



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ  
ÚSTAV FINANCÍ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT  
INSTITUTE OF FINANCES

# PŘIJÍMÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ DO PRACOVNÍHO POMĚRU A SOUVISEJÍCÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

RECRUITMENT OF STAFF TO EMPLOYMENT AND RELATED OBLIGATIONS OF THE  
EMPLOYER

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

IRENA KUNÁŠKOVÁ

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Mgr. HELENA MUSILOVÁ

BRNO 2014

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

**Kunášková Irena**

---

Účetnictví a daně (6202R049)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává bakalářskou práci s názvem:

**Přijímání zaměstnanců do pracovního poměru a související povinnosti zaměstnavatele**

v anglickém jazyce:

**Recruitment of Staff to Employment and Related Obligations of the Employer**

Pokyny pro vypracování:

Úvod  
Cíle práce, metody a postupy zpracování  
Teoretická východiska práce  
Analýza současného stavu  
Vlastní návrhy řešení  
Závěr  
Seznam použité literatury  
Přílohy

Seznam odborné literatury:

BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 640 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

NEŠČÁKOVÁ, L. a J. JAKUBKA. Zákoník práce 2013 v praxi. Praha: Grada, 2013. 381 s. ISBN 978-80-247-4629-6.

ŠUBRT, B. a kol. Abeceda mzdové účetní 2013. 23. akt. vyd. Olomouc: Anag, 2013. 573 s. ISBN 978-80-7263-800-0.

VYBÍHAL, V. a kol. Mzdové účetnictví 2014. 17. vyd. Praha: Grada, 2014. 464 s. ISBN 978-80-247-5120-7.

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Helena Musilová

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2013/2014.

L.S.

---

prof. Ing. Mária Režňáková, CSc.  
Ředitel ústavu

---

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.  
Děkan fakulty

V Brně, dne 04.06.2014

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce se zabývá problematikou pracovního práva, a to konkrétně přijímáním zaměstnanců do pracovního poměru. Poskytuje přehled povinností zaměstnavatele souvisejících se zaměstnáváním nových zaměstnanců a analyzuje budoucí náklady zaměstnavatele na vytvoření nového pracovního místa. Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat zdravotně postižené osoby, nebo odebírat výrobky od zaměstnavatelů zaměstnávajících z 50 % zdravotně postižené osoby, nebo přispívat do státního rozpočtu. Cílem práce je zhodnotit, která ze zákonných povinností je pro zaměstnavatele nejvýhodnější z hlediska minimalizace nákladů.

## **ABSTRACT**

The bachelor thesis deals with the issue of employment law and more specifically the adoption of staff recruitment. It provides an overview of the employer's obligations related to the employment of new staff and analyzes future costs of the company to create new jobs. Employer with more than 25 employees in employment are obliged to employ disabled persons or subscribe products from employers employing 50 % of persons with disabilities or to contribute to the state budget. The aim of the thesis is to evaluate which of the legal obligations for employers is most advantageous in terms of cost minimization.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Pracovní poměr, zaměstnavatel, zaměstnanec, pracovní smlouva, zákoník práce, osoba zdravotně postižená, daň z příjmů právnických osob, mzda, sociální pojištění, zdravotní pojištění.

## **KEYWORDS**

Employment, employer, employee, contract of employment, labor code, disabled person, corporate income tax, wage, social insurance, health insurance.

## **BIBLIOGRAFICKÁ CITACE**

KUNÁŠKOVÁ, I. *Přijímání zaměstnanců do pracovního poměru a povinnosti zaměstnavatele*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2014. 61 stran. Vedoucí bakalářské práce Mgr. Helena Musilová.

## **ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ**

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

V Brně dne 4. června 2014

.....

## **PODĚKOVÁNÍ**

Děkuji paní Mgr. Heleně Musilové za odborné rady a připomínky při zpracování této bakalářské práce. Dále děkuji panu Ing. Vlastimilu Bárovi za poskytnuté informace potřebné ke zpracování daného tématu.

