

Komparace systému zdanění mezd v České republice a ve vybraných zemích Evropské unie

Andrea Chlupová

Bakalářská práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Ústav financí a účetnictví
akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Andrea Chlupová**
Osobní číslo: **M11030**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Účetnictví a daně**
Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Komparace systému zdanění mezd v České republice a ve vybraných zemích Evropské unie**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Provedte rešerši literárních pramenů a zpracujte teoretická východiska práce týkající se systému zdanění mezd v České republice a ve vybraných zemích Evropské unie.

II. Praktická část

- Provedte komparaci systému zdanění mezd v České republice a ve vybraných zemích Evropské unie.
- Zhodnoťte výsledky komparace mzdových systémů a navrhněte závěrečná doporučení z hlediska osobních nákladů pro konkretizovaný případ.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: cca 40 stran
Rozsah příloh:
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

BOEIJEN-OSTASZEWSKA, Ola van a Marnix SCHELLEKENS. European tax handbook 2012. Amsterdam: IBFD, c2012, 974 s. ISBN 978-90-8722-134-8.

KUBÁTOVÁ, Květa. Daňová teorie a politika. 5., aktualiz. vyd. Praha: WoltersKluwer Česká republika, 2010, 275 s. ISBN 978-80-7357-574-8.

NERUDOVÁ, Danuše. Harmonizace daňových systémů zemí Evropské unie. 3., přeprac. a rozš. vyd. Praha: WoltersKluwer Česká republika, 2011, 319 s. ISBN 978-80-7357-695-0.

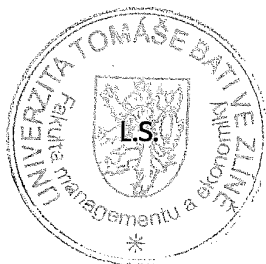
ŠIROKÝ, Jan. Daně v Evropské unii: daňové systémy všech 27 členských států EU a Chorvatska, legislativní základy daňové harmonizace včetně judikátů SD, odraz ekonomické krize v daňové politice EU. 5. aktualiz. a přeprac. vyd. Praha: Linde, 2012, 400 s. ISBN 978-80-7201-881-9.

VYBÍHAL, Václav a kol. Mzdové účetnictví 2013: praktický průvodce: Izásadní změny v předpisech k 1.1.2013. 16. vyd. Praha: Grada, 2013. 464 s. Účetnictví a daně. ISBN 978-80-247-4627-2.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Roman Janoušek**
Ústav financí a účetnictví
Datum zadání bakalářské práce: **22. února 2014**
Termín odevzdání bakalářské práce: **16. května 2014**

Ve Zlíně dne 22. února 2014


prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka




Ing. Eliška Pastuszková, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- odevzdáním bakalářské/diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹;
- bakalářská/diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému,
- na mou bakalářskou/diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²;
- podle § 60³ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

¹ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

² zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

³ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

- podle § 60⁴ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou/diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské/diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské/diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že:

- jsem bakalářskou/diplomovou práci zpracoval/a samostatně a použité informační zdroje jsem citoval/a;
- odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 16.5.2014

Alupva

⁴ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

- (2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.
- (3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Cílem bakalářské práce je komparace systému zdanění mezd z pohledu právnické osoby v České republice a ve vybraných zemích Evropské unie. Práce je rozdělena na dvě části. V první, teoretické části, jsou na základě literární rešerše popsány systémy zdanění mezd v České republice a ve vybraných zemích Evropské unie a s tím také související problematika sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Ve druhé části práce jsou uvedeny praktické výpočty a z nich vycházející závěrečná doporučení pro konkretizovanou společnost z hlediska úspory osobních nákladů a také závěrečná doporučení pro zaměstnance z hlediska míry zdanění mezd v jednotlivých zemích.

Klíčová slova: daň z příjmů, sociální zabezpečení, zdravotní pojištění, osobní náklady, mzdové náklady.

ABSTRACT

The aim of this bachelor's thesis is to compare personal income taxation from the business perspective in the Czech Republic and in selected countries of the European Union. In the theoretical part are described personal income tax systems in the Czech Republic and in selected countries of the European Union as well as the related issue of social security and health insurance.

The second part contains practical calculations and final recommendations for particularized company in terms of savings in personal costs and also final recommendations for employees in terms of rate of personal income tax in different countries.

Keywords: personal income tax, social security, health insurance, personal costs, labor costs.

Ráda bych poděkovala Ing. Romanu Janouškovi za možnost psát tuto bakalářskou práci pod jeho vedením.

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE	12
1.1 SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ.....	12
1.1.1 Koordinace národních systémů sociálního zabezpečení	13
1.2 ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ.....	13
2 SYSTÉM ZDANĚNÍ MEZD V ČESKÉ REPUBLICE	15
2.1 ODVODY SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ	15
2.1.1 Poplatníci.....	15
2.1.2 Sazby	16
2.1.3 Vyměřovací základ.....	17
2.2 ODVODY ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ.....	18
2.2.1 Plátcí.....	18
2.2.2 Sazby	19
2.2.3 Vyměřovací základ.....	19
2.3 DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB	19
2.3.1 Poplatníci.....	19
2.3.2 Předmět daně	20
2.3.3 Základ daně a sazba daně	20
3 SYSTÉM ZDANĚNÍ MEZD VE SLOVENSKÉ REPUBLICE	21
3.1 ODVODY SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ	21
3.1.1 Poplatníci.....	21
3.1.2 Sazby	21
3.1.3 Vyměřovací základ.....	23
3.2 ODVODY ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ.....	23
3.2.1 Plátcí.....	23
3.2.2 Sazby	24
3.2.3 Vyměřovací základ.....	24
3.3 DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB	24
3.3.1 Poplatníci.....	24
3.3.2 Předmět daně	24
3.3.3 Základ daně a sazba daně	25
4 SYSTÉM ZDANĚNÍ MEZD V RAKOUSKU	26
4.1 ODVODY SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ	26
4.1.1 Poplatníci.....	26
4.1.2 Sazby	26
4.1.3 Vyměřovací základ.....	29
4.2 ODVODY ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ.....	29
4.2.1 Plátcí.....	29
4.2.2 Sazby	29
4.2.3 Vyměřovací základ.....	30

4.3	DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB	30
4.3.1	Poplatníci.....	30
4.3.2	Předmět daně	30
4.3.3	Základ daně a sazba daně	31
II	PRAKTICKÁ ČÁST	33
5	CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI ABC, S. R. O.....	34
5.1	ZAMĚŘENÍ SPOLEČNOSTI	35
5.2	ORGANIZAČNÍ STRUKTURA SPOLEČNOSTI.....	35
6	OBEČNÁ KOMPARECE ZDANĚNÍ MEZD.....	37
6.1	ČESKÁ REPUBLIKA	38
6.2	SLOVENSKÁ REPUBLIKA	40
6.3	RAKOUSKO.....	42
6.4	CELKOVÉ SROVNÁNÍ	45
7	KOMPARECE PRO SPOLEČNOST ABC, S. R. O.	46
7.1	PRVNÍ ÚROVEŇ MEZD	46
7.2	DRUHÁ ÚROVEŇ MEZD	47
7.3	TŘETÍ ÚROVEŇ MEZD.....	48
8	ZÁVĚREČNÉ SHRNTÍ A DOPORUČENÍ	50
8.1	DOPORUČENÍ PRO SPOLEČNOST ABC, S. R. O.	50
8.2	DOPORUČENÍ PRO ZAMĚSTNANCE.....	51
	ZÁVĚR	53
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	55
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	60
	SEZNAM OBRÁZKŮ	61
	SEZNAM TABULEK.....	62
	SEZNAM PŘÍLOH.....	63

ÚVOD

System zdanění mezd se týká každého z nás a nezáleží na tom, jestli jsme v pozici zaměstnance, nebo zaměstnavatele. V obou případech jsou pro nás tyto informace velmi důležité. Zvláště po vstupu České republiky do Evropské unie, kdy se spousta lidí rozhodla pracovat v některém ze členských států a je důležité, aby každý věděl, která země je pro něj nejvýhodnější z hlediska osobních nákladů, daně z příjmů i odvodů sociálního a zdravotního pojištění.

Tato práce se zabývá komparací systému zdanění mezd v České republice a ve vybraných zemích Evropské unie, konkrétně ve Slovenské republice a v Rakousku. Obě tyto země jsou České republice velmi blízké, samozřejmě také díky tomu, že s nimi má společné hranice. Slovenská republika je pro mnohé přijatelnější volbou, hlavně z toho důvodu, že zde není žádná jazyková bariéra, a proto tam mohou pracovat i ti, kteří neumí německy, nebo anglicky. Někteří lidé ale Slovenskou republiku ani nepovažují za zahraničí. Rakousko ovšem představuje opravdovou cizinu, výzvu pro lidi, kteří se tam rozhodnou žít, nebo pracovat a většinou také představu vyššího životního standardu.

Cílem této práce je závěrečné doporučení pro konkrétní společnost, ve které z těchto zemí je z hlediska výšky osobních nákladů výhodnější mít provozovnu. Samozřejmě se na tento problém nelze dívat jen z pohledu zaměstnavatele, ale je také důležité srovnat míru zdanění mezd v těchto zemích, jelikož každého zaměstnance přirozeně zajímá, jaké procento z hrubé mzdy skutečně dostane k výplatě.

V teoretické části práce budou popsány jednotlivé systémy zdanění v každé zemi a s tím související také problematika sociálního a zdravotního pojištění. V praktické části poté budou výpočty a z nich vycházející závěrečná doporučení jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele.

Veškeré sazby a vyměřovací základy uvedené v této práci jsou platné od 1. 1. 2014, pro převod české koruny a eura byl použit kurz České národní banky ze dne 2. 5. 2014 - 1 EUR = 27,445 Kč.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

V roce 2004, po vstupu České republiky do Evropské unie, nastala možnost volného pohybu osob v celé oblasti společného trhu a spousta lidí začala pracovat v jiných zemích Evropské unie. Díky tomu musela být zavedena opatření, která budou chránit práva osob pracujících v jiné zemi Evropské unie. Má se tím na mysli, že pracovník, který je příslušníkem členského státu, musí mít stejné pracovní podmínky, jako národní příslušníci dané země. Bude mít stejné sociální a daňové výhody, samozřejmě také právo na sociální zabezpečení. (Tröster et al., 2013, s. 52)

1.1 Sociální zabezpečení

Jak uvádí Kubátová (2010, s. 209-210), příspěvky na sociální zabezpečení byly poprvé zavedeny v Německu v roce 1880, k jejich obrovskému rozvoji v Evropě však došlo až po druhé světové válce a zapříčinilo to také výrazný růst veřejných rozpočtů v té době.

Pojistné na sociální zabezpečení v sobě zahrnuje částky odvodu pojistného jak na důchodové a nemocenské pojištění, tak také na státní politiku zaměstnanosti. Výběr příspěvků je prováděn hlavně z principu solidarity, kdy poplatníci přispívají do systému sociálního zabezpečení v zákonem stanovené výši a tyto zdroje se poté přerozdělují na různé zákonem stanovené transfery obyvatelstvu. (Vybíhal et al., 2013, s. 163)

Ačkoliv tyto příspěvky bývají často označovány za daně, nespĺňují přesně podmínky pro to, aby byly zařazeny do kategorie daní. Jejich vlastnosti jsou však daním velmi podobné, navíc je sociální pojištění ve většině států propojeno s firemní daní a osobní důchodovou daní tak, že tvoří uznatelný daňový výdaj při výpočtu těchto daní. Přesto však sociální pojištění zvyšuje daňové zatížení osob i firem. (Široký et al., 2008, s. 144) Výnosy z těchto příspěvků se v jednotlivých státech značně liší. V některých zemích, jako je například Austrálie a Nový Zéland, příspěvky na sociální zabezpečení nejsou vůbec zavedeny a tyto výdaje se hradí buď ze státního rozpočtu z daní anebo jsou hrazeny na soukromé bázi. V převážné většině zemí, stejně jako u nás v České republice, jsou příspěvky placeny jak zaměstnanci, tak i zaměstnavateli a také samostatně výdělečnými osobami. Dosahují však v každé z této kategorií různé výše. (Kubátová, 2010, s. 210-211)

Sazba těchto příspěvků je v naprosté většině zemí lineární, existuje ovšem také minimální vyměřovací základ a strop pro placení příspěvků a ty mohou způsobit, že dopad plateb bude regresivní. Může se stát, že při absenci daňových úlev a zápočtů tak paradoxně příspěvky

mohou působit proti principu vertikální spravedlnosti, který bývá uplatňován při osobní důchodové dani jednotlivců. (Široký et al., 2008, s. 147)

Kubátová (2010, s. 212-213) také upozorňuje na skutečnost, že v oblasti sociálního zabezpečení dochází ve vyspělých zemích k velkým problémům, především v oblasti důchodového zabezpečení. Mění se věková struktura občanů a roste podíl postproduktivního obyvatelstva a tím se samozřejmě zvyšuje počet osob, které jsou závislé svými důchody na lidech v produktivním věku. Jelikož se ukazuje, že daná situace se bude časem zhoršovat, mnohé vlády uvažují anebo již nyní zavádějí jiné systémy financování důchodů, které budou více zásluhové a budou mít svým charakterem blíže k příspěvkům, než k daním.

1.1.1 Koordinace národních systémů sociálního zabezpečení

V oblasti sociálního zabezpečení se unijní právo ale nesnaží o harmonizaci, jako je tomu v případě daňových systémů členských států, ale upravuje pouze jejich spolupráci v sociální oblasti. Jedná se tedy spíše o koordinaci či přizpůsobení, než o harmonizaci. (Tröster et al., 2013, s. 48-49)

Hlavním cílem této koordinace je, aby bylo vůbec možné využívat jednu z hlavních výhod Evropské unie – volný pohyb osob na území členských států. Nesmějí být diskriminováni a znevýhodňováni ti, kteří se rozhodnou pracovat v jiném členském státě a kteří se zde po skončení práce rozhodnou trvale žít. Tito pracovníci nesmí ztrácet část nebo dokonce i všechna práva spojená se sociálním zabezpečením v důsledku podmínek vyžadovaných jinými systémy. Také se z hlediska sociálního zabezpečení nesmí dostat do postavení, které by bylo horší, než by měli pracovníci, kteří po celou dobu svého pracovního života zůstávali v jednom členském státě. (Tröster et al., 2013, s. 50)

V daňové oblasti je snaha o harmonizaci již několik desítek let, dle Ficbauer a Ficbauer (2011, s. 151-153) se ovšem stále jedná spíše o přání, nežli o realitu. Daňová politika totiž vždy byla jedním ze symbolů samostatnosti státu a tak se jí jednotlivé země nechtějí vzdát. Postupně se ovšem podnikají alespoň nějaké kroky, které vedou ke sblížování a to je například existence smluv o zamezení dvojího zdanění, nebo boj proti daňovým rájům. Harmonizace ale i přesto stále probíhá velmi pomalu.

1.2 Zdravotní pojištění

Samozřejmě i co se zdravotního pojištění týče, plynou i zde pro obyvatele členských států výhody, které vycházejí z principu rovného zacházení. K pojištění z jiného členského státu

musí být přístupováno jako k místnímu pojištěnci, ať se jedná o přístup ke zdravotní péči, kvalitu péče, způsob poskytování péče, nebo způsob a výši úhrady nákladů na péči. Pojištěnec jiného členského státu Evropské unie musí zaplatit stejnou spoluúcast jako místní pojištěnci. Jestliže se jedná o plánovanou zdravotní péči, nesmí pojištěnec vycestovat bez souhlasu své zdravotní pojišťovny, jinak k němu bude přístupováno stejně jako k místnímu občanovi, který je samoplátcem. (Centrum mezistátních úhrad, 2014) To ovšem v České republice platilo pouze do dubna roku 2014, jelikož jak uvádí Tichý (2014), díky novele zákona o zdravotním pojištění je nyní možné vycestovat za plánovanou zdravotní péčí i bez souhlasu zdravotní pojišťovny. Pojištěnec si sám v zahraničí za léčbu zaplatí a po příjezdu do České republiky požádá svou zdravotní pojišťovnu o refundaci. Samozřejmě je nutné splnit několik podmínek a pojišťovna například nebude vyplácet pojištěnci celou sumu, kterou v zahraničí zaplatil, ale pouze takovou částku, kterou by pojištěnec zaplatil v České republice.

Na základě platného Evropského průkazu zdravotního pojištění má každý pojištěnec ze země Evropské unie nárok čerpat ve své zemi i v ostatních členských státech nezbytnou péči, kterou potřebuje při svém pobytu v zahraničí a ta by mu měla být poskytnuta ve všech zařízeních napojených na veřejný systém zdravotního pojištění. Pokud si dané zdravotnické zařízení vyžádá úhradu v hotovosti, má pojištěnec právo na vrácení peněz od své zdravotní pojišťovny. (Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky, © 2014)

2 SYSTÉM ZDANĚNÍ MEZD V ČESKÉ REPUBLICE

Hrubá mzda, která je vyčíslena zaměstnanci za jeho práci, ovšem není suma, kterou zaměstnanec nakonec skutečně získá a také to není konečná suma, kterou do zaměstnance jeho zaměstnavatel investuje. Ke mzdovým nákladům je ještě nutno přičíst i náklady na odvody sociálního a zdravotního pojištění, které spolu se mzdovými náklady tvoří celkové osobní náklady společnosti.

