ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí

Bakalářská práce

Mzdové náklady a benefity při zaměstnávání zdravotně postižených

Vypracovala: Dana Nousková
Vedoucí práce: Ing. Jitka Šišková

© 2011 ČZU v Praze

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí

Akademický rok 2009/2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Dana Nousková

obor Podnikání a administrativa

Vedoucí katedry Vám ve smyslu Studijního a zkušebního řádu ČZU v Praze čl. 16 určuje tuto bakalářskou práci.

Název práce: **Mzdové náklady a benefity při zaměstnávání zdravotně postižených**

Osnova bakalářské práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Literární rešerše
4. Závěr
5. Seznam použitých zdrojů
6. Přílohy

Rozsah hlavní textové části: 30 - 40 stran

Doporučené zdroje:

MARKOVÁ, H. : Daňové zákony 2010, úplná znění platná k 1.1.2010, GRADA Publishing, a. s., ISBN 978-80-247-3206-0
PORADCE, s. r. o. : Zákony III/2010 - sborník úplných znění zákonů a souvisejících předpisů z oblasti pracovního práva k 1.1.2010, ISSN 1802-8284
PORADCE, s. r. o. : Zákony I/2010 - sborník úplných znění zákonů daňových, účetních a souvisejících k 1.1.2010, ISSN 1802-8268
http://www.mpsv.cz/cs/ - webové stránky ministerstva práce a sociálních věcí

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jitka Šišková**

Termín odevzdání bakalářské práce: březen 2011

.....
Vedoucí katedry

.....
Děkan

V Praze dne: 15. 6. 2010

Evidováno děkanátem PEF pod č.j.: KOF-293-10B

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Mzdové náklady a benefity při zaměstnávání zdravotně postižených" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze, dne 29.3.2011

.....

Nousková Dana

PODĚKOVÁNÍ

Chtěla bych poděkovat vedoucí své bakalářské práce Ing. Jitce Šiškové za její rady a spolupráci při vzniku této práce, také za její čas který mi věnovala.

Dále bych chtěla poděkovat vedení společností firmy Danemoor s. r. o. a firmy Coly promotion s. r. o., které mi poskytli údaje. Za jejich ochotu při poskytování informací a též za materiály, které mi poskytli.

Mzdové náklady a benefity při zaměstnávání zdravotně postižených

Labour Costs and Benefits for the Employment of Handicapped

Souhrn

Rešeršní část, této bakalářské práce, seznamuje se mzdami, mzdovými náklady a daňovým zvýhodněním, a to nejen z pohledu zaměstnávání osob bez zdravotního postižení, ale i následného porovnání s firmou, která zdravotně postižené osoby zaměstnává.

Cílem práce bylo zjistit zda mají zdravotně postižené osoby a rovněž i zaměstnavatelé těchto osob dostatečná daňová zvýhodnění, co se týká slev na dani z příjmů a daňových bonusů a vliv snížení vyměřovacího základu při výpočtu zdravotního pojištění. Porovnání rozdílnosti mzdových nákladů zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více jak 50% zdravotně postižených osob a zaměstnavatelů, kteří nezaměstnávají zdravotně postižené osoby.

Ve vlastní práci byly vypočteny a posouzeny mzdové náklady a daňová zvýhodnění mezi podnikem, který zdravotně postižené osoby nezaměstnává a chráněnou dílnou, která zaměstnává více jak 60% zdravotně postižených osob.

Z výpočtů v praktické části vyplynulo, že odvody z mezd u firmy, která zaměstnává zdravotně postižené osoby jsou výrazně nižší, a to hlavně u zdravotního pojištění a odvodů daně z příjmů ze závislé činnosti.

Summary

Rersearch part of my thesis introduces the wages, salary costs and tax advantages, however, not only in terms of employment of persons without handicap but the subsequent comparisons with the company employing handicapped people.

The objective was to determine whether handicapped people, as well as their employers, have sufficient tax advantages in terms of tax reliefs on income tax and bonuses and the effect of reducing the tax base when calculating the health insurance; furthermore, comparison of diversity of wage costs of employers who employ more than 50% of handicapped and and employers who don´t employ any.

In my paper were calculated and assessed payroll costs and payroll tax breaks between the company who doesn´t employ handicapped and the workshop that employs over 60% of handicapped.

Calculations evaluated on behalf of the practical part pointed out, that taxes derived from wages at the companies employing handicapped people are significantly lower, especially for health insurance and tax payments from employment income

Klíčová slova:

- Mzda
- Mzdové náklady
- Zdravotní pojištění
- Sociální pojištění
- Daň z příjmů
- Sleva na dani
- Daňový bonus
- Osoby se zdravotním postižením

Keywords:

- Salary
- Labour Costs
- Health Insurance
- Social Insurance
- Income tax
- Tax relief
- Tax Bonus
- Persons with Disabilities

Obsah

1 Úvod 16
2 Cíl práce 17
3 Metodika zpracování práce 18
4 Literární rešerše 18
4.1 Mzda a plat 18
4.2 Minimální mzda 20
4.3 Hrubá mzda 21
4.4 Srážky ze mzdy 22
4.5 Výpočet mzdy 22
4.6 Mzdové náklady 23
4.6.1 Zdravotní pojištění 23
4.6.2 Sociální pojištění 24
4.6.3 Daň z příjmů ze závislé činnosti 26
4.7 Daňové zvýhodnění 28
4.7.1 Sleva na dani 28
4.7.2 Daňový bonus 29
4.7.3 Daňové zvýhodnění na vyživované dítě 31
4.7.4 Sleva na dani z titulu zdravotního stavu 33
4.7.5 Sleva na dani, je-li poplatník držitelem průkazu ZTP/P 33
4.7.6 Sleva na dani, je-li poplatník studentem 34
4.7.7 Snížení daně na manželku nebo manžela 34
4.8 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením 35
4.8.1 Osoby se zdravotním postižením 35
4.8.2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením 35
4.8.3 Zaměstnávání zdravotně postižených z hlediska zdravotního a sociálního pojištění 36
5 Praktická část 37
5.1 Chráněná dílna – Coly promotion s. r. o. 37
5.1.1 Hrubá mzda 38
5.1.2 Sociální zabezpečení 39
5.1.3 Zdravotní pojištění 40
5.1.4 Daň z příjmů 41

5.1.5 Mzdové náklady 42
5.2 Firma, která nezaměstnává zdravotně postižené osoby - Danemoor s. r. o. 43
5.2.1 Hrubá mzda 43
5.2.2 Sociální zabezpečení 44
5.2.3 Zdravotní pojištění 45
5.2.4 Daň z příjmů 46
5.2.5 Mzdové náklady 47
5.3 Porovnání mzdových nákladů a daňových zvýhodnění Coly promotion s. r. o. a Danemoor s. r. o. 48
6 Závěr 49
7 Seznam literatury 50
7.1 Literatura 50
7.2 Internetové zdroje 51

1 Úvod

Pod pojmem zdravotně postižený si mnozí z nás představí člověka na invalidním vozíku nebo s berlemi či holí. Jedná se však o velmi různorodou skupinu lidí s rozdílnými problémy, potřebami a zájmy. Lidé se zdravotním postižením jsou v Česku často zbytečně odsouzeni jen do role pasivního příjemce dávek. Postižený jedinec, který má zpravidla rozvinuté kompenzační postupy, nahrazující chybějící smysly či údy, často nachází vlastní řešení pracovních postupů. Jestliže zvolil správné povolání, je schopen dosáhnout stejných výsledků, jako zdravý jedinec ve stejné funkci a mnohdy dokonce svými schopnostmi zdravého člověka ve výkonu tohoto povolání předčí. Postižený by měl dostat možnost vyzkoušet si konkrétní povolání v praxi a sám zvolit v řadě aktivit tu, která mu bude nejlépe vyhovovat a na kterou se nejlépe adaptuje.
V současném stavu společnosti však zaměstnavatelé poskytují tuto možnost handicapovaným lidem jen zřídka a tak jsou tito lidé nuceni vyhledávat pomoc organizací zaměřených na danou problematiku. Pokud navíc postižená osoba najde činnost, ve které vyniká a díky které by se mohla na trhu práce uplatnit, musí ještě přesvědčit zaměstnavatele, že tuto práci zastane stejně dobře, jako její zdraví kolegové. Mnozí zaměstnavatelé se navíc domnívají, že tito lidé, přestože zvládnou svou náplň práce uspokojivě, budou vyžadovat speciální péči, co se běžných aktivit v práci vykonávaných týče. Přijmout člověka se zdravotním postižením by pro zaměstnavatele mohlo znamenat přizpůsobit provozovny možnostem a potřebám těchto osob. Pozitivem této stránky věci však je fakt, že v okamžiku kdy jsou všechny tyto podmínky splněny, nebrání zaměstnavateli při výběrových řízeních přijmout i zdravotně postižené lidi, protože pro něj tito zaměstnanci nebudou představovat další investici, ale naopak daňové výhody, mnohé úlevy a snad i osobní uspokojení a pocit prospěšnosti pro tuto část lidské společnosti.

Ve sféře mezd mezi nejdůležitější patří výpočty odvodů z mezd, a to čím a jak se tyto odvody dají snížit, čímž se sníží mzdové náklady pro zaměstnavatele a současně zvýší čistá mzda zaměstnanců.

Každý zaměstnavatel za své zaměstnance povinně odvádí zdravotní pojištění zdravotní pojišťovně, u které jsou jednotliví zaměstnanci zaregistrováni. Sociální pojištění, které zahrnuje pojistné na nemocenské pojištění, pojistné na důchodové pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, zaměstnavatelé odvádí příslušné správě sociálního zabezpečení. Daň z příjmů, která je každý měsíc odváděna na příslušný finanční úřad, je po DPH a dani z příjmů právnických osob nejdůležitějším zdrojem příjmů státního rozpočtu České republiky.

Nejpodstatnější daňové zvýhodnění na dani z příjmů pro zaměstnance jsou slevy na dani a daňové bonusy, které snižují vypočtenou daň a tím zvyšují mzdu k výplatě.

Zdravotně postižené osoby mají vyšší daňová zvýhodnění, která se týkají slev na dani z příjmů, než osoby bez zdravotního postižení a ze zákona mají nárok na odpočet ze základu pro výpočet zdravotního pojištění.

2 Cíl práce

Cílem této bakalářské práce je seznámení se mzdami, mzdovými náklady a daňovým zvýhodněním a to z pohledu zaměstnávání osob bez zdravotního postižení a následné porovnání s chráněnou pracovní dílnou, což je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60% těchto zaměstnanců.

Dalším cílem práce je zjistit zda mají zdravotně postižené osoby a následně i zaměstnavatelé těchto osob dostatečná daňová zvýhodnění, co se týká slev na dani z příjmů a daňových bonusů, popřípadě odpočtu daně a slev na zdravotním pojištění. Jak jsou rozdílné mzdové náklady zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více jak 50% zdravotně postižených osob a zaměstnavatelů, kteří nezaměstnávají zdravotně postižené osoby. Cílem je tedy souhrn poznatků z oblasti mzdových nákladů zaměřených na zaměstnávání zdravotně postižených osob a vyčíslení výhod v podobě slev a daňových bonusů při zaměstnávání zdravotně postižených osob při aplikaci na chráněné dílně s porovnáním mzdových nákladů a daňových zvýhodněních firmy, která zdravotně postižené osoby nezaměstnává.