# OBSAH

ÚVOD .....	11
CÍL PRÁCE A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ.....	12
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE .....	14
1.1 Pracovní právo .....	14
1.2 Účastníci pracovněprávních vztahů .....	15
1.2.1 Zaměstnanec .....	15
1.2.2 Zaměstnavatel .....	15
1.3 Vznik pracovního poměru .....	15
1.3.1 Pracovní poměr .....	16
1.3.2 Povinnosti zaměstnavatele vyplývající z pracovního poměru .....	16
1.4 Pracovní smlouva .....	17
1.4.1 Náležitosti pracovní smlouvy .....	17
1.4.2 Druh práce.....	17
1.4.3 Místo výkonu práce .....	17
1.4.4 Den nástupu do práce.....	18
1.4.5 Zkušební doba.....	18
1.5 Pracovní doba.....	18
1.6 Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců .....	19
1.6.1 Zvláštní pracovní podmínky fyzických osob se zdravotním postižením..	19
1.6.2 Chráněné pracovní místo .....	19
1.6.3 Plnění povinného podílu zaměstnavatele.....	20



1.7	Daň z příjmů právnických osob odváděná v souvislosti se zaměstnáním zaměstnance .....	22
1.8	Slevy na daních při zaměstnávání osob zdravotně postižených.....	23
1.9	Registrační a ohlašovací povinnosti zaměstnavatele .....	24
1.9.1	Zdravotní pojištění .....	24
1.9.2	Pojistné na sociální zabezpečení .....	25
1.10	Výpočet a účtování mzdy .....	25
1.11	Analýza bodu zvratu.....	27
1.12	Shrnutí teoretické části .....	28
2	ANALÝZA PROBLÉMU .....	29
2.1	Představení společnosti .....	29
2.2	Charakteristika vymezení současné situace zaměstnanosti společnosti.....	29
2.3	Charakteristika vymezení pracovního místa pro zdravotně postiženého zaměstnance .....	31
2.1	Plánované náklady na zřízení pracovního místa .....	33
2.2	Výpočet povinného podílu zaměstnavatele při zaměstnání nového zdravotně postiženého zaměstnance .....	36
2.3	Analýza bodu zvratu .....	40
2.3.1	Bod zvratu při zaměstnání jednoho zdravotně postiženého zaměstnance bez zřízení chráněného pracovního místa.....	42
2.3.2	Bod zvratu při zaměstnání jednoho zdravotně postiženého zaměstnance při zřízení chráněného pracovního místa .....	43
2.3.3	Bod zvratu při zaměstnání jednoho zaměstnance s těžším zdravotním postižením a vytvoření chráněného pracovního místa.....	45

2.4	Shrnutí analytické části .....	46
3	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ .....	48
3.1	Návrhy na vytvoření nového pracovního místa .....	48
3.1.1	Návrh řešení č. 1 .....	48
3.1.2	Návrh řešení č. 2 .....	50
3.1.3	Návrh řešení č. 3 .....	51
3.1.4	Návrh řešení č. 4 .....	53
3.2	Shrnutí vlastních návrhů řešení .....	55
	ZÁVĚR .....	56
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....	58
	SEZNAM TABULEK .....	60
	SEZNAM OBRÁZKŮ .....	61
	SEZNAM PŘÍLOH .....	61

# ÚVOD

S pracovním právem se setká alespoň jednou v životě každý člověk. Buď na straně zaměstnance, nebo na straně zaměstnavatele. Lidské zdroje jsou jedním z nejdůležitějších faktorů pro zaměstnavatele obecně. Proto jsem si zvolila bakalářskou práci z oblasti pracovního práva, která je zaměřena na přijímání zaměstnanců a s ním spojené povinnosti zaměstnavatele. Bakalářská práce se také věnuje přijímání zdravotně postižených zaměstnanců do pracovního poměru.

Problematika pracovního práva je značně rozsáhlá. Hlavním pramenem bakalářské práce je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který je doplňován souvisejícími právními předpisy, kterými jsou zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který upravuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením, dále zákon o veřejném zdravotním pojištění č. 48/1997 Sb., zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů a také vyhlášky a nařízení vlády.

