

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2012

Smítková Věra

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví a financí

Studijní program: 6208 N Ekonomika a management

Studijní obor: Obchodní podnikání

MZDOVÝ SYSTÉM A JEHO PROMÍTNUTÍ V ÚČETNICTVÍ VE SROVNÁNÍ S NĚMECKEM

Vedoucí bakalářské práce
Ing. Marie Oubrechtová

Autor
Smítková Věra

2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Věra SMÍTKOVÁ**
Osobní číslo: **E09278**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Obchodní podnikání**
Název tématu: **Mzdový systém a jeho promítnutí v účetnictví ve srovnání s Německem**
Zadávající katedra: **Katedra účetnictví a financí**

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

Cíl práce:

Promítnutí mzdového systému v účetnictví v České republice a porovnání s jinou zemí Evropské unie, konkrétně s Německem z hlediska účetního.

Rámcový metodický postup (osnova):

I. Úvod

- určení směru práce a vymezení základních pojmů

II. Teoretická část

- popis mzdového systému v České republice

- popis mzdového systému v Německu

III. Praktická část

- porovnání mzdových systémů, analýza

IV. Závěr

- shrnutí a zhodnocení nejdůležitějších poznatků

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

40 - 50 stran

Forma zpracování bakalářské práce:

tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

TOMŠÍ, I. Mzdy a mzdové soustavy. Wolters Kluwer ČR, a.s. 2008. ISBN 80-7357-340-7

VYBÍHAL, V. A KOLEKTIV. Mzdové účetnictví 2010. Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3347-0

MOLNÁR, B. PITTERLE, R. Řešení pohledávek v Německu. Linde, 1998. ISBN 978-80-7201-759-1

D'AMBROSOVÁ, H. KLÍMOVÁ, R. Meritum - Mzdy 2010. ASPI Publishing, 2010. ISBN 978-80-7357-515-1

ŠUBRT, B. LEIBLOVÁ, Z. A KOLEKTIV. Abeceda mzdové účetní 2010. Anag, 2010. ISBN 978-80-7263-574-0

Vedoucí bakalářské práce:

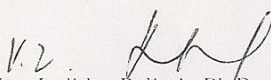
Ing. Marie Oubrechtová
Katedra účetnictví a financí

Datum zadání bakalářské práce:

1. března 2011


Termín odevzdání bakalářské práce:

15. dubna 2012


doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.

děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V BUDĚJOVICÍCH
Fakulta L.S. a FAKULTA
Číslo jedn. 11/2011
17. března 2011


doc. Ing. Milan Jílek, Ph.D.

vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 1. března 2011

Abstrakt

Bakalářská práce „Mzdový systém a jeho promítnutí v účetnictví ve srovnání s Německem“ se zabývá porovnáním obou systémů. Teoretická část pojednává o způsobu sestavení hrubé mzdy, o daňové povinnosti a o sociálním a zdravotním pojištění. Praktická část pojednává o jednotlivých příkladech výpočtu mzdy a porovnává je. V závěru jsou zhodnoceny oba systémy.

Abstract

Bachelor's work „Wage system and this projection in the accountancy compared with Germany“ presents a comparison of both systems. The theoretical part discusses the method of preparation of the gross wage, the tax liability, the social and health insurance. The practical part deals with individual examples of wage's calculation and compares them. In conclusion are both systems evaluated.

Klíčová slova

zaměstnanec, zaměstnavatel, mzda, plat, daň, mzdový systém,

Key words

employee, employer, wage, pay, tax, wage's system,

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Mzdový systém a jeho promítnutí v účetnictví ve srovnání s Německem vypracovala samostatně na základě vlastních materiálů a zjištění, které jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce.

V Českých Budějovicích 24. 4. 2012

.....
vlastnoruční podpis

Poděkování

Děkuji vedoucí práce paní Ing. Marii Oubrechtové za pomoc, cenné připomínky a rady, které přispěly k vypracování bakalářské práce.

Obsah

Úvod a cíl práce

1. Základní pojmy	- 11 -
2. Právní legislativa České republiky	- 12 -
3. Práva a povinnosti zaměstnavatele před uzavřením smluv	- 13 -
3.1. Vznik pracovně právního vztahu	- 13 -
3.1.1. Pracovní smlouva.....	- 14 -
3.1.2. Hodnocení a odměňování zaměstnanců.....	- 14 -
3.1.3. Pracovní doba	- 14 -
4. Tvorba mzdy v České republice	- 15 -
4.1. Základní mzda.....	- 15 -
4.2. Pohyblivé složky mzdy	- 16 -
4.3. Hrubá mzda	- 17 -
4.4. Základ daně a daňová povinnost.....	- 17 -
4.4.1. Způsob zdanění	- 18 -
4.5. Povinné platby zdravotního a sociálního pojištění.....	- 19 -
4.5.1. Zdravotní pojištění.....	- 20 -
4.5.2. Sociální pojištění.....	- 20 -
4.6. Čistá mzda.....	- 21 -
4.7. Struktura stanovení mzdy.....	- 21 -
5. Právní legislativa Německa	- 22 -
6. Pracovní podmínky v Německu	- 24 -
6.1. Vznik pracovního poměru.....	- 25 -
7. Tvorba mzdy v Německu	- 26 -
7.1. Hrubá mzda	- 27 -
7.1.1. Druhy mezd a platů.....	- 27 -
7.2. Náhrady mzdy/ platu	- 28 -
7.3. Zdanění položek mzdy	- 29 -
7.4. Základ daně a daňová povinnost.....	- 30 -
7.5. Sociální zabezpečení	- 33 -

7.5.1.	Zdravotní pojištění	- 34 -
7.5.2.	Pojištění nákladu opatrovnictví	- 34 -
7.5.3.	Penzijní pojištění.....	- 35 -
7.5.4.	Pojištění v nezaměstnanosti	- 35 -
7.5.5.	Úrazové pojištění	- 35 -
7.6.	Čistá mzda.....	- 35 -
7.7.	Struktura stanovení mzdy.....	- 36 -
8.	Praktické příklady výpočtu mezd	- 37 -
8.1.	Stanovení příkladů	- 39 -
8.2.	Výpočet čisté mzdy v České republice v roce 2007	- 40 -
8.3.	Výpočet čisté mzdy v České republice v roce 2012	- 40 -
8.4.	Výpočet čisté mzdy ve Spolkové republice Německo v roce 2012.....	- 41 -
8.5.	Zadání příkladů	- 42 -
8.5.1.	Zadání příkladu 1.	- 42 -
8.5.2.	Zadání příkladu 2.	- 44 -
8.5.3.	Zadání příkladu 3.	- 46 -
8.5.4.	Zadání příkladu 4.	- 48 -
9.	Porovnání výsledků výpočtu mezd	- 50 -
9.1.	Sociální a zdravotní pojištění	- 50 -
9.2.	Daňová povinnost.....	- 52 -
9.3.	Mzdy	- 53 -
10.	Závěr	- 55 -
	Seznam literatury.....	- 57 -
	Seznam tabulek	
	Přílohy	

Úvod a cíl práce

Mzdy, účetnictví a celá mzdová soustava jsou v dnešní době jedním z nejnáročnějších problémů, které se týkají dříve nebo později i nás, zaměstnanců i zaměstnavatelů. Podniky se řídí pravidly, která určuje stát svými zákony a vytváří tak mzdovou soustavu, která je závazná pro všechny.

Cílem mé bakalářské práce je porovnat mzdovou soustavu z hlediska účetního v České republice a ve Spolkové republice Německo („dále jen Německo“). Součástí práce je vypsání důležitých informací v mzdové soustavě a přiblížení problematiky pro pochopení široké veřejnosti. Obsah i cíl této práce jsou důležité okolnosti týkající se obou států v oblasti účetní, daňové, sociálního a zdravotního pojištění a výpočtu mzdy, tedy mzdové soustavy.

V teoretické části se zaměřím na způsob stanovení mzdové soustavy, jednotlivých daňových zákonů, dále na sociální a zdravotní pojištění a v neposlední řadě i na strukturu mzdy u obou států.

Praktická část je zaměřena na způsoby výpočtu mzdy a jejich promítnutí v účetnictví u vybraných zaměstnanců v obou státech, ale i na jejich porovnání. Důležitým bodem bude poukázání na odlišnosti v jednotlivých částech výpočtu a účtování.

1. Základní pojmy

Zaměstnanec – osoba, která je zaměstnaná v pracovněprávním vztahu, dobrovolně, za účelem mzdy (platu) za práci.

Zaměstnavatel – rozumí se osoba (fyzická či právnická osoba) zaměstnávající osobu (fyzickou osobu) za účelem vykonávání práce.

Odměna za práci – zaměstnavatel zaměstnanci vyplácí peněžní nebo nepeněžní plnění za vykonanou práci.

Mzda – je peněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci.

Plat – peněžní plnění za práci, poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci.

Zaměstnavatel může být:

- stát,
- územní samosprávný celek,
- státní fond,
- příspěvková organizace nebo
- školská právnická osoba.

Hrubá mzda – jsou všechny příjmy zaměstnance vyplývající z pracovně právního vztahu se zaměstnavatelem.

Superhrubá mzda – hrubá mzda pracovníka zvýšená o sazby sociálního a zdravotního pojištění, které je zaměstnavatel povinen odvádět za svého zaměstnance

Čistá mzda – je částka, která je vyplácena zaměstnanci za vykonanou práci po odpočtu daní a pojištění. Z pravidla se jedná o částku k výplatě.

2. Právní legislativa České republiky

Zákon o zaměstnanosti

„Zákon č. 435/2004Sb. řeší problematiku zaměstnanosti. Nejprve konkretizuje právo na zaměstnání (mj. zákaz diskriminace; zabezpečení vhodného zaměstnání; zaměstnávání cizinců) a státní politiku zaměstnanosti (snaha o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách). Dále zákon upravuje nástroje k zabezpečování práva na zaměstnání (zprostředkování zaměstnání; rekvalifikace; hmotné zabezpečení uchazečů) a postup zaměstnavatelů při zaměstnávání občanů (a občanů se změněnou pracovní schopností).“ [6]

Zákoník práce

„Zákon č. 262/2006 Sb. (neboli zákoník práce) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Zákoník práce rovněž upravuje právní vztahy kolektivní povahy. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními. Zákoníkem práce jsou taktéž upraveny některé právní vztahy existující již před vznikem pracovněprávních vztahů.“ [7]

Zákon o dani z příjmu

„Zákon č. 586/1992 Sb. upravuje daň z příjmů fyzických a právnických osob - pro obě definuje základní pojmy (poplatníci a předmět daně; osvobození od daně; sazby; zdaňovací období; základ daně a daňová ztráta/položky snižující základ). Zvláště pro fyzické osoby ještě např. minimální základ daně; daňovou evidenci; příjmy ze závislé činnosti; daň stanovená paušální částkou; nezdanitelná část základu daně; příjmy z kapitálového majetku, z pronájmu. Zákon má 3 přílohy.“ [8]

3. Práva a povinnosti zaměstnavatele před uzavřením smluv

Povinnosti zaměstnavatele se řídí zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Každý zaměstnavatel má povinnost při zřizování nového místa, případně obsazení uvolněného místa oznamovat příslušnému orgánu práce volná pracovní místa a charakterizovat je.

Vyhledáním nových zaměstnanců provádí personalisté, kteří dle zmíněných charakteristik podnikatele zvolí prostředky, jimiž budou vybírat zaměstnance. Jednou z možností je doporučení na základě osobního kontaktu nebo využití svých zaměstnanců. Případně lze využít i inzerci, ať už v médiích nebo na internetu, výběrové řízení, či využití personálních agentur.

Před uzavřením pracovního poměru je zaměstnavatel oprávněn získat o zaměstnanci určité informace, např. osobní informace, seznámit ho s právy a povinnostmi zaměstnance, zajistit lékařskou prohlídku, je-li to předepsané v zákoně, a informovat o řadě dalších důležitých informací. Nejlepší možný způsob získání informací o zaměstnanci je osobního dotazníku.

Zaměstnavatel by měl budoucího zaměstnance informovat zejména:

- o práci, která mu bude svěřena
- o vzniku pracovního vztahu (pracovní smlouva)
- zda bude sjednána zkušební doba
- o mzdových podmínkách
- o době uzavření pracovního poměru aj.

3.1. Vznik pracovně právního vztahu

Nejčastěji bývá pracovní poměr založen na pracovní smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pracovní smlouva musí být vždy písemná a podepsána nejdéle v den nástupu do práce.

3.1.1. Pracovní smlouva

Pracovní smlouva musí obsahovat povinné náležitosti:

- druh práce, kterou bude vykonávat,
- místo výkonu práce,
- datum nástupu do práce.

Pracovní smlouva může obsahovat i jiné náležitosti (např. výši mzdy, doba trvání pracovního poměru, nárok na dovolenou, služební cesty aj.)

Nejdůležitějším zákonem v tomto směru je zákon č. 262/2006 Sb. - Zákoník práce, který upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zabývá se i problematikou ukončení pracovního poměru, odměňováním zaměstnanců za práci, různými překážkami v práci ze strany zaměstnavatele i zaměstnance, úpravou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pracovní dobou a jině.

3.1.2. Hodnocení a odměňování zaměstnanců

V případě hodnocení zaměstnanců by měl zaměstnavatel brát v úvahu, zda jeho pracovník dosahuje dostatečných pracovních výkonů, jeho chování na pracovišti, dokáže-li použít své znalosti v praxi a jiné faktory.