Nutno podotknout, že skutečnosti uvedené v této kapitole, jako například odvody zdravotního pojištění, nebo daň z příjmů fyzických osob a její výpočet se budou díky reformě schválené v roce 2011 od ledna roku 2015 měnit. (Boeijen-Ostaszewska a Schellekens, 2012, s. 210-211)

Kvůli omezenému rozsahu této práce zde budou uvedeny pouze informace potřebné pro účely této práce, pro výpočty v praktické části. Budu se zabývat pouze vztahem zaměstnance a zaměstnavatele, proto zde i v ostatních kapitolách o vybraných zemích Evropské unie nebudou rozebírány další osoby, které se účastní na odvodech sociálního a zdravotního pojištění, například osoby samostatně výdělečně činné, osoby podílející se dobrovolně na pojištění a další. Zaměstnanci při výpočtu daňové povinnosti budou uplatňovat vždy pouze základní slevy a budou zaměstnáni na základě pracovní smlouvy na hlavní pracovní poměr.

2.1 Odvody sociálního pojištění

Pojistné na sociální zabezpečení je významným příjmem veřejných rozpočtů, v České republice se podílí okolo 30 % na příjmové stránce státního rozpočtu. (Vybíhal et al., 2013, s. 163)

2.1.1 Poplatníci

Poplatníky pojistného na sociálním zabezpečení jsou jak zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci. „Zaměstnavatelem se rozumějí právnické nebo fyzické osoby, které zaměstnávají alespoň 1 zaměstnance, organizační složky státu, v nichž jsou zařazeni zaměstnanci v pracovním poměru nebo činní na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.“ (Česko, 1992, § 3)

Jestliže zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance, který je účastníkem nemocenského pojištění, tak je zaměstnavatel považován za poplatníka pojistného na nemocenském pojištění,

pojistného na důchodovém pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. (Vybíhal et al., 2013, s. 169)

Zaměstnancem se rozumí zaměstnanec v pracovním poměru, zaměstnanec pracující na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. (Česko, 1992, § 3)

2.1.2 Sazby

Dle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti je zaměstnavatel povinen odvádět 25 % z vyměřovacího základu, složky této sazby jsou detailněji rozebrány v následující tabulce (Tab. 1). Zaměstnanec přispívá pouze na důchodové pojištění. (Česko, 1992, § 7)

Tab. 1. Sazby sociálního pojištění v České republice (Široký, 2013, s. 223)

Sociální zabezpečení	Sazby zaměstnavatel	Sazby zaměstnanec
• nemocenské pojištění	2,30 %	-
• důchodové pojištění	21,50 %	6,50 % / 3,50 %
• státní politika zaměstnanosti	1,20 %	-
Celkem	25,00 %	6,50 % / 3,50 %

Z nemocenského pojištění jsou poskytovány 4 druhy peněžitých dávek a všechny dávky nemocenského pojištění vyplácí okresní správa sociálního zabezpečení. Jednotlivými druhy peněžitých dávek jsou:

- Nemocenská, na kterou má nárok zaměstnanec, kterého ošetřující lékař uzná dočasně práce neschopným a vyplácí se od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti.
- Peněžitá pomoc v mateřství, na kterou má nárok jak matka, tak i otec dítěte a také i pojištěnec, který převzal dítě do péče na základně rozhodnutí příslušného orgánu, například z důvodu úmrtí či závažného onemocnění matky.
- Ošetřovné, na to má nárok zaměstnanec, který nemůže pracovat z důvodu ošetřování nemocného člena domácnosti, nebo péče o zdravé dítě, které je mladší 10 let (například v případě, že školské nebo dětské zařízení bylo uzavřeno, dítěti byla nařízena karanténa).

- A posledním příspěvkem je vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a ten náleží zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství, mateřství nebo kojení převedena na jinou práci a u této práce dosahuje bez svého zavinění nižšího příjmu, než u původní práce. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014)

Z důchodového pojištění se hradí důchody starobní, invalidní, vdovské a vdovecké a také sirotčí. Důchody se skládají ze dvou složek a těmi jsou základní výměra (stanoví se procentní sazbou z průměrné mzdy) a procentní výměra (stanoví se procentní sazbou z výpočtového základu). „*Jsou-li současně splněny podmínky nároku na výplatu více důchodů téhož druhu nebo na výplatu starobního důchodu nebo invalidního důchodu, vyplácí se jen jeden důchod, a to vyšší. Jsou-li současně splněny podmínky nároku na výplatu starobního nebo invalidního důchodu a na výplatu vdovského důchodu nebo vdoveckého důchodu anebo sirotčího důchodu, vyplácí se vyšší důchod v plné výši a z ostatních důchodů se vyplácí polovina procentní výměry, nestanoví-li zákon o důchodovém pojištění jinak.*„ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014)

Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil a také o zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Součástí státní politiky zaměstnanosti je také podpora zřizování nových pracovních míst, poskytování příspěvků zaměstnavatelům a také pomoc nezaměstnaným při hledání práce, například pomocí rekvalifikací. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012)

Zaměstnanec odvádí z vyměřovacího základu na důchodové pojištění 6,5 %, jestliže se jedná o zaměstnance, který se neúčastní důchodového spoření a 3,5% odvádí ten zaměstnanec, který se účastní důchodového spoření. (Česko, 1992, § 7) Tyto osoby, které vstoupily do II. pilíře důchodového spoření, mají o dva procentní body vyšší sazbu celkového pojistného, ovšem celá částka se neodvádí ve prospěch státního průběžného pilíře, ale 5 % je přesměřováno na účastníkův účet u penzijní společnosti. (Urban, 2012)

2.1.3 Vyměřovací základ

„*Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů, které jsou, popřípadě by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o dani z příjmu a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění.*“ (Česko, 1992, § 5)

Vyměřovací základ zaměstnavatele je definován mnohem jednodušeji, vyměřovacím základem zaměstnavatele, na základě kterého odvádí pojistné je částka, která odpovídá úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců účastněných nemocenského pojištění. (Vybíhal et al., 2014, s. 172)

Minimální roční vyměřovací základ není stanoven a maximální roční vyměřovací základ pro rok 2014 je 1 245 216 Kč, jedná se o 48násobek průměrné mzdy. (Vybíhal et al., 2014, s. 173)

2.2 Odvody zdravotního pojištění

Osoby povinně podléhající veřejnému zdravotnímu pojištění jsou osoby, které mají na území České republiky trvalý pobyt. Dále podléhají veřejnému zdravotnímu pojištění osoby, které nemají na území České republiky trvalý pobyt, ale jsou zaměstnány u zaměstnavatele, který sídlí na území České republiky, nebo zde má trvalý pobyt. (Vybíhal et al., 2014, s. 136)

Pojištěnec má právo na výběr zdravotní pojišťovny vždy k 1. dni kalendářního čtvrtletí, ovšem pokud již uplynulo minimálně 12 měsíců od poslední změny zdravotní pojišťovny. Za osoby, které nejsou zletilé, provádí změnu zdravotní pojišťovny jejich zákonný zástupce. Pokud pojištěnec podá u zdravotní pojišťovny žádost o registraci, zdravotní pojišťovna je povinna vyhovět a není oprávněna sama pojistný vztah pojištěnci ukončit. Pojišťovna je také povinna vydat svým pojištěncům průkaz pojištěnce, který slouží jako doklad o pojistném vztahu a zároveň jako Evropský průkaz zdravotního pojištění. (Šubrt et al., 2014, s. 314-316)

2.2.1 Plátcí

Okruh plátců zdravotního pojištění tvoří pojištěnec (jako individuální plátce), zaměstnavatel (hromadný plátce) a stát. (Vybíhal et al., 2014, s. 139)

Pojištěnec může být plátcem pojistného jako zaměstnanec, osoba samostatně výdělečně činná anebo osoba bez zdanitelných příjmů, tzv. samoplátce. Zaměstnavatelem je právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává zaměstnance a má sídlo nebo trvalý pobyt na území České republiky. Stát platí pojistné za pojištěnce, kteří nejsou schopni si zdravotní pojištění platit sami (například nezaopatřené děti, poživatelé důchodu z důchodového pojištění). (Vybíhal et al., 2014, s. 139-141)

2.2.2 Sazby

Výše pojistného činí 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období, kterým je kalendářní měsíc. Z toho 2/3 odvádí a hradí zaměstnavatel, zbylou 1/3 je povinen uhradit zaměstnanec. Zaměstnavatel tuto část odvede srážkou ze mzdy nebo platu zaměstnance a to i bez jeho souhlasu. (Vybíhal et al., 2014, s. 157)

Příspěvek na zdravotní pojištění je zaplacen jednotlivým zdravotním pojišťovnám a ty za to pojištěncům poskytují zdravotní služby hrazené z tohoto pojištění (například léčebnou péči ambulantní, ústavní, preventivní, pohotovostní a záchrannou službu, poskytování léčivých přípravků a zdravotnických prostředků), dále poskytují také úhradu nutné a neodkladné zdravotní péče v případě akutní potřeby lékařského ošetření (například při úrazu nebo akutním zhoršení zdravotního stavu). (Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky, © 2014)

2.2.3 Vyměřovací základ

„Vyměřovací základ zaměstnance je úhrn příjmů ze závislé činnosti, které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním.“ (Česko, 1992, § 3)

Minimální měsíční vyměřovací základ pro zaměstnance je minimální mzda, která činí 8 500 Kč, a maximální vyměřovací základ pro roky 2013 až 2015 není stanoven. (Vybíhal et al., 2013, s. 152)

2.3 Daň z příjmů fyzických osob

S odvody sociálního a zdravotního pojištění souvisí také daň z příjmů fyzických osob, jelikož pojištění placené zaměstnavatelem a úhrny záloh zaplacených na sociálním a zdravotním pojištění slouží k výpočtu celkové daňové povinnosti fyzické osoby.

2.3.1 Poplatníci

Poplatníkem daně z příjmů fyzických osob jsou fyzické osoby, které mohou být daňovými rezidenty, nebo daňovými nerezidenty. Daňovými rezidenty jsou ty osoby, které mají na území České republiky bydliště, nebo se zde obvykle zdržují. Jejich daňová povinnost se vztahuje jak na příjmy plynoucí ze zdrojů na území České republiky, tak i na příjmy plynoucí ze zahraničí. Ti, kteří nejsou daňovými rezidenty, se označují daňovými nerezidenty a jejich daňová povinnost se vztahuje pouze na příjmy plynoucí z České republiky. (Česko, 1992, § 2)

2.3.2 Předmět daně

„Předmětem daně z příjmů fyzických osob jsou:

- 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.“ (Široký, 2012, s. 232)

Příjmem ze závislé činnosti se rozumí plnění ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž je poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu povinen dbát příkazů plátce a plnění funkčního požitku. (Česko, 1992, § 6)

2.3.3 Základ daně a sazba daně

Základem daně je částka, o kterou příjmy plynoucí poplatníkovi ve zdaňovacím období přesahují výdaje na dosažení, zajištění a udržení. Pokud poplatníkovi plyne ve zdaňovacím období více souběžných příjmů, je základem daně součet dílčích základů daně zjištěných dle jednotlivých druhů příjmů. Zdaňovacím obdobím je kalendářní rok. (Česko, 1992, § 5-16) Základem daně z kategorie příjmů ze závislé činnosti jsou příjmy ze závislé činnosti navýšené o sociální a zdravotní pojištění, které je povinen platit zaměstnavatel. Povinné pojištění se zaokrouhuje na celé koruny nahoru. (Česko, 1992, § 6)

Sazba daně činí 15 %, počítá se z upraveného základu daně o nezdanitelnou část základu daně (poskytnutá bezúplatná plnění) a o odčitatelné položky (ztráta), základ daně se zaokrouhuje na celá sta Kč dolů. V případě, že je příjem zaměstnance vyšší, než 48násobek průměrné mzdy, daň je ještě zvýšena o 7 %. Těchto 7 % se počítá z rozdílu mezi součtem příjmů a 48násobkem průměrné mzdy (průměrná mzda činí 25 942 Kč), tzv. solidární daň, která byla poprvé zavedena v roce 2013. Z tohoto rozdílu se tedy platí daň celkem ve výši 22 %. (Široký, 2013, s. 222)

Výslednou daň lze ještě snížit o slevy na dani, kterých je nespočet, ať již se jedná o základní slevu na poplatníka, která ročně činí 24 840 Kč, nebo různé slevy na manžela/manželku, kteří nemají vlastní příjmy, na děti, na invaliditu i například na studenta. (Česko, 1992, § 35)

3 SYSTÉM ZDANĚNÍ MEZD VE SLOVENSKÉ REPUBLICE

I ve Slovenské republice se zaměstnancům z mezd strhává jak sociální, tak zdravotní pojištění a platí jej jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel.

3.1 Odvody sociálního pojištění

Ačkoliv sociální pojištění ve Slovenské republice, které odvádí zaměstnavatel se procentuálně téměř rovná tomu, které odvádějí čeští zaměstnavatelé svým zaměstnancům z mezd, tak má zcela jinou strukturu.

3.1.1 Poplatníci

Poplatníkem pro účely nemocenského pojištění, důchodového pojištění a pojištění v nezaměstnanosti je zaměstnanec. Zaměstnancem se rozumí fyzická osoba v pracovním vztahu s příjmem ze závislé činnosti, taktéž i fyzická osoba pracující na základě dohody. (Slovensko, 2003, § 4)

Zaměstnavatelem je fyzická nebo právnická osoba, která je povinná poskytovat zaměstnanci příjem (ať už na základě pracovní smlouvy, nebo dohody) a má na území Slovenské republiky trvalý pobyt, nebo sídlo. Zaměstnavatel hradí příspěvky na důchodové pojištění, nemocenské pojištění, pojištění pro případ nezaměstnanosti, úrazové pojištění, přispívá do rezervního fondu solidarity a garančního fondu. (Slovensko, 2003, § 7)

3.1.2 Sazby

Oproti České republice se sociální pojištění na Slovensku placené zaměstnavatelem skládá ze 7 složek. Důchodové pojištění, nemocenské pojištění a pojištění pro případ nezaměstnanosti je v podstatě stejné, jako v České republice a hradí jej také zaměstnanec. Zbylé druhy pojištění, které u nás nemáme, budou rozebrány níže. Jedná se o příspěvky na úrazové pojištění, do rezervního fondu solidarity a garančního fondu. Jak již bylo uvedeno, tyto příspěvky platí pouze zaměstnavatel. (Široký, 2013, s. 325)

Tab. 2. Sazby sociálního pojištění ve Slovenské republice (Široký, 2013, s. 325)

Sociální pojištění	Sazby zaměstnavatel	Sazby zaměstnanec
• důchodové starobní pojištění	14,00 %	4,00 %
• důchodové invalidní pojištění	3,00 %	3,00 %
• nemocenské pojištění	1,40 %	1,40 %
• pojištění pro případ nezaměstnanosti	1,00 %	1,00 %
• úrazové pojištění	0,80 %	-
• rezervní fond solidarity	4,75 %	-
• garanční fond	0,25 %	-
Celkem	25,20 %	9,40 %

Důchodové pojištění se na Slovensku dělí na dvě základní skupiny. První skupinou je starobní důchodové pojištění, které slouží na zabezpečení příjmu ve stáří a pro případ úmrtí. Druhou skupinu tvoří invalidní pojištění, které slouží jako pojištění pro případ poklesu schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu a pro případ úmrtí. Ze systému starobního důchodového pojištění se poskytuje starobní důchod, předčasný starobní důchod, vdovský a vdovecký důchod a sirotčí důchod. Ze systému invalidního pojištění se poskytuje invalidní důchod, vdovský a vdovecký důchod a sirotčí důchod. (Sociálna poisťovňa, 2014)

Nemocenské pojištění je pojištění pro případ ztráty příjmu, nebo snížení příjmu z výdělečné činnosti v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, těhotenství, nebo mateřství. Ze systému nemocenského pojištění se poskytuje nemocenská, mateřská, ošetrovné a vyrovnávací dávka. (Sociálna poisťovňa, 2014)

Pojištění v nezaměstnanosti je pojištění pro případ ztráty příjmu z činnosti zaměstnance v důsledku nezaměstnanosti a na zabezpečení příjmu v důsledku nezaměstnanosti. (Sociálna poisťovňa, 2014)

Úrazové pojištění je povinné pojištění zaměstnavatele, které ho chrání před rizikem ekonomické zátěže v případě jeho odpovědnosti za škodu vzniklou v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání jeho zaměstnanců. (Sociálna poisťovňa, 2014)

Rezervní fond solidarity je určen na dávky, na jejichž úhradu není dostatek finančních prostředků v příslušném základním fondu. Dále také na úhradu škody způsobenou rozhodnutím, postupem nebo jiným konáním důchodové správcovské společnosti, které mělo za následek poškození majetku v důchodovém fondu. (Slovensko, 2003, § 167; 2004, § 121)