Pracovní poměr je dle mého názoru nejčastějším pracovněprávním vztahem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec vykonává závislou práci pro svého zaměstnavatele, za kterou mu náleží mzda nebo plat. Pracovní právo stanovuje účastníkům pracovního poměru určitá práva a povinnosti. S právními předpisy, které upravují pracovní vztahy, by měl být seznámen každý zaměstnanec i zaměstnavatel.

Každý zaměstnavatel, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců má povinnost zaměstnávat 4 % osob zdravotně postižených. Tato povinnost může být nahrazena odebíráním výrobků od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zdravotně postižených zaměstnanců, zadáváním zakázek těmto subjektům či odvodem do státního rozpočtu. Bakalářská práce se zabývá problémem, která z variant plnění zákonné podílu zaměstnavatele je z hlediska optimalizace nákladů nejvýhodnější. Zkoumání ekonomicky nejvýhodnější varianty je prováděno ve společnosti Západomoravská elektromontážní společnost, spol. s r. o. V bakalářské práci budu zkoumat, zda zaměstnavatel zaměstnává více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru. V případě, že ano, jakým způsobem plní zákonný podíl zaměstnavatele. Analyzuji, která z variant zákonného plnění je pro společnost z hlediska optimalizace nákladů nejvýhodnější.

## **CÍL PRÁCE A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ**

Cílem bakalářské práce je zjistit, zda zaměstnavatel spadá do kategorie, kdy zaměstnává více než 25 zaměstnanců a má povinnost plnit zákonný podíl. V případě, že zaměstnavatel spadá do kategorie více než 25 zaměstnanců, je cílem zjistit, jaký způsob zvolil k plnění zákonného podílu. Spadá zaměstnavatel do kategorie, kdy zaměstnává více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru? Který ze způsobů plnění zákonného podílu zaměstnavatel zvolil? Jaká varianta plnění zákonného podílu je pro zaměstnavatele z hlediska optimalizace nákladů nejvýhodnější? Cílem práce je navrhnout vhodné řešení plnění zákonného podílu z hlediska optimalizace nákladů společnosti.

V případě, že zaměstnavatel zaměstnává více než 25 zaměstnanců, je mým úkolem zkoumat tuto situaci z hlediska nákladů zaměstnavatele. Zaměřím se také na daňové výhody pro zaměstnavatele v případě, že se rozhodne zaměstnat zdravotně postiženého zaměstnance.

Bakalářská práce je rozdělena do tří částí. První část obsahuje teoretická východiska týkající se vzniku pracovního poměru a povinností zaměstnavatele spojených se zaměstnáváním nových zaměstnanců i ve vztahu ke zdravotnímu pojištění, sociálnímu pojištění a správci daně. V návaznosti na vymezené cíle práce je zpracována teoretická část, která je čerpána z právních předpisů a odborné literatury. V analytické části se budu zabývat analýzou bodu zvratu společnosti Západomoravská elektromontážní společnost, spol. s r. o. se sídlem v Třebíči. Cílem je zjistit, kolik společnost zaměstnává zaměstnanců. Jestliže zaměstnavatel zaměstnává více než 25 zaměstnanců, je cílem zjistit, jakým způsobem plní zákonný podíl zaměstnavatele.

V analytické části práce zjistím, kterou z variant zaměstnavatel využívá, spadá-li do kategorie, kdy zaměstnává více než 25 zaměstnanců. Odebírá zaměstnavatel výrobky a služby od subjektů zaměstnávajících z 50 % zdravotně postižené zaměstnance? Zaměstnává zaměstnavatel zdravotně postižené zaměstnance? Odvádí zaměstnavatel příspěvek do státního rozpočtu?

Vlastní návrhy řešení doporučí nejvýhodnější způsob plnění povinného zákonného podílu zaměstnavatele z hlediska optimalizace nákladů. Daná problematika je zkoumána také z daňového hlediska. Je pro společnost v případě, že zaměstnává více než 25 zaměstnanců, z hlediska optimalizace nákladů výhodná varianta plnění zákonného podílu, kterou využívá?