Ve vlastní práci budou vypočteny a posouzeny mzdové náklady a daňová zvýhodnění mezi podnikem, který zdravotně postižené osoby nezaměstnává a chráněnou dílnou, která zaměstnává více jak 60% zdravotně postižených osob. Na základě těchto výsledků bude posouzena situace v uvedených podnicích.

3 Metodika zpracování práce

Rešeršní část této bakalářské práce bude zpracována na základě rozboru odborné literatury týkající se mezd, mzdových nákladů, včetně zdravotního pojištění, sociálního pojištění a daně z příjmů s důrazem na mzdové benefity, sleva na dani a daňový bonus. Dále čerpáním z validních internetových zdrojů zabývajících se touto problematikou. Hlavními zdroji budou především Zákon o dani z příjmů, Zákon o zaměstnanosti, Zákon o zdravotním pojištění a sociálním zabezpečení a Zákoník práce.

Praktická část bude zpracována pomocí účetního a ekonomického softwaru Kastner STEREO 2011, jehož prostřednictvím se zpracovává účetnictví, personalistika a mzdy, včetně vypracování daňových přiznání a souvisejících přehledů. Získané výsledky budou matematicky vyhodnoceny.

4 Literární rešerše

4.1 Mzda a plat

Pojem mzdy je uveden v § 109 zákoníku práce. Zákon vychází z ústavní Listiny základních práv a svobod, v níž je stanoveno základní právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za vykonanou práci, které se může domáhat v mezích zákona. [1]

Mzdou se rozumí peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. [5]

Jako naturální mzdu lze poskytovat výrobky, s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek, výkony, práce nebo služby. Naturální mzdu může zaměstnavatel poskytovat pouze se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit v penězích mzdu nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy. [2]

Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je: stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení.

Výše mzdy a platu závisí na vykonané práci a to hlavně na její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, dosahovaných pracovních výsledků a celkové pracovní výkonnosti. [5]

Při stanovení mzdy, platu a odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr musí zaměstnavatel respektovat pravidlo, že za stejnou práci a za práci stejné povahy přísluší stejná mzda, plat či odměna.

Mzda je tvořena tarifní mzdou, mzdovými příplatky a ostatními mzdovými složkami stanovenými podle mzdových předpisů. Podnik se zaměstnanci sjednává následující náležitosti, které jsou nutné pro stanovení odměny:

- pracovní doba – její délka a rozvržení; Základní délka pracovní doby je stanovena na 40 hodin týdně při jednosměnném provozu. Rozvržení pracovní doby může být stanoveno buď rovnoměrně, nebo nerovnoměrně. Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnanci nejdéle po 6 hod práce přestávku na odpočinek a jídlo, která činí nejméně 0,5 hod.
- tarifní mzda – záleží na zařazení práce nebo pracovní pozice do tarifního stupně; Výše mzdy nesmí být nižší než státem stanovená hranice minimální mzdy.
- forma odměny – časová, nebo úkolová, smíšená, podílová či jiná,
- mzdové příplatky – tarifní stanovené zákonem a ostatní (netarifní),
- pohyblivá složka mzdy – prémie, podíly na výsledku hospodaření, ostatní odměny,
- další podmínky pro výkon práce.

Všechny podmínky musí být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednány před zahájením práce a nesmí se zpětně měnit. [6]

Za mzdu se nepovažují plnění, která jsou poskytována podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, to jsou zejména náhrady mzdy, odstupné, odchodné, cestovní náhrady, náhrady za použití vlastního nářadí, výnosy z kapitálových podílů nebo obligací a odměna za pracovní pohotovost.

Mzda může být sjednána v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě nebo jiné smlouvě nebo může být stanovena jednostranným aktem zaměstnavatele ve mzdovém výměru. [1]

4.2 Minimální mzda

Zákoník práce v § 111 stanovuje minimální mzdu. Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. [5]

Základní sazba minimální mzdy činí pro rok 2011 nejméně 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu; další sazby minimální mzdy nesmí být nižší než 50 % základní sazby minimální mzdy. [17]

Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek

a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální hodinová mzda,

b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou,

c) k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou. [5]

Pro některé kategorie zaměstnanců je minimální mzda nižší. Jedná se o tyto kategorie:

- 90% minimální mzdy měsíční nebo hodinové, jde-li o první pracovní poměr nebo obdobný pracovní vztah zaměstnance ve věku 18 až 21 let, a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru nebo obdobného pracovního vztahu,
- 80% minimální mzdy měsíční nebo hodinové, jde-li o mladistvého zaměstnance,
- 75% minimální mzdy měsíční nebo hodinové, jde-li o zaměstnance, který je poživatelem invalidního důchodu pro invaliditu prvního nebo druhého stupně invalidity,
- 50% minimální mzdy měsíční nebo hodinové, jde-li o zaměstnance, který je

poživatelem invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně a nepobírá invalidní důchod.

Pracovní smlouva, v níž je sjednána nižší mzda než náleží podle kolektivní smlouvy nebo podle zákoníku práce, je v této části neplatná. [1]

4.3 Hrubá mzda

Hrubá mzda zahrnuje základní mzdu, příplatky, prémie, odměny a náhradu mzdy s výjimkou náhrady mzdy za dočasnou pracovní neschopnost.

Základní mzda se rozlišuje na úkolovou mzdu a časovou mzdu. Při úkolové mzdě je třeba sestavit výkaz práce, ve kterém je uveden druh práce, jednotka a sazba za jednotku. Na konci měsíce se doplňuje množství vykonané práce. Při časové mzdě musí být stanoven měsíční nebo hodinový tarif a údaje o počtu odpracovaných hodin a dní.

Dále hrubá mzda obsahuje příplatky. Zákoník práce rozlišuje více druhů příplatků a to příplatky za práci přesčas, za práci ve svátek, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za noční práci a za práci v sobotu a v neděli. Zaměstnavatel má povinnost tyto příplatky vyplácet a jejich minimální výše je stanovena ve mzdových předpisech.

Ke zvýšení motivace má podnikatel možnost poskytovat zaměstnancům výkonnostní prémie, případně jiné odměny. Jejich výši a podmínky pro jejich přiznání stanoví zpravidla interním předpisem.

U náhrady mzdy se jedná o mzdy za neodpracovaný čas, na které mají pracovníci nárok. Jsou to například mzdy za dovolenou, nebo státem uznané svátky. Od 1. 1. 2009 se uplatňuje náhrada mzdy za dočasnou pracovní neschopnost. Jedná se o novou náhradu mzdy, která se na rozdíl od jiných náhrad mzdy nezdaňuje a ani se z ní neodvádí pojistné. [10]

Vyplácí ji zaměstnavatel ze svých prostředků za 1. až 21. kalendářní den pracovní neschopnosti zaměstnance. Poskytuje se pouze za pracovní dny, a to až od 4. pracovního dne pracovní neschopnosti. Polovina této přiznané náhrady je zaměstnavateli kompenzována snížením odvodu pojistného na sociální pojištění. Teprve od 15. kalendářního dne pracovní neschopnosti zaměstnanci náleží dávky nemocenského pojištění. [18]

Poskytují se za kalendářní dny a zaměstnanci je přímo vyplácí příslušná správa sociálního zabezpečení. [10]

4.4 Srážky ze mzdy

Srážky ze mzdy lze rozdělit na dvě skupiny a to na zákonné srážky a na ostatní srážky. Zákonné srážky jsou takové, které může mzdová účetní srazit pracovníkovi, aniž by k tomu potřebovala jeho souhlas. Jedná se o daň z příjmů, zdravotní pojištění a sociální pojištění. Ostatní srážky ze mzdy jsou ty, na které musí být s příslušným zaměstnancem uzavřená dohoda o srážkách ze mzdy. Mezi tyto srážky patří například spoření, pojištění, výživné a podobně. [10]

4.5 Výpočet mzdy

Ke zjištění, kolik bude činit čistá mzda zaměstnance se musí provést výpočet mzdy, který se od 1.1.2008 hodně změnil. Výpočet pro zúčtování se zaměstnanci a institucemi sociálního a zdravotního pojištění se provádí na zúčtovací a výplatní listině. Dnes se již mzda počítá většinou pomocí mzdových softwarů, není ovšem složité čistou mzdu spočítat pomocí kalkulačky.

Kromě pojistného hrazeného zaměstnanci platí za zaměstnance pojistné ještě zaměstnavatel, a to ve výši 35 % (z toho sociální pojištění 26 % a zdravotní pojištění 9 %) ze zúčtovaných příjmu ze závislé činnosti. Tato hodnota platila do 1.1.2009, taktéž do této doby byl odvod za sociální a zdravotní pojištění hrazený zaměstnancem ve výši 9 % na sociální pojištění a 4,5 % na zdravotní pojištění. Od 1.1.2009 nastala změna v oblasti sociálního pojištění a odvody na sociální pojištění se snížily. Nyní zaměstnavatel platí za svého zaměstnance sociální pojištění ve výši 25 % a za zaměstnance odvádí sociální pojištění ve výši 6,5 %. Pojistné na zdravotní, sociální a důchodové pojištění hrazené účetní jednotkou podle zákona, je součástí účetních i daňových nákladů dané účetní jednotky. [11]

Mzda k výplatě se vypočítává takto:

„ Čistá mzda = Hrubá mzda – Zákonné srážky

Částka k výplatě = Čistá mzda – Ostatní srážky

+ Náhrada mzdy za pracovní neschopnost „ [10]

4.6 Mzdové náklady

4.6.1 Zdravotní pojištění

Zaměstnavatel má různé povinnosti ve zdravotním pojištění, a to odvádět pojistné, posílat přehledy o platbě pojistného, dále má oznamovací povinnost a povinnost oznámit o pracovních úrazech a nemocech z povolání.

Nejdůležitější povinností vůči zdravotní pojišťovně je odvod pojistného na zdravotní pojištění. Pojistné je splatné do 20. kalendářního dne následujícího měsíce a platí se na účet příslušné zdravotní pojišťovny. Jako variabilní symbol se uvádí desetimístné identifikační číslo zaměstnavatele.

Pomocí přehledu o platbě pojistného zaměstnavatel sděluje příslušné zdravotní pojišťovně základní údaje o odvodu pojistného. Přehled obsahuje součet vyměřovacích základů jednotlivých zaměstnanců pojištěných u příslušné zdravotní pojišťovny. Úhrnnou výši pojistného, což je součet jednotlivých částek pojistného vypočteného z výše uvedených vyměřovacích základ. Počet zaměstnanců, ke kterým se údaje vztahují. Jako nepovinný údaj se uvádí den výplaty, a to pro stanovení data splatnosti. Do 31.12 2009 byl den výplaty mezd zároveň dnem splatnosti pojistného. Od 1. 1. 2010 je pojistné splatné bez ohledu na den výplaty mezd vždy v období od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Přehled musí být příslušné zdravotní pojišťovně předložen nejpozději v den určený pro odvod pojistného.