Hodnocení zaměstnanců tvoří podklad pro odměňování zaměstnance. V tomto případě každého z nás napadne peněžní odměna, ovšem existují i jiné formy odměňování, např. poskytování firemní dovolené.

3.1.3. Pracovní doba

Pracovní doba je doba, po kterou je zaměstnanec povinen vykonávat práci, jež mu byla předem svěřena zaměstnavatelem. Zákoník práce stanovuje, že délka týdenní pracovní doby nesmí přesáhnout 40 hodin. Pracovní doba se zpravidla rozvrhuje do pěti kalendářních dnů.

Dalšími druhy pracovní doby je zkrácená pracovní doba nebo pružná pracovní doba. Podmínkou této pracovní doby je vyjádření souhlasu zaměstnavatele a je uveden ve smlouvě.

4. Tvorba mzdy v České republice

V České republice jsou s pojmem odměňování za práci spojována dva významy. Jedná se o mzdu a plat. Zaměstnanec pracující v podnikatelské sféře (soukromém sektoru) je odměňován převážně mzdou a zaměstnanec ve veřejném (nepodnikatelském) sektoru pobírá plat.

„Mzdou se rozumí peněžitá částka plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, dosahovaných pracovních výsledků a celkové pracovní výkonnosti.“ [1]

Zákoník práce dále stanovuje, že mzda nesmí být nižší, než je minimální mzda, která v roce 2012 činí částku 8 000 Kč a zůstává na stejné úrovni od roku 2007.

Naturální mzda je poskytována ve formě výrobků, výkonů, práce a služby. Její podmínkou je, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit peněžní mzdu ve výši minimální a zbytek je vyplacen v ceně, kterou si zaměstnavatel účtuje za srovnatelné výrobky, aj.

4.1. Základní mzda

Základní mzdu je možné rozdělit do několika druhů:

- časová,
- úkolová,
- podílová,
- provizní.

Časová mzda – základem pro výpočet mzdy je odpracovaný čas. Výše mzdy se stanoví jako součin mzdového tarifu příslušného zaměstnance a skutečně odpracované doby.

Rozlišujeme časovou mzdu:

- s pevným tarifem,
- s rozpětím tarifů,
- s odstupňovaným tarifem a
- diferencovanou.

Úkolová mzda – je forma základní mzdy závislé na výkonu pracovníka.

Podílová mzda – se určuje jako podíl v procentech z jednotky vyjádřené v Kč, např. z tržeb.

„Provizní mzda – se stanovuje z pravidla jako podíl v procentech realizovaných obchodů, zakázek, množství získaných klientů apod.“ [2]

4.2. Pohyblivé složky mzdy

Příplatek za přesčas

„Podle zákoníku práce (§ 114) přísluší zaměstnanci za dobu práce přesčas mzda, za kterou mu vzniklo za tuto dobu právo, a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku.“ [2]

Příplatek za práci v noci

„Za práci v noci přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. Práci v noci se rozumí pracovní doba od 22:00 hodin do 6:00 hodin.“ [2]

Příplatek za práci o víkendech (sobota a neděle)

„Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.“ [9]

Příplatek za práci ve svátek

„Za dobu práce ve svátek (§115 ZP) přísluší zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Za dobu náhradního volna má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku (100 %) namísto náhradního volna s tím, že přednost má náhradní volno. Jestliže zaměstnanec v důsledku svátku, který připadl na jeho obvyklý pracovní den, nepracuje, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.“ [9]

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

„Podle zákoníku práce (§ 117) přísluší zaměstnanci za práci ve ztíženém pracovním prostředí náhrada ve výši nejméně 10% základní sazby minimální mzdy za každý ztěžující vliv.“ [2]

Osobní ohodnocení

Osobní ohodnocení vyjadřuje trvalejší kvalitu práce určitého zaměstnance a lze jej odebrat pouze při zhoršení kvality práce zaměstnance. Ohodnocují se nápady, ochota, iniciativa, atd.

Odměna

Odměny jsou vypláceny jednorázově, jedná se např. o odměnu za včasné splnění plánu.

Prémie

Jsou částky stanovené v procentech a jsou poskytovány k zvýšení motivace. Ve firmě či podniku je stanoven prémiový řád, kde je uvedeno, za jakou práci je udělena prémie a v jaké výši.

4.3. Hrubá mzda

Je mzda, která vyplývá z výkonu práce. Tvoří ji základní mzda a pohyblivé složky mzdy (viz základní mzda). Následně jsou vypočítávány a strhávány částky na sociální a zdravotní pojištění a je tvořena superhrubá mzda z důvodu výpočtu daňové povinnosti.

4.4. Základ daně a daňová povinnost

Touto problematikou se zabývá zákon č. 586/1992 Sb., O daních z příjmů v závislosti na příslušných předpisech EU. Při výpočtu zálohy na daň z příjmu se u mzdy používá výraz superhrubá mzda, kterou upravuje §6 odst. 13 Zákona o daních z příjmů. Superhrubá mzda se vypočítává z hrubé mzdy a to ve výši 34 %, zaokrouhluje se na celé stovky nahoru. Z této částky se pak dále počítá základ daně ve výši 15% ze

superhrubé mzdy. Díky této částce dostáváme základ daně, od které odčítáme slevy na dani a později pak daňovou povinnost případně daňový bonus. Daň z příjmu můžeme rozdělit do dvou skupin a to na daň z příjmu právnických osob a daň z příjmu fyzických osob.

Vezmeme-li v úvahu, že v této bakalářské práci se zabýváme zaměstnanci, budeme se tedy nadále zabývat pouze daní z příjmu fyzických osob.

Jedním z důležitých bodů je vymezení příjmů, které jsou předmětem daně. V zákoně jsou rozčleněny fyzické osoby do pěti příjmových skupin:

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

Příjmy fyzických osob ze závislé činnosti jsou z pracovního poměru založeného pracovní smlouvou.

4.4.1. Způsob zdanění

Zaměstnanec podepsal prohlášení k dani

Zaměstnanec může mít podepsané prohlášení pouze u jednoho zaměstnavatele. Na základě tohoto prohlášení může uplatňovat slevy na dani.

Tabulka 1: Slevy na dani pro rok 2012

Sleva na:	Roční (v Kč)	Měsíční (v Kč)	Poznámka
Popláníka (starobní důchodce)	24 840	2 070	Uplatněna v případě podepsání prohlášení. Od 1. 1. 2012 se roční sleva bude uplatňovat ve výši 24 840.
Manželku/manžela (držitele ZTP/P)	24 840 49 680	x	Uplatněna sleva pouze ročně, ne měsíčně.
Poživatele invalidního důchodu I. a II. stupně	2 520	210	Uplatnění v případě podepsání prohlášení, doklad o výměru přiznání důchodu
Poživatele invalidního důchodu III. stupně	5 040	420	Uplatnění v případě podepsání prohlášení, doklad o výměru přiznání důchodu
Držitele průkazu ZTP/P	16 140	1 345	Uplatnění držitelem průkazu ZTP/P,
Student	4 020	335	Uplatnění v případě podepsání prohlášení, potvrzení o studiu

Zdroj: Autor

Podle §35c má poplatník nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním v domácnosti. Poplatník snižuje daň o výši zvýhodnění a může formou slevy na dani nebo daňového bonusu.

Tabulka 2: Daňové zvýhodnění na vyživované dítě v roce 2012

Zvýhodnění na:	Roční (v Kč)	Měsíční (v Kč)
Dítě	13 404	1 117
Dítě je držitelem ZTP/P	23 208	1 934
Daňový bonus	max. 60 300	min. 50 a max. 5 025

Zdroj: Autor

Nezdanitelné částky základu daně

Nezdanitelné částky základu daně jsou vymezeny v Zákoně o dani z příjmu. Jedná se o částky, jimiž můžeme snížit základ daně u fyzických osob. Jsou to dary poskytnuté na veřejně prospěšné účely, kdy má podporovat financování společenských subjektů. Mezi další nezdanitelnou částku můžeme zařadit členské příspěvky zaplacené odborovou organizací, ty preferují zájmy zaměstnanců. Příspěvek je ve výši maximálně 3 000 Kč. Všechny nezdanitelné částky jsou k nalezení v Zákoně o dani z příjmu.

Zaměstnanec nepodepsal prohlášení k dani

Zaměstnanec, který nemá podepsané prohlášení k dani, vypočítává se mu záloha na daň ve výši 15% ze superhrubé mzdy, ale v tomto případě nemůže zaměstnavatel vypočtenou částku snížit o měsíční slevy na dani.

4.5. Povinné platby zdravotního a sociálního pojištění

Jsou další zákonem stanovené položky, odváděné ze mzdy zaměstnance každý měsíc. Odvod plateb sociálního i zdravotního pojištění provádí i zaměstnavatel za své zaměstnance a výše sazeb (%) jsou pevně stanoveny v zákoně.

4.5.1. Zdravotní pojištění

V České republice je volba zdravotní pojišťovny výhradně na pojištěnci. Zákon č. 48/1997 Sb., O veřejném zdravotním pojištění se zabývá problematikou zdravotnictví. Pojistné se platí zdravotním zařízením na veškeré náklady spojené s úhradou léčení pojištěnce. Sazba pojistného se každý měsíc platí ve výši 13,5 % z hrubé mzdy. Zaměstnavatel sráží zaměstnanci pojistné ve výši 4,5 % a zbývajících 9% hradí sám zaměstnavatel ze svých prostředků.

4.1.2. Sociální pojištění

Právo na sociální pojištění se zaručuje všem občanům České republiky. Právní úpravu tohoto pojištění zabezpečuje zákon č. 100/1988 Sb., O sociálním zabezpečení. Pojistné je rozděleno na tři druhy. Jedná se o nemocenské pojištění, důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku nezaměstnanosti. Jednotlivé sazby pojištění stanovuje zákon o sociálním zabezpečení. Sociální pojistné srážené z hrubé mzdy zaměstnance je ve výši 6,5%. Zaměstnavatel hradí sám pojistné za zaměstnance ve výši 25% ze svých prostředků. Platby jsou hrazeny Okresní správě sociálního zabezpečení (případně České správě sociálního zabezpečení).

Tabulka 3: Platby sociálního a zdravotního pojištění pro rok 2012

Pojištění	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Celkem
Zdravotní pojištění (v %)	4,5	9	13,5
Sociální pojištění (v %)	6,5	25	31,5

Zdroj: Autor

Veškeré pojistné odvádí zaměstnavatel, jak za zaměstnance, tak i sám za sebe a to nejpozději od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Oba druhy pojistného nepodléhají dani.

4.6. Čistá mzda

Je částka, kterou zaměstnanec dostává za svou vykonanou práci. Výpočet čisté mzdy je počítán od hrubé mzdy, a to sražením sociálního a zdravotního pojištění placeného zaměstnancem, dále je odečtena daňová povinnost či přičten daňový bonus. Výsledkem všech odpočtů je čistá mzda. V málo případech není čistá mzda konečná, protože na jedné straně může být zaměstnancům odečítáno např. spoření. Na druhou stranu se k čisté mzdě mohou připočítávat položky, jako jsou náhrady mzdy za prvních 14 dní nemoci, aj.

4.7. Struktura stanovení mzdy

Základní mzda (časová, úkolová, podílová, provizní, plat)

+ pohyblivé složky mzdy (příplatky, prémie, osobní ohodnocení, aj.)

= **Hrubá mzda**

- sociální pojištění (6,5%)

- zdravotní pojištění (4,5%)

SHM (superhrubá mzda – 34%)

Základ pro výpočet daně

- slevy na dani

- daň (po slevách)

= **Čistá mzda**

5. Právní legislativa Německa

Německá právní legislativa obsahuje velké množství zákonů, a proto jsem vybrala jen ty, které se týkají mzdové soustavy. Mezi ně můžeme zařadit:

Zákon o dani z příjmu (Einkommensteuergesetz)

„Daň z příjmu, která zahrnuje daň z příjmu fyzických (daň ze mzdy, daň z příjmu z nezávislé činnosti) a právnických osob (korporační daň včetně příplatku solidarity), představují nejvýznamnější přímou daň, vybíranou v Německu. Na celkovém výběru daní se podílí cca 40 %. Vybírají ji spolkové země a přerozdělují ve prospěch spolku (42,5 % u daně z příjmu fyzických osob, 50 % u korporační daně), obcí (15% daně z příjmu fyzických osob), zbytek zůstává k dispozici zemským rozpočtům.

Daň z příjmu fyzických osob platí v Německu registrované fyzické osoby ze závislé činnosti (mzdy, příjmy), ze zemědělství a lesnictví, z řemeslných provozů, z výdělečné činnosti, např. u příslušníků svobodných povolání, z kapitálového majetku, z pronájmů a z propachtování a z jiných specifikovaných příjmů. U daně z příjmu je uplatňováno lineárně-progresivní zdanění. Z příjmu se odpočítává nezdanitelná částka ve výši 7.664 Euro (u manželů dvojnásobek). Od 1. 1. 2005 se pohybují vlastní sazby daně z příjmu od 15 % do 42 %. Horní hranice zdanění se aplikuje od zdaňovacího ročního základu 52.152 € u svobodných a bezdětných zaměstnanců (u manželů dvojnásobek).“ [10]

Zákon o sociálním pojištění (Sozialgesetzbuch)

Zákon o sociálním pojištění je v Německu rozdělen do 12 knih. Každá z těchto knih je zaměřena na určitou problematiku a je brána jako samostatný právní předpis. Jedním z nejdůležitějších zákonů je kniha V., která upravuje zákon o „Veřejném zdravotním pojištění“. Další kniha, o které bych se chtěla zmínit, je v pořadí VII. o „Sociálním zabezpečení - sociálním úrazovém pojištění“. Každá z knih byla napsána a vydána jiný rok.

