

## **Diplomová práce**

# **Zdaňování a odvody sociálního a zdravotního pojištění cizinců**

**Vedoucí práce:**

**doc. Ing. Petr David, Ph.D.**

**Bc. Lenka Slezáková**

**Brno 2015**



Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu mé diplomové práce panu doc. Ing. Petru Davidovi Ph.D. za odborné vedení práce, za věcné rady a připomínky, trpělivost a skvělou spolupráci. A samozřejmě také těm, kteří mi poskytli cenné rady v oblasti zkoumané problematiky a všem co mi poskytli podporu.



## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Zdaňování a odvody sociálního a zdravotního pojištění cizinců** vypracoval/a samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědom/a, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 22. května 2015

---



## **Abstract**

Slezáková, L. Taxation and social security and health insurance for foreigners. Thesis. Brno, 2015

The diploma thesis deals with employment of EU residents and associated labour costs, as well as the total costs incurred to the employer. Firstly, the thesis analyses the issue of employment of EU residents, including the terms of taxation and social security, health insurance and pension system charges. Secondly, the net income of employees from Bulgaria, Slovakia, Poland, Germany, the UK and Romania is calculated at different levels of income deriving from the average wage (2014) in the Czech Republic and income in the sectors of economy with the greatest amount of foreign employees. The final net income of EU workers and convenience of contributions always depends on the tax, social and health system of the specific country. Considering the diversity of contributions in the analysed countries, the best combination is given for each employee and it varies from country to country. The situation is different in case of employers; the optimization is achieved in social and health insurance given by the country of origin of the EU residents with a few exceptions.

## **Keywords**

Taxes, social insurance, health insurance, double taxation agreement, foreigner, EU, employee, employer

## **Abstrakt**

Slezáková, L. Zdaňování a odvody sociálního a zdravotního pojištění cizinců. Diplomová práce. Brno, 2015

Diplomová práce se zabývá zaměstnáváním cizinců z EU a jejich mzdovými náklady, stejně tak i celkovými náklady zaměstnavatele. V práci je nejprve analyzována problematika zaměstnávání cizinců, včetně podmínek zdanění, odvodů sociálního a zdravotního pojištění a důchodových systémů. V další části práce jsou počítány čisté příjmy cizinců z Bulharska, Slovenska, Polska, Německa, Velké Británie a Rumunska při různých výších příjmů odvíjejících se od průměrné mzdy (2014) v České republice, a také příjmů v odvětvích s největší četností zahraničních zaměstnanců. Konečná výše čistých mezd zahraničních zaměstnanců z EU a výhodnost odvodů je vždy závislá na konkrétním daňovém, sociálním a zdravotním systému v dané zemi. Vzhledem k rozdílnosti odvodů ve zkoumaných zemích je nejvýhodnější kombinace pro zaměstnance vždy specifická a v jednotlivých případech se liší. V případě nákladů zaměstnavatelů lze až na výjimky docílit optimalizace při odvodech sociálního a zdravotního do zemí odkud pracovník pochází.

## **Klíčová slova**

daně, sociální pojištění, zdravotní pojištění, smlouva o dvojím zdanění, cizinec, EU, zaměstnanec, zaměstnavatel





# Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod a cíl práce</b>	<b>19</b>
1.1	Úvod.....	19
1.2	Cíl práce.....	20
<b>2</b>	<b>Metodika</b>	<b>21</b>
<b>3</b>	<b>Vlastní práce</b>	<b>23</b>
3.1	Obecné podmínky pro zdaňování cizinců v ČR.....	23
3.2	Smlouvy o zamezení dvojího zdanění .....	24
3.3	Daňové rezidentství .....	26
3.4	Obecné podmínky pro odvody SP a ZP cizinců v ČR.....	29
3.5	Obecné podmínky pro zaměstnávání cizinců v ČR.....	33
3.6	Obecné podmínky pro zdaňování a odvody SP a ZP v jednotlivých státech	39
3.6.1	Česká republika.....	39
3.6.2	Bulharsko .....	41
3.6.3	Německo .....	43
3.6.4	Polsko.....	46
3.6.5	Rumunsko .....	50
3.6.6	Slovensko.....	52
3.6.7	Velká Británie .....	55
3.7	Důchodové systémy .....	58
3.7.1	Česká republika.....	59
3.7.2	Bulharsko .....	61
3.7.3	Velká Británie .....	62
3.7.4	Německo .....	63
3.7.5	Polsko.....	65
3.7.6	Rumunsko .....	67
3.7.7	Slovensko.....	68
3.8	Odvody cizinců z EU při různých mzdách.....	70

---

3.8.1	Odvody SP, ZP a daně při různých % z průměrné mzdy v ČR.....	71
3.8.2	Zaměstnávání cizinců z EU a jejich odvody při práci v různých odvětvích.....	86
<b>4</b>	<b>Diskuze a doporučení</b>	<b>98</b>
<b>5</b>	<b>Závěr</b>	<b>101</b>
<b>6</b>	<b>Zdroje</b>	<b>104</b>
<b>A</b>	<b>Zdaňovací tabulky pro Německo</b>	<b>116</b>
<b>B</b>	<b>Důchodový věk pojištěnců narozených v období let 1936 až 1977 v ČR</b>	<b>125</b>
<b>C</b>	<b>Přehled platných smluv ČR o zamezení dvojího zdanění v oboru daní z příjmu, resp. z příjmu a z majetku</b>	<b>128</b>
<b>D</b>	<b>Potvrzení o daňovém domicilu - vzor</b>	<b>131</b>
<b>E</b>	<b>Společná žádost zaměstnance a zaměstnavatele o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení</b>	<b>133</b>
<b>F</b>	<b>Přehled cizinců v jednotlivých odvětvích</b>	<b>138</b>
<b>G</b>	<b>Zaměstnanost cizinců ze států EU</b>	<b>139</b>
<b>H</b>	<b>Příklad formuláře E101 - Slovensko</b>	<b>140</b>
<b>I</b>	<b>Příklad formuláře A1 - Německo</b>	<b>143</b>
<b>J</b>	<b>Příklad formuláře A1 - Polsko</b>	<b>146</b>
<b>K</b>	<b>Příklad formuláře A1 - Bulharsko</b>	<b>149</b>

## **Seznam obrázků**

<b>Obr. 1</b>	<b>Metoda výpočtu důchodu dle starého systému</b>	<b>66</b>
<b>Obr. 2</b>	<b>Metoda výpočtu podle nového důchodového systému</b>	<b>66</b>
<b>Obr. 3</b>	<b>Minimální mzdy v EU 2015 v EUR</b>	<b>70</b>

## Seznam tabulek

<b>Tab. 1</b>	<b>Sazby jednotlivých částí sociálního a zdravotního pojištění (2011-2014)</b>	<b>42</b>
<b>Tab. 2</b>	<b>Základy pro sociální a zdravotní pojištění v jednotlivých letech</b>	<b>43</b>
<b>Tab. 3</b>	<b>Zdanění jednotlivého poplatníka 2011-2014</b>	<b>44</b>
<b>Tab. 4</b>	<b>Společné zdanění manželů</b>	<b>45</b>
<b>Tab. 5</b>	<b>Sociální pojištění zaměstnavatel 2011-2014</b>	<b>45</b>
<b>Tab. 6</b>	<b>Sociální pojištění zaměstnanec 2011-2014</b>	<b>46</b>
<b>Tab. 7</b>	<b>Zdanění 2011-2014</b>	<b>47</b>
<b>Tab. 8</b>	<b>Sleva na náklady spojené s prací za rok</b>	<b>48</b>
<b>Tab. 9</b>	<b>Sociální pojištění zaměstnavatel 2011-2014</b>	<b>49</b>
<b>Tab. 10</b>	<b>Sociální pojištění zaměstnanec 2011-2014</b>	<b>49</b>
<b>Tab. 11</b>	<b>Příspěvky na sociální pojištění 2011-2014</b>	<b>51</b>
<b>Tab. 12</b>	<b>Další poplatky 2011-2014</b>	<b>51</b>
<b>Tab. 13</b>	<b>Příspěvky na sociální pojištění a další poplatky u OSVČ 2011-2014</b>	<b>52</b>
<b>Tab. 14</b>	<b>Životní minimum k červenci daného roku:</b>	<b>53</b>
<b>Tab. 15</b>	<b>Minimální mzda</b>	<b>53</b>
<b>Tab. 16</b>	<b>Odvody zaměstnavatele 2011-2014</b>	<b>54</b>
<b>Tab. 17</b>	<b>Odvody zaměstnance 2011-2014</b>	<b>55</b>
<b>Tab. 18</b>	<b>Slevy na dani 2011-2014</b>	<b>56</b>
<b>Tab. 19</b>	<b>Daňové sazby 1 - 2011/2012 a 2012/2013</b>	<b>56</b>
<b>Tab. 20</b>	<b>Daňové sazby 2 - 2013/2014</b>	<b>57</b>
<b>Tab. 21</b>	<b>Daňové sazby 3 - 2014/2015</b>	<b>57</b>

---

<b>Tab. 22</b>	<b>Odvody sociálního pojištění zaměstnavatel</b>	<b>57</b>
<b>Tab. 23</b>	<b>Odvody sociálního pojištění zaměstnanec</b>	<b>58</b>
<b>Tab. 24</b>	<b>Rozdíly mezi mediánem mezd a důchodů 2013</b>	<b>59</b>
<b>Tab. 25</b>	<b>Nárok na důchod Bulharsko původní Section I. Art. 68 SSC</b>	<b>61</b>
<b>Tab. 26</b>	<b>Nárok na důchod v Bulharsku nový Section I. Art. 68 SSC</b>	<b>61</b>
<b>Tab. 27</b>	<b>Nárok na důchod VB - původní</b>	<b>63</b>
<b>Tab. 28</b>	<b>Nárok na důchod Polsko</b>	<b>65</b>
<b>Tab. 29</b>	<b>Nárok na důchod Rumunsko</b>	<b>67</b>
<b>Tab. 30</b>	<b>Výše minimálních mezd ve vybraných zemích</b>	<b>71</b>
<b>Tab. 31</b>	<b>Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR 1. část zaměstnanec</b>	<b>71</b>
<b>Tab. 32</b>	<b>Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR 2. část zaměstnanec</b>	<b>72</b>
<b>Tab. 33</b>	<b>Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR 1. část zaměstnavatel</b>	<b>72</b>
<b>Tab. 34</b>	<b>Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR 2. část zaměstnavatel</b>	<b>73</b>
<b>Tab. 35</b>	<b>Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR dle Bulharska - zaměstnanec</b>	<b>73</b>
<b>Tab. 36</b>	<b>Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR, ČR daň/SP, ZP Bulharsko - zaměstnanec</b>	<b>74</b>
<b>Tab. 37</b>	<b>Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR - zaměstnavatel</b>	<b>75</b>
<b>Tab. 38</b>	<b>Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR dle Slovenska - zaměstnanec</b>	<b>76</b>
<b>Tab. 39</b>	<b>Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR, ČR daň/SP a ZP dle Slovenska - zaměstnanec</b>	<b>76</b>
<b>Tab. 40</b>	<b>Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR - zaměstnavatel</b>	<b>77</b>

Tab. 41	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR dle Rumunska – zaměstnanec	78
Tab. 42	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR, ČR daň/SP a ZP Rumunsko - zaměstnanec	79
Tab. 43	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR - zaměstnavatel	79
Tab. 44	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR – dle VB - zaměstnanec	80
Tab. 45	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR, ČR daň/SP a ZP dle VB - zaměstnanec	81
Tab. 46	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR - zaměstnavatel	82
Tab. 47	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR dle Polska – zaměstnanec	82
Tab. 48	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR, ČR daň/SP a ZP Polsko - zaměstnanec	83
Tab. 49	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR - zaměstnavatel	84
Tab. 50	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR dle Německa - zaměstnanec	84
Tab. 51	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR daň ČR/SP a ZP Německo - zaměstnanec	85
Tab. 52	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR - zaměstnavatel	86
Tab. 53	Medián mzdy 2014 - Zpracovatelský průmysl – ČR daň/SP a ZP dle států	87
Tab. 54	Medián mzdy 2014 - Zpracovatelský průmysl dle jednotlivých států	87
Tab. 55	Medián mzdy 2014 - Zpracovatelský průmysl - zaměstnavatel	88
Tab. 56	Medián mzdy 2014 – Stavebnictví, ČR daň/SP a ZP dle států	89
Tab. 57	Medián mzdy 2014 – Stavebnictví, daň, SP i ZP dle států	89
Tab. 58	Medián mzdy 2014 - Stavebnictví - zaměstnavatel	90
Tab. 59	Medián mzdy 2014 - Oprava a údržba motorových vozidel, ČR daň/SP a ZP dle států - zaměstnanec	90

---

<b>Tab. 60</b>	<b>Medián mzdy 2014 - Oprava a údržba motorových vozidel, vše dle států - zaměstnanec</b>	<b>91</b>
<b>Tab. 61</b>	<b>Medián mzdy 2014 - Oprava a údržba motorových vozidel - zaměstnavatel</b>	<b>92</b>
<b>Tab. 62</b>	<b>Medián mzdy 2014 - Profesní, vědecké a technické činnosti, ČR daň/ SP a ZP dle států - zaměstnanec</b>	<b>92</b>
<b>Tab. 63</b>	<b>Medián mzdy 2014 - Profesní, vědecké a technické činnosti, vše dle států - zaměstnanec</b>	<b>93</b>
<b>Tab. 64</b>	<b>Medián mzdy 2014 - Profesní, vědecké a technické činnosti - zaměstnavatel</b>	<b>94</b>
<b>Tab. 65</b>	<b>Medián mzdy 2014 - Administrativní a podpůrné činnosti, ČR daň/SP a ZP dle států - zaměstnanec</b>	<b>94</b>
<b>Tab. 66</b>	<b>Medián mzdy 2014 - Administrativní a podpůrné činnosti vše dle států - zaměstnanec</b>	<b>95</b>
<b>Tab. 67</b>	<b>Medián mzdy 2014 - Administrativní a podpůrné činnosti - zaměstnavatel</b>	<b>95</b>
<b>Tab. 68</b>	<b>Medián mzdy 2014 - Činnosti v nemovitostech, ČR daň, SP a ZP dle států - zaměstnanec</b>	<b>96</b>
<b>Tab. 69</b>	<b>Medián mzdy 2014 - Činnosti v nemovitostech, daň, SP, ZP dle států - zaměstnanec</b>	<b>97</b>
<b>Tab. 70</b>	<b>Medián mzdy 2014 - Činnosti v nemovitostech - zaměstnavatel</b>	<b>97</b>

## Seznam zkratek

<b>A1/E101</b>	dokument prokazující příslušnost dotyčné osoby k právním předpisům sociálního zabezpečení
<b>AB</b>	základní částka
<b>ADH</b>	aktuální důchodová hodnota
<b>BGN</b>	bulharský lev
<b>ČR</b>	Česká republika
<b>ČSSZ</b>	Česká správa sociálního zabezpečení
<b>E106</b>	formulář k prokázání nároku na zdravotní péči
<b>EU</b>	Evropská unie
<b>EUR</b>	euro
<b>EHP</b>	Evropský hospodářský prostor
<b>ES</b>	Evropské společenství
<b>FO</b>	fyzická osoba
<b>FSSR</b>	Finanční správa Slovenské republiky
<b>GBP</b>	libra
<b>INSSE</b>	National institute of statistic
<b>ISPV</b>	informační systém o průměrném výdělku
<b>KČ</b>	česká koruna
<b>MPSV</b>	Ministerstvo práce a sociálních věcí
<b>MPSVR</b>	Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny
<b>NIC</b>	National insurance contributions
<b>NSSI</b>	National social security institute
<b>OECD</b>	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
<b>ODP</b>	období důchodového pojištění je dni vzniku nároku na starobní důchod
<b>OSN</b>	Organizace spojených národů
<b>PAYGO</b>	pay as you go
<b>PLN</b>	polský zlotý
<b>PMA</b>	průměrné roční skóre



---

<b>PHM</b>	pohonné hmoty
<b>POMB</b>	průměrný osobní mzdový bod
<b>PW</b>	základní výměra
<b>RON</b>	rumunský nový lei
<b>SB</b>	Sbírka zákonů
<b>SD</b>	přiznaná měsíční výše důchodu
<b>SP</b>	sociální pojištění
<b>SZDZ</b>	Smlouvy o zamezení dvojího zdanění
<b>USA</b>	Spojené státy americké
<b>VB</b>	Velká Británie
<b>VPP</b>	hodnota minimálního důchodu
<b>ZD</b>	základ daně
<b>ZDP</b>	Zákon o dani z příjmů
<b>ZDZ</b>	zamezení dvojímu zdanění
<b>ZP</b>	zdravotní pojištění
<b>ZP<sub>2</sub></b>	Zákoník práce
<b>ZTP</b>	zvlášť těžké postižení
<b>ZTP/P</b>	zvlášť těžké postižení s potřebou průvodce
<b>ZZ</b>	Zákon o zaměstnanosti



# 1 Úvod a cíl práce

## 1.1 Úvod

Diplomová práce je zaměřena na zdanění cizinců z Evropské Unie a jejich odvody sociálního a zdravotního pojištění. Nejen z toho důvodu, že zaměstnávání cizinců, stejně jako vycestovávání českých občanů do zahraničí za účelem práce, je stále častější a ani v budoucnu tomu zřejmě nebude jinak. Růst takových zaměstnanců je spojen s globalizací celosvětové ekonomiky (Rytířová, 2012). Ale také proto, že tato problematika je v praxi velmi náročná.

I když se legislativa snaží co nejvíce ulehčit zaměstnancům, zaměstnavatelům situaci spíše komplikuje. Přidělová se jim tím totiž více práce v oblasti administrativního vyřizování. Teoreticky je vše sice poměrně logicky nastaveno, avšak v praxi zaměstnavatelé velice často narážejí na překážky a nespolupráci v oblasti vystavování potvrzení např. A1, sloužících k určení odvádění sociálního a zdravotního pojištění.

Ovšem i pro nás, jako zaměstnance, je pro práci v zahraničí zapotřebí vědět řadu věcí, bez kterých se buď neobejdeme, nebo by nás po obdržení peněz mohly překvapit. Pokud tedy chceme v zahraničí pracovat, měli bychom se zajímat o to, jaká potřebujeme povolení, zda je mezi danými státy uzavřena smlouva o zamezení dvojího zdanění, co se bude dít s veškerými odvody (ať už daňovými, sociálními nebo zdravotními). Zaměstnanci, kteří pocházejí z méně vyspělých zemí, se dnes naprosto běžně stěhují za lépe placenou práci do zahraničí (Rytířová, 2012). Ze současného hlediska je pro nás určitě důležitou informací, kolik peněz nám reálně přistane na účtu či dlani a zda je v našich silách výši těchto reálných finančních prostředků ovlivnit. Neméně zásadní je však také to, co nám to může přinést v době, kdy opustíme aktivní pracovní sféru a nastoupíme do zaslouženého důchodu. I výše důchodu může být totiž ovlivněna tím, kde během života pracujeme a kam odvádíme sociální pojištění. Avšak ani to není samozřejmostí, pokud mezi státy není uzavřena smlouva o sociálním zabezpečení, nemá zaměstnanec žádnou jistotu, že až přijde čas, dostane od státu, kde vykonává dočasně práci nějaké dávky (Rytířová 2012).

Před vycestováním za práci do zahraničí je zapotřebí, aby zaměstnavatel i zaměstnanec splnili podmínky, které ukládají imigrační předpisy a pracovní právo, aby bylo vůbec možné v dané zemi začít pracovat (Rytířová 2012).

Diplomová práce je doplněna seznamem zkratk, seznamem tabulek a obrázků. Nechybí ani přílohy, které jsou pro práci významné.

## 1.2 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je určit reálnou míru zatížení ekonomických subjektů, konkrétně zatížení příjmů cizinců, ze zemí Evropské unie, pomocí nominálních daňových sazeb a také sazeb odvodů sociálního a zdravotního pojištění.

K naplnění cíle je nutné seznámit se s obecnými podmínkami pro zdaňování cizinců v České republice, odvody sociálního a zdravotního pojištění, co vše je zapotřebí, pokud chceme cizince zaměstnat, se smlouvami o dvojím zdanění a jejich podstatou a také s jednotlivými daňovými, zdravotními, sociálními a důchodovými systémy.

Pro dosažení cíle týkajícího se zaměstnanců je důležité získat odpovědi na to, jaké je efektivní zdanění a efektivní sazba v jednotlivých státech? Jaký je rozdíl v efektivním zdanění pokud se zaměstnanec bude řídit legislativou České republiky, legislativou své země nebo pokud se bude na jeho odvody vztahovat jejich kombinace (tedy česká daň a zahraniční sociální a zdravotní pojištění)? Jak se liší efektivní zdanění při různých výších příjmů? Při jaké výši mzdy je nejvýhodnější odvádět vše do České republiky, kdy naopak do státu zahraničního zaměstnance nebo případně kombinaci české daně a zahraničního sociálního a zdravotního pojištění? Liší se výhodnost odvodů mezi zaměstnanci z Polska, Bulharska, Rumunska, Slovenska, Německa a Velké Británie? Jaká varianta odvodů je nejvýhodnější pro platové podmínky ve zpracovatelském průmyslu, stavebnictví, administrativě, činnostech v nemovitostech, oblasti oprav a údržby na motorových vozidlech a u profesních, vědeckých a technických činností? V jakém odvětví je nejnižší efektivní zdanění?

U zaměstnavatelů je zapotřebí odpovědět si na otázky, zda jsou rozdílné mzdové náklady na zaměstnance při různých systémech sociálního a zdravotního pojištění možným kritériem pro rozhodování, zda zaměstnat raději zahraničního zaměstnance nebo českého. Také to, jaký je rozdíl v odvodech zaměstnavatele sociálního a zdravotního pojištění za českých podmínek a podmínek jednotlivých států (tedy Bulharska, Rumunska, Polska, Slovenska, Německa a Velké Británie).

K naplnění cíle budou použity výpočty pro čisté mzdy při minimální mzdě (Bulharska, Polska, Německa, Velké Británie, Slovenska, Rumunska a České republiky), průměrné mzdě České republiky, nejčastějším příjmu v České republice (2014), při výši mzdy odpovídající stropu pro odvody sociálního pojištění v České republice a v neposlední řadě, také pro příjem odpovídající částce, ze které je již odváděna solidární daň. Také bude nezbytné vyčíslit výše čistých (nejčastějších) mezd v jednotlivých odvětvích.

## 2 Metodika

Při zjišťování reálné míry zdanění budeme postupovat následujícím způsobem. Budou sestaveny příklady na odvody z hrubé mzdy při různě vysokých mzdách. Výše těchto mezd budou stanoveny procentuálně z průměrné mzdy v České republice. Půjde o vyjádření toho, kolik procent z průměrné mzdy v České republice (která bude definována jako 100 %) je minimální mzda daného státu, minimální mzda České republiky, nejčastější mzda v České republice, mzda ve výši stropu pro odvod sociálního pojištění v České republice (zároveň se od této výše platí solidární daň) a jako posledním údajem bude výše příjmu nad touto hranicí, aby se dala zvážit i situace s odvodem solidární daně a bez odvodu sociálního pojištění.

Dále pak budou sestaveny příklady na odvody z hrubých mezd dle jednotlivých legislativ vybraných států na základě mediánu mezd v šesti odvětvích s nejvyšším počtem cizinců (budeme vycházet z informací pro Českou republiku). Pro cizince nejatraktivnější odvětví jsou vybrána podle Veřejné databáze ČSÚ. Přehled odvětví a počtu cizinců v nich bude přiložen v příloze F. Na základě této statistiky je vybrán zpracovatelský průmysl, stavebnictví, činnosti v oblasti nemovitostí, opravy a údržba motorových vozidel, profesní, vědecké a technické činnosti a administrativní a podpůrné činnosti.

Které odvětví je pro cizince nejvýhodnější, respektive zda jsou mezi odvětvími výrazné rozdíly v efektivním zdanění (i v případě použití odlišných legislativ), bude určeno na základě sazeb:

- Jestliže  $i$ -tý zaměstnanec  $i$ -té odvětví  $i$ -té odvody  $<$   $i$ -tý zaměstnanec  $j$ -té odvětví  $j$ -té odvody, tak je pro  $i$ -tého zaměstnance vhodnější  $j$ -té odvětví.
- Jestliže  $i$ -tý zaměstnanec  $i$ -té odvětví  $i$ -té odvody  $>$   $i$ -tý zaměstnanec  $j$ -té odvětví  $j$ -té odvody, tak je pro  $i$ -tého zaměstnance vhodnější  $i$ -té odvětví.

Jsou vybrány státy z EU, ze kterých do České republiky jezdí pracovat nejvíce občanů. A to z toho důvodu, že u těchto států je počet cizinců pracujících v České republice výrazně vyšší. Navíc jsou zařazeny i státy, které jsou na 5. a 6. místě, jelikož jde zároveň o země, které jsou nejvíce pracovně atraktivními pro občany ČR. Konkrétní údaje o státech, ze kterých je v ČR zaměstnáno nejvíce občanů z EU, jsou získány z českého statistického úřadu viz. příloha G. Půjde o Slovensko – 117 tisíc, Polsko – 21 tisíc, Bulharsko – 8 tisíc, Rumunsko – 6,8 tisíc, Německo – 4,8 tisíc, Velká Británie – 3,6 tisíc.

Na základě informací o dani z příjmu a odvodů sociálního a zdravotního pojištění v každé zemi budou vypočítány čisté mzdy pro dané úrovně hrubých mezd. V každé zemi se bude vycházet ze stejných částek, aby bylo možné provést srovnání. Dále budou sestaveny příklady při daných úrovních mezd za podmínek, kdy kon-

krétní cizinec bude zaměstnán v České republice a bude se na něj vztahovat legislativa České republiky, ale také příklady, kdy se mzda stejného cizince bude řídit legislativou svého státu, za podmínek práce občana v zahraničí. Stejně tak budou na stejné mzdy sestaveny příklady na odvody z pohledu zaměstnavatele. Na základě informací získaných z výpočtů bude formulováno doporučení pro pracovníky z EU a porovnáno při jakých mzdách se občanům z EU vyplatí pracovat v České republice a kdy je pro ně výhodnější pracovat ve své zemi. Kritériem pro rozhodování bude efektivní zdanění zaměstnance, celkové mzdové náklady, čistá mzda a dopad na pobírání starobního důchodu. Důležité jsou zde vazby:

- Jestliže  $i$ -tý zaměstnanec  $i$ -tý stát  $i$ -tý příjem  $<$   $i$ -tý zaměstnanec  $j$ -tý stát  $i$ -tý příjem, tak jsou pro  $i$ -tého zaměstnance výhodnější mzdové podmínky  $j$ -tého státu.
- Jestliže  $i$ -tý zaměstnanec  $i$ -tý stát  $i$ -tý příjem  $>$   $i$ -tý zaměstnanec  $j$ -tý stát  $i$ -tý příjem, tak jsou pro  $i$ -tého zaměstnance výhodnější mzdové podmínky  $i$ -tého státu.

Na základě získaných výpočtů dojde k porovnání celkových mzdových nákladů zaměstnavatele, při již dříve zmiňovaných výších mezd a odlišných podmínkách odvodů. Z těchto výsledků bude posléze vyhodnoceno, zda je pro zaměstnavatele ekonomičtější zaměstnat cizince či našince. K porovnání pomohou i následující logické vazby

- Jestliže  $i$ -tý zaměstnavatel  $i$ -tý zaměstnanec  $i$ -tý stát  $i$ -tý příjem  $<$   $i$ -tý zaměstnavatel  $i$ -tý zaměstnanec  $j$ -tý stát  $i$ -tý příjem, tak je pro zaměstnavatele výhodnější zaměstnávat  $i$ -tého zaměstnance z  $j$ -tého státu.
- Jestliže  $i$ -tý zaměstnavatel  $i$ -tý zaměstnanec  $i$ -tý stát  $i$ -tý příjem  $>$   $i$ -tý zaměstnavatel  $i$ -tý zaměstnanec  $j$ -tý stát  $i$ -tý příjem, tak je pro zaměstnavatele výhodnější zaměstnávat  $i$ -tého zaměstnance z  $i$ -tého státu.

Jednotlivé výše sazeb a odvodů sociálního a zdravotního pojištění jsou získány z příruček KPMG, Social Securities, Ernst & Young, Eurostat, OECD, PWC, a také ze stránek zdravotních pojišťoven a správ sociálního zabezpečení. Výše mezd bude zjištěna na portálu IPSV. Informace o daňových systémech jsou pak zjišťovány primárně ze zákonů jednotlivých států.

## 3 Vlastní práce

### 3.1 Obecné podmínky pro zdaňování cizinců v ČR

Zdaňování občanů ČR stejně jako cizinců je řízeno zákonem č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů a mezinárodními smlouvami o zamezení dvojího zdanění (které jsou sestavovány podle modelové smlouvy OECD).

Pro potřeby zdaňování není rozhodující, zda se jedná o cizince nebo českého občana, ale je důležité rozlišit, zda se jedná o daňového rezidenta nebo o nerezidenta. Podrobnosti o rezidentství budou řešeny v kapitole Daňové rezidentství.

Z pohledu zdanění příjmů zahraničních zaměstnanců je rezidentství důležité především z toho důvodu, že rezidentovi jsou poskytovány jisté výhody. Mezi tyto výhody řadíme například daňové zvýhodnění na dítě, sleva na manželku, sleva z titulu pobírání invalidního důchodu a sleva pro držitele průkazu ZTP/P (ZDP 2015, §35ba). Nerezidentům je tato sleva poskytována pouze v případě, že jejich příjmy v ČR tvoří 90 % jejich celosvětových příjmů a proto je možné tyto slevy uplatnit až v ročním daňovém přiznání (ZDP 2015, §35c odst. 5)(s výjimkou takových příjmů, které nejsou předmětem daně či jsou od daně osvobozeny nebo u nich došlo ke zdanění srážkovou daní). Měsíčně může daňový nerezident uplatňovat pouze slevu na poplatníka a na studenta (Bartůšková, 2014). Stejně tak nezdanitelná část základu daně podle § 15 ZDP jako dary, úroky, penzijní připojištění apod. mohou nerezidenti uplatnit až v ročním daňovém přiznání v případě, že jejich úhrn příjmů z území České republiky činí nejméně 90%.<sup>1</sup>

Skutečnost, zda je poplatník daňovým rezidentem České republiky, prokazuje dokladem „Potvrzení o daňovém domicilu“, který vystavují české finanční úřady. V případě, že během zdaňovacího období dojde ke změně daňového rezidentství (z důvodu změny bydliště), je jeho situace posuzována za jednotlivé části roku samostatně.

#### Možné smluvní vztahy mezi zaměstnavatelem a cizincem:

- Pracovní smlouva mezi tuzemským zaměstnavatelem a cizincem
- Smlouva o mezinárodním pronájmu pracovní síly do ČR
- Vyslání zaměstnance ze zahraničí do ČR
- Vyslání českého zaměstnance do zahraničí

---

<sup>1</sup> Kdo není povinen podat daňové přiznání je více specifikováno v §38g odst. 2 ZDP

## Zdanění příjmů ze závislé činnosti

Základem daně ze závislé činnosti je tzv. superhrubá mzda, která u nás byla zavedena v roce 2008. Podle §6 odst. 13 zákona o dani z příjmů jsou základem daně (nebo dílčím základem daně) příjmy ze závislé činnosti nebo funkční požitky, které jsou zvýšené o částky odpovídající pojistnému na zdravotní pojištění, sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti hrazené zaměstnavatelem. Toto pojistné je vždy zaokrouhleno na celé koruny a to směrem nahoru.

*Dle výše uvedeného vypadá složení super hrubé mzdy takto:*

- Základní hrubá mzda zaměstnance dána pracovní smlouvou
- Odměny či příplatky zaměstnanci
- Zaměstnanecké výhody počítající se do příjmu (např. používání služebního auta pro soukromé účely – 1 % z ceny vozidla)
- Sociální pojištění placené zaměstnavatelem (25 %)
- Zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem (9 %)

Takto vypočtená superhrubá mzda (tedy základ daně) je zaokrouhlován na celé stokoruny směrem nahoru, pokud se jedná o měsíční zálohy na daň z příjmu ze závislé činnosti. Na celé stokoruny směrem dolů pak v případě ročního zúčtování záloh) (Skoumalová, Příhodová, 2015). A tento základ je následně zdaněn mzdovou sazbou ve výši 15 %.

Zákon o dani z příjmů v §6 upravuje i činnosti, které za příjmy ze závislé činnosti považovány nejsou nebo jsou od této daně osvobozeny.

### 3.2 Smlouvy o zamezení dvojího zdanění

**RASMUSEN (2011)** uvádí, že k dvojímu zdanění dochází proto, že mnoho států zdaňuje celoroční příjmy svých rezidentů a nebere v potaz, jestli jde o příjmy v dané zemi nebo již byly zdaněny v jiném státě.

**Alexander RUST (2011)** uvádí, že mezinárodní dvojí zdanění může nastat ve třech různých situacích. Nejběžnější z nich je, pokud daňový poplatník zdaňuje své celosvětové příjmy v jednom státě (tedy v tom, kde je rezidentem) a v dalším státě zdaňuje jen příjmy, které na daném území vydělal. Další situace nastane v případě, že je daňový poplatník rezidentem ve dvou různých státech nebo pokud je v jednom státě rezidentem a ve druhém má státní občanství, anebo má státní občanství dvou států. Konečně třetí méně se vyskytující nastává v případě, že dvě různé země považují ten samý zdroj příjmů za zdroj z jejich území. Tato situace může nastat, protože dané země mohou chápat zdroj příjmů různě.

Případ dvojí rezidence je řešen v článku 4 (2) a (3) smlouvy o ZDZ, kdy je určeno, ve kterém z těchto států bude považován za rezidenta pro použití pravidel rozdělování dle daňové smlouvy.



Aby ke dvojímu zdanění nedocházelo, jsou uzavírány Smlouvy o zamezení dvojího zdanění<sup>2</sup>, které tomuto zabráňují. Smlouvy o zamezení dvojího zdanění jsou v dnešní době otevřených pracovních trhů a volném pohybu osob velice důležité. Nebýt těchto smluv, práce v zahraničí by pro mnohé nebyla zdaleka tak výhodná, jak je tomu dnes. V případě, že by tyto smlouvy neexistovaly, byli bychom nuceni zdanit svůj příjem ve státě, kde je vykonávána výdělečná činnost, kupříkladu na Slovensku, a navíc tu stejnou částku zdanit v zemi, kde jsme rezidenty (v našem případě v České republice).

Jak uvádí **RASMUSEN (2011)** zamezení dvojímu zdanění je definováno ve smlouvách o ZDZ, a to v článku 23 A a B., kde jsou uvedeny dvě možné metody, a to **metoda zápočtu a metoda vynětí**.

**Metoda zápočtu** je používána velkým množstvím států. Dle této metody, pokud má daňový poplatník příjmy mimo stát, kde je rezidentem, je daň odvedena ve státě příjmů. Výše této daně je následně odečtena od vypočtené daně ve státě rezidentství, avšak výše tohoto odpočtu nesmí překročit výši vypočtené daně ve státě rezidentství připadající na příjem z daného státu. Je-li tedy ve státě příjmu vypočtena daň nižší než ve státě, kde má poplatník rezidentství, pak musí být povolen odpočet v plné výši. V případě, že je vyšší, pak stát rezidentství není povinen povolit odpočet ve vypočtené výši.

Pokud je použita **Metoda vynětí**, je příjem z jiného státu, než ze státu rezidentství, vždy osvobozený, a to bez ohledu na výši vypočtené daně.

**HOLMES, 2007**, ve své knize zmiňuje, že smlouvy o zamezení dvojího zdanění jsou buď bilaterální (mezi vládami dvou států) nebo multilaterální (mezi více jak dvěma státy) a to vždy s cílem:

- Zamezení dvojího zdanění, které by mohlo vzniknout z mezinárodní transakce nebo události, pokud by každá země uvalila na tento příjem svoji daň
- Přidělování uložené daně mezi vlády, které jsou smluvními stranami smlouvy o ZDZ
- Zabránění úniku daní z těchto mezinárodních transakcí nebo událostí

---

<sup>2</sup> Jednotlivé smlouvy jsou uzavírány podle modelu smlouvy OECD

### 3.3 Daňové rezidentství

Abychom zjistili, kde mají být zdaněny celosvětové příjmy určité fyzické osoby, je nezbytné určit daňové rezidentství. Daňové rezidentství znamená, že v daném státě musíme zdanit všechny své celosvětové příjmy. Sice tedy vydělané peníze prvotně zdaňujeme v tom státě, kde dané finanční prostředky získáme (např. na Slovensku), avšak z těchto finančních prostředků jsme rovněž povinni odvést daň v zemi, kde jsme považováni za daňové rezidenty. Aby nedocházelo ke dvojímu zdanění finančních prostředků, vznikají mezi státy smlouvy o zamezení dvojího zdanění (např. Česká republika má uzavřeny tyto smlouvy již s 82 státy světa) (Vyškovská, 2011). V nich nalezneme mimo jiné popsání metody, dle které lze dvojímu zdanění zabránit. Seznam těchto smluv je přiložen v **příloze C**.

Důležité je také vědět, jaký vztah mají mezi sebou mezinárodní smlouvy a zákony České republiky. Jelikož se může stát, že ačkoliv řeší tu samou věc, může mezi těmito smlouvami a zákony dojít k rozporu. Novela Ústavního zákona z 18. října 2001 říká: „*Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.*“ Je tedy zřejmé, že Zákon o dani z příjmu je podřízen mezinárodním smlouvám o zamezení dvojího zdanění.

Z daňového hlediska se poplatníci (fyzické osoby) dělí na rezidenty a nerezidenty. Podle zákona o dani z příjmu §2 jsou poplatníci rozděleni na:

- Poplatníky mající daňovou povinnost na území ČR, jak z příjmů v ČR, tak i z příjmů v zahraničí (§2 odst. 2), tedy rezidenty (osoby, které se na území ČR obvykle zdržují<sup>3</sup> nebo zde mají bydliště<sup>4</sup>). Důležitým pro určení rezidentství je také pojem „stálý byt“<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Poplatníky obvykle se zdržujícími na území České republiky jsou ti, kteří zde pobývají alespoň 183 dnů v příslušném kalendářním roce, a to souvisle nebo v několika obdobích; do lhůty 183 dnů se započítává každý započatý den pobytu. (§2 ods.4)

<sup>4</sup> Bydlištěm na území České republiky se pro účely tohoto zákona rozumí místo, kde má poplatník stálý byt za okolností, z nichž lze usuzovat na jeho úmysl trvale se v tomto bytě zdržovat. (§2 ods.4)

<sup>5</sup> Stálým bytem se rozumí byt, který je poplatníkovi kdykoliv k dispozici podle jeho potřeby, ať již vlastní či pronajatý. Tento byt může být poplatníkem pronajat jiné osobě formou, která umožňuje podle potřeby poplatníka obnovení jeho užívání poplatníkem bez prodlevy. Úmysl poplatníka zdržovat se trvale ve stálém bytě se posuzuje vzhledem k okolnostem jeho osobního a rodinného stavu, tj. má-li zde rovněž např. manželku, děti, rodiče, či zda byt je využíván v návaznosti na jeho ekonomické aktivity (podnikání, zaměstnání apod.). (pokyn D-300 uplatňování zákona o dani z příjmu)

- Poplatníky, kteří mají daňovou povinnost vztahující se k příjmům získaným v ČR (§2 odst. 3), tedy nerezidenty. Mezi tyto osoby patří:
  - o nichž tak stanoví mezinárodní smlouvy
  - které se na území ČR obvykle nezdržují a nemají na území ČR bydliště
  - vyskytující se na území ČR pouze za účelem studia nebo léčení, a to i v případě, že tato doba přesáhne 183 dní

**RYLOVÁ (2012)** zmiňuje, že se také můžeme setkat s rozdělením na:

- Poplatníky s neomezenou daňovou povinností (rezident, daňový tuzemec, poplatník s daňovým domicilem)
- Poplatníky s omezenou daňovou povinností (nerezident, daňový cizozemec, zahraniční osoba)

Jak již bylo zmíněno zákon o dani z příjmu je podřízen smlouvám o zamezení dvojího zdanění. Proto, jak uvádí **VYŠKOVSKÁ (2011)** pokud cizinec pochází ze státu, s nímž má ČR tuto smlouvu uzavřenou, je zapotřebí k této smlouvě přihlídnout a porovnat článek o rezidentství, obvykle článek 4 „Rezident“ (v některých starších smlouvách „Daňový domicil“), s §2 ZDP. Smlouva o ZDZ však některé pojmy nedefinuje. V tomto případě se považují za platné definice, které jsou uvedeny ve vnitřním právu smluvních států pro účely daní, pokud souvislost nevyžaduje odlišný výklad. Přičemž zákon o daních z příjmů daného státu je nadřazen jiným státním předpisům.

Z uvedeného vyplývá, že pokud cizinec pochází ze státu, se kterým Česká republika smlouvu o zamezení dvojího zdanění podepsanou nemá, pak dvojímu zdanění z příjmů v tomto státě zabránit nelze. Avšak, jak se zmiňuje **RYTÍŘOVÁ (2012)** většina států, ze kterých cizinci přicházejí do České republiky za prací, tyto smlouvy uzavřeny mají.

V případě, že dojde k situaci, že je poplatník (FO) rezidentem v obou státech, jež mezi sebou mají uzavřenou smlouvu o zamezení dvojího zdanění, pak se postavení rezidentů stanoví podle této smlouvy. Obvykle jsou tyto kroky popsány ve článku 4 odstavci 2 SZDZ:

- a) *předpokládá se, že tato osoba je rezidentem pouze toho státu, ve kterém má k dispozici stálý byt; jestliže má k dispozici stálý byt v obou státech, předpokládá se, že je rezidentem pouze toho státu, ke kterému má užší osobní a hospodářské vztahy (středisko životních zájmů);*
- b) *jestliže nemůže být určeno, ve kterém státě má tato osoba středisko svých životních zájmů nebo jestliže nemá k dispozici stálý byt v žádném státě, předpokládá se, že je rezidentem pouze toho státu, ve kterém se obvykle zdržuje;*
- c) *jestliže se tato osoba obvykle zdržuje v obou státech nebo v žádném z nich, předpokládá se, že je rezidentem pouze toho státu, jehož je státním příslušníkem;*

d) *jestliže je tato osoba státním příslušníkem obou států nebo žádného z nich, upraví příslušné úřady smluvních států tuto otázku vzájemnou dohodou.*

Ad a) Může jít, jak o osobní, tak ekonomické vazby. Například se posuzuje, zda žije s přítelkyní, manželkou či dětmi, ale také o to, kde má majetek, bankovní účty, to, kde se účastní společenského a politického života. Ovšem posouzení, kde se středisťo životních zájmů nachází je často velmi subjektivní záležitostí. Lze stěžít říci, jestli jsou důležitější osobní nebo ekonomické vazby. Stejně jako v případě, že má muž v jednom státě milenku a ve druhém manželku, lze jen těžko objektivně určit, ve kterém z těchto států má užší vztahy (tedy, ve kterém z daných států je rezidentem). Pro pozdější prokázání toho, kde se centrum jeho životních zájmů nachází, je vhodné si schovávat co nejvíce dokumentace např. účtenky za PHM, kino, divadlo, restaurace, účty za energie, nájem, fitcentra, různé smlouvy apod. (Vyškovská, 2011).