Oznamovací povinnost musí zaměstnavatel plnit o skutečnostech jako jsou nástup zaměstnance do zaměstnání, ukončení zaměstnání, změna zdravotní pojišťovny zaměstnance a platba pojistného státem.

Zaměstnavatel je také povinen zasílat příslušné zdravotní pojišťovně kopie záznamů pracovních úrazech, a to vždy nejpozději do 5. dne měsíce následujícího po měsíci, na který se oznámení vztahuje. [1]

Pro výpočet pojistného je potřeba znát jednak pojistné sazby a jednak výši vyměřovacího základu. Procentní sazby pro rok 2010 jsou 4,5% u zaměstnance a 9% u zaměstnavatele. Vyměřovacím základem pro výpočet pojistného je úhrn příjmů zúčtovaných zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem zaměstnání, které zakládá účast na nemocenské pojištění. [10]

Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Při souběhu více příjmů ze zaměstnání nebo ze samostatné výdělečné činnosti se platí pojistné ze všech příjmů. [7]

Pro účely zdravotního pojištění se za zaměstnance považuje fyzická osoba, které plynou

nebo by měly plynout příjmy ze závislé činnosti nebo funkčních požitků podle zákona o daních z příjmů, s výjimkou:

- osoby, která má pouze příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny,
- žáka nebo studenta, který má pouze příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků z práci z praktického výcviku,
- osoby činné na základě dohody o provedení práce,
- osoby, která v pracovním poměru vykonává sjednané práce jen občas a nepravidelně podle potřeb zaměstnavatele a která v kalendářním měsíci nedosáhla příjmu ve výši částky, která je podmínkou pro účast takové osoby na nemocenském pojištění podle zvláštních právních předpisů
- člena družstva, který není v pracovněprávním vztahu k družstvu, ale vykonává pro družstvo práci, za kterou je jím odměňován, a který v kalendářním měsíci nedosáhl započitatelného příjmu,
- osoby činné na základě dohody o pracovní činnosti, která v kalendářním měsíci nedosáhla započitatelného příjmu,
- dobrovolného pracovníka pečovatelské služby, který v kalendářním měsíci nedosáhl započitatelného příjmu. [7]

4.6.2 Sociální pojištění

Povinnosti zaměstnavatele v sociálním zabezpečení jsou odvádět pojistné a to ve správné výši, ve lhůtě stanovené zákonem a na příslušnou instituci.

Pojistné odvádí zaměstnavatel za sebe i za své zaměstnance. Pojistné je splatné ve lhůtě od 1. do 20. kalendářního dne měsíce, který následuje po měsíci, za který se pojistné platí, to znamená že příslušná výše pojistného musí být v tomto období připsaná na účet příslušné správy sociálního pojištění.

Když zaměstnavatel vyplatí náhradu mzdy zaměstnancům za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti v příslušném kalendářním měsíci, tak si polovinu ze základní náhrady mzdy odečte od pojistného. Tato polovina náhrady mzdy se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

Pokud zaměstnavatel nezaplatit sociální pojištění včas, nabíhá mu penále ve výši 0,05% z dlužné částky za každý den prodlení. Penále je zaměstnavatel povinen si sám vypočítat

a za příslušný kalendářní měsíc je odvést spolu s pojistným za takový měsíc.

Ve lhůtě, ve které je pojistné splatné, je zaměstnavatel povinen předložit správě sociálního zabezpečení předepsaný tiskopis, z něhož vyplývá výše pojistného, kterou je povinen zaplatit. Tímto tiskopisem je pro všechny zaměstnavatele „Přehled o výši pojistného“. [1]

Pojistné na sociálním zabezpečení zahrnuje pojistné na důchodové pojištění, pojistné na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Jeho výše se u jednotlivých poplatníků stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu, zjištěného za rozhodné období. [10]

Vyměřovacím základem u zaměstnavatele je úhrn vyměřovacích základů jeho zaměstnanců a u zaměstnance to je úhrn započitatelných příjmů zúčtovaných mu zaměstnavatelem v souvislosti se zaměstnáním. Započitatelný příjem je příjem, který zúčtoval zaměstnavatel zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním, které založilo účast na nemocenském pojištění.

Do vyměřovacího základu pro odvod sociálního i zdravotního pojištění se nezahrnují tyto příjmy:

- náhrady škody podle zákoníku práce,
- odstupné, odchodné, odbytné, odměna při skončení funkčního období,
- věrnostní přídavek horníků,
- odměny vyplacené podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích, pokud vytvoření a uplatnění vynálezu nebo zlepšovacího návrhu nemělo souvislost s výkonem zaměstnání,
- jednorázová sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci k překlenutí mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelné pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události,
- plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání,
- pojistné zaplacené zaměstnavatelem za zaměstnance z důvodu, že zaměstnanci nemohl pojistné srazit, protože neměl příjem v peněžní formě.

Maximální vyměřovací základ zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné v roce 2010 činil 72násobek průměrné mzdy. Dosáhne-li od začátku kalendářního roku úhrn příjmů od začátku kalendářního roku maximálního vyměřovacího základu, přestane do konce roku zaměstnavatel srážet zaměstnanci pojistné z dalších započitatelných příjmů a přestane tyto příjmy zahrnovat do svého vyměřovacího základu. [3] Dle webových stránek Českého statistického

úřadu dosáhla v roce 2010 průměrná mzda výše 23 324 Kč. Tudíž maximální vyměřovací základ pro rok 2010 byl 1 679 328 Kč. [16]

Zaměstnavatel odvádí pojistné za sebe i své zaměstnance na účet příslušné správy sociálního zabezpečení a to ve lhůtě od 1. do 20. dne následujícího měsíce. Pojistné za červen je proto splatné v období od 1. do 20. července. [3]

4.6.3 Daň z příjmů ze závislé činnosti

Zálohu na daň z příjmů ze závislé činnosti za zaměstnance odvádí zaměstnavatel srážkou ze mzdy. Po skončení roku podává daňové přiznání za své zaměstnance také zaměstnavatel anebo zaměstnanec a to v případě, že má zaměstnanec více příjmů u více zaměstnavatelů. Za své zaměstnance zpracovává firma přiznání do 15. února a zaměstnanec se tam pouze podepíše. V průběhu roku jsou zaměstnanci každý měsíc strhávány zálohy na daň z výplaty a při ročním daňovém přiznání je vyúčtuje. [12]

Pro způsob zdanění mzdy daní z příjmu ze závislé činnosti je rozhodné, zda má zaměstnanec podepsáno prohlášení k dani. Má-li zaměstnanec podepsáno prohlášení k dani je daň z příjmů srážena ve formě zálohy na daň. Zaměstnanec nesmí mít prohlášení k dani podepsáno současně u více zaměstnavatelů na jednou. Pokud zaměstnanec nemá podepsáno prohlášení k dani, a to například z důvodu, že zaměstnavatel je jeho dalším souběžným plátcem příjmů ze závislé činnosti a poplatník má podepsáno prohlášení k dani u jiného zaměstnavatele, je pro způsob zdanění rozhodující výše hrubé mzdy. Když je hrubá mzda do Kč 5 000,- tak se platí srážková daň, která je konečná a nelze ji již zúčtovat. Při hrubé mzdě nad Kč 5 000,- se platí záloha na daň, které podlého ročnímu vyúčtování. [10]

Záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti je povinná platba, která se sráží v průběhu zdaňovacího období, kdy konečná daňová povinnost není ještě známá a započte se na celoroční daňovou povinnost poplatníka po skončení zdaňovacího období. Záloha na daň se sráží z příjmů zúčtovaných poplatníkovi za kalendářní měsíc při výplatě nebo při připsání mzdy. [10]

Příjmy jako jsou dávky sociální péče, dávky pomoci v hmotné nouzi, sociální služby, dávky státní sociální podpory, příspěvky z veřejných rozpočtů a státní dávky patří mezi příjmy osvobozené od daně. [4]

Do příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně, patří:

- příjmy fyzických osob ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního vztahu,

to jsou příjmy plynoucí zaměstnancům na základě právních vztahů uzavřených podle zákoníku práce,

- příjmy ze současného nebo dřívějšího služebního poměru za podmínky, že poplatník je při práci pro plátce povinen dbát jeho příkazů, jsou to například příjmy vojáků a policistů,
- příjmy ze současného nebo dřívějšího členského poměru, v nichž poplatník při výkonu své práce pro plátce daně je povinen dbát příkazů plátce, například příjmy ze současného nebo dřívějšího členského poměru ve družstvu nebo v jiných organizacích, jejichž je členem,
- příjmy z obdobného poměru, rovněž současného nebo dřívějšího, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce, to je právního vztahu, který není uzavřen jako pracovněprávní, ale přesto má jeho některé znaky,
- příjmy z práci žáků a studentů z praktického výcviku, kteří vykonávají práci nikoli na základě uzavřeného pracovněprávního vztahu podle zákoníku práce, ale pouze na základě poměru, který vyplývá ze zákona o středních školách,
- příjmy za práci členů družstev, společníků a jednatelů společností s. r. o. a komanditistů komanditních společností, patří se příjmy za práci členů družstev, kteří vykonávají práci pouze z titulu svého členství a nejsou povinni při výkonu práce pro družstvo dbát příkazů družstva, popřípadě osoby družstvem pověřené,
- odměny členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob, jsou to například odměny členů dozorčí rady a představenstva.

Mezi příjmy, které nejsou předmětem daně patří:

- náhrady cestovních výdajů,
- hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů,
- hodnota pracovního oblečení a pracovní obuvi, určených zaměstnavatelem pro výkon práce, například stejnokroj
- částky, kterými zaměstnavatel hradí zaměstnanci prokázané výdaje, které za zaměstnavatele vynaložil ze svého tak, jako by je vynaložil přímo zaměstnavatel,
- poskytované náhrady například za opotřebování vlastního nářadí, zařízení a předmětů zaměstnance potřebných pro výkon práce. [13]

Způsob výpočtu zálohy na daň z příjmů

Hrubá mzda

+ Zdravotní pojištění (9% z Hrubé mzdy)

+ Sociální pojištění (25% z Hrubé mzdy)

= Superhrubá mzda

* Sazba daně z příjmů (15 % ze superhrubé mzdy)

= Záloha na daň z příjmů [19]

4.7 Daňové zvýhodnění

4.7.1 Sleva na dani

Obecné podmínky k uplatnění slevy na dani jsou stanoveny zákonem o dani z příjmu v § 35. Slevu na dani lze uplatnit do výše stanovené daně z příjmů. Poplatníkovi zákon o daních z příjmů umožňuje, aby nárok na daňové zvýhodnění mohl uplatnit poměrnou částí, za každý měsíc příslušného zdaňovacího období, ve kterém mu nárok vznikl. [4]

Poplatníkům se daň za zdaňovací období, kterým je většinou kalendářní rok, snižuje o částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením, s výjimkou zaměstnance s těžším zdravotním postižením a částku 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením. [13]

Dále poplatník může uplatnit slevu na poplatníka a to ve výši 23 640 Kč, poměrná část vychází na 1 970 Kč za 1 kalendářní měsíc.

