



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

ÚSTAV FINANCÍ

INSTITUTE OF FINANCES

KOMPARACE PŘÍSPĚVKŮ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ U VYBRANÉHO PODNIKU V ČESKÉ REPUBLICĚ A VE VELKÉ BRITÁNII

COMPARISON OF SOCIAL SECURITY CONTRIBUTIONS FOR A SELECTED COMPANY IN THE CZECH
REPUBLIC AND GREAT BRITAIN

DIPLOMOVÁ PRÁCE

MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Bc. Kamila Ležáková

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

doc. Ing. Eva Lajtkepová, Ph.D.

BRNO 2021

Zadání diplomové práce

Ústav:	Ústav financí
Studentka:	Bc. Kamila Ležáková
Studijní program:	Účetnictví a finanční řízení podniku
Studijní obor:	bez specializace
Vedoucí práce:	doc. Ing. Eva Lajtkepová, Ph.D.
Akademický rok:	2020/21

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů a se Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně zadává diplomovou práci s názvem:

Komparace příspěvků na sociální zabezpečení u vybraného podniku v České republice a ve Velké Británii

Charakteristika problematiky úkolu:

Úvod

Cíle práce, metody a postupy zpracování

Teoretická východiska práce: sociální politika a sociální zabezpečení

Komparace sociálního zabezpečení v České republice a ve Velké Británii

Výpočet a komparace příspěvků na sociální zabezpečení v České republice a ve Velké Británii pro vybraný podnik, doporučení pro další podnikání

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Cíle, kterých má být dosaženo:

Cílem práce je komparace příspěvků na sociální zabezpečení podle české a britské legislativy. Aplikačním cílem je výpočet a porovnání povinných příspěvků na sociální zabezpečení pro vybraný podnik v České republice a ve Velké Británii a na základě tohoto porovnání doporučení pro další podnikání.

Základní literární prameny:

GRUBER, Jonathan. Public finance and public policy. 5th ed. New York: Worth Publisher, 2016. ISBN 978-1464143335.

KACZOR, Pavel. Sociální politika a sociální systém ČR. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2015. ISBN 978-80-245-2096-4.

KREBS, Vojtěch. Sociální politika. 6. přeprac. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-74-8-921-2.

KUBÁTOVÁ, Květa. Daňová teorie a politika. 6. aktual. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-841-3.

ŠIROKÝ, Jan a kol. Daňové teorie s praktickou aplikací. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008. ISBN 978-80-7400-005-8.

Termín odevzdání diplomové práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2020/21

V Brně dne 28.2.2021

L. S.

doc. Ing. Mgr. Karel Brychta, Ph.D.
ředitel

doc. Ing. Vojtěch Bartoš, Ph.D.
děkan

Abstrakt

Teoretická část práce definuje obecně daně a sociální politiku. Dále se zaměřuje na sociální pojištění, sociální zabezpečení a sociální služby v České republice a Velké Británii. V praktické části je analyzována společnost KOVO BUDIŠOV, s.r.o. Příspěvky na sociální zabezpečení jsou vypočítány podle české a britské legislativy a následně jsou výsledky porovnány.

Klíčová slova

Veřejné finance, daně, kvazidaně, sociální politika, sociální pojištění, sociální zabezpečení, příspěvky na sociální zabezpečení, sociální služby

Abstract

The theoretical part of the thesis defined taxes and social policy generally. Next, the thesis is focused on social insurance, social security, and social services in the Czech Republic and Great Britain. The company KOVO BUDISOV, s.r.o. is analysed in the practical part. Social security contributions are calculated according to Czech and British legislation and they are compared subsequently.

Keywords

Public finance, taxes, quasi-taxes, social policy, social insurance, social security, social security contributions, social services

Bibliografická citace

LEŽÁKOVÁ, Kamila. *Komparace příspěvků na sociální zabezpečení u vybraného podniku v České republice a ve Velké Británii* [online]. Brno, 2021 [cit. 2021-05-16]. Dostupné z: <https://www.vutbr.cz/studenti/zav-prace/detail/135065>. Diplomová práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, Ústav financí. Vedoucí práce Eva Lajtkepová.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 16. května 2021

podpis studenta

Poděkování

Ráda bych poděkovala paní doc. Ing. Evě Lajtkepové, Ph.D. za odborné a velmi cenné rady, a také za okamžité konzultace a laskavost při vedení práce. V druhé řadě bych chtěla poděkovat vedení vybraného podniku, které mi poskytlo informace a data pro zpracování práce. Velké poděkování také patří celé mé rodině, která mě po celou dobu studia a psaní diplomové práce vždy plně podporovala.

OBSAH

ÚVOD	10
CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ	12
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE.....	15
1.1 Daně a daňové principy.....	15
1.1.1 Funkce daní.....	16
1.1.2 Třídění daní.....	17
1.1.3 Kvazidaně	19
1.2 Sociální politika	19
1.3 Sociální zabezpečení	23
1.4 Daňový systém v České republice	25
1.4.1 Sociální pojištění.....	26
1.4.2 Sociální zabezpečení	26
1.4.3 Sociální péče	29
1.5 Daňový systém ve Velké Británii	30
1.5.1 Sociální pojištění.....	30
1.5.2 Sociální zabezpečení	32
1.5.3 Sociální péče.....	34
2 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU.....	35
2.1 Popis podnikatelského subjektu	35
2.2 Sociální zabezpečení dle české legislativy.....	36
2.2.1 Sazby pojistného	40
2.2.2 Vlastní výpočty	41
2.3 Sociální zabezpečení dle britské legislativy.....	43
2.3.1 Sazby pojistného	45

2.3.2	Vlastní výpočty	52
2.4	Srovnání příspěvků na sociální zabezpečení obou zemí	55
2.5	Výhody a nevýhody systémů vybraných zemí.....	58
3	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ.....	63
3.1	Založení společnosti ve Velké Británii	63
3.1.1	Založení samostatné společnosti.....	63
3.1.2	Založení pobočky.....	67
3.1.3	Výběr založení provozovny	70
	ZÁVĚR	73
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	75
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	79
	SEZNAM OBRÁZKŮ.....	80
	SEZNAM TABULEK	81
	SEZNAM PŘÍLOH.....	82

ÚVOD

Každý člověk se může ocitnout v situaci sociálních rizik, změn podmínek živobytí i běžných pracovních činností, se kterými se musí vyrovnat. Člověk tyto nepříznivé situace může i nemůže předvídat. Tyto aspekty mají kladné i záporné důsledky na celkovou společnost. Nastávají situace, se kterými se jedinec sám však vyrovnat nedokáže. Pomoc státu v sociální oblasti je na místě v takovém případě, pokud se jedinec ocitne v nepříznivých podmínkách, kdy není schopen ze svých příjmů hradit své náklady.

Jednotlivé země mají svoji určitou sociální politiku, která ale vždy obsahuje i složku sociálního zabezpečení. Systém sociálního zabezpečení zahrnuje soubor institucí, aktivit a opatření, které zajišťuje obyvatelstvu určitý životní standard v období sociálních rizik či sociálních událostí. Každá země podle své právní úpravy poskytuje určitou úroveň sociálních služeb v daných nepříznivých životních situacích.

Vlastní práce je tedy věnována problematice sociálního zabezpečení. Začátek teoretické části seznamuje se základními pojmy v oblasti daní, která se dostává až do specifické části daní nazývané kvazidaně, do nichž příspěvky na sociální zabezpečení spadají. Postupuje se ke kapitole, která se zabývá sociální politikou, jež je v tomto tématu základním kamenem. Sociální zabezpečení je poslední kapitolou obecné počáteční teorie, která definuje funkčnost systému sociálního zabezpečení. Dále se v teorii dostáváme k jednotlivým zemím zvolených pro komparační práci. Nejprve je definován základ daňového systému v České republice. Podkapitolou je sociální pojištění zobrazující tento systém v zemi a jaké organizace se touto problematikou zabývají. Následně navazuje další podkapitola sociální zabezpečení, kde je definováno, co do tohoto systému spadá za ostatní pojištění. Je zde ukázána správa, zákonná úprava a nechybí ani krátká historie o sociálním zabezpečení. Poslední podkapitola zobrazuje výčet poskytování sociálních služeb. O těchto stejných kapitolách je pojednáno i na konci teoretické části, která je věnována stejné problematice ve Velké Británii.

Samotná analýza se věnuje komparaci příspěvků na sociální zabezpečení v České republice a Velké Británii. Tabulky uvádí zákonem dané sazby jak v České republice, tak ve Velké Británii. Pro komparaci byl vybrán český výrobní podnik, na základě jeho výkazů se bude dále postupovat. Jsou použita data za celé období dvanácti měsíců v roce

2020. Nejprve v první části jsou vypočítány souhrnné příspěvky na sociální zabezpečení dle sazeb české legislativy. Údaje této firmy jsou použity i pro výpočty dle britské legislativy. Po zjištění příspěvků na sociální zabezpečení v obou zemích je provedeno srovnání těchto dvou systémů. Následně jsou také vyvozeny výhody a nevýhody tohoto systému. V závěru práce jsou navržena vlastní návrhy a doporučení pro další podnikání, vyplývající z provedené komparace.

CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ

Následující text obsahuje hlavní a dílčí cíle, identifikuje metody a stanovuje postupy využívané při zpracování diplomové práce.

Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je komparace příspěvků na sociální zabezpečení na základě legislativy České republiky a Velké Británie. Z provedeného srovnání mohou být vyvedeny doporučení a návrhy pro samotnou analyzovanou českou společnost.

Definovaný cíl se odvíjí od několika dalších dílčích cílů diplomové práce. Prvním takovým cílem je popis daní, který zahrnuje jejich funkce a třídění, a také popis daňových principů. Dále bude obecně vymezena sociální politika a sociální zabezpečení bez konkrétního zaměření.

V druhém kroku pro dosažení cíle je nutné přiblížit stav vybraných zemí jednotlivě. U každé země je nastíněn její daňový systém. Poté je důležité vymežit základní pojmy dané problematiky. Jedná se o sociální pojištění, sociální zabezpečení a sociální péči.

V dalším kroku je zpracování praktické části, kde je potřebné představit základní údaje o společnosti vybrané k analýze. Tyto údaje by měli obsahovat název, její sídlo a informace o předmětu podnikání.

Nedílným krokem je vymezení konstrukčních prvků vybraných příspěvků podle české i britské legislativy. Mezi tyto prvky patří především předmět příspěvků (vyměřovací základ), poplatníci a jejich rozdělení do kategorií, sazba příspěvků, případné osvobození od příspěvků a také výběr a odvod příspěvků.

Na základě vymezených prvků je možné přistoupit k samotné komparaci příspěvků na sociální zabezpečení dle vlastních výpočtů. Výpočty budou aplikovány na český podnik a příspěvky budou srovnány mezi českou a britskou legislativou.

V závěru budou na základě dílčích cílů vyvozeny návrhy a doporučení pro další podnikání analyzované společnosti. V příloze budou dílčí výpočtové tabulky pojistného za období dvanácti měsíců v ČR a VB.

Použité metody

První použitou metodou je tzv. metoda abstrakce. Tato metoda je využívána k jasnému a podstatnému vysvětlení pojmů a teorie, které jsou charakteristické pro celou práci. Tato metoda se odprošťuje od nepodstatných vlastností a vztahů (Pokorný, 2006, s. 21). Ve své práci zjišťuji z odborné literatury a zdrojů veřejných institucí obou zemí podstatné vztahy a informace, které jsou pro provádění samotné analýzy bezprostředně důležité.

Následně jsem využila metodu komparace, která je založena na srovnání vybraných objektů, a slouží ke stanovení jejich shodných či odlišných znaků (Pokorný, 2006, s. 21). Tato metoda je využita jak v teoretické části, kde jsou vysvětleny základní pojmy vybrané problematiky v obou zemích, tak samozřejmě v praktické části, kde jsou provedeny výpočty na základě zjištěných dat.

Další použitou metodou v diplomové práci je klasifikace, která řadí pojmy do skupin podle vybraných znaků. Jedná se o znaky, které jsou pro dané předměty a procesy podstatné (Pokorný, 2006, s. 21). Pojmy týkající se příspěvků na sociální zabezpečení jsem shromáždila a seřadila je podle postupu, který jsem používala při samotném výpočtu příspěvků.

Poslední metoda, kterou jsem využila, je metoda analogie. Analogie stanovuje podobnosti některých stránek, vlastností a vztahů mezi rozdílnými objekty (Pokorný, 2006, s.22). Metodu analogie jsem použila při srovnávání příspěvků na sociální zabezpečení dvou odlišných zemí jak v teoretické, tak v praktické části.

Postupy zpracování

Diplomová práce je rozložena na dvě části. První začíná teoretickými východisky, která jsou oporou pro druhou část práce, tedy část praktickou. Teoretická část diplomové práce je zpracována na základě odborné literatury, platných zákonů a ověřených internetových zdrojů. Výčet všech použitých zdrojů je uveden na konci diplomové práce.

Druhá část práce je praktická a obsahuje vlastní výpočty. Příspěvky na sociální zabezpečení jsou vypočítány na základě uvedené legislativy v České republice a Velké Británii. Na počátku každé výpočtové části jednotlivých zemí jsou uvedeny základní příklady pro pochopení výpočtu příspěvků. Analýza je provedena na datech české společnosti za období dvanácti měsíců za rok 2020. Jsou zde identifikovány viditelné

rozdíly ve výpočtech příspěvků obou zemí. V rámci výpočtů je britská libra přepočtena na českou korunu dle určeného platného jednotného kurzu ČNB pro rok 2020.

V poslední části jsou zhodnoceny zjištěné poznatky a zformulovány návrhy a doporučení pro vybraný podnik.

1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

V této části jsou pomocí literárních zdrojů obsažena teoretická východiska a základní pojmy tématu. Jedná se zejména o úvod do daní jako celku i jednotlivé druhy daní, konkrétně kvazidaně. Část bude nejvíce zaměřena na téma práce, a to příspěvky na sociální zabezpečení. Teorie uvádí komparaci zákonné úpravy sociálního zabezpečení v České republice a Velké Británii.

1.1 Daně a daňové principy

Pojmem daň rozumíme povinnou, nenávratnou, zákonem určenou platbu do veřejného rozpočtu. Platba daně je neúčelová a neekvivalentní. Daň se opakuje pravidelně v časových intervalech, např. čtvrtletně (Kubátová, 2015, s.15). Daňové povinnosti, které stanoví stát, slouží jako příjmy pro úhradu celospolečenských potřeb (Pavlásek, 2010, s. 50). Daně také slouží k ovlivňování ekonomického chování subjektů za účelem omezování a regulace jejich činností. Jsou využívány jako nástroj za účelem nápravy v ekonomickém chování subjektů, např. ekologické daně jsou nazývány jako nápravné daně (Peková, 2011, s. 320, 321).

Daní se také může rozumět právo státu na určité plnění plátcem daně, nebo také platební povinnost stanovená zákonem. Prostřednictvím daní se odnímají příjmy soukromého sektoru a stávají se příjmem veřejných rozpočtů (Široký, 2016, s. 11). Daně jsou významným příjmem státního rozpočtu, neboť jejich podíl na celkových příjmech představuje více než 90 % (Kubátová, 2015, s.19). Daně zahrnují nejen samotné, ale také příspěvky na sociální a zdravotní pojištění, cla, místní poplatky, dálniční známky a další. Příjmy veřejných rozpočtů jsou také poplatky a půjčky, které je nutno od daní odlišovat. Půjčkou rozumíme úvěrový příjem státního rozpočtu. Je to platba návratná, nepovinná a účelová či neúčelová. Poplatek je peněžní příjem za služby poskytované veřejným sektorem a je dobrovolný a účelový (Kubátová, 2009, s. 10). Podle organizace OECD je daň definována následovně: Daň je povinná nenávratná platba ve prospěch veřejné vlády. Daně jsou nenávratné v tom smyslu, že užitek, který za to vláda poplatníkovi poskytuje, není normálně v proporcii k jeho platbě (Kubátová, 2010, s. 23).

Na daně se vztahují následující požadavky, které jsou nazývány daňovými principy:

- a) Daňová spravedlnost je založena na jednom ze dvou principů, a to na principu platební schopnosti nebo na principu prospěchu. Princip platební schopnosti určen tak, že lidé mají platit podle své platební schopnosti. Jinými slovy, chudí platí méně a bohatí více. Pokud se jedná o princip prospěchu, tak by lidé za své daně měli od státu získat odpovídající hodnotu v podobě veřejných služeb (Kubátová, 2009, s. 18). Daňová spravedlnost je důležitým zájmem občanů po celém světě. Může sloužit také k měření toho, jak daňový systém přerozděluje příjmy, tak aby to bylo spravedlivé. K hodnocení spravedlnosti daňových systémů jsou užívány určité statistiky (Gruber, 2016, s. 559).
- b) Efektivnost je dána tak, že by daně neměly způsobovat velké distorze v cenách a užítku z různých druhů činností. Administrativní náklady spojené s daněmi by neměly být větší, než je nutné (Kubátová, 2010, s. 42).
- c) Právně perfektní a průhledné znamená, že musí být zcela jasné, kdo a z čeho daň hradí. To poplatníkovi vyjasňuje konstrukci daně. Perfektní daňové zákony také umožňují správci daně účinnou daňovou kontrolu (Peková, 2011, s. 388).
- d) Omezení negativních vlivů neboli tzv. daňové stimuly představují požadavek na daně tak, aby nepůsobily negativně na ekonomické chování subjektů. Strana nabídky v ekonomice nesmí být potlačována, pokud nemá dlouhodobě docházet k omezení růstu. Daně by proto neměli omezovat jedince v jejich pracovním úsilí, ochotě spořit či akceptovat podnikatelská rizika (Kubátová, 2010, s. 43).
- e) Princip určité daňové jistoty předpokládá dlouhodobou platnost daňových zákonů. Na tomto základě si poplatníci mohou v delším časovém horizontu plánovat své disponibilní zdroje (Peková, 2011, s. 388).

1.1.1 Funkce daní

Úloha zdanění vyplývá ze tří ekonomických funkcí veřejného sektoru. Funkce alokační nastává, pokud trh projevuje neefektivnost v alokaci zdrojů. Příčinami tržního selhání mohou být: existence veřejných statků, statků pod ochranou, externalit a nedokonalá konkurence. Tato funkce vyjadřuje dvě situace, a to vložení prostředků tam, kde jich trh vkládá málo, nebo v opačném případě, kde jich je příliš mnoho (Kubátová, 2015, s. 19). Tato funkce se také zaměřuje na rozhodování a strukturu a objemu veřejných statků, jejíž kritériem je dosažení efektivnosti (Hamerníková, 2017, s. 20). Aby vláda byla schopna naplňovat svoje cíle, musí disponovat určitými prostředky, a tak zasahovat do ekonomiky.

Alokace některých prostředků je možné efektivněji a nízkonákladově umístit prostřednictvím trhu (Široký, 2008, s. 12, 13).

Funkce redistribuční je významná tehdy, když lidé nepovažují rozdělení důchodů a bohatství vzniklých fungováním trhu za spravedlivé. Úkolem veřejných financí je přesunout část důchodů a bohatství od bohatých osob k chudším osobám (Kubátová, 2015, s.19). Tuto funkci je vláda schopna ovlivňovat prostřednictvím daní a transferových plateb. Bez existence redistribuční funkce by úroveň blahobytu byla nízká (Široký, 2008, s. 13).

Úkolem stabilizační funkce je zmírňování cyklických výkyvů v ekonomice (Kubátová, 2015, s. 19). Tento nástroj je rozhodující pro dosažení a udržení rovnoměrného stabilního tempa růstu ekonomiky a plné zaměstnanosti. Keynesovská teorie se zaměřuje na problém efektivní poptávky, která určuje úroveň produkce. Její nedostatečná výše může způsobit pokles příjmů ekonomických subjektů (Široký, 2008, s.13).

Méně důležitou funkcí, než jsou tři výše uvedené je fiskální funkce. Znamená získávání finančních prostředků do veřejných rozpočtů, ze kterých se pak financují veřejné výdaje. Uvedené tři funkce disponují fiskální funkcí. V alokační funkci jsou získávány prostředky na financování oblastí trhem podceněných. U redistribuční funkce jsou prostředky získávány od bohatých pro chudé a při stabilizační funkci vláda reguluje výši daňových příjmů podle hospodářského cyklu (Kubátová, 2009, s. 17).

1.1.2 Třídění daní

Daně jsou klasifikovány z mnoha hledisek. Určitá hlediska či kritéria mají za cíl zobrazit hlavní rozdíly mezi jednotlivými druhy daní, a tedy označit jejich společné prvky (Pilný, 2007, s. 148).

Hlavní klasifikací daní jsou daně podle předmětu. Daně důchodové představují zdanění celého důchodu, tedy příjmu poplatníka. Daně majetkové spadají na pozemky a stavby a posledními jsou daně ze spotřeby (Nahodil, 2014, s. 48).

Daně tříděné podle dopadu se dělí na daně přímé a nepřímé. U daní přímých se předpokládá, že nemohou být přeneseny na jiný subjekt a poplatník je platí na úkor svého důchodu. Typickým příkladem jsou daně důchodové a majetkové. Daně nepřímé jsou

přenášeny na jiný subjekt, a to zvýšením ceny. Mezi nepřímé daně řadíme daň ze spotřeby a obrátů, daň z přidané hodnoty a cla. Příspěvky na sociální zabezpečení mohou být zařazeny do obou z těchto skupin, nebo někteří autoři je nezařazují ani do jedné skupiny (Kubátová, 2015, s.20-21).

Ve vztahu podle adresnosti nebo také podle platební schopnosti poplatníka rozdělujeme daně na osobní a in rem. Osobní daně se vážou ke konkrétnímu poplatníkovi, jež zohledňují jeho platební schopnost. Spadají sem daně důchodové. Daně in rem nezohledňují platební schopnost poplatníka. Jsou to daně spotřební, z přidané hodnoty, výnosové a majetkové (Kubátová, 2015, s.22).

Kritérium vztahu velikosti daně a velikosti základu daně rozděljuje daně na daně bez vztahu ke zdaňovanému základu, kde se daň vyměřuje každému subjektu bez ohledu na jeho daňový základ. Daňový základ pro daně specifické tvoří určité množství naturálních jednotek. Daně ad valorem se stanovují podle hodnoty předmětu daně, např. DPH (Pilný, 2007, s. 149).

Podle použité sazby daně se daně člení na daně s pevnou sazbou. Takto je daň vyměřena v peněžních jednotkách za určitou naturální jednotku. Daně s procentní sazbou mohou být lineární, progresivní nebo degresivní (Pilný, 2007, s. 150).

Národní či mezinárodní instituce zpracovávají statistické údaje o příjmech veřejných rozpočtů. Institucionální třídění daní se využívá pro účely srovnávací a řídicí. Toto třídění musí současně splňovat podmínku statistické vykazatelnosti u zpravodajských jednotek (Kubátová, 2010, s. 23). Nejvýznamnější jsou kategorizace daní dle institucí Eurostatu, OECD a Mezinárodního měnového fondu. Tyto klasifikace slouží k sestavení státních rozpočtů nebo sledování hrubého domácího produktu a dalších (Kubátová, 2015, s.23). Slouží také především pro porovnávání daňových charakteristik různých zemí (Široký, 2008, s.58). Do klasifikace OECD se řadí i povinné příspěvky na sociální zabezpečení. Tato klasifikace člení daně do šesti hlavních skupin a ostatních podskupin (Kubátová, 2015, str.23). U skupiny 2000 Příspěvky na sociální zabezpečení jsou uvedeny i podskupiny, protože je to pro tuto práci stěžejní téma, u ostatních skupin podskupiny neuvádím.

- 1000 Daně z důchodů, zisků a kapitálových výnosů

- 2000 Příspěvky na sociální zabezpečení
 - 2100 Zaměstnanci
 - 2200 Zaměstnavatelé
 - 2300 Osoba samostatně výdělečně činná nebo nezaměstnaná
 - 2400 Nezařaditelné do 2100, 2200 a 2300
- 3000 Daně z mezd a pracovních sil
- 4000 Daně majetkové
- 5000 Daně ze zboží a služeb
- 6000 Ostatní daně

Klasifikace daní OECD člení daně z několika hledisek, podle předmětu daně, daňového subjektu i účelu (Kubátová, 2010, s. 23-25).