Vezmeme-li si smlouvy o zamezení dvojího zdanění státu, jimiž se bude tato práce zabývat, nalezneme v nich pojem rezident (ve starších vydáních daňový domicil) definován takto:

a) SZDZ s Bulharskem:

*„ Výraz „rezident jednoho smluvního státu“ označuje pro účely této smlouvy každou osobu, která je podle právních předpisů tohoto státu podrobena v tomto státě zdanění z důvodu svého bydliště, stálého pobytu, státní příslušnosti, místa vedení, místa založení nebo jakéhokoliv jiného kritéria, a rovněž zahrnuje tento stát a jakýkoliv místní úřad tohoto státu. Tento výraz však nezahrnuje žádnou osobu, která je podrobena zdanění v tomto státě pouze z důvodů příjmu ze zdrojů v tomto státě nebo majetku tam umístěného.“*

b) SZDZ s Německem:

*„Výraz „osoba mající bydliště či sídlo v jednom smluvním státě“ označuje ve smyslu této smlouvy osobu, která je podrobena zdanění podle právních předpisů tohoto státu z důvodu svého bydliště, stálého pobytu, místa vedení, nebo jiného podobného kritéria.“*

c) SZDZ s Polskem:

*„ Výraz „rezident jednoho smluvního státu“ označuje pro účely této smlouvy každou osobu, která je podle právních předpisů tohoto státu podrobena v tomto státě zdanění z důvodu svého bydliště, stálého pobytu, místa hlavního vedení, místa založení nebo jakéhokoliv jiného podobného kritéria, a rovněž zahrnuje tento stát a jakýkoliv nižší správní útvar nebo místní úřad tohoto státu. Tento výraz však nezahrnuje žádnou osobu, která je podrobena zdanění v tomto státě pouze z důvodu příjmů ze zdrojů v tomto státě.“*

d) SZDZ s Rumunskem:

*„ Výraz „rezident jednoho smluvního státu“ označuje pro účely této smlouvy každou osobu, která je podle právních předpisů tohoto státu podrobena v tomto státě zdanění z důvodu svého bydliště, stálého pobytu, místa vedení nebo jakéhokoliv jiného po-*

*dobného kritéria. Tento výraz však nezahrnuje osobu, která je podrobena zdanění v tomto státě pouze z důvodu příjmů ze zdrojů v tomto státě nebo majetku v tomto státě umístěného.“*

e) SZDZ se Slovenskem:

*„Výraz "rezident smluvního státu" označuje pro účely této smlouvy každou osobu, která je podle právních předpisů tohoto státu podrobena v tomto státě zdanění z důvodu svého bydliště, trvalého pobytu, místa vedení nebo jakéhokoli jiného podobného kritéria, a rovněž zahrnuje tento stát a jakýkoliv nižší správní útvar nebo místní úřad tohoto státu. Tento výraz však nezahrnuje žádnou osobu, která je podrobena zdanění v tomto státě pouze z důvodu příjmu ze zdrojů v tomto státě nebo majetku tam umístěného.“*

f) SZDZ s Velkou Británií:

*„Výraz "rezident smluvního státu" označuje ve smyslu této smlouvy každou osobu, která je podle práva tohoto státu podrobena v tomto státě zdanění z důvodu svého bydliště, stálého pobytu, místa vedení nebo jakéhokoli jiného podobného kritéria; tento výraz však nezahrnuje fyzickou osobu, která je podrobena zdanění v tomto smluvním státě pouze z důvodu příjmu ze zdrojů v tomto státě umístěných.“*

Jak je vidět smlouvy mají velice podobný výklad pojmu rezident (daňový domicil). Pokud bychom srovnávali celé smlouvy, tak i jako celek by byly velice podobné. Je to dáno tím, že jsou vytvářeny na základě modelové smlouvy OECD. Avšak smlouvy<sup>6</sup> uzavřené před vstupem ČR do OECD v roce 1995, z tohoto modelu sice také vychází, nicméně se od ostatních odlišují více. Tyto smlouvy, kam patří i smlouva o zamezení dvojího zdanění s Německem, Polskem a VB jsou tak ovlivněny modelovou smlouvou OSN (Nerudová, 2011).

### **3.4 Obecné podmínky pro odvody SP a ZP cizinců v ČR**

Jestliže se zaměstnavatel rozhodne zaměstnat jedince, který nemá na území České republiky trvalý pobyt, musí vzít v úvahu možné odlišnosti v oblasti pojištění. Za určitých okolností je uplatňován jiný princip u osob s trvalým pobytem v zemích EU a EHP než u ostatních zaměstnaných cizinců.

U osob, které migrují za prací po státech Evropské unie, je nutné vědět, do kterého státu bude odvedeno jejich pojištění. U pojištění nemocenského, důchodového a zdravotního je rozhodováno v souladu s nařízením Evropského parlamentu. V případě zaměstnanců, občanů Evropské unie, jsou od 1. května 2010 aplikována

---

<sup>6</sup> 16 smluv: Brazílie, Čína, Dánsko, Itálie, Japonsko, Lucembursko, Německo, Nizozemsko, Nigérie, Řecko, Polsko, Srí Lanka, Španělsko, Švédsko, Spojené státy a Spojené království

pravidla upravena v tzv. koordinačních nařízeních<sup>7</sup> pro oblast sociálního zabezpečení, ze kterých budeme při popisu odvodů vycházet, jsou to:

- nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství
- nařízení Rady (EHS) č. 574/72, stanovující postup provádění nařízení (EHS) 1408/71
- nařízení Rady (EHS) č. 859/2003, kterým se rozšiřuje používání ustanovení Nařízení 1408/71 a 574/72 na občany třetích zemí
- nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení
- nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci sociálního zabezpečení

V oblasti sociálního zabezpečení dochází pouze k jejich koordinaci a nikoliv k harmonizaci národních systémů, jelikož sociální systémy jednotlivých zemí jsou různorodé, jsou založeny na rozdílných principech a jejich institucionální uspořádání je také odlišné. Koordinační nařízení se zabývají velkou škálou věcí, avšak pro tuto práci je nejdůležitější základní zásada a to, že zdravotní a sociální pojištění je placeno vždy jen v jednom státě (nařízení ES 883/2004). Následující odstavce se budou zabývat určením státu pojištění.

Obecně se uplatňuje legislativa té země, kde zaměstnaná osoba pracuje nebo osoba samostatně výdělečně činná vykonává svoji výdělečnou činnost (nařízení EHS 574/72).

Nyní si uvedeme několik základních situací a určení státu pojištění dle nařízení ES 883/2004:

- 1) V případě, že je jedinec **zaměstnaný pouze v jednom členském státě**, podléhá předpisům tohoto státu bez ohledu na místo bydliště zaměstnance
- 2) Jedná-li se o **zaměstnance** členského státu **vyslaného** do jiného členského státu zaměstnavatelem, aby zde vykonával práci jeho jménem, pak i nadále podléhá právním předpisům prvního členského státu. Avšak za podmínky, že předpokládaná doba jeho práce ve druhém členském státě nepřesáhne dobu 24 měsíců a není-li zaměstnanec vyslán za účelem nahrazení jiného vyslaného za-

---

<sup>7</sup> Koordinační nařízení jsou předpisy, které jsou přímo závazné a nadřazené národním předpisům členských států EU. Jejich úlohou je kromě jiného určit legislativu aplikovatelnou na zaměstnance, OSVČ, pokud vykonávají činnost v jednom nebo ve více členských státech EU, a jejich státní příslušníky.

městnance.<sup>8</sup> Pokud je zaměstnanec již od začátku vyslán na dobu delší než 24 měsíců, pak podléhá právním předpisům státu, do kterého byl vyslán.

3) Také se může stát, že jedinec jako **zaměstnanec pracuje ve dvou nebo více členských státech** současně. V tomto případě se na něj vztahují:

- a) „*právní předpisy členského státu, na jehož území má bydliště<sup>9</sup>, vykonává-li podstatnou část své činnosti v tomto státě nebo je-li zaměstnávána různými podniky nebo různými zaměstnavateli, jejichž sídla nebo místa podnikání jsou v různých členských státech;*“  
nebo
- b) „*právní předpisy členského státu, na jehož území se nachází sídlo nebo místo podnikání podniku nebo zaměstnavatele, který ji zaměstnává, nevykonává-li podstatnou část své činnosti v členském státě, na jehož území má své bydliště.*“

V praxi to pak znamená, že pokud bude zaměstnanec pracovat pro jednoho zaměstnavatele ve dvou různých státech, tak bude podléhat právním předpisům státu svého bydliště, ale pouze v případě, že zde bude vykonávat podstatnou část své činnosti, která je definována, jako alespoň 25 % činnosti v rámci celkového hodnocení. Do tohoto hodnocení patří v případě zaměstnanecké činnosti pracovní doba nebo odměna. V případě, že v místě bydliště nebude vykonávat podstatnou část své činnosti, tak bude pojištěn ve státě, kde má zaměstnavatel sídlo (nařízení ES 987/2009).

Pokud bude pracovat pro více zaměstnavatelů, jejichž sídla jsou v různých státech, tak bude pojištěn ve státě svého bydliště bez ohledu na to, kde vykonává podstatnou část své činnosti.

Samotné určení toho, podle kterých státních předpisů je třeba se řídit, nestačí. Zaměstnanec je zaměstnavateli povinen předložit Potvrzení o příslušnosti k právním předpisům, aby byla podložena správnost odvodů pojištění.

Jak již bylo řečeno, tak vyslaný zaměstnanec (po dobu 24 měsíců) nepodléhá právním předpisům státu, kde pracuje, ale toho státu, odkud byl vyslán. Tento zaměstnanec je tedy povinen předložit formulář E 101/A1 Potvrzení o příslušnosti k právním předpisům. Určení této příslušnosti je základem pro provádění evropských nařízeních. Daný formulář vystavuje vždy ten členský stát, jehož právní předpisy se na danou osobu vztahují (ČSSZ, 2013b).

Pro české zaměstnance vydává doklad E 101/A1 na základě žádosti zaměstnance a zaměstnavatele Česká správa sociálního zabezpečení. Žádost o vydání dokladu lze získat na [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz) (ČSSZ, 2015).

---

<sup>8</sup> podle Původních nařízeních byla doba vyslání 12 měsíců, prodloužitelná z nepředpokládaných důvodů o maximálně dalších 12 měsíců (1408/71)

<sup>9</sup> Bydlištěm se podle nového nařízení 883/2004 rozumí obvyklé bydliště

Má-li zaměstnavatel v úmyslu zaměstnat občana ze zemí EU, musí nejdříve zjistit, zda nemá příjmy i v jiném státě. V případě, že příjmy vykazuje, předloží zaměstnanec co nejdříve formulář E101/A1, deklarující skutečnost, že občan podléhá předpisům příslušného státu. Pokud tento formulář nemá nebo má příjmy jen v dané zemi, jsou jeho odvody pojištění odváděny do země, kde je zaměstnán.

Jelikož odvody daní a pojištění spolu nesouvisí, tak mohou nastat dvě situace:

- Jedinec z EU, který pracuje v ČR a byl mu vystaven doklad E 101/A1 – daně jsou placeny v ČR, ale platba pojistného je v jiném členském státě
- Zaměstnanec z ČR je vyslán do jiné země EU a byl mu vystaven formulář E 101/A1 – daně jsou placeny v jiném státě EU, ale pojištění je odváděno podle předpisů ČR.

Zdravotní pojištění je ve všech státech EU a EHS povinné. Pokud je výdělečná činnost vykonávána pouze v jednom státě (ať už v zemi bydliště nebo v zahraničí) je zaměstnanec či OSVČ pojištěn ve státě, kde pracuje. Pokud tedy český občan vykonává svoji výdělečnou činnost v zahraničí je povinen se z českého zdravotního pojištění odhlásit.

Zdravotní pojištění je na území České republiky upraveno zákonem č. 48/1997 sb., o veřejném zdravotním pojištění.

Dle tohoto zákona jsou účastníky zdravotního pojištění:

- Cizinci s trvalým pobytem na území České republiky (mezi které řadíme cizince svěřené do náhradní výchovy, azylanty s oprávněním k trvalému pobytu a děti narozené azylantům)
- Cizinci, kteří trvalý pobyt na území České republiky nemají, ale jejichž zaměstnavatel má sídlo na území České republiky

Cizinci členských států Evropské unie (stejně jako Norska, Islandu, Švýcarska a Lichtenštejnska), kteří zde nemají trvalý pobyt ani zde nevykonávají výdělečnou činnost, však i tak mají nárok na poskytnutí neodkladné zdravotní péče na území České republiky, a to podle nařízení Rady EHS č. 1408/71 a č. 574/72. Pokud však cizinci vykonávají na našem území nelegální činnost, jsou ze zdravotního pojištění vyloučeni. V případě žadatelů o zelenou (zaměstnaneckou) či modrou kartu je jejich povinností prokázat účast na zdravotním pojištění až do doby vzniku pracovního poměru (Leiblová, 2015,).

Většina členských států EU požaduje také formulář E 106, který slouží k prokázání nároku na zdravotní péči pracovníků na účet české zdravotní pojišťovny. Na zdravotní péči má kromě zaměstnané osoby nárok i její nezaopatření rodinní příslušníci (ČSSZ, 2010).



Jak postupovat v případě pendlera<sup>10</sup> uvádí např. Česká průmyslová zdravotní pojišťovna, 2015. Formulář E 106 je tedy potřeba např. v případě, že občan bydlí v České republice a pracuje na Slovensku. Přesněji přes týden je pracovně na Slovensku, ale na víkendy se pravidelně vrací k rodině do ČR. V tomto případě musí slovenskou zdravotní pojišťovnu požádat o vystavení dokladu E 106, který je zaslán původní pojišťovně v České republice. Poté česká zdravotní pojišťovna vystaví Potvrzení o registraci nebo průkaz výpomocného pojištění na dobu trvání platnosti formuláře E106. Maximální doba je však 5 let, v případě, že by to bylo zapotřebí, je možné vystavit navazující doklad. Vystavení potvrzení je však možné jen v případě, že daná osoba není evidovaná na úřadu práce v ČR nebo zde nepodniká či není zaměstnaná. Z uvedeného vyplývá, že daný občan má právo na zdravotní péči jak na Slovensku, tak v České republice.

**Wolowiec a Soboň (2011)**, se zabývali evropskou integrací a harmonizací zdanění příjmů a odvodů, kdy dospěli k závěru, že sjednocování těchto systému přináší mnoho protiargumentů. Mezi hlavními pak uvádí velmi rozdílné sociální a důchodové systémy, které by bylo velmi těžké sjednotit, a toto sjednocení by také nemuselo být pro státy vzhledem k tradicím a historickým kulturním a sociálním vlivům možné. Také argumentují tím, že by došlo k další ztrátě suverenity v národních finančních politikách, omezování schopnosti státu ovlivňovat ekonomické procesy v zemi, zejména pak ty sociální.

### 3.5 Obecné podmínky pro zaměstnávání cizinců v ČR

Zaměstnávání cizinců je zapotřebí rozdělit na dvě skupiny. První skupinou jsou cizinci ze třetích zemí a do druhé řadíme cizince v rámci EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinné příslušníky.

#### **Cizinci v rámci EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinní příslušníci**

##### **Právní úprava**

Za cizince, pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky č. 326/1999 Sb., zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. A novelou zákona č. 101/2014 o změnách těchto zákonů, se nepovažují státní občané České republiky, občané jiného členského státu Evropské unie<sup>11</sup> a jejich rodinný příslušník a stejně tak rodinní příslušníci občana České re-

---

<sup>10</sup> Ten kdo cestuje za prací do zahraničí, ale vrací se na některé dny v týdnu domů a potřebuje být pojištěn ve více státech.

<sup>11</sup> ke státům EU patří Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Chorvatsko, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemí, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovinsko, Slovensko, Španělsko, Švédsko, Velká Británie

publiky, kteří jsou příslušníky jiného státu než České republiky nebo některého ze států Evropské unie.

Občané Norska, Lichtenštejnska a Islandu, kteří jsou součástí EHP, a také obyvatelé Švýcarska, stejně jako rodinní příslušníci těchto států, mají v oblasti zaměstnávání zaměstnanců stejné právní postavení jako státní příslušníci České republiky (MPSV, 2014a).

Podle §15a a §180f zákona o pobytu cizinců na území České republiky se za rodinného příslušníka považuje:

- Manžel či manželka, stejně jako partner nebo partnerka (za podmínky prokázání, že vstoupila do úředně potvrzeného trvalého společenství dvou osob stejného pohlaví, tedy registrovaného partnerství),
- Rodič, pokud se jedná o občana s věkem pod 21 let, se kterým žije ve společné domácnosti a vyživuje ho
- Děti, jejichž věk nedosahuje 21 let, dále dítě manžela (partnera, dítě svěřené do péče partnera) občana Evropské unie
- Přímý příbuzný ze starší či mladší linie, který je nezaopatřený nebo takový příbuzný občana Evropské unie.
- Také cizinec, který hodnověrným způsobem doloží, že:
  - a) je příbuzným občana Evropské unie neuvedeným v odstavci 1, pokud
    - občan Evropské unie tohoto cizince vyživuje
    - se, bez dlouhodobé osobní péče občana Evropské unie, nedokáže sám o sebe postarat z důvodu nepříznivého zdravotního stavu
    - žil s občanem Evropské unie ve společné domácnosti ve státě, kde měl trvalý či dlouhodobý pobyt, nebo státě, jehož je občanem
  - b) žije s občanem Evropské unie ve společné domácnosti a má s ním trvalý vztah srovnatelný s rodinným

### **Povinnost zaměstnavatele**

Povinnosti zaměstnavatele jsou určovány **zákonem o zaměstnanosti**. Pokud se zaměstnavatel rozhodne, že zaměstná občana ze zahraničí je povinen:

- 1) Projednat s příslušným úřadem práce záměr zaměstnávat cizince
- 2) Nahlásit volná pracovní místa<sup>12</sup>

Zaměstnavatel tedy nahlásí volné pracovní místo na úřad práce a ten jej nejprve nabídne, se souhlasem zaměstnavatele i v médiích a na internetu, ostatním zájem-

---

<sup>12</sup> Obecně byla tato povinnost zrušena k 1. 1. 2012, avšak to neplatí, pokud zaměstnavatel hodlá na toto místo přijmout cizince

cům o práci. A teprve v případě, že o dané místo není zájem, rozhoduje úřad práce o vydání povolení k zaměstnání cizince (Zákon o zaměstnanosti, č. 435/2004 Sb.).

Z §86 a §87 ZZ vyplývá, že zaměstnavatel tedy může na volná pracovní místa zaměstnat cizince pouze v případě, že se jedná o místo, které nelze obsadit jinak, i s ohledem na nutnou kvalifikaci a nedostatek pracovních sil, po oznámení úřadu práce, se kterým projedná svůj záměr cizince zaměstnat. Dále je povinen s ním dojednat i počet zaměstnanců, předpokládanou dobu zaměstnání a druh práce, kterou bude vykonávat.

Toto oznámení a projednávání záměru není vyžadováno v případě, že zaměstnavatel hodlá zaměstnat zahraničního pracovníka, u kterého není vyžadováno povolení k zaměstnání, žádá o prodloužení povolení k zaměstnání, bude zaměstnán na základě modré či zelené karty nebo jemuž je vydáváno povolení bez ohledu na situaci na pracovním trhu.

### ***Evidence občanů EU a cizinců***

Z §87 ZZ také vyplývá, že krajská pobočka Úřadu práce eviduje všechny cizince, u nichž je vyžadováno povolení k zaměstnání, stejně tak jako všechny občany EU, u nichž toto povolení vyžadováno není. ZZ povinnost evidovat tyto cizince udává (jedná se např. o cizince s trvalým pobytem). Držitelé zelených a modrých karet jsou zde evidováni také. Mezi povinnosti zaměstnavatele patří také evidence všech cizinců, které zaměstnávají nebo těch, kteří jsou zahraničním zaměstnavatelem vysláni k výkonu práce do jejich firmy (nejen občanů EU).

Evidence musí dle §102 ZZ obsahovat:

- identifikaci cizince
- adresu v zemi trvalého pobytu
- údaje o cestovním dokladu (číslo pasu a název orgánu, kterým byl vydán)
- druh práce a místo výkonu tohoto zaměstnání
- doba, po kterou má být práce vykonávána

Zaměstnavatel nadále eviduje pohlaví těchto osob, jejich zařazení dle odvětvové klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání, na jak dlouho bylo vydáno povolení k pobytu a k zaměstnání, skutečný den nástupu a ukončení pracovního poměru nebo vyslání k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem.

Dle **zákona o zaměstnanosti** pro všechny občany států Evropské unie a Norska, Lichtenštejnska, Islandu a Švýcarska platí, že při zaměstnávání v České republice nepotřebují žádná povolení k zaměstnávání a za určitých podmínek mají také právo na pobyt, jelikož nejsou považováni za cizince. U zaměstnanců z Evropské unie českým zaměstnavatelům neplynou žádné zvláštní povinnosti, které by se lišili od zaměstnávání českých občanů. Jejich jedinou povinností je „registrovat“, tedy písemně tyto občany nahlásit nejpozději v den jejich nástupu do zaměstnání a při

ukončení jejich zaměstnání nejpozději do 10 dnů po ukončení zaměstnání. Na Úřadech práce jsou k dispozici potřebné formuláře.

Dále je zaměstnavatel povinen informovat příslušný Úřad práce v případě, že cizinec, který obdržel povolení k zaměstnání na konkrétní pracovní pozici, do tohoto zaměstnání nenastoupil nebo jej ukončil dříve. A to do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy měl zahraniční pracovník na danou pozici nastoupit (či do 45 dní nenastoupil na modrou nebo zelenou kartu) nebo kdy skončil povolené zaměstnání nebo s tímto zaměstnancem došlo k ukončení pracovního poměru podle §52 písm. a) až e) ZP<sub>2</sub> nebo okamžitým zrušením podle §56 ZP<sub>2</sub>. Informační povinnost je zaměstnavatel nucen splnit pod hrozbou sankce ve výši 500 000 Kč (Leiblová, 2015).

Při nástupu cizince musí zaměstnavatel tohoto pracovníka přihlásit ke zdravotnímu i sociálnímu pojištění pod kódy, které odlišují zaměstnance z Evropské unie a cizince mimo Evropskou unii.

### **Cizinci ze třetích zemí**

#### **Právní úprava**

Z pohledu zaměstnávání se za cizince považuje podle §1 odstavce 2 a 3 zákona č. 326/1999 Sb. fyzická osoba, která není státním příslušníkem České republiky<sup>13</sup>, dále také občan Evropské unie, občané EU/EHP a Švýcarska, ani jeho rodinným příslušníkem.

#### **Možnost vstupu na trh práce**

Podle §3 zákona o zaměstnanosti občana EU/EHP a Švýcarska povolení k zaměstnání pro účely zaměstnání na území České republiky nepotřebuje, jelikož má dle toho zákona stejné právní postavení v právních vztazích jako občan České republiky, stejně tak i rodinný příslušník takového občana.

Na základě §3 odst. 3 tohoto zákona mají stejné právní postavení v právních vztazích, a tedy nepotřebují povolení k zaměstnání, i rodinní příslušníci občana České republiky, kteří nepatří mezi státní příslušníky České republiky či některého ze států Evropské unie.

Další osoby, které při vstupu do zaměstnání na území České republiky nepotřebují povolení k zaměstnání, jsou popsány v § 98 zákona o zaměstnanosti. Patří sem např.:

- „cizinci s povoleným trvalým pobytem,“
- „Rodinný příslušník člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na

---

<sup>13</sup> Více také zákon č. 40/1993 Sb., o nabytí a pozbývání státního občanství České republiky, ve znění pozdějších předpisů

*území České republiky, pokud je vyhlášenou mezinárodní smlouvou, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána, zaručena vzájemnost,*

- *„U cizince jehož výkon práce na území České republiky nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce a jde-li zároveň o výkonného umělce, pedagogického pracovníka, akademického pracovníka vysoké školy, vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání, žáka nebo studenta do 26 let věku, sportovce nebo osobu, která v České republice zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční a opravářské práce“*
- Apod.

**Portál MPSV (2014b)** uvádí: *„Rodinný příslušník občana Evropské unie, který sám není občanem Evropské unie, může vstoupit na trh práce bez povolení k zaměstnání až poté, co mu bylo Ministerstvem vnitra ČR vydáno povolení k přechodnému pobytu formou pobytové karty rodinného příslušníka Evropské unie.“* Pokud tedy budeme mít např. nějakého příbuzného narozeného a žijícího v USA, pak může přijet a pracovat na území České republiky, avšak na základě výše uvedené pobytové karty pro rodinného příslušníka Evropské unie.

Kromě výjimek uvedených § 98 zákona o zaměstnanosti cizinci, kteří chtějí na území České republiky pracovat, musí splnit následující podmínky:

- Musí získat povolení k zaměstnání
- A mít platné povolení k pobytu na území České republiky nebo být držitelem modré či zaměstnanecké karty (dříve zelené karty)

### **Modrá karta vydaná Českou republikou**

Co je modrá karta a pro koho je určena, je uvedeno na internetovém portále MPSV, (2014c). Jedná se o povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky pro cizince, který chce v České republice vykonávat zaměstnání, které vyžaduje vysokou kvalifikaci. Je tak spojením povolení k pobytu a zároveň povolení k zaměstnání. Držitel modré karty má dovoleno pobývat na území České republiky a pracovat na pracovní pozici, na kterou byla tato karta vydána. Toto místo je možné za přesně určených podmínek změnit.

### **Zelená karta**

Bývala, jak uvádí portál MPSV (2014d) až do 23. 6. 2014 povolení k dlouhodobému pobytu pro cizince, kteří chtějí být zaměstnání na území České republiky ve zvláštních případech. Usnadňující tak přístup na trh práce, avšak jen cizincům z předem daných zemí. Jde o takové cizince, kteří mají kvalifikaci pro zaměstnání v oblastech,

po kterých je v České republice poptávka a není možné je obsadit pracovníky ani z České republiky, ani Evropské unie.

Na základě novely zákona o pobytu cizinců dle zákona č. 101/2014 Sb. bylo rozhodnuto o nahrazení zelených karet, kartami zaměstnaneckými. Pro současné zelené karty to znamená, že dokud budou platné, budou považovány za karty zaměstnanecké, avšak již nebude možné je prodloužit.

### **Zaměstnanecká karta**

Zaměstnanecká karta po 23. 6. 2014 nahradila zelenou kartu. Dle informací z MPSV (2015b) se tato karta vydává na zcela určité neobsazené pracovní místo v České republice. Především na ta, která jsou dlouhodobě neobsazena zaměstnanci z České republiky, popřípadě z Evropské unie.

Mají podobu plastových karet a jsou na nich nahrány biometrické údaje vlastníka karty. Jejich platnost je maximálně 2 roky, ale primárně jsou vydávány na dobu trvání zaměstnání (Leiblová, 2015).

## **3.6 Obecné podmínky pro zdaňování a odvody SP a ZP v jednotlivých státech**

### **3.6.1 Česká republika**

*Zdanitelný příjem je zde tvořen dle §3 ZDP příjmy:*

- ze závislé činnosti,
- ze samostatné výdělečné činnosti,
- z pronájmu,
- z kapitálového majetku,
- a ostatními příjmy.

*Osvobozené od daně jsou uvedeny v §4 ZDP např.:*

- příjmy z prodeje rodinného domu a souvisejícího pozemku,
- transfery (příjem ve formě dávky nebo služby nemocenského či důchodového pojištění, sociální dávky. Stipendia, ...),
- penze vyplácené z penzijního připojištění se státním příspěvkem, z penzijního pojištění a důchod z pojištění pro případ dožití s výplatou důchodu,
- dotace,
- příjmy formou daňového bonusu,
- starobní důchod, důchod, příspěvek, naturální plnění...,
- apod.

*Nejčastější slevy na dani na poplatníka daně z příjmu fyzických osob §35ba, § 35c ZDP:*

- základní sleva 24 840 Kč/rok (2070 Kč/měsíc),
- sleva na studenta 4 020 Kč/rok (335 Kč/měsíc) – do 26 let při prezenčním studiu (do 28 let při doktorském vysokoškolském studiu),
- sleva na manželku/manžela 24 840 Kč/rok – pokud jeho příjmy nepřekročí 68 000 Kč a žije-li ve společné domácnosti, lze uplatňovat pouze ročně v daňovém přiznání,
- sleva za umístění dítěte – maximálně do výše aktuální minimální mzdy (pro rok 2014 – 8 500 Kč, 2015 – 9 200 Kč),
- sleva na invaliditu:
  - Základní 2 520 Kč/rok, tedy 410 Kč/měsíc,

- rozšířená 5 040 Kč/rok, tedy 210 Kč/měsíc,
- sleva na držitele ZTP/P 16 140 Kč,
- sleva na nezletilé dítě (může přejít daňový bonus).

V České republice je jednotná daň z příjmu fyzických osob 15 % (19 % u právnických osob). Sociální a zdravotní pojištění zaměstnance ve výši 11 % (4,5 % ZP+6,5 % SP), u zaměstnavatele pak 34 % (25 % SP +9 % ZP). Zvláštností oproti ostatním zemím je tzv. super hrubá mzda, která je základem pro výpočet daně z příjmu zaměstnance a je definována jako hrubá mzda zvýšená o SP a ZP hrazené zaměstnavatelem (tedy o 34%). Pokud tedy máme příjem 10 000 Kč, tak základ pro daň z příjmu je 13 400 Kč. U dohod o provedení práce do 10 000 Kč a u dohod o pracovní činnosti do 2 499 Kč, které nepodléhají odvodům sociálního a zdravotního pojištění, se hrubá mzda o pojistné nenavýšuje. Hrubá mzda se v těchto případech rovná mzdě superhrubé. V situaci, kdy zaměstnanec dosáhne stropu pro odvod sociálního pojištění, je pak superhrubá mzda pouze navýšením od 9 % ZP, nikoliv o celých 34 %.

Pro sociální pojištění existuje v České republice maximální vyměřovací základ, od kterého se již sociální pojištění neplatí. Maximálním vyměřovacím základem pro placení pojistného je u zaměstnance (i OSVČ) částka rovna 1 277 328 Kč tj. 48 násobek průměrné mzdy (Přikrylová, Šimčíková, 2015). Maximální částka pojistného je tedy 83 026,32 Kč u zaměstnance a 319 332 Kč u zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec pracuje u více zaměstnavatelů, tak k vyměřovacím základům, kterých u nich dosáhl, zaměstnavatel nepřihlíží => vyměřovací základ tedy platí pro každého zaměstnavatele zvlášť. Za rozhodné období je brán kalendářní rok.

Stejný vyměřovací základ je určen pro výpočet tzv. solidární daně, kdy z částky, která překročí 106 444Kč měsíčně (1 277 328 Kč/rok) je odvedeno navíc 7 %. Solidární daň byla v České republice zavedena 1. 1. 2013 (poprvé ve mzdě za leden 2013)(Příhodová, Skoumalová, 2015).

Za zdaňovací období je považován kalendářní rok. Daňové přiznání je poplatník povinen podat do 1. dubna období následujícího po skončení zúčtovacího období, pokud mu vzniká povinnost toto přiznání podat. V případě zpracování daňového přiznání daňovým poradcem je pak termín posunut na 1. července (Musilová, 2011). Tato povinnost vzniká každému, kdo má ostatní příjem podléhající dani z příjmu vyšší než 15 000 Kč, pokud daň nebyla vybírána srážkou dle zvláštní sazby daně. Pokud jsou příjmy nižší než 15 000 Kč/rok, ale je vykázána daňová ztráta, je poplatník povinen podat daňové přiznání taktéž. Daňové přiznání není povinen podat také např. ten, kdo má příjmy pouze od jednoho zaměstnavatele nebo od více, pokud u nich není zaměstnán souběžně, viz § 38g ZDZ.



### **3.6.2 Bulharsko**

Informace jsou primárně ze zdrojů Ministerstva financí Bulharské republiky (2015) a daně z příjmů fyzických osob Bulharské republiky (2007).

#### ***Zdanitelný příjem je zde tvořen:***

- příjmem ze zaměstnání,
- příjmy z výdělečné činnosti,
- příjmy z jiné podnikatelské činnosti,
- kapitálovými příjmy z movitého a nemovitého majetku,
- příjmy z pronájmu nebo jakéhokoliv jiného udělení práv k využívání majetku,
- ostatní příjmy.

#### ***Osvobozené od daně jsou:***

- důchody.
- sociální transfery.
- náhrady vyplácené při plnění z pojištění majetku a pojištění osob.
- kapitálové zisky z prodeje akcií na regulovaném bulharském trhu/EU/EHP
- úroky z vkladů v bankách se sídlem v EU/EHP nebo pobočkách bank v zemích mimo EU.
- příjmy z prodeje jisté nemovitosti, atd.

#### ***Odpočty celkového zdanitelného příjmu lze odečíst:***

- povinné zaplacené příspěvky na sociální zabezpečení,
- dobrovolné příspěvky na pojištění v nezaměstnanosti, Důchodové pojištění a zdravotní a životní pojištění až do výše 10 % celkového zdanitelného příjmu u každého příspěvku,
- zaplacené úroky z hypotéky do výše 100 000 BGN (pouze u manželů do 35 let).

#### **3.6.2.1 Daně**

V Bulharsku existuje plošná sazba daně z příjmu a to ve výši 10 %, s výjimkou dividend, které jsou zdaňovány sazbou ve výši 5 % a příjmu samotného podnikatele, kde tato sazba dosahuje výše 15 %.

Za zdaňovací období je považován kalendářní rok. Daňové přiznání lze předložit, jak fyzicky, tak i elektronicky a musí být podáno do 30. dubna následujícího kalendářního roku (zdaňovacího období). Do stejného data je poplatník povinen daň také zaplatit. Snížení nezaplacené daně o 5 % je možné použít pokud:

Roční daňové přiznání je podáno a daň je zaplacená do 10. února následujícího roku; nebo

- Roční daňové přiznání je podáno elektronicky a daň je zaplacená do 31. března následujícího roku.

Fyzická osoba, která má příjmy pouze ze zaměstnání, ze kterého jsou daně plně odvedeny, má nezdanitelný příjem nebo příjem podléhající jednorázové dani, není obecně povinna podávat daňové přiznání (Bulgarico,2015).

### Základ daně

Roční základ daně se pro účely osobní důchodové daně snižuje o příspěvky na sociální a zdravotní pojištění, které zaměstnanec za daný rok odvede.

### Výpočet daně:

(hrubá mzda – sociální pojištění – zdravotní pojištění) \* daň

(hrubá mzda – (hrubá mzda \* 12,9 %)) \* 10 %

### 3.6.2.2 Sociální pojištění

Tab. 1 Sazby jednotlivých částí sociálního a zdravotního pojištění (2011-2014)

Odvody	Zaměstnavatel (%)	Zaměstnanec (%)	Celkem (%)	OSVČ %
Penzijní fond	7,1	5,7	12,8	12,8
Fond mateřství a nemoci	2,1	1,4	3,5	3,5 <sup>14</sup>
Fond pro úraz a nemoc z povolání <sup>15</sup>	0,4-1,1*	0	0,4-1,1*	0,4-1,1*
Doplňkové povinné sociální pojištění pro osoby narozené po 1. 1. 1960	2,8	2,2	5	5
Fond nezaměstnanosti	0,6	0,4	1	0
Zdravotní pojištění	4,8	3,2	8	8

Zdroj: vlastní konstrukce dle informací z: Social security, Bulgaria, 2014

<sup>14</sup> Dobrovolné pojištění – mohou, ale nemusí

<sup>15</sup> \*v závislosti na stupni rizika

**Celkově je tedy odvedeno:**

Zaměstnavatel 17,4 % + 0,4-1,1% úrazový a nemocenský fond

Zaměstnanec 12,9 % (příspěvky jsou odčitatelné pro účely osobní důchodové daně)

Vyměřovacím základem pro odvody příspěvku sociálního zabezpečení je hrubý příjem zaměstnance, a to do výše uvedené v následující tabulce.

**Tab. 2 Základy pro sociální a zdravotní pojištění v jednotlivých letech**

Rok	Max. měsíční základ (BGN)	Max. roční základ (BGN)
2011 <sup>a)</sup>	2 000	24 000
2012 <sup>b)</sup>	2 000	24 000
2013 <sup>c)</sup>	2 200	26 400
2014 <sup>d)</sup>	2 400	28 800

Zdroj: Vlastní konstrukce dle: a) Široký, 2012; b) EY, 2012 c) EY, 2013; d) EY, 2013

OSVČ odvádí na příspěvek sociálního zabezpečení 25,8 % (29,3 %) + 0,4-1,1 %, vyměřovací základ si však stanovují samy, ale musí dodržovat minimální (BGN 420, BGN 450, BGN 500, BGN 550 – dle příjmů za předchozí rok a maximální částky (viz. Tabulka č. 2) (AGTMAAL,2013).

### 3.6.3 Německo

#### **Mezi zdanitelné příjmy patří §2 ZDP:**

- příjmy ze zemědělství a lesnictví,
- příjmy z obchodu nebo podnikání,
- příjmy z vykonávání profese,
- příjmy ze zaměstnání,
- kapitálový příjem,
- příjem z pronájmu nemovitého a určitého movitého majetku,
- příjem z licenčních poplatků a ostatní.

#### **Osvobození příjmy §3 ZDP:**

- platby ze zdravotního pojištění,
- z úrazového pojištění,
- z pojištění pro případ invalidity,
- z penzijního pojištění,
- sociální příspěvky,
- platby do zákonného penzijního programu,

- stipendia.

### 3.6.3.1 Daně

#### *V Německu existuje nezdanitelná část základu daně §32 a §32a ZDP:*

- základní nezdanitelná část základu daně garantovaná každému poplatníkovi 8 004 EUR (8 130 eur 2013) pro svobodnou osobu (16 008 EUR (2013-16260) pro manželské páry),
- na každé vyživované dítě 2 184 EUR (dvojnásobek při společném zdanění manželů),
- za péči o dítě, výchovu a vzdělání 1 320 EUR (dvojnásobek při společném zdanění manželů).

#### *Od základu daně lze odečíst (Široký, 2012):*

- některé mimořádné výdaje (např. léčení),
- platby různých typů pojištění a dary do maximální výše 20 % celkových příjmů.

#### *Sazba daně § 32a ZDP:*

- vypočítává se zvlášť u svobodného/rozvedeného poplatníka a při uplatňování společného zdanění manželů.

**Tab. 3 Zdanění jednotlivého poplatníka 2011-2014**

Mezní sazba %	Roční zdanitelný příjem 2011 <sup>a)</sup> (EUR)	Roční zdanitelný příjem 2012 <sup>b)</sup> (EUR)	Roční zdanitelný příjem 2013 <sup>c)</sup> (EUR)	Roční zdanitelný příjem 2014 <sup>d)</sup> (EUR)
0	do 8 004	do 8 004	do 8 130	do 8 345
14 - 23,97	8 005-13 469	8 005-13 469	8 131-13 469	8 355-13 469
23,97-42	13 470-52 881	13 470-52 881	13 470-52 881	13 470-52 881
42	52 882-250 730	52 882-250 730	52 882-250 730	52 882-250 730
45	nad 250 730	nad 250 730	nad 250 730	nad 250 730

Zdroj: Vlastní konstrukce dle: a) PKF,2011; b) PKF,2012; c) PKF, 2013; d) PKF,2014

Tab. 4 Společné zdanění manželů

Mezní sazba %	Roční zdanitelný příjem 2011 <sup>a)</sup> (EUR)	Roční zdanitelný příjem 2012 <sup>b)</sup> (EUR)	Roční zdanitelný příjem 2013 <sup>c)</sup> (EUR)	Roční zdanitelný příjem 2014 <sup>d)</sup> (EUR)
0	do 16 008	do 16 008	do 16 008	do 16 690
14- 23,97	16 009 - 26 939	16 009 - 26 939	16 009 - 26 939	16 691 - 26 939
23,97-42	26 940 - 105 763	26 940 - 105 763	26 940 - 105 763	26 940 - 105 763
42	105 764 - 501 460	105 764 - 501 460	105 764 - 501 460	105 764 - 501 460
45	nad 501 461	nad 501 461	nad 501 461	nad 501 461

Zdroj: Vlastní konstrukce dle: a) PKF,2011; b) PKF,2012; c) PKF, 2013; d) PKF,2014

Obecně jsou uváděny sazby uvedené v tabulkách, avšak pro výpočet daně mají v Německu stanoveny tabulky, ze kterých je patrné jakou výši daně při jaké mzdě občan odvede. **Viz. Příloha A – základní tabulka pro svobodného jedince**

Dle §25 ZDP je za zdaňovací období považován kalendářní rok. Daně jsou placeny v průběhu roku formou záloh nebo srážkou ze mzdy u zaměstnavatele. Splatnost záloh je vždy 10. den v každém třetím měsíci (tedy březnu, červnu, září a prosinci). Daňové přiznání je poplatník povinen podat do 31. května následujícího zdaňovacího období (AGTMAAL,2013).

### 3.6.3.2 Sociální pojištění

Tab. 5 Sociální pojištění zaměstnavatel 2011-2014

Zaměstnavatel	2011 <sup>a)</sup>		2012 <sup>b)</sup>		2013 <sup>c)</sup>		2014 <sup>d)</sup>
	% z platu (měsíc)	Až do výše (EURO)	% z platu (měsíc)	Až do výše (EURO)	% z platu (měsíc)	Až do výše (EURO)	Až do výše (EURO)
penzijní pojištění	9,95	5 500*	9,8	5 600	9,45	5 800	5 950
zdravotní pojištění	7,3	3 712,50	7,3	3 825,00	7,3	3 937,50	4 050,00
pojištění pro případ nezaměstnanosti	1,5	5 500*	1,5	5 600	1,5	5 800	5 950
pojištění pro případ invalidity a stáří	0,975*	3 712,50	0,975	3 825,00	1,025	3 937,50	4 050,00

\* 4 800 EUR (2011), 4 900 EUR (2013) pro 5 nových federativních států

\*\* v Sazku 0,475 % (2011), 0,7625 % (2013);

Zdroj: vlastní konstrukce dle: a) Široký, 2012; b) EY, 2012; c) EY, 2013; d) EY,2014

Co se týče sociálního a zdravotního pojištění, zaměstnavatel a zaměstnanec přispívají z celkových procentuálních odvodů půl na půl. Ke každému typu pojištění je uveden maximální strop pro vyměření daně. Konkrétní údaje jsou uvedeny v tabulkách 5 a 6.

Tab. 6 Sociální pojištění zaměstnanec 2011-2014

Zaměstnanec	2011 <sup>a)</sup>		2012 <sup>b)</sup>		2013 <sup>c)</sup>		2014 <sup>d)</sup>
	% z platu (měsíc)	Až do výše (EURO)	% z platu (měsíc)	Až do výše (EURO)	% z platu (měsíc)	Až do výše (EURO)	Až do výše (EURO)
penzijní pojištění	9,95	5 500*	9,8	5 600	9,45	5 800	5 950
zdravotní pojištění	8,2	3 712,50	8,2	3 825,00	8,2	3 937,50	4 050,00
pojištění pro případ nezaměstnanosti	1,5	5 500*	1,5	5 600	1,5	5 800	5 950
pojištění pro případ invalidity a stáří	0,975**	3 712,50	0,975	3 825,00	1,025	3 937,50	4 050,00

\* 4 800 EUR (2011), 4 900 EUR (2013) pro 5 nových federativních států

\*\* v Sazku 0,475 % (2011), 0,7625 % (2013); u bezdětných párů se sazba zvyšuje o dalších 0,25 %  
Zdroj: vlastní konstrukce dle: a) Široký, 2012; b) EY, 2012; c) EY, 2013; d) EY, 2014

### 3.6.4 Polsko

**Za zdanitelné příjmy jsou považovány takové, které spadají do jedné z níže uvedených kategorií Kap. 2 čl. 10.(1) ZDP:**

- příjem ze závislých povolání, včetně zaměstnaneckého a důchodového příjmu, členství v zemědělském výrobním družstvu,
- příjem nezávislých povolání,
- příjem z podnikání,
- příjem ve vybraných zemědělských sektorech,
- příjem z nemovitého majetku (příjem z pronájmu, nájmu, podnájmu...),
- příjem z investic a majetkových práv (investiční příjem),
- příjem z prodeje nemovitého majetku, majetkových práv a movitého majetku,
- ostatní příjem.

**Sazba daně Kap. 6 čl. 27.1 ZDP:**

- progresivní klouzavá daň.

Tab. 7 Zdanění 2011-2014

Zdanitelný příjem (PLN)	Daň
0 – 3091	0%
3092 - 85 528	18% minus částku ve výši 556,02 PLN
nad 85 528	14 839 PLN plus 32 % z částky přesahující 85 528

Zdroj: vlastní konstrukce dle PKF, 2014

Srážková daň 19% se mj. uplatňuje na výplatu domácích dividend a úroků, kapitálový příjem z prodeje akcií a jiných cenných papírů

***Osvobozené příjmy dle Kap. 4 čl. 21. 1. ZDP jsou:***

- příjmy ze státních sociálních dávek (rodinné dávky, dávky pro případ smrti a pohřebné, jednorázové dávky (porodné), stravenky apod., invalidní důchody...),
- důchodů,
- stipendií,
- výživného,
- částky získané z pojištění osob a majetku (pokud nesouvisí s podnikatelskou činností),
- výhry v loteriích, kasinech apod.,
- vyrovnání nebo odškodnění,
- a jiné.

***Odpočty a slevy na dani Kap. 4 čl. 22. 2. odst. 1-3 ZDP:***

- Odpočty:
  - nezdanitelná výše příjmu 3 091 PLN (výše slevy daně z toho plynoucí 556,02 PLN),
  - dary na vymezené účely (náboženské organizace, církve, charitativní a další neziskové instituce) do výše 6 % ročního příjmu poplatníka,
  - náklady na internetové připojení až do výše 760 PLN za rok.
- Slevy:
  - sleva na děti – na každé dítě: 1. a 2. dítě 1 112,04 PLN/rok. 3. Dítě 1 668,12 PLN/rok, 4. a více 2 224,08 PLN/rok,
  - odpočet zdravotního pojištění – 7,75 % ze základu pro zdravotní pojištění (od základu daně),
  - odpočet sociálního pojištění – celé sociální pojištění zaplacené zaměstnancem (od základu daně),

- o úleva na náklady spojené s prací – záleží na počtu pracovních míst a zda je místo pracovního výkonu ve stejném městě jako místo bydliště nebo v jiném městě (od základu daně).