Také může uplatnit slevu ve výši 24 840 Kč za kalendářní měsíc, a to na manželku nebo manžela žijící s poplatníkem v domácnosti, pokud nemá vlastní příjem přesahující za zdaňovací období 68 000 Kč. V případě, že je manželka nebo manžel poplatníka držitelem průkazu mimořádných výhod III. Stupně, což jsou zvlášť těžké postižení s potřebou průvodce, jsou tedy držitelem průkazu ZTP/P, zvyšuje se částka 4 200 Kč na dvojnásobek. Do vlastního příjmu manželky nebo manžela se nezahrnují dávky státní sociální podpory, dávky sociální péče, dávky pomoci v hmotné nouzi, příspěvek na péči, sociální služby, státní příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, státní příspěvky podle zákona o stavebním spoření a o státní podpoře stavebního spoření a stipendium poskytované studujícím soustavně se připravujícím na budoucí povolání a příjem plynoucí z důvodu péče o blízkou nebo jinou osobu, která má nárok

na příspěvek na péči podle zákona o sociálních službách, který je od daně osvobozen podle § 4 zákona o daních z příjmů. U manželů, kteří mají majetek ve společném jmění manželů, se do vlastního příjmu manželky nebo manžela nezahrnuje příjem, který plyne druhému z manželů nebo se pro účely daně z příjmů považuje za příjem druhého z manželů.

Slevu na dani ve výši 2 520 Kč může poplatník uplatnit tehdy, pobírá-li poplatník invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění nebo zanikl-li nárok na invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně z důvodu souběhu nároku na výplatu tohoto invalidního důchodu a starobního důchodu.

Pobírá-li poplatník invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně nebo jiný důchod z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění u něhož jednou z podmínek přiznání je, že je invalidní ve třetím stupni, zanikl-li nárok na invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně z důvodu souběhu nároku na výplatu invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně a starobního důchodu nebo je poplatník podle zvláštních předpisů invalidní ve třetím stupni, avšak jeho žádost o invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně byla zamítnuta z jiných důvodů než proto, že není invalidní ve třetím stupni, uplatňuje slevu na dani ve výši 5 040 Kč.

Částku 16 140 Kč za zdaňovací období může poplatník uplatnit v případě, je-li poplatník držitelem průkazu ZTP/P,

Sleva na dani ve výši 4 020 Kč se uplatňuje u poplatníka po dobu, po kterou se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, a to až do dovršení věku 26 let nebo po dobu prezenční formy studia v doktorském studijním programu, který poskytuje vysokoškolské vzdělání až do dovršení věku 28 let. [13]

4.7.2 Daňový bonus

Daňový bonus lze uplatnit pouze na vyživované dítě a způsob jeho uplatnění jsou stanoveny v § 35c a § 35d zákona o daních z příjmů.

Dle §35 zákona o dani z příjmů lze slevu na dani uplatnit až do nuly a část daňového zvýhodnění, která ještě zbyla po uplatnění slevy na dani, je daňovým bonusem, který bude podle podmínek uvedených v zákoně o dani z příjmů poplatníkovi následně vyplacen. Je-li výše zálohy na daň snížené o měsíční slevu na dani podle § 35ba nižší než částka měsíčního daňového zvýhodnění, je vzniklý rozdíl měsíčním daňovým bonusem. Měsíční daňový bonus lze vyplatit,

pokud jeho výše činí alespoň 50 Kč, maximálně však do výše 4 350 Kč měsíčně. Plátce daně je povinen vyplatit poplatníkovi měsíční daňový bonus ve výši stanovené zákonem při výplatě příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, jestliže jejich úhrn vyplacený nebo zúčtovaný tímto plátcem za příslušný kalendářní měsíc dosahuje u poplatníka alespoň výše poloviny minimální mzdy, zaokrouhlené na celé koruny dolů. Do těchto příjmů se nezahrnují příjmy od daně osvobozené a příjmy, z nichž je daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně. [4]

O vyplacený měsíční daňový bonus plátce daně sníží odvod záloh na daň za příslušný kalendářní měsíc. Pokud nelze nárok poplatníka uspokojit z celkového objemu záloh na daň, plátce daně je povinen vyplatit měsíční daňový bonus nebo jeho část poplatníkovi z vlastních finančních prostředků. O tyto částky sníží odvody záloh na daň správci daně v následujících měsících, nejdéle do konce zdaňovacího období, pokud nepožádá správce daně o poukázání chybějící částky na tiskopise vydaném Ministerstvem financí. Vznikne-li na základě tohoto požadavku vratitelný přeplatek, vrátí jej správce daně plátci daně nejpozději do 20 dnů od doručení této žádosti.

Při ročním zúčtování záloh a daňového zvýhodnění poskytne plátce daně poplatníkovi slevu na dani podle § 35c maximálně do výše daně a snížené o slevu na dani. Je-li nárok na daňové zvýhodnění vyšší než vypočtená daň snížená o slevu na dani, má poplatník nárok na vyplacení daňového bonusu, jen pokud úhrn jeho příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků od všech plátců daně v uplynulém zdaňovacím období, z nichž mu plátce daně provádí roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění dosáhl alespoň šestinásobku minimální mzdy. Jestliže u poplatníka, který vyjma příjmů osvobozených a příjmů, z nichž je vybírána daň zvláštní sazbou daně, nemá jiné příjmy vyšší než 6 000 Kč, úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků ve zdaňovacím období nedosáhl alespoň šestinásobku minimální mzdy, poplatník na vyplacené měsíční daňové bonusy v kalendářních měsících, v nichž úhrn jeho příjmů dosáhl alespoň výše poloviny minimální mzdy, již nárok neztrácí.

Při ročním zúčtování záloh a daňového zvýhodnění plátce daně u poplatníka nejdříve sníží daň o slevu na dani a vypočte částku slevy na dani a daňového bonusu. Daň sníženou o slevu na dani pak sníží o slevu na dani, a až takto vyčíslenou daň po slevě porovná s úhrnem zálohově sražené daně. Dále porovná daňový bonus s úhrnem již vyplacených měsíčních daňových bonusů. Jestliže je úhrn částek vyplacených na měsíčních daňových bonusech vyšší, než daňový bonus, sníží plátce daně o přeplacenou částku na daňovém bonusu vypočtenou částku přeplatku na dani po slevě. Jestliže je úhrn částek vyplacených na měsíčních daňových bonusech nižší, než daňový bonus, zvýší plátce daně o nevyplacenou částku na daňovém bonusu vypočtenou částku přeplatku na dani po slevě nebo sníží nevyplacenou částku na daňovém bonusu o vypočtenou částku

nedoplatku na dani po slevě. [13]

Přeplatek na dani po slevě, doplatek na daňovém bonusu nebo přeplatek na dani po slevě a doplatek na daňovém bonusu, který vznikl provedením ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění vyplatí plátce daně poplatníkovi nejpozději při zúčtování mzdy za březen, je-li úhrnná částka doplatku vyšší než 50 Kč. Případný nedoplatek ze zúčtování plátce daně poplatníkovi nesráží. Za den vzniku přeplatku se považuje poslední den lhůty pro odvod úhrnu záloh v měsíci vyplacení doplatku daňového bonusu, který je nejpozději 20. den v měsíci. [4]

O doplatek ze zúčtování vyplacený formou doplatku na daňovém bonusu sníží plátce daně nejbližší odvod záloh na daň správci daně. V případě, že nelze nárok poplatníka uspokojit z celkového objemu záloh na daň, vyplatí plátce daně poplatníkovi doplatek na daňovém bonusu nebo jeho část ze svých finančních prostředků a o tyto částky sníží odvody záloh na daň správci daně v následujících měsících, nejdéle do konce zdaňovacího období, pokud nepožádá místně příslušného správce daně o poukázání chybějící částky na tiskopise vydaném Ministerstvem financí. Vznikne-li na základě tohoto požadavku vratitelný přeplatek, vrátí jej správce daně plátci daně nejpozději do 20 dnů od doručení této žádosti. [13]

4.7.3 Daňové zvýhodnění na vyživované dítě

Základní podmínky, za kterých náleží poplatníkovi daňové zvýhodnění na vyživované dítě a způsob jeho uplatnění jsou stanoveny v § 35c a § 35d zákona o daních z příjmů. Daňové zvýhodnění náleží poplatníkovi v roční výši 11 604 Kč, což je 967 Kč měsíčně, na každé vyživované dítě žijící s ním v domácnosti, nebo daňové zvýhodnění ve výši 23 208 Kč, to je 1934 Kč za měsíc, jedná-li se o dítě, které je držitelem průkazu ZTP/P.

Daňové zvýhodnění na dítě poplatník uplatňuje formou slevy na dani, dále formou daňového bonusu a nebo kombinací obou forem.

Zaměstnanci s podepsaným prohlášením k dani sníží jeho zaměstnavatel v průběhu roku při zúčtování mzdy vypočtenou zálohu na dani po slevě o částku měsíčního daňového zvýhodnění. Je-li vypočtená záloha nižší než částka měsíčního daňového zvýhodnění, vyplatí zaměstnavatel vzniklý rozdíl zaměstnanci za stanovených podmínek jako měsíční daňový bonus.

V ustanovení § 35c zákona o daních z příjmů jsou stanoveny podmínky pro uplatnění daňového zvýhodnění a formy tohoto zvýhodnění, ke kterým může docházet v souvislosti s uplatněním částky ve výši 11 604 Kč na každé dítě ročně. [4]

Poplatník, splňuje-li stanovené podmínky, uplatní nárok na daňový bonus v daňovém přiznání. Vzhledem k tomu, že tento bonus je posuzován jako přeplatek na dani, může poplatník požádat o jeho vyplacení přímo na tiskopise daňového přiznání, čímž se urychlí vyplacení předmětné částky.

Je-li na dítě uplatněno daňové zvýhodnění podle § 35c zákona o daních z příjmů, a to případně i po část roku, nelze na ně již v tomto zdaňovacím období rozdělit příjmy a výdaje ve smyslu § 13 zákona o daních z příjmů jako na spolupracující osobu. Příjmy a výdaje nelze rozdělovat ani na děti do ukončení jejich povinné školní docházky. Rodič, který je podnikatelem se musí rozhodnout, co bude pro něj v příslušném zdaňovacím období výhodnější, zda uplatnit na vyživované dítě daňové zvýhodnění, nebo odpočet na dítě vůbec neuplatnit a rozdělit na ně základ daně jako na spolupracující osobu. Daňové zvýhodnění na vyživované dítě však může podnikatel bez problémů uplatnit, bude-li u něj studující dítě v pracovněprávním vztahu. [13]

Daňové zvýhodnění náleží na každé vyživované dítě v domácnosti, toto znamená, že není omezeno počtem vyživovaných dětí v domácnosti. V průběhu zdaňovacího období může dojít ke vzniku, nebo k zániku nároku na daňovou úlevu a to když se dítě narodí v průběhu roku, nezletilé dítě, které nestuduje dosáhne zletilosti, zletilé dítě zanechá studia, uzavře sňatek nebo dosáhne věku 26 let a podobně. Způsob krácení daňového zvýhodnění je stanoven v § 35c zákona o daních z příjmů. To znamená, že pokud poplatník vyživuje dítě pouze část roku, lze daňové zvýhodnění přiznat pouze za měsíce, na jejichž počátku jsou splněny podmínky pro uznání dítěte za vyživované.

Nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě v domácnosti prokáže zaměstnanec u zaměstnavatele následujícími průkazy:

- občanským průkazem vlastním, druhého z manželů nebo dětí starších 15 let,
- potvrzením školy nebo učiliště, že zletilé dítě se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem,
- rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR o tom, že studium na zahraniční škole je postaveno na úroveň na střední nebo vysoké škole v ČR a potvrzením o studiu vydaném zahraniční školou na určitě období,
- průkazem ZTP/P, pokud je vyživované dítě jeho držitelem,
- potvrzením finančního úřadu podle místa bydliště pracovníka při odpočtu na zletilé nemocné dítě do 26 let, které nemůže studovat, nebo vydělávat a nepobírá plný invalidní důchod,
- potvrzením od zaměstnavatele druhého z manželů, že tento nárok na odpočet nezdanitelné

částky na totéž dítě současně neuplatňuje. [4]

4.7.4 Sleva na dani z titulu zdravotního stavu

Nárok na slevu na dani pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně náleží, jestliže poplatník pobírá částečný nebo plný invalidní důchod. Podmínkou je, že poplatníkovi je invalidní důchod skutečně vyplácen.

Výše slevy na dani na plnou nebo částečnou invaliditu je stanovena v zákoně roční paušální částkou. Nejsou-li podmínky pro uplatnění slevy poplatníka naplněny po celé zdaňovací období, odpočet se krátí a náleží ve výši jedné dvanáctiny za každý kalendářní měsíc, na jehož počátku byly splněny podmínky pro jeho uplatnění.

Nárok na uznání slevy na dani na částečný nebo plný invalidní důchod zaměstnance prokazuje u zaměstnavatele kromě uvedení této skutečnosti v prohlášení k dani i dvěma průkazy. Prvním průkazem je rozhodnutí o přiznání plného nebo částečného invalidního důchodu a každoročně do 15. února dokladem o výplatě důchodu. Druhým průkazem je potvrzení od finančního úřadu, ve kterým poplatník prokazuje nárok na částečnou nebo plnou invaliditu. [4]

4.7.5 Sleva na dani, je-li poplatník držitelem průkazu ZTP/P

Přiznání nároku na odpočet této slevy na dani, která pro rok 2010 činí 16 140Kč, není vázáno na skutečnost, zda poplatník pobírá či nepobírá invalidní důchod. Pokud poplatník nepobírá žádný z invalidních důchodů, a přesto byl uznán posudkovým lékařem za osobu se zvlášť těžkým zdravotním postižením, která potřebuje průvodce, má po předložení průkazu ZTP/P nárok na slevu na dani. Pokud držitel pobírá nějaký z invalidních důchodů, odpočty daně se mu kumulují, což znamená, že poplatník může uplatnit slevu na dani pro poplatníka, slevu na dani pro držitele průkazu ZTP/P i slevu na dani na invalidní důchod.

Nejsou-li podmínky uplatnění úlevy u poplatníka, který je držitelem průkazu ZTP/P, naplněny po celé zdaňovací období, výše odpočtu se krátí a náleží ve výši jedné dvanáctiny za každý kalendářní měsíc, na jehož počátku byly splněny podmínky pro jeho přiznání.

Aby poplatním mohl uplatnit tuto slevu na dani, musí se prokázat předložením průkazu ZTP/P, kde je mimo jiné uvedeno vydání a doba platnosti průkazu. [4]

4.7.6 Sleva na dani, je-li poplatník studentem

Poplatník, který se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem si vypočtenou roční daň sníží o 4 020Kč za zdaňovací období, měsíčně tato částka činí 335Kč. Tuto slevu na dani z příjmů uplatňuje až do dovršení věku 26 let nebo po dobu prezenční formy studia v doktorském studijním programu, který poskytuje vysokoškolské vzdělání až do dovršení věku 28 let.

Pro stanovení výše slevy na dani z titulu soustavné přípravy na budoucí povolání po skončení zdaňovacího období bude rozhodující, v kolika měsících uplynulého roku byla splněna podmínka soustavné přípravy na budoucí povolání podle zákona o státní sociální podpoře, nikoli v kolika měsících dosáhl příjmů podléhajících dani.

Odpočet této částky pro studenta se bude krátit pouze v případě, že poplatník nebude studentem nebo žákem po celé zdaňovací období, ale pouze po jeho část.

Za soustavnou přípravu na budoucí povolání se podle zákona o státní sociální podpoře považuje:

- studium na středních a vysokých školách v České republice,
- příprava pro pracovní uplatnění ve výcvikových zařízení pro občany se změněnou pracovní schopností, pokud je prováděna podle předpisů zaměstnanosti,
- studium na středních nebo vysokých školách v cizině, pokud je podle rozhodnutí Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR postaveno na úroveň studia na středních nebo vysokých školách v České republice,
- studium na vyšších odborných školách,
- příprava na speciálních školách, která slouží ke vzdělávání žáků mentálně, smyslově nebo tělesně postižených,
- studium v bakalářském, magisterské a doktorském studijním programu. [4]

4.7.7 Snížení daně na manželku nebo manžela

Poplatník může uplatnit slevu na dani z příjmů na manželku nebo manžela ve výši 24 740Kč za zdaňovací období, a to pouze v případě že manžel nebo manželka nemá vlastní příjmy přesahující stanovený limit 68 000Kč za rok.

Je-li manželka nebo manžel držitelem průkazu ZTP/P, zvyšuje se částka na dvojnásobek,

to je na 49 680Kč ročně. Slevu na dani na manželku nebo manžela žijící s poplatníkem v domácnosti lze uplatnit až po skončení zdaňovacího období. [4]

Slevu na dani může poplatník uplatnit jen za předpokladu splnění podmínky společné domácnosti. Podle § 115 občanského zákoníku domácnost tvoří fyzické osoby, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby. [14]

Nebude-li uvedená podmínka splněná, například dojde k rozvodu manželství nebo manželé i bez rozvodu přestanou žít ve společné domácnosti, zaniká nárok na uplatnění slevy na dani z příjmů.

Pokud bude platit podmínka společné domácnosti jen po určitou dobu zdaňovacího období, bude se sleva na dani z příjmů krátit. Sleva se přizná ve výši jedné dvanáctiny za každý měsíc, na jehož počátku byly splněny podmínky pro uplatnění nároku.

Slevu na družku nebo druha současná právní úprava nezná, ani když je u nich splněna podmínka společné domácnosti ani když mají společné děti, a to ani za předpokladu že druhý z druhů má minimální příjmy a nebo vůbec žádné. [4]

4.8 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

4.8.1 Osoby se zdravotním postižením

Osobami se zdravotním postižením jsou osoby, které jsou uznány orgánem sociálního zabezpečení osobami invalidními v prvním nebo druhém stupni, které byli dříve označovány za osoby částečně invalidní. Osoby s těžším zdravotním postižením jsou osobami invalidními ve třetím stupni, které byli dříve označovány za osoby plně invalidní.

Osoby se zdravotním postižením jsou úřadem práce označovány za osoby zdravotně znevýhodněné. [8]

4.8.2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením upravuje zákon o zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti vytváří podmínky pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a těmto osobám poskytuje zvýšenou ochranu na trhu práce. [8]

4.8.3 Zaměstnávání zdravotně postižených z hlediska zdravotního a sociálního pojištění

V sociálním pojištění neplatí pro osoby se zdravotním postižením žádná změna od obecné úpravy není. [8]

Z pohledu zdravotního pojištění mohou být zvýhodněny osoby buď jde-li o osoby s těžkým tělesným, smyslovým nebo mentálním postižením, kterým se poskytují mimořádné výhody II. nebo III. stupně podle předpisů o sociálním zabezpečení, pak neplatí omezení minimálního vyměřovacího základu. Také neplatí omezení minimem pro osoby, kterým byl přiznán invalidní důchod. Tyto osoby mohou navíc u zaměstnavatele zaměstnávajícího více jak 50% osob se zdravotním pojištěním z celkového průměrného přepočteného počtu svých zaměstnanců uplatnit od 30. 5. 2005 odpočet.[8]

Použití odpočtu, to je snížení vyměřovacího základu zaměstnance, je omezeno jen na úzký okruh zaměstnavatelů a pojištěnců. Nárok na odpočet má pouze osoba, za kterou je plátcem pojistného stát jako za poživatele invalidního důchodu a která je zaměstnaná u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50% osob se zdravotním postižení, z celkového průměrného přepočteného počtu svých zaměstnanců.[8]

Zákon nestanoví podmínku, při které by pro uplatnění odpočtu musely trvat některé skutečnosti po celé rozhodné období. Odpočet tak může uplatnit i zaměstnanec, který nastoupil do zaměstnání v průběhu kalendářního měsíce. Pokud je zaměstnanec poživatelem důchodu pouze část měsíce, může nastat dilema, zda má být proveden dopočet do minimálního vyměřovacího základu za část měsíce bez důchodu, a pak odpočet nebo naopak. Správný postup je takový, že se nejprve provede odpočet, potom porovnání se zkráceným minimálním vyměřovacím základem. Vyměřovacím základem je dosažený příjem po odpočtu bez ohledu na to, zda důchod trval po celý kalendářní měsíc, nebo jen po část měsíce. Vyměřovací základ po uplatnění odpočtu se pak porovná

se zkráceným minimem, protože důchod netrval po celý měsíc a v případě nižšího vyměřovacího základu oproti sníženému minimu musí být proveden doplatek do zkráceného minima.

Otázkou je také, který zaměstnavatel splňuje podmínky pro možnost uplatnění odpočtu. Pro určení nároku musí být stanoven procentní poměr zaměstnanců se zdravotním postižením z celkového průměrného přepočteného počtu zaměstnanců. V zákonu o zaměstnanosti se řeší použití a výpočet průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců a zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotní postižením, pro účely poskytování příspěvku na podporu

zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tento příspěvek se poskytuje zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Poskytuje se čtvrtletně zpětně na základě žádosti zaměstnavatele. Nárok musí být doložen nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářního čtvrtletí a příspěvek je splatný nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne doručení žádosti příslušnému úřadu práce. Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek. Výpočet průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců a zaměstnanců se zdravotním postižením a podmínky poskytnutí předmětného příspěvku jsou stanoveny vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí.[8]

5 Praktická část

V praktické části této bakalářské práce jsou porovnány mzdové náklady a daňová zvýhodnění u dvou firem. První firma je firma která nezaměstnává zdravotně postižené osoby a druhá firma je chráněná pracovní dílna, což je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60% těchto zaměstnanců.