1.1.3 Kvazidaně

Pojem kvazidaně představuje povinné odvody z příjmů obyvatel. Kvazidaně neřadíme mezi klasické daně, ale jsou stejně jako daně pravidelně odváděny. Jejich výběr i použití se od daní liší, ale jsou zatížením pro vytvořený zisk podnikatele. V takovém případě se jedná o další přímou daň (Veber a Srpová, 2008, s. 160). Takový druh kvazidaní můžeme souhrnně nazývat jako sociální pojištění, kterému se detailně budu věnovat v dalších kapitolách.

1.2 Sociální politika

Sociální otázka, která se ve společnosti začala vyskytovat, byla hlavním důvodem pro vznik sociální politiky. Existovaly rozdíly v právech politických, ekonomických i osobních a také v možnostech disponování s ekonomickými statky mezi různými sociálními skupinami. Tyto rozdíly nabývaly rozsahu tak velkého, že ohrožovaly existenci společnosti, případně i státu (Lajtkepová, 2007, s. 123).

Sociální politika je v širším pojetí chápána jako konkrétní jednání především státu, ale také i ostatních subjektů, jimiž je ovlivňována sociální sféra společnosti. Sociální politika je chápána jako činnosti vztahující se k životním podmínkám lidí. Takový přístup je velmi náročný, avšak potřebný, protože je sociální politika vnímána jako určitý systém s vnitřními vazbami a souvislostmi i ve spojení se společenským okolím. Užší pojetí sociální politiky reaguje zejména na sociální rizika a jejich možné negativní důsledky.

Toto pojetí eliminuje sociální politiku na soubor opatření zejména v oblasti zaměstnanosti a sociálního zabezpečení. (Krebs, 2015, s. 24, 25). Sociální politika má stanovené dílčí cíle, kterými dosahuje cíle obecného. Hlavním cílem je vytvoření příznivých podmínek pro život občanů a zajištění všem stejných příležitostí. Rovnými příležitostmi se rozumí zejména: rovný přístup ke vzdělání a zdravotní péči, rovný přístup k pracovním příležitostem, možnost získat přiměřené bydlení či zajistit a garantovat dostatečný minimální důchod (Cilečková a Krasouvá, 2017, s. 9).

Rozlišování podle přístupu, jaký si sociální politika volí sama, za účelem řešení svých problémů, se sociální politika člení na aktivní a pasivní. Aktivní sociální politika usiluje zejména o předcházení vzniku sociálních rizik tak, že akceptuje určitá sociální opatření před jejich vznikem. Tyto opatření vedou je změnám či úpravám sociálního systému a pravidel jeho fungování, nebo vytváří předpoklady pro účinné řešení možných důsledků sociálních rizik. Pasivní sociální politika klade důraz na řešení sociálních problémů, na které reaguje až po jejich vzniku tzv. „ex post“ (Krebs, 2015, s. 25).

Sociální politiky by měla dodržovat základní **principy**, které by měly být zjevné ve všech jejich opatřeních. Nejvýznamnější principy jsou: sociální spravedlnost, sociální solidarita, subsidiarita a participace (Smutek, 2014, s. 10).

- Sociální spravedlnost vychází z obecného cíle sociální politiky, jímž je zajištění příznivých životních podmínek jedince. Tento princip zakládá také na ochranné a přerozdělovací funkci, kdy jsou rozdělovány příjmy a bohatství mezi občany (Macková, 2014, s. 20).
- Sociální solidarita je prostředkem k naplňování sociální spravedlnosti. Rozumí se tím přerozdělování prostředků od ekonomicky aktivních k sociálně potřebným. Typy solidarity jsou následující: solidarita chudých s bohatými, mladých se starými, zdravých s nemocnými, ekonomicky aktivních s nezaměstnanými a solidarita bezdětných s těmi, kteří se starají o potomstvo (Kaczor, 2015, s. 14, 15).
- Sociální subsidiarita dbá na to, že každý jedinec je součástí určitého celku společnosti. Tento fakt určuje, že lidé mají vůči sobě vzájemnou odpovědnost, a tím budou k sobě solidární. Princip subsidiarity je založen na tom, že jedinec by měl pomoci nejprve sám sobě, ale pokud takovou možnost nemá, je na řadě

pomoc rodiny. Jsou-li už vyčerpány síly i ze strany rodiny, přichází na pomoc jiná společenství a v poslední řadě i stát (Cilečková a Krasouvá, 2017, s. 15).

- Princip participace je stavěn na tom, že život jedince je ovlivňován určitými opatřeními a rozhodnutími, a tak by lidé měli mít skutečnou možnost podílet se na tom, co jejich život ovlivňuje. Cílem tohoto principu je, aby se z člověka, který je vnímán pouze jako objekt sociální politiky, stal člověk jako plnoprávný, odpovědný a respektovaný subjekt. Princip participace je součástí rozvoje lidské společnosti (Krebs, 2015, s. 39).

Funkce sociální politiky:

Ochranná funkce je hlavní a nejdůležitější, protože sociální politika má chránit své občany před dopadem nepříznivých sociálních událostí. Tato funkce v praxi zajišťuje sociální ochranu a podporu státu v době nemoci, stáří, ztráty zaměstnání, mateřství a rodičovství, invalidity atd (Kaczor, 2015, s. 18,19).

Možnosti na podílu jednotlivců, především na ekonomické činnosti a bohatství společenství, mají vztah k funkci přerozdělovací. Jedná se zejména o přerozdělování příjmů a příležitostí. Redistribuce se uskutečňuje prostřednictvím daní a transferů v rámci sociální ochrany. Zásahy zvenku a opětovné přerozdělení důchodů je prováděno z důvodu, že prvotní rozdělení trhem se nepovažuje za spravedlivé (Macková, 2014, s. 19).

Homogenizační funkce si klade za cíl dosáhnout určité stejnorodosti při uspokojování základních životních potřeb. Smyslem je poskytnout stejné příležitosti ve vzdělání, práci, péči o zdraví apod. Závisí však na individuálních schopnostech a předpokladech, které jsou základem pro odůvodněné a přirozené rozdíly mezi občany. Tato funkce se vyskytuje především v sociální pomoci nízkopříjmovým skupinám obyvatelstva, kterým je pomocí určitých opatření dorovnán příjem do výše standardu uznaného společností (Krebs, 2015, s. 62).

Pokud je sociální politika správně nastavená, měla by také plnit stimulační funkci, která znamená žádoucí chování občanů. Takové chování má ve svém důsledku například zvýšení porodnosti nebo ochotu pečovat o seniory z důvodu existence několika

zvýhodnění. Občané si třeba také rychle snaží hledat zaměstnání z důvodu klesající výše podpory v nezaměstnanosti (Kaczor, 2015, s. 19).

Úsilí preventivní funkce spočívá v předcházení určitým újmám na životě a zdraví a předcházení nepříjemným sociálním situacím, jako jsou chudoba či nezaměstnanost. Splnění podstaty této funkce znamená, že sociální politika musí svými opatřeními dospět k odstranění příčin různých nepříznivých sociálních situací, které brání integraci jedince do společnosti (Cilečková a Krasouová, 2017, s. 17).

Subjekty sociální politiky, kteří jsou její tvůrci, jsou zejména tyto:

- **Stát a jeho orgány:** Představují hlavní subjekt sociální politiky, jež určuje pojetí, obsah, cíle a úkoly sociální politiky. Stát je subjektem, který disponuje zvláštní mocí, kterou je oprávněn regulovat společenské vztahy a vynucovat realizaci své vůle sankčními mechanismy. Stát má povinnost garantovat občanům poskytnutí sociální ochrany (Smutek, 2014, s. 8).
- **Zaměstnavatelé a firmy:** Jedná se o tzv. firemní sociální politiku. Tyto subjekty pečují o své zaměstnance, případně o jejich členy rodiny. Péče je zajišťována prostřednictvím stravování nebo stravenek či proplácení permanentek. Benefitem pro zaměstnance může být také poskytnutí firemního vozidla či mobilního telefonu (Holaňová, 2011, s. 14).
- **Odbory a svazy:** Vyvábějí je zaměstnanci a zaměstnavatelé pro hájení jejich zájmů. Patří jsem především odborové organizace a profesní komory a svazy (Kaczor, 2015, s. 20).
- **Obce a její orgány:** Základní jednotky místní samosprávy představují obce a jejich zastupitelstva. Tyto jednotky se starají o věci veřejné v určitých oblastech působnosti prostřednictvím volených orgánů (Holaňová, 2011, s. 14).
- **Církev:** Vedle jejich role náboženského charakteru představují také významnou instituci zajišťující péči o sociálně potřebné občany. Pomoc nabízí i v oblasti výchovné, vzdělávací či charitativní (Krebs, 2015, s. 49).
- **Občané a domácnosti:** Samotní občané jsou nejstarším a nejdůležitějšími vykonavateli sociální politiky. V dřívějších dobách mezi nimi fungovala vzájemná pomoc, především pro starší a hendikepované jedince. Dnes již tento subjekt selhává (Kaczor, 2015, s. 21).

Objekty sociální politiky jsou její příjemci. Objekty představují zejména obyvatele dané země, ať už to jsou jednotlivci nebo sociální skupiny. Objekty je třeba členit podle typu opatření sociální politiky, např. podle věku, pohlaví, vzdělání, příjmu, ekonomické aktivity nebo počtu dětí (Smutek, 2014, s. 9). Mezi objekty sociální politiky se také mohou řadit osoby a instituce, které jsou současně i subjekty sociální politiky. Příkladem může být člen neziskové organizace, který pomáhá osobám potřebující péči a zároveň pobírá příspěvek na dítě (Holaňová, 2011, s. 13).

1.3 Sociální zabezpečení

Sociální zabezpečení je součástí sociální politiky a slouží jako prostředek k provádění jejich úkolů a cílů. Zahrnuje soubor institucí, zařízení a opatření, pomocí nichž je možné předcházet, zmírňovat a odstraňovat následky sociálních událostí občanů. Sociální události, které způsobují obtížnou situaci, jsou především stáří, invalidita, smrt člena rodiny, narození dítěte, těhotenství, nemoc či úraz. Sociální zabezpečení se v různých zemích liší svým charakterem, cíli, formou, náplní i vymezeným okruhem sociálních událostí. V užším pojetí je sociální zabezpečení omezeno např. pouze na důchodové zabezpečení a sociální služby. Širší pojetí umožňuje zahrnout i péči o zdraví, zabezpečení při dočasné neschopnosti při nemoci a úrazu, zabezpečení v těhotenství a mateřství, zabezpečení v případě invalidity, zabezpečení ve stáří nebo při ztrátě zaměstnání apod. V současné době se sociální zabezpečení nejvíce pojímá v takovém smyslu, které celkově označuje všechny sociální instituce, poskytující občanům radu, ochranu, věcné a peněžité dávky, služby a azyl k naplnění jejich sociálních potřeb. Pod pojem sociální zabezpečení se zahrnují tři typy sociálních institucí, a to sociální pojištění, státní sociální podpora a sociální pomoc (Hamerníková, 2010, s. 143, 144).

Sociální zabezpečení představuje pro stát jednu z největších výdajových položek. Obecný princip financování je založen na odvodech pracovníků, které představují příjem do státního rozpočtu a následně se vyplácí důchodové dávky starším nebo potřebným občanům, což je výdajem státního rozpočtu (Gruber, 2016, s. 22, 23).

Sociální zabezpečení se vyskytuje ve třech formách. První jsou sociální příjmy jak krátkodobé, tak dlouhodobé. Jejich princip je založen na pojištění i prostých dávkách. Dále je forma sociálních služeb, které jsou poskytovány prostřednictvím informačních, poradenských a zprostředkovatelských sítí a tím navazujícími službami. Jedná se např. o

pečovatelskou službu nebo služby pro důchodce. Poslední formou jsou sociální azyly, které jsou k dispozici v případě selhání běžných zdrojů sociální suverenity a bezpečnosti. Patří sem zejména ústavy pro těžce postižené, dětské domovy a domovy důchodců (Krebs, 2015, s. 184).

Mezi hlavní nástroje sociálního zabezpečení patří sociální pojištění, sociální zaopatření a podpora a sociální pomoc. Doplňkové nástroje poté zahrnují soukromé pojištění, podnikové zaopatření, charitativní pomoc a další. Mnoho zemí využívá kombinace uvedených nástrojů. Státy se od sebe odlišují jak v jednotlivých použitých nástrojích, tak i v případech, na které je aplikují a v jakém rozsahu (Lajtkepová, 2007, s. 124, 125).

Výnosy z těchto příspěvků se mezi jednotlivými státy značně liší. Některé země nemají příspěvky na sociální zabezpečení zavedené vůbec a jejich potřeby jsou hrazeny ze státního rozpočtu z daní. V zemích OECD se podíl příspěvků na sociální zabezpečení na HDP pohybuje od 1 % do 16 %. Průměrně je to 9 % HDP, což představuje 26 % ze všech daní (Kubátová, 2015, s. 210, 211).

Při sociálním zaopatření a podpoře jsou řešeny státem uznané sociální situace. Jedná se především o situace spojené s dětmi. Systém státní sociální podpory je financován ze státního rozpočtu, tedy z daní. Tento systém zakládá na redistribuci a státem organizované solidaritě od rodin s vysokými příjmy k těm s nízkými či od bezdětných rodin k rodinám s dětmi. Příspěvky státní sociální podpory jsou vypláceny na úřadě práce (Holaňová, 2011, s. 47). Další situací, která opravňuje pobírání dávek, je odchod do důchodu. Míra náhrady představuje poměr dávek k výdělkům před začátkem důchodu. Příjemcům důchodu jsou vyplácené dávky, které jsou každoročně upravovány o inflaci prostřednictvím indexu spotřebitelských cen (CPI), aby starší osoby byly chráněny před rostoucími cenami (Gruber, 2016, s. 371).

V případě sociální pomoci se jedná o pomoc poskytovanou sociálním subjektem osobám ve stavu nouze. Tímto se uspokojí jejich základní potřeby v nutném či přiměřeném rozsahu. V současnosti je kladen větší důraz na aktivní činnost objektu sociální pomoci a na jeho občanskou odpovědnost za sebe a svoji rodinu. V okamžiku vyčerpání zdrojů ze systému sociálního pojištění a státní sociální podpory je teprve poskytována sociální pomoc. Dávky sociální pomoci jsou poskytovány formou peněžitou, věcnou nebo

prostřednictvím služeb. V současnosti se do sociální pomoci řadí i účast na veřejně prospěšných pracích (Tomeš, 2010, s. 37).

Obecně se v sociálním zabezpečení používají dávky nárokované a nenárokované. Nárokované dávky jsou určovány na základě zákonných předpisů. Jejich financování probíhá především ze státního rozpočtu a fondů. Nenárokované adresné dávky jsou jednorázové či opakované ve formách věcných i peněžních. Tyto dávky jsou financovány převážně z rozpočtů obcí (Peková, 2011, s. 299). Dávky sociálního zabezpečení jsou konstruovány z několika hledisek. Podle komponentů, které se na dávce podílí, se rozlišuje členění podle: věcného obsahu dávky, osobního rozsahu dávky, výše dávky, doby poskytování dávky, změny v poskytování dávky a zániku dávky (Krebs, 2015, s. 198).

Hlavní cíle současného sociálního zabezpečení jsou především regulace odpovědnosti osob za jejich budoucnost, určení míry a forem sociální solidarity a prosazování a ochrana sociálních práv. Regulace odpovědnosti jedince za jeho budoucnost je založena na principu subsidiarity, což znamená, že každý je odpovědný sám za sebe, ovšem v případě, jestli mu to umožňuje věk či zdravotní stav. Pracujícím osobám je zákonem dána povinnost odvést část své spotřeby formou povinného odvodu části příjmu na sociální a zdravotní pojištění. Důležité je také určit míru odpovědnosti člověka za jeho život a budoucnost. Stát tedy musí určit i povinnou míru solidarity, protože ne každý jedinec je ochoten být solidární. Absence solidarity by způsobila nefunkčnost systému, protože pouze dobrovolné dárčovství by nebylo dostačující na pokrytí všech legitimních nároků (Kahoun, 2009, s. 26).

1.4 Daňový systém v České republice

Česká republika má stanovený dvoukomorový parlament, který tvoří Poslanecká sněmovna a Senát, jež obě části disponují zákonodárnou mocí. Výkonnou moc drží vláda. Daně, které jsou součástí daňové soustavy České republiky jsou daň z přidané hodnoty, spotřební daně zahrnující i energetické daně, daně z příjmů, daň z nemovitostí a daň silniční. Další odvody, které tvoří daňovou soustavu představují především pojistné na sociální zabezpečení, veřejné zdravotní pojištění a místní poplatky (Široký, 2010, s. 188).

1.4.1 Sociální pojištění

Sociální politikou a sociálním pojištěním se zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Organizace, které spadají do řízení MPSV jsou:

- Úřad práce ČR
- Česká správa sociálního zabezpečení
- Státní úřad inspekce práce
- Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí, (MPSV, 2020).

Pojistné je povinnou platbou do veřejného rozpočtu, avšak se zde objevují prvky účelovosti. Pojistné představuje jak příjmy do systému, tak i dávky, na které účastníkům systému vzniká nárok. Sociální pojištění se v České republice skládá z několika podsystemů, kterými jsou veřejné zdravotní pojištění, nemocenské pojištění, důchodové pojištění, sociální pojištění a státní politika zaměstnanosti (Vančurová, 2008, s. 20). OSVČ nemají povinnost platit nemocenské pojištění, ale mohou ho mít dobrovolně (Široký, 2016, s. 64). Důchodové pojištění slouží pro financování nevýdělečných osob z důvodu věku či invalidity, nemocenské pojištění pro osoby krátkodobě nevýdělečné a státní politika zaměstnanosti pro osoby krátkodobě nezaměstnané (Široký, 2008, s. 157). Sociální pojištění představuje zákonem stanovenou povinnou srážku z příjmů ekonomicky aktivního obyvatelstva, která slouží k výplatě dávek důchodového pojištění, dávek nemocenského pojištění a podpory v nezaměstnanosti (Kaczor, 2015, s. 56).

Na sociální pojištění může být nahlíženo ze dvou hledisek podle času toho, kdy sociální situace nastala. Jedinec může sociální událost očekávat nebo událost může přijít náhle. Příprava na sociální událost, která je nejistá, je občanem prováděna odkládáním části svých příjmů. Pokud již sociální událost nastala, občan má právo na vyplácení dávek (Holaňová, 2011, s. 47).

1.4.2 Sociální zabezpečení

Celosvětové srovnání OSN zařadilo Českou republiku mezi země s vysokým standardem lidského rozvoje. Financování sociálního zabezpečení probíhá prostřednictvím příspěvků zaměstnanců a zaměstnavatelů, kteří příspěvky hradí i za některé skupiny obyvatelstva, např. nezaměstnaní, studenti, ženy na mateřské dovolené apod (Nahodil, 2009, s. 238).

Příspěvky na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti, včetně jejich penále, přírážek a pokut, stanovených podle zákona, jsou důležitým zdrojem příjmu státního rozpočtu České republiky. Toto pojistné má vztah k pojištění osob proti celospolečensky významným rizikům (Pavlásek, 2010, s. 35). Sociální zabezpečení je ovlivňováno sociální politikou země. Veřejné sociální zabezpečení stát využívá pro řešení důsledků sociálních událostí a sociálních rizik a pro garantování sociálních jistot. Sociální rizika či sociální události mohou vést k tíživé životní situaci, avšak s nimi právo spojuje vznik, změnu nebo zánik práv a povinností, díky nimž je možné tuto situaci předejít, eliminovat nebo překonat (Peková, 2011, s. 254, 255).

Příspěvky na sociální zabezpečení zahrnují:

- nemocenské pojištění
- důchodové pojištění
- příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (ČSSZ, 2020)

Nemocenské pojištění zajišťuje náhrady příjmů jedincům, kteří v dané situaci nejsou schopni pracovat. Aby bylo možné poskytnout nemocenské dávky, musí být osoby účastné na nemocenském pojištění. Nemocenské pojištění obsahuje čtyři druhy dávek, a to nemocenské dávky, peněžitou pomoc v mateřství, ošetřovné a příspěvek v mateřství (Ochrana, 2010, s. 164). Důchodové pojištění spravuje Česká správa sociálního zabezpečení. Důchodové pojištění je povinné jak pro osoby v zaměstnaneckém poměru, tak pro OSVČ. Tento systém pojištění tvoří tyto dávky: starobní důchod, invalidní důchod, vdovské a vdovecké důchody a sirotčí důchody (Ochrana, 2010, s. 162, 163).

Poplatníci, kteří hradí pojistné na sociální zabezpečení a příspěvky na politiku zaměstnanosti jsou zaměstnavatelé, zaměstnanci, OSVČ, zahraniční zaměstnanci a osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění (MPSV, 2020).

Příspěvky na sociální zabezpečení mají z ekonomického hlediska charakter osobních důchodových daní, a to konkrétně proporcionálních nebo regresivních. Příjmy poplatníků, z nichž jsou příspěvky odváděny, jsou většinou limitované. Od určité výše příjmu jsou mezní sazby nulové (Kubátová, 2015, s. 213, 214).

Vyskytují se spory o tom, zda zařadit platby na sociální zabezpečení mezi daňové odvody. Základem těchto příspěvků bývají většinou hrubé příjmy. Příspěvky jsou vybírány přímo

u zdroje příjmu, jimiž jsou zaměstnanci a zaměstnavatelé (Široký, 2016, s. 64, 65). Příspěvky na sociální zabezpečení tak zmírňují průhlednost daňového systému a vzniká tzv. převaha informovanosti vlády nad občany (Kubátová, 2015, s. 214).

Historie

Příspěvky na sociální zabezpečení patří mezi mladší daně, konkrétně spadají do konce 19. století. Poprvé byly zavedeny v Německu, a to pouze pro státní zaměstnance. Poté začaly vznikat veřejné fondy s příspěvky zaměstnavatelů a zaměstnanců, později i pro osoby samostatně podnikající. Významný rozvoj příspěvků na sociální zabezpečení se uskutečnil na západě Evropy po druhé světové válce (Kubátová, 2015, str.209, 210).

Už středověk zaznamenal formy ochrany pracujících, jednalo se o cechy a bratrstva, následně pak o čelední řády a chudinská péče. Později charitativní činnost zajišťovala církev, která péči poskytovala z příspěvků vybraných při bohoslužbách (Richter, 2013, s. 13).

Začátkem 20. století se do české právní úpravy převzalo sociální pojištění s několika soustavami nemocenského a důchodového pojištění. Sociální zabezpečení nebylo zcela ustálené. Nevztahovalo se na všechny pracující obyvatele a zabezpečovalo pouze malou část obyvatelstva. Některým skupinám nebylo zabezpečení uznáno vůbec. Nejvýhodnější pojištění měli státní a veřejní zaměstnanci a úředníci soukromého sektoru. Přídavky byly poskytovány pouze předním vybraným skupinám, ostatním rodinám se sociálními problémy byla věnována pouze malá pozornost (Krebs, 2015, s. 192)

Náklady sociálního zabezpečení v polovině 20. století začal stát hradit z povinných daňových odvodů. V té době byl vydán zákon o národním pojištění, který zajistil rovnoprávnost všech skupin zaměstnanců. Revoluční odborové hnutí přebralo správu nemocenského pojištění a ustanovilo jednotný systém státní zdravotní péče. Bylo zavedeno dalších několik zákonů, jejichž cílem bylo uznání všech sociálních událostí, ve kterých by se občan mohl ocitnout, ale především i kontrolu státu nad poskytováním prostředků na sociální zabezpečení. Významná reforma systému sociálního zabezpečení nastala po roce 1989. Hlavní úkol představoval přechod od sociálního zabezpečení k sociálnímu pojištění. Další reformou bylo zrušení preferencí určitých skupin v důchodovém pojištění. Koncem tohoto století došlo k zavedení životního minima a

minimální mzdy. Další významnou změnu legislativy představovaly zákon o důchodovém pojištění a zákon o státní sociální podpoře (Richter, 2013, s. 14).

Právní úprava

Hlavními prameny, které upravují tuto problematiku jsou:

- zákon č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Tento zákon stanovuje pojistné na sociální zabezpečení, které zahrnuje pojistné na důchodové pojištění a pojistné na nemocenské pojištění, a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Definované pojistné je příjmem státního rozpočtu (Zákon č. 589/1992, 2020).

- zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění
- zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění
- zákon č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění
- zákon č. 177/1995 Sb. o státní sociální podpoře a mnoho dalších (Sociální politika, 2020).

1.4.3 Sociální péče

System zahrnuje soubor nástrojů, které zajišťují přívětivé podmínky živobytí pro občany, kteří se ze zdravotních důvodů o sebe nemůžou postarat. Takovým lidem jsou vypláceny příspěvky na péči, aby si potřebné služby mohli obstarat. Výše příspěvku na péči se odvozuje od věku příjemce dávky a míře, jak je závislý na pomoci jiné osoby. Míra závislosti je zkoumána dle toho, jak je jedinec schopný sám si obstarat běžné věci a činnosti. Nevýhodou těchto dávek je, že příjemce ne vždy tyto příspěvky vynaloží na sociální služby (Ochrana, 2010, s.167, 168). Dávky sociální péče se poskytují peněžité, věcné nebo formou mimořádných výhod pro určité skupiny zdravotně postižených občanů. Jsou vypláceny jednorázově nebo opakovaně, zálohou nebo následným zúčtováním (Richter, 2013, s. 7). Sociální služby a s nimi spojené příspěvky jsou při splnění zákonných podmínek poskytovány osobám s trvalým pobytem na území ČR, osobám s uděleným azylem či cizinci s povolením dlouhodobého pobytu delší než 3 měsíce. Druhy sociálních služeb jsou např. sociální rehabilitace, sociální poradenství,

pečovatelská služba, azylové domy, domovy pro seniory, stacionáře, kontaktní centra, osobní asistence a další (Richter, 2013, s. 13).

1.5 Daňový systém ve Velké Británii

Velká Británie je konstituční monarchií, jejíž hlavou je královna. Monarchie má zavedený dvoukomorový parlament. Hlavními odvody daňového charakteru, tvořící britskou daňovou soustavu jsou daně důchodové, majetkové daně, daň z přidané hodnoty, akcízy a oboustranně placené odvody na sociální pojištění (Široký, 2010, s. 310).

1.5.1 Sociální pojištění

Příspěvky národního pojištění se platí, aby vznikl nárok na určité dávky a státní důchod. Příspěvky platí lidé od 16 let, kteří jsou:

- a) zaměstnanci vydělávající nad 183 GBP týdně (5 406 Kč),
- b) OSVČ dosahující zisku 6 475 GBP a více za rok (191 271 Kč).

GBP je přepočtena jednotným kurzem pro rok 2020, tedy 29,80 CZK/GBP (Kurzy.cz, 2020)

Mohou se platit dobrovolné příspěvky, aby nevznikaly mezery v příspěvcích na národní pojištění. Pro placení příspěvků na národní pojištění je nutné mít číslo národního pojištění, které se skládá z čísel a písmen, aby úhrady byly zaznamenávané na vlastní jméno (GOV.UK, 2020).

Příspěvky do systému státního pojištění jsou rozděleny do pěti tříd:

- 1) Zaměstnanci jsou povinni platit základní příspěvky třídy 1 dle hlavní sazby, pokud jejich plat přesahuje primární prahové hodnoty. Tyto příspěvky představují určité procento týdenního platu a jsou z tohoto platu sráženy. Pokud plat přesahuje primární prahovou hodnotu, jsou z platu sráženy příspěvky tzv. dodatečnou sazbou. Pokud mzda přesahuje sekundární prahovou hodnotu, tak nejsou sráženy z platu, ale hradí je zaměstnavatel sekundárním příspěvkem třídy 1.
- 2) Příjmy OSVČ, které přesahují hranici částky osvobozené od placení příspěvků kvůli nízkým příjmům, jsou povinni platit příspěvky třídy 2. Výše příspěvků třídy 2 je pevně stanovena. Pokud se zdanitelné příjmy nebo zisky pohybují mezi

hranicí umožňující individuální snížení daně a horní hranicí příjmů, je povinností platit příspěvek třídy 4. Pokud jsou příjmy nad horní hranicí příjmu, je z platu srážen příspěvek v dodatečné sazbě. Příspěvky spadající do třídy 4 se nezapočítávají pro účely pobírání dávek.

- 3) Dobrovolné příspěvky spadají do třídy 3. Používají se pouze na základní starobní důchod a na základní vdovecké/vdovské dávky. Tyto příspěvky se mohou platit, pokud není povinnost platit základní příspěvky třídy 1, při osvobození příspěvků třídy 2 nebo pokud hrazené příspěvky nestačí na vznik nároku na výše uvedené dávky. Výše příspěvků kategorie 3 je pevně stanovena.
- 4) Zvláštní pravidla jsou používána u některých kategorií osob, jako jsou například námořníci a letci.
- 5) Zaměstnavatel může mít povinnost hradit příspěvky třídy 1A za většinu věcných dávek poskytnutých zaměstnancům, jako jsou například vozidla používána k soukromým účelům a za spotřebované pohonné hmoty (European Commission, 2012).

Organizace

Sociální ochranou se zabývají čtyři hlavní organizace:

- Ministerstvo zdravotnictví a sociální péče (Department of Health and Social Care)
- Daňová a celní správa Spojeného království (HM Revenue & Customs)
- Ministerstvo obchodu, energetiky a průmyslové strategie (Department for Business, Energy & Industrial Strategy)
- Ministerstvo práce a důchodů (Department for Business, Energy & Industrial Strategy), (MISSOC, 2019)

Právní úprava

System sociální péče je ve Velké Británii upravován následujícími ustanoveními:

- Zákon o standardech péče (Care Standards Act)

Tento zákon z roku 2000 je zákonem Parlamentu Spojeného království. Cílem tohoto zákona bylo zřídit Komisi pro inspekci sociální péče. Komise zavedla nový systém

národních minimálních standardů pro všechny pečovatelské domy a domovní služby. Jeho hlavní funkcí je podpora pro zlepšení sociální péče.

➤ Zákon o zdravotní a sociální péči (Health and Social Care Act)

Zákon vstoupil v platnost v roce 2008 ke zřízení a zajištění v souvislosti s Komisí pro péči a kvalitu. Cílem bylo učinit opatření týkající se sociální péče a zdravotní péče, která zahrnuje i Národní zdravotní službu i s důvěrou v ni.

➤ Zákon o příspěvcích na národní pojištění (National Insurance Contributions Act)

V roce 2002 vstoupil v platnosti tento zákon, který stanovuje opatření v souvislosti se zvýšením příspěvků na národní pojištění a uplatnění ke zvýšení nákladů národní zdravotní služby.

➤ Zákon o národních zdravotních službách a Zákon o komunitních službách (National Health Service and Community Care Act)

Zákon z roku 1990 stanovuje, že místní úřady mají povinnost posoudit lidi, kteří mají nárok na komunitní péči či sociální služby. Zákon také zajišťuje, aby osoby poskytující péči dodržovaly soubor určitých pravidel. Ustanovení rozdělilo roli zdravotnických a místních úřadů změnou jejich vnitřní struktury, aby posoudily potřeby místního obyvatelstva. Zákon ustanovil zřízení orgánu pro rodinné zdravotní služby místo výborů praktických lékařů a pro zřízení svěřeneckých fondů NHS.

➤ Zákon o příspěvcích a dávkách sociálního zabezpečení (Social Security Contributions and Benefits Act)

Zákon, který vstoupil v platnost roku 1992 je aktuální právní úpravou Velké Británie v oblasti sociálního zabezpečení. Definiuje příspěvky a dávky, na které mají osoby lidé nárok při splnění určitých podmínek. Systém je financován z veřejných rozpočtů a určité platby odchází i ze sociálních fondů (Legislation.gov.uk, 2020).

1.5.2 Sociální zabezpečení

Za poskytování většiny dávek sociálního zabezpečení odpovídá Ministerstvo práce a důchodů (Department of Work and Pensions). Financování systému sociálního pojištění

je prostřednictvím příspěvků na státní pojištění odváděných zaměstnavateli a zaměstnanci a výnosů z daní (European Commission, 2012).

Do systému sociálního zabezpečení se zahrnuje:

- a) systém státního pojištění (National Insurance Scheme), z kterého jsou poskytovány dávky v nemoci, v nezaměstnanosti, v případě úmrtí partnera nebo důchodové dávky. Nárok na tuto peněžitou dávku vzniká v případě placení národního pojištění.
- b) národní zdravotní službu (National Health Service), která poskytuje lékařskou a zubní péči či optické služby.
- c) rodinné dávky a program daňového kreditu pro děti, z nichž se poskytují peněžité dávky osobám, které vychovávají děti.
- d) nepříspěvkové dávky pro určitou kategorii osob zdravotně postižených nebo sociálních pracovníků.
- e) ostatní příspěvky, které hradí zaměstnavatel zaměstnancům v případě po narození dítěte či přijetí dítěte k adopci (European Commission, 2012).

Historie

Moderní sociální stát se ve Velké Británii začal rozvíjet v první polovině 20. století při působení lorda Beveridge v anglickém parlamentu. Lord zavedl systém národního pojištění, obsahující nástroje pro řešení sociálních zlet všech obyvatel, kterými byly nevědomost, nečinnost, nemoc, potřebnost a zanedbanost. Jeho zpráva byla také příčinou, že v Británii byly pochopeny a řešeny sociální souvislosti mezi vzděláním, zdravím, možností pracovat a sociálním zabezpečením. Důležitou složkou systému národního pojištění byla univerzalita. Ta zajišťovala účast všech občanů na tomto systému a mohli jim být v případě budoucí potřeby zabezpečeni. Sociální služby nebyly poskytovány v plnohodnotné kvalitě, a tak byl zaveden systém kvazi-trhů. Tyto tržní mechanismy zajistily opětovné poskytování kvalitních sociálních služeb. Zásadní v této změně byly také zákon o zdravotní službě a zákon o komunitní péči. Využívání kvazi-trhů zavedlo i typy příspěvků na sociální služby nejen těm, kteří je potřebují, ale i těm, kdo si je volí. Během reformy systému sociálních služeb došlo k oddělení státu a poskytovatelů sociálních služeb. Stát nakupoval služby od jejich poskytovatelů a provozovatelé sociálních služeb se stali nestátní organizací (Matoušek, 2011, s. 55).

Z historického pohledu se řadí jako liberální model sociálního státu, který klade velký důraz na participaci jedince na trhu práce, od kterého se odvíjí sociální ochrana. Sociální stát spíše kompenzuje následky sociálních událostí místo zaměření na jejich prevenci. Nyní prošel stát významnou proměnou, kde se rozpracovávají konkrétní opatření představ o společnosti založené na nové interpretaci sociální rovnosti a přerozdělování. Sociální stát je nově definován jako stát pozitivních veřejných sociálních služeb a investic (Munková, 2004, s. 71)

1.5.3 Sociální péče

Většině lidí je poskytována kvalitní péče, pokud k ní však mají přístup. Mezi roky 2017 a 2018 byla kvalita služeb celkově zachována. Některé služby se zlepšily hlavně kvůli zaměření a těžké práci ošetřujícího personálu a jeho vedoucích. Ostatní služby ale také ve své kvalitě klesly, protože jejich poskytovatelé za ně usilovali a druhým důvodem byla nedostatečná kvalifikace personálu. Ve výsledku však došlo ke značnému zlepšení než zhoršení a je poskytována větší kvalita služeb než dříve (Care Quality Commission, 2019, s. 13). Služby sociální péče pro dospělé poskytují významnou podporu a můžou lidem pomoci zůstat nezávislími. Tyto služby jsou poskytovány doma, v komunitách nebo pečovatelských domovech. Problémem u těchto služeb zůstává financování (Care Quality Commission, 2019, s. 56). Místní orgány zajišťují služby sociální péče na základě finančního a legislativního rámce, který určuje Ministerstvo zdravotnictví. Typy sociální péče a podpory zahrnují pomoc v domácnosti od placeného pečovatele, dovoz jídla, osobní alarmany a domácí bezpečnostní systémy a další (European Commission, 2012).

2 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU

Praktická část je zaměřena na příspěvky na sociální zabezpečení a jejich rozdíly v systémech České republiky a Velké Británie. Nejprve tato část obsahuje údaje a popis společnosti vybrané k analýze. Další dvě podkapitoly se věnují samotným systémům obou zemí a jsou zde provedeny vlastní výpočty podle legislativ obou zemí, které jsou aplikovány na data vybraného podniku. Závěr této části zobrazuje konečné srovnání systémů České republiky a Velké Británie a také vlastních výpočtů.

2.1 Popis podnikatelského subjektu

Tato kapitola je věnována popisu podnikatelského subjektu, který jsem si zvolila pro komparaci příspěvků na sociálního zabezpečení mezi vybranými zeměmi.

Základní informace o společnosti

Firma: KOVO BUDIŠOV, s.r.o.

Právní forma: společnost s ručením omezeným

Sídlo: Budišov 317, 675 03 Budišov

Vznik: 14. února 2013 (Veřejný rejstřík a Sbírka listin, 2015)

Předmět podnikání

Hlavními činnostmi, kterými se podnik zabývá, jsou obráběčství, zámečnictví, nástrojářství a výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona. Rozhodující činností podniku je kovoobrábění (Veřejný rejstřík a Sbírka listin, 2015). Podnik vyrábí součástky a různé díly ze železného, nerezového a obdobného kovo materiálu, které následně prodává svým zákazníkům. Mezi výrobky patří např. různé matice, šrouby, hřídele, štípací trny, kuželové štípače či potahovák tyčí (KOVO BUDIŠOV s.r.o., 2021).

Další údaje

Firma je vedena u Krajského soudu v Brně. Statutárním orgánem je jednatel, který se současně i společníkem. Společník splnil vkladovou povinnost ve výši 200 000 Kč.

Průměrný přepočtený počet zaměstnanců k 31.12.2019 činil 33 (Veřejný rejstřík a Sběrka listin, 2015).

2.2 Sociální zabezpečení dle české legislativy

Pojistné na sociální zabezpečení spravuje Česká správa sociálního zabezpečení. Důchodové a nemocenské pojištění je založeno na pravidelném placení příspěvku. Peníze, které ČSSZ na pojistném vybere, jsou příjmem státního rozpočtu. Pojistné na sociální zabezpečení se skládá z plateb na nemocenské pojištění, důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Povinnost odvádět pojistné mají zaměstnanci a zaměstnavatelé, kteří mají nemocenské pojištění. Povinnost platit pojistné mají také OSVČ a lidé, kteří si dobrovolně sjednali důchodové pojištění. (ČSSZ, 2020).



Obrázek 1: ČSSZ logo (Zdroj: ČSSZ, 2020)

Vyměřovací základ

Vyměřovací základ pro výpočet pojistného zaměstnance je úhrn jeho příjmů. Mezi tyto příjmy patří peněžní i nepeněžní plnění poskytnuté zaměstnavatelem ve prospěch zaměstnance. Do vyměřovacího základu zaměstnance se nezahrnují příjmy, jako jsou náhrady škody dle zákoníku práce, odstupné, plnění poskytované příjemci starobního nebo invalidního důchodu a jednorázová sociální výpomoc. Pokud je zaměstnanci vyplácen příjem v cizí měně, je nutné ho přepočíst na českou měnu kurzem devizového trhu, který je stanoven Českou národní bankou. Příjem je přepočítán kurzem platným k poslednímu dni kalendářního měsíce, za který se pojistné odvádí. Kurz, který zaměstnavatel použil, má povinnost vést ve svých záznamech pro stanovení a odvod pojistného. Vyměřovací základ zaměstnavatele je stanoven jako částka odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců (Zákon č. 589/1992 Sb., 2020).

Poplatníci, plátcí a odvod pojistného

Za zaměstnance odvádí pojistné jejich zaměstnavatel. Zaměstnavatel je právnická či fyzická osoba, která zaměstnává jiné fyzické osoby a tento zaměstnanecký vztah zakládá účast na důchodovém pojištění. Zaměstnavatel má povinnost evidovat potřebné záznamy o skutečnostech, které jsou rozhodné pro nárokování dávek důchodového pojištění. Změny ve skutečnostech rozhodných pro nárokování dávek a jejich trvání, stejně tak pro výši a výplatu dávky má zaměstnavatel povinnost písemně hlásit příslušným orgánům sociálního zabezpečení (ČSSZ, 2020).

Zaměstnavatel, který pojistné odvádí, má povinnost si jej sám vypočítat. Pojistné, které zaměstnavatel odvede za své zaměstnance, je následně z jejich zúčtovaných příjmů sraženo. Pokud se jedná o nepeněžní příjem, ze kterého tedy není možné srazit pojistné, je zaměstnanec povinen částku pojistného uhradit. Do dvaceti dnů od konce kalendářního měsíce, za který se pojistné odvádí, musí zaměstnavatel předložit předepsaný tiskopis přehledu o výši vyměřovacího základu a o výši pojistného na příslušnou správu sociálního zabezpečení. Tiskopis se zasílá v elektronické podobě. Česká správa sociálního zabezpečení má povinnost zajistit vydávání tiskopisů, které jsou potřebné k hlášení údajů stanovených dle zákona. Vydané tiskopisy mají poplatníci pojistného povinnost používat (Zákon č. 589/1992 Sb., 2020). Pojistné se odvádí v české měně na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení. Zaměstnavatelé musí pojistné odvést do dvacátého dne následujícího měsíce, za které se mzdy provádí. Splatnost záloh na pojistné u OSVČ je do posledního dne měsíce, za který se záloha hradí (ČSSZ, 2020).

Účetní záznamy obsahující potřebné údaje pro stanovení výše a odvod pojistného jsou plátcí povinni uschovat po dobu deseti kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají. Příslušná okresní správa má povinnost poskytnout na žádost plátce pojistného potvrzení o stavu jeho závazků vztahujících se k pojistnému, penále a přírůžek k pojistnému (Zákon č. 589/1992 Sb., 2020).

Výpočet pojistného

Výše pojistného je určena procentní sazbou z vyměřovacího základu. Vyměřovací základ je stanoven pro rozhodné období, jimž je obvykle kalendářní měsíc. Pojistné se zaokrouhuje na celé koruny nahoru (Zákon č. 589/1992 Sb., 2020). Vyměřovací

základem u zaměstnance pro výpočet pojistného je úhrn příjmů. Pro zaměstnavatele se jedná o hodnotu úhrnů vyměřovacích základů jeho zaměstnanců (ČSSZ, 2020).

Maximální vyměřovací základ

Pro výpočet pojistného se zvažuje i maximální vyměřovací základ. U zaměstnance se pro placení pojistného stanovil maximální vyměřovací základ ve výši 48násobku průměrné mzdy. Rozhodným obdobím, pro zjištění maximálního vyměřovacího základu zaměstnance, je kalendářní rok. Pokud zaměstnanci v daném kalendářním roce přesáhne úhrn vyměřovacích základů stanovený maximální vyměřovací základ, tak z přesahující částky v daném období nebude odváděno pojistné. V takovém případě z přesahující částky neodvádí pojistné ani zaměstnanec ani zaměstnavatel (ČSSZ, 2020).

Penále

Plátce pojistného je povinen zaplatit penále, pokud nebylo pojistné zapláceno ve stanovené lhůtě anebo bylo zapláceno v nižší částce, než která byla vypočtena. Penále je stanoveno ve výši 0,05 % dlužné částky za každý kalendářní den, ve kterém některá z uvedených skutečností trvala. Příslušná okresní správa sociálního zabezpečení může povolit placení dlužného pojistného ve splátkách, kdy výše penále z tohoto dluhu je ve výši 0,025 % z dlužné částky za každý kalendářní den (Zákon č. 589/1992 Sb., 2020).

Přirážka k pojistnému na sociální zabezpečení

Příslušná okresní správa sociálního zabezpečení může zaměstnavateli uložit přirážku k pojistnému na sociální zabezpečení. Přirážka může být uložena z důvodu rozhodnutí různých orgánů (inspekční, zdravotnické, hygienické,...), že výrobní a jiná provozovaná zařízení nevyhovují příslušným předpisům. Tato přirážka může být až ve výši 5 % z vyměřovacího základu za jednotlivé měsíce, za které se přirážka k pojistnému platí (Zákon č. 589/1992 Sb., 2020).

Služby pro pojištěnce

Česká správa sociálního zabezpečení nabízí svým pojištěncům různé služby pro zjištění svých údajů. Fyzické osoby (OSVČ nebo zaměstnavatelé) mohou podat žádost o potvrzení o bezdlužnosti fyzických osob. Dokument, nebo-li tzv. žádost o bezdlužnost,

obsahuje stav splatných nedoplatků na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. O žádosti se musí určit, jakým způsobem má být potvrzení doručeno. Existují tři možné způsoby, a to doručení na uvedenou poštovní adresu, doručení do datové schránky nebo osobní převzetí. Potvrzení by mělo být vydáno do 30 dnů od podání žádosti, nejpozději však do 60 dnů, Žádost o potvrzení o bezdlužnosti mohou podávat i právnické osoby. Příslušná správa sociálního zabezpečení poskytuje také informace o stavu pohledávek na pojistném na sociální zabezpečení, které má v evidenci ČSSZ vůči zaměstnavateli, tedy právnické osobě. Dluh na pojistném na sociální zabezpečení se skládá z dluhu na pojistném, penále a na pokutě. Údaje jsou vydávány k poslednímu kalendářnímu dni předchozího měsíce. Druhou možností je také k datu aktuálního vyhodnocení konta plátce zaměstnavatele (ČSSZ, 2020).

Důchodové pojištění

S placením příspěvků na sociální zabezpečení je spojen nárok na starobní důchod. Pro jeho získání je potřebné splnit dvě podmínky, kdy první představuje dosažení daného důchodového věku a druhou je získání potřebné doby důchodového pojištění. Je možné přiznat i předčasný starobní důchod. V této situaci je třeba získat potřebnou dobu důchodového pojištění jako při řádném odchodu do starobního důchodu. Pokud je předčasný starobní důchod přiznán, stává se tak nenávratným a je tak vyloučen nárok na řádný starobní důchod. Doba, o kterou se do předčasného důchodu odchází, snižuje výši důchodu. Tato srážka za předčasný odchod do starobního důchodu je trvalá po celou dobu trvání starobního důchodu. Problematika důchodového pojištění je podložena Zákonem č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění (ČSSZ, 2020). Osoby uvedené v §6 Zákona o důchodovém pojištění se mohou dobrovolně přihlásit k účasti na důchodovém pojištění. Důchodové pojištění slouží pro případ stáří, invalidity a úmrtí živitele. Pojištění je zakládá povinnou účast všem fyzickým osobám. Z pojištění se poskytují důchody starobní, invalidní, vdovecký a vdovský a sirotčí (Zákon č. 155/1995 Sb., 2021). Vyměřovacím základem pro osoby pro dobrovolné účastníky na důchodovém pojištění je částka, kterou si určí. Nejméně je to však částka ve výši jedné čtvrtiny průměrné mzdy platné pro dané období, ve kterém se důchodové pojištění platí (Zákon č. 589/1992 Sb., 2020).

Nemocenské pojištění

Nemocenské pojištění upravuje zákon o nemocenském pojištění pro případ dočasné pracovní neschopnosti, nařízené karantény, těhotenství a mateřství, péče otce o dítě po jeho narození, ošetřování člena domácnosti nebo péče o něj, poskytování dlouhodobé péče a organizaci a provádění pojištění. Účast na pojistném je povinné pro zaměstnance a dobrovolné pro OSVČ. U nemocenského pojištění je více vyměřovacích základů. Denní vyměřovací základ je stanoven jako vyměřovací základ zjištěný z rozhodného období a vydělí se počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období. Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn vyměřovacích základů pro pojistné na důchodovém pojištění za jednotlivé kalendářní měsíce v rozhodném období. Rozhodným obdobím je dvanáct kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost (Zákon č. 187/2006 Sb., 2021).

2.2.1 Sazby pojistného

Sazby pojistného jsou zákonem stanoveny následovně:

- a) zaměstnavatel - 24,8 % z vyměřovacího základu, z něhož je 2,1 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti
- b) zaměstnanec - 6,5 % z vyměřovacího základu
- c) OSVČ - 29,2 % z vyměřovacího základu, z toho 28 % odvádí na důchodové pojištění 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. Pokud je OSVČ účastna na nemocenském pojištění, hradí 2,1 % z vyměřovacího základu
- d) Osoby, které se dobrovolně přihlásily k odvodu důchodového pojištění - 28 % z vyměřovacího základu
- e) zahraniční zaměstnanec - 2,1 % z vyměřovacího základu (Zákon č. 589/1992 Sb., 2020).