# 1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

Teoretická část práce pojednává o základních úkolech týkajících se oblasti pracovního práva, konkrétně vzniku pracovního poměru. Vymezuje zákonné povinnosti zaměstnavatele související s přijímáním zaměstnanců do pracovního poměru. Kromě povinností daných zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, jsou zde definovány i pojmy z oblasti daní a účetnictví.

## 1.1 Pracovní právo

Mezi hlavní prameny pracovního práva patří Ústava ČR, Listina základních práv a svobod a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákoník práce upravuje *„právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními“* (zákon č. 262/2006 Sb.).

V pracovněprávních vztazích je vykonávána závislá práce. Dle ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce je za závislou práci považována *„práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně“* (zákon č. 262/2006 Sb.). Ustanovení § 2 odst. 2 zákoníku práce uvádí, že *„závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě“* (zákon č. 262/2006 Sb.). Aby se jednalo o výkon závislé práce, musí být splněny všechny podmínky zároveň. Také musí být splněné ustanovení § 3 zákoníku práce, podle kterého *„závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu“* (zákon č. 262/2006 Sb.). Mezi základní pracovněprávní vztahy patří pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr se věnovat nebudu z důvodu jejich krátkodobého charakteru a také z důvodu, že tento typ pracovního poměru nevyhovuje zaměstnavateli.

## **1.2 Účastníci pracovněprávních vztahů**

Účastníky pracovněprávních vztahů jsou především zaměstnanec a zaměstnavatel, který má pracovněprávní subjektivitu. Pracovněprávní subjektivita vyjadřuje způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích, vlastními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti. Zaměstnavatelem může být osoba fyzická i právnická, zaměstnancem může být pouze osoba fyzická (Bělina a kol., 2012).

### **1.2.1 Zaměstnanec**

Za zaměstnance je považována fyzická osoba, která vykonává závislou práci pro svého zaměstnavatele. Podle ustanovení § 6 zákoníku práce je „*zaměstnancem fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu*“ (zákon č. 262/2006 Sb.). Práce fyzických osob ve věku do 15 let je zakázána, stejně tak je zakázána práce fyzických osob starších 15 let, které ještě neukončily povinnou školní docházku (kromě výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti) (Bělina a kol., 2012).

### **1.2.2 Zaměstnavatel**

Podle ustanovení § 7 zákoníku práce „*se zaměstnavatelem rozumí osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu*“ (zákon č. 262/2006 Sb.).

## **1.3 Vznik pracovního poměru**

Zákoník práce č. 262/2006 Sb. rozlišuje dva způsoby vzniku pracovního poměru, a to na základě pracovní smlouvy a jmenováním. V praxi převažuje vznik pracovního poměru na základě pracovní smlouvy. V obou případech vzniku pracovního poměru platí, že pracovní poměr může vzniknout jen na základě svobodného projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele (Bělina a kol., 2012).

### 1.3.1 Pracovní poměr

Dle ustanovení § 33 zákoníku práce se *„pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak“* (zákon č. 262/2006 Sb.). Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, v případě jmenování vedoucích zaměstnanců vzniká dnem jmenování. Pracovní poměr se vzhledem k době jeho trvání sjednává na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. V případě pracovního poměru na dobu určitou je omezena platnost smlouvy při jejím sjednání. V případě pracovního poměru na dobu neurčitou není dopředu znám termín ukončení pracovněprávního vztahu. Není-li v pracovní smlouvě sjednána doba platnosti smlouvy, pracovní poměr je automaticky uzavřen na dobu neurčitou (Neščáková, Jakubka, 2013). Ustanovení § 34b odst. 2 zákoníku práce stanovuje, že *„zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny“* (zákon č. 262/2006 Sb.).