**Tab. 8 Sleva na náklady spojené s prací za rok**

	<b>1 pracovní místo</b>	<b>2 a více pracovních míst</b>
<b>ve stejném městě</b>	1 335,00 PLN	2 002,05 PLN
<b>v jiném městě</b>	1 668,72 PLN	2 502,56 PLN

Zdroj: vlastní konstrukce dle: OECD, 2014

Zdaňovacím obdobím je kalendářní rok. Daňové přiznání poplatník podává nejpozději do 30. dubna následujícího zdaňovacího období (nevztahuje se na poplatníky, u nichž je roční daňové přiznání ze strany výběrčího daní). Daň je placena prostřednictvím měsíčních záloh dopředu a na konci zdaňovacího období dojde k jejich vyrovnání (je zaplacen rozdíl mezi zálohami a částkou vypočtenou v daňovém přiznání). Pokud mají manželé majetek ve společném vlastnictví manželů a jejich manželství trvalo celé zdaňovací období mohou podat společné daňové přiznání.

#### **Výpočet daně (BAAC, 2015):**

(hrubá mzda – SP – ZP – náklady na dopravu) \* daň

(hrubá mzda – (hrubá mzda \* 9,76 % (nebo 146,40 PLN) + hrubá mzda \* 1,5 % (nebo 22,5 PLN) + hrubá mzda \* 2,45 % (nebo 36,75 PLN) – ((hrubá mzda-SP) \* 7,75 %) – náklady na dopravu) \* daň

#### **3.6.4.1 Sociální pojištění**

Pro odvody příspěvků sociálního pojištění je vyměřovacím základem vyplacený hrubý příjem zaměstnanci. Co se týče příspěvků na starobní důchod a invalidní pojištění činí maximální základ 30 průměrných měsíčních mezd (nejvýše však pro rok 2011 100 770 PLN (Široký, 2012), 105 780 PLN (EY, 2012), 111 390 PLN (EY, 2013), 112 390 PLN (EY, 2014)). Na úrazové pojištění však žádný strop stanoven není.



**Tab. 9 Sociální pojištění zaměstnavatel 2011-2014**

Zaměstnavatel	Sazba % 2011 <sup>a)</sup>	Sazba % 2012-2014 <sup>b)</sup>
starobní důchod	9,76	9,76
invalidní pojištění	4,5	6,5
úrazové pojištění	0,67-3,33	0,67-3,86
Zajišťovací fond	0,1	0,1
Fond práce	2,45	2,45

Zdroj: vlastní konstrukce dle:a) Široký,2012; b) EY,2012; EY,2013; EY,2014

Pro zaměstnance je vyměřovacím základem pro příspěvky na sociální pojištění také jejich hrubý příjem. Maximální vyměřovací základ je roční ekvivalent 30 průměrných měsíčních mezd v kalendářním roce (nejvýše však pro rok 2011 100 770 PLN (Široký, 2012), 105 780 PLN (EY, 2012), 111 390 PLN (EY, 2013), 112 390 PLN (EY, 2014)). Pro příspěvky na zdravotní a mateřské pojištění strop stanoven není.

**Tab. 10 Sociální pojištění zaměstnanec 2011-2014**

Zaměstnanci	Sazba %
starobní důchod	9,76
pojištění pro případ invalidity	1,5
zdravotní a mateřské pojištění	2,45

Zdroj: vlastní konstrukce dle: Široký,2012; EY,2012; EY,2013; EY,2014

### 3.6.4.2 Zdravotní pojištění

Dle informací **OECD (2014)** jsou příspěvky na zdravotní pojištění vybírány ve výši 9 % z vyměřovacího základu zaměstnance, kterým je hrubá mzda po odečtení příspěvků na důchod, zdravotní postižení a nemocenské pojištění. Obecně platí, že příspěvky na zdravotní péči jsou částečně odčitatelné (7,75 % ze základu zdravotního pojištění) pro daňové účely z příjmů fyzických osob. Zdravotní pojištění je odváděno zaměstnancem z jeho mzdy.

#### Výpočet odvodu zdravotního pojištění:

$$(\text{Hrubá mzda} - (\text{hrubá mzda} * (9,76 \% + 1,5 \% + 2,45 \%))) * 9 \%$$

Nebo

$$(\text{Hrubá mzda} - (\text{hrubá mzda} * (146,4 \text{ PLN} + 22,5 \text{ PLN} + 36,75 \text{ PLN}))) * 9 \%$$

### 3.6.5 Rumunsko

#### ***Zdanitelný příjem je tvořen následujícími kategoriemi Art. 41 ZDP:***

- příjem ze zaměstnaneckého poměru,
- příjem z nezávislých činností,
- příjem z využití movitého a nemovitého majetku (zejména příjem z pronájmu),
- kapitálový příjem,
- příjem z penzí,
- příjem ze zemědělství,
- příjem z výher a loterií,
- příjem plynoucí s nakládáním s nehmotným majetkem,
- ostatní příjem.

#### ***Příjmy osvobozené od daně Art. 42 ZDP:***

- stipendia,
- vládní dotace,
- příjmy z pojištění a jiné náhrady za škody,
- příjem ze sociálních dávek,
- příjmy ze sponzorství apod.

#### ***Odpočty od celkového zdanitelného příjmu Art. 56 ZDP:***

- osoby s příjmy do 1000 RON mají odpočet na poplatníka až do výše 650 RON/měsíc v závislosti na počtu členů domácnosti (u osoby s příjmem 1001-3000 RON/měsíc dáno vyhláškou ministerstva financí<sup>16</sup>, přes 3000 RON/měsíc, nemají na tento odpočet nárok),
- odpočet na vyživované osoby (manžel, manželka, děti) 250 RON/měsíc.

#### ***Sazba daně Art 17 ZDP:***

- příjmy podléhají osobní důchodové dani 16 %,
- srážková daň je také 16 % a uplatňuje se na např. na dividendy, úroky a další vyjmenované příjmy.

Dle **Art 16 a Art 34 ZDP** za zdaňovací období je považován kalendářní rok. Dříve byl termín podání daňového přiznání 25. května následujícího zdaňovacího období. Od 1. ledna 2013 je poplatník povinen podat daňové přiznání, kterým se stanoví výše daně z příjmů, nejpozději v poslední únorový den následujícího roku.

---

<sup>16</sup> Čím vyšší příjem tím nižší odpočet

**Výpočet daně:**

(hrubá mzda – ( hrubá mzda\*16,5 %<sup>17</sup> ) – osobní odpočet)\* 16 %

**3.6.5.1 Sociální pojištění****Tab. 11 Příspěvky na sociální pojištění 2011-2014**

	<b>Sazba zaměstnavatel (%)</b>	<b>Sazba zaměstnanec? (%)</b>
obvyklé zaměstnání	20,8	10,5
práce v obtížných pracovních podmínkách (např. chemický průmysl)	36,3	25,8
	41,3	30,8

Zdroj: vlastní konstrukce dle PWC,2011; EY,2012; EY,2013; EY,2014

**Tab. 12 Další poplatky 2011-2014**

	<b>Zaměstnavatel (%)</b>	<b>zaměstnanec (%)</b>
<b>Fond pro pracovní úrazy a nemoci z povolání v závislosti na rizikovosti zaměstnání</b>	0,15-0,85	0
<b>Fond zdravotního pojištění</b>	5,2	5,5
<b>Národní fond nezaměstnanosti</b>	0,5	0,5
<b>národní generační fond</b>	0,25	0
<b>veřejný zdravotní fond*</b>	0,85	0

\* Omezeno na 12 násobek minimální mzdy (RON 850 pro rok 2014)

Zdroj: vlastní konstrukce dle: Široký,2012; EY,2012; EY,2013; KPMG,2014

Příspěvky na sociální pojištění rozděleny mezi zaměstnance a zaměstnavatele kombinovanou sazbou. Na CODFISCAL (2012,2013) jsou uvedeny podmínky pro maximální strop příspěvku na sociální pojištění, a to ve výši pětinasobku průměrné mzdy (v roce 2011 tento pětinasobek činil 2 022 RON, 2 117 RON (2012), 2 223 RON (2013), 2 298 RON (2014)).

<sup>17</sup> Příspěvky zaměstnanců na sociální zabezpečení (10,5%), Příspěvky zaměstnanců do fondu nezaměstnanosti (0,5%), Příspěvky zaměstnanců do sociálního zdravotního pojištění (5,5%)

Tab. 13 Příspěvky na sociální pojištění a další poplatky u OSVČ 2011-2014

*	OSVČ (%)
Fond zdravotního pojištění	5,5
Sociální zabezpečení	31,3
fond nemocenského zabezpečení	0,85
fond na podporu nezaměstnanosti (dobrovolné)	1
Fond pro pracovní úrazy a nemoci z povolání v závislosti na rizikovitosti zaměstnání	1

\*Všechny příspěvky jsou odčitatelné pro účely osobní důchodové daně.

Zdroj: vlastní konstrukce dle: Široký,2012; EY,2012; EY,2013; KPMG,2014

### 3.6.6 Slovensko

#### ***Příjem podléhající zdanění § 3 odst. 1 ZDP:***

- příjmy ze závislé činnosti,
- příjmy z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti a z pronájmu,
- příjmy z kapitálového majetku,
- ostatní příjmy.

#### ***Předmětem daně nejsou §3 odst. 2 ZDP:***

- přijaté náhrady,
- příjmy z dědictví a darování,
- úvěry a půjčky,
- podíly na zisku vyplacené po zdanění obchodní společností nebo družstvem.

#### ***Osvobozené příjmy §9 ZDP :***

- příjmy z prodeje domu nebo bytu,
- sociální příjmy a transfery,
- stipendia,
- přijaté náhrady škody,
- úroky a jiné výnosy z vkladů,
- výnosy ze státních dluhopisů,
- finanční prostředky plynoucí z grantů.

**Dle §4 ZDP** je základ daně tvořen součtem všech příjmů (případně snížených o náklady). Platby sociálního pojištění patří mezi daňově uznatelný náklad. Základ daně lze snížit o daňovou ztrátu, nelze ji však u příjmů plynoucích ze závislé činnosti.

Tab. 14 Životní minimum k červenci daného roku:

	Měsíční hodnoty		
	Jedna plnoletá fyzická osoba	Další společně posuzovaná plnoletá fyzická osoba	Zaopatřené dítě nebo nezaopatřené nepplnoleté dítě
<b>2010</b>	185,38	129,31	84,61
<b>2011</b>	189,83	132,42	86,65
<b>2012</b>	194,58	135,74	88,82
<b>2013</b>	198,09	138,19	90,42
<b>2014</b>	198,09	138,19	90,42

Zdroj: vlastní konstrukce dle: MPSVR, 2014

Tab. 15 Minimální mzda

Minimální mzda (EUR)	2011 <sup>a)</sup>	2012 <sup>b)</sup>	2013 <sup>c)</sup>	2014 <sup>d)</sup>
		317	327	338

Zdroj: vlastní konstrukce dle: a) Gola, 2011; b) Gola, 2012; c) Gola, 2013; d) Gola, 2014

*Nezdanitelné části základu daně a daňový bonus:*

Na **základě §11 ZDP** lze říci, že poplatník si může snížit základ daně o částku, která odpovídá 19,2 násobku životního minima platného vždy k 1. lednu daného roku. V roce 2011 šlo o částku 3 559,3 EUR (2012-3644,74 EUR, 2013-3735,94 EUR, 2014-3803,33 EUR). Tuto částku je možné uplatnit pouze v případě, že roční příjem poplatníka není vyšší než 100 násobek životního minima, kdy v roce 2011 šlo o částku 18 538 EUR (2012-18983 EUR, 2013-19458 EUR, 2014-19809 EUR) (**MPSVR, 2014**). V případě, že je jeho mzda vyšší, sleva, kterou si může poplatník uplatnit, je dána rozdílem 44,2 násobkem životního minima a  $\frac{1}{4}$  základu daně. Tedy čím vyšší příjem tím nižší slevu je možné uplatnit. V určitém momentě se pak tedy na základě tohoto vzorce sleva rovná nule.

Dle **§33 ZDP** v případě, že poplatník za daný rok dosáhne příjmu alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy (což v roce 2011 činilo 1 902 EUR, 2012-1962 EUR, 2013-2028 EUR, 2014-2112 EUR) nebo dosáhl v této výši zdanitelných příjmů z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti a z pronájmu a současně vykázal dílčí daňový základ z těchto příjmů, si může uplatnit daňový bonus, který pro rok 2013 činí 21,03 EUR. K 1. 7. 2013 je pak částka navýšena na 21,41 EUR, měsíčně na každé vyživované dítě (FSSR, 2013). Daňový bonus lze uplatnit pouze do výše své daňové povinnosti.

**Daňová asignace § 50 ZDP:**

Na Slovensku existuje možnost, aby poplatník 2 % ze své zaplacené daně dal vyplatit právnické osobě, kterou si zvolí. Pokud tak chce učinit, musí o to požádat správce daně, a to do 30. dubna. Právnické osoby, na které lze tato 2 % poukázat pouze určitým subjektům, jako jsou např. neziskové organizace, nadace, občanská sdružení, Slovenskému červenému kříži apod. a to pouze za předem daných podmínek.

### Daňová povinnost §15 ZDP

Sazba daně byla jednotná, a to ve výši 19 % ze základu daně sníženého o nezdani-  
telné části základu daně. Počínaje rokem 2013 bylo zavedeno progresivní zdanění  
příjmu fyzických osob, které je rozděleno na dvě příjmová pásma. Pro příjem do  
výše 176,8 násobku životního minima je použita daňová sazba 19 %. Příjem vyšší  
než 176,8 násobek životního minima je daněn 25 %.

**§49 ZDP** udává, že povinnost podat daňové přiznání má poplatník do 31. března  
(pokud se se správcem daně nedohodl jinak), stejně tak musí stanovenou daň do  
této doby zaplatit. U příjmu ze závislé činnosti sráží zálohy na daň zaměstnavatel,  
a to každý měsíc z příjmu zaměstnance. Ostatní zálohy jsou placeny dle poslední  
zjištěné daňové povinnosti. V případě, že příjmy nebyly vyšší než 2 500 EUR, po-  
platník zálohy na daň neplatí (§34 ZDP).

### Výpočet daně na Slovensku:

(hrubý příjem – SP – ZP – sleva na poplatníka) \* 19%

### 3.6.6.1 Sociální a zdravotní pojištění

Tab. 16 Odvody zaměstnavatele 2011-2014

Příspěvek	Sazba %	Maximální měsíční základ 2011 <sup>a)</sup> (EUR)	Maximální měsíční základ 2012 <sup>b)</sup> (EUR)	Maximální měsíční základ 2013 <sup>c)</sup> (EUR)	Maximální měsíční základ 2014 <sup>d)</sup> (EUR)
důchodové starobní pojištění	14	2 987	3 076	3 930	4 025
zdravotní pojištění	10	2 233,50	2 307	3 930	4 025
důchodové pojištění invalidní	3	2 987	3 076	3 930	4 025
nemocenské pojištění	1,4	1 116,75	1 153,50	3 930,00	4 025,00
pojištění pro případ nezaměstnanosti	1	2 987	3 076	3 930	4 025
úrazové pojištění	0,8	bez limitu	bez limitu	bez limitu	bez limitu
rezervní fond solidarity	4,75	2 987	3 076	3 930	4 025
garanční fond	0,25	1 116,75	1 153,50	3 930,00	4 025,00

Zdroj: vlastní konstrukce dle: a) VSSR, 2011a,b; b) VSSR, 2012; c) VSSR, 2013a,b; d) VSSR, 2014a,b

Odvody jsou vypočítávány z hrubých mezd zaměstnanců. (Sazby jsou uvedeny pro  
roky 2011-2014). Zaměstnavatel na celkovém sociálním a zdravotním pojištění  
odvádí 35,5 %, zaměstnanec 13,4 %. Jednotlivé položky sociálního a zdravotního  
pojištění jsou uvedeny v tabulkách č. 16 a č. 17.

Tab. 17 Odvody zaměstnance 2011-2014

Příspěvek	Sazba %	Maximální měsíční základ 2011 (EUR)	Maximální měsíční základ 2012 (EUR)	Maximální měsíční základ 2013 (EUR)	Maximální měsíční základ 2014 (EUR)
důchodové starobní pojištění	4	2 987	3076	3930	4025
zdravotní pojištění	4	2 233,50	2 307	3 930	4025
důchodové pojištění invalidní	3	2 987	3076	3930	4025
nemocenské pojištění	1,4	1 116,75	1153,5	3930	4025
pojištění pro případ nezaměstnanosti	1	2 987	3076	3930	4025

Zdroj: vlastní konstrukce dle: 2011a,b; b) VSSR, 2012; c) VSSR, 2013a,b; d) VSSR, 2014a,b

Je tedy patrné, že pokud se příjmy ze zaměstnání pohybují pod hranicí maximálního základu, jsou odvody pojistného odvozeny od skutečného příjmu, avšak při překročení tohoto základu je již částka odvodu fixní.

V případě, že slovenský občan pracuje nebo podniká v ČR (i v kterémkoliv jiném členském státě EU) a platí zde zdravotní pojištění, tak ho nemusí platit na Slovensku. Musí však předložit pracovní smlouvu od zahraničního zaměstnavatele nebo doklad od zahraniční pojišťovny a oznámit tuto změnu do 8 dní od počátku podnikání/zaměstnání v cizině.

### 3.6.7 Velká Británie

**Zdanitelný příjem je rozdělen na** (GOV, 2015c):

- příjem z nemovitého majetku,
- obchodní a profesní příjem,
- investiční příjem,
- dividendový příjem,
- zahraniční příjem,
- příjem ze zaměstnání.

**Osvobozené příjmy** (GOV, 2015c):

- některé typy úroků,
- určité příjmy plynoucí z lesnictví.

**Daňové odpočty** (Široký, 2012):

- zaplacený úrok z půjček s výjimkou úroku z přečerpání půjček,
- pojistné na důchodové pojištění do určitých limitů,
- dary.

**Základní nezdánitelné části daně** (GOV, 2015c):

- Odpočet na poplatníka 7 475 GBP (2011/2012), 8 105 (12/13), 9 440 (13/14), 10 000 (14/15), 10 600 (15/16)<sup>18</sup>

**Sleva na dani** (Široký, 2012):

- Výše této částky se ročně upravuje viz. tabulka 18
- Slevu mohou uplatnit manželské páry při splnění níže uvedených podmínek:
  - Jsou v manželství nebo civilním (registrovaném) partnerství
  - Žijí ve společné domácnosti
  - Alespoň jeden z nich je narozen před 6. 4. 1935

**Tab. 18 Slevy na dani 2011-2014**

	<b>Základní částka (GBP)<sup>a)</sup></b> <b>2011/2012</b>	<b>Základní částka (GBP)<sup>a)</sup></b> <b>2012/2013</b>	<b>Základní částka (GBP)<sup>b)</sup></b> <b>2013/2014</b>	<b>Základní částka (GBP)<sup>b)</sup></b> <b>2014/2015</b>
<b>na manžele, z nichž alespoň jeden je starší 75 let</b>	7295,5	7705	7915	8165

Zdroj: vlastní konstrukce dle a) EC, 2013; b) GOV, 2013

**3.6.7.1 Daňové sazby****Tab. 19 Daňové sazby 1 – 2011/2012 a 2012/2013**

	<b>Zdanitelný příjem 2011/2012<sup>a)</sup></b>	<b>Zdanitelný příjem 2012/2013<sup>b)</sup></b>	<b>Sazba na jiné příjmy než dividendy (%)</b>	<b>*Sazba na dividendy (%)</b>
<b>základní sazba</b>	£0 – £35 000	£0 – £34 370	20	0
<b>vyšší sazba</b>	£35 000 – £150 000	£34 370 – £150 000	40	25
<b>Dodatečná sazba</b>	nad £150 000	nad £150 000	50	36,1

Zdroj: vlastní konstrukce a) PKF, 2011; b) PKF, 2012

\* Jedná se o efektivní sazbu po zohlednění slevy na dani připojený k dividendě.

<sup>18</sup> Výše aktuální sazby na GOV, 2015a



Tab. 20 Daňové sazby 2 – 2013/2014

	Zdanitelný příjem	Sazba na jiné příjmy než dividendy (%)	*Sazba na dividendy (%)
<b>základní sazba</b>	£0 – £32 010	20	0
<b>vyšší sazba</b>	£32 010 – £150 000	40	25
<b>Dodatečná sazba</b>	nad £150 000	50	30,56

Zdroj: vlastní konstrukce dle PKF, 2013

\*Jedná se o efektivní sazbu po zohlednění slevy na dani připojený k dividendě.

Tab. 21 Daňové sazby 3 - 2014/2015

	Zdanitelný příjem	Sazba na jiné příjmy než dividendy (%)	*Sazba na dividendy (%)
<b>základní sazba</b>	£0–£31 865	20	0
<b>vyšší sazba</b>	£31 865 – £150 000	40	25
<b>Dodatečná sazba</b>	nad £150 000	45	30,56

Zdroj: vlastní konstrukce dle Social Security-United Kingdom, 2014; PKF,2014

\* Jedná se o efektivní sazbu po zohlednění slevy na dani připojený k dividendě.

Dle **Part 1 Ch. 1 (4) ZDP** zdaňovací období není jako u nás kalendářní rok, ale je vymezeno od 6. dubna jednoho roku do 5. dubna roku následujícího. Daňové přiznání je možné podat jak fyzicky, tak elektronicky. V případě normálního podání daňového přiznání je nejpozdější termín stanoven na 30. října. Při elektronickém podání je termín posunut na 31. ledna následujícího roku. Vypočtená daň pak musí být zaplacená nejpozději taktéž do 31. ledna následujícího roku.

### 3.6.7.2 Sociální pojištění

Zaměstnavatel je povinen platit příspěvky Národního pojištění (NIC) ve vztahu ke mzdě zaměstnance podléhající následujícím sazbám: (EY, 2014)

Tab. 22 Odvody sociálního pojištění zaměstnavatel

Zaměstnavatel					
Týdenní příjem <sup>a)</sup> 2010/2011	Týdenní příjem <sup>b)</sup> 2011/2012	Týdenní příjem <sup>c)</sup> 2012/2013	Týdenní příjem <sup>d)</sup> 2013/2014	Týdenní příjem <sup>e)</sup> 2014/2015	Sazba (%)
do 110	do 139	do 144	do 148	do 153	0
nad 110	nad 139	nad 144	nad 148	nad 153	13,8

Zdroj: vlastní konstrukce dle: a) Široký, 2011 b)EY, 2012 c)EY, 2013 d) EY, 2014) e) Coutts, 2015

Příspěvky zaměstnavatele na sociální pojištění jsou daňově uznatelné jako odpočet pro účely korporátní daně.

### **Zaměstnanci** (EY,2014)

Příspěvky na sociální zabezpečení nejsou odčitatelné pro účely daně z příjmů.

**Tab. 23 Odvody sociálního pojištění zaměstnanec**

Zaměstnanec					
Týdenní příjem <sup>a)</sup> 2010/2011	Týdenní příjem <sup>b)</sup> 2011/2012	Týdenní příjem <sup>c)</sup> 2012/2013	Týdenní příjem <sup>d)</sup> 2013/2014	Týdenní příjem <sup>e)</sup> 2014/2015	Sazba (%)
do 110	do 139	do 146	do 149	do 153	0
110-734	139-678	146-817	149-797	153-805	12
nad 734	nad 678	nad 817	nad 797	nad 805	2

Zdroj: vlastní konstrukce dle: a) Široký,2011 b)EY, 2012 c)EY, 2013 d) EY, 2014) Coutts, 2015

## **3.7 Důchodové systémy**

Pokud během svého života pracujeme ve více členských státech EU, EHP nebo Švýcarsku v pracovněprávním vztahu, z něhož jsme odváděli důchodové pojištění, je možné, že nám v každém takovém státě může vzniknout nárok na vyplacení důchodu. To však pouze při splnění zákonných podmínek každého takového státu. Podmínky státu zvolených pro tuto práci budou uvedeny níže. Každý stát má trochu jiná kritéria pro přiznání důchodu. Může se tedy stát, že nastane situace, kdy začneme pobírat důchod z jednoho státu o něco dříve než druhého.

V případě, že nastane situace, kdy máme nárok na důchod ve více státech, je dostatečující zažádat o něj pouze v jednom z nich. Což bývá nejčastěji ve státě našeho bydliště (Důchody-důchodci,2014).

Při přiznávání důchodu mohou nastat dvě situace. Při první z nich je celková doba pojištění pro nárok na důchod získána v jednom státě, bez toho aniž by bylo přihlédnuto k dobám pojištění v jiných státech. V takovém případě bude v tomto státě žadateli o důchod přiznán tzv. plný důchod. Výše této penze je pak určena na základě vnitrostátních právních předpisů pouze tohoto konkrétního státu.

V druhém případě, kdy celková doba pojištění v jednom státě není dostatečující pro vznik nároku na důchod, je přihlédnuto i k dobám pojištění v ostatních státech EU, EHP či ve Švýcarsku. Avšak pouze k těm, které se vzájemně nepřekrývají. Pokud tedy tato skutečnost nastane, je v daném státě žadateli o důchod přiznán pouze tzv. dílčí důchod. Každý členský stát pak přiznává a vyplácí takový důchod, který odpovídá dobám pojištění pouze z jeho vlastního území. Pro vznik dílčího důchodu z členského státu nám tak postačí ke splnění dalších podmínek třeba i jeden odpracovaný rok s odvodem pojistného do systému sociálního zabezpečení.

Nařízení Rady (EHS) 1408/71 a 574/72 tzv. koordinační nařízení slouží k posouzení nároku na důchod v členském státě Evropské unie. Koordinační nařízení pro migrující pracovníky zajišťuje, abychom nebyli oproti osobám, které pracovaly jen v jednom státě znevýhodněni (Důchody-důchodci,2014).

Přiznaný důchod lze vyplácet v rámci států EU, je tedy možné dostávat důchod i mimo území státu, v němž na něj vznikl nárok. Např., když nám vznikne nárok na důchod v ČR, Německu a Slovensku, můžeme si nechat všechno zasílat do ČR nebo naopak mimo ni. Musíme si však v každém případě zjistit podmínky pro převod důchodu do jiného státu. A to vždy u té instituce, která důchod v daném státě vyplácí.

Podle výzkumu **Finemona z roku 2014**, který porovnával rozdíl mezi nejčastějšími příjmy a nejčastějšími důchody v zemích EU, jsou rozdíly u zpracovávaných zemí následující:

**Tab. 24 Rozdíly mezi mediánem mezd a důchodů 2013**

<i>Země</i>	<i>Náhradový poměr (v %)</i>
<i>Rumunsko</i>	<i>64</i>
<i>Slovensko</i>	<i>62</i>
<i>Polsko</i>	<i>55</i>
<b>Česko</b>	<b>53</b>
<i>Německo</i>	<i>51</i>
<i>Velká Británie</i>	<i>48</i>
<i>Bulharsko</i>	<i>41</i>

Zdroj: Finemon,2014

Z uvedeného vyplývá, že v Rumunsku je nejmenší rozdíl mezi příjmy a následnými důchody. Avšak to zcela nic reálně neříká o celkové výši důchodů. Podle něj důchody jako takové, není dost dobře možné srovnávat, protože každý stát má pro výpočet důchodu rozdílný systém.

### **3.7.1 Česká republika**

Důchod v České republice je složen ze tří pilířů (DůchodováReforma,2014):

- do prvního pilíře odvádí zaměstnavatel pojistné ze mzdy. Jde o základní důchod.
- Druhý pilíř tzv. Důchodové spoření - občan se může dobrovolně rozhodnout, zda do něj bude část ze mzdy odvádět, avšak v případě, že do něj začneme platit, toto rozhodnutí již nemůžeme vzít zpět. Po odchodu do penze peníze měsíčně vyplácí pojišťovna.

- Třetí pilíř - tzv. Doplnkové penzijní spoření se skládá z dobrovolného důchodového připojištění. Peníze z něj jsou vypláceny dle uzavřené smlouvy s pojišťovnou.

Základní důchod dle prvního pilíře se pro všechny občany skládá ze základní výměry, která je pro všechny občany České republiky stejná (MPSV, 2015). Tato výměra je dána jako 9 % z průměrné mzdy v roce, kdy jde daný jedinec do důchodu. V roce 2014 je tato částka 2 340 Kč (DůchodováReforma, 2015). Druhou složkou základního důchodu je pak výměra, která je složena z doby pojištění (povinného odváděného ze mzdy) a osobního vyměřovacího základu. Do doby pojištění jsou, kromě odpracovaných let započítány také náhradní doby pojištění (ČSSZ, 2013a)<sup>19</sup>. Výměra pro výpočtový základ se zvyšuje o 1,5 % s každým dalším odpracovaným rokem navíc. Osobní vyměřovací základ je tvořen průměrnou měsíční mzdou za odpracované roky, kdy jsou všechny příjmy z minulosti přepočítány na jejich současnou hodnotu (vynásobením koeficientem zohledňujícím inflaci) a následně je zredukován dle redukčních hranic (Hlava druhá, §15 zákon č. 155/1995 Sb.)<sup>20</sup>. Tímto způsobem je pak tvořen základ pro výpočet důchodu. Nejnižší výměrou pro důchod je částka 770 Kč/měsíc (§33 a §34 zákon č. 155/1995 Sb.).

### Důchodový věk

Je rozdělen do tří skupin dle zákona č. 155/1995 Sb o důchodovém pojištění (MPSV,2015):

- narození před rokem 1936 – věk odchodu do důchodu u mužů je v takovém případě 60 let a u žen se řídí počtem vychovaných dětí<sup>21</sup>.
- Narození mezi lety 1939 -1977 – je určena v tabulkové příloze zákona o důchodovém pojištění<sup>22</sup>, tato tabulka je pro osoby narozené do roku 1968, poté se postupuje obdobně jako v následujícím bodě.

---

<sup>19</sup> Od roku 1996 se do doby náhradního pojištění počítá při splnění doby 1 roku pojištění pouze doba strávená v evidenci úřadu práce, po kterou je vyplácena podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci. Započítává se také období, kdy se podpora nevyplácí nejvýše po dobu 3 let s tím, že do věku 55 let se připočítává maximálně 1 rok. Doba studia se od roku 2010 nepočítá do náhradní doby pojištění, je však možné si tuto dobu dobrovolně připojistit.

<sup>20</sup> Redukční hranice pro rok 2014: 1. redukční hranice do 11 415 Kč se započítává osobní vyměřovací základ ze 100%, 2. redukční hranice od 11 415 – 30 093 Kč se započítává osobní vyměřovací základ z 26%, 3. redukční hranice od 30 093 – 103 768 Kč se započítává osobní vyměřovací základ z 22 %. Nad 3. redukční hranici se započítává osobní vyměřovací základ ze 3 %.

<sup>21</sup> 1. 53 let, pokud vychovaly alespoň pět dětí, 2. 54 let, pokud vychovaly tři nebo čtyři děti, 3. 55 let, pokud vychovaly dvě děti, 4. 56 let, pokud vychovaly jedno dítě, nebo 5. 57 let,

<sup>22</sup> Viz. příloha B

- Narození po roce 1977 – výchozím věkem je hranice 67 let jak pro muže, tak pro ženy. K tomuto věku se potom přičte takový počet měsíců, který odpovídá vzorci:  $(\text{Rok narození} - 1977) * 2$  př.  $(1989 - 1977) * 2 = 69$  let.

### 3.7.2 Bulharsko

#### Starobní důchod

Starobní důchod se řídí dle zákona SG No. 67/2003 Social Security Code. Hranice minimálního důchodu je v Bulharsku nastavena ve výši 154,5 leva<sup>23</sup>, tedy něco kolem 2 200 Kč (NSSI, 2015). Průměrný důchod se pohybuje okolo 840 BGN, což činí cca 12 000 Kč (Dnevnik, 2014).

Pokud se jedná o zaměstnaného jedince, byl důchodový věk stanoven takto:

**Tab. 25 Nárok na důchod Bulharsko původní Section I. Art. 68 SSC**

	<b>Důchodový věk</b>	<b>Odpracované roky (placení příspěvků)</b>
<b>Muži</b>	63 let	37 let
<b>Ženy</b>	60 let	34 let

Zdroj: NSSI, 2013

Postupně tento věk a odpracované roky narůstaly. Odpracované roky vždy o 4 měsíce každý rok a důchodový věk o 6 měsíců každý rok až hodnot v tabulce č. 25:

**Tab. 26 Nárok na důchod v Bulharsku nový Section I. Art. 68 SSC**

	<b>Důchodový věk</b>	<b>Odpracované roky (placení poplatků)</b>
<b>Muži</b>	65 let	40 let
<b>Ženy</b>	63 let	37 let

Zdroj: NSSI, 2013

<sup>23</sup> Platné od 1. - 30. 6. 2015, od 1. 7. - 31. 12. 2015 je plánovaná výše 157,44 lev

## **Důchodový systém v Bulharsku (NSSI, 2012)**

### 1. pilíř - Veřejné Penzijní připojištění - PAYGO

- Pokrytí - povinná účast pro všechny ekonomicky aktivní osoby
- Financování:
  - Příspěvky od pojištěnců, zaměstnavatelů a self-pojištěný - 17,8% sazba příspěvku pro narozené před 1. 1. 1960, 12,8% pro osoby narozené po 31. 12. 1959
  - Státní příspěvek - 12% z celkového příjmu pojištění
  - státní transfery pro pokrytí náhradních dob pojištění a platby
  - Státní dotace na úhradu schodku.

### 2. pilíř - Doplnkový Povinné Penzijní připojištění

#### *Univerzální Penzijní fondy*

- pravidelná renta ve stáří a platby rodinným příslušníkům v případě smrti od 2023
- osoby narozené po 31. prosinci roku 1959
- 5% aktuální sazba příspěvků

#### *Profesionální Penzijní fondy*

- termínové předčasné starobní důchody od roku 2015
- Osoby pracující v nebezpečných podmínkách
- aktuální sazby příspěvek - 12% pro kategorie práce I a 7% pro práci kategorie II

### 3. Pilíř - dobrovolného důchodového pojištění

## **3.7.3 Velká Británie**

### **Starobní důchod**

Starobní důchod ve Velké Británii vychází z Pension Act. 2014. Hranice základního státního důchodu je ve Velké Británii v současné době ve výši 113,1 liber týdně, tedy cca 452,4 liber měsíčně, v přepočtu pak cca 16 400 Kč/měsíc (Nidirect, 2014). Samozřejmě je možné platit si na soukromou penzi, kde jsou definovány dva typy důchodů (Gov,2015b). V první řadě se jedná o příspěvkové penzijní programy, které si řídí člověk sám nebo je řídí jeho zaměstnavatel. Jde o investování do fondů, kdy se výše peněz ve fondu může pohybovat směrem dolů i nahoru. Výše důchodu, kterou dostaneme při odchodu do důchodu, závisí na tom, kolik jsme do fondu platili peněz a jak výnosné byly investice. Peníze jsou nám vypláceny buď paušální částkou, pravidelnými platbami nebo menšími platbami. 25 % příjmů by mělo být poskytnuto bez daně. Malé procento je vypláceno poskytovateli penzijního fondu.

Jako druhá možnost jsou tzv. prospěšné penzijní programy, které jsou vždy pod vedením zaměstnavatele. Výše vyplacených peněz pak nezáleží na žádných investicích, ale na tom jak vysoký byl náš příjem a doba pojištění u daného zaměstnavatele. Poskytovatel pak každoročně vyplácí vypočtenou částku, kdy 25 % částky je osvobozeno od daně.

Pokud se jedná o zaměstnaného jedince, je důchodový věk stanoven takto:

**Tab. 27 Nárok na důchod VB - původní**

	<b>Důchodový věk</b>	<b>Odpracované roky pro plný důchod (placení příspěvků)</b>
<b>Muži</b>	65 let	35 let
<b>Ženy</b>	62 let	35 let

Zdroj: United Kingdom, 2014

Tento důchodový věk se bude postupně zvyšovat, u žen na 65 let, a to do roku 2018. V letech 2019-2020 bude jak u mužů, tak u žen věková hranice zvýšena na 66 let, a mezi lety 2026-2028 bude zvýšena na 67 let.

Do doby placení příspěvků je započítáno: doba péče o dítě nebo o starší či hendikepované příbuzné.

*Částečný důchod je určen na základě vzorce:<sup>24</sup>*

$$1/35 \times \text{počet odpracovaných let} \times \text{týdenní sazba}$$

### 3.7.4 Německo

#### Starobní důchod

Hranice minimálního důchodu v Německu neexistuje. Důchod v Německu se počítá z příspěvků na penzijní pojištění (zaměstnanec i zaměstnavatel), které se platí měsíčně ze mzdy (což je v současné době necelých 19%), které jsou ročně úročeny 5 %. Jednoduše řečeno, při odchodu do důchodu má každý člověk naspořenou sumu i s úroky a úroky z úroků. Pro určení výše měsíčního důchodu se vezme aktuální roční úrok (cca 5%), který je, jak již bylo řečeno, cca 5 % z naspořené částky a vydělí se 12. Tímto výpočtem nám vyjde měsíční důchod, který může být klidně jen 1 EURO měsíčně. Důchody jsou zde také daně. V roce 2014 byl důchod daněn ze 70 %, avšak každý rok se daňový základ důchodu navyšuje o 5%, takže v roce 2020 by mělo dojít ke zdanění celého důchodu (Britské listy, 2014).

<sup>24</sup> Více o výpočtu důchodu v Schedule 1, Pension Act. 2014

V Německu je důchodový věk stanoven pro muže i ženy stejně, a to na 65 let a 3 měsíce. Důchodový věk se však bude zvyšovat, a to tempem jednoho měsíce ročně do roku 2024. Následně pak každoročně o 2 měsíce až do roku 2029, kdy by mělo být docíleno požadované věkové hranice 67 let. Mezi splnění podmínek patří placení příspěvků po dobu alespoň 5. let. (ČSSZ, 2009).

Již nyní je věková hranice 67 let nastavena pro občany, kteří se narodili v roce 1964 a později. V případech kdy byly poplatky placeny po dobu 45 let, je možná speciální délka důchodu, kdy je důchod vyplácen již od věku 65 let (od července 2014 od 63 let, počínaje rokem 2016 dojde opět k navyšování této věkové hranice, a to o 2 měsíce každý rok až do okamžiku dokud nebude docíleno opět hranice 65 let), tedy jde o osoby mimořádně dlouho platící příspěvky (Social Security: Germany, 2014).

Hranice 65 let pak platí pro jedince, kteří mají alespoň 50 % stupeň invalidity a 35 let placených příspěvků. Dále pak pro ty, kteří jsou pojištěni a narození před rokem 1952, přispívali (odpracovali) alespoň 15 let a byli nezaměstnaní po dobu minimálně 52 týdnů po dosažení 58 let a 6 měsíců nebo pracovali na částečný úvazek po dobu alespoň 24 měsíců před běžnou dobou odchodu do důchodu (Social Security: Germany, 2014).

Hranice 65 let platí také pro ženy narozené před rokem 1952 s alespoň 15letými příspěvky a z toho 10 let příspěvku je přitom hrazeno až po dosažení 40tého roku věku. Někteří ošetřovatelé starající se dlouhodobě o lidi potřebující péči, mohou dostat podporu za poskytování bezplatné péče, pokud ji provádí v rozsahu alespoň 14 hodin týdně. V případě, že dovršili 60 let a chtějí žádat o předčasný důchod, musí počítat se srážkami ve výši 0,3 % (ČSSZ, 2009).

Další penzijní příspěvek mohou dostat rodiče, jejichž děti se narodily po roce 1992 a starali se o tyto děti ve věku 0-3 let. Pro rodiče, kteří platili nebo jim byly připsány příspěvky alespoň po dobu 25 let. Další roky jsou připsány, pokud rodič pracuje na částečný úvazek a zároveň se stará o dítě ve věku 0 až 10 let nebo pokud nepracuje, ale stará se alespoň o dvě děti ve věku 0 až 10 let (Social Security: Germany, 2014).

Výše penze závisí na výši dalších individuálních příjmů, jestliže jsou dodatečné měsíční výděly do výše 450 Eur, je vyplácena plná penze. Pokud jsou měsíční výděly vyšší, je vyplácen částečný důchod ve výši 33,3 %, 50 %, 66,7 % plné penze dle výše výdělku (Social Security: Germany, 2014).

Pobírat úředčasný důchod je v současné době možné v 63 letech po zaplacení alespoň za 35 let příspěvků (postupně se však tato věková hranice zvyšuje na 67 let až do roku 2029, kdy dojde k jeho zrušení, jelikož věková hranice 67 let je hranicí normálního důchodového věku (Social Security: Germany, 2014).

Starobní důchod je také možno odložit, pokud bylo již důchodového věku dosaženo. Při pobírání starobního důchodu je možné si neomezeně přivydělávat (ČSSZ, 2009).



### 3.7.5 Polsko

#### Starobní důchod

Minimální hranice starobního důchodu je v Polsku nastavena na 844,45 PLN, což činí v přepočtu cca 5 500 Kč (Abc, 2014).

V Polsku je důchodový věk stanoven takto:

**Tab. 28 Nárok na důchod Polsko**

	<b>Důchodový věk</b>	<b>Odpracované roky (placení příspěvků)</b>
<b>Muži</b>	65 let	25 let
<b>Ženy</b>	60 let	21 let

Zdroj: Social Security: Poland, 2014

Stanovený věk však bude každý rok narůstat vždy v lednu, květnu a září o jeden měsíc do roku 2020, kdy muži dovrší věku 67 let. U žen by mělo být stejného věku dosaženo stejným postupem, avšak tento nárůst bude trvat až do roku 2040. U žen by měl být také navýšen počet placených příspěvků na stejnou hranici jako u mužů, tedy 25 let (a to do roku 2022) (Social Security: Poland, 2014).

Předčasný odchod do důchodu: důchodový věk se sníží o pět let u mužů, kteří mají alespoň 35 let placeny poplatky (25 let poplatků, pokud je neschopen jakékoliv práce), u žen pokud mají alespoň 30 let poplatků (20 let jeli neschopna jakékoliv práce) (Social Security: Poland, 2014).

Je možné pobírat i sníženou penzi v případě, že muži platí SP nejméně 20 let a ženy 15 let.

V Polsku je zaručena výplata minimálního důchodu, který je vyplácen, jestliže je starobní důchod nižší než minimální měsíční starobní důchod s nejméně 25 lety pojištění (SP) u mužů a nejméně 21 let u žen (ten se však postupně navyšuje na hranici 25 let, které bude dosaženo do roku 2022) (Social Security: Poland, 2014).

Dle **MPIPS,2015a** od 1. ledna 1999 v Polsku vstoupil v platnost nový důchodový systém, založený na reformovaném sociálním zabezpečení a na otevřených penzijních fondech. Tyto změny však nebylo možné aplikovat na všechny vzhledem k velikosti změny systému. Proto byli pojištěnci rozděleni do dvou skupin dle data narození:

1. pojištěné osoby narozené před 1. lednem 1949, kterých se týká důchodový systém, tak jak byl platný před 1. lednem 1999.
2. Pojištěné osoby narozené po 31. prosinci 1948:

- a. pojištěné osoby narozené před 1. lednem 1969, těchto se pak týkají pravidla nového důchodového systému, avšak s některými výjimkami,
- b. pojištěné osoby narozené po 31. prosinci 1968, na které je již aplikován nový důchodový systém bez výjimky.

Od 1. ledna 2009 započaly první výplaty dle nového důchodového systému, který je založen na principu konkrétních příspěvků. Důchod tedy závisí na výši zaplacených příspěvků pojistného. Nový důchodový systém je financován z fondu sociálního pojištění a vyplácen Institucí sociálního zabezpečení.

**MPIPS,2015b** podle nového důchodového systému mají pojištěnci nárok na důchod bez ohledu na délku doby přispívání a nepřispívání do systému. Rozměry pojistného krytí nicméně závisí na výši této dávky. Výše nového důchodu nesmí být nižší než minimální důchod, za předpokladu, že pojištěný prokázal dobu přispívajících a nepřispívajících období za celou dobu alespoň 25 let - pro ženy a muže.