Stanovení pojistného na důchodové pojištění, hrazené osobou dobrovolně účastnou na důchodovém pojištění, za období předcházející kalendářnímu roku, ve kterém je toto pojistné hrazeno, se použije sazba pojistného platná k 1. lednu kalendářního roku, ve kterém se pojistné na důchodové pojištění platí (Zákon č. 589/1992 Sb., 2020).

2.2.2 Vlastní výpočty

V podniku budou počítány příspěvky za období dvanácti po sobě jdoucích měsíců. Podrobné tabulky, které jsou vloženy v přílohách, obsahují u každého zaměstnance vyměřovací základ a výši příspěvku na sociální zabezpečení jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. Ve výpočtových tabulkách jsou místo jmen zaměstnanců uvedena označení „Z“ s příslušným číslem, např. „Z3“. V této části je pouze souhrnná tabulka s celkovými částkami za jednotlivé měsíce.

Výpočet pojistného bude nejdříve vysvětlen na základním příkladu pro pochopení problematiky.

1) Mzda zaměstnance je ve výši 16 455 Kč

Pro výpočet pojistného jako vyměřovací základ slouží hrubá mzda zaměstnance. Výše pojistného se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Z vyměřovacího základu odvádí 6,5 % zaměstnanec a 24,8 % zaměstnavatel za své zaměstnance. Pojistné zaměstnance je odečteno z jeho mzdy. Výše příspěvků a sociální zabezpečení je zaokrouhlena na celé koruny nahoru.

- základ zaměstnanec: 16 455
pojistné: $16\,455 \cdot 6,5\% = 1\,069,575 \doteq 1\,070$
- základ zaměstnavatel: 16 455
pojistné: $16\,455 \cdot 24,8\% = 4\,080,84 \doteq 4\,081$

Tabulka 1: Pojistné v ČR (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Měsíc	Vyměřovací základ	Pojistné zaměstnanec	Pojistné zaměstnavatel
Leden	1 052 451	68 423	261 025
Únor	987 026	64 169	244 772
Březen	1 044 696	67 917	259 096
Duben	1 080 036	70 221	267 861
Květen	1 110 941	72 147	274 783
Červen	1 098 243	71 790	273 478
Červenec	1 219 112	79 257	302 353
Srpen	1 101 465	71 414	270 434
Září	1 009 372	65 622	250 338
Říjen	1 063 385	69 118	263 765
Listopad	980 410	63 293	243 157
Prosinec	995 054	64 693	246 786
Celkem za rok	12 742 191	828 064	3 157 848

Z uvedené tabulky může vidět, že součet vyměřovacích základů za celý rok je 12 742 191 Kč. Zaměstnancům byly z jejich mezd odvedeny příspěvky na sociální zabezpečení ve výši 828 064 Kč. Zaměstnavatel na příspěvcích za své zaměstnance zaplatil celkem 3 157 848 Kč.

2.3 Sociální zabezpečení dle britské legislativy

Ve Velké Británii jsou příspěvky na sociální zabezpečení nazývány jako příspěvky národního pojištění. Příspěvky na sociální zabezpečení spravuje HM Revenue & Customs (Daňová a celní správa Jeho Veličenstva) (GOV.UK, 2020).



HM Revenue
& Customs

Obrázek 2: HMRC logo (Zdroj: GOV.UK.,2020)

Číslo národního pojištění

Aby bylo možné platit národní pojištění, musí být poplatníkovi přiděleno National Insurance Number (číslo národního pojištění). Číslo je nutné mít, pokud máte v plánu pracovat, žádat o studentskou půjčku, žádat o dávky nebo platit dobrovolné národní pojištění třídy 3. Číslo slouží pro správnou evidenci příspěvků do státního fondu (GOV.UK, 2020).

Odvod pojistného

Zaměstnavatel musí používat systém PAYE (Pay As You Earn). Tento systém HMRC slouží pro výběr daně z příjmů a příspěvků na národní pojištění. Příspěvky musí být uhrazeny do 22. dne v měsíci, popř. do 19. dne, pokud je platba odesílána poštou (GOV.UK, 2020).

Vyměřovací základ pro výpočet příspěvku je stanoven rozdílem ze mzdy zaměstnance a určenou hranicí výdělku, které jsou uvedeny v tabulkách níže. Základní příklady pro pochopení výpočtu jsou uvedeny v podkapitole vlastních výpočtů.

Částka pojistného je zaokrouhlována na dvě desetinná místa, tudíž se v úvahu berou první tři čísla za desetinnou čárkou. Zaokrouhluje se následovně – jakékoliv číslo do 5 včetně

se zaokrouhluje směrem dolů a čísla 6 a výše se zaokrouhlují směrem nahoru. Pokud by tedy pojistné bylo vyčísleno na 54.655 GBP, výsledná částka bude a zaokrouhlena na 54.65 GBP. Na druhé straně, pokud by pojistné bylo kalkulováno na 54.656 GBP, pojistné bude zaokrouhleno na 54.66 GBP (NICs guidance for software developers, 2020).

PAYE (Pay As You Earn)

PAYE je služba, kterou by měl mít zaměstnavatel ve Velké Británii zřízen pro odvod daní a odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Tato online služba slouží k následujícím skutečnostem:

- pro kontrolu, kolik je případná dlužná částka k HMRC
- pro zaplacení účtu
- k zobrazení historie plateb
- přístup k daňovým kódům a oznámení o vlastních zaměstnancích při odvolání se na pokuty
- upozornění od HMRC pokud jsou závazky hrazené po splatnosti (GOV.UK, 2020).

Vlastní online účet PAYE je pravidelně aktualizován, aby zobrazoval správnou výši částky o jakýchkoliv splatných závazcích ke správě HMRC. Prostřednictvím této online služby HMRC podnikům zasílá informace o jejich zaměstnancích. Po přihlášení si zaměstnavatel může zobrazit oznámení o daňových kódech, oznámení o studentských půjčkách, oznámení o ověření národního pojištění a oznámení o pozdních hlašeních a upozornění o pozdních platbách (GOV.UK, 2020).

Penále

HMRC by mělo obvykle oznámit, že daně nebo ostatní odvody byly zaplacené pozdě. Toto oznámení je doručeno v dopise nebo prostřednictvím služby PAYE online. Pokud nejsou částky PAYE zaplacený včas nebo v plné výši, tak se každý den účtuje standardní sazba pokuty. Mezi tyto nesplněné částky zejména patří:

- měsíční, čtvrtletní nebo roční částky PAYE
- odpočty studentských půjček
- odpočty ze stavebního průmyslu

- třída 1 příspěvků národního pojištění
- roční platby národního pojištění tříd 1A a 1B zaměstnavatelů
- ostatní nezaplacené daně dle rozhodnutí HMRC
- rozhodnutí dle HMRC o povinnosti, že by osoba měla platit příspěvky národního pojištění, jehož závazky již jsou splatné

Procenta pokut jsou uvedena v následující tabulce. První opožděná platba v daňovém roce se nepočítá (GOV.UK, 2020)

Tabulka 2: Penále z prodlení (Zdroj: Vlastní zpracování dle: GOV.UK, 2020)

Počet neuhrazených závazků v daňovém roce	% použité na neuhrazené závazky
1-3	1 %
4-6	2 %
7-9	3 %
10 a více	4 %

Pokud je zaplaceno méně, než je skutečně vyčíslená hodnota, bude následně účtována dodatečná pokuta za pozdní platbu. Není-li závazek zaplacený ani po šesti měsících, bude účtována další pokuta ve výši 5 % z dlužné částky. Pokud není dluh uhrazen ani po dvanácti měsících, je účtována pokuta dalších 5 %. Tyto dodatečné pokuty se uplatňují, i když je v dalším daňovém roce opožděna pouze jedna platba (GOV.UK, 2020).

2.3.1 Sazby pojistného

Pro zjištění pojistného je nejprve nutné rozdělit zaměstnance do níže uvedených sedmi kategorií, jejichž výčet je v následující tabulce. Věku státního důchodu dosahují ženy narozené po 6. dubnu 1953 a muži, kteří se narodili po 6. dubnu 1951. Sníženou sazbu mohou získat vdané ženy a ovdovělé ženy od roku 1977. Mnoho žen se však později této sazby vzdalo, protože nezískávaly kredity národního a ztrácely tak např. možnost dosahovat plného státního důchodu (GOV.UK., 2020). Vdané ženy ve vybraném podniku pracují, ale neuvažovala jsem, že by platily sníženou sazbu, protože by to pro ně bylo

nevýhodné a aby mohly získat plný důchod, musely by si navíc hradit dobrovolné příspěvky 3. třídy národního pojištění.

Tabulka 3: Kategorizace zaměstnanců (Zdroj: Vlastní zpracování dle: GOV.UK, 2020)

Písmeno kategorie	Skupina zaměstnanců
A	Všichni zaměstnanci, kteří nespádají pod ostatní písmena tabulky
B	Vdané ženy a vdovy mající nárok platit snížené národ. pojištění
C	Zaměstnanci ve věku státního důchodu
J	Zaměstnanci, platící pojištění v jiném zaměstnání, ho mohou odložit
H	Uční pod 25 let
M	Zaměstnanci pod 21 let
Z	Zaměstnanci pod 21 let s důvodem odkladu pojištění jako v pís. J

Existují různé typy národního pojištění, tzv. třídy. Typ placeného pojištění závisí na druhu zaměstnání a na tom, kolik poplatník vydělá.

1. Třída 1 prahových hodnot národního pojištění

Zaměstnavatelé a zaměstnanci platí podle třídy 1 v závislosti na tom, kolik zaměstnanec vydělá. Zaměstnancům, kteří vydělávají více než 183 GBP týdně a nedosahují věku státního důchodu, zaměstnavatel automaticky sráží příspěvek ze mzdy. Pokud zaměstnanec dosáhne věku státního důchodu, přestane platit národní pojištění první třídy. V následující tabulce jsou udány hranice týdenních a měsíčních příjmů v období 2020-2021 (GOV.UK, 2020). Britská libra je na české koruny přepočítána jednotným kurzem platným pro rok 2020, kdy připadá 29,8 CZK/ 1GBP (Kurzy.cz, 2020).

Tabulka 4: Třída 1 národního pojištění (Zdroj: Vlastní zpracování dle: GOV.UK, 2020)

hranice	GBP(Kč)/týden	GBP(Kč)/měsíc
spodní hranice příjmů	120 GBP (3 576 Kč)	520 GBP (15 496 Kč)
primární hranice (zaměstnanec)	183 GBP (5 453 Kč)	792 GBP (23 602 Kč)
sekundární hranice (zaměstnavatel)	169 GBP (5 036 Kč)	732 GBP (21 814 Kč)
horní hranice příjmů	962 GBP (28 668 Kč)	4 167 GBP (124 177 Kč)
horní sekundární hranice	962 GBP (28 668 Kč)	4 167 GBP (124 177 Kč)
horní sekundární hranice učňů	962GBP (28 668 Kč)	4 167 GBP (124 177 Kč)

Při spodní hranici příjmů zaměstnanci neplatí národní pojištění, ale dostávají výhody placení. Dosažením primární hranice zaměstnanci začínají platit národní pojištění. Sekundární hranice ukládá povinnost platit i zaměstnavatelům za své zaměstnance. Všichni zaměstnanci platí nižší sazbu národního pojištění až od horní hranice příjmů. Do výše horní sekundární hranice je nulová sazba pro zaměstnavatele zaměstnanců, kterým je do 21 let. Zaměstnavatelé některých učňů do 25 let platí nulovou sazbu až do horního sekundárního bodu učňů (GOV.UK, 2020).

Tabulka 3 ukazuje sazby, kolik zaměstnavatelé platí národní pojištění třídy 1 za svoje zaměstnance v období 2020-2021

Tabulka 5: Sazby zaměstnavatele třídy 1 (Zdroj: Vlastní zpracování dle: GOV.UK, 2020)

hranice	sazba v %
nad sekundární prahovou hodnotou	13,8 %
pod horní sekundární prahovou hodnotu	0 %
pod horní sekundární hranici učňů	0 %
třída 1A na výdaje a příspěvky	13,8 %

Následující tabulka zobrazuje sazby národního pojištění třídy 1, které zaměstnavatel sráží ze mzdy zaměstnance v období 2020-2021

Tabulka 6: Sazby srážek zaměstnanců třídy 1 (Zdroj: Vlastní zpracování dle: GOV.UK, 2020)

hranice	sazba v %
mezi primární hranicí a horní hranicí příjmů	12%
nad horní hranicí příjmů	2%
snížená sazba vdaných žen mezi primární hranicí a horní hranicí příjmů	5,85%
pro zaměstnance odkládající národní pojištění	12%

2. Třída 2 a třída 4 národního pojištění (OSVČ)

Existují dva typy národního pojištění pro OSVČ, které závisí na jejich ziscích.

Tabulka 5 ukazuje částky pro třídu 2, kde je částka hranice nízkých zisků za rok a týdenní sazba v období 2020-2021. Britská libra je na české koruny přepočítána jednotným kurzem platným pro rok 2020, kdy připadá 29,8 CZK/ 1GBP (Kurzy.cz, 2020).

Tabulka 7: Příspěvky třídy 2 (Zdroj: Vlastní zpracování dle: GOV.UK, 2020)

období	částka GBP	částka Kč
hranice za rok	6 475	192 955,-
sazba za týden	3,05	91,-

Při dolní hranici zisků OSVČ začínají platit národní pojištění. Dosažením horní hranice zisků OSVČ platí nižší sazbu.

Tabulka 8: Hranice a sazby třídy 4 (Zdroj: Vlastní zpracování dle: GOV.UK, 2020)

za rok	GBP	Kč
dolní hranice zisků	9 500	283 100,-
horní hranice zisků	50 000	1 490 000,-
sazba mezi dolní a horní hranicí zisků	9%	9%
sazba nad horní hranici zisků	2%	2%

Speciální sazby třídy 2 se týkají rybářů a dobrovolných rozvojových pracovníků a sazba třídy 4 při odložení národního pojištění. Týdenní sazby pro období 2020-2021 jsou uvedeny v tabulce 7. Britská libra je na české koruny přepočítána jednotným kurzem platným pro rok 2020, kdy připadá 29,8 CZK/ 1GBP (Kurzy.cz, 2020).

Tabulka 9: Speciální sazby třídy 2 a 4 (Zdroj: Vlastní zpracování dle: GOV.UK, 2020)

	GBP	Kč
Rybáři – třída 2	3,70	110,-
Dobrovolní pracovníci – třída 2	6	179,-
Odložení národního pojištění třídy 4	2%	2%

3. Třída 3 národního pojištění (dobrovolné)

Dobrovolné národní pojištění se platí z důvodu vyplnění nebo vyhnutí se mezerám v osobním záznamu. Mezery mohou znamenat, že člověk nebude mít dostatek let zaplacených příspěvků národního pojištění, aby mohl získat plný státní důchod. Tyto roky jsou tzv. kvalifikační roky. Aby člověk mohl získat plný státní důchod, potřebuje celkem 10 kvalifikačních let. Tyto roky však nemusí jít bezprostředně za sebou. Mezery se vytváří kvůli neplacení pojistného. Neuskutečněné platby vznikají z důvodů, že:

- zaměstnanec má nízké výdělků
- osoba je nezaměstnaná a v předchozích obdobích nepožadovala dávky
- OSVČ neplatila příspěvky z důvodu nízkých zisků
- osoba žije v zahraničí (mimo VB)

Podle svého čísla národního pojištění je možné si zkontrolovat záznamy, zda pojištěnec má nějaké mezery, pokud má nárok platit dobrovolné příspěvky a také, jaká bude jejich výše (GOV. UK, 2020).

Aktuální sazba pro období 2020 je týdně 15,30 GBP (452 Kč). Měsíční platby inkasem za rok 2020 závisí na tom, jestli je v měsíci čtyři nebo pět týdnů. Je možné platbu provádět i čtvrtletně nebo jednorázově. Zpětné placení dobrovolných příspěvků lze provést za posledních 6 let. Uzávěrka je vždy 6. dubna následujícího roku. Zdaňovací období ve Velké Británii je odlišné, kdy začátek zdaňovacího roku je 6.dubna roku xxxx a končí 5. dubna roku xxxx následujícího (GOV. UK, 2020). Britská libra je na české koruny

přepočítána jednotným kurzem platným pro rok 2020, kdy připadá 29,8 CZK/ 1GBP (Kurzy.cz, 2020).

Tabulka 10: Měsíční platby dobrovolného příspěvku (Zdroj: Vlastní zpracování dle: GOV.UK, 2020)

Datum platby	Částka GBP	Částka Kč
8. ledna 2020	61,20	1 824,-
12. února 2020	76,50	2 280,-
12. března 2020	61,20	1 824,-
9. dubna 2020	61,20	1 824,-
8. května 2020	61,20	1 824,-
12. června 2020	76,50	2 280,-
10. července 2020	61,20	1 824,-
14. srpna 2020	61,20	1 824,-
11. září 2020	76,50	2 280,-
9. října 2020	61,20	1 824,-
13. listopadu 2020	61,20	1 824,-
11. prosince 2020	76,50	2 280,-

Tato tabulka níže zobrazuje pro lepší přehled shrnutí sazeb dle jednotlivých kategorií a podle rozdělení hranic příjmů. Tyto sazby jsou určeny pro placení pojistného zaměstnancům.

Tabulka 11: Sazby zaměstnanců dle kategorií (Zdroj: Vlastní zpracování dle: GOV.UK, 2020)

Písmeno kategorie	520 - 792 GBP 15 496 - 23 602 Kč	792,01 - 4 167 GBP 23 602 - 124 177 Kč	přes 4 167 GBP přes 124 177 Kč
A	0 %	12 %	2 %
B	0 %	5,85 %	2 %
C	nepoužívá se	nepoužívá se	nepoužívá se
J	0 %	12 %	2 %
H	0 %	2 %	2 %
M	0 %	12 %	2 %
Z	0 %	2 %	2 %

Tabulka s daty níže je totožná s předchozí, pouze určuje shrnuté sazby pro placení pojistného zaměstnavatelům. Je zde pouze rozdíl mezi výší primární a sekundární hranice příjmů.

Tabulka 12: Sazby zaměstnavatelů dle kategorií (Zdroj: Vlastní zpracování dle: GOV.UK, 2020)

Písmeno kategorie	520 - 732 GBP 15 496 – 21 814 Kč	732,01 – 4 167 GBP 21 814 – 124 177 Kč	přes 4 167 GBP přes 124 177 Kč
A	0 %	13,8 %	13,8 %
B	0 %	13,8 %	13,8 %
C	0 %	13,8 %	13,8 %
J	0 %	0 %	13,8 %
H	0 %	13,8 %	13,8 %
M	0 %	0 %	13,8 %
Z	0 %	0 %	13,8 %

2.3.2 Vlastní výpočty

Výpočet pojistného se odvíjí od vyměřovacího základu a stanovené hranice příjmů. Sazby zaměstnanců a zaměstnavatelů se také odvíjí od hranice příjmů. Pro představu výpočtu zde uvedu dva jednoduché základní příklady.

- 1) Zaměstnanci, který spadá do kategorie A (zaměstnanec bez nároků na snížené sazby a nespadá pod jiná písmena), náleží měsíční mzda 900 GBP.

Zaměstnanec dosahuje jak primární, tak sekundární hranice příjmů. V tomto případě tedy bude hradit příspěvek národního pojištění zaměstnavatel i zaměstnanec. Základem pro výpočet pojistného zaměstnance je hodnota rozdílu vyměřovacího základu a primární hranice příjmů a z ní vypočtena výše dle určitého procenta pro danou kategorii. Pro výpočet pojistného, které odvádí zaměstnavatel, se vyčíslí hodnota rozdílu mzdy a sekundární hranice příjmů a následně vypočítáno pojistné dle určité procentní sazby.

- základ zaměstnanec: $900 - 792 = 108$
pojistné: $108 * 12\% = 12,96$
- základ zaměstnavatel: $900 - 732 = 168$
pojistné: $168 * 13,8\% = 21,184 \doteq 21,18$

- 2) Zaměstnanci, který spadá do kategorie A (zaměstnanec bez nároků na snížené sazby a nespadá pod jiná písmena), náleží měsíční mzda 750 GBP.

Zaměstnanec dosahuje sekundární hranice, ale ne však primární hranice příjmů, tedy pojistné bude hradit pouze zaměstnavatel. Současně také dosahuje spodní hranice příjmů, kde je sazba nulová. Opět si vypočteme rozdíly mezd a určitých hranic příjmů a z nich příslušná procenta. Hodnota pojistného tedy bude dle výpočtu níže:

- základ zaměstnanec: $750 - 520 = 230$
pojistné: $230 * 0\% = 0$
- základ zaměstnavatel: $750 - 732 = 18$
pojistné: $18 * 13,8\% = 2,484 \doteq 2,48$

Tabulka 13: Pojistné ve VB (Kč) (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Měsíc	Vyměřovací základ	Základ	Pojistné zaměstnanec	Základ	Pojistné zaměstnavatel
Leden	1 052 451	379 883	43 118,40	416 477	56 564,17
Únor	987 026	295 894	31 315,30	329 786	42 913,19
Březen	1 044 696	345 098	38 784,48	381 098	51 969,25
Duben	1 080 036	380 792	42 027,12	416 438	56 285,36
Květen	1 110 941	400 597	46 075,36	450 661	60 673,07
Červen	1 098 243	384 591	44 792,16	436 443	59 658,28
Červenec	1 219 112	503 662	58 192,92	555 514	75 265
Srpen	1 101 465	375 269	43 788,84	428 919	58 559,52
Září	1 009 372	286 526	31 591,92	336 596	43 423,36
Říjen	1 063 385	332 193	37 637,16	377 727	50 272,31
Listopad	980 410	275 126	29 860,80	308 978	40 202,21
Prosinec	995 054	350 410	40 307,28	396 898	51 405,82
Celkem za rok	12 742 191	4 310 041	487 491,74	4 835 535	647 191,54

Britská libra je na české koruny přepočítána jednotným kurzem platným pro rok 2020, kdy připadá 29,8 CZK/ 1GBP. Ve vypočtené tabulce můžeme vidět, že vyměřovací základy za celé období pro výpočet národního pojištění zaměstnanců byly ve výši 4 310 041 Kč. Příspěvky národního pojištění zaměstnanců z těchto základů činily celkem 487 491,74 Kč. Vyměřovací základ pro výpočet pojistného, které odvádí zaměstnavatel, je o něco vyšší kvůli nižší hranici příjmů. Celkem tento vyměřovací základ dosáhl 4 835 535 Kč. Národní pojištění, které odvedli zaměstnavatelé za své zaměstnance, bylo vyčísleno v hodnotě 647 191,54 Kč.

Pokud se podíváme do příloh na tabulky jednotlivých měsíců, zjistíme, že v každém měsíci se vyskytují zaměstnanci, kteří dosahují nízkého příjmu a neplatí si tak příspěvky

na národní pojištění. Budeme tedy předpokládat, že mají zájem platit si dobrovolné příspěvky národního pojištění, aby tak lépe dosáhli plného státního důchodu. Následující tabulka bude obsahovat počet zaměstnanců, kteří v daném měsíci nedosahují daného příjmu, výši dobrovolného příspěvku na jednoho a všechny zaměstnance. Dobrovolné příspěvky však nebudou platit zaměstnanci spadající do kategorie H a C. Britská libra je na české koruny přepočítána jednotným kurzem platným pro rok 2020, kdy připadá 29,8 CZK/ 1GBP.

Tabulka 14: Dobrovolné příspěvky (Kč) (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Měsíc	Počet zaměstnanců	Příspěvek na 1 zaměstnance	Příspěvek za měsíc celkem
Leden	6	1 824	10 944
Únor	4	2 280	9 120
Březen	3	1 824	5 472
Duben	3	1 824	5 472
Květen	2	1 824	3 648
Červen	1	2 280	2 280
Červenec	1	1 824	1 824
Srpen	0	1 824	0
Září	3	2 280	6 840
Říjen	2	1 824	3 648
Listopad	3	1 824	5 472
Prosinec	1	2 280	2 280
Celkem za rok	x	23 712	57 000

Zaměstnanci, kteří by se rozhodli přihlásit se k placení dobrovolných příspěvků národního pojištění 3. třídy, by dohromady za celé období odvedly příspěvky ve výši 57 000 Kč. Zaměstnanci si tyto příspěvky hradí sami, neodvádí je za ně zaměstnavatel.