5.1 Chráněná dílna – Coly promotion s. r. o.

Firma Coly promotion s. r. o. byla zapsána do Obchodního rejstříku dne 23. 12. 2008. Společnost se zabývá výrobou a reklamní činností. Od svého vzniku čerpá z bohatých zkušeností na mediálním a marketingovém trhu v ČR v oblasti sportu.

S rostoucím zájmem o služby firmy Coly promotion s. r. o. bylo záměrem společnosti vybudovat ve spolupráci s Úřadem práce pro Prahu západ chráněnou dílnu, která v dnešní době zaměstnává deset zdravotně postižených osob.

Pracovníci vykonávají po zaškolení podpůrné kancelářské práce pro rozesílání direkt mailingu, vkládání materiálů do obálek, kontrolu a přípravu dokumentů, přebírání reklamních podkladů pro kampaně. Případný dotisk oslovovacích dopisů pro kampaně. Polepováním čárovým kódem dokumentů – labeling.Digitalizaci a přípravu dokumentů pro oblast velkoformátových podkladů,

včetně kopírování a tisku kopií, skenování materiálů z direkt mailingu pro klienty. Velkoformátový tisk na plotteru pro náhled a ukázky bannerů. Dále zajišťují v rámci projektu pro datové schránky kontrolu, vkládání a distribuci informací pro zákazníky.

Práce probíhá vždy v maximální délce 6 hodin v jednosměnném provozu od 8:00 do 14:30.

Ve firmě Coly Promotion s. r. o. je zaměstnáno dohromady 15 osob, z toho 9 zdravotně postižených.

5.1.1 Hrubá mzda

COLY PROMOTION s. r. o.

Tabulka 1 - Měsíční mzdy 11/2010

Pracovník	Příjmení	Křestní jméno	Rok	Měsíc	Hrubá mzda
1	zaměstnanec 1	Jan	2010	11	12975
2	zaměstnanec 2	Zdeněk	2010	11	16000
3	zaměstnanec 3	Marcela	2010	11	10000
4	zaměstnanec 4	Štěpán	2010	11	7000
5	zaměstnanec 5	Alena	2010	11	6500
6	zaměstnanec 6	Michal	2010	11	18000
7	zaměstnanec 7	Božena	2010	11	18000
8	zaměstnanec 8	Václav	2010	11	6500
9	zaměstnanec 9	Gabriela	2010	11	15514
10	zaměstnanec 10	Pavel	2010	11	6499
11	zaměstnanec 11	Jan	2010	11	6500
12	zaměstnanec 12	Marcel	2010	11	6494
13	zaměstnanec 13	Miroslav	2010	11	7500
14	zaměstnanec 14	Olga	2010	11	6997
15	zaměstnanec 15	Miroslav	2010	11	6786
Celkem					**151 265**

Zdroj - autor, Vytvořeno v programu Stereo 2011 - www.stereo.cz

Firma Coly promotion s. r. o. zaměstnává 15 osob, z toho 6 osob bez zdravotního postižení a 9 osob se zdravotním postižením. V tabulce 1 jsou znázorněny hrubé mzdy jednotlivých zaměstnanců této firmy za měsíc listopad roku 2010 a celkový součet hrubých mezd za toto období.

5.1.2 Sociální zabezpečení

COLY PROMOTION s. r. o.

Tabulka 2 - Odvody sociálního pojištění 11/2010

Pracovník	Základ	Pracovník	Zaměstnavatel	Celkem
zaměstnanec 1	12975	844		
zaměstnanec 10	6499	423		
zaměstnanec 11	6500	423		
zaměstnanec 12	6494	423		
zaměstnanec 13	7500	487		
zaměstnanec 14	6997	455		
zaměstnanec 15	6786	442		
zaměstnanec 3	10000	650		
zaměstnanec 4	7000	455		
zaměstnanec 5	6500	423		
zaměstnanec 6	18000	1170		
zaměstnanec 7	18000	1170		
zaměstnanec 8	6500	423		
zaměstnanec 9	15514	1008		
zamšstnanec 2	16000	1040		
Celkem	151265	9836	37817	**47653**

Zdroj - autor, Vytvořeno v programu Stereo 2011 - www.stereo.cz

V tabulce 2 jsou znázorněny vyměřovací základy pro výpočet sociálního pojištění, který odpovídají hrubým mzdám zaměstnanců za příslušný měsíc a dále jsou vypočítány odvody sociální pojištění, jak za zaměstnance tak za zaměstnavatele firmy Coly promotion s. r. o..

5.1.3 Zdravotní pojištění

COLY PROMOTION s. r. o.

Tabulka 3 - Přehled o vyměřovacích základech a pojistném na zdravotním pojištění 11/2010

Rodné číslo	Jméno pracovníka	Základ	Pojistné	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
680917/0000	zaměstnanec 1	12975	1752	584	1168
770703/0000	zaměstnanec 10	1144	155	52	103
780320/0000	zaměstnanec 11	1145	155	52	103
870310/0000	zaměstnanec 12	1139	154	52	102
511128/0000	zaměstnanec 13	8000	1080	405	675
575306/0000	zaměstnanec 14	1642	222	74	148
720125/0000	zaměstnanec 15	1431	194	65	129
795619/0000	zaměstnanec 3	10000	1350	450	900
870504/0000	zaměstnanec 4	8000	1080	450	630
525504/0000	zaměstnanec 5	1145	155	52	103
760621/0000	zaměstnanec 6	12645	1708	570	1138
605928/0000	zaměstnanec 7	12645	1708	570	1138
530214/0000	zaměstnanec 8	1145	155	52	103
735717/0000	zaměstnanec 9	10159	1372	458	914
601231/0000	zaměstnanec 2	16000	2160	720	1440
vyměřovací základ celkem za všechny pracovníky				99215	
pojistné sražené pracovníkům ze mzdy (4,5 %)				4606	
pojistné placené zaměstnavatelem (zbytek do 13,50 %)				8794	
pojistné celkem za pracovníky i zaměstnavatele				**13400**	

Zdroj - autor, Vytvořeno v programu Stereo 2011 - www.stereo.cz

Tabulka 3 znázorňuje výpočet zdravotního pojištění. Jsou zde znázorněny vyměřovací základy pro výpočet zdravotního pojištění, které jsou u zaměstnanců bez zdravotního pojištění ve výši jejich hrubých mezd pro měsíc listopad roku 2010 a u osob se zdravotním postižením jsou tyto

vyměřovací základy sníženy o zákonem stanovený odpočet základu pro výpočet zdravotního pojištění, to je o částku 5 355Kč. Dále je z tabulky 3 zřejmé jakou část z hrubé mzdy musí odvést na zdravotní pojištění zaměstnanec a jakou část musí zaplatit za své zaměstnance sám zaměstnavatel.

5.1.4 Daň z příjmů

COLY PROMOTION s. r. o.

Tabulka 4 - Daňové zvýhodnění 11/2010

Mzdové období	Pracovník	Základ daně	Daňové zvýhodnění	Daň. sleva dle §35ba	Uplatněná daň.sleva	Daňový bonus	Celkem daň z mezd
1.2010	zaměstnanec 1	17387	0	2070	0	0	540
1.2010	zaměstnanec 10	8227	0	2070	0	0	0
1.2010	zaměstnanec 11	8228	0	2280	0	0	0
1.2010	zaměstnanec 12	8220	0	2280	0	0	0
1.2010	zaměstnanec 13	10050	0	2070	0	0	0
1.2010	zaměstnanec 14	8895	0	2280	0	0	0
1.2010	zaměstnanec 15	8612	0	2280	0	0	0
1.2010	zaměstnanec 3	13400	0	2070	0	0	0
1.2010	zaměstnanec 4	9380	0	2070	0	0	0
1.2010	zaměstnanec 5	8228	0	2280	0	0	0
1.2010	zaměstnanec 6	23638	0	2490	0	0	1065
1.2010	zaměstnanec 7	23638	0	2280	0	0	1275
1.2010	zaměstnanec 8	8228	0	2280	0	0	0
1.2010	zaměstnanec 9	20307	967	2280	780	187	-187
1.2010	zaměstnanec 2	21440	1934	2070	1155	779	-779
Celkem	počet mezd: 15	197878	2901	33150	1935	966	**2 814**

Zdroj - autor, Vytvořeno v programu Stereo 2011 - www.stereo.cz

Zaměstnanci 1, 2, 3, 4, 10, 13 jsou osoby bez zdravotního postižení, tak je uplatněna jen základní sleva na poplatníka. Zaměstnanci 5, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15 jsou osoby se zdravotním postižení I. a II. stupně a tak k základní slevě na poplatníka je uplatněna sleva na dani z příjmů ve výši 210Kč. Zaměstnanec 6 je osobou se zdravotním postižením III. stupně, kromě slevy na poplatníka bylo možné uplatnit zákonem stanovenou slevu ve výši 420Kč. Zaměstnanec 2 uplatňuje navíc daňové zvýhodnění na dvě vyživované děti a zaměstnanec 9 na jedno vyživované dítě.

Ve sloupci označeném „Základ daně“ v tabulce 4, jsou základy daně pro výpočet daní z příjmů,

které představují superhrubou mzdu zaměstnanců, ve sloupci „Daňová zvýhodnění“ jsou uvedena daňová zvýhodnění na vyživované děti, u zaměstnanců, kteří tuto slevu uplatňují. Ve sloupci „Daňové slevy dle §35ba“ jsou znázorněny slevy na dani podle toho, jak velkou slevu mohou jednotlivý zaměstnanci uplatnit podle zákona o daní z příjmů. V posledním sloupci „Celkem daň z mezd“ jsou vypočítány výsledné daně, kdy zaměstnanci 1, 6, 7 musí být hrubá mzda snížena o vypočtenou daň a zaměstnancům 2, 9 bude naopak daňové zvýhodnění přičteno ke mzdě.

5.1.5 Mzdové náklady

COLY PROMOTION s. r. o.