Garanční pojištění je pojištění pro případ neschopnosti zaměstnavatele uspokojovat nároky zaměstnance a na úhradu příspěvků na starobní důchodové pojištění nezaplacené zaměstnavatelem do základního fondu příspěvků na starobní důchodové spoření. (Sociálna poisťovňa, 2014)

3.1.3 Vyměřovací základ

Vyměřovací základ zaměstnance je příjem ze závislé činnosti a vyměřovací základ zaměstnavatele jsou vyměřovací základy jeho zaměstnanců. (Sociálna poisťovňa, 2014)

Minimální vyměřovací základ pro zaměstnance není určený, maximální měsíční vyměřovací základ činí pro všechny složky sociálního pojištění 4 025 EUR, kromě úrazového pojištění, tam je maximální vyměřovací základ neomezený. (Sociálna poisťovňa, 2014)

3.2 Odvody zdravotního pojištění

Ve Slovenské republice nyní působí pouze tři zdravotní pojišťovny a těmi jsou Všeobecná zdravotná poisťovňa, Poisťovňa Dôvera a Union zdravotná poisťovňa. Přesto by vláda chtěla zavést pouze jednu státní zdravotní pojišťovnu, zatím však na tento krok nejsou dostupné potřebné finance. S jednou zdravotní pojišťovnou se však v budoucnu počítá a již nyní se připravuje zákon, který by upravoval celý proces přechodu na jednu zdravotní pojišťovnu. (Ekonomika.sme.sk, 2013)

3.2.1 Plátcí

Povinné veřejné zdravotní pojištění musí platit fyzická osoba, která má trvalý pobyt na území Slovenské republiky, nebo osoba, která nemá trvalý pobyt na území Slovenské republiky, ale není zdravotně pojištěná ani v jiném členském státě Evropské unie. (Slovensko, 2004, § 3)

3.2.2 Sazby

Zaměstnavatel platí 10 % a zaměstnanec 4 % z vyměřovacího základu. Sazba se snižuje na polovinu v případě zaměstnance, jestliže se jedná o osobu zdravotně postiženou a v případě zaměstnavatele, jestliže zaměstnává osobu zdravotně postiženou. (Dôvera zdravotná poisťovňa, 2013)

3.2.3 Vyměřovací základ

U zaměstnanců není minimální vyměřovací základ určen, maximální roční vyměřovací základ pro rok 2014 je 48 300 EUR (60násobek průměrné měsíční mzdy). Jestliže se příjem osoby pohybuje pod tímto maximálním vyměřovacím základem, je vyměřovacím základem tento příjem. Vyměřovacím základem zaměstnavatele je vyměřovací základ jeho zaměstnanců. (Dôvera zdravotná poisťovňa, 2013)

Do vyměřovacího základu se započítávají příjmy ze závislé činnosti, z podnikání, z kapitálového majetku a z podílu na zisku obchodních společností nebo družstev. (Všeobecná zdravotná poisťovňa, © 2005-2014)

3.3 Daň z příjmů fyzických osob

Na Slovensku je propojena daň korporátní a osobní důchodová daň. Toto propojení se projevuje tak, že zisky jednotlivých firem jsou zdaňovány pouze na úrovni firem. Zisk, který si rozdělí akcionáři nebo společníci již nepodléhá zdanění. (Široký, 2013, s. 321)

3.3.1 Poplatníci

Nerudová (2011, s. 226) ve své knize uvádí, že poplatníky daně z příjmů fyzických osob jsou fyzické osoby, které jsou buď rezidenty s neomezenou daňovou povinností a mají trvalé bydliště na území Slovenské republiky nebo se zde zdržují více jak 183 dní v roce anebo nerezidenti s omezenou daňovou povinností. Za rezidenty se nepovažují osoby, které se zdržují na území Slovenské republiky za účelem studia nebo lékařské péče.

3.3.2 Předmět daně

Předmětem daně z příjmů fyzických osob jsou příjmy ze závislé činnosti, z podnikání, z jiné samostatně výdělečné činnosti a z pronájmu, z kapitálového majetku a dále také ostatní příjmy. (Slovensko, 2003, § 3)

3.3.3 Základ daně a sazba daně

Základ daně se zjistí jako součet dílčích základů daně podle jednotlivých druhů příjmů, může být snížen o daňovou ztrátu. Sazba činí 19 % ze základu daně sníženého o nezdánitelné části z částky, která nepřesahuje 176,8násobek platného životního minima. Z částky, která tento limit přesahuje, se zaplatí 25 %, sazba se tedy zvyšuje o 6 %. (Široký, 2013, s. 324) Základem daně z příjmů ze závislé činnosti jsou příjmy z této závislé činnosti, které se sníží o pojistné na sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnancem. (Slovensko, 2003, § 5) Základ daně se zaokrouhluje na euro centy dolů, nezdánitelná část základu daně se zaokrouhluje na euro centy nahoru. (Slovensko, 2003, § 47) Sazby sociálního a zdravotního pojištění se zaokrouhlují na euro centy dolů. (Slovensko, 2003, § 129)

Nezdánitelnou částí základu daně je například základní sleva na poplatníka, na manžela či manželku bez vlastních příjmů, nebo zaplacené příspěvky na dobrovolné starobní pojištění. Pokud poplatník dosáhne ve zdaňovacím období základu daně, který se bude rovnat, nebo bude nižší, než 100násobek životního minima (198,09 EUR měsíčně), bude roční suma nezdánitelné části základu daně na poplatníka v hodnotě 19,2násobku životního minima. Pokud bude základ daně vyšší, než 100násobek platného životního minima, roční suma nezdánitelné části základu daně bude rozdíl mezi 44,2násobku platného životního minima a jedné čtvrtiny základu daně. V případě, že je tato suma nižší, než nula, nezdánitelná část základu daně se bude rovnat nule. (Slovensko, 2003, § 2-11)

Boeijen-Ostaszewska a Schellekens (2012, s. 796) upozorňují ještě na skutečnost, že poplatníci ve Slovenské republice mohou požádat správce daně, aby 2 % z jejich zaplacené daně byla poskytnuta neziskovým organizacím, jako jsou například různé nadace a církve. Jedná se o tzv. daňovou asignaci, díky které neziskové organizace ve Slovenské republice mají mnohdy výrazný zdroj příjmů (vyšší částky se samozřejmě odvádí spíše z daní z příjmů právnických osob). Tento příspěvek může být poskytnut ovšem pouze za předpokladu, že tyto peníze dané organizace použijí na činnosti povolené zákonem, tedy na svou hlavní činnost.

4 SYSTÉM ZDANĚNÍ MEZD V RAKOUSKU

Při výpočtech sociálního i zdravotního pojištění v Rakousku, jak za zaměstnance, tak i zaměstnavatele, se pracovníci dělí dle povolání do různých skupin. Na základě tohoto rozdělení je poté každé skupině přiřazena jiná procentuální sazba například na penzijní či zdravotní pojištění. (Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2013)

4.1 Odvody sociálního pojištění

System sociálního zabezpečení se v Rakousku dělí na systém sociálního pojištění a systém sociální pomoci. System sociálního pojištění zabezpečuje dávky úrazového pojištění, důchodového pojištění, pojištění v nezaměstnanosti, pojištění proti platební neschopnosti a příspěvky do fondu bydlení. Dávky sociální pomoci už ale nespádají do koordinace systémů sociálního zabezpečení v rámci Evropské unie a jejich výplata je pouze v kompetenci místních úřadů. (Šimánek, 2014)

4.1.1 Poplatníci

Povinnost platby sociálního pojištění se týká všech osob vykonávajících práci v zaměstnaneckém poměru a jejich zaměstnavatelů. (Evropská komise, 2012)

4.1.2 Sazby

A opět i zde v Rakousku, stejně tak, jako tomu je ve Slovenské republice, se sociální pojištění skládá ze zcela jiných složek, než v České republice a také z mnohem více složek. Zaměstnavatelé i zaměstnanci jsou povinni hradit penzijní pojištění, pojištění pro případ nezaměstnanosti a přispívat do fondu bydlení. Zaměstnavatelé navíc hradí ještě úrazové pojištění a pojištění pro případ platební neschopnosti. (Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2014) Přehled jednotlivých složek sociálního pojištění a výše sazeb, které musí odvádět zaměstnanec i zaměstnavatel jsou uvedeny v následující tabulce (Tab. 3).

Tab. 3. Sazby sociálního pojištění v Rakousku (*Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2014*)

Sociální pojištění	Sazby zaměstnavatel	Sazby zaměstnanec
• penzijní pojištění	12,55 %	10,25 %
• pojištění pro případ nezaměstnanosti	3,00 %	3,00 %
• úrazové pojištění	1,40 %	-
• pojištění proti platební neschopnosti	0,55 %	-
• fond bydlení	0,50 %	0,50 %
• poplatek odborům	-	0,50 %
Celkem	18,00 %	14,25 %

Z penzijního pojištění se hradí dávky starobního a invalidního důchodu, dále také dlouhodobé rehabilitace, které jsou potřeba k návratu zaměstnance do zaměstnání (krátkodobé rehabilitace se hradí ze zdravotního pojištění). (Bundeskanzleramt Österreich, © 2014)

Pojištění pro případ nezaměstnanosti platí 3 % zaměstnanec i zaměstnavatel a slouží k úhradě dávek v nezaměstnanosti v případě ztráty zaměstnání. (Muratovic, 2009)

Úrazové pojištění poskytuje ochranu přímo při výkonu výdělečné činnosti, také i na cestě do práce a zpět. Zahrnuje preventivní opatření i peněžité plnění v případě újmy. (Evropská komise, 2012)

Pojištění proti platební neschopnosti chrání zaměstnance v případě insolvence zaměstnavatele. Z tohoto fondu se v případě potřeby vyplácí mzdy, na které zaměstnavateli nezbyly finanční prostředky. (Bundeskanzleramt Österreich, © 2014)

Fond bydlení slouží k rozvoji bydlení v Rakousku. Platí se z něj například příspěvky na opatření, které slouží ke snížení spotřeby energie (zateplení, nová okna), dále slouží také na výstavbu státních nájemních bytů a příspěvky na nájem pro sociálně slabší obyvatele. (Bundeskanzleramt Österreich, © 2014)

Poplatek odborům musí platit každý zaměstnanec, který je jejich členem. Odbory se podílejí na tvorbě a kontrole právních předpisů, poskytují svým členům různé služby, jako například poradenství v oblasti pracovního práva, sociálního a zdravotního pojištění a daní, zajišťují různá školení a podporují vzdělávání zaměstnanců. (Arbeiterkammer, 2014)

Kromě základních povinných odvodů na sociální zabezpečení jsou zaměstnavatelé ještě povinni odvádět určitá procenta z hrubých mezd. Platí se několik příspěvků, jejichž názvy lze jen těžce přeložit do českého jazyka, z tohoto důvodu budou uvedeny v původním jazyce.

První příspěvek se nazývá Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (DB), jeho výše je v celém Rakousku pro všechny stejná a činí 4,5 %. Z DB příspěvků jsou finančně podporováni rodiče dětí, například se platí přídavky na děti, financuje se jízda dětí do školy a ze školy, která je v Rakousku zdarma, a další. (Wirtschaftskammern Österreich, 2013) Další příspěvek se nazývá Dienstgeberzuschlag (DZ), tato částka se odvádí Rakouské hospodářské komoře, jejímž hlavním cílem je podpora zahraničního obchodu. Procento, které se odvádí, závisí na kraji, ve kterém zaměstnavatel sídlí. Přehled sazeb uveden je v následující tabulce (Tab. 4). (Wirtschaftskammern Österreich, 2014)

Tab. 4. Sazby DZ příspěvků dle krajů (Wirtschaftskammern Österreich, 2014)

Kraj	Výška sazby
Burgenland	0,44 %
Kärnten	0,41 %
Niederösterreich	0,40 %
Oberösterreich	0,36 %
Salzburg	0,42 %
Steiermark	0,39 %
Tirol	0,43 %
Vorarlberg	0,39 %
Wien	0,40 %

Der Betriebsvorsorge-Beitrag (BV-Beitrag) představuje doplňkové důchodové spoření, jehož sazba je 1,53 %. BV-Beitrag rovněž odvádí zaměstnavatel. (Wirtschaftskammern Österreich, 2013)

Dále se z hrubých mezd platí ještě místní daň, kterou je povinen platit zaměstnavatel. Sazba činí 3 % a platí se z ní například budování místní infrastruktury, opravy chodníků. (Bundesministerium für Finanzen, © 2014)

4.1.3 Vyměřovací základ

Minimální měsíční vyměřovací základ pro sociální pojištění je 395,31 EUR, maximální měsíční vyměřovací základ pro sociální pojištění činí 4 530 EUR. Existuje také maximální vyměřovací základ, který se využívá pro zvláštní odměny, 13. a 14. platy, ten činí 9 060 EUR ročně. (Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2014)

4.2 Odvody zdravotního pojištění

Pro účely výpočtu odvodů zdravotního pojištění jsou pracovníci v Rakousku rozděleni do několika skupin, dle míry nebezpečí, kterému jsou při své práci vystavováni. Speciální skupiny tvoří například zemědělci či horníci. V této práci se zaměřím ale pouze na dvě hlavní skupiny a těmi jsou manuální pracovníci (dělníci) a administrativní pracovníci, kteří pracují v kancelářích. (Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2013)

4.2.1 Plátcí

Povinnost úhrady zdravotního pojištění se týká všech osob vykonávajících práci v zaměstnaneckém poměru, osob účastnících se odborné přípravy, nezaměstnaných osob pobírajících dávky v nezaměstnanosti, osob samostatně výdělečně činných a spoustu dalších i menších skupin, které jsou povinny si platit zdravotní pojištění. Toto rozdělení vede k téměř úplnému pokrytí zdravotní péče v Rakousku. (Evropská komise, 2012)

4.2.2 Sazby

V následující tabulce (Tab. 5) si lze všimnout, že se liší sazby pro manuální a administrativní pracovníky. Liší se ovšem pouze poměr, v jakém manuální a administrativní pracovník přispívá sám na zdravotní pojištění a v jakém zdravotní pojištění hradí jeho zaměstnavatel. Výsledná sazba, která se musí zaplatit, je u obou pracovníků stejná – 7,65 %. Zdravotní pojištění kryje jak diagnózu onemocnění, tak i léčbu a následnou rehabilitaci. (Muratovic, 2009)

Tab. 5. Sazby zdravotního pojištění v Rakousku (*Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2014*)

Zdravotní pojištění	Sazby zaměstnavatel	Sazby zaměstnanec
Manuální práce	3,70 %	3,95 %
Administrativní práce	3,83 %	3,82 %

4.2.3 Vyměřovací základ

Vyměřovací základ u zdravotního pojištění je stejný, jako u sociálního pojištění. Minimální měsíční vyměřovací základ je 395,31 EUR, maximální měsíční vyměřovací základ pro zdravotní pojištění činí 4 530 EUR. Existuje také maximální vyměřovací základ, který se využívá pro zvláštní odměny, 13. a 14. platy, ten činí 9 060 EUR ročně. (*Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2014*)

Ze 13. a 14. platů se odvádí také jiná výše sociálního a zdravotního pojištění. Pro administrativního zaměstnance je celkový odvod sociálního a zdravotního pojištění 18,07 %, z těchto mimořádných odměn se odvádí částka o jedno procento nižší, pouze 17,07 %. Ke změně dochází i na straně zaměstnavatele, i zde se odvádí nižší částka, přesněji se odvod sociálního pojištění snižuje o 0,5 %. (*Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2014*)

4.3 Daň z příjmů fyzických osob

V Rakousku je zavedeno progresivní zdanění příjmů, což znamená, že čím vyšší mzdu máte, tím vyšší daň z příjmů fyzických osob musíte zaplatit.