2.4 Srovnání příspěvků na sociální zabezpečení obou zemí

V této části se zaměřím na závěrečné srovnání zjištěných poznatků z předchozích analytických částí. Předchozí výpočty ukazují, že pro výpočet příspěvků na sociální zabezpečení má každá země stanovený jiný systém.

První odlišností je, že ve Velké Británii se zaměstnanci rozdělují do kategorií. Tyto kategorie určují výši sazeb pro výpočet pojistného. Například vdané či ovdovělé ženy nebo pracující lidé v důchodovém věku mají nárok platit sníženou sazbu pojistného. Česká republika má pro všechny zaměstnance stejnou výši procentní sazby. V obou systémech jsou zavedené odvody příspěvků na sociální zabezpečení zaměstnanců i zaměstnavatelů za své zaměstnance.

Významným rozdílem obou systému je skutečnost, že se používají jiné vyměřovací základy pro výpočet výše pojistného. Česká republika pro výpočet výše pojistného má stanovenou hrubou mzdu zaměstnance. Z hrubé mzdy se následně určí výše pojistného zaměstnanců i zaměstnavatelů podle zákonem stanovených procentních sazeb, kde pro zaměstnance je to 6,5 % a pro zaměstnavatele 24,8 %. Velká Británie má stanovené hranice příjmů jak pro výpočet pojistného zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. Existují tři rozmezí, kde pro každou jsou stanoveny procentní sazby. Podle příjmu zaměstnance se určí, do kterého rozmezí spadá jeho mzda. Následně se od jeho příjmu odečte stanovená hranice příjmů, a tak vznikne základ pro výpočet výše pojistného. Hranice mají při druhém rozmezí rozdílnou výši, a tak může vzniknout rozdílná výše vyměřovacího základu pro zaměstnance a pro zaměstnavatele. Vypočtená hodnota pojistného se v každé zemi zaokrouhluje jiným způsobem. Česká republika zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Velká Británie bere v úvahu tři čísla za desetinnou čárkou, kdy se podle třetího čísla zaokrouhluje podle třetího desetinného místa do 5 dolů a 6 a výše nahoru na dvě desetinná místa. Tuto skutečnost však nemůžeme brát příliš v úvahu, jelikož každá země používá jinou měnu. Britská libra je na české koruny přepočítána jednotným kurzem platným pro 2020, kdy připadá 29,8 CZK/ 1GBP.

Tabulka 15: Srovnání pojistného (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

země/pojistné	pojistné zaměstnanec	pojistné zaměstnavatel
Česká republika	828 064,00	3 157 848,00
Velká Británie	487 491,74	647 191,54

Z této tabulky můžeme vidět velmi značné rozdíly v odvodech příspěvků na pojištění vypočtených na základě dat analyzovaného podniku ve vybraných zemích. V České republice, ve které analyzovaná firma působí, jsou mnohem vyšší odvody než ve Velké Británii. Důvodem takového rozdílu je skutečnost, že příspěvky na sociální zabezpečení jsou počítány z většího vyměřovacího základu než ve druhé zemi. Procentní sazba pro zaměstnance je sice nižší oproti Velké Británii při určité výši příjmu, ale zaměstnanci v této druhé zemi při spodní hranici příjmů platí pojistné v nulové výši. Právě nulová sazba a nižší vyměřovací základ ve Velké Británii jsou důvodem rozdílu ve výši pojistného placeného zaměstnanci. V České republice zaměstnanci odvedli ze svých mezd téměř o 341 000 více, než by odvedli v druhé zemi. Avšak zaměstnanci ve Velké Británii by navíc odvedli navíc dalších 57 000 Kč kvůli placení dobrovolných příspěvků na národní pojištění třídy 3. V odvodech pojistného zaměstnavatele za své zaměstnance je rozdíl mnohem vyšší. Důvodem je opět jiná výše vyměřovacích základů a sazeb. V České republice je kromě vyššího vyměřovacího základu i mnohem vyšší procentní sazba pojistného než ve druhé zemi, proto je rozdíl v pojistném obou zemí tak vysoký. Jak můžeme v tabulce vidět, v České republice zaměstnavatel za své zaměstnance zaplatil o 2,5 milionu Kč více, než by zaplatil ve Velké Británii.

Další odlišností mezi oběma systémy je placení dobrovolných příspěvků na národní pojištění. Česká republika tyto dobrovolné příspěvky ve svém systému zavedené nemá. Tyto dobrovolné příspěvky slouží na vyplnění mezer při neplacení pojistného. To je ve Velké Británii z mého pohledu nevýhodné, protože pokud má zaměstnanec nízkou mzdu, vztahuje se na něj nulová sazba, takže neodvádí pojistné, a z tohoto důvodu mu pak vznikají mezery v národním pojištění. Aby tyto mezery zaměstnanec vyplnil a dosáhl tak plného státního důchodu a výhod, měl by navíc platit tyto dobrovolné příspěvky na národní pojištění. Z tohoto důvodu se i vdané a ovdovělé ženy vzdávají snížených sazeb národního pojištění, aby nemusely ještě navíc platit toto dobrovolné pojištění.

Rozdíl se také vyskytuje v systému nároku na státní důchod. Aby obyvatelé Velké Británie měli nárok na plný důchod, musí odvádět národní pojištění v nesnížených sazbách. Další podmínkou také je, aby národní pojištění bylo odváděno po dobu deseti „kvalifikačních“ let. Tyto roky však nemusí jít bezprostředně za sebou. Se státním důchodem právě souvisí výše zmíněné dobrovolné příspěvky na národní pojištění. Ve Velké Británii je určen den, měsíc a rok pro získání státního důchodu zvlášť pro ženy a zvlášť pro muže. Pokud osoby byly narozeny před tímto stanoveným datem, dosahují již důchodového věku, ale nemusí však přestat pracovat, pokud nechtějí. Stejně je to tak v České republice, tedy odejít do starobního důchodu není povinnost, nýbrž jen právo. V České republice taky musíte získat potřebnou dobu důchodového pojištění a dosáhnout důchodového věku, abyste tento nárok získali.

Poslední zřejmé skutečnosti vhodné pro porovnání je odvod příspěvků na sociální/národní pojištění. Česká republika má zřízenou samostatnou správu pouze pro výběr příspěvků na sociální zabezpečení a ostatních sociálních záležitostí. Ve Velké Británii však existuje HM Revenue & Customs. Toto oddělení se nezabývá pouze příspěvků národního pojištění, ale spravuje i ostatní odvody, převažují zde odvody za veřejné služby, a také zajišťují výběr daní. Z mého pohledu má v tomto směru Česká republika lepší systém, že má zřízenou samostatnou správu, která se zabývá sociálním pojištěním odděleně od daní. Rozdílné v obou zemích je i zdaňovací období. V České republice je zdaňovací období od 1.1.XXXX do 31.12.XXXX a ve Velké Británii začíná 6.4.XXXX a končí 5.4.XXXX (GOV.UK, 2020).

Následující tabulka bude obsahovat kompletní přehled všech pojmů ohledně sociálního zabezpečení v systémech obou zemí na základě poznatků popsaných výše. Jedná se o základní pojmy použité v praktické části a jsou zde vidět odlišnosti i podobnosti obou systémů.

Tabulka 16: Přehled obou systémů (Zdroj: Vlastní zpracování)

Pojem/země	Česká republika	Velká Británie
Název pojistného	Příspěvky na sociální zabezpečení	Národní pojištění
Kategorie zaměstnanců	Nejsou	7 kategorií
Výše sazeb	Jedna pro zaměstnance, 1 pro zaměstnavatele	Dle kategorie a výše příjmu
Snížené sazby	Nejsou	Dle kategorie a výše příjmu
Zaměstnanec/zaměstnavatel	Odvádí oba	Odvádí oba dle kategorie a výše příjmu
Vyměřovací základ	Úhrn příjmů zaměstnance	Rozdíl úhrnu příjmů a určité hranice příjmů
Hranice příjmů	Nejsou	Dle výše příjmů
Max. vyměřovací základ	48násobek průměr. mzdy, z hodnoty nad se neodvádí	Není
Zaokrouhlování	Na celé koruny nahoru	Na dvě desetinná místa
Dobrovolné příspěvky	Na důchodové pojištění	Na vyplnění mezer v pojištění (na důchod)
Nárok na starob. důchod	Doba důch. pojištění a důch. věk	Kvalif. roky, plná sazba pojistného a důch. věk
Orgán správy pojistného	ČSSZ	HMRC
Splatnost pojistného	Do 20. dne následujícího měsíce	Do 22. dne nebo do 19. (poštou) násl. měsíce
Způsob odvodu	Na bankovní účet příslušné správy SZ	Služba PAYE nebo poštou
Číslo poplatníka	Není	Číslo národního pojištění
Zdaňovací období	01.01.xxxx-31.12.xxxx	06.04.xxxx-05.04.xxxx

2.5 Výhody a nevýhody systémů vybraných zemí

Na základě pojmů uvedených v předchozích kapitolách se budu zabývat tím, jaký systém má v dané věci výhody či nevýhody. Ke všemu také bude přidán vlastní názor na danou věc.

Vyměřovací základ

Prvním pojmem, kterým se budu zabývat z pohledu výhodnosti je vyměřovací základ pro zjištění výše pojistného. Česká republika má stanovený vyměřovací základ jako úhrn příjmů zaměstnance. Pro zaměstnavatele je to jednodušší ohledně výpočtu pojistného, že dále nemusí počítat s dalšími daty nebo rozlišovat hranice příjmů zaměstnanců. Zaměstnanec tedy platí výši pojistného úměrně ke svému příjmu. Z nízkého příjmu je mu odvedeno nízké pojistné, a naopak z vyššího příjmu je spravedlivé odvést vyšší částku pojistného. Je však možné vidět nevýhodu v tom, že odvody jsou ve srovnání s jinými zeměmi mnohem vyšší.

Velká Británie má ohledně stanovení vyměřovacího základu úplně odlišná pravidla. Do vyměřovacího základu se sice počítá úhrn příjmů zaměstnavatele, ale musí se od něj odečíst příslušná hranice příjmů. V zemi se rozlišuje týdenní a měsíční výplata, pro naše podmínky českého podniku jsem brala v úvahu pouze měsíční příjem. Systém má stanoven šest hranic příjmů, kde pro náš podnik byly použity pouze tři z nich, protože následující tři hranice se odvíjely od měsíčního příjmu přes 124 tis. Kč, na kterou žádný ze zaměstnanců nedosáhl. V prvním nízkém rozmezí dosažené příjmu je stanovena spodní hranice příjmů, která je stejná jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Tato hranice se odečte od příjmu zaměstnance, a tak se zjistí vyměřovací základ pro výpočet výše pojistného. Příjem zaměstnance, který přesahuje toto rozmezí se posouvá do další hranice příjmů. Tato rozmezí je však jiné pro zaměstnance a jiné pro zaměstnavatele, kdy se jedná o primární a sekundární hranici příjmů. Pojistné je tedy vypočítáváno ze dvou odlišných základů. Dle těchto pravidel je pojistné odváděno neúměrně k příjmu zaměstnance. Nespravedlivé může být to, že z rozdílu může vyjít vyměřovací základ v jednotkách korun. Tato skutečnost může být chápána jako výhoda i jako nevýhoda. Výhodou je, že lidé neodvádí příliš velké pojistné a je jim vyplácen vyšší částka příjmu. Pro výpočet pojistného je tento systém oproti systému dle české legislativy mnohem složitější.

Sazby pojistného

Znovu bych začala systémem České republiky. Z pohledu zaměstnanců a zaměstnavatelů rozlišuje česká legislativa pouze dvě sazby, a to jednu pro zaměstnance a druhou pro zaměstnavatele. Nezávisle na výši příjmů je procentní sazbou vypočítána výše příspěvku

na sociálního zabezpečení a není potřeba žádné jiné výpočty nebo mezikroky. To u systému vidím jako velkou výhodu, že samotné výpočty jsou jednoduché a systém není příliš složitý. Myslím si, že sazba pro zaměstnance je ve správné, možná i oproti jiným zemím v nízké sazbě. Naopak sazba pro zaměstnavatele mi přijde příliš vysoká, je zde velký rozdíl mezi sazbou zaměstnance a zaměstnavatele. Tuto skutečnost však neshledávám jako nevýhodu systému.

Sazby národního pojištění mají naopak velmi širokou škálu. Sazby jsou také odlišné jak u zaměstnanců, tak u zaměstnavatelů. Dále se ale také sazby člení podle výše příjmů a kategorií, do kterých jsou zaměstnanci zařazeni. Sazby zaměstnanců a zaměstnavatelů nejsou příliš rozdílné jako sazby dle české legislativy. Při výpočtu výše pojistného je však nutné dávat si pozor na kategorie zaměstnanců a výši jejich příjmů, aby zaměstnanci byli správně zařazeni a byla jim stanovena správná sazba dle určitých kritérií. Myslím si, že tohle je opět nevýhodou systému, že je příliš složitý. Je pravděpodobné, že když v tomto systému podnik operuje, tak nemá s výpočtem problém, ale pro zahraniční podnik, který by v této zemi chtěl sídlit a řídit se dle této legislativy by s tím ze začátku mohl mít problém. Oproti českému systému je to rozhodně náročnější pro zjištění výše pojistného. Další skutečnost je taková, že pokud má zaměstnanec nízký příjem, tak nemusí odvádět pojistné. To by někdo mohl vidět jako velkou výhodu, že by se mu kvůli pojistnému mzda ještě více nesnížila. Naopak však kdo chce mít zajištěný řádný důchod, tak je pro něj tato situace nepříznivá a musí si navíc platit dobrovolné příspěvky. Je možné, že ne všichni si tyto příspěvky platí, ale kdo se například důchodovému věku blíží a chybí mu kvalifikační roky, tak si určitě tento příspěvek hradí. Tuto věc vidím také jako nevýhodnost systému této druhé země. Z mého pohledu je lepší odvádět plnou sazbu pojistného než si navíc hradit dobrovolné příspěvky, aby měl každý nárok na řádný státní důchod.

Číslo národního pojištění

Ve Velké Británii by zaměstnanci měli zažádat o číslo národního pojištění. Dle tohoto čísla je možné žádat o dávky nebo studentskou půjčku, dále s tímto číslem je možné také platit dobrovolné příspěvky na národní pojištění. Na základě tohoto čísla národního pojištění si jeho držitel může sám přes systém správy zkontrolovat, jestli má všechny jeho závazky k příslušné instituci splněné, popř. jaké má v dané době nároky na základě jeho úhrad národního pojištění. Tuto skutečnosti si myslím, že má Velká Británie dobře

zařízenou pro přehlednost svých pojištěnců, aby i oni sami měli jasný přehled. Určitě je to výhodou jejich nastaveného systému. V České republice žádná taková čísla nejsou zřízena. Existují zde pouze rodná čísla, která jsou přidělována již od narození, na jejichž základě je také možné zjistit určité údaje, ale není to příliš identické číslu národního pojištění.

Kategorie zaměstnanců

Další problematikou, kterou budu hodnotit, je kategorizace zaměstnanců. Kategorie zaměstnanců souvisí se dvěma předchozími pojmy. Jak již bylo řečeno, zaměstnanci jsou rozdělováni do sedmi kategorií. Tyto kategorie se liší ve výši sazeb pojistného. Základní skupinou, která má plné tedy nesnížené sazby, je kategorie A, do níž zaměstnanci spadají nejčastěji. Podle definic kategorií je logické, že právě tyto zaměstnanci by měli platit snížené pojistné. Například u zaměstnanců ve státním důchodu je to výhodou, stejně tak jako pro učně či ovdovělé pracující ženy. Tedy lze říci, že snížené sazby pro tyto kategorie zaměstnanců jsou výhodné. Tato skutečnost má však i druhý úhel pohledu, že ne pro každého, který je zařazen do příslušné kategorie, snížené sazby mohou být výhodné. Kvůli sníženým sazbám určitých kategorií ne každý dosáhne na plný státní důchod a musí si navíc hradit dobrovolné příspěvky třetí třídy. Proto například vdané či ovdovělé ženy mají právo se těchto snížených sazeb vzdát a platí řádné sazby, aby mohly získat plný státní důchod. Dále si myslím, že například pro zaměstnance pod 21 let nebo pro učně jsou tyto snížené sazby výhodné. Odchod do důchodu je pro ně ještě neaktuální situací a pro získání 10 kvalifikačních let jim stačí si plné sazby odvádět až v pozdějších letech pracovního života. Tedy nelze přesně říci, zda je kategorizace zaměstnanců výhodou či nevýhodou, zaleží především na úhlu pohledu zaměstnanců určitých kategorií. Z mého pohledu je pro mladé zaměstnance výhodné. Ohledně porovnání obou systémů tato skutečnost opět zakládá náročnost systému Velké Británie. Zaměstnavatel ve Velké Británii musí správně zařadit své zaměstnance do jednotlivých kategorií a kontrolovat správnost určení výše sazeb pojistného dle jednotlivých kategorií.

Nárok na starobní důchod

Podmínky pro odchod do starobního důchodu jsou v obou zemích podobné. V obou zemích existují dvě základní podmínky, a to stanovený důchodový věk a doba důchodového pojištění, nebo-li odpracované roky s placením příspěvků na důchodové

pojištění. Velká Británie má každý rok stanovené datum (den/měsíc/rok) zvlášť pro muže a zvlášť pro ženy. Datum udává, že kdo se do tohoto data narodil, má splněný důchodový věk. Druhou podmínkou je splnění deseti kvalifikačních let, které udávají, jak poplatník hradil pojistné v nesnížené sazbě, popř. vzniklé mezery pro získání plného státního důchodu vyplnil dobrovolnými příspěvky.

Česká republika také počítá důchodovou dobu pojištění a věk pojištěnců, kdy mají nárok odejít do důchodu. V České republice se navíc u žen bere v úvahu skutečnost, kolik vychovaly děti. Čím vyšší počet dětí, tím dřívější odchod do důchodu. Z pohledu českých žen je toto ustanovení jistě výhodou. V obou zemích ženy odcházejí do starobního o nějaký rok dříve než muži. Obě země mají v legislativě ustanovení, že odchod do důchodu není pro obyvatele povinnost, nýbrž pouze právo. V závěru bych řekla, že systémy jsou snad v této jediné věci dané problematiky velmi identické a shledávám v nich výhody pro obyvatele obou zemí.

Celkové zhodnocení systémů obou zemí

Po předchozích komentářích je možné vyvodit závěrečné zhodnocení systémů o příspěvcích na sociální zabezpečení/národní pojištění České republiky a Velké Británie. V každém systému se samozřejmě vyskytují výhody a nevýhody, některé skutečnosti jsou velmi podobné. Po komparaci a identifikaci výhod a nevýhod obou systémů jsem došla k závěru, že více výhodami disponuje systém pojištění České republiky. V mnoha ohledech se ukázalo, že jak z pohledu zaměstnanců, tak z pohledu zaměstnavatelů je systém mnohem jednodušší na pochopení a samotné zjišťování výše příspěvků na sociální zabezpečení. Zaměstnanci v České republice s nízkými příjmy mají snadnější dosažení starobního důchodu i bez placení dalšího pojištění. Na základě české legislativy je jednoduchost dána jednotnými vyměřovacími základy a také nerozmanitostí sazeb. Ve Velké Británii mají pro některé kategorie zaměstnanců výhodnost v nízkých sazbách, ale ne v každých případech. Ze všech stanovených podkladů shledávám, že systém dle britské legislativy je pro stanovení výše pojistného mnohem složitější než dle české legislativy.

3 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ

Tato kapitola diplomové práce se zabývá návrhy o příspěvcích na sociální zabezpečení Velké Británie a České republiky. Na základě zjištěných poznatků budou navrženy vlastní doporučení pro analyzovaný podnik. Budou zde obsaženy návrhy a doporučení, pokud by si chtěl podnik založit samostatný podnik nebo pobočku ve Velké Británii, tak na co by se měl při této situaci připravit.

3.1 Založení společnosti ve Velké Británii

Tato podkapitola bude obsahovat potřebné záležitosti pro případ založení dceřiné společnosti českého podniku ve Velké Británii, kde bude popsán postup založení i skutečnosti z pohledu příspěvků na sociální zabezpečení. Budou zde definovány návrhy a doporučení pro vybraný podnik na základě britské legislativy. Společnost má dvě možnosti, a to buď založení samostatné firmy nebo založení pobočky existující společnosti. Budou zde uvedeny obě varianty a rozhodnutí o tom, co by bylo stávající podnik výhodnější.

3.1.1 Založení samostatné společnosti

Při založení se podnik v prvním kroku musí registrovat na základě zákona „The Companies Act“ z roku 1985 a po této skutečnosti je zapsán do obchodního rejstříku „Companies House.“ Obchodní rejstřík je veden Ministerstvem pro obchod, energetiku a průmyslovou strategii (Department for Business, Energy and Industrial Strategy). Zákon ukládá pro firmy povinnost, aby do obchodního rejstříku uváděly údaje o účetnictví a výkazy ročního obrátu. Tuto povinnost bych přirovnala v ČR jako k takové, že podniky mají každý rok povinnost na příslušný úřad zasílat povinné výkazy k účetní závěrce. Postup je obdobný jako v České republice. Je zvolena forma podniku, název, sídlo a další podstatné náležitosti stejně jako v ČR (MZV, 2020).

Právní forma

V případě našeho podniku by byla zvolena forma Private limited company (Ltd), což je obdoba české společnosti s ručením omezeným. Pro založení této formy společnosti není stanovena povinná minimální výše základního kapitálu, ani minimální výše vkladu společníků. Ručení je omezené ve formě majetkového podílu nebo zárukou (MZV, 2020).

Registrace podniku a příslušné dokumenty

Veškeré potřebné údaje jsou v již zmíněném zákoně „The Companies Act.“ Pro registraci je nutné zaplatit za ní poplatek, který se odvíjí od způsobu registrace. Pro založení firmy jsou potřebné čtyři základní dokumenty:

- Memorandum of Association – obsahem je název a sídlo firmy a popis její činnosti
- The Articles of Association – dokument stanovující pravidla pro interní chod firmy, její základní kapitál a pravomoci společníků
- Formulář 10 – je vyplňován společníkem nebo jednatelem, kterým může být jedna osoba a obsahuje údaje o společnících
- Formulář 12 – představuje prohlášení o dodržování pravidel pro řízení firmy (MZV.CZ, 2020)

Je doporučováno, ale ne však podmínkou, aby výše uvedené dokumenty připravil britský právník. Podnik je zaregistrován poté, co obdrží doklad o registraci „Certificate of Incorporation.“ Proces registrace podniku většinou trvá sedm pracovních dnů. Částky za registraci jsou stanoveny následovně:

- 1) elektronická registrace od 10 GBP
- 2) fyzické předložení dokumentů 40 GBP
- 3) elektronická express registrace do 24 hodin po předložení dokumentů 30 GBP
- 4) express registrace při fyzickém předložení dokumentů 100 GBP (MZV.CZ, 2020).

Národní pojištění

Důležitým státním úřadem, u kterého se podnik musí registrovat je HM Revenue & Customs, kde se evidují plátcí DPH, daně ze zisku, spotřební daně a odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Po registraci podniku na HM Revenue & Customs je nutné, aby i zaměstnanci podali žádost o přidělení čísla národního pojištění. Přidělení tohoto čísla je nutné, aby zaměstnanci mohli platit národní pojištění, a tak mohli dosáhnout určitých výhod z plateb národního pojištění, jako například získat státní důchod. Zaměstnanci si na základě tohoto čísla národního pojištění mohou kontrolovat svůj stav příspěvků a také to, jestli jim nevznikají nějaké mezery kvůli sníženým sazbám (MZV.CZ, 2020).