**Obr. 1 Metoda výpočtu důchodu dle starého systému<sup>25</sup>**

PENZIJNÍ podle starých pravidel =	$24\% \times \text{AMOUNT BASE}$ $+$ $1,3\% \times \text{PW} \times \text{LET Příspěvkové}$ $+$ $0,7\% \times \text{PW} \times \text{LET NEPŘÍSPĚVKOVÉ}$
--------------------------------------	--

Zdroj: MPIPS,2015a

**Obr. 2 Metoda výpočtu podle nového důchodového systému**

Metoda výpočtu důchodových lidí narozené po 31. prosinci 1948. jež se nepřipojily otevřený penzijní fond (OFE nejsou členy).		
Důchod =	Pension kapitál (Valorizována počáteční kapitál + valorizovány premium účet ZUS)	:
		Průměrná délka života pro lidi ve věku, který se rovná věku odchodu do důchodu (vyjádřené v měsících)
Metoda výpočtu důchodových lidí narozené po 31. prosinci 1948., které vstoupily do otevřeného penzijní fond (OFE jsou členy).		
Důchod =	Pension kapitál = valorizovány počáteční kapitálové příspěvky katalogizovány + valorizována účet v ZUS + valorizovány katalogizovány pro příspěvky podúčtu na ZUS (plus finanční prostředky převedeny z účtu v OFE)	:
		Průměrná délka života pro lidi ve věku, který se rovná věku odchodu do důchodu (vyjádřené v měsících)

Zdroj: MPIPS,2015b

<sup>25</sup> PW – základní výměra; AMOUNT BASE – základní částka

### 3.7.6 Rumunsko

#### Starobní důchod

Minimální starobní důchod je v Rumunsku určen částkou 790,7 RON, tedy něco kolem 4 900 Kč. (Alexandru Boiciuc, 2014)

Pokud se jedná o zaměstnaného jedince, je důchodový věk stanoven takto:

**Tab. 29 Nárok na důchod Rumunsko**

	<b>Důchodový věk</b>	<b>Odpracované roky (placení příspěvků) minimální penze</b>	<b>Odpracované roky (placení příspěvků) plná penze</b>
<b>Muži</b>	64 let 9 měsíců	14 let a 6 měsíců	34 let a 6 měsíců
<b>Ženy</b>	59 let 9 měsíců	14 let a 6 měsíců	29 let a 6 měsíců

Zdroj: Social Security:Romania, 2014

Důchodový věk narůstal do roku 2015 na hranici 65 let a do roku 2030 na 63 let u žen. Placené příspěvky pro minimální penzi narostl do roku 2015 na 15 let, jak u mužů, tak u žen. V případě plné penze je plánován nárůst placení příspěvků na 35 let, u mužů do roku 2015 a u žen do roku 2030 (Social Security: Romania, 2014).

Do doby placení poplatků je počítána doba studia, vojenské služby, doba výkonu trestu a doba, po kterou jsou přijímány sociální dávky. Věková hranice odchodu do důchodu může být za určitých podmínek snížena u žen, které porodily 3 a více dětí a u osob, které mají namáhavou práci a lidé, kteří mají zdravotní postižení (Social Security: Romania, 2014).

Předčasný odchod do důchodu je možný až o pět let dříve, pokud počet placených příspěvků překročí počet příspěvků potřebných pro plný důchod nejméně o 8 let. Stejně podmínky platí pro částečný důchod (Social Security: Romania, 2014).

V Rumunsku je také 3. pilířový systém, kdy 1. pilíř obsahuje veřejný důchodový systém, 2. pilíř Soukromé penzijní fondy, a 3. pilíř Dobrovolné soukromé penzijní pojištění (CSSPP,2008).

#### **Vzorec pro výpočet důchodu (Alin Huiu, 2013)**

$$P = V_{pp} \times PMA$$

Důchod = hodnota minimálního důchodu X průměrné roční skóre (určené podle odpracovaných let, za které bylo placené pojistné)

Při splnění odpracování 35 let je počet bodů 55,47287, průměrné roční skóre je pak 1,58493.

Dle **Alin Huiu,2013**, roční skóre lze také vypočítat na základě ročních průměrných hrubých mezd, kdy se vezme hrubý měsíční příjem zaměstnance a podělí se měsíčním průměrným příjmem dle tabulky dostupné na IN SSE,2013.

### **3.7.7 Slovensko**

#### **Starobní důchod**

Hranice minimálního důchodu na Slovensku dosud nastavena nebyla, avšak od roku 2015 by měla vzejít její platnost. Minimální důchod na Slovensku by měl dosahovat 269,5 EUR, tedy něco kolem 7 500 Kč (Blelová,2014).

Důchodový věk je všeobecně stanovený na 62 let pojištěnce (SP) jak pro ženy, tak pro muže. Je však uplatňován až u mužů narozených v roce 1946 a následujících, u žen počínaje rokem 1962 (u některých i dříve – záleží na počtu vychovaných dětí). U těch, kteří byli narozeni dříve (muži 1944-1945 a ženy 1947-1951) je důchodová hranice stanovena na 60 let u mužů a 53-57 u žen – dle dětí. U těchto mužů a žen se však původní důchodový věk prodlužuje o určité měsíce, v závislosti na tom, ve kterém roce jedinec dosáhne původní důchodový věk. Nárok na důchod mají pokud odvody SP jsou alespoň 15 let (Social Security: Slovak republic, 2014).

Při pobírání starobního důchodu může jedinec pokračovat v běžné práci. Stejně tak může být odchod do důchodu odložen, a to na jakkoliv dlouho (Social Security: Slovak republic, 2014).

Předčasný důchod je možné vyplácet dva roky před nárokem na klasický důchod, při splnění plateb pojistného alespoň 15 let (příspěvky na SP). Měsíční důchod musí být nejméně 1,2 násobek zákonného životního minima (Social Security: Slovak republic, 2014).

#### **Důchodový systém**

Po roce 2003 došlo na Slovensku k rozsáhlé důchodové reformě, na základě které byl stanoven tří pilířový důchodový systém (MPSVR,2015a).

- I. Pilíř – povinné důchodové pojištění - do kterého se v průběhu zaměstnání odvádí určitá procenta ze mzdy a po odchodu do důchodu jsou vypláceny dávky financované a spravované Sociální pojišťovnou,
- II. Důchodové spoření na stáří – kam občané odvádí v produktivním životě část peněz, které se v průběhu let zhodnocují. Tato spoření (nejspíše ve formě fondů), spravují po celou dobu správcovské společnosti
- III. Dobrovolné doplňkové důchodové spoření – kdy záleží na každém, zda bude finanční prostředky do některého typu fondů spravovaných doplňkovými důchodovými společnostmi dávat, nebo si budou spořit nějakým jiným způsobem

**Vzorec pro výpočet důchodu (MPSVR,2015b):**

$$SD = POMB \times ODP \times ADH$$

SD – přiznaná měsíční výše důchodu

POMB – průměrný osobní mzdový bod

ODP – období důchodového pojištění ke dni vzniku nároku na starobní důchod

ADH – aktuální důchodová hodnota, která je upravována každý rok v závislosti na meziročním růstu průměrné mzdy za třetí čtvrtletí minulého roku.

**POMB** je určen jako podíl součtu osobních mzdových bodů vypočítaných za jednotlivé kalendářní roky rozhodného období a období důchodového pojištění rozhodujícího období. Výsledek je pak vždy zaokrouhlen na čtyři desetinná místa směrem nahoru.

Osobní mzdový bod je stanoven jako podíl osobního vyměřovacího základu, kterého pojištěnec dosáhl v daném kalendářním roce a všeobecného vyměřovacího základu za stejný kalendářní rok. Na určení POMB za poslední rok důchodového pojištění po vzniku nároku na starobní důchod je použit všeobecný vyměřovací základ za kalendářní rok, který předchází o dva roky kalendářnímu roku, za který se stanovuje osobní mzdový bod.

Všeobecný vyměřovací základ je definován jako dvanácti násobek průměrné měsíční mzdy na Slovensku, uveřejněné statistickým úřadem Slovenské republiky za konkrétní kalendářní rok.

**Obdobím důchodového pojištění** je doba, za kterou občan platil příspěvky na sociální pojištění.

**Důchodová hodnota** vyjadřuje peněžní hodnotu jednoho osobního mzdového bodu.

**Aktuální důchodová hodnota**<sup>26</sup>, která je použita pro výpočet výše důchodové dávky, je taková důchodová hodnota, která platí v době, kdy vzniká nárok na vyplacení důchodové dávky.

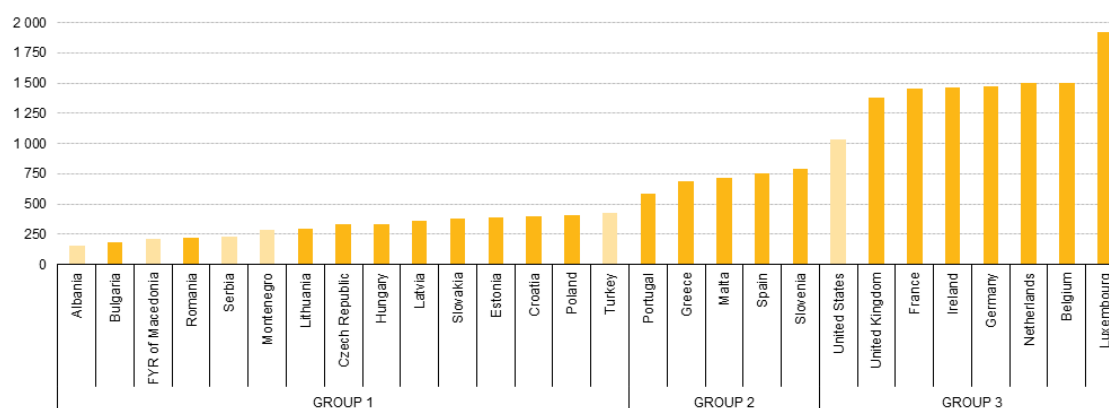
---

<sup>26</sup> ADH – výše určena dle informací Sociální poisťovny (2015)

### 3.8 Odvody cizinců z EU při různých mzdách

Abychom mohli srovnávat odvody v různých zemích je potřeba zvolit takové mzdy, které budou mít vypovídací schopnost. Vzhledem k tomu, že se zajímáme o cizince pracující v České republice, považují za vhodné použít jako odrazový můstek průměrnou mzdu České republiky. Samotná průměrná mzda však také není nejvhodnější, jelikož tuto mzdu pobírá jen malé procento zaměstnanců. Proto budou zvolena různá procentuální vyjádření této průměrné mzdy, kdy budou jednotlivá procentuální vyjádření určena ve výši minimální mzdy (za rok 2015) v daných zemích, mediánem mzdy v ČR (2014), hodnotou průměrné mzdy (ČR), stropem pro odvod sociálního pojištění (ČR) a počáteční hodnoty odvodu tzv. solidární daně (v ČR), a náhodnou částkou, která se nachází nad úrovní stropu pro odvod SP (ČR) a počáteční hodnoty pro odvod tzv. solidární daně.

**Obr. 3 Minimální mzdy v EU 2015 v EUR**



(\*) Denmark, Italy, Cyprus, Austria, Finland and Sweden: no national minimum wage.  
Source: Eurostat (online data code: earn\_mw\_cur)

Zdroj: Eurostat, 2015a

Bude srovnáno zatížení zaměstnanců při této výši mzdy se všemi odvody do ČR, dále pak daní ČR a SP a ZP dle národnosti a nakonec jaké by bylo zatížení těchto zaměstnanců, pokud by vykonávali práci za tuto mzdu v jejich státě (tedy dle legislativy konkrétní země). Také porovnáme náklady zaměstnavatele za daných podmínek.

Při výpočtech modelových situací bude vždy použit tento model: svobodný, bezdětný a již nestudující jedinec.

Tab. 30 Výše minimálních mezd ve vybraných zemích

	Minimální měsíční mzda		Ročně
Německo	1 743,00 EUR	40 853,76 Kč	490 245 Kč
Bulharsko	184,07 EUR	5 105,19 Kč	61 261 Kč
Polsko	409,53 EUR	11 358,34 Kč	136 300 Kč
Rumunsko	217,50 EUR	6 032,38 Kč	72 388 Kč
Slovensko	380,00 EUR	10 539,33 Kč	126 472 Kč
VB	1 378,87 EUR	38 243,06 Kč	458 917 Kč
ČR	331,71 EUR	9 200,00 Kč	110 392 Kč

Zdroj: Eurostat, 2015b

### 3.8.1 Odvody SP, ZP a daně při různých % z průměrné mzdy v ČR

#### 3.8.1.1 ČR

Tab. 31 Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR 1. část zaměstnanec

Zaměstnanec ČR	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR (v % z průměrné mzdy za 1. pol. 2014) (Kč)					
	19,22%	22,71%	34,64%	39,69%	42,00%	81,99%
	61262	72388	110392	126472	136300	261300
Superhrubá mzda	82000	97000	147900	169400	182600	350100
Sociální pojištění	3982	4705	7175	8221	8860	16985
Zdravotní pojištění	2757	3257	4968	5691	6134	11759
Daň	12300	14550	22185	25410	27390	52515
Solidární daň	0	0	0	0	0	0
Celkové mzdové náklady	19039	22513	34328	39322	42383	81258
Daň po slevě - 24 840 Kč	0	0	0	570	2550	27675
Celkové mzdové náklady po slevě	6739	7963	12143	14482	17543	56418
Čistá mzda - bez slevy	42223	49875	76064	87150	93917	180042
Čistá mzda - se slevou	54523	64425	98249	111990	118757	204882
Efektivní sazba daně	0,00%	0,00%	0,00%	0,45%	1,87%	10,59%
Celkové náklady v %	11,00%	11,00%	11,00%	11,45%	12,87%	21,59%

V první řadě se podíváme na to, jak vypadají odvody v České republice. Jedná se o výchozí informace pro srovnávání s ostatními státy, které neznají pojem superhrubá mzda. Základem daně je v ostatních státech hrubá mzda. V ČR je základem pro výpočet daně tzv. superhrubá mzda, která pro výpočet daně zvyšuje hrubou mzdu o 34 %. Díky tomuto navýšení je výše daně reálně vyšší než 15 %, a to konkrétně 20,1 %, pokud bychom neuplatnili žádné slevy. Díky základní slevě na po-

platníka (na kterou má nárok každý), je výše efektivní sazby daně zaměstnance vidět v následujících tabulkách č. 31 a č. 32. V těchto tabulkách můžeme také vidět celkové mzdové náklady zaměstnance, a to ve vyjádření v Kč i v %. Od příjmu, jehož výše podléhá solidární dani, se sice efektivní sazba daně zvyšuje, avšak ne nijak extrémně. Od stejné výše příjmu se již neplatí sociální pojištění, takže ani u celkových procentuálních nákladů zaměstnance není zaznamenán žádný významný rozdíl.

**Tab. 32 Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR 2. část zaměstnanec**

Zaměstnanec ČR	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR (v % z průměrné mzdy za 1. pol. 2014) (Kč)				
	100,00%	144,00%	153,80%	400,81%	500,00%
	<b>318684</b>	<b>458916</b>	<b>490245</b>	<b>1277328</b>	<b>1593420</b>
<b>Superhrubá mzda</b>	427000	614900	656900	1711600	2056160
<b>Sociální pojištění</b>	20714	29830	31866	83026	83026
<b>Zdravotní pojištění</b>	14341	20651	22061	57480	71704
<b>Daň</b>	64050	92235	98535	256740	308424
<b>Solidární daň</b>	0	0	0	0	22126
<b>Celkové mzdové náklady</b>	99105	142716	152462	397246	485280
<b>Daň po slevě - 24 840 Kč</b>	39210	67395	73695	231900	305710
<b>Celkové mzdové náklady po slevě</b>	74265	117876	127622	372406	460440
<b>Čistá mzda - bez slevy</b>	219579	316200	337783	880082	1108140
<b>Čistá mzda - se slevou</b>	244419	341040	362623	904922	1132980
<b>Efektivní sazba daně</b>	12,30%	14,69%	15,03%	18,16%	19,19%
<b>Celkové náklady v %</b>	23,30%	25,69%	26,03%	29,16%	28,90%

**Tab. 33 Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR 1. část zaměstnavatel**

Zaměstnavatel ČR	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR (v % z průměrné mzdy za 1. pol. 2014) (Kč)					
	19,22%	22,71%	34,64%	39,69%	42,00%	81,99%
	<b>61262</b>	<b>72388</b>	<b>110392</b>	<b>126472</b>	<b>136300</b>	<b>261300</b>
<b>Sociální pojištění</b>	15315,5	18097	27598	31618	34075	65325
<b>Zdravotní pojištění</b>	5513,58	6514,92	9935,28	11382,5	12267	23517
<b>Celkové náklady</b>	82091,1	96999,9	147925	169472	182642	350142

V tabulkách č. 33 a č. 34 pak můžeme vidět náklady zaměstnavatele v České republice v Kč při různých výších příjmů. A to náklady celkové, které se skládají z hrubé mzdy zaměstnance, sociálního pojištění a zdravotního pojištění. Zde nejsou žádné slevy, takže plně odpovídají sazbám v dané zemi.



Tab. 34 Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR 2. část zaměstnavatel

Zaměstnavatel ČR	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR (v % z průměrné mzdy za 1. pol. 2014) (Kč)				
	100,00%	144,00%	153,80%	400,81%	500,00%
	318684	458916	490245	1277328	1593420
Sociální pojištění	79671	114729	122561,3	319332	319332
Zdravotní pojištění	28681,56	41302,44	44122,05	114959,5	143408
Celkové náklady	427036,6	614947,4	656928,3	1711620	2056160

### 3.8.1.2 Bulharsko

Tab. 35 Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR dle Bulharska - zaměstnanec

Zaměstnanec Bulharsko	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR (v % z průměrné mzdy za 1. pol. 2014) (Kč)					
	19,22%	34,64%	81,99%	100,00%	400,81%	500,00%
	61262	110392	261300	318684	1277328	1593420
Sociální pojištění	7903	14241	33708	41110	52897	52897
Zdravotní pojištění						
Daň	5336	9615	22759	27757	122443	154052
Celkové mzdové náklady	13239	23856	56467	68868	175340	206949
Daň po slevě	5336	9615	22759	27757	122443	154052
Celkové mzdové náklady po slevě	13239	23856	56467	68868	175340	206949
Čistá mzda - bez slevy	55926	100777	238541	290927	1154885	1439368
Čistá mzda - se slevou	55926	100777	238541	290927	1154885	1439368
Efektivní sazba daně	8,71%	8,71%	8,71%	8,71%	9,59%	9,67%
Celkové náklady v %	21,61%	21,61%	21,61%	21,61%	13,73%	12,99%

Při pohledu do tabulky č. 35 lze spatřit, jaké je efektivní zdanění v Kč, pokud jsou daň i sociální a zdravotní pojištění odváděny dle bulharské legislativy. Stejně tak i celkové náklady zaměstnance v korunách i procentuálním vyjádření. V Bulharsku se základ daně snižuje o SP a ZP zaplacené zaměstnancem. Proto efektivní sazba daně není ve výši 10 % jako daň, ale pouze 8,71 %. Avšak při dosažení maximálního vyměřovacího základu pro SP a ZP se efektivní sazba daně zvyšuje. Naopak co se týče celkových nákladů zaměstnance na mzdu, ty se od tohoto maximálního vyměřovacího základu v poměru s celkovými příjmy snižují.

V tabulce č. 36 je řešena situace, kdy je zaměstnanec z Bulharska daněn dle legislativy České republiky, ale SP a ZP je řízeno bulharskou legislativou. Na tohoto zaměstnance se tedy vztahují podmínky zdanění dle superhrubé mzdy a tzv. solidární daně. A zároveň bulharská výše odvodů SP a ZP. Z tabulky je patrné, že při dosažení maximálního vyměřovacího základu pro SP a ZP dojde k dočasnému snížení

celkových nákladů zaměstnance v procentuálním vyjádření, avšak po dosažení hranice, od které se v ČR platí solidární daň, celkové náklady zaměstnance procentuálně opět vzrostou.

Tab. 36 Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR, ČR daň/SP, ZP Bulharsko - zaměstnanec

Zaměstnanec Bulharsko SP, ZP ČR daň	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR (v % z průměrné mzdy za 1. pol. 2014) (Kč)					
	19,22%	34,64%	81,99%	100,00%	400,81%	500,00%
	61262	110392	261300	318684	1277328	1593420
Sociální pojištění	7903	14241	33708	41110	52897	52897
Zdravotní pojištění						
Daň	12300	22185	52515	64050	256740	308424
Solidární daň	0	0	0	0	0	22126
Celkové mzdové náklady	20203	36426	86223	105160	309637	383447
Daň po slevě - 24 840 Kč	0	0	27675	39210	231900	305710
Celkové mzdové náklady po slevě	7903	14241	61383	80320	284797	358607
Čistá mzda - bez slevy	41059	73966	175077	213524	967691	1209973
Čistá mzda - se slevou	53359	96151	199917	238364	992531	1234813
Efektivní sazba daně	0,00%	0,00%	10,59%	12,30%	18,16%	19,19%
Celkové náklady v %	12,90%	12,90%	23,49%	25,20%	22,30%	22,51%

Pokud bychom měli porovnat, co je pro bulharského zaměstnance nejvýhodnější ze současného hlediska, pak na první pohled můžeme říci, že záleží na výši příjmu. V případě, že se jeho příjmy pohybují mezi minimální mzdou a nejčastější mzdou v ČR, pak bude pobírat nejvíce finančních prostředků, jestliže jeho příjem bude zdaňován a SP a ZP bude odváděno dle podmínek ČR. U příjmů ve variantách od 100 % průměrné mzdy a výše je pak výhodnější, pokud je SP a ZP odváděno do Bulharska. U stejných příjmů by pak bylo pro občana z Bulharska nejvýhodnější, kdyby ho zaměstnal bulharský zaměstnavatel a mohl by odvádět vše dle bulharských pravidel. Otázkou pak jen zůstává, kolik bulharských občanů této výše mezd v Bulharsku dosahuje.

V tabulce č. 37 můžeme pozorovat rozdíl v nákladech zaměstnavatele, pokud se SP a ZP platí dle legislativy České republiky nebo naopak dle Bulharska. Vidíme, že pokud je odváděno do ČR, jsou celkové náklady zaměstnavatele vždy vyšší než v případě, kdy je SP a ZP odváděno do Bulharska. Pro zaměstnavatele je tedy na první pohled lepší, pokud bulharský zaměstnanec odvádí do Bulharska.

Tab. 37 Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR - zaměstnavatel

Zaměstnavatel		Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR (v % z průměrné mzdy za 1. pol. 2014) (Kč)					
		19,22%	34,64%	81,99%	100,00%	400,81%	500,00%
		61262	110392	261300	318684	1277328	1593420
ČR	Sociální pojištění	15316	27598	65325	79671	319332	319332
	Zdravotní pojištění	5514	9935	23517	28682	114960	143408
	<b>Celkové náklady</b>	82091	147925	350142	427037	1711620	2056160
Bulharsko	Sociální pojištění	10905	19650	46511	56726	154375	210639
	Zdravotní pojištění						
	<b>Celkové náklady</b>	72167	130042	307811	375410	1431703	1804059
	Sociální pojištění	11333	20423	48341	58957	160446	218923
	Zdravotní pojištění						
	<b>Celkové náklady</b>	72595	130815	309641	377641	1437774	1812343

### 3.8.1.3 Slovensko

V následující tabulce č. 38 jsou uvedeny výpočty pro různé výše hrubých mezd podléhající slovenským předpisům, jak z pohledu daňového, tak i sociálního a zdravotního. Základ pro výpočet daně je snížen o slevu na poplatníka a také o SP a ZP placené zaměstnancem. V posledních dvou případech je však sleva na poplatníka jiná, jelikož již bylo dosaženo příjmu vyššího, než je 100 násobek životního minima na Slovensku. Současně je na část příjmu uvalena i 25% sazba daně z příjmu (ZD vyšší než 176,8 násobek životního minima). Čím vyšší příjem, tím nižší sleva. V daných případech je na základě pravidel uvedených v kapitole 2.2.6 v posledních dvou případech sleva 0. V posledním případě je pak ještě zobrazen příjem, kdy mimo uvedeného bylo dosaženo i stropu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Z důvodů snižování základu daně dle slovenské legislativy je efektivní sazba daně ve všech případech vždy nižší než 19% sazba daně, a to i přes to, že v posledních dvou případech je na část základu daně uvalena 25% sazba daně. Při dosažení stropu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění dochází u 500% násobku průměrné mzdy, v procentuálním vyjádření, ke snížení celkových nákladů na mzdu zaměstnance.

Tab. 38 Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR dle Slovenska - zaměstnanec

Zaměstnanec Slovensko	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR (v % z průměrné mzdy za 1. pol. 2014)					
	34,64%	39,69%	81,99%	100,00%	400,81%	500,00%
	110392	126472	261300	318684	1277328	1593420
Sociální pojištění	14793	16947	35014	42704	171162	180445
Zdravotní pojištění						
Daň	0	663	22847	32289	217956	294658
Celkové mzdové náklady	14793	17610	57862	74993	389118	475103
Daň po slevě	0	663	22847	32289	217956	294658
Celkové mzdové náklady po slevě	14793	17610	57862	74993	389118	475103
Čistá mzda - bez slevy	95599	108862	203438	243691	888210	1118317
Čistá mzda - se slevou	95599	108862	203438	243691	888210	1118317
Efektivní sazba daně	0,00%	0,52%	8,74%	10,13%	17,06%	18,49%
Celkové náklady v %	13,40%	13,92%	22,14%	23,53%	30,46%	29,82%

Tab. 39 Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR, ČR daň/SP a ZP dle Slovenska - zaměstnanec

Zaměstnanec Slovensko SP, ZP ČR daň	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR (v % z průměrné mzdy za 1. pol. 2014)					
	34,64%	39,69%	81,99%	100,00%	400,81%	500,00%
	110392	126472	261300	318684	1277328	1593420
Sociální pojištění	14793	16947	35014	42704	171162	180445
Zdravotní pojištění						
Daň – ČR	22185	25410	52515	64050	256740	308424
Solidární daň	0	0	0	0	0	22126
Celkové mzdové náklady	36978	42357	87529	106754	427902	510995
Daň po slevě - 24 840 Kč	0	570	27675	39210	231900	305710
Celkové mzdové náklady po slevě	14793	17517	62689	81914	403062	486155
Čistá mzda - bez slevy	73414	84115	173771	211930	849426	1082425
Čistá mzda - se slevou	95599	108955	198611	236770	874266	1107265
Efektivní sazba daně	0,00%	0,45%	10,59%	12,30%	18,16%	19,19%
Celkové náklady v %	13,40%	13,85%	23,99%	25,70%	31,56%	30,51%

V tabulce č. 39 jsou zobrazeny výpočty za podmínek zdanění dle České republiky a odvodů sociálního a zdravotního pojištění dle Slovenska. Uplatněním slevy na poplatníka je při nižších mzdách efektivní sazba daně nižší než 15% sazba daně i přes to, že základem pro výpočet daně je superhrubá mzda. Avšak v posledním případě solidární daň způsobila situaci, kdy je efektivní sazba daně vyšší než 15%

sazba daně. V předposledním případě je efektivní sazba daně vyšší, jelikož základ daně je počítán ze superhrubé mzdy a sleva na poplatníka není vysoká natolik, aby to při dané výši mzdy mohla ovlivnit. Celkové náklady zaměstnance na mzdu v procentuálním vyjádření postupně rostou, až na poslední případ, od kterého celkové procentuální náklady v poměru k celkovým příjmům klesají, a to z důvodu stropu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Dle zjištěných výsledků je pro zaměstnance ze Slovenska z hlediska současného příjmu nejvýhodnější, pokud bude daně i sociální a zdravotní pojištění odvádět do České republiky. Při této variantě bude jeho čistý příjem nejvyšší a jeho celkové mzdové náklady nejnižší.

**Tab. 40 Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR - zaměstnavatel**

Zaměstnavatel		Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR (v % z průměrné mzdy za 1. pol. 2014)					
		34,64%	39,69%	81,99%	100,00%	400,81%	500,00%
		110392	126472	261300	318684	1277328	1593420
ČR	Sociální pojištění	27598	31618	65325	79671	319332	319332
	Zdravotní pojištění	9935	11382	23517	28682	114960	143408
	Celkové náklady	147925	169472	350142	427037	1711620	2056160
Slovensko	Sociální pojištění	38858	44518	91978	112177	449619	475979
	Zdravotní pojištění						
	Celkové náklady	149250	170990	353278	430861	1726947	2069399

Co se týče nákladů zaměstnavatele, v porovnání mezi Českou a Slovenskou republikou, výsledný rozdíl mezi celkovými mzdovými náklady není až tak veliký. I přesto jsou tyto mzdové náklady o něco nižší v České republice, jak je patrné z tabulky č. 40.

**Prausová, 2011**, zkoumala výši efektivního zdanění a efektivní sazby daně v porovnání na Slovensku a v České republice na průměrné mzdě ČR ve výši dané 4. čtvrtletím roku 2010. Dospěla k závěru, že samotná daňová sazba nemusí mít a ve spoustě případů nemá správnou vypovídací schopnost. Důvodem jsou podle ní rozdílné daňové systémy, tedy krom rozdílné daně, i samotný přístup k základu daně a slevových odpočtů.

### 3.8.1.4 Rumunsko

V případě Rumunska je možné v následující tabulce č. 41 pozorovat, kolik činí čistá mzda, mzdové náklady a efektivní sazba daně v případě, že by byly dané výše příjmů řešeny na základě legislativních podmínek Rumunska. Základ daně je snížen o odvody sociálního a zdravotního pojištění hrazené zaměstnancem, a také o osobní odpočet, což opět ovlivňuje efektivní sazbu daně zaměstnance i jeho celkové ná-

klady na mzdu. Osobní odpočet se ovšem s postupným zvyšováním mzdy snižuje a při dosažení určité hranice příjmu již na odpočet není nárok. Konkrétně nad 3000 RON/měsíc, což je cca 18 500 Kč/měsíc. Z tabulky je zřejmé, že hranice 3000 RON je překročena již u příjmu, který je 81,99 % průměrné mzdy v ČR. Daň v Rumunsku je rovna 16 %, kterých, jak je vidět níže, není u uvedených příjmů dosaženo. Při provedení výpočtu u podstatně vyšších příjmů by tato výše daně byla pravděpodobně překročena. U posledního a předposledního příkladu bylo počítáno již se stropem pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Toto se promítá i do případů, kdy dochází k poklesu celkových mzdových nákladů zaměstnance.

**Tab. 41 Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR dle Rumunska – zaměstnanec**

Zaměstnanec Rumunsko	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR (v % z průměrné mzdy za 1. pol. 2014)					
	22,71%	34,64%	81,99%	100,00%	400,81%	500,00%
	72388,54	110392	261300	318684	1277328	1593420
<b>Sociální pojištění</b>	11944	18215	43115	52583	140141	140141
<b>Zdravotní pojištění</b>						
<b>Daň</b>	9671	14748	34910	42576	181950	232525
<b>Celkové mzdové náklady</b>	21615	32963	78024	95159	322091	372666
<b>Daň po slevě</b>	0	709	34910	42576	181950	232525
<b>Celkové mzdové náklady po slevě</b>	11944	18924	78024	95159	322091	372666
<b>Čistá mzda - bez slevy</b>	50773	77429	183276	223525	955237	1220754
<b>Čistá mzda - se slevou</b>	60444	91468	183276	223525	955237	1220754
<b>Efektivní sazba daně</b>	0,00%	0,64%	13,36%	13,36%	14,24%	14,59%
<b>Celkové náklady v %</b>	16,50%	17,14%	29,86%	29,86%	25,22%	23,39%

V následující tabulce jsou dané úrovně mezd řešeny dle daňových pravidel České republiky, sociální a zdravotní pojištění dle zákonů Rumunska. Z výsledků je vidět, že při této variantě jsou celkové mzdové náklady u nižších příjmů nižší, na což má pravděpodobně vliv vyšší sleva na poplatníka, a také fakt, že sleva na poplatníka je v České republice poskytována všem příjmovým skupinám. Při vyšších mzdách, jak ukazují poslední dva sloupce, jsou celkové mzdové náklady zaměstnance nižší než v předchozí variantě. Tento fakt je způsoben jednak vyšší sazbou daně České republiky a také odvodem solidární daně. Od hranice stropu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění také dochází k pozvolnému poklesu celkových mzdových nákladů, jako v předchozích variantách.

Při srovnání efektivní sazby daně a celkových mzdových nákladů zaměstnance je na první pohled vidět, že nižších odvodů a vyšší čisté mzdy se zaměstnanec dočká v situaci, kdy bude veškeré odvody odvádět do České republiky, což však neplatí při mzdách uvedených v posledních dvou sloupcích. Při takto vysokých příjmech jsou mzdové náklady nejnižší a příjmy nejvyšší dle legislativy Rumunska, zejména

z důvodu solidární daně a vyšší daňové sazby v České republice (zde již nemá vliv ani větší sleva na poplatníka).

Tab. 42 Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR, ČR daň/SP a ZP Rumunsko - zaměstnanec

Zaměstnanec Rumunsko SP,ZP ČR daň	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR (v % z průměrné mzdy za 1. pol. 2014)					
	22,71%	34,64%	81,99%	100,00%	400,81%	500,00%
	72388,54	110392	261300	318684	1277328	1593420
Sociální pojištění	11944	18215	43115	52583	140141	140141
Zdravotní pojištění						
Daň – ČR	14550	22185	52515	64050	256740	308424
Solidární daň	0	0	0	0	0	22126
Celkové mzdové náklady	26494	40400	95630	116633	396881	470691
Daň po slevě - 24 840 Kč	0	0	27675	39210	231900	305710
Celkové mzdové náklady po slevě	11944	18215	70790	91793	372041	445851
Čistá mzda - bez slevy	45894	69992	165671	202051	880447	1122729
Čistá mzda - se slevou	60444	92177	190511	226891	905287	1147569
Efektivní sazba daně	0,00%	0,00%	10,59%	12,30%	18,16%	19,19%
Celkové náklady v %	16,50%	16,50%	27,09%	28,80%	29,13%	27,98%

Tab. 43 Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR - zaměstnavatel

	Zaměstnavatel	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR (v % z průměrné mzdy za 1. pol. 2014)					
		22,71%	34,64%	81,99%	100,00%	400,81%	500,00%
		72388,54	110392	261300	318684	1277328	1593420
ČR	Sociální pojištění	18097	27598	65325	79671	319332	319332
	Zdravotní pojištění	6515	9935	23517	28682	114960	143408
	Celkové náklady	97001	147925	350142	427037	1711620	2056160
Rumunsko	Sociální pojištění	20088	30634	72511	88435	235692	235692
	Zdravotní pojištění						
	Celkové náklady	92476	141026	333811	407119	1513020	1829112
	Sociální pojištění	20595	31407	74340	90666	241638	241638
	Zdravotní pojištění						
	Celkové náklady	92983	141799	335640	409350	1518966	1835058

Pokud jde o zaměstnavatele, tak je na první pohled jasné, že v České republice jsou odvody sociálního a zdravotního pojištění vyšší než v Rumunsku, a to i přes to, že u fondu na pracovní úrazy a nemoci z povolání mají zavedenou pohyblivou sazbu dle rizikovosti zaměstnání. Při nižších mzdách není rozdíl až tak veliký. Čím jsou však příjmy vyšší, tím je rozdíl v odvodech znatelnější.

### 3.8.1.5 VB

Tab. 44 Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR – dle VB - zaměstnanec

Zaměstnanec VB	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR (v % z průměrné mzdy za 1. pol. 2014)					
	34,64%	81,99%	100,00%	144,00%	400,81%	500,00%
	110392	261300	318684	458917	1277328	1593420
Sociální pojištění	0	0	3519	20347	118556	149390
Zdravotní pojištění						
Daň	0	0	0	19043	182726	260102
Celkové mzdové náklady	0	0	3519	39390	301282	409492
Daň po slevě	0	0	0	19043	182726	260102
Celkové mzdové náklady po slevě	0	0	3519	39390	301282	409492
Čistá mzda - bez slevy	110392	261300	315165	419527	976046	1183928
Čistá mzda - se slevou	110392	261300	315165	419527	976046	1183928
Efektivní sazba daně	0,00%	0,00%	0,00%	4,15%	14,31%	16,32%
Celkové náklady v %	0,00%	0,00%	1,10%	8,58%	23,59%	25,70%

Výpočty v tabulce č. 44 jsou řešeny na základě legislativy Velké Británie, která má odlišný přístup ke mzdám než ostatní státy. Vyplácí se zde totiž týdenní a ne měsíční mzdy. Vzhledem k faktu, že mají 52 pracovních týdnů, bylo možné vypočítat výši odvodů daně, sociálního a zdravotního pojištění za celý rok. Jak můžeme vidět, tak při nižších mzdách by se v Británii neodváděla ani daň ani sociální a zdravotní pojištění. Což ve skutečnosti není pravda, protože pokud by byl zaměstnán u britského zaměstnavatele, tak by nemohl dostat mzdu nižší, než je uvedeno ve čtvrtém sloupci naší tabulky č. 44. Pro zdanitelný příjem do 31865 liber ročně (po odečtení slevy na poplatníka od hrubého příjmu) je použita daňová sazba 20 %. U částky nad tento příjem se sazba daně navyšuje. U našich výpočtů, je tomu tak v posledním případě. Pokud se podíváme na sociální pojištění v Británii, tam se do částky 153 liber týdně pojištění neplatí a z částky nad tento příjem se pak odvádí sociální a zdravotní pojištění ve výši 12 %, a pokud je příjem vyšší než 805 liber týdně, pak z částky nad, jsou odváděna už jen 2 %.



Tab. 45 Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR, ČR daň/SP a ZP dle VB - zaměstnanec

Zaměstnanec VB SP, ZP ČR daň	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR (v % z průměrné mzdy za 1. pol. 2014)					
	34,64%	81,99%	100,00%	144,00%	400,81%	500,00%
	110392	261300	318684	458917	1277328	1593420
Sociální pojištění	0	0	3519	20347	118556	149390
Zdravotní pojištění						
Daň	22185	52515	64050	92235	256740	308424
Solidární daň	0	0	0	0	0	22126
Celkové mzdové náklady	22185	52515	67569	112582	375296	479940
Daň po slevě - 24 840 Kč	0	27675	39210	67395	231900	305710
Celkové mzdové náklady po slevě	0	27675	42729	87742	350456	455100
Čistá mzda - bez slevy	88207	208785	251115	346335	902032	1113480
Čistá mzda - se slevou	110392	261300	275955	371175	926872	1138320
Efektivní sazba daně	0,00%	10,59%	12,30%	14,69%	18,16%	19,19%
Celkové náklady v %	0,00%	10,59%	13,41%	19,12%	27,44%	28,56%

Pokud je aplikována česká daň a sociální a zdravotní pojištění britské, jsou celkové náklady zaměstnance a efektivní sazba daně zaměstnance rovny výpočtům v tabulce č. 45. Můžeme vidět, že celkové mzdové náklady i efektivní sazba daně zaměstnance jsou výrazně vyšší než v případě, že je vše odváděno do Británie. To je dáno jejich vyšší slevou na poplatníka (respektive nezdanitelnou částí příjmů). A navíc také superhrubou mzdou a solidární daní v ČR. Zde není nastaven žádný strop pro odvody sociálního a zdravotního pojištění, pouze od určité hranice, pokles těchto odvodů.

Na základě zjištěných informací lze konstatovat, že nejvyšších příjmů a nejnižších mzdových nákladů dosáhne zaměstnanec při odvádění veškerých odvodů do Británie. Je pro něj tedy lepší ze současného hlediska pracovat ve své vlastní zemi. Vzhledem k minimální mzdě v ČR a v Británii je pro něj lepší nechat se zaměstnat britským zaměstnavatelem.

I z pohledu zaměstnavatele je ekonomičtější, pokud jsou odvody sociálního a zdravotního pojištění odváděny do Británie. Jak můžeme vidět v tabulce č. 46, kdy jsou mezi odvody patrné výrazné rozdíly v celkových nákladech zaměstnavatele.

Tab. 46 Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR - zaměstnavatel

Zaměstnavatel		Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR (v % z průměrné mzdy za 1. pol. 2014)					
		34,64%	81,99%	100,00%	144,00%	400,81%	500,00%
		110392	261300	318684	458917	1277328	1593420
ČR	Sociální pojištění	27598	65325	79671	114729	319332	319332
	Zdravotní pojištění	9935	23517	28682	41303	114960	143408
	Celkové náklady	147925	350142	427037	614949	1711620	2056160
VB	Sociální pojištění	0	0	18999	44931	196272	254724
	Zdravotní pojištění						
	Celkové náklady	110392	261300	337683	503848	1473600	1848144

### 3.8.1.6 Polsko

V Polsku je efektivní sazba daně podstatně nižší než v České republice, což je dáno tím, že základ daně je tvořen hrubou mzdou, od které se odečítá jednak sociální pojištění, ale také příspěvek na dopravu. Dále se pak od vypočtené daně ještě odčítá část zdravotního pojištění a sleva na poplatníka. Výpočty dle polských pravidel lze vyčíst z tabulky č. 47. Vzhledem k vyšším odvodům na sociální a zdravotní pojištění jsou však celkové mzdové náklady podobně vysoké nebo vyšší, než je tomu v ostatních státech. V posledních dvou příkladech celkové mzdové náklady klesají, jelikož zde bylo dosaženo stropu pro odvod sociálního pojištění. Stejně jako u většiny ostatních států.

Tab. 47 Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR dle Polska – zaměstnanec

Zaměstnanec Polsko	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR (v % z průměrné mzdy za 1. pol. 2014)					
	34,64%	42,00%	81,99%	100,00%	400,81%	500,00%
	110392	136300,1	261300	318684	1277328	1593420
Sociální pojištění	1329	18687	35824	43692	99540	99540
Zdravotní pojištění	9816	10585	20293	24749	106001	134449
Daň	18079	19618	39033	47946	210450	267346
Celkové mzdové náklady	29224	48890	95150	116387	415990	501335
Daň po slevě	6035	6911	17967	23042	115579	147978
Celkové mzdové náklady po slevě	17179	36183	74084	91483	321120	381968
Čistá mzda - bez slevy	81168	87410	166150	202297	861338	1092085
Čistá mzda - se slevou	93213	100117	187216	227201	956208	1211452
Efektivní sazba daně	5,47%	5,07%	6,88%	7,23%	9,05%	9,29%
Celkové náklady v %	15,56%	26,55%	28,35%	28,71%	25,14%	23,97%

Výsledky v tabulce č. 47 jsou kombinací české a polské legislativy, kdy daň je česká a odvody sociálního a zdravotního pojištění polské. Můžeme pozorovat, že v této

kombinaci jsou celkové mzdové náklady zaměstnance v porovnání s předchozím případem výrazně vyšší, což je dáno vysokými polskými odvody sociálního a zdravotního pojištění a zároveň vysokou českou daní a pravidly pro její výpočet, stejně tak tuto výši ovlivňuje dodatečná solidární daň. Díky tomu ani strop pro odvod sociálního pojištění, daný polskými předpisy, nedokáže výrazně ovlivnit celkové mzdové náklady.

V případě nižších a průměrných příjmů je pro zaměstnance z Polska z hlediska současného čistého příjmu nejvýhodnější odvádět všechno do České republiky. Pokud však dosahuje nadprůměrných příjmů, jako ve sloupcích 400,81 % a 500 % z průměrné mzdy, pak jsou jeho nejnižší celkové mzdové náklady dosaženy za předpokladu, že veškeré odvody budou směřovat do Polska.

Tab. 48 Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR, ČR daň/SP a ZP Polsko - zaměstnanec

Zaměstnanec Polsko SP, ZP ČR daň	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR (v % z průměrné mzdy za 1. pol. 2014)					
	34,64%	42,00%	81,99%	100,00%	400,81%	500,00%
	110392	136300,1	261300	318684	1277328	1593420
Sociální pojištění	1329	18687	35824	43692	99540	99540
Zdravotní pojištění	9816	10585	20293	24749	106001	134449
Daň	22185	27390	52515	64050	256740	308424
Solidární daň	0	0	0	0	0	22126
Celkové mzdové náklady	33330	56662	108632	132491	462281	564540
Daň po slevě - 24 840 Kč	0	2550	27675	39210	231900	305710
Celkové mzdové náklady po slevě	11145	31822	83792	107651	437441	539700
Čistá mzda - bez slevy	86878	90223	172961	210942	921048	1163330
Čistá mzda - se slevou	109063	115063	197801	235782	945888	1188170
Efektivní sazba daně	0,00%	1,87%	10,59%	12,30%	18,16%	19,19%
Celkové náklady v %	10,10%	23,35%	32,07%	33,78%	34,25%	33,87%

Z pohledu zaměstnavatele je tomu trochu jinak, jelikož v Polsku si zdravotní pojištění platí pouze zaměstnanec. Pro zaměstnavatele je tedy ze zde uvedené tabulky č. 49 patrné, že celkové odvody jsou za polských podmínek nižší. A to i při dosažení stropu pro odvod sociálního pojištění, což je pravým opakem oproti zaměstnanci.