Příspěvek na sociální zabezpečení

„Zákonné sociální pojištění je povinné pojištění s cílem chránit zaměstnance před obecnými riziky v životě. Je tvořeno zdravotním pojištěním, pojištěním nákladů opatrovnictví, penzijním pojištěním, pojištěním v nezaměstnanosti a úrazovým pojištěním.“ [3]

Zákon o kolektivních smlouvách (Tarifvertragsgesetz)

„Kolektivní smlouva upravuje práva a povinnosti smluvních stran na kolektivní vyjednávání a obsahuje právní normy, které mohou organizovat obsah, uzavření a ukončení pracovního poměru a pracovní a provozní otázky ústavního práva. Kolektivní smlouvy musí mít písemnou formu.“ [10].

Zákon o pracovní době (Arbeitszeitgesetz)

„Slouží k zajištění správného chodu práce v organizaci během pracovní doby. Je to tím, že omezuje maximální denní pracovní dobu a stanovuje minimální přestávku během práce a minimální počet hodin odpočinku po skončení práce. Zákon obsahuje všeobecné podmínky pro pružné pracovní doby a ustanovení o noční práci a neděle a práce o svátcích.“ [11]

§ 3 zákona o pracovní době:

„Denní pracovní doba zaměstnance nesmí překročit osm hodin. Ta může být prodloužena až na deset hodin pouze tehdy, pokud není překročena do šesti kalendářních měsíců nebo během 24 týdnů v průměru osm hodin denně. Pracovní dny jsou od pondělí do soboty.“ [11]

Generální zákon o rovném zacházení (AGG)

„Tento zákon je v platnosti od 18. srpna 2006. Proces aplikace a nastavení nového generálního zákona o rovném zacházení hrozí největší nebezpečí zaměstnavateli. Zákon stanovuje, že se zaměstnancem nesmí být za stejnou nebo rovnocennou práci sjednána odměna nižší z důvodu pohlaví či víry.“

„AGG je ve skutečnosti program pracovních míst pro právní a obchodní konzultanty. Rovné zacházení je utopií a vždy zůstane. Skutečnost nastavení vede k nerovnému zacházení s kandidáty. Zaměstnavatel nese veškerá rizika jako podnikatel,

takže by mu měla umožnit svobodu podnikatelské volby při přijímání zaměstnanců. Každý podnikatel by měl mít dovoleno mluvit jasně, beze strachu z legálního úskalí. Protože pouze podnikatel je zodpovědný za rozhodnutí personálu. Každý podnikatel by se měl rozhodnout sám, jak vidí vhodného zaměstnance.“ [11]

6. Pracovní podmínky v Německu

Pracovněprávní ustanovení jsou obsažena v mnoha zákonech v rámci spolkové a zemské legislativy. Stát přitom prostřednictvím zákonů zajišťuje jisté minimální standardy pracovních podmínek, které však lze lépe upravit pomocí kolektivních smluv. Pro cizince, organizační složky podniku a dceřiné firmy zahraničních firem platí všeobecně německé pracovní právo. Německé pracovní právo je upraveno řadou zákonů. Jednotný zákoník práce neexistuje.

Kolektivní smlouva

Do pracovního práva se vedle celé řady zákonných ustanovení silnou měrou promítá soudní judikatura a četné kolektivní smlouvy. Některé kolektivní smlouvy jsou pravidelně prohlašovány za všeobecně závazné. Pokud je podnik členem svazu zaměstnavatelů (svaz maloobchodu, svaz hotelových a pohostinských služeb, atd.) je platnými kolektivními smlouvami vázán.

Podle zákona o kolektivních smlouvách (Tarifvertragsgesetz - TVG) upravují kolektivní smlouvy práva a povinnosti smluvních stran, obsahují právní normy, které mohou upravovat obsah. Uzavírání a ukončování pracovních poměrů se týkají vnitropodnikových vztahů a otázek z oblasti organizace pracovních vztahů v podnicích.

Kromě smluv uzavřených na úrovni svazů existují i mnohé firemní smlouvy uzavřené mezi jednotlivým zaměstnavatelem a některým z odborových svazů. Kolektivní smlouvy upravují odchylně od zákona zejména pracovní dobu, odměnu za práci přesčas apod.

Pracovní smlouva

„Podmínky pracovní smlouvy jsou formulovány pro širokou škálu zakázek, jako jsou předměty, zásady a podmínky uvedené v občanském zákoníku. Na pracovní

smlouvě zaměstnance je založen pracovní vztah z osobní zkušenosti zaměstnavatele. Zaměstnanci nemohou v zásadě sami o sobě udělat svou práci a volně si nastavit svou pracovní dobu.

Pracovní smlouva je začleněna do organizace práce zaměstnavatele a je tedy předmětem pokynů zaměstnavatele. Obsahem je typ implementace, doba provádění a místo výkonu práce. Pracovní smlouva je velmi důležitá pro pravidla a normy pro bezproblémovou spolupráci na pracovišti, jakož i pro spor. Tak jasně regulovaná spolupráce nese riziko mnoha problémů. Pro mnoho pracovních podmínek jsou klíčové body plynoucí z kolektivní smlouvy.“ [11]

6.1. Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr v Německu vzniká, stejně jako v České republice, na základě pracovní smlouvy písemné nebo ústní, náležitosti pracovní smlouvy jsou totožné. Pracovní smlouva by měla obsahovat ustanovení týkající úhrady. Na jedné straně je to výše odměny za vykonanou práci, na druhé straně také způsob úhrady (např. převod na běžný účet). Pro platbu by mělo být zaznamenáno datum a způsob platby. Při nedodržení náležitostí a podmínek pracovní smlouvy je následkem neplatnost celé smlouvy.

Pracovní doba

Podle výše uvedeného zákona „O pracovní době“, se stanovuje pracovní doba průměrně na 40 hodin za týden. Pracovní doba zaměstnance za den nesmí překročit osm hodin. Je zde možnost úpravy pracovní doby, ta se liší podle činností.

Velice důležité je správné stanovení pracovní doby u hodinové mzdy. Pracovní doba je sepsána v pracovní smlouvě.

V Německu se do pracovní doby nepočítá soukromé přerušení a přestávky. Zakládají si na přestávkách, které jsou ze zákona dané. Pracovní doba na šest hodin je bez nároku na odpočinek. Práce po dobu šesti až devíti hodin má půlhodinovou přestávku na odpočinek. Pracovní doba, která trvá více než devět hodin, je s nárokem na třičtvrtěhodinovou přestávku.

Mezi pracovní dobou se musí dodržovat nepřetržitý odpočinek trvající nejméně jedenáct hodin.

Německý zákon o pracovní době pojednává o časových pojmech, jako je kalendářní doba, předepsaná pracovní doba a pracovní doba.

7. Tvorba mzdy v Německu

Odměnu za práci lze v Německu rozdělit dvěma způsoby, může být vyplacena v podobě mzdy nebo platu. Je-li mzda počítána hodinově, připočítávají se v tomto případě i příplatky za přesčas a jiné. Podrobnosti jsou uvedeny v rámci pracovní doby. Při úkolové práci jsou mzdy závislé na dosažení určitého výkonu. Jestliže zaměstnanec nedostojí svým výkonům, obdrží sníženou mzdu. Oblast managementu obvykle stanoví vyšší platu za celý rok, avšak platy jsou vypláceny ve dvanácti nebo více splátkách. Mzda je vyplácena obvykle jednou za měsíc.

Mzdy v Německu můžeme rozdělit do dvou skupin, a to na tarifní a netarifní mzdy.

Tarifní mzdy

„Je-li zaměstnavatel a zaměstnanec vázán kolektivní smlouvou, nebo pokud byla ve firmě kolektivní smlouva prohlášena za obecně závaznou, platí bezprostředně a bezpodmínečně podmínky odměňování dle kolektivní smlouvy (tarifní mzdy) a není nutno činit dalších dohod o odměňování. Tarifní mzda je mzdou minimální.“ [12]

Netarifní mzdy

„Zaměstnanci a zaměstnavatelé, kteří nejsou vázáni kolektivní smlouvou, mohou pro konkrétní pracovní poměr sjednat zcela individuální úpravu mzdy. Existuje však i možnost sjednat úplnou nebo dílčí platnost ustanovení příslušných kolektivních smluv.“ [12]

Minimální mzda

Zajímavostí je, že minimální mzda v Německu neexistuje, obecně pro všechny pracovní podmínky není stanovena, ale u některých oborů je doporučená minimální mzda. Jsou zde dva zákony poskytující regulaci. O zavedení minimální mzdy se v Německu hodně hovoří a navrhuje se, že se stanoví okolo 8 až 9 € za hodinu.

7.1. Hrubá mzda

Hrubá mzda v Německu je stanovena způsobem pevné mzdy nebo hodinové mzdy. Má-li zaměstnavatel povinnost řídit se smlouvou (kolektivní, pracovní), výše jednotlivých sazeb jsou uvedeny ve smlouvě.

Mzdy a platy se v německých zákonech skládají z řady položek. Tento systém se využívá z důvodu, že jednotlivé položky jsou pokaždé zdaněny jinak, například příplatky za práci v noci jsou nezdanitelné do výše 25% ze základu mzdy.

Členění mezd v účetnictví je mnoho, rozdělují se od sestavení základní mzdy nebo platu, přes položky jako jsou příplatky (například: práce o víkendu a svátcích, práce přesčas, aj.), náhrady mzdy (například: náhrada mzdy v nemoci, náhrada mzdy o dovolené) až k velmi specifickým položkám stanovující prémie a odměny. Pro zaměstnance může být specifickou položkou mzdy např. příspěvek na dovolenou, odměna k pracovnímu jubileu.

7.1.1. Druhy mezd a platů

V Německém jazyce se používají dvě rozdělení, a to „Lohn a Gehalt“, v překladu do českého jazyka odpovídá mzdě a platu. V německém jazyce se výraz Gehalt používá při stanovení pevné mzdy (platu) zaměstnanců, a výraz Lohn vypovídá o stanovování mzdy zaměstnanců pomocí hodinové sazby.

Druhy odměňování:

- časová mzda (pomocí hodinové sazby),
- plat (pevně stanovený).

Mezi další druhy položek mezd lze zařadit tzv. doplňkové mzdy neboli příplatky, které se týkají převážně příplatků za vykonanou práci mimo pracovní dobu. Jedná se např. o příplatek za přesčas, za práci o víkendu nebo za svátky. Výše těchto příplatků může být stanovena jednak jako určité % z hrubé mzdy nebo může být stanovena pevnou částkou (příplatek za práci přesčas může být 25 % z hrubé mzdy nebo pevnou částkou např. 6 € za každou hodinu přesčas).

Ani další položky náhrady mzdy nelze opomenout. Mezi ně můžeme zařadit náhradu mzdy za práci o svátcích a podstatnou částí je i náhrada mzdy v nemoci.

Mezi další položky mzdy můžeme ještě zařadit prémie, které jsou vypláceny jednorázově (např. roční prémie, mzdová prémie) nebo opakovaně (např. běžná prémie)

Časová mzda

Je v podstatě stejná jako v České republice. Jedná se o hodinovou mzdu, která se uvádí např. v €/hod. Je jednou z neužívanějších forem mzdy. Hrubá mzda je tedy stanovena součtem odpracovaných hodin násobených hodinovým tarifem.

7.2. Náhrady mzdy/ platu

Náhrada mzdy za svátek

Zaměstnavatel se zavazuje k náhradě mzdy za svátek, připadající na pracovní den. Pro náhradu mzdy za svátek se předpokládá stejná pracovní doba, jako v jednom běžném pracovním dnu. Ztráta náhrady mzdy za státní svátek u zaměstnance vzniká v případě, že jeho neomluvená nepřítomnost v práci trvá jeden pracovní den před nebo po svátku.

Náhrada mzdy při nemoci

Při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanci náleží až po dobu 6 týdnů náhrada mzdy nebo platu ve výši plného výdělku, pokud pracovní poměr trval nejméně 4 týdny. Po uplynutí těchto 6 týdnů má zaměstnanec nárok na nemocenské od své zdravotní pojišťovny.

„Zaměstnanec musí zaměstnavateli okamžitě sdělit, že je práceneschopný

a jako dlouho bude pravděpodobně práceneschopným. Při onemocnění, které trvá déle než tři dni, musí zaměstnanec předložit lékařské potvrzení o své pracovní neschopnosti.