Kategorizace zaměstnanců

Dalším krokem, který dceřiná společnost ve Velké Británii musí provést, je rozřazení zaměstnanců do sedmi kategorií. Pro ukázkou rozřazení zaměstnanců bude vložena výpočtová tabulka za leden roku 2020, aby bylo ukázáno, jaká kategorie zaměstnanců by převahovala. Ženy by v našem podniku neměly zájem platit sníženou sazbu pojistného kategorie B, aby nemusely hradit dobrovolné příspěvky národního pojištění třídy 3. V našem podniku jsou zaměstnanci rozřazeni do tří kategorií. Nejpočetnější kategorií je kategorie A, kde zaměstnanci platí plné sazby pojistného. Podnik zde eviduje i jednoho zaměstnance ve starobním důchodu, který je zařazen do kategorie C. V této kategorii si zaměstnanec sám za sebe pojistné neodvádí, ale pojistné odvádí zaměstnavatel. Následně ještě v podniku pracuje zaměstnanec, který je učněm pod 25 let, zařazeným pod písmeno H. U této kategorie platí v určitém rozmezí příjmu zaměstnanec i zaměstnavatel. V tabulce je také možné vidět, že při určité výši příjmu pojistné neodvádí ani zaměstnanec ani zaměstnavatel.

Hranice příjmů zaměstnanců

Další věcí, při které musí být podnik pozorný, je sledování hranic příjmů zaměstnanců, aby správně určil sazby pro výpočet pojistného. Tato skutečnost bude pro podnik změnou, protože v ČR se používá úhrn příjmů zaměstnanců a ve VB od těchto úhrnů bude muset pro stanovení vyměřovacího základu odečítat příslušné hranice příjmů. Všechny skutečnosti, které jsou podstatné při výpočtu příspěvků na národní pojištění jsou zjevné v následující tabulce.

Tabulka 17: Pojistné ve VB - leden 2020 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Zaměstnanec	Vyměřovací základ	Kategorie	Základ	Pojistné zaměstnanec	Základ	Pojistné zaměstnavatel
Z1	72 384	A	48 782	5 853,84	50 570	6 978,66
Z2	72 384	A	48 782	5 853,84	50 570	6 978,66
Z3	35 696	A	12 094	1 451,28	13 882	1 915,72
Z4	29 355	A	5 753	690,36	7 541	1 040,66
Z5	30 960	C	7 358	0,00	9 146	1 262,15
Z6	58 640	A	35 038	4 204,56	36 826	5 081,99
Z7	35 696	A	12 094	1 451,28	13 882	1 915,72
Z8	33 672	A	10 070	1 208,40	11 858	1 636,40
Z9	40 480	A	16 878	2 025,36	18 666	2 575,91
Z10	16 110	A	614	0,00	614	0,00
Z11	14 320	A	0	0,00	0	0,00
Z12	14 320	A	0	0,00	0	0,00
Z13	16 065	A	569	0,00	569	0,00
Z14	34 776	A	11 174	1 340,88	12 962	1 788,76
Z15	37 720	A	14 118	1 694,16	15 906	2 195,03
Z16	35 696	A	12 094	1 451,28	13 882	1 915,72
Z17	35 861	A	12 259	1 471,08	14 047	1 938,49
Z18	29 992	A	6 390	766,80	8 178	1 129,81
Z19	43 424	A	19 822	2 378,64	21 610	2 982,18
Z20	29 584	A	5 982	717,84	7 770	1 072,26
Z21	36 800	A	13 198	1 583,76	14 986	2 068,07
Z22	38 640	A	15 038	1 804,56	16 826	2 321,99
Z23	33 672	A	10 070	1 208,40	11 858	1 636,40
Z24	22 100	A	6 604	0,00	286	39,47
Z25	35 696	A	12 094	1 451,28	13 882	1 915,72
Z26	32 484	A	8 882	1 065,84	10 670	1 472,46
Z27	29 560	A	5 958	714,96	7 746	1 068,95
Z28	16 860	H	1 364	0,00	1 364	0,00
Z29	36 800	A	13 198	1 583,76	14 986	2 068,07
Z30	19 550	A	4 054	0,00	4 054	0,00
Z31	33 154	A	9 552	1 146,24	11 340	1 564,92

3.1.2 Založení pobočky

Založení pobočky představuje pro firmu druhou možnost podnikání ve Velké Británii. Při registrování pobočky ve Velké Británii tato společnost nevytváří samostatný právní subjekt, ale společnost je registrována k podnikání ve Velké Británii. Pobočka však nedosahuje na výhody omezené odpovědnosti společnosti s ručením omezeným ve Velké Británii. Registrace pobočky české nebo jiné zahraniční společnosti ve Velké Británii má delší dobu trvání než registrace společnosti s ručením omezeným. Při registraci pobočky musí podnik předložit dokumenty a informace, které potvrzují existující společnost. Tato skutečnost může celý proces prodloužit až na čtyři týdny. Poplatek za založení pobočky vybraného podniku z České republiky je od 20 GBP.

Dokumenty k registraci pobočky

Při registraci pobočky je nutné předložit tyto dokumenty:

- vyplněný formulář OS IN01, který obsahuje údaje o budoucím podniku, včetně úhrady poplatku 20 GBP za podání
- ověřená kopie ústavních dokumentů společnosti (např. zakladatelská smlouva) s ověřeným překladem do anglického jazyka
- kopie aktuálního souboru účtů společnosti s ověřeným překladem do anglického jazyka
- pokud je společnost povinna podle mateřského práva připravovat, kontrolovat a zveřejňovat účty a kopie aktuálního souboru účtů, která byla zveřejněna ke dni otevření společnosti se sídlem v Británii (GOV.UK, 2020).

Pokud by společnost chtěla zaregistrovat další provozovnu ve Velké Británii, nemusí znovu tyto dokumenty předkládat. Ve formuláři OS IN01 stačí uvést, že dokumenty byly doručeny při registraci jiné provozovny. Je nutné zde uvést registrační číslo této provozovny (GOV.UK, 2020).

Název podniku

Pokud nebude ve Velké Británii podnik fyzicky existovat nebo nebude-li tam mít sídlo podnikání, nemusí být tento podnik zapsán do obchodního rejstříku. Tato skutečnost se

však našeho podniku týkat nebude. Při výběru názvu společnosti se na něj musí dbát z důvodu, že se na něj vztahují kontroly a omezení. Omezení názvu podniku zahrnují:

- zákaz používání určitých výrazů, které jsou urážlivé nebo by mohly představovat přestupek
- zákaz používání citlivých slov nebo těch, které naznačují spojení s vládou, Jejím Veličenstvem nebo s jinými veřejnými orgány
- zákaz registrace jmen, která jsou stejná jako jména jiných společností, která již jsou zapsána v obchodním rejstříku
- při používání jsou povoleny pouze určité znaky, symboly a interpunkce

Pokud nejsou některá omezení splněna, žádost je zamítnuta a musí se společnost obeznámit o tom, aby zvolila jiný název nebo tento název opravila. Česká společnost může pro svůj britský podnik zvolit i jiný název. Název je nutné také zdůvodnit. Pokud však není název zdůvodněn, musí se poskytnout písemné prohlášení, že nebude použit například na reklamu ve Velké Británii. Při případné změně názvu společnosti je nutné podání formuláře OS NM01 (Registrace změny názvu zahraniční společnosti registrované ve Velké Británii). Současně s tímto formulářem je nutné uhradit registrační poplatek ve výši 10 GBP. Pokud poplatek nebude zaplacen, formulář nebude přijat (GOV.UK, 2020).

Změny společnosti ve Velké Británii

Pokud dojde k jakýmkoliv změnám britské provozovny, je nutné podat příslušné formuláře oznamující tyto změny. Pro společnost se jedná o změny v:

- názvu společnosti registrované ve Velké Británii
- právní formu
- požadavky na účetnictví
- hlavní místo podnikání nebo registrované místo v mateřské zemi
- předměty společnosti
- výše základního kapitálu
- rozhodné právo

Pro zřízení ve Velké Británii se jedná o změny v adrese provozovny ve Velké Británii, název britské provozovny a původ podnikatelské činnosti.

Změny dopadající na britskou provozovnu je nutné nahlásit do 21 dnů po provedení dané změny. U změn týkajících se českého (zahraničního) podniku je nutné oznámit do 21 dnů od data, kdy oznámení o změně mohlo být přijaté poštou ve Velké Británii (GOV.UK, 2020).

Účetní dokumenty

Česká společnost má obvykle povinnost zaslat účetní dokumenty. Jejich dodání závisí na tom, zda společnost musí zveřejňovat účetní dokumenty dle práva mateřské společnosti v České republice. Česká společnost, která do Velké Británie musí dodat účetní dokumenty, má povinnost uhradit správní poplatek ve výši 20 GBP. Pobočka české společnosti ve Velké Británii musí připravit, zkontrolovat a zveřejnit účetní dokumenty podle české legislativy a doručit je do úřadu do tří měsíců ode dne, kdy je v České republice povinnost tyto dokumenty zveřejnit. Potřebné účetní dokumenty zahrnují účetní závěrky za účetní období, výroční zprávy ředitelů, zprávy auditora k účetní závěrce, zprávy ředitele společnosti.

Účetní dokumenty se musí podat ve formuláři OS AA01, který obsahuje:

- právní předpisy, na jejichž základě byly účetní dokumenty sestaveny a zkontrolovány
- jestli byly účetní dokumenty sestaveny v souladu s obecně uznávanými účetními zásadami a orgánu, který tyto zásady vydal
- zda účetní dokumenty podlely auditu a zda byl audit proveden v souladu s obecně uznávanými auditorskými standardy a orgánem, který tyto standardy vydal
- pokud audit neproběhl, tak zjistit, zda společnost nemá povinnost provést audit účtů (GOV.UK, 2020).

Požadavky na společnost

Česká společnost, která by si zaregistrovala provozovnu ve Velké Británii, musí tuto provozovnu opatřit značkou s názvem této společnosti, který je registrovaný v obchodním rejstříku. Název na ceduli musí být jasně čitelný. Název společnosti musí být uveden na všech jejích dokumentech, reklamách a korespondenčních materiálech. Na všech uvedených dokumentech a formulářích firma musí uvést svoje registrační číslo, adresu

sídla, v jaké části Velké Británie je registrována, skutečnost, že se jedná o společnost s ručením omezeným (Ltd) a popř. může uvést jména všech ředitelů. Podnik má povinnost každý rok kontrolovat správnost svých údajů v obchodním rejstříku. Je nutné, aby si podnik ke své činnosti založila ve Velké Británii svůj bankovní účet (GOV.UK, 2020).

Podnik si také před začátkem své činnosti musí zkontrolovat, zda potřebuje licence nebo povolení a také si zjistit pravidla pro prodávání zboží online, nákup zboží ze zahraničí či prodej do zahraničí a jak užívat nebo ukládat své osobní informace (GOV.UK, 2020).

Proces likvidace

Musí-li být britská provozovna české společnosti dle britské legislativy zlikvidována, má povinnost podat formulář OS LQ03 (Oznámení o zrušení zahraniční společnosti). Pokud likvidace započala již před zahájením provozu ve Velké Británii, musí společnost doručit formulář nejpozději do jednoho měsíce po prvním otevření provozovny. V opačném případě musí společnost formulář doručit do 14 dní ode dne, kdy likvidace započala (GOV.UK, 2020).

Uzavření britské provozovny

Pokud by se česká společnost rozhodla provozovnu registrovanou v obchodním rejstříku ve Velké Británii uzavřít, musí podat formulář OS DS01 (Oznámení o ukončení britské provozovny zahraniční společnosti). Po přijetí tohoto formuláře příslušným úřadem již společnost nemusí předkládat dokumenty o usídlení ve Velké Británii (GOV.UK, 2020).

3.1.3 Výběr založení provozovny

Společnost KOVO BUDIŠOV má tedy na výběr ze dvou možností – založit si novou společnost nebo pobočku je své stávající společnosti ve Velké Británii. Založení samostatné společnosti je rychlejší i méně náročnější. Přesto i bych zvolila založení pobočky, které má delší proces založení. Je nutné dodat mnoho dokumentů od české společnosti, ale výhodou je, že je možné používat i metody dle české legislativy a přebírat i pravidla mateřského podniku. Podnik by chtěl nechat mít zachované náležitosti mateřského podniku, proto i z tohoto důvodu bude rozhodnuto pro založení britské pobočky.

Nyní bude uveden postup podniku při založení pobočky včetně tabulky, která bude obsahovat počáteční výdajů za správní poplatky.

Postup při provozování pobočky:

1. Výběr a kontrola jména podniku
2. Registrovat se do obchodního rejstříku
3. Vyplnit údaje o firmě a příslušné formuláře
4. Uvést adresu sídla
5. Získání potřebných povolení a licencí pro obor činnosti
6. Registrace u HMRC pro placení daní a jiných odvodů a pro užívání PAYE z důvodu zaměstnávání osob
7. Založení bankovního účtu
8. Sdělit HMRC registrační číslo, datum začátku podnikání a datum sestavení roční účetní závěrky. Na tomto základě HMRC oznámí, do kdy se musí zaplatit daň z příjmu právnických osob a podat daňové přiznání (GOV.UK, 2020)

Aby bylo možné porovnat výdaje na poplatky při založení podniku a pobočky, jsou proto níže zpracované tabulky.

První tabulka obsahuje výdaje na poplatky při založení samotné společnosti. Pro sepsání formulářů je třeba služeb právníka, se kterým by podnik měl konzultovat jednotlivé kroky a právní záležitosti. Britská libra je na české koruny přepočítána jednotným kurzem platným pro rok 2020, kdy připadá 29,8 CZK/ 1GBP (Kurzy.cz, 2020).

Tabulka 18: Poplatky při založení podniku (Zdroj: Vlastní zpracování dle: Companies.cz, 2021 a GOV.UK, 2020)

Úkon	Částka
právní konzultace	19 900 Kč
sepsání smluv, dokumentů a formulářů	5 000 Kč
elektronická registrace	298 Kč (10 GBP)
zápis do OR	2 000 Kč
zřízení bankovního účtu	0 Kč
registrace u HMRC	0 Kč
Poplatky celkem	27 318 Kč

Níže uvedená druhá tabulka obsahuje výdaje při založení pobočky ve Velké Británii.

Tabulka 19: Poplatky při založení pobočky (Zdroj: Vlastní zpracování dle: Companies.cz, 2021 a GOV.UK, 2020)

Úkon	Částka
právní konzultace	17 900 Kč
sepsání smluv, dokumentů a formulářů	5 000 Kč
elektronická registrace	596 Kč (20 GBP)
zápis do OR	2 000 Kč
zřízení bankovního účtu	0 Kč
registrace u HMRC	0 Kč
Poplatky celkem	25 526 Kč

Cenový rozdíl v poplatcích mezi založením pobočky a samotného podniku není příliš velký. Založení pobočky je však náročnější, protože je potřebné dodat mnoho formulářů pro její založení, včetně formulářů souvisejících s českou společností. Podnik by však chtěl mít provozovnu ve Velké Británii spojenou s firmou v České republice, proto bude zvoleno založení pobočky ve Velké Británii.

ZÁVĚR

V této diplomové práci jsem se zabývala příspěvků na sociální zabezpečení v České republice a Velké Británii. Hlavním cílem diplomové práce bylo provést komparaci těchto příspěvků v České republice a Velké Británii. Pro analýzu jsem zvolila český výrobní podnik KOVO BUDIŠOV, s.r.o., na kterém byly provedeny výpočty příspěvků na sociální zabezpečení podle legislativy obou vybraných států. Po provedené analýze byly vypracovány návrhy a doporučení pro podnik, pokud by měl v úmyslu založit ve Velké Británii pobočku. Na základě provedené komparace také byly předloženy výhody a nevýhody systémů obou zemí.

Diplomová práce je rozdělena do čtyř hlavních částí. První část definuje hlavní a dílčí cíle práce, kterých měla práce dosáhnout. Dále také zobrazuje použité metody a postupy, které jsou při zpracování práce použity. Teoretická část popisuje základní pojmy sociální politiky obecně a následně se zaměřuje konkrétně na dané pojmy v obou zemích. Následně se teorie zaměřuje také na vybranou problematiku příspěvků na sociální zabezpečení. Tato část poskytuje teoretický podklad pro praktickou část. V práci je možné zjistit, že každá země má pojistné rozdílné názvy. V České republice se jedná o příspěvky na sociální zabezpečení a ve Velké Británii nesou název národní pojištění.

Podstatnou částí práce je analytická část, která se zabývá detailně legislativou a systémy příspěvků na sociální zabezpečení (národního pojištění) v obou zemích. Nejprve je analyzována Česká republika, následně Velká Británie a na konci této části je provedeno závěrečné srovnání obou zemí. Za pomoci poskytnutých dat vybraného podniku jsem vypočítány příspěvky na sociální zabezpečení všech zaměstnanců dle legislativy obou zemí. V praktické části jsou zobrazeny pouze souhrnné výpočtové tabulky, ve kterých jsou pouze sumy příspěvků za jednotlivé měsíce roku 2020. Měsíční odvody jednotlivých zaměstnanců jsou vloženy v přílohách práce. Na konci analytické části jsou srovnány oba systémy a jsou zde uvedeny jejich rozdílnosti. Také je zde uveden rozdíl příspěvků, které zaměstnanci a zaměstnavatelé odvedli v České republice, a které by odvedli, pokud by pracovali v možné dceřiné společnosti ve Velké Británii.

Poslední část diplomové práce je zpracována na základě výpočtů a poznatků z předchozích částí. Tato poslední kapitola je rozdělena na dvě části. V první části jsou

řešeny vlastní názory ohledně výhod a nevýhod systémů obou států a jsou zde i vybrány základní pojmy, na kterých jsou také komentovány výhody a nevýhody. Druhá část se zabývá tím, pokud by česká společnost chtěla založit dceřinou firmu ve Velké Británii. Jsou zde rozebrány všechny směry této problematiky, na co by se měla společnost připravit z pohledu příspěvků na sociální zabezpečení, ve Velké Británii tedy z pohledu národního pojištění, pokud by v této zemi začala operovat.

Bylo definováno několik dílčích cílů a především hlavní cíl diplomové práce, kterým byla komparace příspěvků na sociální zabezpečení České republiky a Velké Británie a na tomto základě měly být vyvozeny návrhy a doporučení pro vybranou českou společnost.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

1. CARE QUALITY COMMISSION, 2019. *The state of health care and adult social care in England* [online]. United Kingdom: APS Group [cit. 2021-02-18]. ISBN 978-1-5286-0778-0. Dostupné z: <https://gov.uk/government/publications>.
2. CILEČKOVÁ, Kateřina a Anna KRAUSOVÁ, 2017. *Sociální politika a její realizace v právu sociálního zabezpečení*. Ostrava: Ostravská univerzita. ISBN 978-80-7464-971-4.
3. *Companies.cz* [online], 2021. Praha: Companies [cit. 2021-5-16]. Dostupné z: <https://www.companies.cz/>
4. ČSSZ: *Česká správa sociálního zabezpečení* [online], 2020. Praha: © Česká správa sociálního zabezpečení [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/>
5. *GOV.UK* [online], 2020. © Crown copyright [cit. 2020-12-18]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/>
6. GRUBER, Jonathan, 2016. *Public finance and public policy*. 5th edition. New York: Worth Publisher. ISBN 978-1464143335.
7. HAMERNÍKOVÁ, Bojka, 2010. *Veřejné finance*. 2., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 978-80-7357-497-0.
8. HAMERNÍKOVÁ, Bojka, 2017. *Veřejné finance - Vybrané problémy*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 164 s. ISBN 978-80-7552-2.
9. HOLAŇOVÁ, Michaela, 2011. *Sociální politika I*. Ostrava: OA a VOŠ sociální Ostrava-Mariánské Hory. ISBN 978-80-87540-27-5.
10. KACZOR, Pavel, 2015. *Sociální politika a sociální systém ČR*. Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-2096-4.
11. KAHOUN, Vilém, 2009. *Sociální zabezpečení: Vybrané kapitoly*. Praha: Triton. ISBN 978-80-7387-346-2.
12. *KOVO BUDIŠOV s.r.o.* [online]. [cit. 2021-5-16]. Dostupné z: <https://kovo-budisov.cz/eshop/>
13. KREBS, Vojtěch, 2015. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-921-2.

14. KUBÁTOVÁ, Květa, 2009. *Daňová teorie: Úvod do problematiky*. Druhé vydání. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-423-9.
15. KUBÁTOVÁ, Květa, 2010. *Daňová teorie a politika*. Páté vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 978-80-7357-574-8.
16. KUBÁTOVÁ, Květa, 2015. *Daňová teorie a politika*. 6., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, ISBN 978-80-7478-841-3.
17. Kurzy.cz: *Jednotný kurz v roce 2020* [online], 2020. AliaWeb, spol. s r.o. [cit. 2021-5-16]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kurzy-men/jednotny-kurz/2020/>
18. LAJTKEPOVÁ, Eva, 2007. *Veřejné finance*. Brno: CERM. ISBN 978-80-7204-495-8.
19. Legislation.gov.uk, 2020. *GOV.UK* [online]. United Kingdom: © Crown copyright [cit. 2020-11-14]. Dostupné z: <https://www.legislation.gov.uk/>
20. MACKOVÁ, Martina, 2014. *Úvod do sociální politiky a sociálního zabezpečení v ČR*. Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 978-80-7435-442-7.
21. MATOUŠEK, Oldřich, 2011. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. 2., aktualizované vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0041-3.
22. MPSV: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online], 2020. © Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2020-11-12]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz>
23. MUNKOVÁ, Gabriela, 2004. *Sociální politika v evropských zemích*. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0780-8.
24. NAHODIL, František, 2009. *Veřejné finance v České republice*. Plzeň: Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-162-5.
25. NAHODIL, František, 2014. *Finance ve veřejném sektoru ČR*. Praha: Vysoká škola regionálního rozvoje. ISBN 978-80-87174-25-8.
26. NICs guidance for software developers. In: *GOV.UK* [online]. © Crown copyright, 2020 [cit. 2021-04-13]. Dostupné z: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/906594/NI_Guidance__Software_Developers_2020_to_2021_Mar20.pdf
27. OCHRANA, František, 2010. *Veřejný sektor a veřejné finance*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3228-2.

28. Organisation of social protection, 2019. *MISSOC: Mutual Information System on Social Protection* [online]. © Mutual Information System on Social Protection [cit. 2020-11-14]. Dostupné z: https://www.missoc.org/documents/organisation/2019_07/org_1907_uk_en.pdf
29. PAVLÁSEK, Vlastimil, 2010. *Veřejné finance a daně v České republice*. Plzeň: Nava. ISBN 978-80-7211-360-6.
30. PEKOVÁ, Jitka, 2011. *Veřejné finance: Teorie a praxe v ČR*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 978-80-7357-698-1.
31. PILNÝ, Jaroslav, 2007. *Veřejné finance*. Páté vydání. Pardubice: Univerzita Pardubice. ISBN 978-80-7194-963-3.
32. POKORNÝ, Jiří, 2006. *Předdiplomní seminář: jak efektivně zpracovat a obhájit diplomovou práci*. Brno: CERM. ISBN 80-214-3254-3.
33. RICHTER, Jaromír, 2013. *Právo sociálního zabezpečení*. Karviná: Slezská Univerzita v Opavě. ISBN 978-80-7248-926-816.
34. SMUTEK, Martin, 2014. *Sociální politika*. Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 978-80-7435-446-5.
35. Sociální politika, 2020. *Zákony pro lidi* [online]. Zlín: © AION CS [cit. 2020-10-18]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/obor/socialni-politika-a-zabezpeceni>
36. ŠIROKÝ, Jan a kol., 2008. *Daňové teorie s praktickou aplikací*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 301 s. ISBN 978-80-7400-005-8.
37. ŠIROKÝ, Jan, 2010. *Daně v Evropské Unii: daňové systémy všech 27 členských států EU, legislativní základy daňové harmonizace v EU se základními judikáty SD EU včetně zapracování Lisabonské smlouvy a novelizací směrnice 2006/112/ES*. Praha: Linde. ISBN 978-80-7201-799-7.
38. ŠIROKÝ, Jan, 2016. *Základy daňové teorie s praktickými příklady*. 2., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 128 s. ISBN 978-80-7552-315-0.
39. TOMEŠ, Igor, 2010. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-680-3.
40. VANČUROVÁ, Alena, 2008. *Sociální a zdravotní pojištění: Úvod do problematiky*. Druhé vydání. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-381-2.