Tabulka 5 - Mzdové náklady 11/2010

Pracovník	Hrubá mzda	zdravotní		Sociální		daň z příjmů		Čistá mzda
		základ	*poj.*	*základ*	*Poj.*	*základ*	*daň*	
zaměstnanec 1	12975	12975	584	12975	844	17400	540	11007
zaměstnanec 10	6499	1144	52	6499	423	8300	0	6024
zaměstnanec 11	6500	1145	52	6500	423	8300	0	6025
zaměstnanec 12	6494	1139	52	6494	423	8300	0	6019
zaměstnanec 13	7500	8000	405	7500	488	10100	0	6607
zaměstnanec 14	6997	1642	74	6997	455	8900	0	6468
zaměstnanec 15	6786	1431	65	6786	442	8700	0	6279
zaměstnanec 3	10000	10000	450	10000	650	13400	0	8900
zaměstnanec 4	7000	8000	450	7000	455	9400	0	6095
zaměstnanec 5	6500	1145	52	6500	423	8300	0	6025
zaměstnanec 6	18000	12645	570	18000	1170	23700	1065	15195
zaměstnanec 7	18000	12645	570	18000	1170	23700	1275	14985
zaměstnanec 8	6500	1145	52	6500	423	8300	0	6025
zaměstnanec 9	15514	10159	458	15514	1009	20400	-187	14234
zaměstnanec 2	16000	16000	720	16000	1040	21500	-779	15019
zaměstnavatel			8794		37817			
náklady	199042		13400		47655		1914	134907
Celkem	151265	99215	4606	151265	9838	198700	1914	134907

Zdroj - autor, Vytvořeno v programu Stereo 2011 - www.stereo.cz

Tabulka 5 je souhrnným přehledem o mzdách a daňových zvýhodnění, tedy souhrn tabulek 1-4 firmy Coly promotion s. r. o. Poslední řádek nazvaný „ celkem za 11.2010“ bude následně použit pro porovnání s fimou Danemoor s. r. o. a posouzení rozdílů v těchto položkách obou firem.

5.2 Firma, která nezaměstnává zdravotně postižené osoby - Danemoor s. r. o.

Dne 12. 6. 2008 byla firma Danemoor s. r. o. zapsána do Obchodníku rejstříku.

Tato česká společnost se zabývá velkoobchodem a maloobchodem alkoholických nápojů od slovenské společnosti GAS-FAMILIA a VANAPO. Dále jejich sortiment rozšířili o exotické nealkoholické nápoje, přírodně léčivé minerální vody a energetické drinky. Pro restaurace, bary, penziony, hotely, maloobchody a velkoobchody dělají objednávky a rozvoz zboží.

Dále je firma Danemoor s. r. o. exkluzivním distributorem společnosti EREA, Ltd.London, zabývající se webhostingem, službami v internetu a tvorbou webových stránek s neuvěřitelnou jednoduchostí a rychlostí bez podpory IT operátora.

Firma Danemoor s. r. o. se také zabývá stavební činností. Prováděné práce jsou stavby na klíč, rekonstrukce a opravy budov, zateplení fasád, rekonstrukce bytových jader a koupelen, obklady a dlažby, zemní práce, tepelné izolace, zámkové dlažby, demoliční práce, regulace vodních toků a rybníku, výstavby plotů a oplocení, inženýrské sítě, zahradnictví a zahradnické práce.

Ve firmě Danemoor s. r. o. je zaměstnáno 10 osob bez zdravotního postižení.

5.2.1 Hrubá mzda

DANEMOOR s.r.o.

Tabulka 6 - Měsíční mzdy 11/2010

Pracovník	Příjmení	Křestní jméno	Rok	Měsíc	Hrubá mzda
1	zaměstnanec 1	Peter	2010	11	14 000
2	zaměstnanec 2	Michal	2010	11	19 500
3	zaměstnanec 3	Zdeněk	2010	11	13 666
4	zaměstnanec 4	Renata	2010	11	18 000
5	zaměstnanec 5	Tomáš	2010	11	15 500
6	zaměstnanec 6	Monika	2010	11	16 143
7	zaměstnanec 7	Jaroslav	2010	11	13 764
8	zaměstnanec 8	Michal	2010	11	14 500
9	zaměstnanec 9	Michal	2010	11	12 857
10	zaměstnanec 10	Martin	2010	11	13 335
Celkem					**151 265**

Zdroj - autor, Vytvořeno v programu Stereo 2011 - www.stereo.cz

Firma Danemoor s. r. o. zaměstnává 10 osob bez zdravotního postižení. V tabulce 6 jsou znázorněny hrubé mzdy, které jsou poupraveny tak, aby hrubá mzda byla totožná s hrubou mzdou zaměstnanců firmy Coly promotion s. r. o. za měsíc listopad roku 2010 a to pro názornější porovnání výpočtů sociálního a zdravotního pojištění a daně z příjmů.
Jsou zde znázorněny jednotlivé hrubé mzdy všech zaměstnanců této firmy a součet těchto hrubých mezd pro období listopad 2010.

5.2.2 Sociální zabezpečení

DANEMOOR s.r.o.

Tabulka 7 - Odvody sociálního pojištění 11/2010

Pracovník	Základ	Pracovník	Zaměstnavatel	Celkem
zaměstnanec 1	14000	910		
zaměstnanec 10	13335	867		
zaměstnanec 2	19500	1268		
zaměstnanec 3	13666	889		
zaměstnanec 4	18000	1170		
zaměstnanec 5	15500	1008		
zaměstnanec 6	16143	1050		
zaměstnanec 7	13764	895		
zaměstnanec 8	14500	943		
zaměstnanec 9	12857	836		
Celkem	151 265	9 836	37 817	**47 653**

Zdroj - autor, Vytvořeno v programu Stereo 2011 - www.stereo.cz

V tabulce 7 jsou znázorněny vyměřovací základy pro výpočet sociálního pojištění, který představují hrubý mzdy zaměstnanců za příslušný měsíc a dále jsou vypočítány odvody sociálního pojištění, jak za zaměstnance tak za zaměstnavatele firmy Danemoor s. r. o..

5.2.3 Zdravotní pojištění

DANEMOOR s.r.o.

Tabulka 8 - Přehled o vyměřovacích základech a pojistném na zdravotním pojištění 11/2010

Rodné číslo	Jméno pracovníka	Základ	Pojistné	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
840826/0000	zaměstnanec 1	14000	1890	630	1260
670125/0000	zaměstnanec 10	13335	1801	601	1200
691107/0000	zaměstnanec 2	19500	2633	878	1755
580506/0000	zaměstnanec 3	13666	1845	615	1230
625312/0000	zaměstnanec 4	18000	2430	810	1620
790530/0000	zaměstnanec 5	15500	2093	698	1395
816215/0000	zaměstnanec 6	16143	2180	727	1453
540623/0000	zaměstnanec 7	13764	1859	620	1239
800409/0000	zaměstnanec 8	14500	1958	653	1305
900128/0000	zaměstnanec 9	12857	1736	579	1157
vyměřovací základ celkem za všechny pracovníky				151265	
pojistné sražené pracovníkům ze mzdy (4,5 %)				6811	
pojistné placené zaměstnavatelem (zbytek do 13,50 %)				13614	
pojistné celkem za pracovníky i zaměstnavatele				**20 425**	

Zdroj - autor, Vytvořeno v programu Stereo 2011 - www.stereo.cz

Tabulka 8 znázorňuje výpočet zdravotního pojištění. Jsou zde znázorněny vyměřovací základy pro výpočet zdravotního pojištění, které jsou u zaměstnanců bez zdravotního pojištění ve výši jejich hrubých mezd pro měsíc listopad roku 2010. Firma Danemoor s. r. o. nezaměstnává osoby se zdravotním postižením, tudíž u výpočtu zdravotního pojištění nebyl u žádného vyměřovacího základu pro výpočet použit odpočet. Dále je z tabulky 8 zřejmé jakou část z hrubé mzdy musí odvést na zdravotní pojištění zaměstnanec a jakou část musí zaplatit za své zaměstnance sám zaměstnavatel.

5.2.4 Daň z příjmů

DANEMOOR s.r.o.

Tabulka 9 - Daňové zvýhodnění 11/2010

Mzdové období	Pracovník	Základ daně	Daňové zvýhodnění	Daň. sleva dle §35ba	Uplatněná daň.sleva	Daňový bonus	Vrácený přeplatek	Celkem daň z mezd
1.2010	zaměstnanec 1	18760	0	2070	0	0	0	750
1.2010	zaměstnanec 10	17869	0	2070	0	0	0	615
1.2010	zaměstnanec 2	26130	0	2070	0	0	0	1860
1.2010	zaměstnanec 3	18313	0	2070	0	0	0	690
1.2010	zaměstnanec 4	24120	0	2070	0	0	0	1560
1.2010	zaměstnanec 5	20770	967	2070	967	0	0	83
1.2010	zaměstnanec 6	21632	1934	2070	1185	749	0	-749
1.2010	zaměstnanec 7	18444	0	2070	0	0	0	705
1.2010	zaměstnanec 8	19430	0	2070	0	0	0	855
1.2010	zaměstnanec 9	17229	0	2070	0	0	0	525
Celkem	počet mezd: 10	202697	2901	20700	2152	749	0	**6 894**

Zdroj - autor, Vytvořeno v programu Stereo 2011 - www.stereo.cz

Zaměstnanci 1 až 10 jsou osoby bez zdravotního postižení, tak mohou uplatňovat jen základní slevu poplatníka na dani z příjmů ve výši 2070Kč. Zaměstnanec 6 uplatňuje navíc daňové zvýhodnění na dvě vyživované děti a zaměstnanec 5 na jedno vyživované dítě.

Ve sloupci ozančeném „Základ daně“ v tabulce 9, jsou základy daně pro výpočet daní z příjmů, které představují superhrubou mzdu zaměstnanců, ve sloupci „Daňová zvýhodnění“ jsou vypočítána daňová zvýhodnění na vživované děti, pro zaměstnance, kteří tuto slevu uplatňují. Ve sloupci „Daňové slevy dle §35ba“ jsou znázorněny slevy na dani ve výši 2 070Kč, další slevy na dani zaměstnanci firmy Danemoor s. r. o. neuplatňují. V posledním sloupci „Celkem daň z mezd“ jsou vypočítány výsledné daně, kde všichni zaměstnanci, kromě zaměstnance 6, který uplatňuje daňový bonus na vyživované dítě, musí snížit své mzdy o vypočtenou daň.

5.2.5 Mzdové náklady

DANEMOOR s.r.o.

Tabulka 10 - Mzdové náklady 11/2010

Pracovník	Hrubá mzda	zdravotní		sociální		daň z příjmů		Čistá mzda
		základ	*poj.*	*základ*	*poj.*	*základ*	*daň*	
zaměstnanec 1	14000	14000	630	14000	910	18800	750	11710
zaměstnanec 10	13335	13335	601	13335	867	17900	615	11252
zaměstnanec 2	19500	19500	878	19500	1268	26200	1860	15494
zaměstnanec 3	13666	13666	615	13666	889	18400	690	11472
zaměstnanec 4	18000	18000	810	18000	1170	24200	1560	14460
zaměstnanec 5	15500	15500	698	15500	1008	20800	83	13711
zaměstnanec 6	16143	16143	727	16143	1050	21700	-749	15115
zaměstnanec 7	13764	13764	620	13764	895	18500	705	11544
zaměstnanec 8	14500	14500	653	14500	943	19500	855	12049
zaměstnanec 9	12857	12857	579	12857	836	17300	525	10917
zaměstnavatel			13614		37817			
náklady	202696		20425		47653		6894	127724
celkem	151265	151265	6811	151265	9836	203300	6894	127724

Zdroj - autor, Vytvořeno v programu Stereo 2011 - www.stereo.cz

Tabulka 10 je souhrnným přehledem o mzdách a daňových zvýhodněních firmy Danemoor s. r. o., v tabulce 10 jsou tedy výpočty z tabulek 6-9 firmy Danemoor s. r. o.. Poslední řádek nazvaný „ celkem za 11.2010“ bude následně použit pro porovnání s firmou Coly promotion s. r. o. a pro posouzení rozdílů v těchto položkách obou firem.