Zaměstnavatel však může toto potvrzení o pracovní neschopnosti požadovat i dříve. Nárok na pokračování vyplácení mzdy ve výši mzdy existuje maximálně po dobu šesti týdnů. Jestliže zaměstnanec po těchto šesti týdnech onemocní novou, jinou nemocí, začne pokračování výplaty mzdy znovu. Jestliže je zaměstnanec na základě prvního onemocnění opětovně práceneschopný, existuje nárok jen tehdy, pokud byl zaměstnanec mezitím šest měsíců práceschopný, anebo jestliže uplynulo od první pracovní neschopnosti dvanáct měsíců. Zavini-li zaměstnanec pracovní neschopnost z nedbalosti, nemá nárok na pokračování vyplácení mzdy.“ [13]

Náhrada mzdy za dovolenou

Za kalendářní rok přísluší zaměstnanci nárok na dovolenou v nejméně 24 pracovních dní (včetně sobot), to odpovídá 4 týdnům dovolené. Zaměstnanci vzniká plný nárok na dovolenou až po 6 měsících vzniku pracovního poměru. Náhrada mzdy (platu) přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku zaměstnance v posledních 13 týdnech před nástupem na dovolenou. Náhrada mzdy je vyplácena zaměstnanci před nástupem na dovolenou.

7.3. Zdanění položek mzdy

Předtím než budeme počítat samotnou daň ze mzdy, je důležité rozhodnout o jednotlivých položkách mzdy, zda se jedná o daňové či nedaňové, ne všechny položky podléhají dani.

Mezi položky podléhající dani můžeme zahrnout:

- měsíční mzdu,
- plat (fixní),
- náhrady mzdy za nemoc, dovolenou,
- hodiny přesčas,
- apod.

..

Mezi položky nepodléhající dani patří např.:

- příplatky za práci v noci,
- příplatky za práci o víkendu (sobota, neděle),
- příplatky za pomoc v mateřství,
- a jiné.

Existují i položky osvobozené od daně ze mzdy.

7.4. Základ daně a daňová povinnost

Daň ze mzdy

Rozdíl mezi pojmy daň ze mzdy a daň z příjmu spočívá v tom, že zaměstnavatel sráží zaměstnanci daň ze mzdy a odvádí ji příslušnému finančnímu úřadu, zatímco daň ze mzdy platí zaměstnanec sám. Veškeré podmínky týkající se daně ze mzdy jsou uvedeny v zákoně o dani z příjmu.

Pro stanovení výše daně ze mzdy je důležité zařazení do příslušné daňové třídy, protože udává možné odpočty a nezdanitelné částky. Každoročně jsou stanovovány tzv. mzdové tabulky, kde je určena výše daně jednotlivých tříd.

Zaměstnanec je zařazen do příslušné třídy na základě tzv. „karty daňového poplatníka“, aby mu byla sražena daň ze mzdy. Zaměstnanec je povinen předložit „karty“ před nástupem do zaměstnání. Zařazení do příslušné třídy neprovádí zaměstnavatel, nýbrž úřad, který tuto „karty“ vydal a zároveň může provádět změny. Zvláštní je, pracuje-li zaměstnanec u více zaměstnavatelů, vlastní několik „karet“. Druhá a další „karta“ obsahuje už jen VI. třídu pro srážení daně ze mzdy.

Tabulka 4: Daňové třídy pro jednotlivé zaměstnance v roce 2012

Daňová třída	Zaměstnanec
Daňová třída I	Zde jsou pracovníci <ul style="list-style-type: none"> • svobodní nebo • manželé, ovdovělí nebo rozvedení, kteří nesplňují podmínky pro daňové třídy III nebo IV (manželé, kteří žijí trvale odděleně).
Daňová třída II	Zaměstnanci, kteří jsou tzv. pod kontrolou třídy I. Pokud s nimi žije dítě (vychovávají ho), náleží jim výše úlevy pro rodiče samoživitele (§ 24b zákona o daních z příjmu)
Daňová třída III	Zaměstnanci: <ul style="list-style-type: none"> • jsou manželé, oba manželé jsou povinni k dani z příjmu a nežijí trvale odděleně, a jen jeden z manželů je zaměstnán nebo společně žádají o přeřazení obou manželů do daňové třídy V. • jsou ovdovělí, pro rok následující po roce úmrtí manžela nebo manželky. To platí pouze v případě, že oba manželé byli zaměstnání v době smrti jednoho z nich a nežili v té době trvale odděleně. • rozvedení, za kalendářní rok, ve kterém bylo rozpuštěno manželství. To platí pouze v případě, že kalendářní rok zániku manželství, oba manželé byli zaměstnání a nežili trvale odděleně, a druhý z manželů se znovu oženil, jeho nový/á manžel/ka a nežijí trvale odděleně, a on/ ona a jeho nový/á manžel/ka podléhají dani z příjmu
Daňová třída IV	Zaměstnanci, kteří jsou manželé, oba manželé jsou povinni k dani z příjmu (jsou zaměstnání) a nežijí trvale odděleni.
Daňová třída V	Manželé žádající o daňovou třídu IV, pokud je jeden z manželů zaměstnanec a je klasifikován (přeřazen) do daňové třídy III.
Daňová třída VI	Daňové třídy VI platí pouze pro druhý a každý další pracovní poměr zaměstnance, daň je srážková. Pro každé další zaměstnání budou vydány v souvislosti třeba s daňovou kartou třídy z příjmů VI. Daňová kategorie VI se použije rovněž v případě, že zaměstnanec nepředloží daňovou kartu.

Zdroj: www.lohn-info.de Upraveno: Autor

Daň z příjmů

Daň z příjmu v Německu je uložena vládou Německa na příjmy občanů. Sazby daně se liší a závisí na výši příjmu. Sazba daně je progresivní to znamená, že příjmy nižšího charakteru jsou sráženy nižší sazbou a naopak příjmy vyššího charakteru jsou sráženy vyšší sazbou daně. Sazba daně se pohybuje se v rozmezí od 15% do 45%, kdy nejvyšší sazba 45% se používá pro zdanění příjmu přesahující 250 000 €. Německé zákony vyžadují, aby měla přednost platby daně z příjmu před platbou daně solidarity.

Tabulka 5: Sazby daně z příjmů 2010 - 2012

Výše sazby (v %)	Roční příjmy v € (od - do)	Měsíční příjmy v € (od - do)
0	0 - 8.004	0 - 667
14 - 24	8.005 - 13.469	668 - 1 122
24 - 42	13.470 - 52.881	1 123 - 4 406
42	52.882 - 250.730	4 407 - 20 894
45	250.731 - a více	20 895 - a více

Zdroj: <http://www.lohn-info.de/>

V Německu je zdanění mezd složité a komplikované. S měnicemi se výšemi vyměřovacího základu, se mění zároveň i vzorec pro výpočet daně, proto každoročně ministerstvo financí Německa vydává tabulky, ve kterých lze zjistit výši daně. Tabulky určují rozmezí výše mzdy a výši daně ze mzdy, solidární přírážku a církevní daň.

Církevní daň (Kirchensteuer)

„Církevní daň je vypočítávána z daně z příjmu členů církví a je vybírána prostřednictvím německých finančních úřadů.

Vypočítává se z částky odváděné jako daň z příjmu, resp. daň ze mzdy, ale zákonem je možno zvolit i jiný způsob výpočtu. Poplatníkem církevní daně je každý člen oprávněné církve či náboženské společnosti, jejichž příslušnost je za tímto účelem evidována. Zbavit se daňové povinnosti může poplatník formálním úkonem vystoupení z církve, zpravidla před příslušným úřadem nebo soudem. Informace o vystoupení z církve je zaznamenána jak do církevních, tak do státních registrů daňových poplatníků.

Církevní daň je plnohodnotnou daní podle daňového práva, kterou je možno vymáhat prostřednictvím nástrojů státní moci. Na druhou stranu není církev povinna církevní daň vybírat. Za zaměstnance odvádí církevní daň jejich zaměstnavatel, a to zálohově, podobně jako zálohu na daň z příjmu.

Církevní daň je stanovena jako přirážka k dani ze mzdy nebo z příjmu procentní sazbou ve výši 8 – 9 % částky odvedené jako daň ze mzdy nebo z příjmu.“ [14]

Příspěvek solidarity (Solidaritatzuschlag)

Podstatou tohoto příspěvku je výběr prostředků na hospodářský rozvoj Německa. Výše příspěvku je již sjednocena na 5,5% z objemu odváděných daní fyzických či právnických osob.

7.5. Sociální zabezpečení

Sociální pojištění v Německu upravuje zákon o sociálním pojištění, který je rozdělen do 12 knih. O samotném sociálním zabezpečení pojednává kniha VII. Sociální zabezpečení je tvořeno pěti skupinami:

- zdravotní pojištění,
- pojištění nákladů opatrovnictví,
- penzijní pojištění,
- pojištění v nezaměstnanosti a
- úrazové pojištění.

Do každé z těchto pěti skupin přispívá určitou procentuální částkou jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel, který sociální zabezpečení sráží z hrubé mzdy či platu zaměstnance a výši svých závazků, který je zaměstnavatel povinen zaplatit, odvádí příslušné zdravotní pojišťovně. Ta celkovou částku rozdělí na pojištění nákladů opatrovnictví, na penzijní pojištění, na pojištění v nezaměstnanosti, na úrazové pojištění a odvede příslušným institucím.

V Německu je možnost zvolit si způsob sociálního zabezpečení. Zaměstnanec si může zvolit, zda chce být pojištěn v zákonném či soukromém systému pojištění. Zákonný systém obsahuje pevné sazby placeného pojištění a zaměstnavatel má

povinnost odvádět pojistné příslušné organizaci. Naproti tomu soukromý systém pojištění je v rámci zdravotního pojištění a pojištění nákladů opatrovnictví. Sazby pojistného nejsou přesně stanoveny, sama pojišťovna si stanoví výši sazby. Nestanovuje si ji podle mzdy či platu, ale podle věku a zdravotního stavu.

7.5.1. Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění je řízeno a rozpracováno V. knihou o „Zákonném sociálním pojištění“, v které je stanoveno, že výše sazby zákonného zdravotního pojištění ve výši 15,5%, přičemž zaměstnanec platí 8,2% a zaměstnavatel 7,3%, a to v případě, že zaměstnanec má nižší mzdu (plat) než 49 950 € ročně. Naopak zaměstnanci, jejichž příjem přesahuje 49 950 € ročně, mají možnost zvolit si mezi veřejným či soukromým zdravotním pojištěním. V Německu je nastavena maximální výše zákonného zdravotního pojištění, přesáhne-li zaměstnanec tuto výši, je od platby osvobozen.

Existuje zde více jak 200 pojišťoven, mezi ně patří např. Všeobecná zdravotní pojišťovna a podnikové pojišťovny, které můžeme najít u větších firem jako je BOSCH, BMW či jiné. Zaměstnanci těchto firem nejsou povinni být nahlášeni u podnikové pojišťovny. Nesmíme zapomenout ani na soukromé zdravotní pojišťovny, které si určují samy výši sazby zdravotního pojištění. Zaměstnavatel má ovšem povinnost přispívat na pojištění polovinu stanovené sazby.

Zdravotní pojišťovny jsou právě ty, které rozdělují příspěvky na sociální pojištění (úrazové, penzijní, pomoc v nezaměstnanosti a příspěvky na pojištění nákladů opatrovnictví) a odesílají je na příslušné sociální úřady.

7.5.2. Pojištění nákladů opatrovnictví

Náklady na opatrovnictví jsou vyměřeny limitem z platu ve výši 3 712 € měsíčně. Zákonem stanovená sazba pojištění zahrnuje výši 0,975% pro zaměstnavatele a zaměstnance, může být ještě zvýšena o 0,25% , v případě že se jedná o bezdětného zaměstnance. Opět zde dochází k rozdělení sazby nákladů na opatrovnictví na polovinu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

7.5.3. Penzijní pojištění

Příspěvky na důchodové pojištění jsou ve výši 19,6% z hrubé mzdy a tato sazba je povinná pro všechny, i pro pracující důchodce. Sazba pojištění je rozdělena rovným dílem mezi zaměstnavatele a zaměstnance, avšak pracující důchodci mohou být od platby na důchodové pojištění osvobozeni, ale povinnost zaměstnavatele odvést půlku sazby pojištění zůstává.

Důchodové pojištění je možné také platit jako zákonné nebo soukromé pojištění. Zákonné důchodové pojištění je placeno u některých důchodových pojišťoven. Soukromé důchodové pojištění se vztahuje k povinnému spoření do důchodových fondů. U pojištění pro případ nezaměstnanosti není možnost volby, sazba je vyměřena zákonem.

7.5.4. Pojištění v nezaměstnanosti

Výše sazby na pojištění v nezaměstnanosti je nastavena na 3% ze mzdy (platu) až do výše 5 500 € za měsíc. Zde je sazba opět rozdělena na polovinu, kterou hradí zaměstnavatel i zaměstnanec každý měsíc.

7.5.5. Úrazové pojištění

Zákonné úrazové pojištění jsou veškeré náklady spojené s úrazovým pojištěním, které platí zaměstnavatel. Jedná se tedy pouze o úrazy spojené s pracovištěm, tedy úraz na pracovišti. Právní základ o úrazovém pojištění je uveden v knize VII, v zákoně o sociálním zabezpečení.

7.6. Čistá mzda

Je částka, kterou zaměstnanec dostává zpravidla vyplacenou zaměstnavatelem. Ze zákona vzniká povinnost zaměstnance odvádět ze své mzdy daň. Za daň ze mzdy je odpovědný zaměstnavatel, má povinnost srazit ji z celkové hrubé mzdy a odvést.

Další položky sráženy z celkové hrubé mzdy jsou solidární daň (přirážka) a církevní daň, kterou rovněž odvádí zaměstnavatel příslušným organizacím. Důležitou

povinností zaměstnavatele, vůči každému zaměstnanci, je správné stanovení výše sazeb, které má odvést.