### 1.3.2 Povinnosti zaměstnavatele vyplývající z pracovního poměru

Vůči svým zaměstnancům má zaměstnavatel několik povinností. Jednou z nich je povinnost informovat zaměstnance o jeho základních právech a povinnostech, které pro něj z pracovního poměru vyplývají. Při vzniku pracovního poměru musí zaměstnavatel zaměstnance seznámit s pracovním řádem zaměstnavatele, právními a ostatními předpisy upravujícími problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kolektivní smlouvou, vnitřními předpisy zaměstnavatele. *„Je-li zaměstnanec vyslán k výkonu práce na území jiného státu, je zaměstnavatel povinen zaměstnance předem informovat o předpokládané době trvání a o měně, ve které bude zaměstnanci vyplácena mzda či plat“* (zákon č. 262/2006 Sb.). Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o obsahu pracovní smlouvy, jestliže tyto informace nejsou v pracovní smlouvě uvedeny (Neščáková, 2012).



## **1.4 Pracovní smlouva**

Pracovní smlouva zakládá pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Je dvoustranným právním úkonem spočívajícím v souhlasném projevu vůle občana a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr (Bělina a kol., 2012). Při uzavírání pracovní smlouvy se uplatňuje zásada smluvní volnosti, která navazuje na dispozitivní princip „co není zakázáno, je dovoleno“. Obsah pracovní smlouvy, který je sjednáván mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nesmí být v rozporu s právními předpisy či dobrými mravy (Neščáková, Jakubka, 2013).

### **1.4.1 Náležitosti pracovní smlouvy**

Zaměstnavatel je povinen uzavřít smlouvu písemně. Pracovní smlouva sjednaná jinak než písemnou formou je neplatná. Dle ustanovení § 34 zákoníku práce mezi obligatorní, závazné a povinné, náležitosti pracovní smlouvy patří druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána a den nástupu do práce (Neščáková, 2012).

### **1.4.2 Druh práce**

V pracovní smlouvě musí zaměstnavatel vymežit druh práce, který pro něj zaměstnanec má vykonávat. Sjednáním druhu práce dochází k vymezení okruhu pracovních úkolů, ke kterým se zaměstnanec zavazuje. Zaměstnanec není povinen konat práce jiného druhu, s výjimkou případů, které stanovuje § 41 zákoníku práce. Druh práce může být vymezen obecně či specificky. Obecné nebo specifické vymezení druhu práce má vliv na dispoziční pravomoci zaměstnavatele při určování pracovních úkolů. Zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, není blíže stanoveno, jak by měl být druh práce vymezen (Hůrka a kol., 2011).

### **1.4.3 Místo výkonu práce**

Uvedení místa nebo míst výkonu práce je další povinnou náležitostí pracovní smlouvy. Vymezení místa výkonu práce závisí především na organizační struktuře zaměstnavatele a na povaze práce, kterou má zaměstnanec konat. Místo výkonu práce

může být sjednáno úzce (konkrétní provozovna na konkrétní adrese) nebo široce (území města, kraje či celé České republiky). Je možné sjednat několik míst výkonu práce, což může být praktické pro zaměstnavatele, který má více provozoven po celé České republice (Neščíková, Jakubka, 2013).

#### **1.4.4 Den nástupu do práce**

Třetí podstatnou náležitostí pracovní smlouvy je sjednání dne nástupu do práce. Tímto dnem vzniká pracovní poměr. Od tohoto dne nabývají zaměstnanec i zaměstnavatel všechna práva a povinnosti a dopadají na ně veškeré povinnosti, které stanoví právní předpisy. Jako den nástupu do práce může být sjednán i den pracovního klidu (Neščíková, Jakubka, 2013).

#### **1.4.5 Zkušební doba**

Sjednání zkušební doby obvykle obsahuje pracovní smlouva. Podstatou zkušební doby je vzájemné poznání, jestli pracovní vztah a jeho podmínky vyhovují oběma smluvním stranám. Sjednání zkušební doby umožňuje jednoduché rozvázání pracovního poměru hned na jeho začátku, jestliže poměr účastníkům nevyhovuje a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodů. Zákoník práce č. 262/2006 Sb. rozlišuje sjednání zkušební doby s řadovým zaměstnancem a s vedoucím zaměstnancem. Zkušební dobu lze sjednat v rozsahu nejdéle 3 měsíce po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru zaměstnance a nejdéle v rozsahu 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru vedoucího zaměstnance. Smluvní strany mohou sjednat kratší zkušební dobu, ale nelze zkušební dobu dodatečně prodlužovat (Neščíková, Jakubka, 2013).