Tab. 49 Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR - zaměstnavatel

Zaměstnavatel		Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR (v % z průměrné mzdy za 1. pol. 2014)					
		34,64%	42,00%	81,99%	100,00%	400,81%	500,00%
		110392	136300,1	261300	318684	1277328	1593420
ČR	Sociální pojištění	27598	34075	65325	79671	319332	319332
	Zdravotní pojištění	9935	12267	23517	28682	114960	143408
	<b>Celkové náklady</b>	147925	182642	350142	427037	1711620	2056160
Polsko	Sociální pojištění	19297	23825	45675	55706	126912	126912
	Zdravotní pojištění	0	0	0	0	0	0
	<b>Celkové náklady</b>	129689	160125	306975	374390	1404240	1720332
	Sociální pojištění	22233	27451	52626	64183	146224	146224
	Zdravotní pojištění	0	0	0	0	0	0
	<b>Celkové náklady</b>	132625	163751	313926	382867	1423552	1739644

### 3.8.1.7 Německo

Tab. 50 Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR dle Německa - zaměstnanec

Zaměstnanec Německo	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR (v % z průměrné mzdy za 1. pol. 2014)					
	34,64%	81,99%	100,00%	153,80%	400,81%	500,00%
	110392	261300	318684	490245	1277328	1593420
Sociální pojištění	22272	52717	64294	98907	257701	299475
Zdravotní pojištění						
Daň	0	4377	14944	55760	310862	440086
<b>Celkové mzdové náklady</b>	22272	57094	79238	154667	568563	739561
Daň po slevě	0	4377	14944	55760	310862	440086
<b>Celkové mzdové náklady po slevě</b>	22272	57094	79238	154667	568563	739561
Čistá mzda - bez slevy	88120	204206	239446	335578	708765	853859
Čistá mzda - se slevou	88120	204206	239446	335578	708765	853859
Efektivní sazba daně	0,00%	1,68%	4,69%	11,37%	24,34%	27,62%
<b>Celkové náklady v %</b>	20,18%	21,85%	24,86%	31,55%	44,51%	46,41%

V Německu neexistuje sleva na poplatníka jako taková, mají zde nezdanitelnou část příjmů, ze které se daně neodvádí. Pokud jsou příjmy vyšší, pak jsou v Německu pro základní výpočet používány tabulky, viz příloha A. Následující výpočty zobrazují efektivní sazbu daně v Německu a celkové mzdové náklady zaměstnance v případě, že jeho příjmy podléhají německým zákonům. Co je potřeba říci je fakt, že v Německu se minimální mzda pohybuje okolo 40 tisíc korun, takže pokud by za-

městnanec pracoval pod německým zaměstnavatelem, týkala by se ho pouze druhá polovina tabulky č. 50. V Německu mají také strop pro odvody sociálního a zdravotního pojištění, který je pro jednotlivé složky rozdílný, avšak obou stropů je dosaženo v posledním sloupci tabulky.

Zde v tabulce č. 51 je možné vypočítat, jaké jsou celkové mzdové náklady, efektivní sazba daně a čistá mzda v případě, že daň je odváděna do České republiky a sociální a zdravotní pojištění do Německa. V porovnání s předchozí tabulkou je na první pohled jasné, že efektivní sazba daně v Německu je nižší než v České republice. Co se týče celkových mzdových nákladů zaměstnance, ty jsou až po příjem ve výši minimální německé mzdy nižší dle kritérií. Opačně je tomu však v posledních dvou uvedených příkladech, kdy jsou celkové mzdové náklady zaměstnance nižší za předpokladu, že je daň odváděna do České republiky a sociální a zdravotní pojištění do Německa.

**Tab. 51 Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR daň ČR/SP a ZP Německo - zaměstnanec**

Zaměstnanec Německo SP, ZP ČR daň	Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR (v % z průměrné mzdy za 1. pol. 2014)					
	34,64%	81,99%	100,00%	153,80%	400,81%	500,00%
	110392	261300	318684	490245	1277328	1593420
<b>Sociální pojištění</b>	22272	52717	64294	98907	257701	299475
<b>Zdravotní pojištění</b>						
<b>Daň</b>	22185	52515	64050	98535	256740	308424
<b>Solidární daň</b>	0	0	0	0	0	22126
<b>Celkové mzdové náklady</b>	44457	105232	128344	197442	514441	630026
<b>Daň po slevě - 24 840 Kč</b>	0	27675	39210	73695	231900	305710
<b>Celkové mzdové náklady po slevě</b>	22272	80392	103504	172602	489601	605186
<b>Čistá mzda - bez slevy</b>	65935	156068	190340	292803	762887	963394
<b>Čistá mzda - se slevou</b>	88120	180908	215180	317643	787727	988234
<b>Efektivní sazba daně</b>	0,00%	10,59%	12,30%	15,03%	18,16%	19,19%
<b>Celkové náklady v %</b>	20,18%	30,77%	32,48%	35,21%	38,33%	37,98%

Zhodnotíme-li všechny možné varianty odvodů, jak daní, tak sociálního a zdravotního pojištění z pohledu současného příjmu, tak nejvyššího čistého příjmu a tím pádem nejnižších mzdových nákladů dosáhne zaměstnanec, pokud bude při jakékoli výši příjmu odvádět vše dle legislativy České republiky.

Co se týče zaměstnavatele, tam je tomu přesně naopak, nejnižších mzdových nákladů dosáhne, pokud bude sociální i zdravotní pojištění zaměstnance odváděno do Německa. A to i přes strop daní u sociálního pojištění v České republice, což je dáno především velkým rozdílem v sazbě pro odvody těchto pojištění.

Tab. 52 Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR - zaměstnavatel

Zaměstnavatel		Zdanění u jednotlivých hrubých mezd v ČR (v % z průměrné mzdy za 1. pol. 2014)					
		34,64%	81,99%	100,00%	153,80%	400,81%	500,00%
		110392	261300	318684	490245	1277328	1593420
ČR	Sociální pojištění	27598	65325	79671	122561	319332	319332
	Zdravotní pojištění	9935	23517	28682	44122	114960	143408
	Celkové náklady	147925	350142	427037	656928	1711620	2056160
Německo	Sociální pojištění	21278	50366	61426	94495	246205	346604
	Zdravotní pojištění						
	Celkové náklady	131670	311666	380110	584740	1523533	1940024

### 3.8.2 Zaměstnávání cizinců z EU a jejich odvody při práci v různých odvětvích

Jak bylo řečeno v úvodu práce, jednotlivá odvětví jsou zvolena na základě statistických údajů o odvětvích s největším počtem zaměstnaných cizinců. Konkrétně jde o zpracovatelský průmysl, stavebnictví, oblast motorových vozidel, profesní vědecké a technické činnosti, administrativu a činnost v nemovitostech.

Pro srovnání bude brán medián mezd v daných odvětvích za rok 2014, tedy nejčastěji obdržená mzda v dané oblasti. Bude srovnáno zatížení zaměstnanců při této výši mzdy se všemi odvody do ČR, dále pak daní ČR a SP a ZP dle národnosti. Nakonec jaké by bylo zatížení těchto zaměstnanců, pokud by vykonávali práci za tuto mzdu podle legislativy konkrétní země (tedy pokud by tuto mzdu obdrželi v jejich zemi). Také se podíváme na zatížení zaměstnavatele za daných podmínek. Při výpočtech modelových situací bude brán v potaz vždy svobodný, bezdětný a již nestudující jedinec.

#### 3.8.2.1 Zpracovatelský průmysl

Následující tabulky zobrazují výpočet nejčastějšího příjmu ve zpracovatelském průmyslu u jednotlivých států, respektive zaměstnanců z konkrétních států. V tabulce č. 53 jsou uvedeny mzdové náklady, efektivní sazbu daně a výše čisté mzdy za předpokladu, že daň podléhá zákonům České republiky a sociální a zdravotní pojištění je vždy určeno dle pravidel dané země.

Tab. 53 Medián mzdy 2014 - Zpracovatelský průmysl – ČR daň/SP a ZP dle států

Zaměstnanec - ČR daň, SP a ZP dle jednotlivých států	Medián mzdy 2014 - Zpracovatelský průmysl						
	ČR	Bulharsko	Slovensko	Rumunsko	VB	Polsko	Německo
	273660						
Superhrubá mzda	366700	366700	366700	366700	366700	366700	366700
SP + ZP	30103	35302	36670	45154	0	58771	55211
Daň	55005	55005	55005	55005	55005	55005	55005
Solidární daň	0	0	0	0	0	0	0
Celkové mzdové náklady	85108	90307	91676	100159	55005	113777	110216
Daň po slevě	30165	30165	30165	30165	30165	30165	30165
Celkové mzdové náklady po slevě	60268	65467	66836	75319	30165	88937	85376
Čistá mzda - bez slevy	188552	183353	181985	173501	218655	159883	163444
Čistá mzda - se slevou	213392	208193	206825	198341	243495	184723	188284
Efektivní sazba daně	11,02%	11,02%	11,02%	11,02%	11,02%	11,02%	11,02%
Celkové náklady v %	22,02%	23,92%	24,42%	27,52%	11,02%	32,50%	31,20%

V tabulce č. 54 jsou opět uvedeny výpočty stejné mzdy, avšak za podmínek, kdy je daň i sociální a zdravotní pojištění odváděno dle jednotlivých států.

Tab. 54 Medián mzdy 2014 - Zpracovatelský průmysl dle jednotlivých států

Zaměstnanec - daň, SP a ZP dle jednotlivých států	Medián mzdy 2014 - Zpracovatelský průmysl						
	ČR	Bulharsko	Slovensko	Rumunsko	VB	Polsko	Německo
	273660						
Superhrubá mzda	366700	-	-	-	-	-	-
SP + ZP	30103	35302	36670	45154	0	58771	55211
Daň	55005	23836	24881	36561	0	40953	5468
Solidární daň	0	0	0	0	0	0	0
Celkové mzdové náklady	85108	59138	61551	81715	0	99725	60679
Daň po slevě	30165	23836	31848	17991	0	19060	5468
Celkové mzdové náklady po slevě	60268	59138	68519	63145	0	77832	60679
Čistá mzda - bez slevy	188552	214522	212109	191945	273660	173935	212981
Čistá mzda - se slevou	213392	214522	205141	210515	273660	195828	212981
Efektivní sazba daně	11,02%	8,71%	11,64%	6,57%	0,00%	6,96%	2,00%
Celkové náklady v %	22,02%	21,61%	25,04%	23,07%	0,00%	28,44%	22,17%

Z uvedeného můžeme konstatovat, že při takovéto výši mzdy, nejvyšší čisté mzdy dosahují zaměstnanci z Velké Británie, pokud výše příjmů podléhá britským předpisům. Britové jsou na tom nejlépe mezi vybranými státy i v případě, že je odváděna česká daň a SP a ZP je řízeno dle Británie. Co se týče ostatních států, jako nevhodnější pro tyto zaměstnance je, pokud je SP, ZP a daň odváděna do České republiky. V tomto případě je dosaženo nejnižších mzdových nákladů a tedy i nejvyšší čisté mzdy. Výjimkou je Bulharsko, pro které jsou nejlepší podmínky za předpokladu, že jsou veškeré odvody směřovány do Bulharska. Pokud se podíváme na samotnou efektivní sazbu daně, tak ta je při těchto příjmech nejvyšší na Slovensku a hned na druhém místě je pak Česká republika. I přesto, že efektivní sazba daně je zde druhé nejvyšší, tak celkově ve většině případů vychází Česká republika jako nevhodnější, jelikož oproti ostatním státům nemá tak vysoké odvody sociálního a zdravotního pojištění.

Pokud jde o zaměstnavatele, jeho celkové náklady jsou opět nejnižší ve Velké Británii a nejvyšší na Slovensku a hned vzápětí v České republice. U většiny států je tedy ekonomičtější, pokud jsou celkové mzdové náklady zaměstnavatele odváděny do jednotlivých států. Výjimku tvoří Slovensko.

Tab. 55 Medián mzdy 2014 - Zpracovatelský průmysl - zaměstnavatel

Zaměstnavatel	Medián mzdy 2014 - Zpracovatelský průmysl						
	ČR	Bulharsko	Slovensko	Rumunsko	VB	Polsko	Německo
	<b>273660</b>						
SP + ZP dolní sazba	93044	48711	96328	75941	0	53309	52748
SP + ZP horní sazba		50627		77856		62039	
Celkové náklady	366704	322371	369988	349601	273660	326969	326408
Celkové náklady		324287		351516		335699	

### 3.8.2.2 Stavebnictví

V této kapitole je řešen nejčastější příjem ve stavebnictví a veškeré odvody při takové výši hrubé mzdy a výsledná čistá mzdy u zaměstnanců z daných zemí. V tabulce č. 56 je uvedena situace, kdy je daň odváděna do České republiky a sociální a zdravotní pojištění do odpovídajícího státu. V tomto případě je opět nejnižší zatížení zaměstnance z Velké Británie, nejvyšší pak pro Poláka. Z uvedeného vyplývá, že v tomto případě je pro všechny zaměstnance, mimo Britů, nejvyšší čistá mzda a zároveň tedy nejnižší mzdové náklady v případě, kdy je vše odváděno do České republiky.



Tab. 56 Medián mzdy 2014 – Stavebnictví, ČR daň/SP a ZP dle států

Zaměstnanec - ČR daň, SP a ZP dle jednotlivých států	Medián mzdy 2014 – Stavebnictví						
	ČR	Bulharsko	Slovensko	Rumunsko	VB	Polsko	Německo
	254 976						
Superhrubá mzda	341600	341600	341600	341600	341600	341600	341600
SP + ZP	28047	32892	34167	42071	0	54759	51441
Daň	51240	51240	51240	51240	51240	51240	51240
Solidární daň	0	0	0	0	0	0	0
Celkové mzdové náklady	79287	84132	85407	93311	51240	105999	102681
Daň po slevě	26400	26400	26400	26400	26400	26400	26400
Celkové mzdové náklady po slevě	54447	59292	60567	68471	26400	81159	77841
Čistá mzda - bez slevy	175689	170844	169569	161665	203736	148977	152295
Čistá mzda - se slevou	200529	195684	194409	186505	228576	173817	177135
Efektivní sazba daně	10,35%	10,35%	10,35%	10,35%	10,35%	10,35%	10,35%
Celkové náklady v %	21,35%	23,25%	23,75%	26,85%	10,35%	31,83%	30,53%

Tab. 57 Medián mzdy 2014 – Stavebnictví, daň, SP i ZP dle států

Zaměstnanec - daň, SP a ZP dle jednotlivých států	Medián mzdy 2014 – Stavebnictví						
	ČR	Bulharsko	Slovensko	Rumunsko	VB	Polsko	Německo
	254 976						
Superhrubá mzda	341600	-	-	-	-	-	-
SP + ZP	28047	32892	34167	42071	0	54759	51441
Daň	51240	22208	21807	34065	0	38051	3485
Solidární daň	0	0	0	0	0	0	0
Celkové mzdové náklady	79287	55100	55974	76136	0	92810	54926
Daň po slevě	26400	22208	21807	34065	0	17408	3485
Celkové mzdové náklady po slevě	54447	55100	55974	76136	0	72166	54926
Čistá mzda - bez slevy	175689	199876	199002	178840	254976	162166	200050
Čistá mzda - se slevou	200529	199876	199002	178840	254976	182810	200050
Efektivní sazba daně	10,35%	8,71%	8,55%	13,36%	0,00%	6,83%	1,37%
Celkové náklady v %	21,35%	21,61%	21,95%	29,86%	0,00%	28,30%	21,54%

Nyní naše stanovisko porovnáme ještě s výsledky v tabulce č. 57, kde je uveden tentýž příjem, avšak dle legislativy jednotlivých států se neřídí jen sociální a zdravotní pojištění, ale také zdaňování. Na základě těchto informací o čistém příjmu a celkových mzdových nákladech lze říci, že opět krom zaměstnance z Velké Británie, je pro ostatní z uvedených států nejpříznivější variantou odvádění veškerých nákladů do České republiky. A to i přes fakt, že samotná efektivní sazba daně je

v jednotlivých státech nižší než v České republice. Odvody sociálního a zdravotního pojištění jsou v jednotlivých státech natolik vysoké, že výši celkových nákladů zaměstnance ovlivní natolik, že je legislativa České republiky nepřijatelnější.

Pro zaměstnavatele je tomu však naopak, pro něj jsou náklady nejnižší, pokud odvody sociálního a zdravotního pojištění podléhají konkrétním státům, jelikož finanční zátěž zaměstnavatele je v České republice poměrně vysoká. Vyšší odvody těchto pojištění jsou pouze na Slovensku. Z čehož vyplývá, že při zaměstnávání Slováka, jsou veškeré odvody nejvýhodnější, jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance v případě, že je vše odváděno do České republiky.

Tab. 58 Medián mzdy 2014 - Stavebnictví - zaměstnavatel

Zaměstnavatel	Medián mzdy 2014 - Zpracovatelský průmysl						
	ČR	Bulharsko	Slovensko	Rumunsko	VB	Polsko	Německo
	<b>254976</b>						
SP + ZP dolní sazba	86692	45386	89752	70756	0	49669	49147
SP + ZP horní sazba		47171		72541		57803	
Celkové náklady	341668	300362	344728	325732	254976	304645	304123
Celkové náklady		302147		327517		312779	

### 3.8.2.3 Oprava a údržba motorových vozidel

Tab. 59 Medián mzdy 2014 - Oprava a údržba motorových vozidel, ČR daň/SP a ZP dle států - zaměstnanec

Zaměstnanec - ČR daň, SP a ZP dle jednotlivých států	Medián mzdy 2014 - Oprava a údržba motorových vozidel						
	ČR	Bulharsko	Slovensko	Rumunsko	VB	Polsko	Německo
	<b>233 988</b>						
Superhrubá mzda	313500	313500	313500	313500	313500	313500	313500
SP + ZP	25739	30184	31354	38608	0	50251	47207
Daň	47025	47025	47025	47025	47025	47025	47025
Solidární daň	0	0	0	0	0	0	0
Celkové mzdové náklady	72764	77209	78379	85633	47025	97276	94232
Daň po slevě	22185	22185	22185	22185	22185	22185	22185
Celkové mzdové náklady po slevě	47924	52369	53539	60793	22185	72436	69392
Čistá mzda - bez slevy	161224	156779	155609	148355	186963	136712	139756
Čistá mzda - se slevou	186064	181619	180449	173195	211803	161552	164596
Efektivní sazba daně	9,48%	9,48%	9,48%	9,48%	9,48%	9,48%	9,48%
Celkové náklady v %	20,48%	22,38%	22,88%	25,98%	9,48%	30,96%	29,66%

V této části se zaměříme odvětví opravy a udržování motorových vozidel, ve kterém je zaměstnávána velká skupina cizinců. Opět je pracováno s nejčtenější výší mzdy v odvětví. V tabulce č. 59 mzda podléhá české dani a zahraničním odvodům

sociálního a zdravotního o pojištění. I zde jsou nejnižší mzdové náklady a nejvyšší čistá mzda v případě britského zaměstnance. Avšak u ostatních zemí jsou jejich celkové náklady vždy vyšší než v případě odvádění všech odvodů do České republiky.

V případě, že je odváděno vše podle jednotlivých legislativ vybraných států, jsou výsledky v daném případě stejné. Opět je nejvyššího čistého příjmu dosaženo v případě britského zaměstnance a britských zákonů. A pro zaměstnance z jiných států jsou nejnižší mzdové náklady a nejvyšší čistá mzda v případě odvodů daňových, sociálních i zdravotních do České republiky. Efektivní sazba daně je sice u většiny zmíněných států nižší než v České republice, ale bohužel u odvodů sociálního a zdravotního pojištění jsou na tom hůře.

**Tab. 60 Medián mzdy 2014 - Oprava a údržba motorových vozidel, vše dle států - zaměstnanec**

Zaměstnanec - daň, SP a ZP dle jednotlivých států	Medián mzdy 2014 - Oprava a údržba motorových vozidel						
	ČR	Bulharsko	Slovensko	Rumunsko	VB	Polsko	Německo
	<b>233 988</b>						
<b>Superhrubá mzda</b>	313500	-	-	-	-	-	-
<b>SP + ZP</b>	25739	30184	31354	38608	0	50251	47207
<b>Daň</b>	47025	20380	18353	31261	0	34791	3485
<b>Solidární daň</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Celkové mzdové náklady</b>	72764	50565	49708	69869	0	85043	50692
<b>Daň po slevě</b>	22185	20380	18353	31261	0	15551	3485
<b>Celkové mzdové náklady po slevě</b>	47924	50565	49708	69869	0	65803	50692
<b>Čistá mzda - bez slevy</b>	161224	183423	184280	164119	233988	148945	183296
<b>Čistá mzda - se slevou</b>	186064	183423	184280	164119	233988	168185	183296
<b>Efektivní sazba daně</b>	9,48%	8,71%	7,84%	13,36%	0,00%	6,65%	1,49%
<b>Celkové náklady v %</b>	20,48%	21,61%	21,24%	29,86%	0,00%	28,12%	21,66%

I v tomto odvětví je také z pohledu zaměstnavatele nejméně zatěžující, pokud zaměstnanec podléhá předpisům své země, s výjimkou Slovenska. Výše jednotlivých odvodů je možné spatřit v tabulce č. 61. Jak můžeme vidět, slovenské odvody jsou sice vyšší než v České republice, avšak tento rozdíl není při této výši příjmu nijak extra vysoký.

Tab. 61 Medián mzdy 2014 - Oprava a údržba motorových vozidel - zaměstnavatel

	Medián mzdy 2014 - Oprava a údržba motorových vozidel						
	ČR	Bulharsko	Slovensko	Rumunsko	VB	Polsko	Německo
	233988						
SP + ZP dolní sazba	79556	41650	82364	64932	0	45581	45101
SP + ZP horní sazba		43288		66570		53045	
Celkové náklady	313544	275638	316352	298920	233988	279569	279089
Celkové náklady		277276		300558		287033	

### 3.8.2.4 Profesionální, vědecké a technické činnosti

Tab. 62 Medián mzdy 2014 - Profesionální, vědecké a technické činnosti, ČR daň/ SP a ZP dle států - zaměstnanec

Zaměstnanec - ČR daň, SP a ZP dle jednotlivých států	Medián mzdy 2014 - Profesionální, vědecké a technické činnosti						
	ČR	Bulharsko	Slovensko	Rumunsko	VB	Polsko	Německo
	320 004						
Superhrubá mzda	428800	428800	428800	428800	428800	428800	428800
SP + ZP	35200	41281	42881	52801	0	68724	64561
Daň	64320	64320	64320	64320	64320	64320	64320
Solidární daň	0	0	0	0	0	0	0
Celkové mzdové náklady	99520	105601	107201	117121	64320	133044	128881
Daň po slevě	39480	39480	39480	39480	39480	39480	39480
Celkové mzdové náklady po slevě	74680	80761	82361	92281	39480	108204	104041
Čistá mzda - bez slevy	220484	214403	212803	202883	255684	186960	191123
Čistá mzda - se slevou	245324	239243	237643	227723	280524	211800	215963
Efektivní sazba daně	12,34%	12,34%	12,34%	12,34%	12,34%	12,34%	12,34%
Celkové náklady v %	23,34%	25,24%	25,74%	28,84%	12,34%	33,81%	32,51%

Tato kapitola diplomové práce se zabývá odvodem daně, sociálního a zdravotního pojištění, výší celkových mzdových nákladů, efektivní sazbou daně a čisté mzdy u profesionálních, vědeckých a technických činností. Pro výpočet je opět použita nejčastější mzda v odvětví.

V tabulce č. 62 můžeme vidět výši odvodů a výši zkoumaných částek za předpokladu odvodů daně do České republiky a sociálního a zdravotního pojištění dle jednotlivých států. Za těchto podmínek jsou při této výši mzdy stále nejnižší mzdové náklady a tím pádem nejvyšší čistá mzda pro britského pracovníka. Nejvyšší mzdové

náklady odvede polský zaměstnanec, ale německý na tom nebude o mnoho lépe. Je viditelné, že nejnižší mzdové náklady a nejvyšší čisté mzdy jsou při takovémto příjmu opětovně dosaženy v České republice.

V případě srovnání celkových odvodů řízených podle jednotlivých států jsou viditelné změny, viz tabulka č. 63. Velká Británie je stále při této výši příjmu státem nejméně zatěžujícím příjem zaměstnance. Avšak pro bulharské a německé pracovníky již není nejvýhodnějším státem pro odvody Česká republika, jak tomu bylo v předchozích kapitolách, ale při takovéto mzdě je pro ně výhodnější, pokud jsou veškeré náklady ze mzdy odváděny do jejich státu. U ostatních zemí je stále nejprospěšnější odvádění do České republiky.

**Tab. 63 Medián mzdy 2014 - Profesní, vědecké a technické činnosti, vše dle států - zaměstnanec**

Zaměstnanec - daň, SP a ZP dle jednotlivých států	Medián mzdy 2014 - Profesní, vědecké a technické činnosti						
	ČR	Bulharsko	Slovensko	Rumunsko	VB	Polsko	Německo
	320 004						
Superhrubá mzda	428800	-	-	-	-	-	-
SP + ZP	35200	41281	42881	52801	3677	68724	64561
Daň	64320	27872	32506	42753	0	48151	3485
Solidární daň	0	0	0	0	0	0	0
Celkové mzdové náklady	99520	69153	75387	95553	3677	116876	68046
Daň po slevě	39480	27872	32506	42753	0	23159	3485
Celkové mzdové náklady po slevě	74680	69153	75387	95553	3677	91884	68046
Čistá mzda - bez slevy	220484	250851	244617	224451	316327	203128	251958
Čistá mzda - se slevou	245324	250851	244617	224451	316327	228120	251958
Efektivní sazba daně	12,34%	8,71%	10,16%	13,36%	0,00%	7,24%	1,09%
Celkové náklady v %	23,34%	21,61%	23,56%	29,86%	1,15%	28,71%	21,26%

Mzdové náklady jsou pro zaměstnavatele stále nejvyšší na Slovensku a druhé nejvyšší v České republice. Z toho je patrné, že pro českého zaměstnavatele je ze všech států, kromě Slovenska, neustále nejméně nákladné odvádět zdravotní i sociální pojištění na základě podmínek jednotlivých států.

Tab. 64 Medián mzdy 2014 - Profesní, vědecké a technické činnosti - zaměstnavatel

Zaměstnavatel	Medián mzdy 2014 - Profesní, vědecké a technické činnosti						
	ČR	Bulharsko	Slovensko	Rumunsko	VB	Polsko	Německo
	<b>320004</b>						
SP + ZP dolní sazba	108801	56961	112641	88801	0	62337	61681
SP + ZP horní sazba		59201		91041		72545	
Celkové náklady	428805	376965	432645	408805	320004	382341	381685
Celkové náklady		379205		411045		392549	

### 3.8.2.5 Administrativní a podpůrné činnosti

Tab. 65 Medián mzdy 2014 - Administrativní a podpůrné činnosti, ČR daň/SP a ZP dle států - zaměstnanec

Zaměstnanec - ČR daň, SP a ZP dle jednotlivých států	Medián mzdy 2014 - Administrativní a podpůrné činnosti						
	ČR	Bulharsko	Slovensko	Rumunsko	VB	Polsko	Německo
	<b>176 844</b>						
Superhrubá mzda	236900	236900	236900	236900	236900	236900	236900
SP + ZP	19453	22813	23697	29179	0	37979	35678
Daň	35535	35535	35535	35535	35535	35535	35535
Solidární daň	0	0	0	0	0	0	0
Celkové mzdové náklady	54988	58348	59232	64714	35535	73514	71213
Daň po slevě	10695	10695	10695	10695	10695	10695	10695
Celkové mzdové náklady po slevě	30148	33508	34392	39874	10695	48674	46373
Čistá mzda - bez slevy	121856	118496	117612	112130	141309	103330	105631
Čistá mzda - se slevou	146696	143336	142452	136970	166149	128170	130471
Efektivní sazba daně	6,05%	6,05%	6,05%	6,05%	6,05%	6,05%	6,05%
Celkové náklady v %	17,05%	18,95%	19,45%	22,55%	6,05%	27,52%	26,22%

Odvětvím, ve kterém je zaměstnáno také mnoho cizinců, je oblast administrativy a podobných činností. Nejčastější mzdou v tomto oboru je částka uvedená v tabulce pro výpočet čisté mzdy, celkových mzdových nákladů a efektivní sazby daně č. 65.

Z uvedeného vyplývá, že kombinace české daně a odvodů sociálního a zdravotního pojištění i v tomto případě vychází nejlépe v případě České republiky. Výjimku tvoří opět Velká Británie. V porovnání těchto variant je pro všechny ostatní zaměstnance z vybraných zemí nejefektivnější odvádět vše dle české legislativy.

V porovnání veškerých odvodů do České republiky, versus odvody dle jednotlivých zemí, jsou výsledky uvedeny v tabulce č. 66. Za těchto podmínek se Česká republika řadí opět mezi země s nejnižšími mzdovými náklady i přesto, že co se týče efek-

tivní sazby daně má při této výši příjmu z těchto sedmi zemí, třetí nejvyšší odvody daní. Avšak Británie se svými mzdovými náklady stále nejméně zatěžuje dané příjmy.

Tab. 66 Medián mzdy 2014 - Administrativní a podpůrné činnosti vše dle států - zaměstnanec

Zaměstnanec - daň, SP a ZP dle jednotlivých států	Medián mzdy 2014 - Administrativní a podpůrné činnosti						
	ČR	Bulharsko	Slovensko	Rumunsko	VB	Polsko	Německo
	176 844						
Superhrubá mzda	236900	-	-	-	-	-	-
SP + ZP	19453	22813	23697	29179	0	37979	35678
Daň	35535	15403	8951	23626	0	25915	3485
Solidární daň	0	0	0	0	0	0	0
Celkové mzdové Náklady	54988	38216	32648	52806	0	63895	39163
Daň po slevě	10695	15403	8951	17907	0	10497	0
Celkové mzdové náklady po slevě	30148	38216	32648	47086	0	48476	35678
Čistá mzda - bez slevy	121856	138628	144196	124038	176844	38216	137681
Čistá mzda - se slevou	146696	138628	144196	129758	176844	53634	141166
Efektivní sazba daně	6,05%	8,71%	5,06%	10,13%	0,00%	5,94%	0,00%
Celkové náklady v %	17,05%	21,61%	18,46%	26,63%	0,00%	27,41%	20,18%

Srovnání mzdových nákladů zaměstnavatele je stále na první pohled neměnné. Nejnižší zatížení zaměstnavatele nastane při odvodech, které u většiny cizinců podléhá předpisům jejich státu. Výjimku tvoří Slovensko, které stále zatěžuje zaměstnavatele více než Česká republika. Důvodem je výše procentních sazeb pro odvody ze mzdy. Většina států odvádí sociální i zdravotní pojištění již od minimálních příjmů, kdy výjimku tvoří Velká Británie, která do částky 153 liber týdně má nulové odvody.

Tab. 67 Medián mzdy 2014 - Administrativní a podpůrné činnosti - zaměstnavatel

Zaměstnavatel	Medián mzdy 2014 - Administrativní a podpůrné činnosti						
	ČR	Bulharsko	Slovensko	Rumunsko	VB	Polsko	Německo
	176844						
SP + ZP dolní sazba	60127	31478	62249	49074	0	34449	34087
SP + ZP horní sazba		32716		50312		40091	
Celkové náklady	236971	208322	239093	225918	176844	211293	210931
Celkové náklady		209560		227156		216935	

### 3.8.2.6 Činnosti v nemovitostech

Poslední kapitolou v této části práce, která se zabývá odvody daní, sociálního a zdravotního pojištění, je zpracování mzdy ve výši nejčastější mzdy v odvětví, které se zabývá nemovitostmi.

V tabulce č. 68 je nastíněna situace, kdy je daň odváděna do České republiky a pojištění do daných států. Můžeme vidět, že výše celkových mzdových nákladů je zde také nejnížší u odvodů pojištění do Velké Británie, jako ve všech předchozích případech. A u ostatních zemí je státem pro nejnížší odvody Česká republika.

Tab. 68 Medián mzdy 2014 - Činnosti v nemovitostech, ČR daň, SP a ZP dle států - zaměstnanec

Zaměstnanec - ČR daň, SP a ZP dle jednotlivých států	Medián mzdy 2014 - Činnosti v nemovitostech						
	ČR	Bulharsko	Slovensko	Rumunsko	VB	Polsko	Německo
	<b>229 764</b>						
Superhrubá mzda	307800	307800	307800	307800	307800	307800	307800
SP + ZP	25274	29640	30788	37911	0	49344	46355
Daň	46170	46170	46170	46170	46170	46170	46170
Solidární daň	0	0	0	0	0	0	0
Celkové mzdové Náklady	71444	75810	76958	84081	46170	95514	92525
Daň po slevě	21330	21330	21330	21330	21330	21330	21330
Celkové mzdové náklady po slevě	46604	50970	52118	59241	21330	70674	67685
Čistá mzda - bez slevy	158320	153954	152806	145683	183594	134250	137239
Čistá mzda - se slevou	183160	178794	177646	170523	208434	159090	162079
Efektivní sazba daně	9,28%	9,28%	9,28%	9,28%	9,28%	9,28%	9,28%
Celkové náklady v %	20,28%	22,18%	22,68%	25,78%	9,28%	30,76%	29,46%

Pokud bychom porovnávali odvody mezi jednotlivými státy, dospěli bychom k závěru, že v takovém případě je efektivní sazba daně ve všech zemích kromě Rumunska nižší než v České republice. Avšak celkové mzdové náklady jsou pro většinu států v porovnání s Českou republikou vyšší. Výjimku tvoří jen Velká Británie a Německo, a to z toho důvodu, že tyto státy při takovéto výši příjmů mají nulovou efektivní sazbu daně. A Británie má navíc na rozdíl od Německa také nulové odvody pro pojištění. Všechny ostatní státy vzhledem k výši odvodů pojištění, i přes jejich nižší zdanění, dosáhnou nižší čisté mzdy, než pokud by se vše odvádělo do České republiky.



Tab. 69 Medián mzdy 2014 - Činnosti v nemovitostech, daň, SP, ZP dle států - zaměstnanec

Zaměstnanec - daň, SP a ZP dle jednotlivých států	Medián mzdy 2014 - Činnosti v nemovitostech						
	ČR	Bulharsko	Slovensko	Rumunsko	VB	Polsko	Německo
	<b>229 764</b>						
Superhrubá mzda	307800	-	-	-	-	-	-
SP + ZP	25274	29640	30788	37911	0	49344	46355
Daň	46170	20012	17658	30696	0	34135	3485
Solidární daň	0	0	0	0	0	0	0
Celkové mzdové náklady	71444	49652	48447	68608	0	83479	49840
Daň po slevě	21330	20012	17658	30696	0	15178	0
Celkové mzdové náklady po slevě	46604	49652	48447	68608	0	64522	46355
Čistá mzda - bez slevy	158320	180112	181317	161156	229764	146285	179924
Čistá mzda - se slevou	183160	180112	181317	161156	229764	165242	183409
Efektivní sazba daně	9,28%	8,71%	7,69%	13,36%	0,00%	6,61%	0,00%
Celkové náklady v %	20,28%	21,61%	21,09%	29,86%	0,00%	28,08%	20,18%

Nejspíše nebude žádným překvapením, že u zaměstnavatele jsou opět v České republice druhé nejvyšší celkové mzdové náklady (ihned po Slovenské republice). Úplně nejnižší jsou potom odvody do Polska, takže by se dalo říci, že pro zaměstnavatele je nejpříznivější, pokud by zaměstnal Poláka, který bude podléhat polským předpisům. Obecně lze pak říci, že až na Slovensko, je pro zaměstnavatele z pohledu nákladů nejméně nákladné, pokud zahraniční zaměstnanec z vybraných států podléhá pod domácí odvody sociálního a zdravotního pojištění.

Tab. 70 Medián mzdy 2014 - Činnosti v nemovitostech - zaměstnavatel

Zaměstnavatel	Medián mzdy 2014 - Činnosti v nemovitostech						
	ČR	Bulharsko	Slovensko	Rumunsko	VB	Polsko	Německo
	<b>229764</b>						
SP + ZP dolní sazba	78120	40898	80877	63760	0	44758	44287
SP + ZP horní sazba		42506		65368		52087	
Celkové náklady	307884	270662	310641	293524	229764	274522	274051
Celkové náklady		272270		295132		281851	

## 4 Diskuze a doporučení

Co tedy s odvodů? Pokud by se mohl zaměstnanec svobodně rozhodnout, tak jeho volba by byla jasná. Avšak ve skutečnosti pouhé prohlášení toho, jak by si to zaměstnanec přál, nestačí. Kam bude odváděna výsledná daň je určeno na základě smluv o ZDZ, které jsou s jednotlivými státy uzavřeny. Pokud tedy chce zaměstnanec pocházející ze států, s nimiž se v práci pracuje, odvádět konečnou daň do České republiky je zapotřebí, aby zde byl rezidentem (měl stálé bydliště a tedy se na našem území zdržoval alespoň 183 dní v roce, měl zde středisko svých zájmů atd.)<sup>27</sup>. Pro potřeby sociálního a zdravotního pojištění záleží na tom, zda jsme zaměstnání v jednom nebo více státech Evropské unie. Pokud by tedy zaměstnanec z EU byl zaměstnán pouze v ČR, pak odvádí sociální pojištění do ČR. V případě, že by např. Polák žijící obvykle v Polsku, který pracoval v Polsku a v ČR, SP a ZP odvádí do Polska, kde má obvyklé bydliště<sup>28</sup>, za předpokladu alespoň 25 % činnosti z pohledu času či mzdy je v Polsku. Pokud by tam vykonával méně činnosti, pak by SP a ZP odváděl do ČR. Pokud by tento Polák pracoval např. v ČR a na Slovensku a měl obvyklé bydliště v Polsku, pak by jeho SP a ZP bylo odváděno také do Polska.

Pokud tedy Němci a Slováci pracující v ČR chtějí dosahovat nejvyšší čisté mzdy lze jim doporučit, aby na území ČR pobývali více než 183 dní. A z pohledu SP a ZP pracovali pouze v ČR nebo v ČR a jejich státě, avšak za předpokladu, že převážnou část činností budou vykonávat v České republice.

Pro Brity je pak doporučení takové, že jestliže chtějí dosahovat nejvyšší čisté mzdy, aby jejich pobyt na území ČR byl kratší než 183 dní, z pohledu daní. A zároveň pracovali buď v ČR a nějakém jiném členském státě (krom VB), nebo pracovali v ČR a ve VB, avšak za předpokladu, že převážnou část činností budou vykonávat ve VB.

Co se týče Poláků, tak výhodnost odvodů závisí na výši příjmů. Při minimální mzdě ČR lze Polákům doporučit, aby na území ČR pobývali alespoň 184 dní. A vykonávali výdělečnou činnost u více zaměstnavatelů s tím, že půjde o zaměstnavatele z různých států EU (kromě Polska) a pak bude SP a ZP odváděno do Polska anebo, aby byli zaměstnání v Polsku a v ČR, ale převážnou část činností vykonávali v Polsku. Při vyšší mzdě než je minimální mzda ČR a zároveň při nižší mzdě než mzda ve výši 401 % procent průměrné mzdy v ČR, pak platí stejné doporučení jako pro Němce a Slováky. A při vyšší mzdě než dosud zmíněných pak platí stejná doporučení jako pro Brity.

U občanů z Bulharska a Rumunska jsou pak doporučení rozčleněna na dvě části. V první části, tedy při nižší mzdě platí doporučení, která byla popsána v případě

---

<sup>27</sup> Pro primární odvádění daně do ČR stačí, že je jeho práce vykonávána na území České republiky, avšak v ročním přiznání, kdy dochází k vyrovnání daně je podstatné to, ve kterém státě je rezidentem.

<sup>28</sup> Tedy místo kde obvykle bydlí -> odjel do zahraničí pouze za prací na určitou dobu např. 2 roky, ale pak má v plánu se do své země vrátit.

Slováků a Němců. V Bulharsku se jedná o zkoumané mzdy do 82 % průměrné mzdy ČR, v případě Rumunů pak o mzdy do 100 % průměrné mzdy ČR. Při vyšších mzdách jsou doporučení shodná s britskými zaměstnanci.

**Prausová (2011)** zkoumala výši efektivního zdanění a efektivní sazby daně v porovnání na Slovensku a v České republice na průměrné mzdě ČR. Při srovnávání Slovenska a České republiky při již zmíněné průměrné mzdě je v efektivním zdanění (tedy celkových mzdových nákladů) rozdíl 0,72 %, kdy je efektivní zdanění nižší v České republice, zatímco v sazbě efektivní daně je rozdíl 1,67 %, s nižší efektivní sazbou daně na Slovensku. Ke stejnému závěru bylo dospěno i v této diplomové práci.

Co se týče zaměstnavatele, tak až na Slovensko, jsou jeho celkové náklady na mzdy vždy výhodnější, pokud je SP a ZP odváděno do státu, ze kterého zaměstnanec z EU pochází. Avšak, i když v případě slovenského občana jsou mzdové náklady nižší v ČR, tak rozdíl mezi českými a slovenskými odvody SP a ZP zaměstnavatele nejsou nijak výrazně vysoké. Ve většině případů je tedy pro zaměstnavatele lepší, pokud zaměstnanec podléhá odvodům SP a ZP do své země. Při nižší mzdě nejsou roční rozdíly tak vysoké, aby zaměstnavatel přemýšlel nad tím, zda cizince zaměstná nebo ne. Důležitější bude zajisté odbornost a pracovní zkušenosti. Důvodem k zamyšlení to však může být v případě, pokud se jedná o extrémně vysoké příjmy jako např. 500 % průměrné mzdy ČR, kde rozdíly v odvodech mohou dosahovat 100 až 300 tisíc Kč, v závislosti na konkrétním státě. V praxi výše odvodů zřejmě nebude pro zaměstnavatele tím nejdůležitějším kritériem. Jak již bylo zmíněno, pracovní odbornost a zkušenosti budou hrát při výběru zaměstnance větší roli. Stejně tak v některých případech hrají roli dotace, které mohou být přiděleny pouze pro zahraniční zaměstnance.

Pro zaměstnance není současný příjem jediným kritériem. Někteří zaměstnanci mohou brát v úvahu i fakt, jaký to pro ně bude mít vliv ve stáří. Tedy, že sice v současné době budou mít nižší příjem, avšak v budoucnu vyšší penzi. Penzi totiž lze dostávat buď z jednoho státu, nebo pokud pracujeme během života v zahraničí, tak i z více států. A to buď ve formě plného, nebo částečného důchodu.

Podle výzkumu **Finemona z roku 2014**, vyplynulo, že srovnávání důchodů není dost dobře možné. Obecně se dá také předpokládat, že cizinci ze zemí, které jsou vyspělejší (např. VB, Německo), mají vyšší mzdy a vyšší náklady na živobytí budou upřednostňovat důchod z jejich státu, jelikož český důchod by nemusel být pro žití v jejich zemi dostačující. Naopak cizinci ze zemí méně vyspělých, s nižšími životními náklady a mzdou v zemi, budou možná český důchodový systém považovat za lepší. Ale vzhledem k faktu, že všeobecně se doporučuje zajišťovat se na důchod vlastními silami (investováním, nákupem nemovitostí apod.), z největší pravděpodobnosti zaměstnanec z EU při hledání práce nebude přemýšlet nad tím, za jakých podmínek dosáhne nejvyššího důchodu. Spíše se dá předpokládat, že většinu zaměstnanců bude zajímat současná výše jejich příjmů.

Pokud se podíváme na důchody v jednotlivých státech, tak zajímavým systémem je německý důchodový systém, kdy si každý občan odvádí ze své mzdy na svůj vlastní důchodový účet. Tato částka se postupně úročí a z celkového balíku peněz je pak vypočten samotný důchod. Pro výplatu částečného důchodu stačí, když je v Německu odpracován pouhý rok, takže pro Českého občana by německý důchod mohl být zajímavým doplněním českého důchodu.

Dále se tato diplomová práce zabývala odvětvími, ve kterých je zaměstnáno nejvíce cizinců. Nejnižší příjmy jsou dosahovány v oblasti administrativy (176 844 Kč/rok) a nejvyšší pak u vědecké, profesní a technické činností (320 004 Kč/rok). Obecně lze říci, že ve všech těchto odvětvích jsou nejvyšší mzdové náklady zaměstnance i zaměstnavatele v případě odvodů do ČR. S výjimkou zaměstnance z VB, kdy jsou ve všech případech nejvýhodnější podmínky Velké Británie. Druhými nejvyššími mzdovými náklady jsou ve většině případů mzdové náklady České republiky. Proto se dá předpokládat, že v těchto odvětvích při daných mzdách bude pro většinu zahraničních zaměstnanců z EU nejvýhodnější, pokud budou podléhat českým odvodům daní i SP a ZP. Výjimku tvoří výše zmíněná VB. Dále také u Zpracovatelského průmyslu Bulharsko, pro jehož občana je nejvýhodnější variantou SP a ZP odvádět do Bulharska a daň do ČR. To samé platí pro odvětví věnující se profesní, vědecké a technické činnosti. U tohoto odvětví je pak pro Německo zajímavá výhodnost české daně a odvod německého SP a ZP. Německa se tato výjimka týká i u odvětví zabývajících se nemovitostmi. Na základě těchto informací je tedy výhodné pro tato odvětví zaměstnancům doporučit, aby se stali českými rezidenty a byli zaměstnáni pouze v ČR. Zaměstnancům z VB pak, aby zůstali rezidenty VB a zároveň buď vykonávali většinu pracovní činnosti ve VB nebo byli zaměstnáni ve více státech EU (mimo VB). V případech, kdy je pro Bulharsko a Německo výhodná česká daň a jejich vlastní SP a ZP, je pak důležité být rezidentem ČR (tedy zde pobývat více než 183 dní apod.) a být zaměstnáni ve více státech. Buď rozdílných od Bulharska/Německa, nebo alespoň v daných státech vykonávat alespoň 25 % činnosti (z pohledu času či mzdy).

Příklady na odvody se zabývala také např. **Rytířová (2012)** či **Vyškovská (2011)**, které ve svých publikacích zpracovaly různé typy zaměstnanců s určením místa jejich povinnosti odvodů. Jak již bylo zmíněno, v praxi se můžeme setkat s nesčetným počtem situací, proto jsou tyto publikace vhodným pomocníkem při řešení určení, do které země odvody patří.

Jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele by bylo nejjednodušší, kdyby došlo ke sjednocení daňových i sociálních systémů, jelikož by se výrazně zjednodušila administrativní stránka věci. Také by odpadly problémy s komunikací mezi institucemi jednotlivých států, kdy je dost často těžké získat příslušná potvrzení, potřebná pro určení odvodů.

Stejně jako **Wolowiec a Soboň (2011)**, se domnívám, že jednotlivé sociální a zdravotní systémy jsou natolik odlišné, že ač by to bylo pro zaměstnance i zaměstnavatele jednodušší, není vhodné tyto systémy sjednocovat.

## 5 Závěr

Cílem diplomové práce bylo určit reálnou míru zatížení ekonomických subjektů na základě nominálních daňových sazeb a odvodů sociálního a zdravotního pojištění při různých výších příjmů a také v různých odvětvích. Přesněji řečeno zatížení příjmů cizinců z Evropské unie a českého zaměstnavatele.

V první řadě bylo zapotřebí seznámit se s jednotlivými daňovými systémy vybraných zemí (Bulharska, Slovenska, Německa, Velké Británie, Rumunska, Polska a České republiky) a podmínkami při zaměstnávání cizinců, jak pro zaměstnavatele, tak pro cizince) ve více zemích EU. Poté bylo nutné určit výše mezd a na základě rozdílných podmínek byly vypočteny celkové náklady zaměstnance i zaměstnavatele. Stejně tak i efektivní sazba daně a výše čistého příjmu zaměstnance.

Pro výpočet byla výše mezd stanovena na základě procentuálního vyjádření minimálních mezd použitých států, mediánu ČR, stropu pro odvod sociálního pojištění a počátku odvodu solidární daně k průměrné mzdě České republiky. Také byly použity slevy na poplatníka v jednotlivých státech a stropy pro odvody sociálního pojištění, pokud v daných státech existují. Další výše mezd vycházely z mediánu mezd v odvětvích s největším počtem cizinců vybraných dle **přehledu IPSV, 2014**.

Z výpočtů bylo zjištěno, že v Německu jsou nižší mzdové náklady zaměstnance při odvodu veškerých poplatků do České republiky. Rozdíl mezi odvody do Německa a do Česka je při nejnižší zkoumané hladině okolo 9 % a při nejvyšších mzdových příjmech, pak téměř 20 %. V případě odvodu daně do ČR a SP a ZP do Německa jsou náklady rozdílné oproti všem odvodům do ČR v rozmezí cca 9-10 %. Slovenska jsou také nejvýhodnější odvody do České republiky, avšak při porovnání mezi odvody se rozdíl pohybuje mezi 1-3 %, což není až tak mnoho. Při odvodu daně do ČR a SP a ZP na Slovensko je výsledek obdobný. V případě VB je rozdíl mezi odvody do ČR a do VB mezi cca 3-21 % v závislosti na výši příjmů, avšak ve prospěch VB. V případě porovnání všech odvodů do VB s odvody SP a ZP do VB a daně do ČR, jsou tyto rozdíly pak v rozmezí cca 3-13 %, opět s vyšší čistou mzdou ve VB. V případě Bulharska, Rumunska a Polska se výhodnost odvodů mění v závislosti na výši příjmů. U Bulharska se rozdíly v odvodech mezi jednotlivými variantami pohybují mezi cca 3-7 %. Kdy při nižších mzdách převládá výhodnost veškerých odvodů do ČR, při vyšších mzdách je pak nejnižších mzdových nákladů dosaženo naopak při úplných odvodech do Bulharska. Podobně je na tom Rumunsko. Odlišnosti mezi jednotlivými možnostmi odvodů jsou v rozmezí cca 2 až 9 %. Polsko je od všech zemí rozdílné v tom, že při stanovených mzdách se u něj prostrídá výhodnost odvodů všech variant. Při minimální mzdě ČR je vyšší čisté mzdy dosaženo za předpokladu odvodů daně do ČR a SP a ZP do Polska, u následných mezd až do výše 100 % průměrné mzdy v ČR jsou nejnižší mzdové náklady při odvodech veškerých nákladů do Polska a při variantách 401 % a 500 % je nejvýhodnější odvádět do Polska.

Pokud bychom se podívali, při jakých výších mezd a podmínkách jsou procentuálně nejnižší mzdové náklady pro jednotlivé zaměstnance, pak bychom zjistili následující:

- Pro bulharského občana jsou procentuálně nejnižší mzdové náklady 19,2 % a 34,64 % průměrné mzdy ČR, a to ve výši 11 % za podmínek celkových odvodů do ČR. Avšak výše mzdy ve výši 19,2 %, která odpovídá minimální mzdě Bulharska nelze v České republice pod českým zaměstnavatelem obdržet, jelikož je nižší než česká minimální mzda. Této mzdy by mohl dosáhnout pouze v případě, pokud by byl zaměstnán bulharským zaměstnavatelem.
- Pro zaměstnance ze Slovenska je tomu tak při 34,64 % průměrné mzdy, kdy jsou mzdové náklady ve výši 11 % za podmínek celkových odvodů do ČR
- Pro rumunského zaměstnance nastávají procentuálně nejnižší mzdové náklady 22,71 % a 34,64 % průměrné mzdy ČR opět při veškerých odvodech do ČR, kdy jsou tyto náklady rovny 11 % hrubé mzdy. Ze stejných důvodů, jako u bulharského zaměstnance by výši mzdy 22,71 % nebylo možné v ČR pod českým zaměstnavatelem obdržet.
- Pro občana z Velké Británie jsou procentuálně nejnižší náklady při výši mzdy odpovídající 34,64 % a 81,99 % průměrné mzdy ČR, za předpokladu odvodů daně, SP i ZP podle legislativy VB, kdy se výše celkových mzdových nákladů rovná nule
- Co se týče německého zaměstnance, jeho nejnižší mzdové náklady jsou rovny 11 % z hrubé mzdy a odpovídají 34,64 % průměrné mzdy ČR.
- V případě polského občana jsou nejnižší mzdové náklady rovny 10,1 % hrubé mzdy, která odpovídá 34,64 % průměrné mzdy ČR, za podmínek odvodu SP a ZP do Polska a daně do ČR

Pokud se podíváme na českého zaměstnavatele, tak z výpočtů vyplývá, že nejnižších mzdových nákladů při dodržení minimální mzdy v ČR by zaměstnavatel dosáhl v případě zaměstnání občanů ze všech zkoumaných států za podmínek jejich odvodů SP a ZP. Výjimku tvoří Slovensko, jehož celkové mzdové náklady jsou pro zaměstnavatele nižší za podmínek odvodu do ČR. Při mzdách do 100 % průměrné mzdy ČR je nejméně nákladným zaměstnancem Bulhar a při mzdách 401 % a 500 % se jedná o Poláka.

Dalším cílem bylo zjistit, které z odvětví nejvíce zaměstnávají cizince, se jeví jako nejvýhodnější pro cizince z EU, kteří zde chtějí pracovat. Z výpočtů na základě výší mezd v jednotlivých odvětvích je patrné, že procentuálně nejnižších nákladů dosáhnou zaměstnanci takto:

- Bulhar, Rumun, Slovák, Němec a Polák – dosáhnou nejnižších mzdových nákladů v oblasti administrativy, kdy mzdové náklady dosahují 17,05 % hrubé mzdy, za podmínek bulharských odvodů

- Brit – za podmínek, že je vše odváděno do Velké Británie dosahují mzdové náklady nuly v případě zpracovatelského průmyslu, Stavebnictví, Administrativy, Motorových vozidel, Administrativy i Činnosti v nemovitostech. V profesních, vědeckých a technických činnostech dosahují jeho mzdové náklady za stejných podmínek 1,15 %. I přesto v tomto odvětví dosáhne nejvyšších příjmů.

Obecně je pak nejvyšších hrubých mezd dosahováno v oblasti profesní, vědecké a technické. Nejnižších mzdových odvodů je z pohledu, jak zaměstnance, tak zaměstnavatele dosahováno v případě odvodů do ČR s výjimkou Brita, kde jsou ve zkoumaných oblastech nejvýhodnější odvody do Velké Británie.

V praxi je určování odvodů a obdržení všech potřebných potvrzení však zdaleka složitější než jsou teoreticky namodelované situace. Vždy záleží na konkrétním případě. Vzhledem k otevřenosti pracovního trhu bude cizinců z EU jako zaměstnanců tohoto typu neustále přibývat. Tady vidíme, že otázka odvodů cizinců z EU se stává stále více diskutovaným tématem.

## 6 Zdroje

- [1] ABC. *Od 1 marca 2014 r. nowe kwoty najniższych emerytur i rent* [online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.kadry.abc.com.pl/czytaj/-/artykul/od-1-marca-2014-r-nowe-kwoty-najnizszych-emerytur-i-rent>
- [2] AGTMAAL, Wendela van den Brink-. *Global individual tax handbook 2013*. Amsterdam: IBFD, 2013, 866 s. ISBN 978-90-8722-196-6.
- [3] BAAC. *Polish tax systém* [online]. 2015 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.baac.pl/en/polski-system-podatkowy/>
- [4] BARTŮŠKOVÁ, Bc. Zuzana. *Slevy na dani*. *Portál POHODA* [online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/slevy-na-dani/>
- [5] BLEHOVÁ, S. *Vyplácanie penzií sa zásadne zmení. Vláda zavedie minimálny dôchodok* [online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://aktualne.atlas.sk/vyplacanie-penzii-sa-zasadne-zmeni-vlada-zavedie-minimalny-dochodok/ekonomika/slovensko-a-ekonomika/>
- [6] BOICIUC, Alexandru.. *In 2015, valoarea punctului de pensie creste cu aproape 40 de lei* [online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: [http://www.avocatnet.ro/content/articles/id\\_39366/In-2015-valoarea-punctului-de-pensie-creste-cu-aproape-40-de-lei.html](http://www.avocatnet.ro/content/articles/id_39366/In-2015-valoarea-punctului-de-pensie-creste-cu-aproape-40-de-lei.html)
- [7] BRITSKÉ LISTY. *V Německu žádný minimální důchod neexistuje* [online]. 2014. ISSN 1213-1792 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.blisty.cz/art/72781.html>
- [8] BULHARSKÁ REPUBLIKA. *ЗАКОН ЗА ДАНЪЦИТЕ ВЪРХУ ДОХОДИТЕ НА ФИЗИЧЕСКИТЕ ЛИЦА* [online]. 2007 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://lex.bg/laws/ldoc/2135538631>
- [9] BULGARICO. *Personal Income* [online]. 2015 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://bulgarico.com/taxframe/personal-income-tax/>
- [10] CODFISCAL. *Castigul salarial (salariul) mediu brut utilizat pentru fundamentarea BASS* [online]. 2012 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://codfiscal.net/5064/salariu-mediu-brut-utilizat-pentru-fundamentarea-bass>
- [11] CODFISCAL. *Contribuții sociale 2013: Modificări ale cotelor și plafoanelor față de anul 2012*. [online]. 2013 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://codfiscal.net/31617/contributii-sociale-plafoanele-cas-si-cass-s-au-majorat>
- [12] COUTTS. *National insurance contribution* [online]. 2015 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.coutts.com/rates-and-prices/tax-rates/national-insurance/#>



- [13] CSSPP. Sistemul de pensii Sistemul de pensii privat e din România series [online]. 2008 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: [http://www.csspp.ro/uploads/files/1-octombrie-2007-prezentare-general-a-sistem-update-13-aug-2008\\_jmrs.pdf](http://www.csspp.ro/uploads/files/1-octombrie-2007-prezentare-general-a-sistem-update-13-aug-2008_jmrs.pdf)
- [14] CYBERLAB. *Einkommensteuertabelle mit Rechner 2015, 2014, 2013, 2012, 2011 und 2010* [online]. 2015 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.einkommenssteuertabelle.de/#Aktuelles>
- [15] ČESKÁ PRŮMYSLOVÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA - SITKOVÁ, Petra. *Evropská unie* [online]. 2015 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.cpzp.cz/eu/index.php?id=1098>
- [16] ČSSZ. *Důchody v České republice a ve Spolkové republice Německo* [online]. 2009 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: [http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/BB80995D-CB8C-43E7-A49C-1F213DE9D88A/0/Duchody\\_CRSRN\\_dotisk\\_CZ\\_def.pdf](http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/BB80995D-CB8C-43E7-A49C-1F213DE9D88A/0/Duchody_CRSRN_dotisk_CZ_def.pdf)
- [17] ČSSZ. *Náhradní doba pojištění* [online]. 2013 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/ucast-na-pojisteni/nahradni-doba-pojisteni.htm>
- [18] ČSSZ. *Souběžný výkon činnosti* [online]. 2013 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/urceni-statu-pojisteni/urceni-statu-pojisteni-dle-novych-narizeni-883-2004-a-987-2009/pravidla-pro-urcovani-prislusnosti.htm>
- [19] ČSSZ. *Zahraniční zaměstnanci* [online]. 2010 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/zahranicni-zamestnanci.htm>
- [20] ČSSZ. *Starobní důchody* [online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/starobni-duchody.htm>
- [21] ČSSZ. *Evropská unie* [online]. 2015 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/tiskopisy/evropska-unie.htm>
- [22] ČSÚ. *Zaměstnanost cizinců - občané EU, EHP, ESVO; 2000-2011 (31. 12.)* [online]. 2011 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/11292/23225698/c05s03t.pdf/c8410135-46a0-4a4e-9cde-b62cbe304707?redirect=https%3A%2F%2Fwww.czso.cz%2Fcsu%2Fczso%2Fdomov%3Fp\\_p\\_id%3D3%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dmaximized%26p\\_p\\_mode%3Dview%26\\_3\\_groupId%3D0%26\\_3\\_keywords%3D1%252Fc05s03t%26\\_3\\_struts\\_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26\\_3\\_redirect%3D%252Fweb%252Fczso%252Fkatalog-produktu-vydava-me%253Fp\\_p\\_id%253D3%2526p\\_p\\_lifecycle%253D0%2526p\\_p\\_state%253Dmaximi-](https://www.czso.cz/documents/11292/23225698/c05s03t.pdf/c8410135-46a0-4a4e-9cde-b62cbe304707?redirect=https%3A%2F%2Fwww.czso.cz%2Fcsu%2Fczso%2Fdomov%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_groupId%3D0%26_3_keywords%3D1%252Fc05s03t%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26_3_redirect%3D%252Fweb%252Fczso%252Fkatalog-produktu-vydava-me%253Fp_p_id%253D3%2526p_p_lifecycle%253D0%2526p_p_state%253Dmaximi-)

- zed%2526p\_p\_mode%253Dview%2526\_3\_struts\_action%253D%25252Fsearch%25252Fsearch%2526\_3\_redirect%253D%25252Fweb%25252Fczso%25252Fkatalog-produktu-vydava-me%2526\_3\_keywords%253Dc05s03t%252B%2526\_3\_groupId%253D0%2526x%253D4%2526y%253D6%26\_3\_y%3D0%26\_3\_x%3D0
- [23] ČSÚ. Cizinci - počet zaměstnanců v krajích za vybraná odvětví (PRA0330PU\_KR) [online]. 2009 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z:[http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=PRA0330PU\\_KR&razeni=md&=&stranka=32](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=PRA0330PU_KR&razeni=md&=&stranka=32)
- [24] DNEVNIK. *По швейцарското правило от днес пенсиите се вдигат с 2.7%* [online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z:[http://www.dnevnik.bg/bulgaria/2014/07/01/2334083\\_po\\_shveicarskoto\\_pravilo\\_ot\\_dnes\\_pensiite\\_se\\_vdigat\\_s/](http://www.dnevnik.bg/bulgaria/2014/07/01/2334083_po_shveicarskoto_pravilo_ot_dnes_pensiite_se_vdigat_s/)
- [25] DŮCHODOVÁ REFORMA. *Český důchodový systém* [online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z:<http://www.duchodovareforma.cz/duchodovy-system/>
- [26] DŮCHODOVÁ REFORMA. *Co ovlivňuje výši důchodu?* [online]. 2015 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z:<http://www.duchodovareforma.cz/duchodovy-system/>
- [27] DŮCHODY-DŮCHODCI. *Důchody ze zahraničí* [online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.duchody-duchodci.cz/zahranici-duchod.php>
- [28] EC. *Usefull information* [online]. 2013 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z:<http://www.elliottandco.co.uk/information.htm>
- [29] EY. *Worldwide Personal Tax Guide: Income tax, social security and immigration 2012-2013* [online]. 2012 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z:[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Worldwide\\_Personal\\_Tax\\_Guide/\\$FILE/2012-2013\\_Worldwide\\_personal\\_tax\\_guide.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Worldwide_Personal_Tax_Guide/$FILE/2012-2013_Worldwide_personal_tax_guide.pdf)
- [30] EY. *Worldwide Personal Tax Guide: Income tax, social security and immigration 2013-2014* [online]. 2013 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z:[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Worldwide\\_Personal\\_Tax\\_Guide\\_2013-2014/\\$File/2013-2014%20Worldwide%20personal%20tax%20guide.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Worldwide_Personal_Tax_Guide_2013-2014/$File/2013-2014%20Worldwide%20personal%20tax%20guide.pdf)
- [31] EY. *Worldwide Personal Tax Guide: Income tax, social security and immigration 2014-2015* [online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z:[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Worldwide\\_Personal\\_Tax\\_Guide\\_2014-15/\\$FILE/Worldwide%20Personal%20Tax%20Guide%202014-15.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Worldwide_Personal_Tax_Guide_2014-15/$FILE/Worldwide%20Personal%20Tax%20Guide%202014-15.pdf)
- [32] EUROSTAT. *Minimum wage statistics* [online]. 2015a [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum\\_wage\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics)

- [33] EUROSTAT. *Monthly minimum wages - bi-annual data* [online]. 2015b [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/earnings/database>
- [34] FINEMON, Š. *Jak se žije důchodcům v Evropě* [online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.investujeme.cz/jak-se-zije-duchodcum-v-evrope/>
- [35] FSSR. *daňový bonus* [online]. 2013 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <https://podpora.financnasprava.sk/index.php?type=page&urlcode=278736&title=da%C5%88ov%C3%BD-bonus>
- [36] HOLMES, Kevin J. *International tax policy and double tax treaties: an introduction to principles and application*. Amsterdam: IBFD, c2007, xviii, 414 p. ISBN 9087220235.
- [37] HUIU, Alin. *CUM SE CALCULEAZĂ PENSIA* [online]. 2013 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: [http://www.puterea.ro/social/cum\\_se\\_calculeaza\\_pensia\\_iata\\_procedura\\_folosita\\_de\\_casa\\_de\\_pensii\\_pentru\\_s-64602.html](http://www.puterea.ro/social/cum_se_calculeaza_pensia_iata_procedura_folosita_de_casa_de_pensii_pentru_s-64602.html)
- [38] INSSE. *Earnings since 1938, the annual series* [online]. 2013 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.insse.ro/cms/en/content/earnings-1938-annual-series>
- [39] IPSV. *Výsledky šetření* [online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Archiv/2014.aspx>
- [40] GOLA, Petr. *České a Slovenské mzdy pod lupou* [online]. 2011 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/ceske-a-slovenske-mzdy-pod-lupou>
- [41] GOLA, Petr. *Porovnáváme České a Slovenské mzdy*. [online]. 2012 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/porovnavame-ceske-a-slovenske-mzdy>
- [42] GOLA, Petr. *Kolik se vydělává na Slovensku* [online]. 2013 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/kolik-se-vydelava-na-slovensku>
- [43] GOLA, Petr. *Výše mezd na Slovensku* [online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/vyse-mezd-na-slovensku>
- [44] GOV. *Income Tax rates and Personal Allowances* [online]. 2015a [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/income-tax-rates>
- [45] GOV. *Types of private pensions* [online]. 2015b [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/pension-types>
- [46] GOV. *Income tax* [online]. 2015c [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/income-tax>
- [47] GOV. *Tax and tax credit rates and thresholds for 2014-15* [online]. 2013 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/publications/tax-and-tax-credit-rates->

- and-thresholds-for-2014-15/tax-and-tax-credit-rates-and-thresholds-for-2014-15
- [48] Konsolidovaná verze Nařízení Rady (EEC) č. 574/71 stanovující postup provádění nařízení (EHS) 1408/71 [online]. 2005 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=568>
- [49] Konsolidovaná verze Nařízení Rady (EEC) č. 1408/71. [online]. 1971 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=549>
- [50] KPMG. *Other taxes and levies* [online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.kpmg.com/global/en/issuesandinsights/articlespublications/taxation-international-executives/romania/pages/other-taxes-levies.aspx>
- [51] LEIBLOVÁ, Z. *Povinnosti zaměstnavatelů k úřadu práce a vzájemn vztahy* In: ŠUBRT, Bořivoj. *Abeceda mzdové účetní 2015*. 25. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 623 s. (kroužková vazba). ISBN 978-80-7263-922-9.
- [52] MFČR. *Přehled platných smluv České republiky o zamezení dvojího zdanění – 2015* [online]. 2015 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv/2015/prehled-platnych-smluv-ceske-republiky-o-20782>
- [53] MINISTERSTVO FINANCÍ BULHARSKÉ REPUBLIKY. *Данъци върху доходите на физическите лица*. [online]. 2015 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.minfin.bg/bg/page/827>
- [54] MPIPS. *System emerytalny* [online]. 2015a [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <https://www.mpips.gov.pl/ubezpieczenia-spoleczne/ubezpieczenie-emerytalne/system-emerytalny/>
- [55] MPIPS. *Emerytury dla ubezpieczonych urodzonych po 31 grudnia 1948 r* [online]. 2015b [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.mpips.gov.pl/ubezpieczenia-spoleczne/ubezpieczenie-emerytalne/system-emerytalny/emerytury-dla-ubezpieczonych-urodzonych-po-31-grudnia-1948-r/>
- [56] MPSV. *Právní postavení* [online]. 2014a [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zz\\_zamest\\_eu/zz\\_eu\\_prav\\_postaveni](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_eu/zz_eu_prav_postaveni)
- [57] MPSV. *Vstup na trh práce* [online]. 2014b [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zz\\_zamest\\_eu/zz\\_eu\\_trh\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_eu/zz_eu_trh_prace)
- [58] MPSV. *Pro cizince* [online]. 2014c [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/modka/ciz#coje](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/ciz#coje); <http://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx?q=Y2hudW09NA%3d%3d>
- [59] MPSV. *Zelené karty* [online]. 2014d [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zelka](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka)

- [60] MPSV: *Důchodové pojištění* [online]. 2015a [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3>
- [61] MPSV. *Zaměstnanecké karty v České republice* [online]. 2015b [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zamka](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zamka)
- [62] MPSV: *Příručka pro personální a platovou agendu: ZÁKON č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.* [online]. 1995 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z155\\_1995\\_1](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z155_1995_1)
- [63] MPSVR. *Dôchodkový systém* [online]. 2015a [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/>
- [64] MPSVR. *Výpočet dôchodku* [online]. 2015b [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/vypocet-dochodku/>
- [65] MPSVR. *Životné minimum.* [online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/hmotna-nudza/zivotne-minimum/>
- [66] MUSILOVÁ. Změna termínu pro podání daňového přiznání od 2011 [online]. 2011 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.danevpraze.cz/news/zmena-terminu-pro-podani-danoveho-priznani-od-2011/>
- [67] Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009: kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (konsolidovaná verze k 1. 8. 2013). [online]. 2009 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: [http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/9059993C-DE50-43F5-B0EB-EC6BBFB1E89A/0/987\\_2009\\_CS.pdf](http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/9059993C-DE50-43F5-B0EB-EC6BBFB1E89A/0/987_2009_CS.pdf)
- [68] Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004.: o koordinaci systémů sociálního zabezpečení. [online]. 2004 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: [http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/C44EDB74-1FFD-4C51-81D6-92E63FA370B2/0/883\\_2004\\_CS.PDF](http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/C44EDB74-1FFD-4C51-81D6-92E63FA370B2/0/883_2004_CS.PDF)
- [69] NERUDOVÁ, Danuše. *Harmonizace daňových systémů zemí Evropské unie.* 3. přeprac. a rozšířené vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011, 319 s. ISBN 978-80-7357-695-0.
- [70] NĚMECKO. *Einkommensteuergesetz* [online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.steuertipps.de/gesetze/estg>
- [71] NIDIRECT. *State Pension and Pension Credit rate - how much can you get?* [online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.nidirect.gov.uk/state-pension-and-pension-credit-rate-how-much-can-you-get>

- [72] Novela zákona o pobytu cizinců dle zákona č. 101/2014 Sb. In. Sbíрка zákonů. [online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?cd=76&typ=r&zdroj=sb14101>
- [73] NSSI. Осъвременяване на пенсии [online]. 2015 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.nssi.bg/en/pensions/grantpensions/426-osp>
- [74] NSSI. Social Security Code [online]. 2013 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: [http://www.nssi.bg/images/en/legislation/SIC\\_2013.pdf](http://www.nssi.bg/images/en/legislation/SIC_2013.pdf)
- [75] NSSI. *The state social security in Bulgaria* [online]. 2012 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.nssi.bg/images/en/about/infomaterials/Bulgarian%20Social%20Security.pdf>
- [76] OECD. *Taxing wages 2012-2013* [online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: [http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/taxation/taxing-wages-2014\\_tax\\_wages-2014-en#page1](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/taxation/taxing-wages-2014_tax_wages-2014-en#page1)
- [77] PKF. *Worldwide Tax Guide 2011* [online]. 2011 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.pkf.com/media/387417/pkf%20worldwide%20tax%20guide%202011%20v2.pdf>
- [78] PKF. *Worldwide Tax Guide 2012* [online]. 2012 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.pkf.at/media/public/db/media/1/2011/08/47/pkf-international-worldwide-tax-guide-2012v2.pdf>
- [79] PKF. *Worldwide Tax Guide 2013* [online]. 2013 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.pkf.com/media/1956673/worldwide%20pkf%20tax%20guide%202013.pdf>
- [80] PKF. *Worldwide Tax Guide 2014* [online]. 2011 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.pkf.com/media/4335950/worldwide%20tax%20guide%202014%20v3.pdf>
- [81] PRAUSOVÁ, M. *Pregnantní indikátor pro komparaci daňového zatížení práce – rovná daň versus efektivní sazba daně*. [online]. 2011 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://emi.mvso.cz/EMI/2011-01/08%20Prausova/Prausova.pdf>
- [82] POLSKO. *Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych 2015 – tekst jednolity – wersja aktualizowana* [online]. 2013 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://aktyprawne.poznajpodatki.pl/podatek-dochodowy/ustawa-o-podatku-dochodowym-od-osob-fizycznych-2013-dz-u-2012-poz-361-tekst-jednolity/2/>
- [83] PŘÍHODOVÁ, V. a SKOUMALOVÁ, A. *Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a pojistné na důchodové spoření*. In: ŠUBRT, Bořivoj. *Abeceda mzdové účetní 2015*. 25. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 623 s. (kroužková vazba). ISBN 978-80-7263-922-9.

- [84] PŘIKRILOVÁ, H. a ŠIMČÍKOVÁ, R. *Pojistné na sociální zabezpečení*. In: ŠUBRT, Bořivoj. *Abeceda mzdové účetní 2015*. 25. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 623 s. (kroužková vazba). ISBN 978-80-7263-922-9.
- [85] PWC. *Expatriate's Tax Guide to Romania* [online]. 2011 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: [https://www.pwc.ro/en/publications/assets/assets\\_2011/ExpatsGuide2011.pdf](https://www.pwc.ro/en/publications/assets/assets_2011/ExpatsGuide2011.pdf)
- [86] RASMUSSEN, Mogens. *International double taxation*. Frederick, MD: Sold and distributed in North, Central and South America by Aspen Publishers, c2011, xi, 220 p. ISBN 9041134107.
- [87] RUMUNSKO. *CODUL FISCAL CU NORMELE METODOLOGICE DE APLICARE*. [online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: [http://static.anaf.ro/static/10/Anaf/Legislatie\\_R/Cod\\_fiscal\\_norme\\_2014.htm#\\_Toc304299655](http://static.anaf.ro/static/10/Anaf/Legislatie_R/Cod_fiscal_norme_2014.htm#_Toc304299655)
- [88] RUST, Alexander. *Double taxation within the European Union*. Frederick, MD: Sold and distributed in North, Central and South America by Aspen Publishers, c2011, xiv, 233 p. ISBN 9041135251.
- [89] RYLOVÁ, Zuzana. *Mezinárodní dvojí zdanění: smlouvy o zamezení dvojího zdanění, určení rezidence, způsoby vybírání daně, příjmy zahraničních osob, příjmy rezidentů, smlouva se Slovenskem včetně komentáře, převodní ceny*. 4. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 487 s. ISBN 978-80-7263-724-9.
- [90] RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 367 s. ISBN 978-80-7263-732-4.
- [91] SLOVENSKO. *Zákon o dani z příjmů* [online]. 2015 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.porada.sk/t6023-zakon-o-dani-z-prijmov-od-01-01-2015-a.html#49>
- [92] Smlouva mezi Českou republikou a Bulharskou republikou o zamezení dvojího zdanění a zabránění daňovému úniku v oboru daní a majetku č. 203 / 1999 Sb. 1999, 69.
- [93] Smlouva mezi Československou socialistickou republikou a Spolkovou republikou Německa o zamezení dvojího zdanění v oboru daní z příjmu a majetku č. 18/1984 Sb. [online]. 1984 [cit. 2015-04-30]. <http://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv/2015/prehled-platnych-smluv-ceske-republiky-o-20782>
- [94] Smlouva o zamezení dvojího zdanění mezi Českou republikou a Polskou republikou o zamezení dvojímu zdanění a zabránění daňovému úniku v oboru daní z příjmu č. 102 / 2012 Sb. [online]. 2012 [cit. 2015-04-30].

- <http://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv/2015/prehled-platnych-smluv-ceske-republiky-o-20782>
- [95] Smlouva o zamezení dvojího zdanění mezi Českou republikou a vládou Rumunska o zamezení dvojímu zdanění a zabránění daňovému úniku v oboru daní z příjmu č. 180/1994 Sb. [online]. 1994 [cit. 2015-04-30]. <http://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv/2015/prehled-platnych-smluv-ceske-republiky-o-20782>
- [96] Smlouva o zamezení dvojího zdanění mezi Českou republikou a Slovenskou republikou o zamezení dvojímu zdanění a zabránění daňovému úniku v oboru daní z příjmu č. 100/2003 Sb. [online]. 2003 [cit. 2015-04-30]. <http://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv/2015/prehled-platnych-smluv-ceske-republiky-o-20782>
- [97] Smlouva mezi vládou České a Slovenské Federativní Republiky a vládou Spojeného království Velké Británie a Severního Irska o zamezení dvojímu zdanění a zabránění daňovému úniku v oboru daní z příjmu a zisků z majetku č. 89/1992 Sb. [online]. 1992 [cit. 2015-04-30]. <http://www.mfcr.cz/cs/legislativa/dvoji-zdaneni/prehled-platnych-smluv/2015/prehled-platnych-smluv-ceske-republiky-o-20782>
- [98] SOCIAL SECURITY. *Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2014: Poland* [online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2014-2015/europe/poland.pdf>
- [99] SOCIAL SECURITY. *Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2014: United Kingdom* [online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2014-2015/europe/united-kingdom.html>
- [100] SOCIAL SECURITY. *Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2014: Germany* [online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2014-2015/europe/germany.pdf>
- [101] SOCIAL SECURITY. *Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2014: Romania* [online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2014-2015/europe/romania.pdf>
- [102] SOCIAL SECURITY. *Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2014: Slovak republic* [online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2014-2015/europe/slovak-republic.pdf>
- [103] SOCIÁLNA POISŤOVNA. *Slovník pojmov* [online]. 2015 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.socpoist.sk/slovník-pojmov/11s?prm1=670>



- [104]ŠIROKÝ, Jan. *Daně v Evropské unii: daňové systémy všech 27 členských států EU a Chorvatska: legislativní základy daňové harmonizace včetně judikátů SD: odraz ekonomické krize v daňové politice EU*. 5., aktualiz. a přeprac. vyd. Praha: Linde, 2012, 400 s. ISBN 978-80-7201-881-9.
- [105]UNITED KINGDOM. Income Tax Act 2007[online]. 2015 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z:<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2007/3/contents>
- [106]UNITED KINGDOM. *Pensions Act 2014: CHAPTER 19* [online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z:[http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2014/19/pdfs/ukpga\\_20140019\\_en.pdf](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2014/19/pdfs/ukpga_20140019_en.pdf)
- [107]ÚSTAVNÍ ZÁKON č. 395/2001 Sb.: kterým se mění ústavní zákon České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů [online]. 2001 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb01395&cd=76&typ=r>
- [108]VSSR. *Odvody od 1. 1. 2011a* [online]. 2012 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z:<http://www.vssr.sk/odvod/Odvody-od-1-1-2011.htm>
- [109]VSSR. *Odvody od 1. 7. 2011b* [online]. 2012 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z:<http://www.vssr.sk/odvod/Odvody-od-1-7-2011.htm>
- [110]VSSR. *Odvody od 1. 1. 2012 a od 1. 2. 2012* [online]. 2012 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.vssr.sk/odvod/Odvody-od-1-1-2012-a-od-1-2-2012.htm>
- [111]VSSR. *Odvody od 1. 1. 2013*[online]. 2013 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.vssr.sk/odvod/odvody-od-1-1-2013.htm>
- [112]VSSR. *Odvody od 1. 7. 2013*[online]. 2013 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.vssr.sk/odvod/Odvody-od-1-7-2013-2.htm>
- [113]VSSR. *Odvody od 1. 1. 2014*[online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.vssr.sk/odvod/odvody-od-1-1-2014.htm>
- [114]VSSR. *Odvody od 1. 7. 2014*[online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.vssr.sk/odvod/odvody-od-1-7-2014.htm>
- [115]VYŠKOVSKÁ, Magdaléna. *Cizinci a daně: zdaňování příjmů fyzických osob - cizích státních příslušníků v České republice*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 204 s. Téma (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-663-9.
- [116]WOLOWIEC, T. a Sobón, J. EU Integration and Harmonisation of Personal Income Taxation[online]. 2011 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2164299](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2164299)

- [117]Zákon č. 586/1992o daních z příjmů Sb. In: MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2015: úplná znění platná k 1. 1.2015*. 24. vyd. Praha: Grada, 2015, 272 s. ISBN 9788024755076.
- [118]Zákon č. 40/1993 Sb. o nabývání a pozbývání státního občanství České republiky, ve znění pozdějších předpisů [online]. 1992 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://zakony-online.cz/?s148&q148=all>
- [119]Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti [online]. 2004 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435\\_2004\\_2](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435_2004_2)
- [120]Zákon č. 48/1997 sb. o veřejném zdravotním pojištění ve znění pozdějších předpisů [online]. 2015 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: [https://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&nr=48~2F1997&rpp=15#seznamSOCIAL SECURITY](https://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&nr=48~2F1997&rpp=15#seznamSOCIAL_SECURITY). *Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2014: Bulgaria* [online]. 2014 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.socialsecurity.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2014-2015/europe/bulgaria.pdf>
- [121]Zákon č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky [online]. 1999 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&nr=326~2F1999&rpp=15#seznam>

# **Přílohy**

# A Zdaňovací tabulky pro Německo

## Einkommensteuer Grundtabelle 2014

[www.Grundtabelle.de](http://www.Grundtabelle.de)

Hilfreiche Steuertipps erhalten Sie unter [www.steuerschroeder.de](http://www.steuerschroeder.de)

Unsere Buchhaltungsprogramm erhalten Sie unter [www.MS-Buchhalter.de](http://www.MS-Buchhalter.de)

Einkommen	Steuer	Durchschnitts- steuersatz	Grenz- steuersatz	Solidaritäts- zuschlag	KiSt. 9%	Gesamt Steuer	Durchschnitts- steuersatz	Grenz- steuersatz
8.400 €	6	0%	6%	0,33	0,54	6,87	0%	7%
8.500 €	20	0%	14%	1,10	1,80	22,90	0%	16%
8.600 €	35	0%	15%	1,93	3,15	40,08	0%	17%
8.700 €	49	1%	14%	2,70	4,41	56,11	1%	16%
8.800 €	64	1%	15%	3,52	5,76	73,28	1%	17%
8.900 €	79	1%	15%	4,35	7,11	90,46	1%	17%
9.000 €	94	1%	15%	5,17	8,46	107,63	1%	17%
9.100 €	109	1%	15%	6,00	9,81	124,81	1%	17%
9.200 €	125	1%	16%	6,88	11,25	143,13	2%	18%
9.300 €	141	2%	16%	7,76	12,69	161,45	2%	18%
9.400 €	157	2%	16%	8,64	14,13	179,77	2%	18%
9.500 €	173	2%	16%	9,52	15,57	198,09	2%	18%
9.600 €	189	2%	16%	10,40	17,01	216,41	2%	18%
9.700 €	206	2%	17%	11,33	18,54	235,87	2%	19%
9.800 €	222	2%	16%	12,21	19,98	254,19	3%	18%
9.900 €	239	2%	17%	13,15	21,51	273,66	3%	19%
10.000 €	256	3%	17%	14,08	23,04	293,12	3%	19%
10.100 €	274	3%	18%	15,07	24,66	313,73	3%	21%
10.200 €	291	3%	17%	16,01	26,19	333,20	3%	19%
10.300 €	309	3%	18%	17,00	27,81	353,81	3%	21%
10.400 €	327	3%	18%	17,99	29,43	374,42	4%	21%
10.500 €	345	3%	18%	18,98	31,05	395,03	4%	21%
10.600 €	363	3%	18%	19,97	32,67	415,64	4%	21%
10.700 €	382	4%	19%	21,01	34,38	437,39	4%	22%
10.800 €	400	4%	18%	22,00	36,00	458,00	4%	21%
10.900 €	419	4%	19%	23,05	37,71	479,76	4%	22%
11.000 €	438	4%	19%	24,09	39,42	501,51	5%	22%
11.100 €	457	4%	19%	25,14	41,13	523,27	5%	22%
11.200 €	477	4%	20%	26,24	42,93	546,17	5%	23%
11.300 €	497	4%	20%	27,34	44,73	569,07	5%	23%
11.400 €	516	5%	19%	28,38	46,44	590,82	5%	22%
11.500 €	536	5%	20%	29,48	48,24	613,72	5%	23%
11.600 €	557	5%	21%	30,64	50,13	637,77	5%	24%
11.700 €	577	5%	20%	31,74	51,93	660,67	6%	23%
11.800 €	598	5%	21%	32,89	53,82	684,71	6%	24%
11.900 €	618	5%	20%	33,99	55,62	707,61	6%	23%
12.000 €	639	5%	21%	35,15	57,51	731,66	6%	24%
12.100 €	661	5%	22%	36,36	59,49	756,85	6%	25%
12.200 €	682	6%	21%	37,51	61,38	780,89	6%	24%
12.300 €	704	6%	22%	38,72	63,36	806,08	7%	25%
12.400 €	725	6%	21%	39,88	65,25	830,13	7%	24%
12.500 €	747	6%	22%	41,09	67,23	855,32	7%	25%
12.600 €	770	6%	23%	42,35	69,30	881,65	7%	26%
12.700 €	792	6%	22%	43,56	71,28	906,84	7%	25%
12.800 €	815	6%	23%	44,83	73,35	933,18	7%	26%
12.900 €	837	6%	22%	46,04	75,33	958,37	7%	25%
13.000 €	860	7%	23%	47,30	77,40	984,70	8%	26%
13.100 €	883	7%	23%	48,57	79,47	1011,04	8%	26%
13.200 €	907	7%	24%	49,89	81,63	1038,52	8%	27%
13.300 €	930	7%	23%	51,15	83,70	1064,85	8%	26%
13.400 €	954	7%	24%	52,47	85,86	1092,33	8%	27%
13.500 €	978	7%	24%	53,79	88,02	1119,81	8%	27%
13.600 €	1002	7%	24%	55,11	90,18	1147,29	8%	27%

Einkommen	Steuer	Durchschnitts steuersatz	Grenz- steuersatz	Solidaritäts- zuschlag	KiSt. 9%	Gesamt Steuer	Durchschnitts steuersatz	Grenz- steuersatz
13.700 €	1026	7%	24%	56,43	92,34	1174,77	9%	27%
13.800 €	1050	8%	24%	57,75	94,50	1202,25	9%	27%
13.900 €	1074	8%	24%	59,07	96,66	1229,73	9%	27%
14.000 €	1098	8%	24%	60,39	98,82	1257,21	9%	27%
14.100 €	1123	8%	25%	61,77	101,07	1285,84	9%	29%
14.200 €	1147	8%	24%	63,09	103,23	1313,32	9%	27%
14.300 €	1171	8%	24%	64,41	105,39	1340,80	9%	27%
14.400 €	1196	8%	25%	65,78	107,64	1369,42	10%	29%
14.500 €	1220	8%	24%	67,10	109,80	1396,90	10%	27%
14.600 €	1245	9%	25%	68,48	112,05	1425,53	10%	29%
14.700 €	1269	9%	24%	69,80	114,21	1453,01	10%	27%
14.800 €	1294	9%	25%	71,17	116,46	1481,63	10%	29%
14.900 €	1318	9%	24%	72,49	118,62	1509,11	10%	27%
15.000 €	1343	9%	25%	73,87	120,87	1537,74	10%	29%
15.100 €	1368	9%	25%	75,24	123,12	1566,36	10%	29%
15.200 €	1392	9%	24%	76,56	125,28	1593,84	10%	27%
15.300 €	1417	9%	25%	77,94	127,53	1622,47	11%	29%
15.400 €	1442	9%	25%	79,31	129,78	1651,09	11%	29%
15.500 €	1467	9%	25%	80,69	132,03	1679,72	11%	29%
15.600 €	1492	10%	25%	82,06	134,28	1708,34	11%	29%
15.700 €	1517	10%	25%	83,44	136,53	1736,97	11%	29%
15.800 €	1542	10%	25%	84,81	138,78	1765,59	11%	29%
15.900 €	1567	10%	25%	86,19	141,03	1794,22	11%	29%
16.000 €	1592	10%	25%	87,56	143,28	1822,84	11%	29%
16.100 €	1617	10%	25%	88,94	145,53	1851,47	11%	29%
16.200 €	1642	10%	25%	90,31	147,78	1880,09	12%	29%
16.300 €	1667	10%	25%	91,69	150,03	1908,72	12%	29%
16.400 €	1693	10%	26%	93,12	152,37	1938,49	12%	30%
16.500 €	1718	10%	25%	94,49	154,62	1967,11	12%	29%
16.600 €	1743	11%	25%	95,87	156,87	1995,74	12%	29%
16.700 €	1769	11%	26%	97,30	159,21	2025,51	12%	30%
16.800 €	1794	11%	25%	98,67	161,46	2054,13	12%	29%
16.900 €	1820	11%	26%	100,10	163,80	2083,90	12%	30%
17.000 €	1845	11%	25%	101,48	166,05	2112,53	12%	29%
17.100 €	1871	11%	26%	102,91	168,39	2142,30	13%	30%
17.200 €	1897	11%	26%	104,34	170,73	2172,07	13%	30%
17.300 €	1922	11%	25%	105,71	172,98	2200,69	13%	29%
17.400 €	1948	11%	26%	107,14	175,32	2230,46	13%	30%
17.500 €	1974	11%	26%	108,57	177,66	2260,23	13%	30%
17.600 €	2000	11%	26%	110,00	180,00	2290,00	13%	30%
17.700 €	2026	11%	26%	111,43	182,34	2319,77	13%	30%
17.800 €	2052	12%	26%	112,86	184,68	2349,54	13%	30%
17.900 €	2078	12%	26%	114,29	187,02	2379,31	13%	30%
18.000 €	2104	12%	26%	115,72	189,36	2409,08	13%	30%
18.100 €	2130	12%	26%	117,15	191,70	2438,85	13%	30%
18.200 €	2156	12%	26%	118,58	194,04	2468,62	14%	30%
18.300 €	2182	12%	26%	120,01	196,38	2498,39	14%	30%
18.400 €	2208	12%	26%	121,44	198,72	2528,16	14%	30%
18.500 €	2234	12%	26%	122,87	201,06	2557,93	14%	30%
18.600 €	2261	12%	27%	124,36	203,49	2588,85	14%	31%
18.700 €	2287	12%	26%	125,79	205,83	2618,62	14%	30%
18.800 €	2313	12%	26%	127,22	208,17	2648,39	14%	30%
18.900 €	2340	12%	27%	128,70	210,60	2679,30	14%	31%