4.3.1 Poplatníci

Daň z příjmů fyzických osob jsou povinny platit fyzické osoby, které jsou považovány za daňové rezidenty Rakouska, což znamená, že v Rakousku musí mít trvalé bydliště, nebo se tam zdržovat déle než 6 měsíců v roce. (*Boeijen-Ostaszewska a Schellekens, 2012, s. 81*)

4.3.2 Předmět daně

Příjmy se v Rakousku dělí do sedmi kategorií jako příjmy ze zemědělské činnosti a lesního hospodářství, příjmy z výkonu odborných a jiných nezávislých služeb, příjmy z obchodu a

podnikání (živnostníci), zaměstnanecké příjmy, kapitálové příjmy, příjmy z pronájmů a licenčních poplatků a ostatní příjmy. Příjem, který nespadá ani do jedné kategorie, je nezdanitelný příjem. (Široký, 2013, s. 308)

4.3.3 Základ daně a sazba daně

Základem daně je částka všech příjmů snižená o uznatelné výdaje, částky osvobozené od daně a ztráty z jednotlivých kategorií příjmů. Vypočtenou daň je poté ještě možné snížit o slevu. V Rakousku jsou slevy na dani například pro sezdané poplatníky, pro rodiče samoživitele, slevy na manžela/manželku bez vlastních příjmů. (Široký, 2013, s. 308)

V Rakousku také existují základní slevy, které snižují základ daně a dále slevy, které snižují již vypočtenou daňovou povinnost. Mezi základní slevy snižující základ daně patří Werbungskosten. Tato sleva se snaží kompenzovat zaměstnanci finance, které investoval do pracovních zařízení a nástrojů potřebných pro jeho práci, například počítač, mobilní telefon nebo pracovní oblečení. Roční sleva je 132 EUR. Tuto paušální částku si může zaměstnanec odečíst, jestliže náklady nevyčísil v přesné výši. Další sleva, Sonderausgaben, pomáhá snížit základ daně zaměstnancům, kteří si navíc platí různá pojištění, nebo například rekonstruují vlastní bydlení. Podporují se tím tak investice v Rakousku. Základní paušální sleva činí 60 EUR ročně. Nárok na vyšší slevu získají ti, kteří doloží přesnou částku vynaložených výdajů. (Bundesministerium für Finanzen, © 2014)

Slevy, které snižují daň, jsou základní zaměstnanecká sleva, která činí 54 EUR ročně a poté sleva na jízdné. Ta činí 291 EUR za rok a částečně hradí zaměstnanci náklady související s cestou z práce a do práce. Tato sleva náleží všem zaměstnancům, nezáleží na tom, jak daleko bydlí od místa výkonu své práce. Pro zaměstnance, kteří bydlí daleko od místa výkonu své práce, je zde ještě jiná sleva, která jim kompenzuje cestovní náklady (Pendlereuro). (Bundesministerium für Finanzen, © 2014)

Jak již bylo uvedeno, v Rakousku je progresivní sazba daně z příjmů fyzických osob, jednotlivé sazby jsou uvedeny v tabulce (Tab. 6). Neznamena to ale, že ten, kdo má příjem nad 60 000 EUR ročně, zaplatí z celé částky 50% daň. Výpočet se provádí stejně, jako je to například v České republice u solidární daně. Danou sazbou se daní pouze ta část zdanitelného příjmu, která překročí jednotlivé hranice.

Tab. 6. Sazby daně z příjmů fyzických osob v Rakousku (European Union, 2014)

Zdanitelný příjem	Sazba daně
do 10 999 EUR	0,00 %
11 000 EUR – 25 000 EUR	36,50 %
25 001 EUR – 60 000 EUR	43,20 %
nad 60 000 EUR	50,00 %

Ovšem i v případě sazby daně z příjmů fyzických osob existují výjimky pro mimořádné odměny. Zaměstnavatel smí ročně udělit zaměstnanci odměny až do výše 620 EUR bez nutnosti zdanění. Částka, která tuto sumu přesáhne, se daní sazbou 6 %. Suma 620 EUR tedy působí jako roční sleva na dani pro mimořádné odměny. Nelze si také nevšimnout, jak výrazně nižší je daň z příjmů pro tyto odměny. Sociální a zdravotní pojištění placené z těchto odměn se v případě zaměstnance snižuje o 1 % a v případě zaměstnavatele o 0,5 %, takže odvody se platí sice nižší, než z klasické mzdy, ale rozdíl není tak výrazný. Ovšem daň z příjmů je pouze 6 % a to se ještě základ pro tento výpočet snižuje o 620 EUR, pro zaměstnance jsou tyto odměny opravdu výhodné. (Wirtschaftskammern Österreich, 2014)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI ABC, S. R. O.

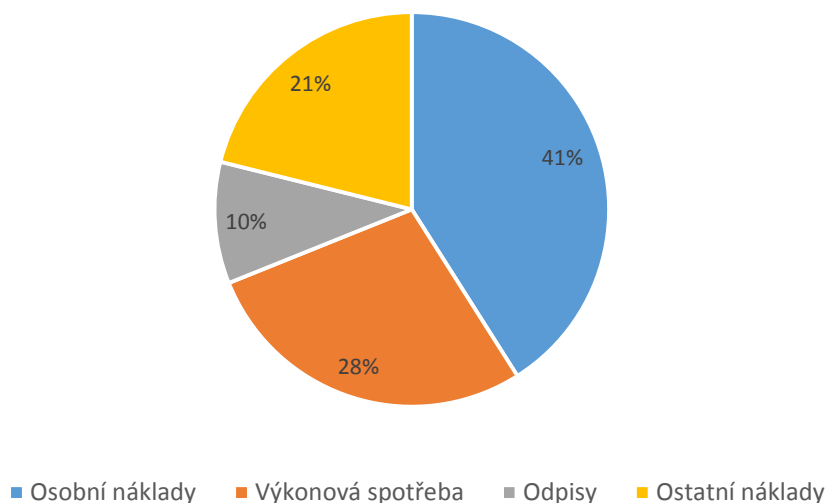
Společnost ABC, s. r. o., zabývající se informačními technologiemi, působí na českém trhu již 7 let a sídlí v Jihomoravském kraji. Zpočátku malá společnost se v posledních třech letech velmi rozrostla, což dokládá následující tabulka (Tab. 7) s vývojem počtu zaměstnanců v této společnosti. (Interní zdroj společnosti)

*Tab. 7. Počet zaměstnanců společnosti ABC, s. r. o.
(Interní zdroj společnosti)*

Rok	2011	2012	2013
Počet zaměstnanců	15	21	28

Z tabulky (Tab. 7) lze vidět, že od roku 2011 narostl počet zaměstnanců o téměř 54 % a nyní, v roce 2014 má společnost 30 zaměstnanců. (Interní zdroj společnosti)

Jelikož společnost stále roste, tak uvažuje nad otevřením nové pobočky. S růstem počtu zaměstnanců ovšem rostou i osobní náklady společnosti a vzhledem k tomu, že osobní náklady v tomto oboru nejsou zanedbatelné, společnost se rozhoduje, jestli zůstat pouze zde v České republice, nebo by bylo z hlediska osobních nákladů výhodnější si otevřít pobočku v zahraničí, například ve Slovenské republice, nebo v Rakousku.



Obr. 1. Podíl vybraných nákladů na celkových nákladech společnosti (Interní zdroj společnosti)

V předchozím grafu (Obr. 1) můžeme vidět, že podíl osobních nákladů na celkových nákladech společnosti tvoří 41 %, takže pokud by se společnosti podařilo alespoň z části osobní náklady snížit, nutno podotknout, že snížit jiným způsobem, než snížením mezd zaměstnancům, představovalo by to pro společnost velkou úsporu.

Ačkoliv se může zdát, že Rakousko je v porovnání s Českou republikou, nebo Slovenskou republikou z hlediska mezd nesrovnatelné a společnost by zaměstnancům v Rakousku musela dát mnohem vyšší mzdy, tak to není pravda. Pokud pracujete v jednotlivých zemích ve větších městech, jako například Brno, Praha, Bratislava či Vídeň, tak v oboru informačních technologií jsou mzdy na téměř stejné úrovni. (Interní zdroj společnosti)

5.1 Zaměření společnosti

Společnost se zaměřuje na malé a střední podniky, které si nemohou dovolit programové vybavení, jaké nabízejí velké společnosti působící v tomto oboru. Společnost ABC, s. r. o. proto nabízí těmto podnikům srovnatelné programy za nižší ceny, většinou s menším počtem různých funkcí, které jsou pro tyto menší podniky ale zcela dostačující. Většina klasických programů je totiž pro tyto podniky nejen drahá, ale také zbytečně složitá a obsahuje spoustu funkcí a možností, pro které tyto podniky nemají vůbec využití. Programy od společnosti ABC, s. r. o. jsou tím pádem ideální řešení, a jelikož takových menších a středních podniků existuje opravdu mnoho, společnost ABC, s. r. o. nemá problémy s hledáním zákazníků a o její služby je opravdu zájem. (Interní zdroj společnosti)

Kromě samotného vývoje software společnost poskytuje svým zákazníkům i servis a také nakupuje a prodává svým zákazníkům počítačové vybavení, které je v jednotlivých podnicích potřeba. (Interní zdroj společnosti)

5.2 Organizační struktura společnosti

Společnost má opravdu velmi jednoduchou organizační strukturu. Naprostá většina zaměstnanců této společnosti jsou programátoři a vývojáři software. Bez nich by samozřejmě tato společnost nemohla fungovat a vedení si je dobře vědomo faktu, že najít kvalitní a schopné zaměstnance v tomto oboru, kteří jsou schopni sami přemýšlet a vyvinout fungující program, je někdy opravdu velmi složité. S nalezením těch správných zaměstnanců měli problémy hlavně na počátku fungování společnosti. Nyní se zaměstnanci nejsou vůbec žádné problémy, a proto se jim snaží dát i odpovídající mzdové ohodnocení, aby si tyto schopné zaměstnance udrželi. (Interní zdroj společnosti)

Kromě těchto zaměstnanců zde pracují i dvě asistentky, které jsou pravou rukou vedení společnosti. Asistentky řeší veškeré administrativní záležitosti, přijímají telefonáty, připravují různé podklady pro porady, během pracovní doby absolvují spoustu pochůzek po úřadech a evidují poštu. A poté je zde samozřejmě i vedení společnosti, které udává směr a dlouhodobou strategii celé této neuvěřitelně se rozvíjející společnosti. Společnost má tři jednatele, kteří ji řídí. (Interní zdroj společnosti)

6 OBECNÁ KOMPARACE ZDANĚNÍ MEZD

Jako první člověka může napadnout prosté porovnání celkové výšky jednotlivých povinných odvodů sociálního a zdravotního pojištění zaměstnavatelů v jednotlivých zemích a na základě jedné tabulky vyhodnotit celou situaci. V následující tabulce (Tab. 8) na první pohled vidíte, že celkové odvody zaměstnavatele jsou jednoznačně nejnižší a tedy i nejvýhodnější v Rakousku. Je tam mnohem nižší jak sociální, tak i zdravotní pojištění. Česká a Slovenská republika jsou na tom velmi podobně, ačkoliv Slovenská republika má přece jen o 1,2 % odvody vyšší. Na základě tohoto způsobu srovnání by se k hrubým mzdám jednoduše přičetly náklady na odvody sociálního a zdravotního pojištění, tím by se určila celková výše osobních nákladů a určilo by se, že pro společnost ABC, s. r. o. by bylo nejvýhodnější umístit provozovnu do Rakouska.

Tab. 8. Výška odvodů zaměstnavatele v procentech

	Česká republika	Slovenská republika	Rakousko
Sociální pojištění	25,00 %	25,20 %	18,00 %
Zdravotní pojištění	9,00 %	10,00 %	3,83 %
Celkem	34,00 %	35,20 %	21,83 %

Nevýhoda takového postupu spočívá v tom, že výpočet vychází z hrubých mezd, ovšem hrubá mzda by neměla být jednotným základem pro vzájemné porovnávání. Pomocí tohoto výpočtu, na kterém je založena také většina kalkulaček čistých mezd a osobních nákladů dostupných na internetu, získáme v každé z těchto porovnávaných zemí jak jinou výši výsledných osobních nákladů, tak i zcela jinou čistou mzdu zaměstnance. Nehledě na to, že v Rakousku jsou kromě povinného sociálního a zdravotního pojištění povinné i další srážky z mezd na straně zaměstnavatelů a tím se zvyšuje částka, kterou zaměstnavatelé z hrubých mezd zaměstnanců musejí zaplatit.

A právě z výše zmiňovaných důvodů je lepší tento problém řešit trochu jiným způsobem. Abychom získali jednotný základ pro porovnání ve všech zemích z pohledu zaměstnavatele, tak budeme raději porovnávat výsledné sumy osobních nákladů a čistých mezd, nikoli hrubé mzdy, které jsou pouze základem pro výpočet těchto dvou částek, které nás v podstatě nejvíce zajímají. Jako zaměstnavatele nás totiž nemůže zajímat pouze to, kolik nás zaměstnanec

stojí peněz, tedy osobní náklady, ale také i jaká čistá mzda zaměstnanci z těch celkových osobních nákladů plyne.

Na jednotlivá porovnání ve všech třech zemích se podíváme v následujících kapitolách, také zde bude popsán výpočet čisté mzdy v jednotlivých zemích, jelikož v každé ze zemí se postup výpočtu čisté mzdy liší, liší se základ daně pro výpočet daňové povinnosti. Při výpočtech budeme vycházet z průměrných osobních nákladů na jednoho zaměstnance ve společnosti ABC, s. r. o.

6.1 Česká republika

Průměrné měsíční osobní náklady na jednoho zaměstnance ve společnosti ABC, s. r. o. činí 81 874 Kč. Z této částky budeme vycházet při výpočtech. (Interní zdroj společnosti)

Tab. 9. Výpočet čisté mzdy zaměstnance v České republice

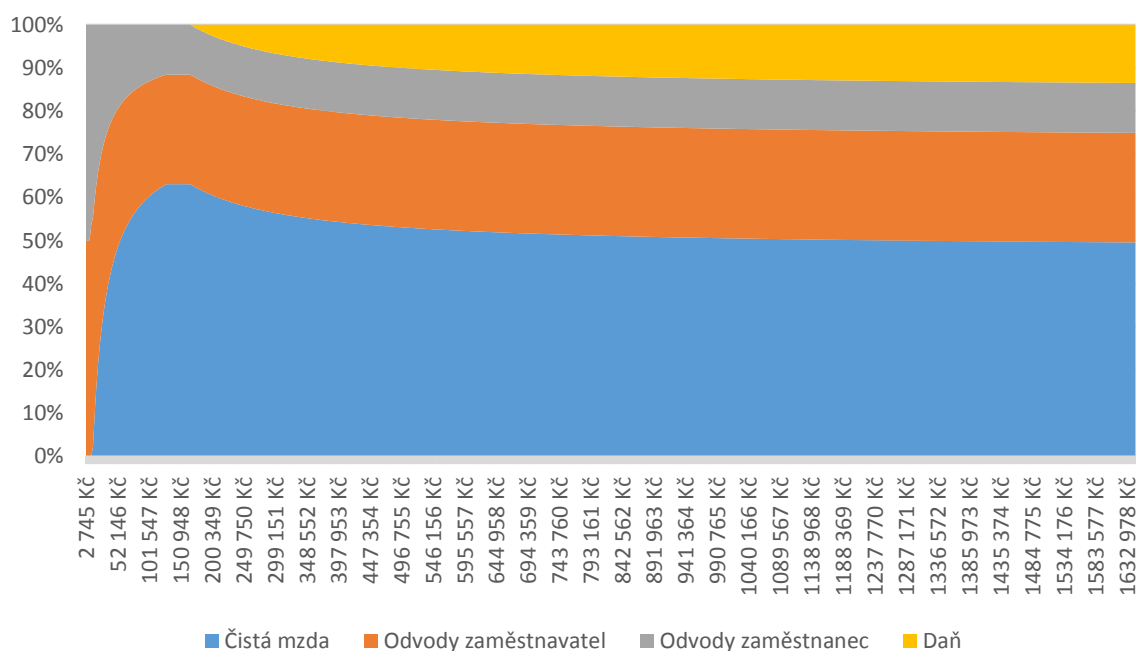
Osobní náklady	81 874 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatel	15 275 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatel	5 499 Kč
Hrubá mzda zaměstnance	61 100 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec	3 972 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec	2 750 Kč
Základ daně zaokrouhlený	81 800 Kč
Daň	12 270 Kč
Základní sleva	2 070 Kč
Daň po slevě	10 200 Kč
Čistá mzda	44 178 Kč
Čistá mzda za rok	530 136 Kč

V České republice jako základ daně slouží hrubá mzda zaměstnance, která se ještě musí navýšit o sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem, tedy o celkem 34 %. Povinné sociální a zdravotní pojištění jak za zaměstnance, tak i za zaměstnavatele se zaokrouhuje na celé Kč nahoru. Tento základ daně se zaokrouhlí na celá sta Kč dolů a teprve z něj se

vypočítá 15% daň. Vypočtenou daň můžeme snížit ještě o slevy na dani, v našem případě použijeme pouze základní slevu na poplatníka, která činí za měsíc 2 070 Kč.

Čistou mzdu poté spočítáme jako hrubou mzdu zaměstnance, od které odečteme sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnancem, celkem 11 % a poté odečteme ještě výslednou daňovou povinnost, která nám vyšla po uplatnění slevy. Z výpočtu vidíme, že v průměru ve společnosti tvoří čistá mzda téměř 54 % z osobních nákladů. Zaměstnanec dostane jako čistou mzdu 72 % ze své hrubé mzdy. Abychom mohli porovnat výslednou výši čisté mzdy i v ostatních zemích, tak je nutný přepočtení na eura. V eurech tedy čistá mzda v České republice činí 1 609,69 EUR.

Pro lepší představu složení osobních nákladů v České republice se můžeme podívat na následující graf (Obr. 2), který zobrazuje průběžnou skladbu jednotlivých složek ročních osobních nákladů postupně v závislosti na tom, jak tyto osobní náklady rostou.



Obr. 2. Složení osobních nákladů v České republice v procentech

V grafu (Obr. 2) osa x představuje celkové roční osobní náklady, začínající od nuly a osa y procentuální složení osobních nákladů. Můžeme vidět, že zpočátku zde není žádná čistá mzda, ani daň. Jedná se o ojedinělé případy, kdy lidé pracují na vedlejší úvazky, čili mohou mít nižší hrubou mzdu, než je povinná minimální mzda. Někteří takto pracující lidé vydělávají opravdu málo a musí například ještě doplácet na minimální vyměřovací základ na zdravotní pojištění, jejich čistá mzda pak ani nemusí dosáhnout kladných hodnot. Proto se osobní

náklady v tomto případě skládají pouze z povinných odvodů za zaměstnance a zaměstnavatele, případně velmi malé čisté mzdy.