### **1.5 Pracovní doba**

Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci. V pracovní době se realizuje obsah pracovněprávního vztahu, protože práva a povinnosti smluvních stran se uskutečňují zásadně v pracovní době. V pracovní době je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci podle pracovní smlouvy a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

Zaměstnavateli naopak vzniká povinnost zaměstnanci práci přidělovat a udržovat pracovní podmínky stanovené právními předpisy (Bělina a kol., 2012).

## **1.6 Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců**

*„Zvláštní podmínky určitých skupin zaměstnanců upravují speciální problematiku zaměstnanců se zdravotním postižením, zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě či o jiné fyzické osoby a zaměstnávání mladistvých zaměstnanců“* (zákon č. 262/2006 Sb.). Zaměstnávání zdravotně postižených osob je jedním ze způsobů plnění povinného podílu dle zákona č. 435/2004 Sb. Proto se budu podrobněji věnovat této problematice v následujících kapitolách.

### **1.6.1 Zvláštní pracovní podmínky fyzických osob se zdravotním postižením**

Osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. *„Povinnosti zaměstnavatelů k zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a k vytváření potřebných pracovních podmínek pro ně stanovuje zvláštní právní předpis, především zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti“* (zákon č. 262/2006 Sb.).

Fyzickým osobám se zdravotním postižením je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. *„Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením), nebo v prvním a druhém stupni“* (zákon č. 435/2004 Sb.). Fyzická osoba dokládá posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení, že je osobou se zdravotním postižením.

### **1.6.2 Chráněné pracovní místo**

*„Chráněné pracovní místo je místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let“* (zákon č. 435/2004 Sb.). Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa (CHPM) pro zdravotně postiženého zaměstnance může

činit maximálně osminásobek průměrné mzdy a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. Tento příspěvek je poskytován zaměstnavateli na konkrétní výdaje, které souvisejí se zřízením chráněného pracovního místa pro zdravotně postiženého zaměstnance. Příspěvek je poskytován v případě, že zaměstnavatel nemá ke dni podání žádosti o zřízení chráněného pracovního místa v evidenci daní daňové nedoplatky nebo nedoplatky v oblasti sociálního a zdravotního pojištění (Neščáková, 2012). „*Úřad práce může poskytnout na zřízení chráněného pracovního místa příspěvek. Dohodu je možno uzavřít nejdéle po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa*“ (zákon č. 435/2004 Sb.).

Dalším příspěvkem, který může zaměstnavatel čerpat v souvislosti se zřízením chráněného pracovního místa je příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Tento příspěvek se poskytuje maximálně ve výši 48 000,- Kč za rok. Maximální příspěvek se poskytuje v případě, že zaměstnavatel nemá žádné daňové nedoplatky a žádné nedoplatky či penále ve vztahu k institucím sociálního zabezpečení. Tento příspěvek je možné čerpat maximálně 3 roky (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013).

### **1.6.3 Plnění povinného podílu zaměstnavatele**

Zaměstnavatel, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, je povinen zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4 % povinného podílu na celkovém počtu zaměstnanců. Při zjišťování počtu zaměstnanců zaměstnavatele je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců (Neščáková, 2012).

Výpočet průměrného ročního přepočteného stavu zaměstnavatel nalezne v § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb.

*Průměrný roční přepočtený stav*

$$= \frac{\text{odpracované hodiny} + \text{dovolená} + \text{překážky v práci} + \text{pracovní neschopnost}}{\text{celkový roční fond pracovní doby}}$$

(vyhláška č. 518/2004 Sb.)