Einkommen	Steuer	Durchschnitts- steuersatz	Grenz- steuersatz	Solidaritäts- zuschlag	KiSt. 9%	Gesamt Steuer	Durchschnitts- steuersatz	Grenz- steuersatz
19.000 €	2366	12%	26%	130,13	212,94	2709,07	14%	30%
19.100 €	2393	13%	27%	131,62	215,37	2739,99	14%	31%
19.200 €	2419	13%	26%	133,05	217,71	2769,76	14%	30%
19.300 €	2446	13%	27%	134,53	220,14	2800,67	15%	31%
19.400 €	2473	13%	27%	136,02	222,57	2831,59	15%	31%
19.500 €	2499	13%	26%	137,45	224,91	2861,36	15%	30%
19.600 €	2526	13%	27%	138,93	227,34	2892,27	15%	31%
19.700 €	2553	13%	27%	140,42	229,77	2923,19	15%	31%
19.800 €	2580	13%	27%	141,90	232,20	2954,10	15%	31%
19.900 €	2607	13%	27%	143,39	234,63	2985,02	15%	31%
20.000 €	2634	13%	27%	144,87	237,06	3015,93	15%	31%
20.100 €	2661	13%	27%	146,36	239,49	3046,85	15%	31%
20.200 €	2688	13%	27%	147,84	241,92	3077,76	15%	31%
20.300 €	2715	13%	27%	149,33	244,35	3108,68	15%	31%
20.400 €	2742	13%	27%	150,81	246,78	3139,59	15%	31%
20.500 €	2769	14%	27%	152,30	249,21	3170,51	15%	31%
20.600 €	2796	14%	27%	153,78	251,64	3201,42	16%	31%
20.700 €	2823	14%	27%	155,27	254,07	3232,34	16%	31%
20.800 €	2851	14%	28%	156,81	256,59	3264,40	16%	32%
20.900 €	2878	14%	27%	158,29	259,02	3295,31	16%	31%
21.000 €	2905	14%	27%	159,78	261,45	3326,23	16%	31%
21.100 €	2933	14%	28%	161,32	263,97	3358,29	16%	32%
21.200 €	2960	14%	27%	162,80	266,40	3389,20	16%	31%
21.300 €	2988	14%	28%	164,34	268,92	3421,26	16%	32%
21.400 €	3015	14%	27%	165,83	271,35	3452,18	16%	31%
21.500 €	3043	14%	28%	167,37	273,87	3484,24	16%	32%
21.600 €	3071	14%	28%	168,91	276,39	3516,30	16%	32%
21.700 €	3098	14%	27%	170,39	278,82	3547,21	16%	31%
21.800 €	3126	14%	28%	171,93	281,34	3579,27	16%	32%
21.900 €	3154	14%	28%	173,47	283,86	3611,33	16%	32%
22.000 €	3182	14%	28%	175,01	286,38	3643,39	17%	32%
22.100 €	3210	15%	28%	176,55	288,90	3675,45	17%	32%
22.200 €	3238	15%	28%	178,09	291,42	3707,51	17%	32%
22.300 €	3266	15%	28%	179,63	293,94	3739,57	17%	32%
22.400 €	3294	15%	28%	181,17	296,46	3771,63	17%	32%
22.500 €	3322	15%	28%	182,71	298,98	3803,69	17%	32%
22.600 €	3350	15%	28%	184,25	301,50	3835,75	17%	32%
22.700 €	3378	15%	28%	185,79	304,02	3867,81	17%	32%
22.800 €	3406	15%	28%	187,33	306,54	3899,87	17%	32%
22.900 €	3435	15%	29%	188,93	309,15	3933,08	17%	33%
23.000 €	3463	15%	28%	190,47	311,67	3965,14	17%	32%
23.100 €	3491	15%	28%	192,01	314,19	3997,20	17%	32%
23.200 €	3520	15%	29%	193,60	316,80	4030,40	17%	33%
23.300 €	3548	15%	28%	195,14	319,32	4062,46	17%	32%
23.400 €	3577	15%	29%	196,74	321,93	4095,67	18%	33%
23.500 €	3605	15%	28%	198,28	324,45	4127,73	18%	32%
23.600 €	3634	15%	29%	199,87	327,06	4160,93	18%	33%
23.700 €	3662	15%	28%	201,41	329,58	4192,99	18%	32%
23.800 €	3691	16%	29%	203,01	332,19	4226,20	18%	33%
23.900 €	3720	16%	29%	204,60	334,80	4259,40	18%	33%
24.000 €	3748	16%	28%	206,14	337,32	4291,46	18%	32%
24.100 €	3777	16%	29%	207,74	339,93	4324,67	18%	33%
24.200 €	3806	16%	29%	209,33	342,54	4357,87	18%	33%

Einkommen	Steuer	Durchschnitts steuersatz	Grenz-	Solidaritäts- zuschlag	KiSt. 9%	Gesamt Steuer	Durchschnitts steuersatz	Grenz-
24.300 €	3835	16%	29%	210,93	345,15	4391,08	18%	33%
24.400 €	3864	16%	29%	212,52	347,76	4424,28	18%	33%
24.500 €	3893	16%	29%	214,12	350,37	4457,49	18%	33%
24.600 €	3922	16%	29%	215,71	352,98	4490,69	18%	33%
24.700 €	3951	16%	29%	217,31	355,59	4523,90	18%	33%
24.800 €	3980	16%	29%	218,90	358,20	4557,10	18%	33%
24.900 €	4009	16%	29%	220,50	360,81	4590,31	18%	33%
25.000 €	4039	16%	30%	222,15	363,51	4624,66	18%	34%
25.100 €	4068	16%	29%	223,74	366,12	4657,86	19%	33%
25.200 €	4097	16%	29%	225,34	368,73	4691,07	19%	33%
25.300 €	4127	16%	30%	226,99	371,43	4725,42	19%	34%
25.400 €	4156	16%	29%	228,58	374,04	4758,62	19%	33%
25.500 €	4185	16%	29%	230,18	376,65	4791,83	19%	33%
25.600 €	4215	16%	30%	231,83	379,35	4826,18	19%	34%
25.700 €	4244	17%	29%	233,42	381,96	4859,38	19%	33%
25.800 €	4274	17%	30%	235,07	384,66	4893,73	19%	34%
25.900 €	4304	17%	30%	236,72	387,36	4928,08	19%	34%
26.000 €	4333	17%	29%	238,32	389,97	4961,29	19%	33%
26.100 €	4363	17%	30%	239,97	392,67	4995,64	19%	34%
26.200 €	4393	17%	30%	241,62	395,37	5029,99	19%	34%
26.300 €	4423	17%	30%	243,27	398,07	5064,34	19%	34%
26.400 €	4453	17%	30%	244,92	400,77	5098,69	19%	34%
26.500 €	4482	17%	29%	246,51	403,38	5131,89	19%	33%
26.600 €	4512	17%	30%	248,16	406,08	5166,24	19%	34%
26.700 €	4542	17%	30%	249,81	408,78	5200,59	19%	34%
26.800 €	4572	17%	30%	251,46	411,48	5234,94	20%	34%
26.900 €	4603	17%	31%	253,17	414,27	5270,44	20%	35%
27.000 €	4633	17%	30%	254,82	416,97	5304,79	20%	34%
27.100 €	4663	17%	30%	256,47	419,67	5339,14	20%	34%
27.200 €	4693	17%	30%	258,12	422,37	5373,49	20%	34%
27.300 €	4723	17%	30%	259,77	425,07	5407,84	20%	34%
27.400 €	4754	17%	31%	261,47	427,86	5443,33	20%	35%
27.500 €	4784	17%	30%	263,12	430,56	5477,68	20%	34%
27.600 €	4814	17%	30%	264,77	433,26	5512,03	20%	34%
27.700 €	4845	17%	31%	266,48	436,05	5547,53	20%	35%
27.800 €	4875	18%	30%	268,13	438,75	5581,88	20%	34%
27.900 €	4906	18%	31%	269,83	441,54	5617,37	20%	35%
28.000 €	4937	18%	31%	271,54	444,33	5652,87	20%	35%
28.100 €	4967	18%	30%	273,19	447,03	5687,22	20%	34%
28.200 €	4998	18%	31%	274,89	449,82	5722,71	20%	35%
28.300 €	5029	18%	31%	276,60	452,61	5758,21	20%	35%
28.400 €	5059	18%	30%	278,25	455,31	5792,56	20%	34%
28.500 €	5090	18%	31%	279,95	458,10	5828,05	20%	35%
28.600 €	5121	18%	31%	281,66	460,89	5863,55	21%	35%
28.700 €	5152	18%	31%	283,36	463,68	5899,04	21%	35%
28.800 €	5183	18%	31%	285,07	466,47	5934,54	21%	35%
28.900 €	5214	18%	31%	286,77	469,26	5970,03	21%	35%
29.000 €	5245	18%	31%	288,48	472,05	6005,53	21%	35%
29.100 €	5276	18%	31%	290,18	474,84	6041,02	21%	35%
29.200 €	5307	18%	31%	291,89	477,63	6076,52	21%	35%
29.300 €	5338	18%	31%	293,59	480,42	6112,01	21%	35%
29.400 €	5370	18%	32%	295,35	483,30	6148,65	21%	37%
29.500 €	5401	18%	31%	297,06	486,09	6184,15	21%	35%

Einkommen	Steuer	Durchschnitts- steuersatz	Grenz-	Solidaritäts- zuschlag	KiSt. 9%	Gesamt Steuer	Durchschnitts- steuersatz	Grenz-
29.600 €	5432	18%	31%	298,76	488,88	6219,64	21%	35%
29.700 €	5464	18%	32%	300,52	491,76	6256,28	21%	37%
29.800 €	5495	18%	31%	302,23	494,55	6291,78	21%	35%
29.900 €	5527	18%	32%	303,99	497,43	6328,42	21%	37%
30.000 €	5558	19%	31%	305,69	500,22	6363,91	21%	35%
30.100 €	5590	19%	32%	307,45	503,10	6400,55	21%	37%
30.200 €	5621	19%	31%	309,16	505,89	6436,05	21%	35%
30.300 €	5653	19%	32%	310,92	508,77	6472,69	21%	37%
30.400 €	5685	19%	32%	312,68	511,65	6509,33	21%	37%
30.500 €	5716	19%	31%	314,38	514,44	6544,82	21%	35%
30.600 €	5748	19%	32%	316,14	517,32	6581,46	22%	37%
30.700 €	5780	19%	32%	317,90	520,20	6618,10	22%	37%
30.800 €	5812	19%	32%	319,66	523,08	6654,74	22%	37%
30.900 €	5844	19%	32%	321,42	525,96	6691,38	22%	37%
31.000 €	5876	19%	32%	323,18	528,84	6728,02	22%	37%
31.100 €	5908	19%	32%	324,94	531,72	6764,66	22%	37%
31.200 €	5940	19%	32%	326,70	534,60	6801,30	22%	37%
31.300 €	5972	19%	32%	328,46	537,48	6837,94	22%	37%
31.400 €	6004	19%	32%	330,22	540,36	6874,58	22%	37%
31.500 €	6036	19%	32%	331,98	543,24	6911,22	22%	37%
31.600 €	6068	19%	32%	333,74	546,12	6947,86	22%	37%
31.700 €	6101	19%	33%	335,56	549,09	6985,65	22%	38%
31.800 €	6133	19%	32%	337,32	551,97	7022,29	22%	37%
31.900 €	6165	19%	32%	339,08	554,85	7058,93	22%	37%
32.000 €	6198	19%	33%	340,89	557,82	7096,71	22%	38%
32.100 €	6230	19%	32%	342,65	560,70	7133,35	22%	37%
32.200 €	6263	19%	33%	344,47	563,67	7171,14	22%	38%
32.300 €	6295	19%	32%	346,23	566,55	7207,78	22%	37%
32.400 €	6328	20%	33%	348,04	569,52	7245,56	22%	38%
32.500 €	6361	20%	33%	349,86	572,49	7283,35	22%	38%
32.600 €	6393	20%	32%	351,62	575,37	7319,99	22%	37%
32.700 €	6426	20%	33%	353,43	578,34	7357,77	23%	38%
32.800 €	6459	20%	33%	355,25	581,31	7395,56	23%	38%
32.900 €	6492	20%	33%	357,06	584,28	7433,34	23%	38%
33.000 €	6525	20%	33%	358,88	587,25	7471,13	23%	38%
33.100 €	6558	20%	33%	360,69	590,22	7508,91	23%	38%
33.200 €	6591	20%	33%	362,51	593,19	7546,70	23%	38%
33.300 €	6624	20%	33%	364,32	596,16	7584,48	23%	38%
33.400 €	6657	20%	33%	366,14	599,13	7622,27	23%	38%
33.500 €	6690	20%	33%	367,95	602,10	7660,05	23%	38%
33.600 €	6723	20%	33%	369,77	605,07	7697,84	23%	38%
33.700 €	6756	20%	33%	371,58	608,04	7735,62	23%	38%
33.800 €	6789	20%	33%	373,40	611,01	7773,41	23%	38%
33.900 €	6823	20%	34%	375,27	614,07	7812,34	23%	39%
34.000 €	6856	20%	33%	377,08	617,04	7850,12	23%	38%
34.100 €	6889	20%	33%	378,90	620,01	7887,91	23%	38%
34.200 €	6923	20%	34%	380,77	623,07	7926,84	23%	39%
34.300 €	6956	20%	33%	382,58	626,04	7964,62	23%	38%
34.400 €	6990	20%	34%	384,45	629,10	8003,55	23%	39%
34.500 €	7023	20%	33%	386,27	632,07	8041,34	23%	38%
34.600 €	7057	20%	34%	388,14	635,13	8080,27	23%	39%
34.700 €	7091	20%	34%	390,01	638,19	8119,20	23%	39%
34.800 €	7124	20%	33%	391,82	641,16	8156,98	23%	38%



Einkommen	Steuer	Durchschnitts steuersatz	Grenz-	Solidaritäts- zuschlag	KiSt. 9%	Gesamt Steuer	Durchschnitts steuersatz	Grenz-
34.900 €	7158	21%	34%	393,69	644,22	8195,91	23%	39%
35.000 €	7192	21%	34%	395,56	647,28	8234,84	24%	39%
35.100 €	7226	21%	34%	397,43	650,34	8273,77	24%	39%
35.200 €	7260	21%	34%	399,30	653,40	8312,70	24%	39%
35.300 €	7294	21%	34%	401,17	656,46	8351,63	24%	39%
35.400 €	7328	21%	34%	403,04	659,52	8390,56	24%	39%
35.500 €	7362	21%	34%	404,91	662,58	8429,49	24%	39%
35.600 €	7396	21%	34%	406,78	665,64	8468,42	24%	39%
35.700 €	7430	21%	34%	408,65	668,70	8507,35	24%	39%
35.800 €	7464	21%	34%	410,52	671,76	8546,28	24%	39%
35.900 €	7498	21%	34%	412,39	674,82	8585,21	24%	39%
36.000 €	7532	21%	34%	414,26	677,88	8624,14	24%	39%
36.100 €	7567	21%	35%	416,19	681,03	8664,22	24%	40%
36.200 €	7601	21%	34%	418,06	684,09	8703,15	24%	39%
36.300 €	7635	21%	34%	419,93	687,15	8742,08	24%	39%
36.400 €	7670	21%	35%	421,85	690,30	8782,15	24%	40%
36.500 €	7704	21%	34%	423,72	693,36	8821,08	24%	39%
36.600 €	7739	21%	35%	425,65	696,51	8861,16	24%	40%
36.700 €	7773	21%	34%	427,52	699,57	8900,09	24%	39%
36.800 €	7808	21%	35%	429,44	702,72	8940,16	24%	40%
36.900 €	7843	21%	35%	431,37	705,87	8980,24	24%	40%
37.000 €	7877	21%	34%	433,24	708,93	9019,17	24%	39%
37.100 €	7912	21%	35%	435,16	712,08	9059,24	24%	40%
37.200 €	7947	21%	35%	437,09	715,23	9099,32	24%	40%
37.300 €	7982	21%	35%	439,01	718,38	9139,39	25%	40%
37.400 €	8017	21%	35%	440,94	721,53	9179,47	25%	40%
37.500 €	8052	21%	35%	442,86	724,68	9219,54	25%	40%
37.600 €	8087	22%	35%	444,79	727,83	9259,62	25%	40%
37.700 €	8122	22%	35%	446,71	730,98	9299,69	25%	40%
37.800 €	8157	22%	35%	448,64	734,13	9339,77	25%	40%
37.900 €	8192	22%	35%	450,56	737,28	9379,84	25%	40%
38.000 €	8227	22%	35%	452,49	740,43	9419,92	25%	40%
38.100 €	8262	22%	35%	454,41	743,58	9459,99	25%	40%
38.200 €	8298	22%	36%	456,39	746,82	9501,21	25%	41%
38.300 €	8333	22%	35%	458,32	749,97	9541,29	25%	40%
38.400 €	8368	22%	35%	460,24	753,12	9581,36	25%	40%
38.500 €	8404	22%	36%	462,22	756,36	9622,58	25%	41%
38.600 €	8439	22%	35%	464,15	759,51	9662,66	25%	40%
38.700 €	8475	22%	36%	466,13	762,75	9703,88	25%	41%
38.800 €	8510	22%	35%	468,05	765,90	9743,95	25%	40%
38.900 €	8546	22%	36%	470,03	769,14	9785,17	25%	41%
39.000 €	8581	22%	35%	471,96	772,29	9825,25	25%	40%
39.100 €	8617	22%	36%	473,94	775,53	9866,47	25%	41%
39.200 €	8653	22%	36%	475,92	778,77	9907,69	25%	41%
39.300 €	8688	22%	35%	477,84	781,92	9947,76	25%	40%
39.400 €	8724	22%	36%	479,82	785,16	9988,98	25%	41%
39.500 €	8760	22%	36%	481,80	788,40	10030,20	25%	41%
39.600 €	8796	22%	36%	483,78	791,64	10071,42	25%	41%
39.700 €	8832	22%	36%	485,76	794,88	10112,64	25%	41%
39.800 €	8868	22%	36%	487,74	798,12	10153,86	26%	41%
39.900 €	8904	22%	36%	489,72	801,36	10195,08	26%	41%
40.000 €	8940	22%	36%	491,70	804,60	10236,30	26%	41%
40.100 €	8976	22%	36%	493,68	807,84	10277,52	26%	41%

Einkommen	Steuer	Durchschnitts- steuersatz	Grenz- steuersatz	Solidaritäts- zuschlag	KiSt. 9%	Gesamt Steuer	Durchschnitts- steuersatz	Grenz- steuersatz
40.200 €	9012	22%	36%	495,66	811,08	10318,74	26%	41%
40.300 €	9049	22%	37%	497,70	814,41	10361,11	26%	42%
40.400 €	9085	22%	36%	499,68	817,65	10402,33	26%	41%
40.500 €	9121	23%	36%	501,66	820,89	10443,55	26%	41%
40.600 €	9158	23%	37%	503,69	824,22	10485,91	26%	42%
40.700 €	9194	23%	36%	505,67	827,46	10527,13	26%	41%
40.800 €	9230	23%	36%	507,65	830,70	10568,35	26%	41%
40.900 €	9267	23%	37%	509,69	834,03	10610,72	26%	42%
41.000 €	9303	23%	36%	511,67	837,27	10651,94	26%	41%
41.100 €	9340	23%	37%	513,70	840,60	10694,30	26%	42%
41.200 €	9377	23%	37%	515,74	843,93	10736,67	26%	42%
41.300 €	9413	23%	36%	517,72	847,17	10777,89	26%	41%
41.400 €	9450	23%	37%	519,75	850,50	10820,25	26%	42%
41.500 €	9487	23%	37%	521,79	853,83	10862,62	26%	42%
41.600 €	9524	23%	37%	523,82	857,16	10904,98	26%	42%
41.700 €	9561	23%	37%	525,86	860,49	10947,35	26%	42%
41.800 €	9597	23%	36%	527,84	863,73	10988,57	26%	41%
41.900 €	9634	23%	37%	529,87	867,06	11030,93	26%	42%
42.000 €	9671	23%	37%	531,91	870,39	11073,30	26%	42%
42.100 €	9708	23%	37%	533,94	873,72	11115,66	26%	42%
42.200 €	9746	23%	38%	536,03	877,14	11159,17	26%	44%
42.300 €	9783	23%	37%	538,07	880,47	11201,54	26%	42%
42.400 €	9820	23%	37%	540,10	883,80	11243,90	27%	42%
42.500 €	9857	23%	37%	542,14	887,13	11286,27	27%	42%
42.600 €	9894	23%	37%	544,17	890,46	11328,63	27%	42%
42.700 €	9932	23%	38%	546,26	893,88	11372,14	27%	44%
42.800 €	9969	23%	37%	548,30	897,21	11414,51	27%	42%
42.900 €	10006	23%	37%	550,33	900,54	11456,87	27%	42%
43.000 €	10044	23%	38%	552,42	903,96	11500,38	27%	44%
43.100 €	10081	23%	37%	554,46	907,29	11542,75	27%	42%
43.200 €	10119	23%	38%	556,55	910,71	11586,26	27%	44%
43.300 €	10157	23%	38%	558,64	914,13	11629,77	27%	44%
43.400 €	10194	23%	37%	560,67	917,46	11672,13	27%	42%
43.500 €	10232	24%	38%	562,76	920,88	11715,64	27%	44%
43.600 €	10270	24%	38%	564,85	924,30	11759,15	27%	44%
43.700 €	10307	24%	37%	566,89	927,63	11801,52	27%	42%
43.800 €	10345	24%	38%	568,98	931,05	11845,03	27%	44%
43.900 €	10383	24%	38%	571,07	934,47	11888,54	27%	44%
44.000 €	10421	24%	38%	573,16	937,89	11932,05	27%	44%
44.100 €	10459	24%	38%	575,25	941,31	11975,56	27%	44%
44.200 €	10497	24%	38%	577,34	944,73	12019,07	27%	44%
44.300 €	10535	24%	38%	579,43	948,15	12062,58	27%	44%
44.400 €	10573	24%	38%	581,52	951,57	12106,09	27%	44%
44.500 €	10611	24%	38%	583,61	954,99	12149,60	27%	44%
44.600 €	10649	24%	38%	585,70	958,41	12193,11	27%	44%
44.700 €	10688	24%	39%	587,84	961,92	12237,76	27%	45%
44.800 €	10726	24%	38%	589,93	965,34	12281,27	27%	44%
44.900 €	10764	24%	38%	592,02	968,76	12324,78	27%	44%
45.000 €	10803	24%	39%	594,17	972,27	12369,44	27%	45%
45.100 €	10841	24%	38%	596,26	975,69	12412,95	28%	44%
45.200 €	10880	24%	39%	598,40	979,20	12457,60	28%	45%
45.300 €	10918	24%	38%	600,49	982,62	12501,11	28%	44%
45.400 €	10957	24%	39%	602,64	986,13	12545,77	28%	45%

Einkommen	Steuer	Durchschnitts- steuersatz	Grenz- steuersatz	Solidaritäts- zuschlag	KiSt. 9%	Gesamt Steuer	Durchschnitts- steuersatz	Grenz- steuersatz
45.500 €	10995	24%	38%	604,73	989,55	12589,28	28%	44%
45.600 €	11034	24%	39%	606,87	993,06	12633,93	28%	45%
45.700 €	11073	24%	39%	609,02	996,57	12678,59	28%	45%
45.800 €	11111	24%	38%	611,11	999,99	12722,10	28%	44%
45.900 €	11150	24%	39%	613,25	1003,50	12766,75	28%	45%
46.000 €	11189	24%	39%	615,40	1007,01	12811,41	28%	45%
46.100 €	11228	24%	39%	617,54	1010,52	12856,06	28%	45%
46.200 €	11267	24%	39%	619,69	1014,03	12900,72	28%	45%
46.300 €	11306	24%	39%	621,83	1017,54	12945,37	28%	45%
46.400 €	11345	24%	39%	623,98	1021,05	12990,03	28%	45%
46.500 €	11384	24%	39%	626,12	1024,56	13034,68	28%	45%
46.600 €	11423	25%	39%	628,27	1028,07	13079,34	28%	45%
46.700 €	11462	25%	39%	630,41	1031,58	13123,99	28%	45%
46.800 €	11501	25%	39%	632,56	1035,09	13168,65	28%	45%
46.900 €	11540	25%	39%	634,70	1038,60	13213,30	28%	45%
47.000 €	11580	25%	40%	636,90	1042,20	13259,10	28%	46%
47.100 €	11619	25%	39%	639,05	1045,71	13303,76	28%	45%
47.200 €	11658	25%	39%	641,19	1049,22	13348,41	28%	45%
47.300 €	11698	25%	40%	643,39	1052,82	13394,21	28%	46%
47.400 €	11737	25%	39%	645,54	1056,33	13438,87	28%	45%
47.500 €	11777	25%	40%	647,74	1059,93	13484,67	28%	46%
47.600 €	11816	25%	39%	649,88	1063,44	13529,32	28%	45%
47.700 €	11856	25%	40%	652,08	1067,04	13575,12	28%	46%
47.800 €	11896	25%	40%	654,28	1070,64	13620,92	28%	46%
47.900 €	11935	25%	39%	656,43	1074,15	13665,58	29%	45%
48.000 €	11975	25%	40%	658,63	1077,75	13711,38	29%	46%
48.100 €	12015	25%	40%	660,83	1081,35	13757,18	29%	46%
48.200 €	12055	25%	40%	663,03	1084,95	13802,98	29%	46%
48.300 €	12095	25%	40%	665,23	1088,55	13848,78	29%	46%
48.400 €	12134	25%	39%	667,37	1092,06	13893,43	29%	45%
48.500 €	12174	25%	40%	669,57	1095,66	13939,23	29%	46%
48.600 €	12214	25%	40%	671,77	1099,26	13985,03	29%	46%
48.700 €	12255	25%	41%	674,03	1102,95	14031,98	29%	47%
48.800 €	12295	25%	40%	676,23	1106,55	14077,78	29%	46%
48.900 €	12335	25%	40%	678,43	1110,15	14123,58	29%	46%
49.000 €	12375	25%	40%	680,63	1113,75	14169,38	29%	46%
49.100 €	12415	25%	40%	682,83	1117,35	14215,18	29%	46%
49.200 €	12456	25%	41%	685,08	1121,04	14262,12	29%	47%
49.300 €	12496	25%	40%	687,28	1124,64	14307,92	29%	46%
49.400 €	12536	25%	40%	689,48	1128,24	14353,72	29%	46%
49.500 €	12577	25%	41%	691,74	1131,93	14400,67	29%	47%
49.600 €	12617	25%	40%	693,94	1135,53	14446,47	29%	46%
49.700 €	12658	25%	41%	696,19	1139,22	14493,41	29%	47%
49.800 €	12698	25%	40%	698,39	1142,82	14539,21	29%	46%
49.900 €	12739	26%	41%	700,65	1146,51	14586,16	29%	47%
50.000 €	12780	26%	41%	702,90	1150,20	14633,10	29%	47%
50.100 €	12820	26%	40%	705,10	1153,80	14678,90	29%	46%
50.200 €	12861	26%	41%	707,36	1157,49	14725,85	29%	47%
50.300 €	12902	26%	41%	709,61	1161,18	14772,79	29%	47%
50.400 €	12943	26%	41%	711,87	1164,87	14819,74	29%	47%
50.500 €	12984	26%	41%	714,12	1168,56	14866,68	29%	47%
50.600 €	13024	26%	40%	716,32	1172,16	14912,48	29%	46%
50.700 €	13065	26%	41%	718,58	1175,85	14959,43	30%	47%

Einkommen	Steuer	Durchschnitts- steuersatz	Grenz- steuersatz	Solidaritäts- zuschlag	KiSt. 9%	Gesamt Steuer	Durchschnitts- steuersatz	Grenz- steuersatz
50.800 €	13106	26%	41%	720,83	1179,54	15006,37	30%	47%
50.900 €	13148	26%	42%	723,14	1183,32	15054,46	30%	48%
51.000 €	13189	26%	41%	725,40	1187,01	15101,41	30%	47%
51.100 €	13230	26%	41%	727,65	1190,70	15148,35	30%	47%
51.200 €	13271	26%	41%	729,91	1194,39	15195,30	30%	47%
51.300 €	13312	26%	41%	732,16	1198,08	15242,24	30%	47%
51.400 €	13354	26%	42%	734,47	1201,86	15290,33	30%	48%
51.500 €	13395	26%	41%	736,73	1205,55	15337,28	30%	47%
51.600 €	13436	26%	41%	738,98	1209,24	15384,22	30%	47%
51.700 €	13478	26%	42%	741,29	1213,02	15432,31	30%	48%
51.800 €	13519	26%	41%	743,55	1216,71	15479,26	30%	47%
51.900 €	13561	26%	42%	745,86	1220,49	15527,35	30%	48%
52.000 €	13602	26%	41%	748,11	1224,18	15574,29	30%	47%
52.100 €	13644	26%	42%	750,42	1227,96	15622,38	30%	48%
52.200 €	13686	26%	42%	752,73	1231,74	15670,47	30%	48%
52.300 €	13727	26%	41%	754,99	1235,43	15717,42	30%	47%
52.400 €	13769	26%	42%	757,30	1239,21	15765,51	30%	48%
52.500 €	13811	26%	42%	759,61	1242,99	15813,60	30%	48%
52.600 €	13853	26%	42%	761,92	1246,77	15861,69	30%	48%
52.700 €	13895	26%	42%	764,23	1250,55	15909,78	30%	48%
52.800 €	13937	26%	42%	766,54	1254,33	15957,87	30%	48%
52.900 €	13979	26%	42%	768,85	1258,11	16005,96	30%	48%
53.000 €	14021	26%	42%	771,16	1261,89	16054,05	30%	48%
53.100 €	14063	26%	42%	773,47	1265,67	16102,14	30%	48%
53.200 €	14105	27%	42%	775,78	1269,45	16150,23	30%	48%
53.300 €	14147	27%	42%	778,09	1273,23	16198,32	30%	48%
53.400 €	14189	27%	42%	780,40	1277,01	16246,41	30%	48%
53.500 €	14231	27%	42%	782,71	1280,79	16294,50	30%	48%
53.600 €	14273	27%	42%	785,02	1284,57	16342,59	30%	48%
53.700 €	14315	27%	42%	787,33	1288,35	16390,68	31%	48%
53.800 €	14357	27%	42%	789,64	1292,13	16438,77	31%	48%
53.900 €	14399	27%	42%	791,95	1295,91	16486,86	31%	48%
54.000 €	14441	27%	42%	794,26	1299,69	16534,95	31%	48%
54.100 €	14483	27%	42%	796,57	1303,47	16583,04	31%	48%
54.200 €	14525	27%	42%	798,88	1307,25	16631,13	31%	48%
54.300 €	14567	27%	42%	801,19	1311,03	16679,22	31%	48%
54.400 €	14609	27%	42%	803,50	1314,81	16727,31	31%	48%
54.500 €	14651	27%	42%	805,81	1318,59	16775,40	31%	48%
54.600 €	14693	27%	42%	808,12	1322,37	16823,49	31%	48%
54.700 €	14735	27%	42%	810,43	1326,15	16871,58	31%	48%
54.800 €	14777	27%	42%	812,74	1329,93	16919,67	31%	48%
54.900 €	14819	27%	42%	815,05	1333,71	16967,76	31%	48%
55.000 €	14861	27%	42%	817,36	1337,49	17015,85	31%	48%
55.100 €	14903	27%	42%	819,67	1341,27	17063,94	31%	48%
55.200 €	14945	27%	42%	821,98	1345,05	17112,03	31%	48%
55.300 €	14987	27%	42%	824,29	1348,83	17160,12	31%	48%
55.400 €	15029	27%	42%	826,60	1352,61	17208,21	31%	48%
55.500 €	15071	27%	42%	828,91	1356,39	17256,30	31%	48%
55.600 €	15113	27%	42%	831,22	1360,17	17304,39	31%	48%
55.700 €	15155	27%	42%	833,53	1363,95	17352,48	31%	48%
55.800 €	15197	27%	42%	835,84	1367,73	17400,57	31%	48%
55.900 €	15239	27%	42%	838,15	1371,51	17448,66	31%	48%
56.000 €	15281	27%	42%	840,46	1375,29	17496,75	31%	48%

Zdroj: CYBERLAB, 2015

## B Důchodový věk pojištěnců narozených v období let 1936 až 1977 v ČR

Rok narození	Důchodový věk činí u					
	mužů	žen s počtem vychovaných dětí				
		0	1	2	3 - 4	5 a více
1936	60r+2m	57r	56r	55r	54r	53r
1937	60r+4m	57r	56r	55r	54r	53r
1938	60r+6m	57r	56r	55r	54r	53r
1939	60r+8m	57r+4m	56r	55r	54r	53r
1940	60r+10m	57r+8m	56r+4m	55r	54r	53r
1941	61r	58r	56r+8m	55r+4m	54r	53r
1942	61r+2m	58r+4m	57r	55r+8m	54r+4m	53r
1943	61r+4m	58r+8m	57r+4m	56r	54r+8m	53r+4m
1944	61r+6m	59r	57r+8m	56r+4m	55r	53r+8m
1945	61r+8m	59r+4m	58r	56r+8m	55r+4m	54r
1946	61r+10m	59r+8m	58r+4m	57r	55r+8m	54r+4m
1947	62r	60r	58r+8m	57r+4m	56r	54r+8m
1948	62r+2m	60r+4m	59r	57r+8m	56r+4m	55r
1949	62r+4m	60r+8m	59r+4m	58r	56r+8m	55r+4m

1950	62r+6m	61r	59r+8m	58r+4m	57r	55r+8m
1951	62r+8m	61r+4m	60r	58r+8m	57r+4m	56r
1952	62r+10m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m	56r+4m
1953	63r	62r	60r+8m	59r+4m	58r	56r+8m
1954	63r+2m	62r+4m	61r	59r+8m	58r+4m	57r
1955	63r+4m	62r+8m	61r+4m	60r	58r+8m	57r+4m
1956	63r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m
1957	63r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+4m	58r
1958	63r+10m	63r+10m	62r+8m	61r+2m	59r+8m	58r+4m
1959	64r	64r	63r+2m	61r+8m	60r+2m	58r+8m
1960	64r+2m	64r+2m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+2m
1961	64r+4m	64r+4m	64r+2m	62r+8m	61r+2m	59r+8m
1962	64r+6m	64r+6m	64r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+2m
1963	64r+8m	64r+8m	64r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m
1964	64r+10m	64r+10m	64r+10m	64r+2m	62r+8m	61r+2m
1965	65r	65r	65r	64r+8m	63+2mr	61r+8m
1966	65r+2m	65r+2m	65r+2m	65r+2m	63r+8m	62r+2m
1967	65r+4m	65r+4m	65r+4m	65r+4m	64r+2m	62r+8m
1968	65r+6m	65r+6m	65r+6m	65r+6m	64r+8m	63r+2m
1969	65r+8m	65r+8m	65r+8m	65r+8m	65r+2m	63r+8m
1970	65r+10m	65r+10m	65r+10m	65r+10m	65r+8m	64r+2m
1971	66r	66r	66r	66r	66r	64r+8m

1972	66r+2m	66r+2m	66r+2m	66r+2m	66r+2m	65r+2m
1973	66r+4m	66r+4m	66r+4m	66r+4m	66r+4m	65r+8m
1974	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+2m
1975	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m
1976	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m
1977	67r	67r	67r	67r	67r	67r

Zdroj: ČSSZ, 2014

## C Přehled platných smluv ČR o zamezení dvojího zdanění v oboru daní z příjmu, resp. z příjmu a z majetku

PODLE STAVU K 5.3.2015			
	Smluvní stát	Platnost ode dne	Sbírka zákonů (event. Sbírka mezinárodních smluv)
1	Albánie	10.9.1996	<a href="#">270/1996 Sb.</a>
2	Arménie	15.7.2009	<a href="#">86/2009 Sb.m.s.</a>
3	Austrálie	27.11.1995	<a href="#">5/1996 Sb.</a>
4	Ázerbájdžán	16.6.2006	<a href="#">74/2006 Sb.m.s.</a>
5	Bahrajn	10.4.2012	<a href="#">59/2012 Sb.m.s.</a>
6	Barbados	6.6.2012	<a href="#">69/2012 Sb.m.s.</a>
7	Belgie	24.7.2000	<a href="#">95/2000 Sb.m.s.</a>
8	Bělorusko	15.1.1998	<a href="#">31/1998 Sb.</a>
9	Bosna a Hercegovina	12.5.2010	<a href="#">58/2010 Sb. m.s.</a>
10	Brazílie	14.11.1990	<a href="#">200/1991 Sb.</a>
11	Bulharsko	2.7.1999	<a href="#">203/1999 Sb.</a>
12	Čína	4.5.2011	<a href="#">65/2011 Sb.m.s.</a>
13	Dánsko	17.12.2012	<a href="#">14/2013 Sb.m.s.</a>
14	Egypt	4.10.1995	<a href="#">283/1995 Sb.</a>
15	Estonsko	26.5.1995	<a href="#">184/1995 Sb.</a>
16	Etiopie	30.5.2008	<a href="#">54/2008 Sb.m.s.</a>
17	Filipíny	23.9.2003	<a href="#">132/2003 Sb.m.s.</a>
18	Finsko	12.12.1995	<a href="#">43/1996 Sb.</a>
19	Francie	1.7.2005	<a href="#">79/2005 Sb.m.s.</a>
20	Gruzie	4.5.2007	<a href="#">40/2007 Sb.m.s.</a>
21	Hongkong	24.1.2012	<a href="#">49/2012 Sb.m.s.</a>
22	Chorvatsko	28.12.1999	<a href="#">42/2000 Sb.m.s.</a>
23	Indie	27.9.1999	<a href="#">301/1999 Sb.</a>
24	Indonésie	26.1.1996	<a href="#">67/1996 Sb.</a>
25	Irsko	21.4.1996	<a href="#">163/1996 Sb.</a>
26	Island	28.12.2000	<a href="#">11/2001 Sb.m.s.</a>
27	Itálie	26.6.1984	<a href="#">17/1985 Sb.</a>
28	Izrael	23.12.1994	<a href="#">21/1995 Sb.</a>
29	Japonsko	25.11.1978	<a href="#">46/1979 Sb.</a>



30	JAR (Jihoafrická republika)	3.12.1997	<a href="#">7/1998 Sb.</a>
31	Jordánsko	7.11.2007	<a href="#">88/2007 Sb.m.s.</a>
32	Kanada	28.5.2002	<a href="#">83/2002 Sb.m.s.</a>
33	Kazachstán	29.10.1999	<a href="#">3/2000 Sb.m.s.</a>
34	Korejská republika	3.3.1995	<a href="#">124/1995 Sb.</a>
35	KLDR (Korejská lidově demokratická republika)	7.12.2005	<a href="#">3/2006 Sb.m.s.</a>
36	Kuvajt	3.3.2004	<a href="#">48/2004 Sb.m.s.</a>
37	Kypr	26.11.2009	<a href="#">120/2009 Sb.m.s.</a>
38	Libanon	24.1.2000	<a href="#">30/2000 Sb.m.s.</a>
39	Litva	8.8.1995	<a href="#">230/1995 Sb.</a>
40	Lotyšsko	22.5.1995	<a href="#">170/1995 Sb.</a>
41	Lucembursko	31.7.2014	<a href="#">51/2014 Sb.</a>
42	Maďarsko	27.12.1994	<a href="#">22/1995 Sb.</a>
43	Makedonie	17.6.2002	<a href="#">88/2002 Sb.m.s.</a>
44	Malajsie	9.3.1998	<a href="#">71/1998 Sb.</a>
45	Malta	6.6.1997	<a href="#">164/1997 Sb.</a>
46	Maroko	18.7.2006	<a href="#">83/2006 Sb.m.s.</a>
47	Mexiko	27.12.2002	<a href="#">7/2003 Sb.m.s.</a>
48	Moldávie	26.4.2000	<a href="#">88/2000 Sb.m.s.</a>
49	Mongolsko	22.6.1998	<a href="#">18/1999 Sb.</a>
50	Německo	17.11.1983	<a href="#">18/1984 Sb.</a>
51	Nigérie	2.12.1990	<a href="#">339/1991 Sb.</a>
52	Nizozemí	5.11.1974	<a href="#">138/1974 Sb.</a>
53	Norsko	9.9.2005	<a href="#">121/2005 Sb.m.s.</a>
54	Nový Zéland	29.8.2008	<a href="#">75/2008 Sb.m.s.</a>
55	Panama	25.2.2013	<a href="#">91/2013 Sb.m.s.</a>
56	Polsko	11.6.2012	<a href="#">102/2012 Sb.m.s.</a>
57	Portugalsko	1.10.1997	<a href="#">275/1997 Sb.</a>
58	Rakousko	22.3.2007	<a href="#">31/2007 Sb.m.s.</a>
59	Rumunsko	10.8.1994	<a href="#">180/1994 Sb.</a>
60	Rusko	18.7.1997	<a href="#">278/1997 Sb.</a>
61	Řecko	23.5.1989	<a href="#">98/1989 Sb.</a>
62	Saúdská Arábie	1.5.2013	<a href="#">42/2013 Sb.m.s.</a>
63	SAE (Spojené arabské emiráty)	9.8.1997	<a href="#">276/1997 Sb.</a>
64	Singapur	21.8.1998	<a href="#">224/1998 Sb.</a>

## 130 Přehled platných smluv ČR o zamezení dvojího zdanění v oboru daní z příjmu, resp. z příjmu a z majetku

65	<b>Slovensko</b>	14.7.2003	<a href="#">100/2003 Sb.m.s.</a>
66	<b>Slovinsko</b>	28.4.1998	<a href="#">214/1998 Sb.</a>
67	<b>Srbsko a Černá Hora</b>	27.6.2005	<a href="#">88/2005 Sb.m.s.</a>
68	<b>Srí Lanka</b>	19.6.1979	<a href="#">132/1979 Sb.</a>
69	<b>Sýrie</b>	12.11.2009	<a href="#">115/2009 Sb.m.s.</a>
70	<b>Španělsko</b>	5.6.1981	<a href="#">23/1982 Sb.</a>
71	<b>Švédsko</b>	8.10.1980	<a href="#">9/1981 Sb.</a>
72	<b>Švýcarsko</b>	23.10.1996	<a href="#">281/1996 Sb.</a>
73	<b>Tádžikistán</b>	19.10.2007	<a href="#">89/2007 Sb.m.s.</a>
74	<b>Thajsko</b>	14.8.1995	<a href="#">229/1995 Sb.</a>
75	<b>Tunis</b>	25.10.1991	<a href="#">419/1992 Sb.</a>
76	<b>Turecko</b>	16.12.2003	<a href="#">19/2004 Sb.m.s.</a>
77	<b>Ukrajina</b>	20.4.1999	<a href="#">103/1999 Sb.</a>
78	<b>USA (Spojené státy americké)</b>	23.12.1993	<a href="#">32/1994 Sb.</a>
79	<b>Uzbekistán</b>	15.1.2001	<a href="#">28/2001 Sb.m.s.</a>
80	<b>Velká Británie (Spojené království Velké Británie a Severního Irska)</b>	20.12.1991	<a href="#">89/1992 Sb.</a>
81	<b>Venezuela</b>	12.11.1997	<a href="#">6/1998 Sb.</a>
82	<b>Vietnam</b>	3.2.1998	<a href="#">108/1998 Sb.</a>

Zdroj: MFČR, 2015

# D Potvrzení o daňovém domicilu - vzor

Podepsaný finanční úřad v České republice  
The undersigned Tax authority in the Czech Republic  
Das nachstehende Finanzamt in der Tschechischen Republik

Finanční úřad pro Jihomoravský kraj  
náměstí Svobody 4, 602 00 Brno  
Územní pracoviště Brno-venkov, Příkop 8, 604 24 Brno

Číslo jednací:  
Reference number: 3231448/13/3005-05800-708603  
Aktennummer:

Elektronicky podepsáno  
18. 09. 2013  
Ing. Hana Punčochářová  
vedoucí oddělení  
registračního

## POTVRZENÍ O DAŇOVÉM DOMICILU

Certification of the tax-payer's residence  
Bestätigung über den steuerlichen Wohnsitz

k datu  
on the date  
zu dem Datum

01.08.2013

nebo za období  
or for period  
oder für den Zeitraum

XXXXXXXXXXXXXX

potvrzuje, že daňový poplatník – jméno / název  
confirms that the tax-payer – name / firm  
bestätigt, dass der Steuerpflichtige – Name / Firma

Nováková Xénie  
15.12.1979

adresa  
address  
Adresse

Jarní 15, 565 65, Hrušovany

Je rezidentem v České republice ve smyslu článku  
is a resident in the Czech Republic in the sense of the Art.  
ist der Resident in der Tschechischen Republik im Sinne des Art.

4

<sup>1)</sup> Smlouvy mezi  
of the Convention  
des Abkommens

Českou republikou a  
between the Czech Republic and  
zwischen der Tschechischen Republik und

Slovenskou republikou

<sup>2)</sup> o zamezení dvojího  
on the Avoidance of double  
zur Vermeidung der

zdanění č.  
taxation Nr.  
Doppelbesteuerung Nr.