Poté od hranice minimální měsíční hrubé mzdy do 166 000 Kč osobních nákladů za rok můžeme vidět, že je podíl čisté mzdy na osobních nákladech nejvyšší. Jedná se o situaci, kdy vypočtená daň před slevou je nižší, nebo rovna základní slevě na poplatníka. Díky této slevě se zaměstnanci sníží daň, dokonce až na nulu a díky tomu ze své mzdy zaplatí pouze povinné sociální a zdravotní pojištění a žádnou daň a zbytek mu tak vyšší částka k výplatě. Za této situace tvoří nejvyšší procentuální podíl na osobních nákladech čistá mzda.

Od této hranice se procentuální poměr veškerých složek mění v závislosti na výšce slevy na dani. Při velmi vysokých mzdách, které již nejsou zahrnuty v tomto grafu, procentuální složení osobních nákladů ovlivňuje také maximální vyměřovací základ pro sociální pojištění.

6.2 Slovenská republika

Pro výpočet čisté mzdy ve Slovenské republice použijeme kurz ČNB a průměrné měsíční osobní náklady na jednoho zaměstnance v Kč převedeme do EUR.

Tab. 10. Výpočet čisté mzdy zaměstnance ve Slovenské republice

Osobní náklady	2 983,17 EUR
Sociální pojištění zaměstnavatel	556,01 EUR
Zdravotní pojištění zaměstnavatel	220,65 EUR
Hrubá mzda zaměstnance	2 206,51 EUR
Sociální pojištění zaměstnanec	207,40 EUR
Zdravotní pojištění zaměstnanec	88,26 EUR
Základ daně	1 910,85 EUR
Nezdanitelná část základu daně	251,91 EUR
Upravený základ daně	1 658,94 EUR
Daň	315,19 EUR
Čistá mzda	1 595,66 EUR
Čistá mzda za rok	19 147,92 EUR

Ačkoliv se na první pohled může zdát, že zdanění mezd ve Slovenské republice je o dost vyšší, než v České republice, jelikož v České republice je daň z příjmů fyzických osob 15 % a ve Slovenské republice je to 19 %, není to tak úplně pravda. Ve Slovenské republice je totiž zcela jiný způsob výpočtu čisté mzdy, než u nás a proto se daň počítá ze zcela jiného základu daně.

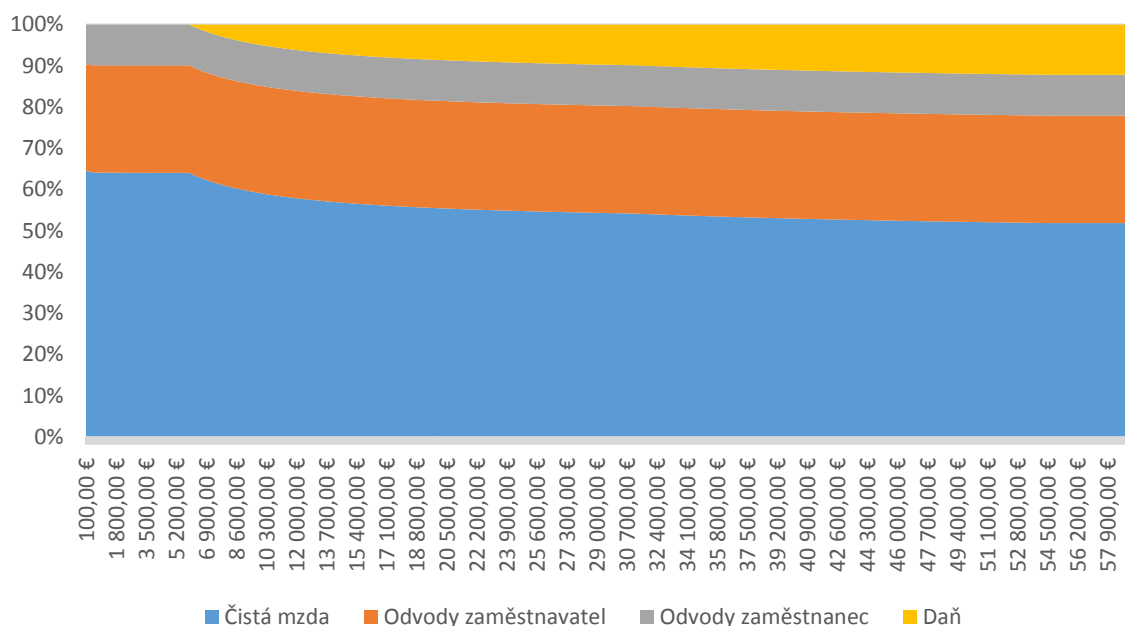
Základ daně se ve Slovenské republice vypočte jako hrubá mzda, od které se odečte sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnancem. Již zde lze jasně vidět rozdíl mezi těmito dvěma zeměmi. V České republice se základ pro výpočet daně z příjmů ještě zvyšuje, konkrétně o 34 %, aby zaměstnanec musel odvést vyšší daň. Naopak ve Slovenské republice je tomu přesně naopak a hrubá mzda zaměstnance se pro výpočet daňové povinnosti snižuje. Základ daně lze ještě snížit o nezdanitelnou část základu daně, v našem případě jsme použili základní nezdanitelnou část daně na poplatníka. Tato nezdanitelná část základu daně není pro všechny stejně vysoká, ale odvíjí se od výšky základu daně.

Výpočet samotné čisté mzdy se pak provede v podstatě stejně, jako v České republice. Z hrubé mzdy zaměstnance se odečte sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnancem a výsledná daňová povinnost. Rozdíl je pouze v tom, že se od vypočtené daně již neodečítá sleva na dani, jako je tomu v České republice. Tato sleva již byla odečtena před vypočtením daně. Sleva ve Slovenské republice tedy snižuje základ pro výpočet daně, sleva v České republice snižuje již vypočtenou daňovou povinnost.

Abychom porovnali výsledky v obou zemích, ve Slovenské republice nakonec vyšla čistá mzda nižší, než v České republice, ale není to ani zdaleka o tolik, kolik by se mohlo na první pohled předpokládat. Výsledné mzdy jsou téměř totožné, i zde tvoří čistá mzda podíl na osobních nákladech téměř 54 % a zaměstnanec dostane k výplatě zhruba 72 % z jeho hrubé mzdy.

Pomocí výše uvedeného výpočtu je sestaven graf (Obr. 3) skladby ročních osobních nákladů. Můžeme si všimnout, že začátek je zcela jiný, než v České republice. Vzhledem k tomu, že ve Slovenské republice neexistuje minimální vyměřovací základ pro zdravotní pojištění, má průběh tohoto grafu na začátku konstantní procentuální podíl čisté mzdy, na rozdíl od České republiky, kde byl nárůst čisté mzdy velmi prudký. Maximální čistá mzda a konstantní odvody jsou do částky 5 937 EUR, do této částky se také neplatí žádná daň, jelikož vypočtenou daň pokryje sleva na dani. Od této částky se poté zvyšuje poměr daně, kterou je nutné zaplatit, na úkor vyplacené čisté mzdy, která náleží zaměstnanci. Zde lze vidět také

určitou progresi, jelikož se zvyšujícími se osobními náklady, tedy také hrubou mzdou zaměstnance, se snižuje nezdanitelná část základu daně.



Obr. 3. Složení osobních nákladů ve Slovenské republice v procentech

6.3 Rakousko

Situace v Rakousku je u výpočtu čisté měsíční mzdy trochu složitější, jelikož v Rakousku jsou povinné i 13. a 14. platy, což se platí jako mimořádná odměna za dovolenou a Vánoce. Tyto mimořádné odměny jsou sice ve stejné výši, jako klasická měsíční hrubá mzda, ovšem odvádí se z nich jiná procenta sociálního pojištění, než z klasické hrubé mzdy a také se daní jinou sazbou. Z tohoto důvodu bude mít tabulka (Tab. 11) o jeden výpočtový sloupec navíc a v tomto sloupci se budou počítat mimořádné odměny a jejich zdanění. Při výpočtu DZ příspěvků se použije sazba pro Vídeň.

Výpočet proběhne tak, že se spočítá čistá mzda za klasických dvanáct měsíců a poté čistá mzda za dva měsíce odměn. Tyto dvě výsledné částky sečteme a vydělíme dvanácti. Získáme tak měsíční mzdu, čili klasickou mzdu za jeden měsíc, která bude ještě zvýšená o jednu dvanáctinu mimořádných odměn. Kdybychom počítali zcela bez těchto odměn, získali bychom zkreslený údaj o čisté mzdě, jelikož zaměstnanec by dostal ještě mzdy za další dva měsíce navíc, které by v tomto výpočtu nebyly zahrnuty.

Jak již bylo uvedeno, tak z mimořádných odměn se odvádí jiná procenta, než z klasické měsíční mzdy, proto i osobní náklady společnosti jsou v každém sloupci rozdílné. Celková roční suma osobních nákladů ovšem vychází stejně, jako u ostatních dvou zemí.

Tab. 11. Výpočet čisté mzdy zaměstnance v Rakousku

Osobní náklady	2558,40 EUR	2548,65 EUR
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatel	425,49 EUR	415,74 EUR
Ostatní povinné odvody	183,80 EUR	183,80 EUR
Hrubá mzda	1 949,10 EUR	1 949,10 EUR
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnanec	352,20 EUR	332,71 EUR
Základ daně za rok	19 162,82 EUR	3 232,78 EUR
Slevy snižující základ daně za rok	192 EUR	620 EUR
Základ daně upravený za rok	18 970,82 EUR	2 612,78 EUR
Daň za rok	2 909,35 EUR	156,76 EUR
Slevy na dani za rok	345 EUR	-
Daň po slevách za měsíc	213,70 EUR	78,38 EUR
Čistá mzda za měsíc	1 383,21 EUR	1 538,01 EUR
Průměrná čistá mzda za měsíc	1 639,54 EUR	-
Čistá mzda za rok	19 674,49 EUR	-

Ve druhém sloupci tabulky je výpočet klasické mzdy a ve třetím sloupci tabulky je výpočet mimořádných odměn.

Jak již bylo uvedeno, v Rakousku kromě povinného sociálního a zdravotního pojištění musí zaměstnavatel platit z mezd svých zaměstnanců také další příspěvky, které se sice neřadí do sociálního či zdravotního pojištění, ale jsou také povinné pro všechny zaměstnavatele. K čemu tyto příspěvky slouží, bylo vypsáno již v teoretické části této práce.

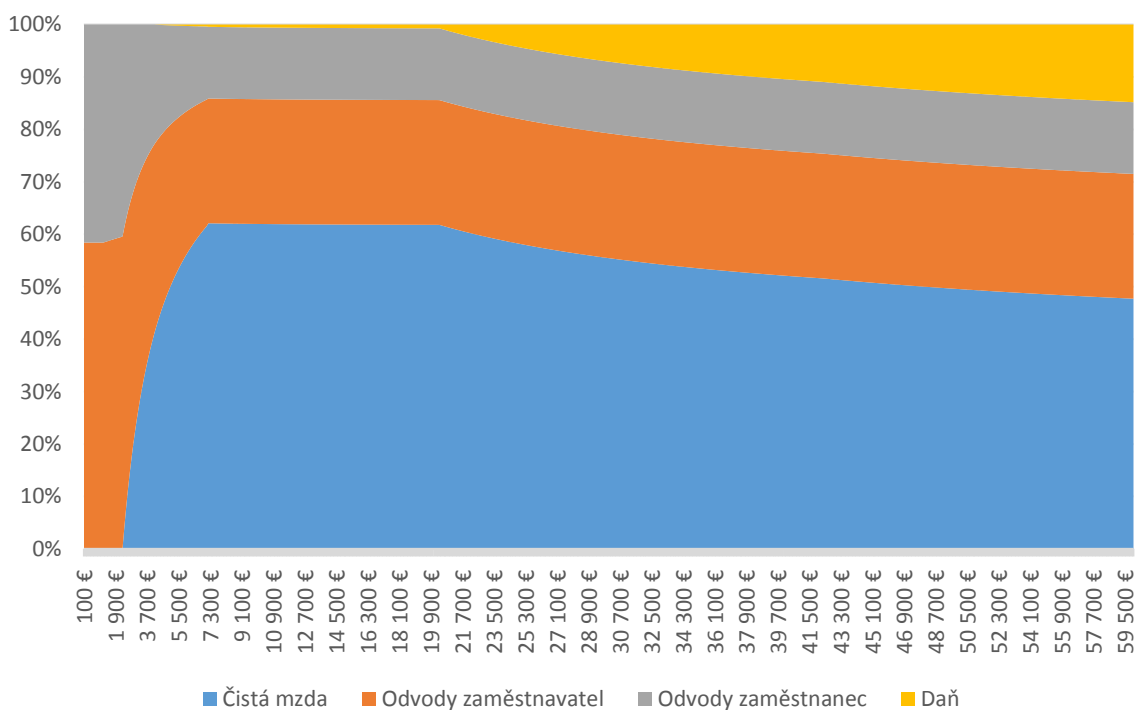
Základem daně, který si v tomto výpočtu vyčíslíme za rok je, stejně jako ve Slovenské republice, hrubá mzda, která se sníží o sociální a zdravotní pojištění zaměstnance. Od tohoto ročního základu daně se odečtou roční slevy snižující základ daně a získáme upravený základ daně po slevách. Teprve z tohoto upraveného základu daně se bude počítat daň, která se ještě sníží o slevy na dani. Teprve nyní se opět můžeme vrátit do měsíčního výpočtu a čistou mzdu

získáme tak, že od měsíční hrubé mzdy odečteme sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem a výslednou měsíční daň.

Nyní zde máme dvě čisté měsíční mzdy, které si vyčíslíme ročně a abychom získali průměrnou měsíční mzdu, která bude obsahovat i poměrnou část odměn, musíme roční čistou mzdu vydělit dvanácti.

Z výpočtů jasně vidíme, že kdybychom počítali v Rakousku bez odměn, čistá mzda by vyšla jako nejnižší ze všech třech zemí. Jelikož tyto odměny rozhodně nejsou zanedbatelné, tak nám zvednou průměrnou čistou mzdu o tolik, že v Rakousku vyjde nakonec jako nejvyšší.

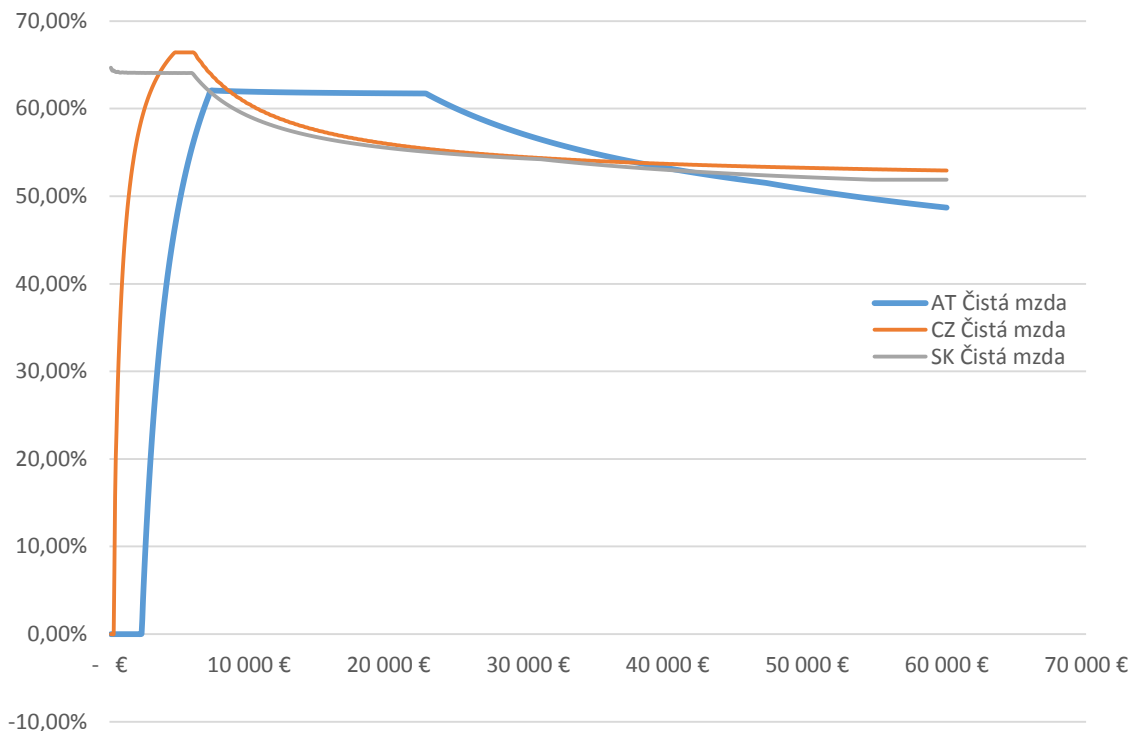
A opět se podíváme i vyjádření v grafu (Obr. 4). Zde je díky minimálním vyměřovacím základům začátek opět stejný, jako byl v České republice. Hodně dlouho tvoří daň osobní náklady pouze z minimální části, je to proto, že v Rakousku dost vysoká hranice pro nulovou daň. Největší poměr čisté mzdy začíná na 7 260 EUR osobních nákladů ročně a končí u 22 600 EUR ročně, což je hranice pro nulovou daň z příjmů fyzických osob. Od této částky se poměr čisté mzdy na osobních nákladech společnosti pouze snižuje. Poměr daňové povinnosti v osobních nákladech se zvyšuje o značnou část, je to zapříčiněno progresivním zdaněním, jelikož čím vyšší roční mzdu máme, tím vyšší je u něj zdanění.