41. Vaše práva v oblasti sociálního zabezpečení ve Spojeném království. *European Commission* [online]. 2012 [cit. 2020-11-12]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20UK_cs.pdf
42. VEBER, Jaromír, Jitka SRPOVÁ a kol., 2008. *Podnikání pro malé a střední firmy*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 311 s. ISBN 978-80-247-2409-6.
43. Velvyslanectví České republiky v Londýně: Založení firmy či pobočky ve Spojeném království, 2020. *MZV* [online]. MZV ČR [cit. 2021-5-16]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/london/cz/obchod_a_ekonomika/zalozeni_firmy_ci_pobocky_ve_spojenem.html
44. Zákon č. 155/1995 Sb.: Zákon o důchodovém pojištění, 2021. *Zákony pro lidi* [online]. Zlín: © AION CS [cit. 2021-5-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155>
45. Zákon č. 187/2006 Sb.: Zákon o nemocenském pojištění, 2021. *Zákony pro lidi* [online]. Zlín: © AION CS [cit. 2021-5-16]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-187>
46. Zákon č. 589/1992 Sb.: Zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, 2020. *Zákony pro lidi* [online]. Zlín: © AION CS [cit. 2020-10-18]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589>

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OECD	the Organisation for Economic Co-operation and Development
HDP	Hrubý domácí produkt
NHS	National Health Service
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ČR	Česká republika
VB	Velká Británie
DPH	Daň z přidané hodnoty
HMRC	Her Majesty's Revenue & Customs
ČNB	Česká národní banka
OSN	Organizace spojených národů
GBP	Great British pound (britská libra)
CPI	Consumer price index (index spotřebitelských cen)
MISSOC	Mutual Information System on Social Protection
PAYE	Pay As You Earn
MZV	Ministerstvo zahraničních věcí
OR	Obchodní rejstřík
Ltd	Limited (liability) company

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: ČSSZ logo	36
Obrázek 2: HMRC logo	43

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Pojistné v ČR	42
Tabulka 2: Penále z prodlení	45
Tabulka 3: Kategorizace zaměstnanců	46
Tabulka 4: Třída 1 národního pojištění	47
Tabulka 5: Sazby zaměstnavatele třídy 1	47
Tabulka 6: Sazby srážek zaměstnanců třídy 1	48
Tabulka 7: Příspěvky třídy 2	48
Tabulka 8: Hranice a sazby třídy 4	48
Tabulka 9: Speciální sazby třídy 2 a 4	49
Tabulka 10: Měsíční platby dobrovolného příspěvku	50
Tabulka 11: Sazby zaměstnanců dle kategorií	51
Tabulka 12: Sazby zaměstnavatelů dle kategorií	51
Tabulka 13: Pojistné ve VB	53
Tabulka 14: Dobrovolné příspěvky	54
Tabulka 15: Srovnání pojistného	56
Tabulka 16: Přehled obou systémů	58
Tabulka 17: Pojistné ve VB - leden 2020	66
Tabulka 18: Poplatky při založení podniku	72
Tabulka 19: Poplatky při založení pobočky	72

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Pojistné v ČR - leden 2020	i
Příloha 2: Pojistné v ČR - únor 2020	ii
Příloha 3: Pojistné v ČR - březen 2020	iii
Příloha 4: Pojistné v ČR - duben 2020	iv
Příloha 5: Pojistné v ČR - květen 2020	v
Příloha 6: Pojistné v ČR - červen 2020	vi
Příloha 7: Pojistné v ČR - červenec 2020	vii
Příloha 8: Pojistné v ČR - srpen 2020	viii
Příloha 9: Pojistné v ČR - září 2020	ix
Příloha 10: Pojistné v ČR - říjen 2020	x
Příloha 11: Pojistné v ČR - listopad 2020	xi
Příloha 12: Pojistné v ČR - prosinec 2020	xii
Příloha 13: Pojistné ve VB - leden 2020	xiii
Příloha 14: Pojistné ve VB - únor 2020	xiv
Příloha 15: Pojistné ve VB - březen 2020	xv
Příloha 16: Pojistné ve VB - duben 2020	xvi
Příloha 17: Pojistné ve VB - květen 2020	xvii
Příloha 18: Pojistné ve VB - červen 2020	xviii
Příloha 19: Pojistné ve VB - červenec 2020	xix
Příloha 20: Pojistné ve VB - srpen 2020	xx
Příloha 21: Pojistné ve VB - září 2020	xxi
Příloha 22: Pojistné ve VB - říjen 2020	xxii
Příloha 23: Pojistné ve VB - listopad 2020	xxiii
Příloha 24: Pojistné ve VB - prosinec 2020	xxiv

Příloha 1: Pojistné v ČR - leden 2020 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Zaměstnanec	Vyměřovací základ	Pojistné zaměstnanec	Pojistné zaměstnavatel
Z1	72 384	4 705	17 952
Z2	72 384	4 705	17 952
Z3	35 696	2 321	8 853
Z4	29 355	1 909	7 281
Z5	30 960	2 013	7 679
Z6	58 640	3 812	14 543
Z7	35 696	2 321	8 853
Z8	33 672	2 189	8 351
Z9	40 480	2 632	10 040
Z10	16 110	1 048	3 996
Z11	14 320	931	3 552
Z12	14 320	931	3 552
Z13	16 065	1 045	3 985
Z14	34 776	2 261	8 625
Z15	37 720	2 452	9 355
Z16	35 696	2 321	8 853
Z17	35 861	2 331	8 894
Z18	29 992	1 950	7 438
Z19	43 424	2 823	10 770
Z20	29 584	1 923	7 337
Z21	36 800	2 392	9 127
Z22	38 640	2 512	9 583
Z23	33 672	2 189	8 351
Z24	22 100	1 437	5 481
Z25	35 696	2 321	8 853
Z26	32 484	2 112	8 057
Z27	29 560	1 922	7 331
Z28	16 860	1 096	4 182
Z29	36 800	2 392	9 127
Z30	19 550	1 271	4 849
Z31	33 154	2 156	8 223

Příloha 2: Pojistné v ČR - únor 2020 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Zaměstnanec	Vyměřovací základ	Pojistné zaměstnanec	Pojistné zaměstnavatel
Z1	40 000	2 600	9 920
Z2	40 000	2 600	9 920
Z3	31 040	2 018	7 698
Z4	31 451	2 045	7 780
Z5	27 120	1 763	6 726
Z6	33 600	2 184	8 333
Z7	31 040	2 018	7 698
Z8	29 280	1 904	7 262
Z9	35 200	2 288	8 730
Z10	23 310	1 516	5 781
Z11	20 680	1 345	5 129
Z12	20 640	1 342	5 119
Z13	23 265	1 513	5 770
Z14	30 240	1 966	7 500
Z15	32 800	2 132	8 135
Z16	31 040	2 018	7 698
Z17	41 422	2 693	10 273
Z18	26 080	1 696	6 468
Z19	37 760	2 455	9 365
Z20	29 565	1 922	7 333
Z21	32 000	2 080	7 936
Z22	33 600	2 184	8 333
Z23	29 280	1 904	7 262
Z24	38 610	2 510	9 576
Z25	31 040	2 018	7 698
Z26S	36 420	2 368	9 033
Z27	43 125	2 804	10 695
Z28	21 000	1 365	5 208
Z29	32 000	2 080	7 936
Z30	39 618	2 576	9 826
Z31	34 800	2 262	8 631

Příloha 3: Pojistné v ČR - březen 2020 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Zaměstnanec	Vyměřovací základ	Pojistné zaměstnanec	Pojistné zaměstnavatel
Z1	44 000	2 860	10 912
Z2	44 000	2 860	10 912
Z3	34 144	2 220	8 468
Z4	25 320	1 646	6 280
Z5	27 580	1 793	6 840
Z6	28 560	1 857	7 083
Z7	34 144	2 220	8 468
Z8	32 208	2 094	7 988
Z9	38 720	2 517	9 603
Z10	25 110	1 633	6 228
Z11	22 380	1 455	5 551
Z12	22 380	1 455	5 551
Z13	25 110	1 633	6 228
Z14	33 264	2 163	8 250
Z15	36 080	2 346	8 948
Z16	34 144	2 220	8 468
Z17	20 000	1 300	4 960
Z18	28 688	1 865	7 115
Z19	41 536	2 700	10 301
Z20	29 568	1 922	7 333
Z21	35 200	2 288	8 730
Z22	36 960	2 403	9 167
Z23	32 208	2 094	7 988
Z24	55 658	3 618	13 804
Z25	34 144	2 220	8 468
Z26	39 000	2 535	9 672
Z27	55 945	3 637	13 875
Z28	15 500	1 008	3 844
Z29	35 200	2 288	8 730
Z30	41 745	2 714	10 353
Z31	36 200	2 353	8 978

Příloha 4: Pojistné v ČR - duben 2020 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Zaměstnanec	Vyměřovací základ	Pojistné zaměstnanec	Pojistné zaměstnavatel
Z1	44 678	2 905	11 081
Z2	44 678	2 905	11 081
Z3	34 144	2 220	8 468
Z4	37 342	2 428	9 261
Z5	30 720	1 997	7 619
Z6	37 715	2 452	9 354
Z7	34 144	2 220	8 468
Z8	32 208	2 094	7 988
Z9	38 720	2 517	9 603
Z10	40 850	2 656	10 131
Z11	39 742	2 584	9 856
Z12	39 742	2 584	9 856
Z13	36 143	2 350	8 964
Z14	33 264	2 163	8 250
Z15	36 080	2 346	8 948
Z16	34 144	2 220	8 468
Z17	22 933	1 491	5 688
Z18	28 688	1 865	7 115
Z19	41 536	2 700	10 301
Z20	29 568	1 922	7 333
Z21	35 200	2 288	8 730
Z22	36 960	2 403	9 167
Z23	32 208	2 094	7 988
Z24	62 648	4 073	15 537
Z25	34 144	2 220	8 468
Z26	32 026	2 082	7 943
Z27	22 933	1 491	5 688
Z28	19 564	1 272	4 852
Z29	35 200	2 288	8 730
Z30	32 106	2 087	7 963
Z31	20 008	1 301	4 962

Příloha 5: Pojistné v ČR - květen 2020 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Zaměstnanec	Vyměřovací základ	Pojistné zaměstnanec	Pojistné zaměstnavatel
Z1	42 678	2 775	10 585
Z2	42 678	2 775	10 585
Z3	32 592	2 119	8 083
Z4	41 002	2 666	10 169
Z5	29 320	1 906	7 272
Z6	36 035	2 343	8 937
Z7	32 592	2 119	8 083
Z8	30 744	1 999	7 625
Z9	36 960	2 403	9 167
Z10	42 962	2 793	10 655
Z11	44 726	2 908	11 092
Z12	47 765	3 105	11 846
Z13	49 670	3 229	12 319
Z14	31 752	2 064	7 875
Z15	34 440	2 239	8 542
Z16	35 592	2 119	8 083
Z17	20 933	1 361	5 192
Z18	27 384	1 780	6 792
Z19	39 648	2 578	9 833
Z20	28 224	1 835	7 000
Z21	33 600	2 184	8 333
Z22	35 280	2 294	8 750
Z23	30 744	1 999	7 625
Z24	62 648	4 073	15 537
Z25	32 592	2 119	8 083
Z26	36 826	2 394	9 133
Z27	17 981	1 169	4 460
Z28	18 575	1 323	4 607
Z29	33 600	2 184	8 333
Z30	36 390	2 366	9 025
Z31	45 008	2 926	11 162

Příloha 6: Pojistné v ČR - červen 2020 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Zaměstnanec	Vyměřovací základ	Pojistné zaměstnanec	Pojistné zaměstnavatel
Z1	45 017	2 927	11 165
Z2	45 017	2 927	11 165
Z3	34 144	2 220	8 468
Z4	19 636	1 277	4 870
Z5	30 760	2 000	7 629
Z6	36 960	2 403	9 167
Z7	34 144	2 220	8 468
Z8	32 208	2 094	7 988
Z9	38 720	2 517	9 603
Z10	46 316	3 011	11 487
Z11	46 316	3 011	11 487
Z12	44 411	2 887	11 014
Z13	47 119	3 063	11 686
Z14	33 264	2 163	8 250
Z15	36 080	2 346	8 948
Z16	34 144	2 220	8 468
Z17	30 389	1 976	7 537
Z18	28 688	1 865	7 115
Z19	41 536	2 700	10 301
Z20	29 568	1 922	7 333
Z21	35 200	2 288	9 730
Z22	36 960	2 403	9 167
Z23	32 208	2 094	7 988
Z24	55 855	3 631	13 852
Z25	34 144	2 220	8 568
Z26	34 200	2 223	8 482
Z27	26 428	1 718	6 555
Z28	13 698	1 281	3 398
Z29	35 200	2 288	8 730
Z30	29 613	1 925	7 344
Z31	30 300	1 970	7 515

Příloha 7: Pojistné v ČR - červenec 2020 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Zaměstnanec	Vyměřovací základ	Pojistné zaměstnanec	Pojistné zaměstnavatel
Z1	76 000	4 940	18 848
Z2	76 000	4 940	18 848
Z3	35 696	2 321	8 853
Z4	57 541	3 741	14 271
Z5	32 200	2 093	7 986
Z6	48 640	3 162	12 063
Z7	35 696	2 321	8 853
Z8	33 672	2 189	8 351
Z9	40 480	2 632	10 039
Z10	27 641	1 797	6 855
Z11	27 658	1 798	6 860
Z12	46 805	3 043	11 608
Z13	24 776	1 611	6 145
Z14	34 776	2 261	8 625
Z15	37 720	2 452	9 355
Z16	35 696	2 321	8 853
Z17	24 976	1 624	6 194
Z18	29 992	1 950	7 438
Z19	43 424	2 823	10 770
Z20	30 912	2 010	7 667
Z21	36 800	2 392	9 127
Z22	38 640	2 512	9 583
Z23	33 672	2 189	8 351
Z24	57 361	3 729	14 226
Z25	35 696	2 321	8 853
Z26	40 961	2 663	10 159
Z27	57 558	3 742	14 275
Z28	21 497	1 398	5 332
Z29	36 800	2 392	9 127
Z30	40 208	2 614	9 972
Z31	19 618	1 276	4 866

Příloha 8: Pojistné v ČR - srpen 2020 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Zaměstnanec	Vyměřovací základ	Pojistné zaměstnanec	Pojistné zaměstnavatel
Z1	51 000	3 315	12 648
Z2	51 000	3 315	12 648
Z3	32 592	2 119	8 083
Z4	40 012	2 601	9 923
Z5	29 400	1 911	7 292
Z6	35 280	2 294	8 750
Z7	32 592	2 119	8 083
Z8	30 744	1 999	7 625
Z9	36 960	2 403	9 167
Z10	26 480	1 722	6 568
Z11	25 980	1 689	6 444
Z12	49 513	3 219	12 280
Z13	32 587	2 119	8 082
Z14	31 752	2 064	7 875
Z15	34 440	2 239	8 542
Z16	32 592	2 119	8 083
Z17	50 192	3 263	12 448
Z18	27 384	1 780	6 792
Z19	39 648	2 578	9 833
Z20	28 224	1 835	7 000
Z21	33 600	2 184	8 333
Z22	35 280	2 294	8 750
Z23	30 744	1 999	7 625
Z24	55 855	3 631	13 852
Z25	35 592	2 119	8 083
Z26	27 888	1 813	6 917
Z27	26 428	1 718	6 555
Z28	20 063	1 305	2 976
Z29	50 600	3 289	12 549
Z30	32 143	2 090	7 972
Z31	34 900	2 269	8 656

Příloha 9: Pojistné v ČR - září 2020 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Zaměstnanec	Vyměřovací základ	Pojistné zaměstnanec	Pojistné zaměstnavatel
Z1	44 000	2 860	10 912
Z2	44 000	2 860	10 912
Z3	34 144	2 220	8 468
Z4	30 962	2 013	7 679
Z5	30 800	2 002	7 639
Z6	36 960	2 403	9 167
Z7	34 144	2 220	8 468
Z8	32 208	2 094	7 988
Z9	38 720	2 517	9 603
Z10	29 563	1 922	7 332
Z11	29 563	1 922	7 332
Z12	19 029	1 237	4 720
Z13	18 872	1 227	4 681
Z14	33 264	2 163	8 250
Z15	36 080	2 346	8 948
Z16	34 144	2 220	8 468
Z17	19 200	1 248	4 762
Z18	26 080	1 696	6 468
Z19	41 536	2 700	10 301
Z20	29 568	1 922	7 333
Z21	35 200	2 288	8 730
Z22	28 560	1 857	7 083
Z23	32 208	2 094	7 988
Z24	34 158	2 221	8 472
Z25	34 144	2 220	8 468
Z26	30 150	1 960	7 478
Z27	28 988	1 885	7 190
Z28	20 951	1 362	5 196
Z29	35 200	2 288	8 730
Z30	24 178	1 572	5 997
Z31	35 118	2 283	8 710
Z32	27 680	1 800	6 865

Příloha 10: Pojistné v ČR - říjen 2020 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Zaměstnanec	Vyměřovací základ	Pojistné zaměstnanec	Pojistné zaměstnavatel
Z1	44 610	2 900	11 064
Z2	53 929	3 506	13 375
Z3	34 144	2 220	8 468
Z4	18 959	1 233	4 702
Z5	28 745	1 869	7 129
Z6	40 086	2 606	9 942
Z7	34 144	2 220	8 468
Z8	32 208	2 094	7 988
Z9	38 720	2 517	9 603
Z10	33 155	2 156	8 223
Z11	33 056	2 149	8 198
Z12	32 997	2 145	8 184
Z13	33 244	2 161	8 245
Z14	22 680	1 475	5 625
Z15	36 080	2 346	8 948
Z16	34 144	2 220	8 468
Z17	29 747	1 916	7 310
Z18	26 080	1 696	6 468
Z19	41 536	2 700	10 301
Z20	29 568	1 922	7 333
Z21	35 200	2 288	8 730
Z22	36 960	2 403	9 167
Z23	32 208	2 094	7 988
Z24	41 258	2 682	10 232
Z25	32 824	2 134	8 141
Z26	30 588	1 989	7 586
Z27	29 550	1 921	7 329
Z28	18 256	1 187	4 528
Z29	38 912	2 530	9 651
Z30	31 478	2 047	7 807
Z31	30 159	1 961	7 580
Z32	28 160	1 831	6 984

Příloha 11: Pojistné v ČR - listopad 2020 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Zaměstnanec	Vyměřovací základ	Pojistné zaměstnanec	Pojistné zaměstnavatel
Z1	42 610	2 770	10 568
Z2	43 579	2 833	10 808
Z3	32 592	2 119	8 083
Z4	53 596	3 484	13 292
Z5	29 912	1 945	7 419
Z6	38 406	2 497	9 525
Z7	32 592	2 119	8 083
Z8	30 744	1 999	7 625
Z9	22 880	1 488	5 675
Z10	23 687	1 540	5 875
Z11	21 598	1 404	5 357
Z12	21 986	1 430	5 453
Z13	23 496	1 528	5 828
Z14	24 192	1 573	6 000
Z15	34 440	2 239	8 542
Z16	32 592	2 119	8 083
Z17	27 400	1 781	6 796
Z18	27 384	1 780	6 792
Z19	39 648	2 578	9 833
Z20	28 224	1 835	7 000
Z21	33 600	2 184	8 333
Z22	35 280	2 294	8 750
Z23	30 744	1 999	7 625
Z24	26 542	1 726	6 583
Z25	31 360	2 039	7 778
Z26	30 225	1 965	7 496
Z27	29 899	1 944	7 415
Z28	14 152	920	3 510
Z29	41 048	2 669	10 180
Z30	21 558	1 402	5 347
Z31	27 564	1 792	6 836
Z32	26 880	1 748	6 667

Příloha 12: Pojistné v ČR - prosinec 2020 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Zaměstnanec	Vyměřovací základ	Pojistné zaměstnanec	Pojistné zaměstnavatel
Z1	51 485	3 347	12 769
Z2	58 766	3 820	14 574
Z3	35 696	2 321	8 853
Z4	25 898	1 684	6 423
Z5	32 392	2 106	8 034
Z6	42 807	2 783	10 617
Z7	35 696	2 321	8 853
Z8	33 672	2 189	8 351
Z9	40 480	2 632	10 039
Z14	34 776	2 261	8 625
Z15	37 720	2 452	9 355
Z16	35 696	2 321	8 853
Z17	20 681	1 345	5 129
Z18	29 992	1 950	7 438
Z19	43 424	2 823	10 770
Z20	30 912	2 010	7 667
Z21	36 800	2 392	9 127
Z22	38 640	2 512	9 583
Z23	33 672	2 189	8 351
Z24	54 187	3 523	13 439
Z25	34 112	2 218	8 460
Z26	29 877	1 943	7 410
Z27	30 258	1 967	7 504
Z28	16 037	1 043	3 978
Z29	47 440	3 084	11 766
Z30	25 745	1 674	6 385
Z31	28 753	1 869	7 131
Z32	29 440	1 914	7 302

Příloha 13: Pojistné ve VB - leden 2020 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Zaměstnanec	Vyměřovací základ	Kategorie	Základ	Pojistné zaměstnanec	Základ	Pojistné zaměstnavatel
Z1	72 384	A	48 782	5 853,84	50 570	6 978,66
Z2	72 384	A	48 782	5 853,84	50 570	6 978,66
Z3	35 696	A	12 094	1 451,28	13 882	1 915,72
Z4	29 355	A	5 753	690,36	7 541	1 040,66
Z5	30 960	C	7 358	0,00	9 146	1 262,15
Z6	58 640	A	35 038	4 204,56	36 826	5 081,99
Z7	35 696	A	12 094	1 451,28	13 882	1 915,72
Z8	33 672	A	10 070	1 208,40	11 858	1 636,40
Z9	40 480	A	16 878	2 025,36	18 666	2 575,91
Z10	16 110	A	614	0,00	614	0,00
Z11	14 320	A	0	0,00	0	0,00
Z12	14 320	A	0	0,00	0	0,00
Z13	16 065	A	569	0,00	569	0,00
Z14	34 776	A	11 174	1 340,88	12 962	1 788,76
Z15	37 720	A	14 118	1 694,16	15 906	2 195,03
Z16	35 696	A	12 094	1 451,28	13 882	1 915,72
Z17	35 861	A	12 259	1 471,08	14 047	1 938,49
Z18	29 992	A	6 390	766,80	8 178	1 129,81
Z19	43 424	A	19 822	2 378,64	21 610	2 982,18
Z20	29 584	A	5 982	717,84	7 770	1 072,26
Z21	36 800	A	13 198	1 583,76	14 986	2 068,07
Z22	38 640	A	15 038	1 804,56	16 826	2 321,99
Z23	33 672	A	10 070	1 208,40	11 858	1 636,40
Z24	22 100	A	6 604	0,00	286	39,47
Z25	35 696	A	12 094	1 451,28	13 882	1 915,72
Z26	32 484	A	8 882	1 065,84	10 670	1 472,46
Z27	29 560	A	5 958	714,96	7 746	1 068,95
Z28	16 860	H	1 364	0,00	1 364	0,00
Z29	36 800	A	13 198	1 583,76	14 986	2 068,07
Z30	19 550	A	4 054	0,00	4 054	0,00
Z31	33 154	A	9 552	1 146,24	11 340	1 564,92

Příloha 14: Pojistné ve VB - únor 2020 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Zaměstnanec	Vyměřovací základ	Kategorie	Základ	Pojistné zaměstnanec	Základ	Pojistné zaměstnavatel
Z1	40 000	A	16 398	1 967,76	18 186	2 509,67
Z2	40 000	A	16 398	1 967,76	18 186	2 509,67
Z3	31 040	A	7 438	892,56	9 226	1 273,19
Z4	31 451	A	7 849	941,88	9 637	1 329,91
Z5	27 120	C	3 518	0,00	5 306	732,23
Z6	33 600	A	9 998	1 199,75	11 786	1 626,47
Z7	31 040	A	7 438	892,56	9 226	1 273,19
Z8	29 280	A	5 678	681,36	7 466	1 030,31
Z9	35 200	A	11 598	1 391,76	13 386	1 847,27
Z10	23 310	A	7 814	0,00	1 496	0,00
Z11	20 680	A	5 184	0,00	5 184	0,00
Z12	20 640	A	5 144	0,00	5 144	0,00
Z13	23 265	A	7 769	0,00	1 451	0,00
Z14	30 240	A	6 638	796,56	8 426	1 162,79
Z15	32 800	A	9 198	1 103,76	10 986	1 516,07
Z16	31 040	A	7 438	892,56	9 226	1 273,19
Z17	41 422	A	17 820	2 138,40	19 608	2 705,90
Z18	26 080	A	2 478	297,36	4 266	588,71
Z19	37 760	A	14 158	1 698,96	15 946	2 200,55
Z20	29 565	A	5 963	715,56	7 751	1 069,34
Z21	32 000	A	8 398	1 007,76	10 186	1 405,67
Z22	33 600	A	9 998	1 199,76	11 786	1 626,47
Z23	29 280	A	5 678	681,36	7 466	1 030,31
Z24	38 610	A	15 008	1 800,96	16 796	2 317,85
Z25	31 040	A	7 438	892,56	9 266	1 273,19
Z26	36 420	A	12 818	1 538,16	14 606	2 015,63
Z27	43 125	A	19 523	2 342,76	21 311	2 940,92
Z28	21 000	H	5 504	0,00	5 504	0,00
Z29	32 000	A	8 398	1 007,75	10 186	1 405,67
Z30	39 618	A	16 016	1 921,92	17 804	2 456,95
Z31	34 800	A	11 198	1 343,76	12 986	1 792,07