7.7. Struktura stanovení mzdy

Hrubá mzda

- + základní mzda (plat)
- + prémie a příspěvky
- + platba v naturáliích

Celková hrubá mzda

- daň z příjmů
 - solidární daň (přirážka)
 - církevní daň
 - příspěvky na zdravotní pojištění
 - příspěvek na ošetrovatelskou péči
 - příspěvek na důchod
 - pojištění v nezaměstnanosti
- = **Čistá mzda**

8. Praktické příklady výpočtu mezd

Část je zaměřena na výpočet mzdy zaměstnance v roce 2007 a 2012 v České republice a současně i v Německu.

Důvodem volby roku 2007 v České republice je konce progresivního zdanění, jiných procentuálních sazeb sociálního a zdravotního pojištění. Rok 2012 v České republice a v Německu byl zvolen z důvodu současné problematiky a aktuálních výší daní, pojištění a celkové mzdy k výplatě.

Pro výpočet jsem zvolila celkem čtyři příklady z důvodu poukázání na rozdíly ve výši stanovených sazeb týkajících se daní, zdravotního a sociálního pojištění a vyčíslení čisté mzdy. Jednotlivé příklady jsou zvoleny a nastaveny tak, aby se ukázalo, jaká výše příjmu je optimální, či jak vysoké musíme zaplatit daně a zda je výhodnější mít početnou rodinu nebo naopak zůstat svobodný(á).

Výše mezd v příkladech bude nastavena na stejné úrovni pro rok 2007, 2012 v České republice a Německu, zároveň slouží jako názorná ukázka výpočtu a vývoje mezd v jednotlivých letech a v obou státech. Jelikož se bakalářská práce zaměřuje i na účtování mzdy, je dalším důležitým bodem zaúčtování mzdy podle platných zákonů a norem z pohledu obou států. V závěru shrnuji jednotlivé odlišnosti ve výpočtu mzdy a jsou zde uvedeny i další změny vyplývající z porovnání.

Nezbytnou součástí výpočtu jsou důležité informace vztahující se k roku 2012 a 2007 ohledně přepočtů ročních příjmu na měsíční, sociálního a zdravotního pojištění zaměstnance i zaměstnavatele, výše progresivní daňové sazby, jednotlivé slevy na dani a průměrný kurz České koruny k Euru.

Tabulka 6: Sazby zdravotního a sociálního pojištění v České republice pro rok 2007

Zdravotní pojištění (v %)	
Zaměstnanec	4,5
Zaměstnavatel	9
Sociální pojištění (v %)	
Zaměstnanec	8
Zaměstnavatel	26

Zdroj: Autor

Tabulka 7: Progresivní daňové sazby v České republice v roce 2007

Výše sazby	Roční příjmy v Kč (od - do)	Měsíční příjmy v Kč (od - do)
12%	0 - 121 200	0 - 10 100
1 212 + 19%	121 201 - 200 118	10 101 - 16 676
2 751 + 25%	200 119 - 331 200	16 677 - 27 600
5 101 + 32%	331 201 - a více	27 601 - a více

Zdroj: Autor

Tabulka 8: Slevy na dani v České republice v roce 2007

Sleva	Roční sleva (v Kč)	Měsíční sleva (v Kč)
Na poplatníka	7 200	600
Daňové zvýhodnění na dítě	6 000	500

Zdroj: Autor

Tabulka 9: Sazby zdravotního a sociálního pojištění České republiky pro rok 2012

Zdravotní pojištění (v %)	
Zaměstnanec	4,5
Zaměstnavatel	9
Sociální pojištění (v %)	
Zaměstnanec	6,5
Zaměstnavatel	25

Zdroj: Autor

Daňová sazba v roce 2012 byla v České republice stanovena na 15% ze zaokrouhlené superhrubé mzdy.

Tabulka 10: Slevy na dani v České republice v roce 2012

Sleva	Roční sleva (v Kč)	Měsíční sleva (v Kč)
Na poplatníka	24 840	2 070
Daňové zvýhodnění na dítě	13 404	1 117

Zdroj: Autor

Tabulka 11: Progresivní daňové sazby Německa v roce 2012

Výše sazby (v %)	Roční příjmy v € (od - do)	Měsíční příjmy v € (od - do)
0	0 - 8.004	0 - 667
14 - 24	8.005 - 13.469	668 - 1 122
24 - 42	13.470 - 52.881	1 123 - 4 406
42	52.882 - 250.730	4 407 - 20 894
45	250.731 - a více	20 895 - a více

Zdroj: Autor

8.1. Stanovení příkladů

Pro přiblížení výpočtu mzdy, jsem zvolila čtyři příklady, pokaždé s jinou výší mzdy, aby bylo poukázáno na jednotlivé rozdíly při vyplácení čisté mzdy. Mzdy jsou nastaveny na stejné úrovni ve všech letech a v obou zemích. Veškeré výpočty jsou prováděny podle platných norem a zákonů obou států. Pracovní doba je vždy nastavena na 40 hodin týdně. Průměrný kurz České koruny k euru je stanoven na 25Kč = 1€. Jelikož v měně euro jsou použity euro centy, jsou veškeré výpočty zaokrouhleny na 2 desetinná místa. Nejnižší částka v české měně je 1 koruna, tudíž jsou všechny výsledky výpočtu zaokrouhleny na celé koruny.

První příklad výpočtu mzdy je ve výši 11 500Kč měsíčně. Tato částka v České republice náleží pracovníkovi na pozici pokladní, a v Německu se jedná o hrubou mzdu ve výši 460€, kdy tato mzda odpovídá měsíčnímu příjmu studenta zaměstnaného na poloviční úvazek při studiu na vysoké škole.

V druhém příkladu je výše hrubé mzdy 55 000Kč měsíčně, což odpovídá zaměstnání architekta a v Německu v přepočtu na eura se jedná o částku 2 200€, kdy vypovídá o průměrné mzdě v Berlíně.

V třetím příkladu se jedná o zaměstnání na pozici manažera, který pobírá v obou státech hrubou mzdu ve výši 100 000Kč, tedy 4 000€, kdy se jedná o příjem německého technického ředitele.

A ve čtvrtém příkladu se v případě České republiky jedná o hrubou mzdu vysoce postaveného pracovníka (např. ředitele firmy) ve výši 200 000Kč, v přepočtu na

německého obyvatele je to hrubá mzda ve výši 8 000€ odpovídající pracovníkovi na pozici manažera.

8.2. Výpočet čisté mzdy v České republice v roce 2007

Při výpočtu čisté mzdy zaměstnance v roce 2007 vycházím z výše hrubé mzdy, od které je následně odčítáno zdravotní a sociální pojištění. V roce 2007 byly uvedeny následující sazby. Na zdravotním pojištění zaměstnance byla vyčíslena sazba 4,5% a zákonný odvod zaměstnavatele 9%. U sociálního pojištění byla sazba u zaměstnance stanovena na 8% a sazba hrazená zaměstnavatelem byla 26%.

Po odečtení obou pojištění se dostáváme k výpočtu měsíční zdanitelné částky. Vzniklá zdanitelná mzda je pak zaokrouhlena na celé koruny nahoru a vypočtena záloha na daň, od které se odvíjí i daňová povinnost, kdy jednotlivé příjmy jsou daně progresivní sazbou (viz tabulka 9.). Vypočítanou daňovou povinností lze snížit o slevy na dani, jako jsou například: sleva na poplatníka, sleva na vyživované dítě, sleva na studenta, aj. Po odečtení všech položek se dostaneme k výpočtu měsíční čisté mzdy.

8.3. Výpočet čisté mzdy v České republice v roce 2012

Stanovení čisté mzdy v letošním roce je dáno výší hrubé mzdy, od které je odčítáno zdravotní pojištění. Sazba zdravotního pojištění zaměstnance činí 4,5 % z hrubé mzdy a zdravotní pojištění, které musí zaměstnavatel odvádět za své zaměstnance je určeno sazbou ve výši 9%. Další částka, která je odečítána od hrubé mzdy je sociální pojištění, kdy u zaměstnance je sazba stanovena na 6,5% a u zaměstnavatele se jedná o sazbu ve výši 25%.

Z celkové hrubé mzdy se pak dále počítá super hrubá mzda ve výši 1,34 nebo 34%. Tato částka se musí zaokrouhlit na celé stokoruny nahoru. Z této částky se vypočítává daňová povinnost ve výši 15%, od které následně lze odečíst jednotlivé slevy na dani. Tyto slevy se od roku 2007 více jak trojnásobně zvýšily. Po odečtení zdravotního pojištění, sociálního pojištění a daňové povinnosti se dostáváme k měsíční čisté mzdě.

8.4. Výpočet čisté mzdy v Německu v roce 2012

V tomto případě je stanovení čisté mzdy o něco složitější, z důvodu rozdílných sazeb zdravotního a sociálního pojištění a různých daní používaných v tomto státě.

Nejdříve je důležité vyčíslení hrubé mzdy, od které je následně odčítáno sociální pojištění, které se skládá z jednotlivých položek. Jednou z nich je i zdravotní pojištění, které zaměstnanec platí ve výši 8,2% a zaměstnavatel má zákonem danou sazbu 7,3%. Avšak zaměstnanec, který převyší roční příjem 49 950€ si může sám zvolit, zda bude pojištěn u soukromé či veřejné zdravotní pojišťovně. Další položkou spadající pod sociální pojištění je důchodové pojištění ve výši 9,8%, které platí, jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Pojištění pro případ nezaměstnanosti spadá také pod sociální pojištění a je hrazeno částkou odpovídající sazbě 1,5% pro zaměstnance i zaměstnavatele. Položka pojištění nákladů opatrovnickví je opět součástí sociálního pojištění, které platí obě strany na polovinu. Zákonem stanovená sazba pojištění zahrnuje výši 1,95%, která se rozdělí mezi zaměstnavatele a zaměstnance, může být ještě u zaměstnance zvýšena o 0,25% , v případě že je bezdětný.

Po sečtení všech těchto položek dostaneme celkovou částku sociálního pojištění, kterou odčítáme od hrubé mzdy. Dalším odpočtem je progresivní daň, u které záleží na rozdělení do daňových tříd, protože od nich je udána i daňová povinnost. Nesmíme zapomenout ani na příspěvek solidarity, který se odečítá také od hrubé mzdy a jeho sazba je stanovena 5,5% pro všechny zaměstnance. Poslední daní, která se odčítá od hrubé mzdy, je církevní daň a ta je určena sazbou ve výši 8 – 9%. Podstatou této daně je příspěvek pro církve, avšak není povinnost ji platit. Po odpočtu sociálního pojištění a jednotlivých daní se dostáváme k výpočtu čisté mzdy.

8.5. Zadání příkladů

8.5.1. Zadání příkladu 1.

1. Zaměstnanec: věk 27 let, svobodný, mzda ve výši 11 500Kč (460€)

Česká republika (2007, 2012)

- uplatňuje slevu na poplatníka, bydliště Praha

Spolková republika Německo (2012)

- veřejné zdravotní pojištění, zařazen do daňové třídy I., nepřihlášen k církevní dani, bydliště Berlín

Výpočet příkladu:

Tabulka 12: Výpočet měsíční mzda 2007 a 2012 v ČR

Položka	Měsíční mzda 2007 v ČR		Měsíční mzda 2012 v ČR		Účtování	
	Sazba	Částka (v Kč)	Sazba	Částka (v Kč)		
Hrubá mzda		11 500		11 500	521	331
Zdravotní pojištění (ZP)	4,5%	518	4,5%	518	331	336.1
Sociální pojištění (SP)	8%	920	6,5%	748	331	336.2
Superhrubá mzda (SHM)	-	-	34%	15 500	-	-
Měsíční zdanitelná mzda (v Kč)	10 063	10 100	-	-	-	-
Záloha na daň	12%	1 380	15%	2 325	-	-
Sleva na poplatníka (v Kč)	600	-	2 070	-	-	-
Daň po slevách	-	780	-	255	-	-
Daňová povinnost		780		255	331	342
Čistá mzda		9 283		9 980	331	221
Zaměstnavatel ZP	9%	1 035	9%	1 035	524.1	336.1
Zaměstnavatel SP	26%	2 990	25%	2 875	524.2	336.2

Zdroj: Autor

Tabulka 13: Výpočet měsíční mzdy 2012 v Německu

Položka	Měsíční mzda 2012 v Německu		Částka (v Kč)	Účtování	
	Sazba (%)	Částka (v €)			
Hrubá mzda		460	11 500	6200	-
Sociální pojištění (SP)		96,03	2 401	-	4840
Zdravotní pojištění (ZP)	8,2	37,72	943	-	-
Pojištění pro případ nezaměstnanosti	1,5	6,90	173	-	-
Důchodové pojištění	9,95	45,77	1 144	-	-
Pojištění nákladů opatrovnictví	1,225	5,64	141	-	-
Daň	Daňová třída: I.	0	0	-	4830
Čistá mzda		363,98	9 099	-	2800
Zaměstnavatel ZP	7,3	33,58	840	6410	4840
Zaměstnavatel - pojištění pro případ	1,5	6,90	173		
Zaměstnavatel - pojištění nákladů opatrovnictví	0,975	4,49	112		
Zaměstnavatel - důchodové pojištění	9,95	45,77	1 144		

Zdroj: Autor

Pozn.: Daň je nulová z důvodu, že mzda je osvobozena do daně do výše 667€.