Obr. 4. Složení osobních nákladů v Rakousku v procentech

6.4 Celkové srovnání

Tento souhrnný graf (Obr. 5) zobrazuje, kolik procent tvoří čistá mzda na osobních nákladech v závislosti na jejich růstu ve všech třech srovnávaných zemích.



Obr. 5. Srovnání podílu čisté mzdy na osobních nákladech

Vidíme, že Slovensko je z tohoto pohledu nejvýhodnější, pouze ale u podprůměrných mezd. Mnohem lépe je na tom Česká republika a Rakousko, které se navzájem střídají. Okolo 6 000 EUR je výhodnější Česká republika, podíl čisté mzdy na osobních nákladech tvoří až 66 %. Od této hranice je nejvýhodnější Rakousko, ovšem pouze do doby, kdy jsou roční osobní náklady a tedy i hrubá mzda příliš vysoké. V ten okamžik se začíná projevovat progresivní zdanění, vysoké odvody za zaměstnance v Rakousku a výhodnější se ukazuje být opět Česká republika. V České republice je sice zavedena solidární daň pro vysoké příjmy obyvatel, rozdíl mezi sazbami ovšem není až tak vysoký, jako v Rakousku, kde nejvyšší sazba daně z příjmů fyzických osob činí až 50 %. Pro opravdu velmi nadstandardní příjmy je nejvýhodnější Česká republika, pro průměrné a lehce nadprůměrné příjmy zase Rakousko.

7 KOMPARACE PRO SPOLEČNOST ABC, S. R. O.

V předchozí kapitole jsme si na průměrné mzdě a průměrných osobních nákladech ukázali základní rozdíly v systémech zdanění mezd v jednotlivých zemích, také jsme si popsali způsob výpočtu čistých mezd a na grafech ukázali, z kolika procent se v jednotlivých zemích skládají osobní náklady v různé výši z čisté mzdy, odvodů a daně. V této kapitole bude provedena komparace systému zdanění mezd přímo pro společnost ABC, s. r. o.

Společnost se rozhoduje, do které z těchto tří zemí by bylo nejvýhodnější umístit provoznu, ovšem za předpokladu, že výsledné čisté mzdy zaměstnanců budou na stejné úrovni, jako byly doteď. Společnost chce pro své budoucí zaměstnance udržet určitou úroveň čistých mezd a zároveň by ráda alespoň o nějaké procento snížila osobní náklady, které bude muset platit.

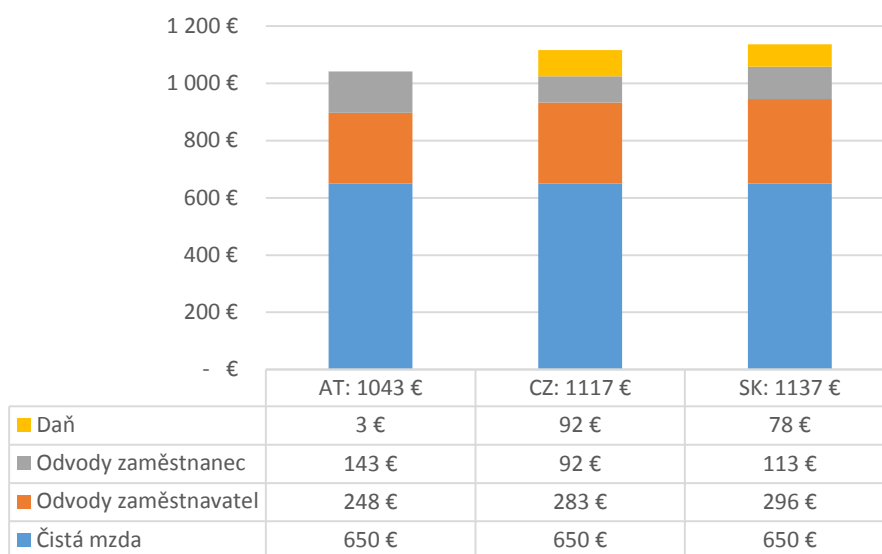
Ve společnosti ABC, s. r. o. pracují zaměstnanci na třech mzdových úrovních – asistentka, programátoři a vývojáři a vedení společnosti. Pro všechny tyto mzdové úrovně si v každé zemi spočítáme, jaká bude zaměstnanci vycházet čistá mzda a jaké z toho poplynou společnosti osobní náklady.

7.1 První úroveň mezd

Pro všechny tři úrovně mezd ve všech zemích kvůli srovnatelnosti budeme počítat v eurech. Asistentka bude dostávat nejnižší mzdu, která činí 650 EUR za měsíc čistého.

Z grafu (Obr. 6) jasně vidíme, že nejnižší jsou náklady pro zaměstnavatele v Rakousku. V Rakousku je také docela vysoká hranice, do které se neplatí daň z příjmů, což jde v grafu také velmi dobře vidět. Jelikož se tato mzda nachází těsně nad touto hranicí, která činí 11 000 EUR za rok a daň se platí pouze z částky, která tuto hranici převyšuje, je výsledná daň, kterou zaplatí zaměstnanec pouze 3 EUR.

V Rakousku i v České republice jsou při této mzdové úrovni osobní náklady téměř stejné, ve Slovenské republice jsou ale vyšší odvody, které platí zaměstnanec. Odvodů zaměstnance je důležité si všimnout i v Rakousku, kde jsou jasně nejvyšší. Jde vidět, že nízké odvody zaměstnavatelů jsou v Rakousku na úkor toho, co si musí zaměstnanec ze mzdy zaplatit sám.



Obr. 6. Srovnání mezd pro mzdu asistentky

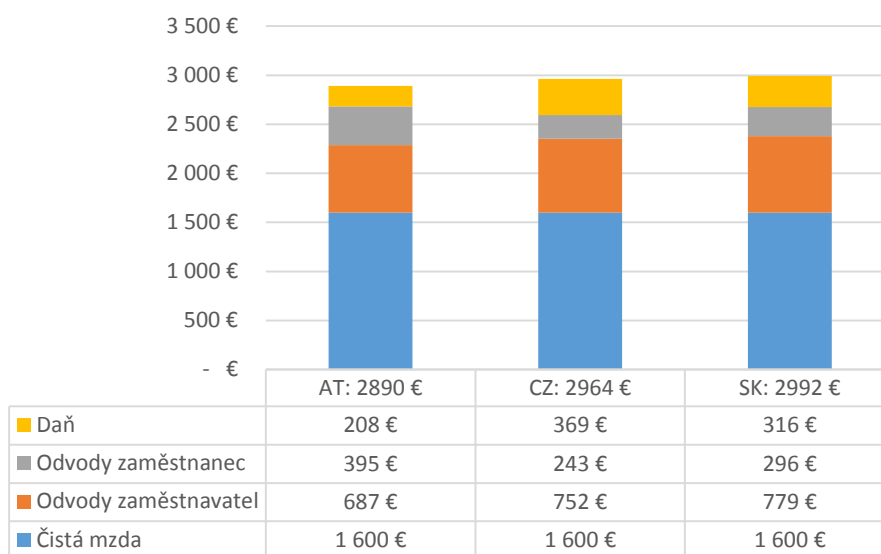
7.2 Druhá úroveň mezd

Programátoři a vývojáři podnikového software dostávají čistou mzdu 1 600 EUR.

Můžeme vidět, že na této mzdové úrovni v Rakousku už pomalu roste daň, ačkoliv je stále nejnižší ze všech srovnávaných zemí. Naopak výraznější rozdíl v daňové povinnosti je nyní mezi Českou a Slovenskou republikou. V Rakousku se o značnou část zvyšují odvody za zaměstnance, ty jsou naopak v České republice nejnižší. Co nás ale zajímá více, jsou odvody za zaměstnavatele, které jsou opět v Rakousku nejnižší.

Ačkoliv to může vypadat, že pro zaměstnavatele je Rakousko velmi výhodné, jelikož jsou tam odvody nejnižší, ale naopak zaměstnanec je povinen platit odvody o to vyšší, je nutné připomenout, že i přes tato fakta zaměstnanec platí nejnižší daň a přitom dostává stejnou čistou mzdu, jako zaměstnanec v České nebo Slovenské republice.

Podstatné je také to, že ve společnosti ABC, s. r. o. je nejvíce zaměstnanců právě v této mzdové úrovni a i v budoucí zahraniční pobočce by tomu tak bylo. Proto je důležité, že největší úspora v nákladech na sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatele je právě zde.



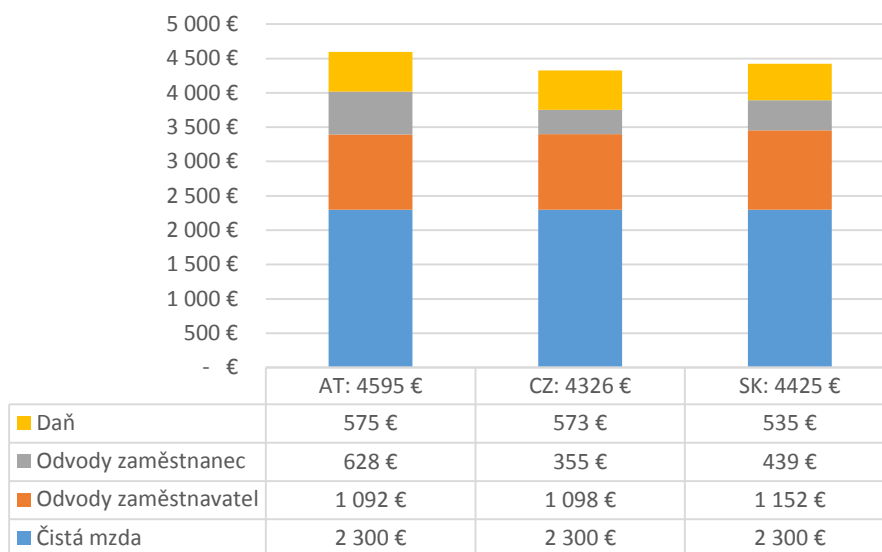
Obr. 7. Srovnání mezd pro mzdu programátora / vývojáře

7.3 Třetí úroveň mezd

A třetí, nejvyšší úroveň mzdového ohodnocení má přirozeně vedení podniku, činí celkem 2 300 EUR měsíčně.

Při takto vysoké mzdě se v Rakousku jednoznačně projevuje progresivní zdanění, jelikož při této mzdové úrovni se již dostáváme do třetí kategorie zdanitelných příjmů, které se daní sazbou 43,20 %. U dvou předchozích grafů byla v Rakousku vždy daňová povinnost mnohem nižší, než v ostatních dvou zemích, zde je jasně vidět, že se Rakousko dostává na jejich úroveň. Dokonce i odvody za právnickou osobu se v tomto případě téměř rovnají, ačkoliv v Rakousku jsou stále nejnižší. Velmi vysoké jsou na druhou stranu v Rakousku odvody za zaměstnance, téměř dvakrát vyšší, než v České republice. Jako nejméně výhodná se nám z hlediska odvodů sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnavatele opět jeví Slovenská republika, kde jsou tyto odvody nejvyšší na všech třech úrovních mezd.

Nejvyšší jsou ovšem při této mzdové úrovni celkové osobní náklady v Rakousku, nejvýhodněji nyní vychází pro společnost Česká republika. Ale jak již bylo uvedeno výše, společnost zaměstnává pouze malý počet vedoucích pracovníků, kteří mají tuto mzdu, a vysoké osobní náklady na této mzdové úrovni vyrovná vyšší počet zaměstnanců ve druhé mzdové úrovni, kde je úspora osobních nákladů značná.



Obr. 8. Srovnání mezd pro mzdu vedení

8 ZÁVĚREČNÉ SHRnutí A DOPORUČENÍ

V této poslední kapitole si vyhodnotíme výsledky veškerých výpočtů a grafů v této práci a na základě nich doporučíme společnosti ABC, s. r. o., ve které zemi si má zřídit pobočku, aby to pro ni z hlediska výšky osobních nákladů bylo nejvýhodnější, a také doporučíme zaměstnancům, ve které zemi a při jaké výšce mzdy je pro ně nejvýhodnější pracovat, aby získali co nejvyšší možnou čistou mzdu.

8.1 Doporučení pro společnost ABC, s. r. o.

Cílem této práce bylo srovnat systém zdanění mezd v České republice, Slovenské republice a Rakousku a doporučit společnosti ABC, s. r. o., jestli rozšířit své působení pouze v České republice a zřídit zde novou pobočku, nebo by bylo z hlediska úspory osobních nákladů vhodnější zřídit pobočku buď ve Slovenské republice, nebo v Rakousku. Jak již bylo uvedeno, společnost chce zachovat úroveň čistých mezd svých zaměstnanců i v zahraničí, takže úspory by mělo být dosaženo pouze snížením nákladů na povinné odvody.

V předchozí kapitole byl proveden propočten osobních nákladů v jednotlivých zemích vycházející ze stejné čisté mzdy, propočty byly uvedeny pro každou ze mzdových úrovní společnosti. Z těchto výpočtů nám jednoznačně vyšlo, že nejvýhodnější z hlediska výšky osobních nákladů je pro společnost Rakousko, poté Česká republika a jako nejméně výhodná země se z toho pohledu stala Slovenská republika, která měla odvody za zaměstnavatele vždy jasně nejvyšší.

V nové pobočce v Rakousku by pracovalo celkem 10 zaměstnanců, z toho jeden vedoucí pracovník, jedna asistentka a osm programátorů / vývojářů. V následující tabulce (Tab. 12) si ukážeme, jaká bude úspora osobních nákladů pro toto personální obsazení nové pobočky, pokud se společnost rozhodne umístit pobočku do Rakouska, místo toho, aby vybudovala novou pobočku v České republice. Slovenská republika v této závěrečné srovnávací tabulce není uvedena, jelikož na základě předcházejících výpočtů a grafů je vidět, že ve Slovenské republice jsou pro tuto společnost nejméně výhodné podmínky a ve dvou ze tří mzdových úrovní jsou ve Slovenské republice nejvyšší osobní náklady. Co se třetí mzdové úrovně týče, tam nejvýhodněji vychází Česká republika, takže společnost se bude rozhodovat pouze mezi Českou republikou a Rakouskem, v žádném případě by na základě těchto výpočtů neuvažovala o pobočce ve Slovenské republice.

Tab. 12. Srovnání celkových měsíčních osobních nákladů pro novou pobočku

Pracovní pozice	Česká republika	Rakousko
Vedoucí pracovník	4 326 EUR	4 595 EUR
Asistentka	1 117 EUR	1 043 EUR
Programátoři / vývojáři	23 712 EUR	23 120 EUR
Celkem	29 155 EUR	28 758 EUR

Můžeme vidět, že pro dané složení pracovníků je měsíční úspora téměř 400 EUR, pokud by pobočka byla v Rakousku. Není to sice vysoká suma, ale je to pouze měsíční suma a při hodně nízkém počtu zaměstnanců. Při přepočtu na české koruny činí úspora téměř 131 000 Kč za rok. Navíc této úspory se dosáhne i přesto, že čisté mzdy zaměstnanců zůstanou stejné.

Pobočka v Rakousku, o které se uvažuje, ovšem neznamená pro společnost ABC, s. r. o. pouze šanci ušetřit. Samozřejmě, že ušetřené peníze na osobních nákladech nejsou jediným lákadlem a společnost si uvědomuje, že pro zřízení pobočky v zahraničí je nutná nějaká počáteční finanční investice. Bude potřeba kromě výdajů na mzdy uhradit také náklady na nové prostory a vybavení, to by bylo ovšem potřeba i v případě, pokud by se rozhodli zřídit pobočku v České republice.

V Rakousku se totiž také jedná o velikou příležitost pro tuto společnost, která se může prosadit na novém trhu, na zahraničním trhu. Také si samozřejmě může získat nové zákazníky a nové zkušenosti a pod tlakem nové konkurence se zlepšovat. Pro takovouto mladou a ambiciózní společnost je velkou výzvou zřídit si pobočku v zahraničí.

8.2 Doporučení pro zaměstnance

Pokud se na to podíváme pouze z pohledu zaměstnance a výšky jeho čisté mzdy, kterou dostane, tak i zde platí, že Slovenská republika nevychází výhodně, avšak oproti České republice to není nějak výrazný rozdíl. Při nízkých mzdách vychází nejvýhodněji Česká republika. Pokud se přesuneme do rozmezí průměrné až lehce nadprůměrné mzdy, tak opravdu velmi výrazný rozdíl můžeme vidět v Rakousku, kde je podíl čisté mzdy na osobních nákladech suverénně nejvyšší. Pokud má někdo ale vysoce nadprůměrné příjmy, opět je výhodné vrátit se zpět do České republiky, jelikož v Rakousku jsou pro nadprůměrné příjmy opravdu

vysoké sazby daně z příjmů fyzických osob, které dosahují sazby až 50 %. V České a Slovenské republice je pro vyšší příjmy také vyšší sazba daně z příjmů fyzických osob, ovšem tato zvýšená sazba činí v České republice pouze 22 % a ve Slovenské republice 25 %, což je o polovinu méně, než v Rakousku.