100/2003 Sb.m.s. /

Sb. podepsané dne<sup>3)</sup>  
Coll. signed on  
Samm. unterschrieben am

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Sb. m. s. podepsané dne<sup>3)</sup>  
Coll. of Int. Conventions signed on  
Samm. der Int. Abkommen unterschrieben am

26.3.2002

V  
In

Brně

dne  
on / am

18.09. 20 13



Ing. Hana Punčochářová  
vedoucí oddělení registračního

Podpis  
Signature / Unterschrift

<sup>1)</sup> vyplní se označení článku Daňový domicil, respektive Resident ve smyslu příslušné smlouvy

<sup>2)</sup> vyplní se příslušný stát

<sup>3)</sup> pole varianty, která není aktuální, se vyplní znaky XX



# Společná žádost zaměstnance a zaměstnavatele o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení

Evidenční štítek



ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

## Společná žádost zaměstnance a zaměstnavatele o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení

Tato žádost slouží pro účely určení příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení v souladu s nařízením EP a Rady (ES) č. 883/04 a jeho prováděcím nařízením č. 987/09, nařízením Rady (EHS) č. 1408/71 a jeho prováděcím nařízením č. 574/72 a mezinárodními smlouvami o sociálním zabezpečení, které uzavřela Česká republika.

Místně příslušná OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno

Žádám tímto o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení po následující dobu výkonu činnosti v zahraničí od  do  na území  EU/EFTA/Švýcarska  státu/ů, se kterým/i ČR uzavřela mezinárodní smlouvu/y o sociálním zabezpečení Na základě níže uvedených údajů žádám o posouzení své situace dle příslušného článku platných koordinačních nařízení nebo mezinárodní smlouvy o sociálním zabezpečení jako  vysílání  souběh činností  výjimku

### A. Základní identifikace

1. Příjmení  2. Jméno  3. Titul  4. Rodné číslo   
5. Rodné/dřívější příjmení  6. Státní příslušnost  7. Datum narození

### 8. ADRESA BYDLIŠTĚ – NEMUSÍ SE SHODOVAT S ADRESOU TRVALÉHO POBYTU (viz informace v pokynech k vyplňování)

Ulice  Číslo domu  Obec  PSČ  Stát

### B. Kontaktní adresa (pokud se liší od adresy bydliště)

Ulice  Číslo domu  Obec  PSČ  Stát

### C. Adresa během výkonu činnosti v zahraničí

Ulice  Číslo domu  Obec  PSČ  Stát

9. Telefon  10. Fax  11. Email

12. Zdravotní pojišťovna v ČR

### D. Žadatel po dobu uvedenou v žádosti vykonává činnost v těchto státech (nutno uvést i ČR, pokud odpovídá skutečnosti)

- |                                     |  |   |                                      |                                      |
|-------------------------------------|--|---|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Austrálie  | <input type="checkbox"/> Belgie  | <input type="checkbox"/> Bosna a Hercegovina    | <input type="checkbox"/> Bulharsko   | <input type="checkbox"/> Chile       |
| <input type="checkbox"/> Chorvatsko | <input type="checkbox"/> Černá Hora  | <input type="checkbox"/> Česká republika        | <input type="checkbox"/> Dánsko      | <input type="checkbox"/> Estonsko    |
| <input type="checkbox"/> Finsko     | <input type="checkbox"/> Francie   | <input type="checkbox"/> Indie                  | <input type="checkbox"/> Irsko       | <input type="checkbox"/> Island      |
| <input type="checkbox"/> Itálie     | <input type="checkbox"/> Izrael  | <input type="checkbox"/> Japonsko               | <input type="checkbox"/> Kanada      | <input type="checkbox"/> Korea       |
| <input type="checkbox"/> Kypr       | <input type="checkbox"/> Lichtenštejnsko                                     | <input type="checkbox"/> Litva                  | <input type="checkbox"/> Lotyšsko    | <input type="checkbox"/> Lucembursko |
| <input type="checkbox"/> Makedonie  | <input type="checkbox"/> Malta   | <input type="checkbox"/> Maďarsko               | <input type="checkbox"/> Moldavsko   | <input type="checkbox"/> Nizozemí    |
| <input type="checkbox"/> Norsko     | <input type="checkbox"/> Německo   | <input type="checkbox"/> Polsko                 | <input type="checkbox"/> Portugalsko | <input type="checkbox"/> Québec      |
| <input type="checkbox"/> Rakousko   | <input type="checkbox"/> Rumunsko  | <input type="checkbox"/> Rusko                  | <input type="checkbox"/> Řecko       | <input type="checkbox"/> Slovensko   |
| <input type="checkbox"/> Slovinsko  | <input type="checkbox"/> Spojené království Velké Británie a Severního Irsku | <input type="checkbox"/> Spojené státy americké | <input type="checkbox"/> Srbsko      | <input type="checkbox"/> Španělsko   |
| <input type="checkbox"/> Švédsko    | <input type="checkbox"/> Švýcarsko   | <input type="checkbox"/> Turecko                | <input type="checkbox"/> Ukrajina    | <input type="checkbox"/>             |

<b>E. Údaje o zaměstnavateli v ČR – činnost č.</b>				<input type="text"/>
13. Žadatel má zaměstnavatele v ČR				<input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne
14. Název zaměstnavatele		15. Identifikační číslo		
<input type="text"/>		<input type="text"/>		
		16. Variabilní symbol		
<input type="text"/>		<input type="text"/>		
17. Ulice	Číslo domu	Obec	PSČ	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
18. Název a adresa útvaru zaměstnavatele, ve kterém je vedena evidence mezd nebo platů zaměstnanců, pokud se liší od zaměstnavatele.				
Název útvaru zaměstnavatele			19. Identifikační číslo	
<input type="text"/>			<input type="text"/>	
			20. Variabilní symbol	
<input type="text"/>			<input type="text"/>	
21. Ulice	Číslo domu	Obec	PSČ	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
22. Kontaktní osoba				
Příjmení		Jméno		
<input type="text"/>		<input type="text"/>		
Telefon	Fax	E-mail		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
23. Zaměstnavatel je agenturou práce		<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> ne	
24. Zaměstnavatel je ekonomicky činný v ČR		<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> ne	
Celkový počet zaměstnanců zaměstnavatele		<input type="text"/>		
Z toho aktuálně pracujících v zahraničí		<input type="text"/>		
<b>F. Údaje o zaměstnání v ČR</b>				
25. Trvání pracovněprávního vztahu		od	<input type="text"/>	do
			<input type="text"/>	<input type="text"/>
26. Žadatel má status		<input type="checkbox"/> zaměstnanec	<input type="checkbox"/> státní úředník	<input type="checkbox"/> pracovník v mezinárodní přepravě
		<input type="checkbox"/> námořník	<input type="checkbox"/> letecký personál	<input type="checkbox"/> smluvní zaměstnanec ES
27. Žadatel má mateřské letiště ve státě		<input type="text"/>		
28. Typ pracovněprávního vztahu		<input type="checkbox"/> dohoda o pracovní činnosti <input type="checkbox"/> dohoda o provedení práce (pokud zakládá účast na pojištění)		
<input type="checkbox"/> pracovní poměr		<input type="text"/>		
<input type="checkbox"/> jiný (vypíšte)				
29. Po dobu výkonu práce v zahraničí		<input type="checkbox"/> bude pracovní vztah v ČR ukončen	<input type="checkbox"/> pracovní vztah v ČR nadále trvá	<input type="checkbox"/> se v ČR sjednává neplacené volno
30. Žadatel je z tohoto zaměstnání pojištěn		<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> ne	Pojištěn od <input type="text"/>

**G. Údaje o výkonu činnosti v zahraničí – činnost č.**

31. Žadatel vykonává činnost v zahraničí v období od  do

32. Žadatel má při výkonu činnosti v zahraničí status  zaměstnanec  OSVČ  státní úředník  námořník  letecký personál  smluvní zaměstnanec ES

33. Žadatel má mateřské letiště ve státě

34. Žadatel vykonává činnost v zahraničí pro českého zaměstnavatele  ano  ne

**MÍSTO VÝKONU ČINNOSTI**

35. Úplný název společnosti / v případě fyzické osoby jméno a příjmení / jméno lodí

Ulice  Číslo domu  Obec  PSČ  Stát

36. Žadatel uzavírá se zahraničním subjektem pracovní právní vztah  ano  ne

37. Žadatel v zahraničí nahrazuje jiného vyslaného pracovníka  ano  ne

38. Činnost žadatele bude po dobu uvedenou v žádosti řízena  zaměstnavatelem v ČR  zahraničním podnikem  oběma předchozími  žadatelem samotným

39. PRACOVNÍ DOBA žadatele je po dobu uvedenou v žádosti rozdělena v následujícím poměru

<input type="text"/>	%		v ČR
<input type="text"/>	%	v (doplňte stát)	<input type="text"/>
<input type="text"/>	%	v (doplňte stát)	<input type="text"/>
<input type="text"/>	%	v (doplňte stát)	<input type="text"/>
100%	CELKEM		

40. Žadatel je po dobu uvedenou v žádosti za činnost v ČR a v zahraničí ODMĚŇOVÁN v následujícím poměru

<input type="text"/>	%		z ČR
<input type="text"/>	%	z (doplňte stát)	<input type="text"/>
<input type="text"/>	%	z (doplňte stát)	<input type="text"/>
<input type="text"/>	%	z (doplňte stát)	<input type="text"/>
100%	CELKEM		

strana 3  
Tiskopis ČSSZ: EU-101-10.5  
II/2015

<b>I. Údaje o předchozí činnosti v zahraničí</b>						
62. Žadatel vykonával již v minulosti činnost v zahraničí					<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> ne
<b>MÍSTO PŘEDCHOZÍHO VÝKONU ČINNOSTI V ZAHRAIČÍ</b>						
63. Úplný název společnosti/v případě fyzické osoby jméno a příjmení/jméno lodi						
<input type="text"/>						
64. Ulice	Číslo domu	Obec	PSČ	Stát		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
65. V období		od	<input type="text"/>	do	<input type="text"/>	
66. Status <input type="checkbox"/> zaměstnanec <input type="checkbox"/> OSVČ <input type="checkbox"/> státní úředník <input type="checkbox"/> námořník <input type="checkbox"/> letecký personál <input type="checkbox"/> smluvní zaměstnanec ES						
<b>J. Údaje o předchozích dobách pojištění v zahraničí</b>						
67. Žadatel je/byl pojištěn v rámci systému sociálního zabezpečení jiného státu					<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> ne
Pojištěn v období		od	<input type="text"/>	do	<input type="text"/>	
Žadatel pobírá/pobíral dávky (peněžité i věcné) ze zahraničního systému sociálního zabezpečení					<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> ne
Čerpá/čerpal dávky v období		od	<input type="text"/>	do	<input type="text"/>	
Stát	Číslo pojištění	Název zahraniční instituce				
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>				
Ulice	Číslo domu	Obec	PSČ			
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>			
68. Žadatel již bylo vystaveno potvrzení o příslušnosti zahraniční institucí					<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> ne
Na dobu		od	<input type="text"/>	do	<input type="text"/>	
<b>K. Zdůvodnění žádosti o výjimku/doplňující informace</b>						
Vyplnějte v případě žádosti o výjimku dle čl. 16 nařízení EP a Rady (ES) č. 883/2004, čl. 17 nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 nebo mezinárodních smluv o sociálním zabezpečení, které uzavřela Česká republika. Kolonku je možné využít také v ostatních případech pro nezbytné doplňující informace nezahrnuté v žádosti.						
<input type="text"/>						
<b>strana 4</b> Tiskopis ČSSZ: EU-101-10.5 II/2015						



Prohlašuji, že informace uvedené v této žádosti i ve všech příložených dokumentech jsou úplné a pravdivé a že v případě změny výše uvedených informací oznámím tuto skutečnost příslušné OSSZ/PSSZ/MSSZ/ČSSZ.  
Žadatel tímto zmocňuje svého zaměstnavatele k přebírání sdělení, která mu OSSZ/PSSZ/MSSZ/ČSSZ ohledně této žádosti zašle.

V

Dne

Podpis zaměstnance

Razítko a podpis oprávněného zástupce zaměstnavatele

OSSZ/PSSZ/MSSZ v

Ověřil/a údaje dne

Razítko OSSZ/PSSZ/MSSZ a podpis oprávněné osoby

**Přílohy:**

1. **Ověřená kopie pracovní smlouvy/pracovních smluv, včetně všech jejich změn a dodatků (pokud je OSSZ/PSSZ/MSSZ nemá již k dispozici).**
2. **Ověřená kopie potvrzení o příslušnosti k právním předpisům vystaveného zahraniční institucí.**
3. **Ověřená kopie smluvních dokumentů, na základě kterých je zajištěna činnost v zahraničí.**

**Všechny doklady/smlouvy může dle originálu ZDARMA ověřit OSSZ/PSSZ/MSSZ.**

## E Přehled cizinců v jednotlivých odvětvích

Veřejná databáze ČSÚ

CZ - NACE	Česká republika	Hlavní město Praha	kraj											
			Středočeský	Jihočeský	Přízeňský	Karlovarský	Ústecký	Liberecký	Středočeský	Pardubický	Vysočina	Jiho-moravský	Olomoucký	Z
Zemědělství, lesnictví, rybnářství	5 083	631	1 778	238	408	49	270	163	253	129	191	790	81	
Težba a dobývání	3 854	297	68	7	31	13	10	11	6	6	46	50	2	
Žpracovatelský průmysl	67 707	6 960	15 450	3 689	8 938	1 296	2 634	4 956	3 996	4 716	2 112	6 144	1 338	
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	285	116	4	29	7	4	9	1	3	3	4	48	2	
Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a šamokem	897	177	189	17	142	30	49	41	53	15	4	132	16	
Stavbnictví	46 823	20 156	4 045	786	968	472	1 311	1 502	2 223	2 052	590	8 617	701	
Velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel	24 455	14 901	3 479	357	667	590	458	341	391	283	176	1 720	254	
Doprava a skladování	6 540	2 276	2 002	271	275	147	138	67	144	95	69	476	134	
Úbytování, stravování a pohostinství	6 437	3 840	448	211	207	264	184	129	177	82	77	369	122	
Informační a komunikační činnosti	8 486	5 770	180	75	68	15	20	9	31	20	7	1 956	26	
Peněžnictví a pojišťovnictví	2 545	2 086	37	8	9	13	5	3	25	4	5	269	12	
Činnosti v oblasti nemovitostí	11 304	8 484	1 298	178	111	103	116	50	116	208	42	467	15	
Profesní, vědecké a technické činnosti	15 774	7 494	3 510	367	699	99	226	72	247	363	131	1 845	220	
Administrativní a podpora činnosti	13 541	3 906	5 271	165	382	99	91	290	771	805	94	1 280	107	
Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	462	277	28	7	5	8	10	2	11	3	7	67	7	
Vzdělávání	4 635	2 340	159	157	107	48	115	37	91	70	34	743	162	
Zdravotní a sociální péče	6 055	2 199	387	155	161	270	236	198	248	149	113	793	215	
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	1 693	859	71	46	97	81	61	66	13	16	6	199	43	
Ostatní činnosti	3 818	1 729	693	70	141	110	80	43	228	110	37	278	96	
Činnosti domácností jako zaměstnavatelů, činnosti domácností produkcujících blízce neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu	33	20	3	-	2	-	1	1	2	-	1	2	-	
Činnosti extertoriálních organizací a orgánů	282	226	5	1	1	-	2	3	1	-	-	36	-	

Zdroj: ČSÚ, 2009

# F Zaměstnanost cizinců ze států EU

Zaměstnanost cizinců - občané EU, EHP, ESVO: 2000-2011 (31. 12.)													
Employment of foreigners - citizens of EU, EEA, EFTA: 2000-2011 (31.12.)													
Pramen: MPSV-SSZ, MPO, VUPSV CSU / Source: ML SA-EA, MII, RL SA, CZ SO													
Státní občanství	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Citizenship
<b>Celkem</b>	<b>164 987</b>	<b>167 652</b>	<b>161 711</b>	<b>168 037</b>	<b>173 203</b>	<b>218 982</b>	<b>250 797</b>	<b>309 027</b>	<b>361 709</b>	<b>318 462</b>	<b>306 360</b>	<b>310 921</b>	<b>Total</b>
<b>% EU / EHP / ESVO</b>	<b>86 240</b>	<b>85 423</b>	<b>79 635</b>	<b>82 808</b>	<b>85 994</b>	<b>107 313</b>	<b>129 794</b>	<b>159 580</b>	<b>157 041</b>	<b>156 365</b>	<b>162 555</b>	<b>174 576</b>	<b>% EU / EEA / EFTA</b>
Belgie	52,3	51,0	49,2	49,1	49,5	49,0	51,8	51,6	43,4	49,1	53,1	56,4	Belgium
Bulharsko	159	152	154	151	139	189	207	265	345	345	397	451	Bulgaria
Dánsko	2 607	2 986	2 989	2 984	2 764	2 823	2 859	6 319	6 066	5 535	6 702	8 148	Denmark
Estonsko	84	89	91	80	86	97	131	149	164	191	191	232	Estonia
Finsko	14	13	19	18	11	16	26	31	46	56	75	79	Finland
Francie	84	68	71	51	51	65	88	108	126	138	192	213	France
Irsko	731	745	839	870	689	949	1 243	1 446	1 227	1 886	2 025	2 166	Ireland
Island	85	77	103	108	98	147	193	212	231	283	328	378	Italy
Itálie	2	1	-	-	-	2	4	9	10	13	18	18	Iceland
Kypř	506	533	557	639	553	674	825	1 011	1 217	1 430	1 638	1 810	Ireland
Lichtensštejnsko	12	14	17	17	18	20	24	30	27	38	40	44	Iceland
Litva	2	3	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	Lithuania
Lotycko	78	63	61	58	180	419	457	513	575	637	791	763	Lithuania
Luxembursko	32	29	36	35	25	10	64	83	95	109	211	14	Latvia
Maďarsko	5	5	7	9	7	10	12	10	11	14	13	14	Latvia
Malta	161	172	196	179	240	274	353	559	630	716	777	833	Luxembourg
Německo	9	9	10	9	6	11	16	19	21	23	25	23	Hungary
Nizozemsko	2 289	2 158	2 295	2 417	2 406	2 907	3 503	4 108	4 135	4 415	4 597	4 830	Germany
Norsko	432	409	369	352	311	419	532	654	740	803	888	957	Netherlands
Polsko	31	31	28	31	22	34	36	45	59	62	68	77	Norway
Portugalsko	8 712	7 712	8 419	8 529	10 133	13 929	18 387	24 931	22 044	21 728	20 657	21 430	Poland
Rakousko	18	16	50	17	15	33	59	85	145	165	191	243	Portugal
Rumunsko	590	644	682	760	658	756	881	1 032	1 191	1 187	1 264	1 271	Romania
Rusko	1 060	942	910	877	798	1 146	1 453	4 538	3 878	4 099	5 169	6 017	Romania
Slovensko	115	130	140	156	187	202	219	236	256	279	317	377	Greece
Slovensko	70 237	70 606	63 733	68 176	88 575	84 916	99 637	109 917	109 478	108 057	111 406	117 831	Slovak Republic
Spojené království	54	57	64	68	60	75	94	107	122	130	148	188	Slovenia
Španělsko	1 408	1 343	1 389	1 455	1 293	1 699	2 163	2 446	2 835	3 043	3 337	3 854	Spain
Švédsko	118	116	111	105	114	178	249	364	427	519	649	750	Sweden
Švýcarsko	131	131	128	128	111	143	174	209	157	300	328	357	Switzerland
Ostatní člani (mimo EU...)	105	97	87	96	95	122	126	143	157	188	197	202	Other citizens (excl. EU...)
	74 960	78 301	78 177	81 762	83 647	107 700	118 697	149 447	204 688	162 077	143 795	136 345	

Pozn.: určité možné odklony proti ostatním zveřejňovaným tabulkám jsou způsobeny zahrnutím závislých území, poněvadž autonomní ostromní státy, k jejich nazřazení celkem - jsou: Nizozemské Antily, Nizozemská Antilská ostrovy a Finsko atp.

Zdroj: ČSÚ, 2011

# G Příklad formuláře E101 - Slovensko

Číslo formulára: 20682/2011-BA

SPRÁVNÁ KOMISIA  
PRE SOCIÁLNE ZABEZPEČENIE  
MIGRUJÚCICH PRACOVNÍKOV

E 101

SK

(1)

## POTVRDENIE O UPLATNITEĽNEJ LEGISLATÍVE

Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 článok 13 ods. 1 písm. a)  
Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 článok 14 ods. 5, článok 14 ods. 8, článok 14 ods. 10, článok 16  
Nariadenie (EHS) č. 1408/71: článok 13 ods. 2 písm. d); článok 14 ods. 1 písm. a); článok 14 ods. 2 písm. a); článok 14 ods. 2 písm. b);  
článok 14a ods. 1 písm. a); a článok 14a ods. 2 a ods. 4;  
článok 14b ods. 1, ods. 2 a ods. 4; článok 14c písm. a); článok 14e; článok 17  
Nariadenie (EHS) č. 574/72: článok 11 ods. 1; článok 11a ods. 1); článok 12a ods. 2 písm. e); článok 12a ods. 5 písm.  
e); a článok 12a ods. 7 písm. a); článok 12b

Tento formulár vyplníte tlačným písmom a píšete iba do vybodkovaných riadkov. Formulár tvorí 4 strany, z ktorých žiadna nemôže byť vynechaná.

1.	<input checked="" type="checkbox"/> Zamestnanec	<input type="checkbox"/> Samostatne zárobkovo činná osoba
1.1	Priezvisko/á <sup>(2)</sup> :	
1.2	Meno/á <sup>(3)</sup> :	
1.3	Predchádzajúce meno/á:	
1.4	Dátum narodenia:	Štátna príslušnosť: Slovensko
1.5	Adresa bydliska Ulica:   Mesto:	Číslo:   P.O.Box: PSČ:   Štát: Slovensko
1.6	Osobné identifikačné číslo <sup>(4)</sup> :	
2.	<input checked="" type="checkbox"/> Zamestnávateľ	<input type="checkbox"/> Druh činnosti ako samostatne zárobkovo činná osoba
2.1	Meno alebo názov firmy:	
2.2	Identifikačné číslo <sup>(5)</sup> :	
2.3	Zamestnávateľ je personálna agentúra	Áno <input type="checkbox"/> Nie <input checked="" type="checkbox"/>
2.4	Adresa sídla Telefón:   Fax:   Ulica:   Číslo:   E-mail: Mesto:   PSČ:   Štát: Slovensko	
3.	Uvedený poistenec	
3.1	<input checked="" type="checkbox"/> bol u uvedeného zamestnávateľa zamestnaný od 01.03.1996 <input type="checkbox"/> vykonával činnosť ako samostatne zárobkovo činná osoba od v	
3.2	<input checked="" type="checkbox"/> je vyslaný alebo bude vykonávať činnosť ako samostatne zárobkovo činná osoba v období pravdepodobne od 01.01.2011 do 31.12.2014	
3.3	<input checked="" type="checkbox"/> v uvedenom/ých podniku/och <input type="checkbox"/> na uvedenej lodi	
3.4	Meno/á alebo názov/zvy podniku alebo lode:	
3.5	Adresa/y Ulica:   Mesto:   Číslo:   P.O.Box: Ulica:   Číslo:   P.O.Box: Mesto:   PSČ:   Štát:	
3.6	Identifikačné číslo <sup>(6)</sup> :	

E 101

4. Kto platí mzdu a příspěvky sociálního zabezpečení za vyslaného zamestnanca?

4.1 Zamestnávateľ uvedený v bode 2 4.2 Podnik uvedený v bode 3.4 4.3 Iní  Ak áno, uveďte meno

Adresa:

Ulica:

Mesto:

Číslo:

PSČ:

P.O.Box:

Štát:

5. Na poistenca sa naďalej vzťahuje  
legislatíva štátu:SK <sup>(1)</sup>

5.1 v súlade s článkami:

 13 ods. 2 písm. d) 14 ods. 1 písm. a) 14 ods. 2 písm. a) 14 ods. 2 písm. b) 14a ods. 1 písm. a) 14a ods. 2 14a ods. 4 14b ods. 1 14b ods. 2 14b ods. 4 14c písm. a) 14e 17

nariadenia (EHS) č. 1408/71

5.2  od 01.01.2011 do 31.12.20145.3  počas trvania činnosti (pozri list príslušného úradu alebo určeného orgánu v štáte, kde je poistenec zamestnaný, ktorý oprávňuje poistenca naďalej podliehať legislatíve vystaajúceho štátu

zo dňa ref. č. )

6 Príslušná inštitúcia, ktorej legislatíva sa uplatňuje

6.1 Názov: Sociálna poisťovňa, Ústredie

6.2 Identifikačné číslo inštitúcie:

6.3 Adresa:

Telefón: +421 2 48 26 67 19

Fax: +421 2 48 26 61 94

E-mail: anna.kucova@socpoist.sk

Ulica: 29. augusta

Číslo: 8 - 10

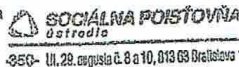
P.O.Box:

Mesto: Bratislava

PSČ: 813 63

Štát: Slovensko

6.4 Pečiatka



SOCIÁLNA POISŤOVŇA  
ústredie  
250- III, 29. augusta č. 8 a 10, 813 63 Bratislava

6.4. Dátum: 18.02.2011

6.5. Podpis:



# H Příklad formuláře A1 - Německo

Koordinierung der Systeme  
der sozialen Sicherheit

**A1**

Bescheinigung über die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit, die auf den/die Inhaber/in anzuwenden sind

Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 (\*)

**INFORMATIONEN FÜR DEN/DIE INHABER/IN**

Dieses Dokument dient als Bescheinigung über die Sozialversicherungsvorschriften, die für Sie gelten, und als Bestätigung, dass Sie in einem anderen Staat keine Beiträge zu zahlen haben. Bevor Sie den Staat, in dem Sie versichert sind, verlassen, um in einem anderen Staat eine Arbeit aufzunehmen, sollten Sie sicherstellen, dass Sie über die Dokumente verfügen, die Sie berechtigen, die notwendigen Sachleistungen (medizinische Versorgung, stationäre Behandlung usw.) im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit zu erhalten.

- Wenn Sie sich im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit vorübergehend aufhalten, beantragen Sie bei Ihrem Krankenversicherungsträger eine Europäische Krankenversicherungskarte (EKVK/EHIC). Sie müssen diese Karte bei Ihrem Gesundheitsdienstleister vorlegen, wenn Sie während Ihres Aufenthalts Sachleistungen in Anspruch nehmen müssen.
- Wenn Sie sich im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit niederlassen, beantragen Sie bei Ihrem Krankenversicherungsträger das Formular S1 und übermitteln dieses schnellstmöglich dem zuständigen Krankenversicherungsträger des Ortes, an dem Sie Ihre Erwerbstätigkeit ausüben (\*\*). Der Versicherungsträger im Aufenthaltsstaat wird bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit vorläufig besondere Leistungen erbringen.

**1. ANGABEN ZUR PERSON DES INHABERS/DER INHABERIN**

1.1 Persönliche Versichertennummer	<input type="checkbox"/> Weiblich <input checked="" type="checkbox"/> Männlich
1.2 Nachname	
1.3 Vorname(n)	
1.4 Geburtsname (***)	
1.5 Geburtsdatum	1.6 Staatsangehörigkeit CZ
1.7 Geburtsort	
1.8 Anschrift im Wohnstaat	
1.8.1 Straße, Nr.	1.8.3 Postleitzahl
1.8.2 Ort	1.8.4 Ländercode DE
1.9 Anschrift im Aufenthaltsstaat	
1.9.1 Straße, Nr.	1.9.3 Postleitzahl
1.9.2 Ort	1.9.4 Ländercode

**2. MITGLIEDSSTAAT, DESSEN RECHTSVORSCHRIFTEN ANZUWENDEN SIND**

2.1 Mitgliedstaat DE	
2.2 Anfangsdatum 01.04.2011	2.3 Enddatum 31.03.2014
<input type="checkbox"/> 2.4 Die Bescheinigung gilt für die Dauer der Tätigkeit	
<input type="checkbox"/> 2.5 Die Feststellung ist vorläufig	
<input type="checkbox"/> 2.6 Die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 findet gemäß Artikel 87 Absatz 8 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 weiterhin Anwendung	

(\*) Verordnung (EG) Nr. 883/2004, Artikel 11 bis 16, und Verordnung (EG) Nr. 987/2009, Artikel 19.

(\*\*) In Spanien muss das entsprechende Dokument der Provinzialdirektion der staatlichen Sozialversicherungsanstalt (INSS) des Wohnorts und in Schweden sowie Portugal dem jeweiligen Sozialversicherungsträger des Wohnorts übermittelt werden.

(\*\*\*) Liegen dem Träger hierzu keine Angaben vor, informiert der/die Inhaber/in diesen entsprechend.

Kordinierung der Systeme  
der sozialen Sicherheit

**A1** 

Bescheinigung über  
die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit,  
die auf den/die Inhaber/in anzuwenden sind

**3. STATUSBESTÄTIGUNG**

3.1 Entsandte/r Arbeitnehmer/in

3.2 Arbeitnehmer/in arbeitet in zwei oder mehr Staaten

3.3 Entsandte selbständig erwerbstätige Person

3.4 Selbständige/r arbeitet in zwei oder mehr Staaten

3.5 Beamter/Beamtin

3.6 Vertragsbedienstete

3.7 Zum Kreis der Seeleute gehörig

3.8 Tätigkeit als beschäftigte und selbständig erwerbstätige Person in unterschiedlichen Ländern

3.9 Tätigkeit als Beamter/Beamtin in einem Land und als beschäftigte/selbständig erwerbstätige Person in einem oder mehreren anderen Ländern

3.10 Ausnahmereinbarung

**4. ANGABEN ZUM ARBEITGEBER/ZUR SELBSTÄNDIGEN ERWERBSTÄTIGKEIT IN DEM STAAT, DESSEN RECHTSVORSCHRIFTEN ANGEWANDT WERDEN**

4.1.1 Arbeitnehmer/-in  4.1.2 Selbständig erwerbstätig

4.2 Kenn-Nummer des Arbeitgebers/der selbständigen Erwerbstätigkeit

4.3 Name oder Firmenbezeichnung

4.4 Ständige Anschrift

4.4.1 Straße, Nr. \_\_\_\_\_ 4.4.2 Ländercode DE

4.4.3 Ort \_\_\_\_\_ 4.4.4 Postleitzahl \_\_\_\_\_

**5. ANGABEN ZUM ARBEITGEBER/ZUR SELBSTÄNDIGEN ERWERBSTÄTIGKEIT IM ANDEREN MITGLIEDSTAAT/ IN DEN ANDEREN MITGLIEDSTAATEN**

5.1 Name(n) oder Firmenbezeichnung(en) und Kenn-Nummer(n) des Betriebs/der Betriebe oder des Schiffs/der Schiffe, wo Sie beschäftigt sein werden

5.2 Anschrift(en) oder Name(n) des Schiffs/der Schiffe, wo Sie im/in den Beschäftigungsstaat/en (selbständig) erwerbstätig sein werden

5.3 Oder: Keine feste Anschrift im/in den Staat/en der (selbständigen) Erwerbstätigkeit



**A1**



Koordinierung der Systeme  
der sozialen Sicherheit

Bescheinigung über  
die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit,  
die auf den/die Inhaber/in anzuwenden sind

**6. AUSSTELLENDER TRÄGER**

6.1 Name GKV-Spitzenverband, Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland

6.2 Straße, Nr. Pennefeldsweg 12c

6.3 Ort Bonn

6.4 Postleitzahl 53177

6.5 Ländercode DE

6.6 Kenn-Nummer des Trägers 109911114

6.7 Faxnummer +49 228 9530-601

6.8 Telefonnummer +49 228 9530-446

6.9 E-Mail post@dvka.de

6.10 Datum 28.07.2011

6.11 Unterschrift *D. Jatzgärtel*



**DVKA** Deutsche  
Verbindungsstelle  
Krankenversicherung -  
Ausland

Pennefeldsweg 12c, 53177 Bonn  
Fakultät 2044-04, 53134 Bonn  
Tel. 0228 9530-0 Fax 0228 9530-500

# I Příklad formuláře A1 - Polsko



## INFORMACJE DLA POSIADACZA

Niniejsze zaświadczenie wydaje się w celu potwierdzenia, któremu ustawodawstwu dotyczącemu zabezpieczenia społecznego Pan/Pani podlega, oraz poświadczenia, że nie jest Pan/Pani zobowiązany(-a) do opłacania składek w innym państwie. Przed wyjazdem z państwa, w którym jest Pan/Pani objęty(-a) ubezpieczeniem, do innego państwa w celu podjęcia pracy, należy zaopatrzyć się w dokumenty uprawniające do otrzymywania niezbędnych świadczeń rzeczowych (np. opieki medycznej, hospitalizacji i innych) w państwie wykonywania pracy.

- Jeżeli przebywa Pan/Pani czasowo w państwie, w którym Pan/Pani pracuje, powinien/powinna Pan/Pani wystąpić do swojej instytucji ubezpieczenia zdrowotnego o wydanie europejskiej karty ubezpieczenia zdrowotnego (EKUZ). Kartę tę należy okazać świadczeniodawcy w razie potrzeby skorzystania ze świadczeń rzeczowych podczas pobytu.
- Jeżeli będzie Pan/Pani mieszkać w państwie, w którym Pan/Pani pracuje, powinien/powinna Pan/Pani zwrócić się do swojej instytucji opieki zdrowotnej o wydanie dokumentu S1 i przedłożyć go możliwie najszybciej właściwej instytucji opieki zdrowotnej w miejscu, w którym będzie Pan/Pani pracować (\*\*).

Instytucja ubezpieczeniowa w państwie pobytu zapewni na czas określony również specjalne świadczenia w razie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

## 1. DANE OSOBOWE POSIADACZA

1.1 Osobisty numer identyfikacyjny PESEL: 48082903134  Kobieta  Mężczyzna

1.2 Nazwisko

1.3 Imiona

1.4 Nazwisko rodowe (\*\*\*)

1.5 Data urodzenia

1.6 Narodowość PL

1.7 Miejsce urodzenia

1.8 Adres w państwie miejsca zamieszkania

1.8.1 Ulica, nr

1.8.2 Miasto WARSZAWA

1.8.3 Kod pocztowy

1.8.4 Symbol państwa PL

1.9 Adres w państwie pobytu

1.9.1 Ulica, nr

1.9.2 Miasto

1.9.3 Kod pocztowy

1.9.4 Symbol państwa

## 2. INFORMACJE O USTAWODAWSTWIE CZŁONKOWSKIM MAJĄCYM ZASTOSOWANIE

2.1 Państwo członkowskie POLSKA

2.2 Data rozpoczęcia 01-03-2012

2.3 Data zakończenia 28-02-2013

2.4 Zaświadczenie obowiązuje w okresie wykonywania pracy

2.5 Ustalenie ma charakter tymczasowy


2.6 Rozporządzenie nr 1408/71 w dalszym ciągu ma zastosowanie na mocy art. 87 ust. 8 rozporządzenia nr 883/2004

(\*) Art. 11–16 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 oraz art. 19 rozporządzenia (WE) nr 987/2009.

(\*\*) W Hiszpanii, Szwecji i Portugalii zaświadczenie należy przedłożyć odpowiednio w Regionalnej Dyrekcji Narodowego Zakładu Zabezpieczenia Społecznego (INSS), instytucji ubezpieczeń społecznych i instytucji zabezpieczenia społecznego w miejscu zamieszkania.

(\*\*\*) Informacje podane instytucji przez osobę uprawnioną, jeśli nie są znane tej instytucji.

Koordynacja systemów  
zabezpieczenia społecznego

**A1** 

**Zaświadczenie o ustawodawstwie  
dotyczącym zabezpieczenia społecznego  
mającym zastosowanie do osoby uprawnionej**

**3. POTWIERDZENIE PANA/PANI STATUSU**

3.1 Oddelegowany pracownik najemny

3.2 Pracownik wykonujący pracę najemną w dwóch lub w kilku państwach członkowskich

3.3 Osoba oddelegowana pracująca na własny rachunek

3.4 Osoba pracująca na własny rachunek w dwóch lub w kilku państwach członkowskich

3.5 Urzędnik służby cywilnej

3.6 Osoba należąca do personelu kontraktowego

3.7 Marynarz

3.8 Osoba wykonująca pracę najemną i pracująca na własny rachunek w różnych państwach

3.9 Urzędnik służby cywilnej zatrudniony przez jedno państwo i wykonujący pracę najemną/pracę na własny rachunek w jednym lub w kilku innych państwach

3.10 Wyjątek od przepisów

**4. INFORMACJE O PRACODAWCY / DZIAŁALNOŚCI NA WŁASNY RACHUNEK W PAŃSTWIE, KTÓREGO USTAWODAWSTWO MA ZASTOSOWANIE**

4.1.1 Pracownik najemny

4.1.2 Działalność na własny rachunek

4.2 Kod pracodawcy/działalności na własny rachunek NIP: 7120104651 REGON: 000001726

4.3 Nazwisko lub nazwa przedsiębiorstwa

4.4 Adres siedziby

4.4.1 Ulica, nr

4.4.2 Symbol państwa PL

4.4.3 Miasto

4.4.4 Kod pocztowy

**5. INFORMACJE O PRACODAWCY / DZIAŁALNOŚCI NA WŁASNY RACHUNEK W INNYM PAŃSTWIE(-ACH) CZŁONKOWSKIM(-ICH)**

5.1 Nazwa(-y) lub firma(-y) przedsiębiorstwa (przedsiębiorstw) i kod(-y) przedsiębiorstwa (przedsiębiorstw) lub statku(-ów), gdzie będzie Pan/Pani zatrudniony(-a)

5.2 Adres(-y) lub nazwa(-y) statku(-ów), na którym(-ych) będzie Pan/Pani wykonywał pracę najemną lub pracę na własny rachunek w państwie(-ach) przyjmującym(-ych)

5.3 lub informacja o braku stałego adresu w państwie(-ach) wykonywania pracy najemnej lub pracy na własny rachunek

Koordynacja systemów  
zabezpieczenia społecznego

Zaświadczenie o ustawodawstwie  
dotyczącym zabezpieczenia społecznego  
mającym zastosowanie do osoby uprawnionej

6.1 Nazwa ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH III ODDZIAŁ WARSZAWA INSPEKTORAT URSYNÓW

6.2 Ulica, nr PUŁAWSKA 427

6.3 Miasto WARSZAWA

6.4 Kod pocztowy 02-801

6.5 Symbol państwa PL

6.6 Identyfikator instytucji 550500

6.7 Numer faksu 48 22 546 35 48

6.8 Numer telefonu 48 22 546 36 07

6.9 E-mail

6.10 Data 22 MAR 2012

6.11 Podpis ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH  
INSPEKTORAT WARSZAWA-URSYNÓW  
WYDZIAŁ UBEZPIECZENI SŁOŹEK  
02-801 Warszawa, ul. Puławska 427  
-1-

KIEROWNIK WYDZIAŁU  
*Eliza Paszkowska*

# J Příklad formuláře A1 - Bulharsko

Координация на системите  
за социална сигурност

Удостоверение относно законодателството  
в областта на социалната сигурност, което  
се прилага по отношение на притежателя  
Регламенти на ЕС 883/04 и 987/09 (\*)

### ИНФОРМАЦИЯ ЗА ПРИТЕЖАТЕЛЯ

Настоящото удостоверение се отнася до законодателството в областта на социалната сигурност, което се прилага по отношение на Вас и потвърждава, че имате възможности да заплащате вноски в друга държава. Преди да напуснете държавата, в която сте осигурен, за да отидете да работите в друга държава, се снабдете с документите, които Ви дават право да получавате необходимите обезщетения в натура (например медицински грижи, лечение в болница и други) в държавата, в която работите.

\* Ако пребивавате временно в държавата, в която работите, поискайте от Вашата здравна институция да Ви издаде Европейски здравноосигурителна карта (ЕЗОК). Трябва да покажете тази карта на Вашия доставчик на здравни услуги, ако е необходимо да получите обезщетения в натура по време на Вашия престой.

\* Ако ще живеете в държавата, в която работите, поискайте от Вашия здравна институция документ S1 и го представете във възможно най-кратък срок в компетентната здравна институция там, където ще работите (\*\*).

Временно осигурителната институция в държавата на престой също ще предостави специални обезщетения в случай на трудова злополука или професионална болест.

ЛИЧНИ ДАННИ НА ПРИТЕЖАТЕЛЯ	
1.1 Персонален идентификационен номер	
1.2 Фамилия	<input type="checkbox"/> Жена <input checked="" type="checkbox"/> Мъж
1.3 Име/на	
1.4 Фамилия по раждане (***)	
1.5 Дата на раждане	1.6 Гражданство BULGARIAN
1.7 Място на раждане	
1.8 Адрес в държавата на пребиваване	
1.8.1 Улица, №	1.8.3 Пощенски код
1.8.2 Град	1.8.4 Код на държавата BG
1.9 Адрес в държавата на престой	
1.9.1 Улица, №	1.9.2 Град
	1.9.3 Пощенски код
	1.9.4 Код на държавата CZ

### 2. ДЪРЖАВА-ЧЛЕНКА, ЧИЕТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО СЕ ПРИЛАГА

2.1 Държава-членка BG Bulgaria

2.2 Начална дата 01.10.2010

2.3 Крайна дата 31.03.2012

2.4 Удостоверението е валидно за периода на дейността

2.5 Определянето е временно

2.6 Регламент (ЕНО) № 1408/71 продължава да се прилага на основание член 87, параграф 8 от Регламент 883/2004

(\*) членове 11—16 от Регламент (ЕО) № 883/2004 и член 19 от Регламент (ЕО) № 987/2009.

(\*\*) За Испания, Швеция и Португалия удостоверението трябва да се представи съответно пред главните служби на Националния институт за социална сигурност (INSS) в провинциите, на институцията за социално осигуряване и на институцията за социална сигурност по мястото на пребиваване.

(\*\*\*) Информация, която притежателят предоставя на институцията, която същата не е известна на институцията.

Координация на системите  
за социална сигурност

Удостоверение относно законодателството  
в областта на социалната сигурност, което  
се прилага по отношение на притежателя

**3. ПОТВЪРЖДЕНИЕ НА ВАШИЯ СТАТУТ НА ЗАЕТОСТ**

3.1 Командировано заето лице

3.2 Заето лице, работещо в две или повече държави

3.3 Командировано самостоятелно заето лице

3.4 Самостоятелно заето лице две или повече държави

3.5 Държавен служител

3.6 Договорно нает персонал

3.7 Работещ на плателен съл

3.8 Работещ като заето лице и като самостоятелно заето лице в различни държави

3.9 Работещ като държавен служител в една държава, и като заето/самостоятелно заето лице в една или повече други държави

3.10 Изключение

**4. ДАННИ ЗА РАБОТОДАТЕЛ/САМОСТОЯТЕЛНО ЗАЕТО ЛИЦЕ В ДЪРЖАВАТА, ЧЕТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО СЕ ПРИЛАГА**

4.1.1 Наето лице

4.1.2 Дейност на самостоятелно заето лице

4.2 Код на дейността на работодателя/самостоятелно заетото лице

4.3 Име или наименование на предприятието

4.4 Адрес по регистрация

4.4.1 Улица, №

4.4.2 Код на държавата

4.4.3 Град

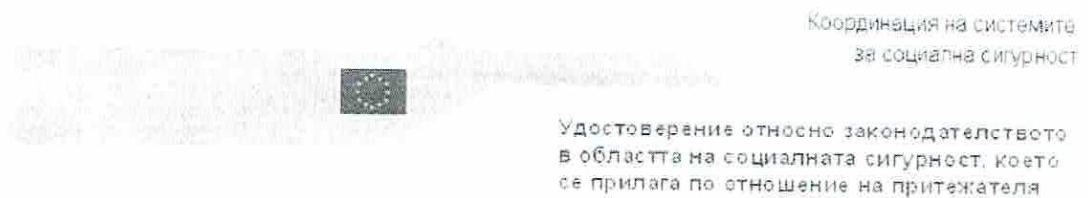
4.4.4 Пощенски код

**5. ДАННИ ЗА РАБОТОДАТЕЛ/САМОСТОЯТЕЛНО ЗАЕТО ЛИЦЕ В ДРУГАТА ДЪРЖАВА-ЧЛЕНКА (ДРУГИТЕ ДЪРЖАВИ-ЧЛЕНКИ)**

5.1 Име/на или наименование/я и код/ове на предприятието/ята или кораба/ите, където ще бъдете нает

5.2 Адрес/и или име/на на кораба/ите, на който/които ще бъдете наети (ще работите като самостоятелно заето лице) в приемащата/ите държава/и

5.3 Или няма постоянен адрес в държавата/ите на заетост/самостоятелна заетост

**6. ИНСТИТУЦИЯ, КОЯТО ПОТЪЛВА ФОРМУЛЯРА**6.1 Именование **Sofia-city TD of NRA**6.2 Улица, № **"Aksakov" 21**6.3 Град **Sofia**6.4 Пощенски код **1000**6.5 Код на държавата **BG**6.6 Идентификационен номер на институцията **1310631880221**6.7 Служебен номер на факс **+ 359 2 986 47 28**6.8 Служебен телефонен номер **+ 359 2 9859 3801**6.9 Електронна поща **td\_sofia\_grad@ro22.nra.bg**6.10 Дата **11.12.2010**

6.11 Подпис

**ПЕЧАТ**