8.5.2. Zadání příkladu 2.

2. Zaměstnanec: věk 32 let, ženatý, 1 dítě ve věku 2 let, manželka na mateřské dovolené, mzda ve výši 35 000Kč (1 400€)

Česká republika (2007, 2012)

- uplatňuje slevu na poplatníka, uplatňuje slevu na 1 vyživované dítě, bydliště Praha

Spolková republika Německo (2012)

- veřejné zdravotní pojištění, zařazen do daňové třídy III., nepřihlášen k církevní dani, bydliště Berlín

Výpočet příkladu:

Tabulka 14: Výpočet měsíční mzda 2007 a 2012 v ČR

Položka	Měsíční mzda 2007 v ČR		Měsíční mzda 2012 v ČR		Účtování	
	Sazba	Částka (v Kč)	Sazba	Částka (v Kč)		
Hrubá mzda		35 000		35 000	521	331
Zdravotní pojištění (ZP)	4,5%	1 575	4,5%	1 575	331	336.1
Sociální pojištění (SP)	8%	2 800	6,5%	2 275	331	336.2
Superhrubá mzda (SHM)	-	-	34%	46 900	-	-
Měsíční zdanitelná mzda (v Kč)	30 625	30 700	-	-	-	-
Záloha na daň	5 101 + 32%	6 093	15%	7 035	-	-
Sleva na poplatníka (v Kč)	600	-	2 070	-	-	-
Sleva na vyživované dítě (v Kč)	500	-	1 117	-	-	-
Daň po slevách	-	4 993	-	3 848	-	-
Daňová povinnost		4 993		3 848	331	342
Čistá mzda		25 632		27 302	331	221
Zaměstnavatel ZP	9%	3 150	9%	3 150	524.1	336.1
Zaměstnavatel SP	26%	9 100	25%	8 750	524.2	336.2

Zdroj: Autor

Tabulka 15: Výpočet měsíční mzdy 2012 v Německu

Položka	Měsíční mzda 2012 v Německu		Částka (v Kč)	Účtování	
	Sazba (%)	Částka (v €)			
Hrubá mzda		1 400	35 000	6200	-
Sociální pojištění (SP)		286,65	7 166	-	4840
Zdravotní pojištění (ZP)	8,2	114,80	2 870	-	-
Pojištění pro případ nezaměstnanosti	1,5	21,00	525	-	-
Důchodové pojištění	9,8	137,20	3 430	-	-
Pojištění nákladů opatrovnictví	0,975	13,65	341	-	-
Daň	Daňová třída: III.	0	0	-	4830
Čistá mzda		1 113,35	27 834	-	2800
Zaměstnavatel ZP	7,3	102,20	2 555	6410	4840
Zaměstnavatel - pojištění pro případ	1,5	21,00	525		
Zaměstnavatel - pojištění nákladů opatrovnictví	0,975	13,65	341		
Zaměstnavatel - důchodové pojištění	9,8	137,20	3 430		

Zdroj: Autor

Pozn.: Daň je zde nulová z důvodu osvobození od daně do výše 1 706€ při stanovených podmínkách.

8.5.3. Zadání příkladu 3.

3. Zaměstnanec: věk 40 let, ženatý, 2 děti ve věku 10 a 2 let, manželka na mateřské dovolené, mzda ve výši 75 000Kč (3 000€)

Česká republika (2007, 2012)

- uplatňuje slevu na poplatníka, uplatňuje slevu na 2 vyživované děti, bydliště Praha

Spolková republika Německo (2012)

- veřejné zdravotní pojištění, zařazen do daňové třídy III., nepřihlášen k církevní dani, bydliště Berlín

Výpočet příkladu:

Tabulka 16: Výpočet měsíční mzda 2007 a 2012 v ČR

Položka	Měsíční mzda 2007 v ČR		Měsíční mzda 2012 v ČR		Účtování	
	Sazba	Částka (v Kč)	Sazba	Částka (v Kč)		
Hrubá mzda		75 000		75 000	521	331
Zdravotní pojištění (ZP)	4,5%	3 375	4,5%	3 375	331	336.1
Sociální pojištění (SP)	8%	6 000	6,5%	4 875	331	336.2
Superhrubá mzda (SHM)	-	-	34%	100 500	-	-
Měsíční zdanitelná mzda (v Kč)	65 625	65 700	-	-	-	-
Záloha na daň	5 101 + 32%	17 293	15%	15 075	-	-
Sleva na poplatníka (v Kč)	600	-	2 070	-	-	-
Sleva na vyživované dítě (v Kč)	2 x 500	-	2 x 1117	-	-	-
Daň po slevách	-	15 693	-	10 771	-	-
Daňová povinnost		15 693		10 771	331	342
Čistá mzda		49 932		55 979	331	221
Zaměstnavatel ZP	9%	6 750	9%	6 750	524.1	336.1
Zaměstnavatel SP	26%	19 500	25%	18 750	524.2	336.2

Zdroj: Autor

Tabulka 17: Výpočet měsíční mzdy 2012 v Německu

Položka	Měsíční mzda 2012 v Německu		Částka (v Kč)	Účtování	
	Sazba (%)	Částka (v €)			
Hrubá mzda		3 000	75 000	6200	-
Sociální pojištění (SP)		614,25	15 356	-	4840
Zdravotní pojištění (ZP)	8,2	246,00	6 150	-	-
Pojištění pro případ nezaměstnanosti	1,5	45,00	1 125	-	-
Důchodové pojištění	9,8	294,00	7 350	-	-
Pojištění nákladů opatrovnictví	0,975	29,25	731	-	-
Daň	Daňová třída: III.	236,50	5 913	-	4830
Čistá mzda		2 149,25	59 644	-	2800
Zaměstnavatel ZP	7,3	219,00	5 475	6410	4840
Zaměstnavatel - pojištění pro případ	1,5	45,00	1 125		
Zaměstnavatel - pojištění nákladů opatrovnictví	0,975	29,25	731		
Zaměstnavatel - důchodové pojištění	9,8	294,00	7 350		

Zdroj: Autor

8.5.4. Zadání příkladu 4.

4. Zaměstnanec: věk 45 let, ženatý, 3 děti ve věku 15, 10 a 2 roky, manželka na mateřské dovolené, mzda ve výši 125 000Kč (5 000€)

Česká republika (2007, 2012)

- uplatňuje slevu na poplatníka, uplatňuje slevu na 3 vyživované děti, bydliště Praha

Spolková republika Německo (2012)

- soukromé zdravotní pojištění, zařazen do daňové třídy III., nepřihlášen k církevní dani, bydliště Berlín,

Výpočet příkladu:

Tabulka 18: Výpočet měsíční mzda 2007 a 2012 v ČR

Položka	Měsíční mzda 2007 v ČR		Měsíční mzda 2012 v ČR		Účtování	
	Sazba	Částka (v Kč)	Sazba	Částka (v Kč)		
Hrubá mzda		125 000		125 000	521	331
Zdravotní pojištění (ZP)	4,5%	5 625	4,5%	5 625	331	336.1
Sociální pojištění (SP)	8%	10 000	6,5%	8 125	331	336.2
Superhrubá mzda (SHM)	-	-	34%	167 500	-	-
Měsíční zdanitelná mzda (v Kč)	109 375	109 400	-	-	-	-
Záloha na daň	5 101 + 32%	31 277	15%	25 125	-	-
Sleva na poplatníka (v Kč)	600	-	2 070	-	-	-
Sleva na vyživované dítě (v Kč)	3 x 500	-	3 x 1117	-	-	-
Daň po slevách	-	29 177	-	19 704	-	-
Daňová povinnost		29 177		19 704	331	342
Čistá mzda		80 198		91 546	331	221
Zaměstnavatel ZP	9%	11 250	9%	11 250	524.1	336.1
Zaměstnavatel SP	26%	32 500	25%	31 250	524.2	336.2

Zdroj: Autor

Tabulka 19: Výpočet měsíční mzdy 2012 v Německu

Položka	Měsíční mzda 2012 v Německu		Částka (v Kč)	Účtování	
	Sazba (%)	Částka (v €)			
Hrubá mzda		5 000	125 000	6200	-
Sociální pojištění (SP)		965,00	24 125	-	4840
Zdravotní pojištění (ZP)	soukromé	300,00	7 500	-	-
Pojištění pro případ nezaměstnanosti	1,5	75,00	1 875	-	-
Důchodové pojištění	9,8	490,00	12 250	-	-
Pojištění nákladů opatrovnictví	soukromé	100,00	2 500	-	-
Daň	Daňová třída: III.	761,66	19 042	-	-
Solidární přírážka		15,33	383	-	-
Daňová povinnost		776,99	19 425	-	4830
Příspěvek zaměstnavatele na ZP		150,00	3 750	-	-
Příspěvek zaměstnavatele na pojištění nákladů opatrovnictví		50,00	1 250	-	-
Čistá mzda		3 458,01	86 450	-	2800
Zaměstnavatel - pojištění pro případ nezaměstnanosti	1,5	75,00	1 875	6410	4840
Zaměstnavatel - důchodové pojištění	9,8	490,00	12 250		

Zdroj: Autor

U tohoto příkladu je zvoleno soukromé zdravotní pojištění a pojištění nákladů opatrovnictví z důvodu nižších plateb pro zaměstnance i z důvodu, že zaměstnavatel přispívá polovinou částky.

9. Porovnání výsledků výpočtu mezd

9.1. Sociální a zdravotní pojištění

Tabulka 20: Sociální a zdravotní pojištění zaměstnance v České republice v roce 2007 a 2012

Zaměstnanec

	2007 v ČR	2012 v ČR	Rozdíl
Příklad 1.	1 438 Kč	1 266 Kč	- 172 Kč
Příklad 2.	4 375 Kč	3 850 Kč	- 525 Kč
Příklad 3.	9 375 Kč	8 250 Kč	- 1 125 Kč
Příklad 4:	15 625 Kč	13 750 Kč	- 1 875 Kč

Zdroj: Autor

První tabulka porovnává sociální pojištění v České republice i se zdravotním pojištěním. Je zřejmé, že sociální pojištění ve všech případech je v roce 2012 nižší než v roce 2007. Dovoluji si říci, že díky snížení sazeb u sociálního pojištění z 8% na 6,5% je výhodné pro zaměstnance. Avšak ušetřený rozdíl se vydá na poplatky u lékaře, které v roce 2007 ještě zavedeny nebyly.

Tabulka 21: Sociální a zdravotní pojištění zaměstnance v České republice a Německu 2012

Zaměstnanec

	2012 v ČR	2012 v Německu	Rozdíl
Příklad 1.	1 266 Kč	2 401 Kč	- 1 135 Kč
Příklad 2.	3 850 Kč	7 166 Kč	- 3 316 Kč
Příklad 3.	8 250 Kč	15 356 Kč	- 7 106 Kč
Příklad 4:	13 750 Kč	24 125 Kč	- 10 375 Kč

Zdroj: Autor

Z této tabulky vyplývá, že v Německu je sociální pojištění vyšší zhruba o polovinu, než v České republice. Vše je způsobeno složkami, z kterých se skládá sociální pojištění. V Německu mezi ně patří zdravotní pojištění placené zaměstnancem dané sazbou 8,2%, pojištění nákladů opatrovnictví ve výši necelého procenta, pojištění nákladů pro případ nezaměstnanosti 1,5% a důchodové pojištění se sazbou 9,8%. Ale u

zdravotního pojištění je sazba v České republice pouhých 4,5% a sociální pojištění 6,5%, do kterého patří pouze důchodové pojištění.

U příkladu 4. je rozdíl devítinásobný oproti 1. příkladu. Z toho je zřejmé, že zaměstnanci v Německu platí více, ale jsou lépe chráněni než zaměstnanci v České republice.

Tabulka 22: Sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem v České republice v roce 2007 a 2012

Zaměstnavatel

	2007 v ČR	2012 v ČR	Rozdíl
Příklad 1.	4 025 Kč	3 910 Kč	- 115 Kč
Příklad 2.	12 250 Kč	11 900 Kč	- 350 Kč
Příklad 3.	26 250 Kč	25 500 Kč	- 750 Kč
Příklad 4:	43 750 Kč	42 500 Kč	- 1 250 Kč

Zdroj: Autor

Tabulka udává, že zaměstnavatel v České republice za rok 2012 odvede méně za svého zaměstnance, než jak tomu bylo v roce 2007. Tedy zaměstnavatel si polepšil pouze o snížení 1% ze sociálního pojištění. Sazba zdravotního pojištění se za celou dobu nezměnila.

Tabulka 23: Sociální a zdravotní pojištění v roce 2012 placené zaměstnavatelem v České republice a Německu

Zaměstnavatel

	2012 v ČR	2012 v Německu	Rozdíl
Příklad 1.	4 025 Kč	2 269 Kč	1 756 Kč
Příklad 2.	12 250 Kč	6 851 Kč	5 399 Kč
Příklad 3.	26 250 Kč	14 681 Kč	11 569 Kč
Příklad 4:	43 750 Kč	19 125 Kč	24 625 Kč

Zdroj: Autor

Z této tabulky vyplývá, že zaměstnavatel v České republice zaplatí dvojnásobnou částku na zdravotním a sociálním pojištění než německý zaměstnavatel.