Česká republika je ještě výhodnější oproti Slovenské republice také díky tomu, že slevy na dani jsou zde konstantní pro všechny výšky příjmů, to samé platí i v Rakousku. Ve Slovenské republice se ovšem už i základní sleva na poplatníka spolu s vysokými příjmy snižuje.

ZÁVĚR

Cílem této práce bylo získat přehled ohledně systémů zdanění mezd v České republice, Slovenské republice a Rakousku. Na základě tohoto zjištění poté doporučit dané společnosti, která země je pro ni z hlediska výšky osobních nákladů nejvýhodnější a ve které by si měla zřídit pobočku.

Teoretická část obsahuje základní charakteristiky systému zdanění mezd v jednotlivých zemích. Podrobně jsou tam popsány jednotlivé povinné odvody zdravotního a sociálního pojištění, také jednotlivé složky sociálního pojištění, které má každá země naprosto jiné. Jak jsme viděli, v každé z této zemí jsou jiné výšky jednotlivých odvodů a tyto odvody jsou také používány pro různé účely. V České republice se ze sociálního pojištění přispívá pouze na důchodové pojištění, nemocenské pojištění a na státní politiku zaměstnanosti. V dalších dvou zemích existují také příspěvky na úrazové pojištění, přispívá se do garančního fondu, fondu bydlení a několik dalších. V Rakousku navíc zaměstnavatel ze mzdy svých zaměstnanců nemusí srážet pouze povinné sociální a zdravotní pojištění, ale také několik dalších příspěvků, které pod tyto odvody nespádají, ale jsou pro všechny zaměstnavatele povinné.

V teoretické části práce byla rozebrána i daň z příjmů fyzických osob a její sazby v jednotlivých zemích. V této oblasti jsou velké rozdíly především v Rakousku, oproti České a Slovenské republice. V Rakousku existuje totiž do určité hranice ročního příjmu i nulová daň, která se postupně dle výšky příjmů zvyšuje. Existují tam celkem 4 úrovně daně z příjmů fyzických osob a ta nejvyšší činí až 50 %. Oproti tomu ve Slovenské a České republice jsou zavedeny pouze dvě úrovně daně z příjmů fyzických osob a lidé s nadprůměrnými příjmy zaplatí nejvýše 25 % ze základu daně.

V praktické části jsem se věnovala nejdříve obecnému výpočtu čisté mzdy, jelikož tento systém se v jednotlivých zemích hodně liší. Na výpočtech jsou právě tyto rozdíly hodně patrné, hlavně rozdílné základy pro výpočet daně a systém uplatňování slev. Pro zaměstnance vychází nejvýhodnější z hlediska míry zdanění mezd buď Česká republika, nebo Rakousko, v závislosti na výšce příjmů. Pro nízké příjmy a poté zase velmi vysoké příjmy je nejvýhodnější Česká republika, není zde totiž tak vysoké zdanění těchto nadprůměrných příjmů. Pro průměrné a lehce nadprůměrné příjmy je nejvýhodnější pro zaměstnance pracovat v Rakousku.

Ve druhé části praktické části práce jsem již provedla komparaci zdanění mezd přímo pro společnost ABC, s. r. o. Komparace musela být samozřejmě provedena pro všechny mzdové

úrovně v této společnosti, jelikož v jednotlivých zemích se výše celkových osobních nákladů mění v závislosti na výšce příjmů zaměstnanců. Podmínkou společnosti bylo, že se zachová stejná výška čistých mezd zaměstnanců, jako je nyní a proto výpočty vycházely z této částky. Z této komparace vyšel výsledek, že pro společnost by bylo nejvýhodnější zřídit provozovnu z hlediska výšky osobních nákladů v Rakousku.

Hlavní přínos této práce spočívá v tom, že poskytuje souhrnný přehled dané problematiky a zahrnuje veškeré povinné srážky z mezd a základní slevy v jednotlivých zemích, včetně postupů výpočtů čistých mezd. V dostupné literatuře zabývající se touto problematikou se někdy nacházejí nepřesnosti a neúplné údaje a proto pokud má někdo zájem o ucelené informace, je nutné je dohledávat navíc ještě v zahraničních zdrojích.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARBEITERKAMMER, 2014. Aufgaben der AK. *Arbeiterkammer* [online]. [cit. 2014-05-02]. Dostupné z: http://www.arbeiterkammer.at/ueberuns/leistungen/Aufgaben_der_AK.html

BOEIJEN-OSTASZEWSKA, Ola van a Marnix SCHELLEKENS, c2012. *European tax handbook 2012*. Amsterdam: IBFD, 974 s. ISBN 978-90-8722-134-8.

BUNDESKANZLERAMT ÖSTERREICH, © 2014. Gesamte Rechtsvorschrift für Allgemeines Sozialversicherungsgesetz. *Bundeskanzleramt RIS Informationsangebote* [online]. [cit. 2014-05-04]. Dostupné z: <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008147>

BUNDESKANZLERAMT ÖSTERREICH, © 2014. Gesamte Rechtsvorschrift für Bundesgesetz über die Einhebung eines Wohnbauförderungsbeitrages. *Bundeskanzleramt RIS Informationsangebote* [online]. [cit. 2014-05-04]. Dostupné z: <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10011275>

BUNDESKANZLERAMT ÖSTERREICH, © 2014. Gesamte Rechtsvorschrift für Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz. *Bundeskanzleramt RIS Informationsangebote* [online]. [cit. 2014-05-04]. Dostupné z: <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008418>

BUNDESMINISTERIUM FÜR FINANZEN, © 2014. Kommunalsteuer. *BMF* [online]. [cit. 2014-05-03]. Dostupné z: <https://www.bmf.gv.at/steuern/a-z/kommunalsteuer/kommunalsteuer.html>

BUNDESMINISTERIUM FÜR FINANZEN, © 2014. Sonderausgaben. *BMF* [online]. [cit. 2014-05-03]. Dostupné z: <https://www.bmf.gv.at/steuern/arbeitnehmer-pensionisten/arbeitnehmerveranlagung/sonderausgaben.html>

BUNDESMINISTERIUM FÜR FINANZEN, © 2014. Steuerabsetzbeträge. *BMF* [online]. [cit. 2014-05-03]. Dostupné z: <https://www.bmf.gv.at/steuern/arbeitnehmer-pensionisten/steuertarif-absetzbetraege/steuerabsetzbetraege.html#Arbeitnehmerabsetzbetrag>

BUNDESMINISTERIUM FÜR FINANZEN, © 2014. Werbungskosten. *BMF* [online]. [cit. 2014-05-03]. Dostupné z: <https://www.bmf.gv.at/steuern/arbeitnehmer-pensionisten/arbeitnehmerveranlagung/abc-der-werbungskosten.html>

CENTRUM MEZISTÁTNÍCH ÚHRAD, 2014. Na jakou péči mám nárok?. *CMU* [online]. 22. 4. 2014 [cit. 2014-04-28]. Dostupné z: <http://www.cmu.cz/cs/pojistenci/zdr-poj-pece-eu/narok-na-peci>

ČESKO, 1992. Zákon č. 586/1992 ze dne 20. listopadu 1992 o daních z příjmů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Částka 117. Po zadání čísla předpisu dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/?path=/portal/obcan/>

ČESKO, 1992. Zákon č. 589/1992 ze dne 20. listopadu 1992 o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Částka 118. Po zadání čísla předpisu dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/?path=/portal/obcan/>

ČESKO, 1992. Zákon č. 592/1992 ze dne 20. listopadu 1992 o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Částka 119. Po zadání čísla předpisu dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/?path=/portal/obcan/>

DÔVERA ZDRAVOTNÁ POISŤOVŇA, 2013. Odvody od januára 2014 - Odvody na zdravotné poistenie. *Dôvera zdravotná poisťovňa* [online]. 06. 06. 2013 [cit. 2014-04-29]. Dostupné z: <http://www.dovera.sk/platitel/tema-odvody-na-zdravotne-poistenie/a787/odvody-od-januara-2014>

EKONOMIKA.SME.SK, 2013. Štát na zavedenie jednej zdravotnej poisťovne nemá peniaze. *Ekonomika.sme.sk* [online]. [cit. 2014-04-29]. Dostupné z: <http://ekonomika.sme.sk/c/6996411/stat-na-zavedenie-jednej-zdravotnej-poistovne-nema-peniaze.html>

EUROPEAN UNION, 2014. Austria - Income tax for employees. *European Union* [online]. 26. 03. 2014 [cit. 2014-05-03]. Dostupné z: http://europa.eu/youreurope/citizens/work/taxes/income-taxes-abroad/austria/employed_en.htm

EVROPSKÁ KOMISE, 2012. Vaše práva v oblasti sociálního zabezpečení v Rakousku. *European Commission* [online]. [cit. 2014-05-02]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Austria_cs.pdf

FICBAUER, Jiří a David FICBAUER, 2011. *Mezinárodní účetní standardy a daňové systémy*. Vyd. 4., aktualiz. Ostrava: Key Publishing, 162 s. ISBN 978-80-7418-104-7.

HAUPTVERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER, 2013. *Neue Beiträge in der Sozialversicherung*. [online]. 9. Dezember 2013 [cit. 2014-05-02]. Dostupné z: http://www.selbsthilfe-oesterreich.at/fileadmin/upload/doc/aktuelles/SV_aktuell_2013-33_Neue_Betr%C3%A4ge.pdf

HAUPTVERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER, 2014. Beitragsrechtliche Werte in der Sozialversicherung. *Österreichische Sozialversicherung* [online]. 20.1.2014 [cit. 2014-05-02]. Dostupné z: <http://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/content/contentWindow?&contentid=10008.555246&action=b&cacheability=PAGE>

Interní zdroje společnosti ABC, s. r. o.

KUBÁTOVÁ, Květa, 2010. *Daňová teorie a politika*. 5., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 275 s. ISBN 978-80-7357-574-8.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2012. Aktivní politika zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 23. 1. 2012 [cit. 2014-04-28]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2014. Nemocenské pojištění. *MPSV.CZ* [online]. [cit. 2014-04-28]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7#undnp>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2014. Důchodové pojištění. *MPSV.CZ* [online]. [cit. 2014-04-28]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3>

MURATOVIC, Amela, 2009. Dein Lohnzettel. *Arbeit&Wirtschaft* [online]. 15.10.2009 [cit. 2014-05-02]. Dostupné z: http://www.arbeit-wirtschaft.at/servlet/ContentServer?page-name=X03/Page/Index&n=X03_1.a_2009_10.a&cid=1256145893276

NERUDOVÁ, Danuše, 2011. *Harmonizace daňových systémů zemí Evropské unie*. 3., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 319 s. ISBN 978-80-7357-695-0.

SLOVENSKO, 2003. Zákon č. 461/2003 z 30. októbra 2003 o sociálnom poistení. In: *Zbierka zákonov*. Částka 200. Dostupné z: http://jaspi.justice.gov.sk/jaspiw1/htm_zak/jaspiw_mini_zak_zobraz_clanok1.asp?kotva=k2&skupina=1

SLOVENSKO, 2003. Zákon č. 595/2003 zo 4. decembra 2003 o dani z príjmov. In: *Zbierka zákonov*. Částka 243. Dostupné z: http://jaspi.justice.gov.sk/jaspiw1/htm_zak/jaspiw_mini_zak_zobraz_clanok1.asp?kotva=k2&skupina=1

SLOVENSKO, 2004. Zákon č. 43/2004 z 20. januára 2004 o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov. In: *Zbierka zákonov*. Částka 020. Dostupné z: http://jaspi.justice.gov.sk/jaspiw1/htm_zak/jaspiw_mini_zak_zobraz_clanok1.asp?kotva=k2&skupina=1

SLOVENSKO, 2004. Zákon č. 580/2004 z 21. októbra 2004 o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov. In: *Zbierka zákonov*. Částka 246. Dostupné z: http://jaspi.justice.gov.sk/jaspiw1/htm_zak/jaspiw_mini_zak_zobraz_clanok1.asp?kotva=k2&skupina=1

SOCIÁLNA POISŤOVŇA, 2014. Dôchodkové poistenie. *Sociálna poisťovňa* [online]. [cit. 2014-04-29]. Dostupné z: <http://www.socpoist.sk/dochodkove-poistenie-qcg/48006s>

SOCIÁLNA POISŤOVŇA, 2014. Nemocenské poistenie. *Sociálna poisťovňa* [online]. [cit. 2014-04-29]. Dostupné z: <http://www.socpoist.sk/nemocenske-poistenie-khe/48005s>

SOCIÁLNA POISŤOVŇA, 2014. Poistenie v nezamestnanosti. *Sociálna poisťovňa* [online]. [cit. 2014-04-29]. Dostupné z: <http://www.socpoist.sk/poistenie-v-nezamestnanosti-jzy/48007s>

SOCIÁLNA POISŤOVŇA, 2014. Úrazové poistenie. *Sociálna poisťovňa* [online]. [cit. 2014-04-29]. Dostupné z: <http://www.socpoist.sk/urazove-poistenie-dug/48009s>

SOCIÁLNA POISŤOVŇA, 2014. Garančné poistenie. *Sociálna poisťovňa* [online]. [cit. 2014-04-29]. Dostupné z: <http://www.socpoist.sk/garancne-poistenie-qep/48008s>

SOCIÁLNA POISŤOVŇA, 2014. Slovník pojmov. *Sociálna poisťovňa* [online]. [cit. 2014-04-29]. Dostupné z: <http://www.socpoist.sk/slovník-pojmov/11s?prm1=640>

SOCIÁLNA POISŤOVŇA, 2014. Tabuľka platenia poistného od 1. januára 2014. *Sociálna poisťovňa* [online]. [cit. 2014-04-29]. Dostupné z: <http://www.socpoist.sk/tabulka-platenia-poistneho-od-1-januara-2014/55433s>

ŠIMÁNEK, Libor, 2014. Rakousko. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 19. 2. 2014 [cit. 2014-05-02]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/rakousko#08

ŠIROKÝ, Jan et al., 2008. *Daňové teorie: s praktickou aplikací*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 301 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-005-8.

ŠIROKÝ, Jan, 2012. *Daně v Evropské unii: daňové systémy všech 27 členských států EU a Chorvatska, legislativní základy daňové harmonizace včetně judikátů SD, odraz ekonomické krize v daňové politice EU*. 5. aktualiz. a přeprac. vyd. Praha: Linde, 400 s. ISBN 978-80-7201-881-9.

ŠIROKÝ, Jan, 2013. *Daně v Evropské unii: daňové systémy všech 28 členských států EU, legislativní základy daňové harmonizace včetně judikátů SD, odraz ekonomické krize v daňové politice EU, zdanění finančního sektoru*. 6. aktualiz. a přeprac. vyd. včetně CD. Praha: Linde Praha, 386 s. ISBN 978-80-7201-925-0.

ŠUBRT, Bořivoj et al., 2014. *Abeceda mzdové účetní 2014*. 24. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 608 s. ISBN 978-80-7263-851-2.

TICHÝ, Oldřich, 2014. Za léčbou do ciziny nově bez souhlasu pojišťovny? Pozor, ať neproděláte!. *Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky* [online]. 23. dubna 2014 [cit. 2014-05-01]. Dostupné z: <http://www.vzp.cz/klienti/aktuality/za-lecbou-do-ciziny-nove-bez-souhlasu-pojistovny-pozor-at-neprodelate>

TRÖSTER, Petr et al., 2013. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 290 s. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-473-5.

URBAN, Radek, 2012. II. pilíř penzijního systému - pojistné na důchodové spoření. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 2014-04-28]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/ing_radek_urban_ii_pilir_penzijniho_systemu_-_pojistne_na_duchodove_sporeni.htm

VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÁ POIŠŤOVŇA, © 2005-2014. Preddavky na poistné. *Všeobecná zdravotná poisťovňa* [online]. [cit. 2014-04-29]. Dostupné z: <http://www.vszp.sk/platitelia/platenie-poistneho/preddavky-poistne.html>

VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY, © 2014. Nároky pojištěnce. *Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky* [online]. [cit. 2014-04-28]. Dostupné z: <http://www.vzp.cz/klienti/informace-a-zivotni-situace/naroky-pojistence>

VYBÍHAL, Václav et al., 2013. *Mzdové účetnictví 2013: praktický průvodce*. 16. vyd. Praha: Grada, 464 s. ISBN 978-80-247-4627-2.

VYBÍHAL, Václav et al., 2014. *Mzdové účetnictví 2014: praktický průvodce*. 17. vyd. Praha: Grada, 464 s. ISBN 978-80-247-5120-7.

WIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICH, 2013. Beiträge und Beitragsabwicklung. *WKO.at das Portal der Wirtschaftskammern* [online]. 01.04.2013 [cit. 2014-05-03]. Dostupné z: https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Abfertigung-Neu/Beitraege_und_Beitragsabwicklung.html

WIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICH, 2013. Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds. *WKO.at das Portal der Wirtschaftskammern* [online]. 01.12.2013 [cit. 2014-05-03]. Dostupné z: https://www.wko.at/Content.Node/Service/Steuern/Lohnverrechnung/Vom-Brutto-zum-Netto/Dienstgeberbeitrag_zum_Familienlastenausgleichsfonds_%28DB%29.html

WIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICH, 2014. Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag. *WKO.at das Portal der Wirtschaftskammern* [online]. 01.01.2014 [cit. 2014-05-03]. Dostupné z: https://www.wko.at/Content.Node/Service/Steuern/Lohnverrechnung/Vom-Brutto-zum-Netto/Zuschlag_zum_Dienstgeberbeitrag.html

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

AT	Rakousko
BV-Beitrag	Der Betriebsvorsorge-Beitrag
CZ	Česká republika
DB	Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds
DZ	Dienstgeberzuschlag
SK	Slovenská republika

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1. Podíl vybraných nákladů na celkových nákladech společnosti.....	34
Obr. 2. Složení osobních nákladů v České republice v procentech.....	39
Obr. 3. Složení osobních nákladů ve Slovenské republice v procentech	42
Obr. 4. Složení osobních nákladů v Rakousku v procentech.....	44
Obr. 5. Srovnání podílu čisté mzdy na osobních nákladech.....	45
Obr. 6. Srovnání mezd pro mzdu asistentky	47
Obr. 7. Srovnání mezd pro mzdu programátora / vývojáře	48
Obr. 8. Srovnání mezd pro mzdu vedení	49

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Sazby sociálního pojištění v České republice.....	16
Tab. 2. Sazby sociálního pojištění ve Slovenské republice	22
Tab. 3. Sazby sociálního pojištění v Rakousku	27
Tab. 4. Sazby DZ příspěvků dle krajů	28
Tab. 5. Sazby zdravotního pojištění v Rakousku.....	30
Tab. 6. Sazby daně z příjmů fyzických osob v Rakousku	32
Tab. 7. Počet zaměstnanců společnosti ABC, s. r. o.....	34
Tab. 8. Výška odvodů zaměstnavatele v procentech	37
Tab. 9. Výpočet čisté mzdy zaměstnance v České republice	38
Tab. 10. Výpočet čisté mzdy zaměstnance ve Slovenské republice	40
Tab. 11. Výpočet čisté mzdy zaměstnance v Rakousku	43
Tab. 12. Srovnání celkových měsíčních osobních nákladů pro novou pobočku.....	51

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I Ukázka dat sloužících k vytvoření grafu Obr. 2

Příloha P II Ukázka dat sloužících k vytvoření grafu Obr. 3

Příloha P III Ukázka dat sloužících k vytvoření grafu Obr. 4

PŘÍLOHA P I: UKÁZKA DAT SLOUŽÍCÍCH K VYTVOŘENÍ GRAFU

OBR. 2

os.nákl ROK	os.nákl ROK E	os.nákl měs	Brutto Plat	SP	ZP	SZP PO	část FO ↑	SP FO	ZP FO	SZP FO	SHM	daň	základní sleva	daň po slevě	netto/12	netto sum	netto%	SZP PO %	SZP FO %	dan %
2 745 Kč	100.00 €	228,71 Kč	-536,29	0,00	765,00	765,00	765,00	0,00	382,50	382,50	200,00	30,00	-2070,00	0,00	-	-	0,00%	334,49%	167,24%	0,00%
5 489 Kč	200.00 €	457,42 Kč	-307,58	0,00	765,00	765,00	765,00	0,00	382,50	382,50	400,00	60,00	-2070,00	0,00	-	-	0,00%	167,24%	83,62%	0,00%
8 234 Kč	300.00 €	686,13 Kč	-78,88	0,00	765,00	765,00	765,00	0,00	382,50	382,50	600,00	90,00	-2070,00	0,00	-	-	0,00%	111,50%	55,75%	0,00%
10 978 Kč	400.00 €	1 616,08 Kč	680,87	170,22	765,00	935,22	935,22	44,26	382,50	426,76	1600,00	240,00	-2070,00	0,00	254,11	3 049,32 Kč	15,72%	57,87%	26,41%	0,00%
13 723 Kč	500.00 €	863,89	215,96	765,00	765,00	980,96	980,96	56,15	382,50	438,65	1800,00	270,00	-2070,00	0,00	425,18	5 102,21 Kč	23,05%	53,17%	23,78%	0,00%
16 467 Kč	600.00 €	2 073,50 Kč	1046,80	261,70	765,00	1026,70	1026,70	68,04	382,50	450,54	2000,00	300,00	-2070,00	0,00	596,26	7 155,10 Kč	28,76%	49,52%	21,73%	0,00%
19 212 Kč	700.00 €	3 202,21 Kč	1229,77	307,44	765,00	1072,44	1072,44	79,93	382,50	462,43	2300,00	345,00	-2070,00	0,00	767,33	9 207,98 Kč	33,33%	46,58%	20,09%	0,00%
21 956 Kč	800.00 €	4 131,88 Kč	1412,73	353,18	765,00	1118,18	1118,18	91,83	382,50	474,33	2500,00	375,00	-2070,00	0,00	938,41	11 260,87 Kč	37,08%	44,18%	18,74%	0,00%
24 701 Kč	900.00 €	2 759,63 Kč	1595,70	398,93	765,00	1163,93	1163,93	103,72	382,50	486,22	2700,00	405,00	-2070,00	0,00	1 109,48	13 313,75 Kč	40,20%	42,18%	17,62%	0,00%
27 445 Kč	1 000.00 €	2 988,33 Kč	1 778,67	444,67	765,00	1209,67	1209,67	115,61	382,50	498,11	2900,00	435,00	-2070,00	0,00	1 280,55	15 366,64 Kč	42,85%	40,48%	16,67%	0,00%
30 190 Kč	1 100.00 €	3 217,04 Kč	1 961,63	490,41	765,00	1255,41	1255,41	127,51	382,50	510,01	3200,00	480,00	-2070,00	0,00	1 451,63	17 419,53 Kč	45,12%	39,02%	15,85%	0,00%
32 934 Kč	1 200.00 €	3 445,75 Kč	2 144,60	536,15	765,00	1301,15	1301,15	139,40	382,50	521,90	3400,00	510,00	-2070,00	0,00	1 622,70	19 472,41 Kč	47,09%	37,76%	15,15%	0,00%
35 678 Kč	1 300.00 €	3 674,46 Kč	2 327,57	581,89	765,00	1346,89	1346,89	151,29	382,50	533,79	3600,00	540,00	-2070,00	0,00	1 793,77	21 525,30 Kč	48,82%	36,66%	14,53%	0,00%
38 423 Kč	1 400.00 €	3 903,17 Kč	2 510,53	627,63	765,00	1392,63	1392,63	163,18	382,50	545,68	3900,00	585,00	-2070,00	0,00	1 964,85	23 578,18 Kč	50,34%	35,68%	13,98%	0,00%
41 168 Kč	1 500.00 €	4 131,88 Kč	2 693,50	673,38	765,00	1438,38	1438,38	175,08	382,50	557,58	4100,00	615,00	-2070,00	0,00	2 135,92	25 631,07 Kč	51,69%	34,81%	13,49%	0,00%
43 912 Kč	1 600.00 €	4 360,58 Kč	2 876,47	719,12	765,00	1484,12	1484,12	186,97	382,50	569,47	4300,00	645,00	-2070,00	0,00	2 307,00	27 683,96 Kč	52,91%	34,03%	13,06%	0,00%
46 657 Kč	1 700.00 €	4 589,29 Kč	3 059,43	764,86	765,00	1529,86	1529,86	198,86	382,50	581,36	4500,00	675,00	-2070,00	0,00	2 478,07	29 736,84 Kč	54,00%	33,34%	12,67%	0,00%
49 401 Kč	1 800.00 €	4 818,00 Kč	3 242,40	810,60	765,00	1575,60	1575,60	210,76	382,50	593,26	4800,00	720,00	-2070,00	0,00	2 649,14	31 789,73 Kč	54,98%	32,70%	12,31%	0,00%
52 146 Kč	1 900.00 €	5 046,71 Kč	3 425,37	856,34	765,00	1621,34	1621,34	222,65	382,50	605,15	5000,00	750,00	-2070,00	0,00	2 820,22	33 842,61 Kč	55,88%	32,13%	11,99%	0,00%
54 890 Kč	2 000.00 €	5 275,42 Kč	3 608,33	902,08	765,00	1667,08	1667,08	234,54	382,50	617,04	5200,00	780,00	-2070,00	0,00	2 991,29	35 895,50 Kč	56,70%	31,60%	11,70%	0,00%
57 635 Kč	2 100.00 €	5 504,13 Kč	3 791,30	947,83	765,00	1712,83	1712,83	246,43	382,50	628,93	5500,00	825,00	-2070,00	0,00	3 162,37	37 948,39 Kč	57,45%	31,12%	11,43%	0,00%
60 379 Kč	2 200.00 €	5 732,83 Kč	3 974,27	993,57	765,00	1758,57	1758,57	258,33	382,50	640,83	5700,00	855,00	-2070,00	0,00	3 333,44	40 001,27 Kč	58,15%	30,68%	11,18%	0,00%
63 124 Kč	2 300.00 €	5 961,54 Kč	4 157,23	1039,31	765,00	1804,31	1804,31	270,22	382,50	652,72	5900,00	885,00	-2070,00	0,00	3 504,51	42 054,16 Kč	58,79%	30,27%	10,95%	0,00%
65 868 Kč	2 400.00 €	6 190,25 Kč	4 340,20	1085,05	765,00	1850,05	1850,05	282,11	382,50	664,61	6100,00	915,00	-2070,00	0,00	3 675,59	44 107,04 Kč	59,38%	29,89%	10,74%	0,00%
68 613 Kč	2 500.00 €	6 418,96 Kč	4 523,17	1130,79	765,00	1895,79	1895,79	294,01	382,50	676,51	6400,00	960,00	-2070,00	0,00	3 846,66	46 159,93 Kč	59,93%	29,53%	10,54%	0,00%
71 357 Kč	2 600.00 €	6 647,67 Kč	4 706,13	1176,53	765,00	1941,53	1941,53	305,90	382,50	688,40	6600,00	990,00	-2070,00	0,00	4 017,73	48 212,82 Kč	60,44%	29,21%	10,36%	0,00%
74 102 Kč	2 700.00 €	6 876,38 Kč	4 889,10	1222,28	765,00	1987,28	1987,28	317,79	382,50	700,29	6800,00	1020,00	-2070,00	0,00	4 188,81	50 265,70 Kč	60,92%	28,90%	10,18%	0,00%
76 846 Kč	2 800.00 €	7 105,08 Kč	5 072,07	1268,02	765,00	2033,02	2033,02	329,68	382,50	712,18	7000,00	1050,00	-2070,00	0,00	4 359,88	52 318,59 Kč	61,36%	28,61%	10,02%	0,00%
79 591 Kč	2 900.00 €	7 333,79 Kč	5 255,03	1313,76	765,00	2078,76	2078,76	341,58	382,50	724,08	7200,00	1085,00	-2070,00	0,00	4 530,96	54 371,47 Kč	61,78%	28,34%	9,87%	0,00%
82 335 Kč	3 000.00 €	7 562,50 Kč	5 438,00	1359,50	765,00	2124,50	2124,50	353,47	382,50	735,97	7500,00	1125,00	-2070,00	0,00	4 702,03	56 424,36 Kč	62,18%	28,09%	9,73%	0,00%
85 080 Kč	3 100.00 €	7 791,21 Kč	5 620,97	1405,24	765,00	2170,24	2170,24	365,36	382,50	747,86	7700,00	1155,00	-2070,00	0,00	4 873,10	58 477,25 Kč	62,55%	27,86%	9,60%	0,00%
87 824 Kč	3 200.00 €	8 019,92 Kč	5 803,93	1450,98	765,00	2215,98	2215,98	377,26	382,50	759,76	8000,00	1200,00	-2070,00	0,00	5 044,18	60 530,13 Kč	62,90%	27,63%	9,47%	0,00%
90 569 Kč	3 300.00 €	8 248,63 Kč	5 986,90	1496,73	765,00	2261,73	2261,73	389,15	382,50	771,65	8200,00	1230,00	-2070,00	0,00	5 215,25	62 583,02 Kč	63,23%	27,42%	9,35%	0,00%
93 313 Kč	3 400.00 €	8 477,33 Kč	6 169,87	1542,47	765,00	2307,47	2307,47	401,04	382,50	783,54	8400,00	1260,00	-2070,00	0,00	5 386,33	64 635,90 Kč	63,54%	27,22%	9,24%	0,00%
96 058 Kč	3 500.00 €	8 706,04 Kč	6 352,83	1588,21	765,00	2353,21	2353,21	412,93	382,50	795,43	8700,00	1305,00	-2070,00	0,00	5 557,40	66 688,79 Kč	63,83%	27,03%	9,14%	0,00%
98 802 Kč	3 600.00 €	8 934,75 Kč	6 535,80	1633,95	765,00	2398,95	2398,95	424,83	382,50	807,33	8900,00	1335,00	-2070,00	0,00	5 728,47	68 741,68 Kč	64,11%	26,85%	9,04%	0,00%
101 547 Kč	3 700.00 €	9 163,46 Kč	6 718,77	1679,69	765,00	2444,69	2444,69	436,72	382,50	819,22	9100,00	1365,00	-2070,00	0,00	5 899,55	70 794,56 Kč	64,38%	26,68%	8,94%	0,00%
104 291 Kč	3 800.00 €	9 392,17 Kč	6 901,73	1725,43	765,00	2490,43	2490,43	448,61	382,50	831,11	9300,00	1395,00	-2070,00	0,00	6 070,62	72 847,45 Kč	64,63%	26,52%	8,85%	0,00%
107 036 Kč	3 900.00 €	9 620,88 Kč	7 084,70	1771,18	765,00	2536,18	2536,18	460,51	382,50	843,01	9600,00	1440,00	-2070,00	0,00	6 241,69	74 900,33 Kč	64,88%	26,36%	8,76%	0,00%
109 780 Kč	4 000.00 €	9 849,58 Kč	7 267,67	1816,92	765,00	2581,92	2581,92	472,40	382,50	854,90	9800,00	1470,00	-2070,00	0,00	6 412,77	76 953,22 Kč	65,11%	26,21%	8,68%	0,00%
112 525 Kč	4 100.00 €	10 078,29 Kč	7 450,63	1862,66	765,00	2627,66	2627,66	484,29	382,50	866,79	10000,00	1500,00	-2070,00	0,00	6 583,84	79 006,11 Kč	65,33%	26,07%	8,60%	0,00%
115 269 Kč	4 200.00 €	10 307,00 Kč	7 633,60	1908,40	765,00	2673,40	2673,40	496,18	382,50	878,68	10300,00	1545,00	-2070,00	0,00	6 754,92	81 058,99 Kč	65,54%	25,94%	8,53%	0,00%
118 014 Kč	4 300.00 €	10 535,71 Kč	7 816,57	1954,14	765,00	2719,14	2719,14	508,08	382,50	890,58	10500,00	1575,00	-2070,00	0,00	6 925,99	83 111,88 Kč	65,74%	25,81%	8,45%	0,00%
120 758 Kč	4 400.00 €	10 764,42 Kč	7 999,53	1999,88	765,00	2764,88	2764,88	519,97	382,50	902,47	10700,00	1605,00	-2070,00	0,00	7 097,06	85 164,76 Kč	65,93%	25,69%	8,38%	0,00%
123 502 Kč	4 500.00 €	10 993,13 Kč	8 182,50	2045,63	765,00	2810,63	2810,63	531,86	382,50	914,36	10900,00	1635,00	-2070,00	0,00	7 268,14	87 217,65 Kč	66,12%	25,57%	8,32%	0,00%
126 247 Kč	4 600.00 €	11 221,83 Kč	8 365,47	2091,37	765,00	2856,37	2856,37	543,76	382,50	926,26	11200,00	1680,00	-2070,00	0,00	7 439,21	89 270,54 Kč	66,29%	25,45%	8,25%	0,00%
128 992 Kč	4 700.00 €	11 450,53 Kč	8 548,43	2137,11	765,00	2902,07	2902,07	555,65	382,50	938,16	11400,00	1710,00	-2070,00	0,00	7 608,11	91 321,43 Kč	66,42%	25,37%	8,21%	0,00%
131 736 Kč	4 800.00 €	11 700,08 Kč	8 731,40	2182,85	765,00	2947,82	2947,82	567,54	382,50	949,99	11700,00	1755,00	-2070,00	0,00	7 779,95	93 371,32 Kč	66,42%	25,37%	8,21%	0,00%
134 481 Kč	4 900.00 €	11 945,25 Kč	8 914,37	2228,59	765,00	2993,57	2993,57	579,43	382,50	961,88	11900,00	1785,00	-2070,00	0,00	7 939,79	95 422,21 Kč	66,42%	2		