5.3 Porovnání mzdových nákladů a daňových zvýhodnění Coly promotion s. r. o. a Danemoor s. r. o.

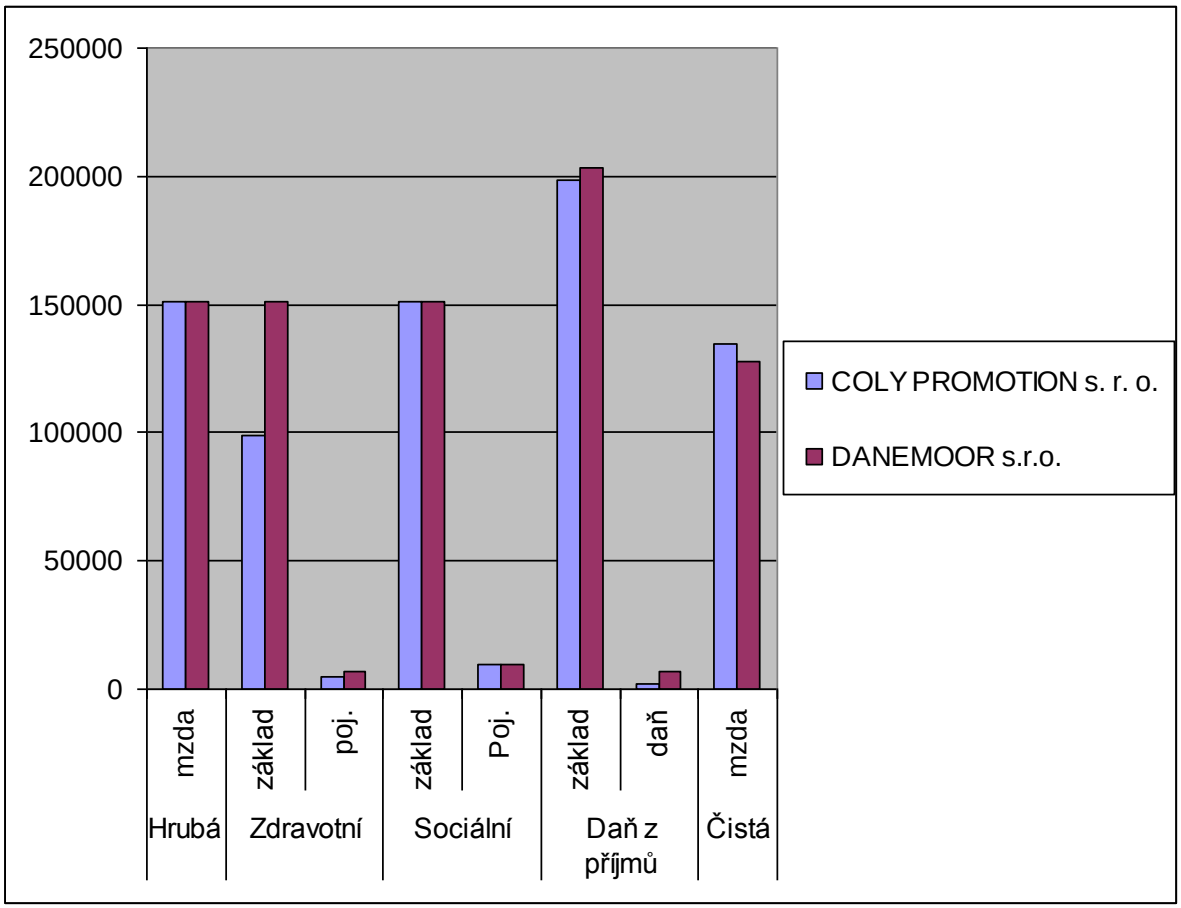
Tabulka 11 – Porovnání mzdových nákladů a daňových zvýhodnění firem Coly promotion s. r. o. a Danemoor s. r. o. 11/2010

Pracovník	Hrubá mzda	Zdravotní		Sociální		Daň z příjmů		Čistá mzda
		základ	*poj.*	*základ*	*Poj.*	*základ*	*daň*	
COLY PROMOTION s. r. o.	151265	99215	4606	151265	9838	198700	1914	134907
DANEMOOR s.r.o.	151265	151265	6811	151265	9836	203300	6894	127724

Zdroj - autor, Vytvořeno v Microsoft Excel

Tabulka 11 obsahuje souhrný řádky tabulek 5 a 10.

Graf 1 - Porovnání mzdových nákladů a daňových zvýhodnění firem Coly promotion s. r. o. a Danemoor s. r. o. 11/2010



Zdroj - autor, Vytvořeno v Microsoft Excel

Z grafu 1 je zřejmé že při stejné hrubé mzdě u obou porovnávaných firem je u firmy Coly promotion s. r. o. platba zdravotního pojištění a daně z příjmů mnohem nižší než u firmy Danemoor s. r. o.. Díky možnosti použití odpočtu z hrubé mzdy pro získání vyměřovacího základu pro výpočet zdravotního pojištění u podniku zaměstnávajícího zdravotně postižené, firma Coly promotion s. r. o. odvede za své zaměstnance o 2 205,-Kč méně, než firma Danemoor, která zdracotně postižené osoby nezaměstnává. Daň z příjmů, kterou zaměstnavatel musí odvést příslušnému finančnímu úřadu za své zaměstnance je u firmy Coly promotion s. r. o. o 4 980,-Kč nižší než u firmy Danemoor s. r. o. a to kvůli uplatněným slevám na dani z titulu zdravotního postižení zaměstnanců firmy Coly promotion s. r. o.. Sociální pojištění je u obou subjektů totožné.

6 Závěr

V praktické části této bakalářské práce byly zhodnoceny a porovnány mzdové náklady dvou firem, jedna z těchto firem je chráněná dílna a druhá je firma, která zdravotně postižené osoby nezaměstnává.

Firma Coly promotion s. r. o., která zaměstnává zdravotně postižené osoby odvede za své zaměstnance o 2 205,-Kč méně, než firma Danemoor, která zdravotně postižené osoby nezaměstnává a to díky možnosti použití odpočtu z hrubé mzdy pro získání vyměřovacího základu pro výpočet zdravotního pojištění. Kvůli možnosti uplatnění slev na dani z titulu zdravotního postižení zaměstnanců firma Coly promotion s. r. o. odvádí svému příslušnému finančnímu úřadu za své zaměstnance o 4 980,-Kč nižší daň než firma Danemoor s. r. o..

Z předchozích výpočtů vyplývá, že firma která zaměstnává zdravotně postižené osoby má výhodnější podmínky z hlediska odvodů z mezd. U firmy, která zaměstnává zdravotně postižené osoby jsou výrazně nižší odvody, a to hlavně u zdravotního pojištění a odvodů daně z příjmů ze závislé činnosti. Díky nižším odvodům státním institucím za zdravotně postižené zaměstnance, mají tito zaměstnanci vyšší čisté mzdy k výplatě než zaměstnanci bez zdravotního postižení.

Firmám doporučuji zaměstnávat zdravotně postižené osoby a to nejen z hlediska dobrého pocitu z pomoci člověku, který v dnešní době nemá příliš možností se uplatnit, ale i pro finanční motivaci ve mzdových nákladech, podpor a dotací od státu.

7 Seznam literatury

7.1 Literatura

[1] KLÍMOVÁ, R. *Meritum mzdy 2010.* Praha: Wolters Kluwer 2010. 757 stran. ISBN 978-80-7357-515-1

[2] PROŠKOVÁ, D. *Meritum mzdy 2010.* Praha: Wolters Kluwer 2010. 757 stran. ISBN 978-80-7357-515-1

[3] BOLCKOVÁ, E. *Meritum mzdy 2010.* Praha: Wolters Kluwer 2010. 757 stran. ISBN 978-80-7357-515-1

[4]JINDROVÁ, I. *Meritum mzdy 2010.* Praha: Wolters Kluwer 2010. 757 stran. ISBN 978-80-7357-515-1

[5] *Zákoník práce 2010 – úplné znění zákona s komentářem po posledních novelách.*. Český Těšín: Poradce, s. r. o.. 448 stran. ISSN 1211-2437

[6] ŽÍDKOVÁ, D. *Ekonomika podniků.* Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze Provozně ekonomická fakulta, 2007. 160 stran. ISBN 978-80-213-1294-4

[7] ČERVINKA, T. *Meritum mzdy 2010.* Praha: Wolters Kluwer 2010. 757 stran. ISBN 978-80-7357-515-1

[8] MAJEROVÁ, J. *Meritum mzdy 2010.* Praha: Wolters Kluwer 2010. 757 stran. ISBN 978-80-7357-515-1

[9] d´AMBROSOVÁ, H. ČORNEJOVÁ, H. LEŠTINSKÁ, V. PELECH, P. STÁBLO, J. ŠENK, Z. TRYLČ, L. VALENTA, J. *Abeceda personalisty 2008*. Olomouc: ANAG, 2008. 319 stran. ISBN: 978-80-7263-441-5

[10] ŠTOHL, P. *Učebnice účetnictví 2010.* Havlíčkův Brod: Tiskárny Havlíčkův Brod, a. s. 2010. 155 stran. ISBN 978-80-87237-23-6

[11] VALDER, A. *Účetnictví pro podnikatele.* Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze Provozně ekonomická fakulta, 2008. 313 stran. ISBN 978-80-213-1254-8

[12] ŠVARCOVÁ, J. a kol. *Ekonomie – stručný přehled,* 2004/2005. Zlín, CEED 2004. ISBN 80-902552-9-9

[13] *Daňové zákony 2010, úplná znění platná k 1.1.2010*, GRADA Publishing, a. s. 2010, ISBN 978-80-247-3206-0

[14] *Zákony II/2010 - sborník úplných znění zákonů obchodního, občanského a trestního práva a*

souvisejících předpisů platných k 1.1.2010, PORADCE, s. r. o. 2010, ISSN 1802-8276

7.2 Internetové zdroje

[15]

[16] Internetová stránka serveru Český statistický úřad, *Růst mezd na desetiletém minimu,* aktualizace: 6. 12. 2010 <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz120610.doc>

[17] Internetová stránka serveru vyplata.cz *Výplata mezd, sociálních podpor a důchodů,* poslední aktualizace: 6.1.2011 < http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/mzda.php >

[18] Internetová stránka serveru vyplata.cz *Výplata mezd, sociálních podpor a důchodů,* poslední aktualizace: 6.1.2011 <http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/nahrada-mzdy.php>

[19] Internetová stránka serveru sfinance.cz *Výpočet zálohy na daň z příjmů*, poslední aktualizace: 7.2.2011 <http://www.sfinance.cz/osobni-finance/informace/vypocty/zamestanc-zalohy-dane/>