9.2. Daňová povinnost

Tabulka 24: Daňová povinnost v České republice v roce 2007 a 2012

Zaměstnanec

	2007 v ČR	2012 v ČR	Rozdíl
Příklad 1.	780 Kč	255 Kč	- 525 Kč
Příklad 2.	4 993 Kč	3 848 Kč	- 1 145 Kč
Příklad 3.	15 693 Kč	10 771 Kč	- 4 922 Kč
Příklad 4:	29 177 Kč	19 704 Kč	- 9 473 Kč

Zdroj: Autor

Z tabulky porovnání daňové povinnosti pro Českou republiku vyplývá, že občané odvádí nižší daně, než tomu bylo v roce 2007. Vše je způsobeno rozdílnou sazbou daně, kdy v minulosti bylo nastaveno progresivní zdanění, avšak v letošním roce se vypočítává záloha na daň ze superhrubé mzdy pomocí jednotné sazby daně pro všechny.

Další důležitý faktor ovlivňující celkovou daňovou povinnost je uplatňování slev na dani, kdy zlomovým bodem byl konec roku 2007 a začátek roku 2008, ve kterém se změnil způsob výpočtu mzdy.

Tabulka 25: Daňová povinnost za rok 2012 v České republice a Německu

Zaměstnanec

	2012 v ČR	2012 v Německu	Rozdíl
Příklad 1.	255 Kč	0 Kč	255 Kč
Příklad 2.	3 848 Kč	0 Kč	3 848 Kč
Příklad 3.	10 771 Kč	5 913 Kč	4 858 Kč
Příklad 4:	19 704 Kč	19 425 Kč	279 Kč

Zdroj: Autor

Co se týká tabulky porovnání daňové povinnosti ze mzdy mezi Českou republikou a Německem, je daňová povinnost zajímavá už jenom z toho důvodu, že nebyla vyčíslena u dvou příkladů.

Hrubá mzda v prvním vypočteném příkladu byla vyčíslena na 11 500Kč (460€). Tento příjem odpovídá mzdě dělníka v České republice a v Německu se jedná o příjem studenta na poloviční úvazek při studiu na vysoké škole. Daň z této částky vypočítána nebyla z důvodu osvobození od daně do výše 667€. Totéž platí i o výši daně v 2. příkladu, mzda je v tomto případě osvobozena do výše 1 706€ při stanovených podmínkách. V posledním příkladu už není rozdíl daňové povinnosti tak viditelný.

9.3. Mzdy

Tabulka 26: Čistá mzda v České republice 2007 a 2012

	2007 v ČR	2012 v ČR	Rozdíl
Příklad 1.	9 283 Kč	9 980 Kč	697 Kč
Příklad 2.	25 632 Kč	27 302 Kč	1 670 Kč
Příklad 3.	49 932 Kč	55 979 Kč	6 047 Kč
Příklad 4:	80 198 Kč	91 546 Kč	11 348 Kč

Zdroj: Autor

Z porovnání mezd v této tabulce vyplývá, že za posledních 5 let se čistá mzda zvýšila z těchto důvodů: a) je stanovena jednotná sazba daně, b) jsou zvýšeny slevy na dani, c) snížení sociálního pojištění o 1,5%. Dovoluji si podotknout, že čím mají zaměstnanci vyšší příjmy, tím je rozdíl ve vyplácení čisté mzdy viditelnější.

Tabulka 27: Čistá mzda v České republice a Německu v roce 2012

	2012 v ČR	2012 v Německu	Rozdíl
Příklad 1.	9 980 Kč	9 099 Kč	881 Kč
Příklad 2.	27 302 Kč	27 834 Kč	- 532 Kč
Příklad 3.	55 979 Kč	59 644 Kč	- 3 665 Kč
Příklad 4:	91 456 Kč	89 450 Kč	2 006 Kč

Zdroj: Autor

Tabulka porovnává čisté mzdy v České republice a v Německu, vypovídá o rozdílu mzdy jednotlivých zaměstnanců. V příkladu číslo 1 se jednalo o zaměstnance, který dle zadání byl svobodný a bezdětný. Zde je možné vidět, že vyplácená mzda německému zaměstnanci je nižší o 881 Kč.

U příkladu 2 a 3 je vidět, že němečtí zaměstnanci dostanou vyšší příjem. Důvodem je zvýhodňování německých zaměstnanců s rodinami oproti českým rodinám. V posledním 4. příkladu je čistá mzda českého zaměstnance 91 456Kč a mzda německého zaměstnance je nižší. Vše je způsobeno daňovou povinností a soukromým pojištěním placeným v Německu.

10. Závěr

Bakalářská práce je zaměřena na porovnání mzdových systémů z hlediska účetního (daňového) v České republice a v Německu.

V praktické části jsem se zaměřila na stanovení hrubých mezd, jejich výpočet a účtování. Na konci části jsou porovnány výsledky z hlediska sociálního pojištění placeného zaměstnancem a zaměstnavatelem, daňového zatížení mezd a celkové čisté mzdy z hlediska obou států.

Z výsledků praktické části porovnání mezd u jednotlivých pracovníků za období roku 2007 a 2012 v České republice je patrné, že v letošním roce jsou na tom zaměstnanci ohledně výše čisté mzdy lépe. Výše čistých mezd je ovlivněna stanovením jednotné sazby daně, zvýšením slev na dani a snížením sociálního pojištění placeného zaměstnancem o 1,5%.

U porovnání čistých mezd českých a německých pracovníků za rok 2012 vyplývá, že němečtí pracovníci dostávají vyšší mzdu do chvíle, než si začnou platit soukromé pojištění, nebo pokud nejsou svobodní. Důvodem vyšších čistých mezd německých zaměstnanců je zvýhodňování německých rodin oproti českým.

Výsledky všech příkladů poukazují na skutečnost, že největší rozdíly mezi německým mzdovým systémem a českým se objevují hlavně v nákladech na sociální pojištění. V Německu jsou odvody sociálního pojištění u zaměstnance a zaměstnavatele téměř shodné, avšak v České republice jsou rozděleny na jednu čtvrtinu, kterou platí zaměstnanec a tři čtvrtiny odvádí zaměstnavatel.

Sociální a zdravotního pojištění v České republice v letech 2007 a 2012 placeného zaměstnancem je sníženo o 1,5% ze sociálního pojištění a odvody pojištění jsou v tom případě nižší v roce 2012. V České republice je sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnancem nižší než v Německu.

Dalším rozdílem je i daňová povinnost porovnaná v roce 2007 a 2012. V roce 2007 byla nastavena progresivní daň, která měla různé stanovené výše sazeb v závislosti na velikosti příjmu. Z tohoto důvodu byla v příkladech vyšší daňová povinnost, než jak je tomu v roce 2012. V dnešní době je stanovena jednotná sazba daně, bez ohledu na výši mzdy, avšak v Německu je nastaveno progresivní zdanění i nadále. Podle výpočtů ovšem mají zaměstnanci v Německu jisté úlevy, kdy např. měsíční mzda je do výš 667€ osvobozena. Výše daňové povinnosti není v České republice a v Německu tak rozdílná.

Seznam literatury

Knižní publikace

- [1] JUDR. D'AMBROSOVÁ, Hana a kolektiv. *Meritum - Mzdy 2011*, 8. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011. 788 s. ISBN 978-80-7357-613-4
- [2] VYHÝBAL, Václav a kolektiv. *Mzdové účetnictví 2011*, 14. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2011. 448 s. ISBN 978-80-247-3617-4
- [3] AUER, Benjamin; HÖLSCHER, Luise. *Grundkurs Buchführung 2008*, 2. vyd. Wiesbaden: GWV Fachverlage GmbH, 2008. 451 s. ISBN 978-3-8349-0486-7
- [4] AUBECK, Heinz J. *Rechnungswesen für Schule und Ausbildung*, 5. vyd. Norderstedt: Books on Demand, 2009. 524 s. ISBN 978-3-8370-4792-9
- [5] AUER, Benjamin; SCHMIDT, Peer; SCHMIDT, Matthias. *Buchführung und Bilanzierung*, Wiesbaden: Springer Fachmedien GmbH, 2012. 458 s. ISBN 978-3-8349-2803-0

Internetové zdroje:

- [6] BUSSINESINFO, Zákon č. 435/2004 Sb. [online]. Zákon o zaměstnanosti. [cit. 2011-12-16]. Dostupné z <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/zakony/zakon-o-zamestnanosti/1001184/8727/>
- [7] JAKNAPSAT, Zákon č. 262/2006 Sb. [online]. Zákoník práce. [cit. 2012-04-12]. Dostupné z <http://www.jaknapsat.cz/zakonik-prace/>
- [8] BUSSINESINFO, Zákon č. 586/1992 Sb. [online]. Zákon o dani z příjmu. [cit. 2012-04-12]. Dostupné z <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/zakony/zakon-o-danich-z-prijmu/1001184/5796/>
- [9] VÝPLATACZ, Příplatky a odměny. [online]. [cit. 2012-04-12]. Dostupné z <http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/priplatkyaodmeny.php>
- [10] TARIFVERTRAGSGESETZ, Zákon o kolektivní smlouvě §1. [online]. [cit. 2012-04-12]. Dostupné z <http://www.gesetze-im-internet.de/tvg/index.html>
- [11] LOHN-INFO, Informace pro zpracování mezd. [online]. [cit. 2012-04-12]. Dostupné z www.lohn-info.de
- [12] BUSSINESINFO, Jak podnikat v Německu. [online]. [cit. 2011-12-16]. Dostupné z <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/nemecko/prirucka-jak-podnikat-ger-pracovni-pravo/1000636/41718/>
- [13] PRACOVNÍ PRÁVO V KOSTCE, Pracovní právo v kostce – Německo. [online]. [cit. 2012-04-12]. Dostupné z http://www.careerinternational-me.com/pdfs/pracovni_pravo_v_kostce-nemecko_cs.pdf
- [14] CÍRKEVNÍ DAŇ, Výše církevní daně. [online]. [cit. 2012-04-12]. Dostupné z <http://www.svobodavyznani.cz/?p=5>

Seznam tabulek

Tabulka 1: Slevy na dani pro rok 2012	- 18 -
Tabulka 2: Daňové zvýhodnění na vyživované dítě v roce 2012	- 19 -
Tabulka 3: Platby sociálního a zdravotního pojištění pro rok 2012	- 20 -
Tabulka 4: Daňové třídy pro jednotlivé zaměstnance v roce 2012	- 31 -
Tabulka 5: Sazby daně z příjmů 2010 - 2012	- 32 -
Tabulka 6: Sazby zdravotního a sociálního pojištění v České republice pro rok 2007.....	- 37 -
Tabulka 7: Progresivní daňové sazby v České republice v roce 2007	- 38 -
Tabulka 8: Slevy na dani v České republice v roce 2007	- 38 -
Tabulka 9: Sazby zdravotního a sociálního pojištění České republiky pro rok 2012	- 38 -
Tabulka 10: Slevy na dani v České republice v roce 2012	- 38 -
Tabulka 11: Progresivní daňové sazby Německa v roce 2012	- 39 -
Tabulka 12: Výpočet měsíční mzda 2007 a 2012 v ČR	- 42 -
Tabulka 13: Výpočet měsíční mzdy 2012 v Německu	- 43 -
Tabulka 14: Výpočet měsíční mzda 2007 a 2012 v ČR	- 44 -
Tabulka 15: Výpočet měsíční mzdy 2012 v Německu	- 45 -
Tabulka 16: Výpočet měsíční mzda 2007 a 2012 v ČR	- 46 -
Tabulka 17: Výpočet měsíční mzdy 2012 v Německu	- 47 -
Tabulka 18: Výpočet měsíční mzda 2007 a 2012 v ČR	- 48 -
Tabulka 19: Výpočet měsíční mzdy 2012 v Německu	- 49 -
Tabulka 20: Sociální a zdravotní pojištění zaměstnance v České republice v roce 2007 a 2012	- 50 -
Tabulka 21: Sociální a zdravotní pojištění zaměstnance v České republice a v Německu 2012	- 50 -
Tabulka 22: Sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem v České republice v roce 2007 a 2012	- 51 -
Tabulka 23: Sociální a zdravotní pojištění v roce 2012 placené zaměstnavatelem v České republice a Německu	- 51 -
Tabulka 24: Daňová povinnost v České republice v roce 2007 a 2012	- 52 -
Tabulka 25: Daňová povinnost za rok 2012 v České republice a Německu	- 52 -
Tabulka 26: Čistá mzda v České republice 2007 a 2012	- 53 -
Tabulka 27: Čistá mzda v České republice a Německu v roce 2012	- 53 -

Přílohy

Příloha č. 1: Účtová osnova ČR

VZOROVÝ ÚČTOVÝ ROZVRH pro podnikatele (pro potřeby učebnice Účetnictví)