Příloha 15: Pojistné ve VB - březen 2020 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Zaměstnanec	Vyměřovací základ	Kategorie	Základ	Pojistné zaměstnanec	Základ	Pojistné zaměstnavatel
Z1	44 000	A	20 398	2 447,76	22 186	3 061,67
Z2	44 000	A	20 398	2 447,76	22 186	3 061,67
Z3	34 144	A	10 542	1 265,04	12 330	1 701,54
Z4	25 320	A	1 718	206,16	3 506	483,83
Z5	27 580	C	3 978	0	5 766	795,71
Z6	28 560	A	4 598	594,96	6 746	930,95
Z7	34 144	A	10 542	1 265,04	12 330	1 701,54
Z8	32 208	A	8 606	1 032,72	10 394	1 434,37
Z9	38 720	A	15 118	1 814,16	16 906	2 333,03
Z10	25 110	A	1 508	180,96	3 296	454,85
Z11	22 380	A	6 884	0	566	78,11
Z12	22 380	A	6 884	0	566	78,11
Z13	25 110	A	1 508	180,96	3 296	454,85
Z14	33 264	A	9 662	1 159,44	11 450	1 580,10
Z15	36 080	A	12 478	1 497,36	14 266	1 968,71
Z16	34 144	A	10 542	1 265,04	12 330	1 701,54
Z17	20 000	A	4 504	0	4 504	0
Z18	28 688	A	5 086	610,32	6 874	948,41
Z19	41 536	A	17 934	2 152,08	19 722	2 721,64
Z20	29 568	A	5 966	715,92	7 754	1 070,05
Z21	35 200	A	11 598	1 391,76	13 386	1 847,27
Z22	36 960	A	13 358	1 602,96	15 146	2 090,15
Z23	32 208	A	8 606	1 032,72	10 394	1 434,37
Z24	55 658	A	32 056	3 846,72	33 844	4 670,47
Z25	34 144	A	10 542	1 265,04	12 330	1 701,54
Z26	39 000	A	15 398	1 847,76	17 186	2 371,67
Z27	55 945	A	32 343	3 881,16	34 131	4 710,08
Z28	15 500	H	4	0	4	0
Z29	35 200	A	11 598	1 391,76	13 386	1 847,27
Z30	41 745	A	18 143	2 177,16	19 931	2 750,48
Z31	36 200	A	12 598	1 511,76	14 386	1 985,27

Příloha 16: Pojistné ve VB - duben 2020 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Zaměstnanec	Vyměřovací základ	Kategorie	Základ	Pojistné zaměstnanec	Základ	Pojistné zaměstnavatel
Z1	44 678	A	21 076	2 529,12	22 864	3 155,23
Z2	44 678	A	21 076	2 529,12	22 864	3 155,23
Z3	34 144	A	10 542	1 265,04	12 330	1 701,54
Z4	37 342	A	13 740	1 648,80	15 528	2 142,86
Z5	30 720	C	7 118	0	8 906	1 230
Z6	37 715	A	14 113	1 693,56	15 901	2 194,34
Z7	34 144	A	10 542	1 265,04	12 330	1 701,54
Z8	32 208	A	8 606	1 032,72	10 394	1 434,37
Z9	38 720	A	15 118	1 814,16	16 906	2 333,03
Z10	40 850	A	17 248	2 069,76	19 036	2 626,97
Z11	39 742	A	16 140	1 936,80	17 928	2 474,06
Z12	39 742	A	16 140	1 936,80	17 928	2 474,06
Z13	36 143	A	12 541	1 504,92	14 329	1 977,40
Z14	33 264	A	9 662	1 159,44	11 450	1 580,10
Z15	36 080	A	12 478	1 497,36	14 266	1 968,71
Z16	34 144	A	10 542	1 265,04	12 330	1 701,54
Z17	22 933	A	7 437	0	1 119	154,42
Z18	28 688	A	5 086	610,32	6 874	948,61
Z19	41 536	A	17 934	2 152,08	19 722	2 721,64
Z20	29 568	A	5 966	715,92	7 754	1 070,05
Z21	35 200	A	11 598	1 391,76	13 386	1 847,27
Z22	36 960	A	13 352	1 602,96	15 146	2 090,15
Z23	32 208	A	8 606	1 032,72	10 394	1 434,37
Z24	62 648	A	39 046	4 685,52	40 834	5 635,09
Z25	34 144	A	10 542	1 265,04	12 330	1 701,54
Z26	32 026	A	8 424	1 010,88	10 212	1 409,26
Z27	22 933	A	7 437	0	1 119	154,42
Z28	19 564	H	4 068	0	4 068	0
Z29	35 200	A	11 598	1 391,76	13 386	1 847,26
Z30	32 106	A	8 504	1 020,48	10 292	1 420,30
Z31	20 008	A	4 512	0	4 512	0

Příloha 17: Pojistné ve VB - květen 2020 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Zaměstnanec	Vyměřovací základ	Kategorie	Základ	Pojistné zaměstnanec	Základ	Pojistné zaměstnavatel
Z1	42 678	A	19 076	2 289,12	20 864	2 879,23
Z2	42 678	A	19 076	2 289,12	20 864	2 879,23
Z3	32 592	A	8 990	1 078,80	10 778	1 487,36
Z4	41 002	A	17 400	2 088,00	19 188	2 647,94
Z5	29 320	C	5 718	0,00	7 506	1 035,83
Z6	36 035	A	12 433	1 491,96	14 221	1 962,50
Z7	32 592	A	8 990	1 078,80	10 778	1 487,36
Z8	30 744	A	7 142	857,04	8 930	1 232,34
Z9	36 960	A	13 358	1 602,96	15 146	2 090,15
Z10	42 962	A	19 360	2 323,20	21 148	2 918,42
Z11	44 726	A	21 124	2 534,88	22 912	3 161,86
Z12	47 765	A	24 163	2 899,56	25 951	3 581,24
Z13	49 670	A	26 068	3 128,16	27 856	3 844,13
Z14	31 752	A	8 150	978,00	9 938	1 371,44
Z15	34 440	A	10 838	1 300,56	12 626	1 742,39
Z16	35 592	A	8 990	1 078,80	10 778	1 487,36
Z17	20 933	A	5 437	0,00	5 437	0,00
Z18	27 384	A	3 782	463,84	5 570	768,66
Z19	39 648	A	16 046	1 925,52	17 834	2 461,09
Z20	28 224	A	4 622	554,64	6 410	884,58
Z21	33 600	A	9 998	1 199,76	11 786	1 626,47
Z22	35 280	A	11 678	1 401,36	13 466	1 858,31
Z23	30 744	A	7 142	857,04	8 930	1 232,34
Z24	62 648	A	39 046	4 685,52	40 834	5 635,09
Z25	32 592	A	8 990	1 078,80	10 778	1 487,36
Z26	36 826	A	13 224	1 586,88	15 012	2 071,66
Z27	17 981	A	2 485	0,00	2 485	0,00
Z28	18 575	H	3 079	0,00	3 079	0,00
Z29	33 600	A	9 998	1 199,76	11 786	1 626,47
Z30	36 390	A	12 788	1 534,56	14 576	2 011,49
Z31	45 008	A	21 406	2 568,72	23 194	3 200,77

Příloha 18: Pojistné ve VB - červen 2020 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Zaměstnanec	Vyměřovací základ	Kategorie	Základ	Pojistné zaměstnanec	Základ	Pojistné zaměstnavatel
Z1	45 017	A	21 415	2 569,80	23 203	3 202,01
Z2	45 017	A	21 415	2 569,80	23 203	3 202,01
Z3	34 144	A	10 542	1 265,04	12 330	1 701,54
Z4	19 636	A	4 140	0	4 140	0
Z5	30 760	C	7 158	0	8 946	1 235
Z6	36 960	A	13 358	1 602,96	15 146	2 090,15
Z7	34 144	A	10 542	1 265,04	12 330	1 701,54
Z8	32 208	A	8 606	1 032,72	10 394	1 434,37
Z9	38 720	A	15 118	1 814,16	16 906	2 333,03
Z10	46 316	A	22 714	2 725,68	24 502	3 381,28
Z11	46 316	A	22 714	2 725,68	24 502	3 381,28
Z12	44 411	A	20 809	2 497,08	22 597	3 118,39
Z13	47 119	A	23 517	2 822,04	25 305	3 492,09
Z14	33 264	A	9 662	1 159,44	11 450	1 580,10
Z15	36 080	A	12 478	1 497,36	14 266	1 968,71
Z16	34 144	A	10 542	1 265,04	12 330	1 701,54
Z17	30 389	A	6 787	814,44	8 575	1 183,35
Z18	28 688	A	5 086	610,32	6 874	948,61
Z19	41 536	A	17 934	2 152,08	19 722	2 721,64
Z20	29 568	A	5 966	712,92	7 754	1 070,05
Z21	35 200	A	11 598	1 391,76	13 386	1 847,27
Z22	36 960	A	13 358	1 602,96	15 146	2 090,15
Z23	32 208	A	8 606	1 032,72	10 394	1 434,37
Z24	55 855	A	32 253	3 870,36	34 041	4 697,66
Z25	34 144	A	10 542	1 265,04	12 330	1 701,54
Z26	34 200	A	10 598	1 271,76	12 386	1 709,27
Z27	26 428	A	2 826	339,12	4 614	636,73
Z28	13 698	H	0	0	0	0
Z29	35 200	A	11 598	1 391,76	13 386	1 847,27
Z30	29 613	A	6 011	721,32	7 799	1 076,26
Z31	30 300	A	6 698	803,76	8 486	1 171,07

Příloha 19: Pojistné ve VB - červenec 2020 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Zaměstnanec	Vyměřovací základ	Kategorie	Základ	Pojistné zaměstnanec	Základ	Pojistné zaměstnavatel
Z1	76 000	A	52 398	6 287,76	54 186	7 477,67
Z2	76 000	A	52 398	6 287,76	54 186	7 477,67
Z3	35 696	A	12 094	1 451,28	13 882	1 915,72
Z4	57 541	A	33 939	4 072,68	35 727	4 931,33
Z5	32 200	C	8 598	0	10 386	1 433,27
Z6	48 640	A	25 038	3 004,56	26 826	3 701,99
Z7	35 696	A	12 094	1 451,28	13 882	1 915,72
Z8	33 672	A	10 070	1 208,40	11 858	1 636,40
Z9	40 480	A	16 878	2 025,36	18 666	2 575,91
Z10	27 641	A	4 039	484,68	5 827	804,13
Z11	27 658	A	4 056	486,72	5 844	806,47
Z12	46 805	A	23 203	2 784,36	24 991	3 448,76
Z13	24 776	A	1 174	140,88	2 962	408,76
Z14	34 776	A	11 174	1 340,88	12 962	1 788,76
Z15	37 720	A	14 118	1 694,16	15 906	2 195,03
Z16	35 696	A	12 094	1 451,28	13 882	1 915,72
Z17	24 976	A	1 374	164,88	3 162	436,36
Z18	29 992	A	6 390	766,80	8 178	1 128,56
Z19	43 424	A	19 822	2 378,64	21 610	2 982,18
Z20	30 912	A	7 310	877,20	9 098	1 255,52
Z21	36 800	A	13 198	1 583,76	14 986	2 068,07
Z22	38 640	A	15 038	1 804,56	16 826	2 321,99
Z23	33 672	A	10 070	1 208,40	11 858	1 636,40
Z24	57 361	A	33 759	4 051,08	35 547	4 905,49
Z25	35 696	A	12 094	1 451,28	13 882	1 915,72
Z26	40 961	A	17 359	2 083,08	19 147	2 642,29
Z27	57 558	A	33 956	4 074,72	35 744	4 932,67
Z28	21 497	H	6 001	0	6 001	0
Z29	36 800	A	13 198	1 583,76	14 986	2 068,07
Z30	40 208	A	16 606	1 992,72	18 394	2 538,37
Z31	19 618	A	4 122	0	4 122	0

Příloha 20: Pojistné ve VB - srpen 2020 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Zaměstnanec	Vyměřovací základ	Kategorie	Základ	Pojistné zaměstnanec	Základ	Pojistné zaměstnavatel
Z1	51 000	A	27 398	3 287,76	29 186	4 027,67
Z2	51 000	A	27 398	3 287,76	29 186	4 027,67
Z3	32 592	A	8 990	1 078,80	10 778	1 487,36
Z4	40 012	A	16 410	1 969,20	18 198	2 511,32
Z5	29 400	C	5 798	0,00	7 586	1 046,87
Z6	35 280	A	11 678	1 401,36	13 466	1 858,31
Z7	32 592	A	8 990	1 078,80	10 788	1 487,36
Z8	30 744	A	7 142	857,40	8 930	1 232,34
Z9	36 960	A	13 358	1 602,96	15 146	2 090,15
Z10	26 480	A	3 238	388,56	5 026	693,59
Z11	25 980	A	2 378	285,36	4 166	574,91
Z12	49 513	A	25 911	3 109,32	27 699	3 822,46
Z13	32 587	A	8 985	1 078,20	10 773	1 486,67
Z14	31 752	A	8 150	978,00	9 938	1 371,44
Z15	34 440	A	10 838	1 300,56	12 626	1 742,39
Z16	32 592	A	8 990	1 078,80	10 778	1 487,36
Z17	50 192	A	26 590	3 190,80	28 378	3 916,16
Z18	27 384	A	3 782	453,84	5 570	769
Z19	39 648	A	16 046	1 925,52	17 834	2 461,09
Z20	28 224	A	4 622	554,64	6 410	884,58
Z21	33 600	A	9 998	1 199,76	11 786	1 626,47
Z22	35 280	A	11 678	1 401,36	13 466	1 858,31
Z23	30 744	A	7 142	857,04	8 930	1 232,34
Z24	55 855	A	32 253	3 870,36	34 041	4 697,66
Z25	35 592	A	8 990	1 078,80	10 778	1 487,36
Z26	27 888	A	4 286	514,32	6 074	838,21
Z27	26 428	A	2 826	339,12	4 614	636,73
Z28	20 063	H	4 567	0,00	4 567	0,00
Z29	50 600	A	26 998	3 239,76	28 786	3 972,47
Z30	32 143	A	8 541	1 024,92	10 329	1 425,40
Z31	34 900	A	11 298	1 355,76	13 086	1 805,87

Příloha 21: Pojistné ve VB - září 2020 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Zaměstnanec	Vyměřovací základ	Kategorie	Základ	Pojistné zaměstnanec	Základ	Pojistné zaměstnavatel
Z1	44 000	A	20 398	2 447,76	22 186	3 061,67
Z2	44 000	A	20 398	2 447,76	22 186	3 061,67
Z3	34 144	A	10 542	1 265,04	12 330	1 701,54
Z4	30 962	A	7 360	883,20	9 148	1 262,42
Z5	30 800	C	7 198	0,00	8 986	1 240,07
Z6	36 960	A	13 352	1 602,96	15 146	2 090,15
Z7	34 144	A	10 542	1 265,04	12 330	1 701,54
Z8	32 208	A	8 606	1 032,72	10 394	1 434,37
Z9	38 720	A	15 118	1 814,16	16 906	2 333,03
Z10	29 563	A	5 961	715,32	7 749	1 069,36
Z11	29 563	A	5 961	715,32	7 749	1 069,36
Z12	19 029	A	3 533	0,00	3 533	0,00
Z13	18 872	A	3 376	0,00	3 376	0,00
Z14	33 264	A	9 662	1 159,44	11 450	1 580,10
Z15	36 080	A	12 478	1 497,36	14 266	1 968,71
Z16	34 144	A	10 542	1 265,04	12 330	1 701,54
Z17	19 200	A	3 704	0,00	3 704	0,00
Z18	26 080	A	2 478	297,36	4 266	588,71
Z19	41 536	A	17 934	2 152,08	19 722	2 721,64
Z20	29 568	A	5 966	715,92	7 754	1 070,05
Z21	35 200	A	11 598	1 391,76	13 386	1 847,27
Z22	28 560	A	4 958	594,96	6 746	930,95
Z23	32 208	A	8 606	1 032,72	10 394	1 434,37
Z24	34 158	A	10 556	1 266,72	12 344	1 703,47
Z25	34 144	A	10 542	1 265,04	12 330	1 701,54
Z26	30 150	A	6 548	785,76	8 336	1 150,37
Z27	28 988	A	5 386	646,32	7 174	990,01
Z28	20 951	H	5 455	0,00	5 455	0,00
Z29	35 200	A	11 598	1 391,76	13 386	1 847,27
Z30	24 178	A	576	69,12	2 364	326,23
Z31	35 118	A	11 516	1 381,92	13 304	1 835,95
Z32	27 680	M	4 078	489,36	5 866	0,00

Příloha 22: Pojistné ve VB - říjen 2020 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Zaměstnanec	Vyměřovací základ	Kategorie	Základ	Pojistné zaměstnanec	Základ	Pojistné zaměstnavatel
Z1	44 610	A	21 008	2 520,96	22 796	3 145,85
Z2	53 929	A	30 327	3 639,24	32 115	4 431,87
Z3	34 144	A	10 542	1 265,04	12 330	1 701,54
Z4	18 959	A	3 463	0,00	3 463	0,00
Z5	28 745	C	5 143	0,00	6 931	956,48
Z6	40 086	A	16 484	1 978,08	18 272	2 521,54
Z7	34 144	A	10 542	1 265,04	12 330	1 701,54
Z8	32 208	A	8 606	1 032,72	10 394	1 434,37
Z9	38 720	A	15 118	1 814,16	16 906	2 333,03
Z10	33 155	A	9 553	1 146,36	11 341	1 565,06
Z11	33 056	A	9 454	1 134,48	11 242	1 551,40
Z12	32 997	A	9 395	1 127,40	11 183	1 543,25
Z13	33 244	A	9 642	1 157,04	11 430	1 577,34
Z14	22 680	A	7 184	0,00	866	0,00
Z15	36 080	A	12 478	1 497,36	14 266	1 968,71
Z16	34 144	A	10 542	1 265,04	12 330	1 701,54
Z17	29 747	A	5 872	704,64	7 660	1 057,08
Z18	26 080	A	2 478	297,36	4 266	588,71
Z19	41 536	A	17 934	2 152,08	19 722	2 721,64
Z20	29 568	A	5 966	715,92	7 754	1 070,05
Z21	35 200	A	11 598	1 391,76	13 386	1 847,27
Z22	36 960	A	13 358	1 602,96	15 146	2 090,15
Z23	32 208	A	8 606	1 032,72	10 394	1 434,37
Z24	41 258	A	17 683	2 121,96	19 471	2 687
Z25	32 824	A	9 222	1 106,64	11 010	1 519,38
Z26	30 588	A	6 986	838,32	8 774	1 210,81
Z27	29 550	A	5 948	713,76	7 736	1 067,57
Z28	18 256	H	2 760	0,00	2 760	0,00
Z29	38 912	A	15 310	1 837,20	17 098	2 359,52
Z30	31 478	A	7 876	945,12	9 664	1 333,63
Z31	30 159	A	6 557	786,84	8 345	1 151,61
Z32	28 160	M	4 558	546,96	6 346	0,00

Příloha 23: Pojistné ve VB - listopad 2020 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Zaměstnanec	Vyměřovací základ	Kategorie	Základ	Pojistné zaměstnanec	Základ	Pojistné zaměstnavatel
Z1	42 610	A	19 008	2 280,96	20 796	2 869,85
Z2	43 579	A	19 977	2 397,24	21 765	3 003,57
Z3	32 592	A	8 990	1 078,80	10 778	1 487,36
Z4	53 596	A	29 994	3 599,28	31 782	4 385,92
Z5	29 912	C	6 310	0,00	8 098	1 117,52
Z6	38 406	A	14 804	1 776,48	16 592	2 289,70
Z7	32 592	A	8 990	1 078,80	10 778	1 487,36
Z8	30 744	A	7 142	857,04	8 930	1 232,34
Z9	22 880	A	7 384	0,00	1 066	147,11
Z10	23 687	A	85	10,20	1 873	258,47
Z11	21 598	A	6 102	0,00	6 102	0,00
Z12	21 986	A	6 490	0,00	6 490	0,00
Z13	23 496	A	8 000	960	1 682	232,17
Z14	24 192	A	590	70,80	2 378	328,16
Z15	34 440	A	10 838	1 300,56	12 626	1 742,39
Z16	32 592	A	8 990	1 078,80	10 778	1 487,36
Z17	27 400	A	3 798	455,76	5 586	770,87
Z18	27 384	A	3 782	453,84	5 570	768,66
Z19	39 648	A	16 046	1 925,52	17 834	2 461,09
Z20	28 224	A	4 622	554,64	6 410	884,58
Z21	33 600	A	9 998	1 199,76	11 786	1 626,47
Z22	35 280	A	11 678	1 401,36	13 466	1 858,31
Z23	30 744	A	7 142	857,04	8 930	1 232,34
Z24	26 542	A	2 940	352,80	4 728	652,46
Z25	31 360	A	7 758	930,96	9 546	1 317,35
Z26	30 225	A	6 623	794,76	8 411	1 160,72
Z27	29 899	A	6 297	755,64	8 085	1 115,73
Z28	14 152	H	0	0,00	0	0,00
Z29	41 048	A	17 446	2 093,52	19 234	2 654,29
Z30	21 558	A	6 062	727,44	6 062	836,56
Z31	27 564	A	3 962	475,44	5 750	793,50
Z32	26 880	M	3 278	393,36	5 066	0,00

Příloha 24: Pojistné ve VB - prosinec 2020 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat vybraného podniku)

Zaměstnanec	Vyměřovací základ	Kategorie	Základ	Pojistné zaměstnanec	Základ	Pojistné zaměstnavatel
Z1	51 485	A	27 883	3 345,96	29 671	4 094,60
Z2	58 766	A	35 164	4 219,68	36 952	5 099,38
Z3	35 696	A	12 094	1 451,28	13 882	1 915,72
Z4	25 898	A	2 296	275,52	4 084	563,59
Z5	32 392	C	8 790	0,00	10 578	1 459,76
Z6	42 807	A	19 205	2 304,60	20 993	2 897,03
Z7	35 696	A	12 094	1 451,28	13 882	1 915,72
Z8	33 672	A	10 070	1 208,40	11 858	1 636,40
Z9	40 480	A	16 878	2 025,36	18 666	0,00
Z14	34 776	A	11 174	1 340,88	12 962	1 788,76
Z15	37 720	A	14 118	1 694,16	15 906	2 195,03
Z16	35 696	A	12 094	1 451,28	13 882	1 915,72
Z17	20 681	A	5 185	0,00	5 185	0,00
Z18	29 992	A	6 390	766,80	8 178	1 128,56
Z19	43 424	A	19 822	2 378,64	21 610	2 982,18
Z20	30 912	A	7 310	877,20	9 098	1 255,52
Z21	36 800	A	13 198	1 583,76	14 986	2 068,07
Z22	38 640	A	15 038	1 804,56	16 826	2 321,99
Z23	33 672	A	10 070	1 208,40	11 858	1 636,40
Z24	54 187	A	30 585	3 670,20	32 373	4 467,47
Z25	34 112	A	10 510	1 261,20	12 298	1 697,12
Z26	29 877	A	6 275	753,00	8 063	1 112,69
Z27	30 258	A	6 656	798,72	8 444	1 165,27
Z28	16 037	H	541	0	541	0
Z29	47 440	A	23 838	2 860,56	25 626	3 536,39
Z30	25 745	A	2 143	257,16	3 931	542,48
Z31	28 753	A	5 151	618,12	6 939	957,58
Z32	29 440	M	5 838	700,56	7 626	1 052,39