Účtová třída 0 - DLOUHODOBÝ MAJETEK	
01 - Dlouhodobý nehmotný majetek	
011 - Zřizovací výdaje	
012 - Nehmotné výsledky výzkumu a vývoje	
013 - Software	
014 - Ocenitelná práva	
015 - Goodwill	
019 - Jiný dlouhodobý nehmotný majetek	
02 - Dlouhodobý hmotný majetek odpisovaný	
021 - Stavby	
022 - Samostatné movité věci a soubory movitých věcí	
025 - Psacístředky celky trvalých porostů	
026 - Dospělá zvířata a jejich skupiny	
029 - Jiný dlouhodobý hmotný majetek	
03 - Dlouhodobý hmotný majetek neodpisovaný	
031 - Pozemky	
032 - Umelecká díla a sbírky	
04 - Nedokončený dlouhodobý nehmotný a hmotný majetek a pořízovaný dlouhodobý finanční majetek	
041 - Pořízení dlouhodobého nehmotného majetku	
042 - Pořízení dlouhodobého hmotného majetku	
043 - Pořízení dlouhodobého finančního majetku	
05 - Poskytnuté zálohy na dlouhodobý majetek	
051 - Poskytnuté zálohy na dlouhodobý nehmotný majetek	
052 - Poskytnuté zálohy na dlouhodobý hmotný majetek	
053 - Poskytnuté zálohy na dlouhodobý finanční majetek	
06 - Dlouhodobý finanční majetek	
061 - Podíly v ovládaných a řízených osobách	
062 - Podíly v účtech jednotkách pod podstatným vlivem	
063 - Ostatní cenné papíry a podíly	
065 - Dluhové cenné papíry držené do splatnosti	
066 - Půjčky a úvěry – ovládačů a řídicí osoba, podstatný vliv	
067 - Ostatní půjčky	
069 - Jiný dlouhodobý finanční majetek	
07 - Oprávky k dlouhodobému nehmotnému majetku	
071 - Oprávky ke zřizovacím výdajům	
072 - Oprávky k nehmotným výsledkům výzkumu a vývoje	
073 - Oprávky k softwaru	
074 - Oprávky k ocenitelným právům	
075 - Oprávky ke goodwillu	
079 - Oprávky k jinému dlouhodobému nehmotnému majetku	
08 - Oprávky k dlouhodobému hmotnému majetku	
081 - Oprávky ke stavbám	
082 - Oprávky k samostatným movitým věcem a souborům movitých věcí	
085 - Oprávky k pěstelským celkům trvalých porostů	
086 - Oprávky k dospělým zvířatům a jejich skupinám	
089 - Oprávky k jinému dlouhodobému hmotnému majetku	
09 - Opravné položky k dlouhodobému majetku	
091 - Opravná položka k dlouhodobému nehmotnému majetku	
092 - Opravná položka k dlouhodobému hmotnému majetku	
093 - Opravná položka k dlouhodobému nedokončenému nehmotnému majetku	
094 - Opravná položka k dlouhodobému nedokončenému hmotnému majetku	
095 - Opravná položka k poskytnutým zálohám na dlouhodobý majetek	
096 - Opravná položka k dlouhodobému finančnímu majetku	
097 - Oceňovací rozdíly k nabytému majetku	
098 - Oprávky k oceňovacímu rozdílu k nabytému majetku	
Účtová třída 1 - ZÁSoby	
11 - Materiál	
111 - Pořízení materiálu	
112 - Materiál na skladě	
119 - Materiál na cestě	
12 - Zásoby vlastní výroby	
121 - Nedokončená výroba	
122 - Polotovary vlastní výroby	
123 - Výrobky	
124 - Mladá a ostatní zvířata a jejich skupiny	
13 - Zboží	
131 - Pořízení zboží	
132 - Zboží na skladě a v prodávárnách	
139 - Zboží na cestě	
15 - Poskytnuté zálohy na zásoby	
151 - Poskytnuté zálohy na materiál	
152 - Poskytnuté zálohy na zvířata	
153 - Poskytnuté zálohy na zboží	
19 - Opravné položky k zásobám	
191 - Opravná položka k materiálu	
192 - Opravná položka k nedokončené výrobě	
193 - Opravná položka k polotovarům vlastní výroby	
194 - Opravná položka k výrobkám	
195 - Opravná položka k mladým a ostatním zvířatům a jejich skupinám	
196 - Opravná položka ke zboží	
197 - Opravná položka k zálohám na materiál	
198 - Opravná položka k zálohám na zboží	
199 - Opravná položka k zálohám na zvířata	
Účtová třída 2 - KRÁTKODOBÝ FINANČNÍ MAJETEK A KRÁTKODOBÉ BANKOVNÍ ÚVĚRY	
21 - Peníze	
211 - Pokladna	
213 - Cenný	
22 - Účty v bankách	
221 - Bankovní účty	
23 - Krátkodobé bankovní úvěry	
231 - Krátkodobé bankovní úvěry	
232 - Eskontní úvěry	
24 - Krátkodobé finanční výpomoci	
241 - Emitované krátkodobé dluhopisy	
249 - Ostatní krátkodobé finanční výpomoci	
25 - Krátkodobé cenné papíry a podíly a pořízovaný krátkodobý finanční majetek	
251 - Majetkové cenné papíry k obchodování	
252 - Vlastní akcie a vlastní obchodní podíly	
253 - Dluhové cenné papíry k obchodování	
255 - Vlastní dluhopisy	
256 - Dluhové cenné papíry se splatností do jednoho roku držené do splatnosti	
257 - Ostatní cenné papíry	
259 - Pořizování krátkodobého finančního majetku	
26 - Převody mezi finančními účty	
261 - Peníze na cestě	
29 - Opravné položky ke krátkodobému finančnímu majetku	
291 - Opravná položka ke krátkodobému finančnímu majetku	
Účtová třída 3 - ZÚČTOVACÍ VZTAHY	
31 - Pohledávky (krátkodobé i dlouhodobé)	
311 - Odběratelé	
313 - Pohledávky za eskontované cenné papíry	
314 - Poskytnuté zálohy – dlouhodobé a krátkodobé	
315 - Ostatní pohledávky	
32 - Závazky (krátkodobé)	
321 - Dodavatelé	
322 - Smeňky k úhradě	
324 - Přijaté provozní zálohy	
325 - Ostatní závazky	
33 - Zúčtování se zaměstnanci a institucemi	
331 - Zaměstnanci	
333 - Ostatní závazky vůči zaměstnancům	
335 - Pohledávky za zaměstnanci	
336 - Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění	
34 - Zúčtování daní a dotací	
341 - Daň z příjmu	
342 - Ostatní přímé daně	
343 - Daň z přídáné hodnoty	
345 - Ostatní daně a poplatky	
346 - Dotace ze státního rozpočtu	
347 - Ostatní dotace	
35 - Pohledávky za společníky, za účastníky sdružení a za členy družstva	
351 - Pohledávky – ovládačů a řídicí osoba	
352 - Pohledávky - podstatný vliv	
353 - Pohledávky za upsaný základní kapitál	
354 - Pohledávky za společníky při úhradě ztráty	
355 - Ostatní pohledávky za společníky a členy družstva	
358 - Pohledávky k účastníkům sdružení	
36 - Závazky ke společníkům, k účastníkům sdružení a ke členům družstva	
361 - Závazky - ovládačů a řídicí osoba	
362 - Závazky - podstatný vliv	
364 - Závazky ke společníkům při rozdělování zisku	
365 - Ostatní závazky ke společníkům a členům družstva	
366 - Závazky ke společníkům a členům družstva ze závazné činnosti	
367 - Závazky z upsaných nesplacených cenných papírů a vkladů	
368 - Závazky k účastníkům sdružení	
37 - Jiné pohledávky a závazky	
371 - Pohledávky z prodeje podniku	
372 - Závazky z koupě podniku	
373 - Pohledávky a závazky z pevných termínových operací	
374 - Pohledávky z pronájmů	
375 - Pohledávky z cmtovaných dluhopisů	
376 - Nakoupené opce	
377 - Prodané opce	
378 - Jiné pohledávky	
379 - Jiné závazky	
38 - Přechodné účty aktiv a pasiv	
381 - Náklady přístích období	
382 - Komplexní náklady přístích období	
383 - Výdaje přístích období	

VZOROVÝ ÚČTOVÝ ROZVRH pro podnikatele (pro potřeby učebnice Účetnictví)

384 - Výnosy příštích období	Účtová třída 5 - NÁKLADY	56 - Finanční náklady
385 - Příjmy příštích období	50 - Spotřebované nákupy	561 - Prodané cenné papíry a podíly
388 - Dohadné účty aktivní	501 - Spotřeba materiálu	562 - Úroky
389 - Dohadné účty pasivní	502 - Spotřeba energie	563 - Úroky z půjčky
39 - Opravná položka k zúčtovacím vztahům a vnitřní zúčtování	503 - Spotřeba ostatních nekladových dodávek	564 - Náklady z přecenění cenných papírů
391 - Opravná položka k pohledávkám	504 - Prodání zboží	566 - Náklady z finančního majetku
395 - Vnitřní zúčtování	51 - Služby	567 - Náklady z derivátových operací
398 - Spojovací účet při sdružení	511 - Opravy a udržování	568 - Ostatní finanční náklady
Účtová třída 4 - KAPITÁLOVÉ ÚČTY	512 - Cestovné	569 - Manka a škody na finančním majetku
A DLOUHODOBÉ ZÁVAZKY	513 - Náklady na reprezentaci	57 - Rezerva a opravné položky finančních nákladů
41 - Základní kapitál a kapitálové fondy	518 - Ostatní služby	574 - Tvorba a zúčtování finančních rezerv
411 - Základní kapitál	52 - Osobní náklady	579 - Tvorba a zúčtování opravných položek ve finanční činnosti
412 - Emisní ážio	521 - Mzdové náklady	58 - Mimořádné náklady
413 - Ostatní kapitálové fondy	522 - Příjmy společnosti a členů družstva ze závislé činnosti	581 - Náklady na změnu metody
414 - Oceňovací rozdíly z přecenění majetku a závazků	523 - Odměny členům orgánů společnosti a družstva	582 - Škody
418 - Oceňovací rozdíly z přecenění při přeměnách	524 - Zakonné sociální a zdravotní pojištění	584 - Tvorba a zúčtování mimořádných rezerv
419 - Změny základního kapitálu	525 - Ostatní sociální pojištění	588 - Ostatní mimořádné náklady
42 - Rezervní fondy, nedělitelný fond a ostatní fondy ze zisku a převedené výsledky hospodářství	526 - Sociální náklady individuálního podnikatele	589 - Tvorba a zúčtování opravných položek v mimořádné činnosti
421 - Zákoný rezervní fond	527 - Zákonné sociální náklady	59 - Daně z příjmů a převodové účty a rezerva na daně z příjmů
422 - Nedělitelný fond	528 - Ostatní sociální náklady	591 - Daň z příjmů z běžné činnosti – splatná
423 - Statutární fondy	53 - Daně a poplatky	592 - Daň z příjmů z běžné činnosti – odložená
427 - Ostatní fondy	531 - Daň silniční	593 - Daň z příjmů z mimořádné činnosti – splatná
428 - Nerozdělený zisk minulých let	532 - Daň z nemovitostí	594 - Daň z příjmů z mimořádné činnosti – odložená
429 - Neuhrazená zřetla minulých let	538 - Ostatní daně a poplatky	595 - Dodatečné odpovy daně z příjmů
43 - Výsledek hospodářství	54 - Jiné provozní náklady	596 - Převod podílu na výsledku hospodářství společnostem
431 - Výsledek hospodářství ve schvalovacím řízení	541 - Zástatková cena prodaného dlouhodobého NHM a HM	597 - Převod provozních nákladů
45 - Rezervy	542 - Prodny materiál	598 - Převod finančních nákladů
451 - Rezerva podle zvláštních právních předpisů	543 - Dary	599 - Tvorba a zúčtování rezervy na daně z příjmů
453 - Rezerva na daně z příjmů	544 - Smluvní pokuty a úroky z prodlení	Účtová třída 6 - VÝNOSY
459 - Ostatní rezervy	545 - Ostatní pokuty a penále	60 - Tržby za vlastní výrobky a zboží
46 - Dlouhodobé bankovní úvěry	546 - Odpis pohledávky	601 - Tržby za vlastní výrobky
461 - Bankovní úvěry	548 - Ostatní provozní náklady	602 - Tržby z prodeje služeb
47 - Dlouhodobé závazky	549 - Manka a škody z provozní činnosti	604 - Tržby za zboží
471 - Dlouhodobé závazky - ovládačící a řídicí osoba	55 - Odpisy, rezervy, komplexní náklady příštích období a opravné položky provozních nákladů	61 - Změny stavu zásob vlastní činnosti
472 - Dlouhodobé závazky - podstatný vliv	551 - Odpisy dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku	611 - Změna stavu nedokončené výroby
473 - Emitované dluhopisy	552 - Tvorba a zúčtování zákonných rezerv podle zvláštních právních předpisů	612 - Změna stavu polotovarů vlastní výroby
474 - Závazky z pronájmu	554 - Tvorba a zúčtování ostatních rezerv	613 - Změna stavu výrobků
475 - Dlouhodobé přijaté zálohy	555 - Tvorba a zúčtování komplexních nákladů příštích období	614 - Změna stavu zvířat
478 - Dlouhodobé směnky k úhradě	557 - Zúčtování oprávk k oceňovacímu rozdílu k nabytému majetku	62 - Aktivace
479 - Jiné dlouhodobé závazky	558 - Tvorba a zúčtování zákonných opravných položek v provozní činnosti	621 - Aktivace materiálu a zboží
48 - Odložený daňový závazek a pohledávka	559 - Tvorba a zúčtování opravných položek v provozní činnosti	622 - Aktivace vnitropodnikových služeb
481 - Odložený daňový závazek a pohledávka		623 - Aktivace dlouhodobého nehmotného majetku
49 - Individuální podnikatel		624 - Aktivace dlouhodobého hmotného majetku
491 - Účet individuálního podnikatele		