*„Zaměstnavatel svoji zákonnou povinnost plní třemi možnými způsoby, a to zaměstnáváním v pracovním poměru, odebíráním výrobků nebo služeb z chráněných pracovních dílen, odvodem do státního rozpočtu nebo jejich kombinací“ (zákon č. 435/2004 Sb.). Zaměstnavatel se sám rozhoduje, jakou formu plnění zvolí (Neščáková, 2012).*

#### **1.6.3.1 Zaměstnávání v pracovním poměru**

Přímé zaměstnání osoby se zdravotním postižením přináší zaměstnavateli povinnosti. *„Mezi tyto povinnosti patří vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením a vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením. Je nutné stanovit, kolik zdravotně postižených by měl zaměstnavatel zaměstnávat. Při výpočtu se vychází z přepočteného ročního počtu zaměstnanců. Každého zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením si zaměstnavatel pro výpočet přepočteného stavu započítává třikrát“ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013).*

#### **1.6.3.2 Odebírání výrobků a služeb**

Odebírání výrobků nebo služeb je možné pouze od subjektů zaměstnávajících v průměrném ročním přepočteném stavu více než 50 % zdravotně postižených zaměstnanců nebo od osob samostatně výdělečně činných, které jsou zdravotně postiženými osobami a nezaměstnávají zaměstnance. *„Roční limit stanoví, v jakém objemu může dodavatel v daném roce poskytnout výrobky či služby všem odběratelům. Jedná se o 36násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce“ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013).*

#### **1.6.3.3 Odvod do státního rozpočtu**

*„Odvod do státního rozpočtu za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, činí 2,5 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí sledovaného kalendářního roku.“ Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě údajů*

Českého statistického úřadu. Povinností zaměstnavatele je písemně ohlásit místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce plnění povinného podílu za uplynulý kalendářní rok a způsob jeho plnění nejpozději do 15. 2. následujícího roku (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013).

## **1.7 Daň z příjmů právnických osob odváděná v souvislosti se zaměstnáním zaměstnance**

Daň z příjmů je základní příjmová daň, které podléhá finanční příjem fyzických a právnických osob. Daň z příjmů se řídí zákonem č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů. Daň z příjmů právnických osob (DPPO) platí zaměstnavatelé, kteří mají sídlo na území České republiky. Zaměstnavatelé sídlící v České republice musí zdanit příjmy plynoucí ze zdrojů na území České republiky, ale i ze zdrojů ze zahraničí. „*Předmětem daně z příjmů právnických osob jsou příjmy z veškeré činnosti a z nakládání s veškerým majetkem*“ (zákon č. 586/1992 Sb.). Výpočet daňové povinnosti právnické osoby vychází z účetního výsledku hospodaření před zdaněním. Účetní výsledek hospodaření je rozdíl mezi náklady a výnosy právnické osoby a představuje zisk nebo ztrátu. Tento výsledek hospodaření je upraven o položky snižující a zvyšující výsledek hospodaření. Základ daně se sníží o položky odčitatelné od základu daně podle § 34 zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů. Vypočte se základ daně snížený o odčitatelné položky. Od sníženého základu daně o odčitatelné položky se odečte hodnota daru dle § 20 odst. 8 zákona č. 586/1992 Sb. Hodnota daru musí být minimálně 2 000 Kč, maximálně 5 % ze základu daně sníženého o odčitatelné položky dle § 34 zákona č. 586/1992 Sb. Tím se vypočte základ daně snížený o hodnotu daru. Tento základ daně se zaokrouhlí dle § 21 zákona č. 586/1992 Sb. na celé tisícikoruny dolů. Vypočte se daň z příjmů právnických osob, jejíž sazba je 19 % ze zaokrouhleného základu daně. Od vypočtené daně z příjmů PO se odečtou slevy na dani dle § 35 zákona č. 586/1992 Sb. Vypočte se daň z příjmů splatná po slevách, od které se odečtou zálohy na dani, které již byly uhrazeny. Takto vypočtenou daň je právnická osoba povinna odvést správci daně (Rubáková, Hrouda, 2013).

**Tabulka 1: Schéma výpočtu daně z příjmů PO (upraveno dle Rubáková, Hrouda, 2013)**

<b>Výnosy</b>
<b>minus náklady</b>
<b>Účetní výsledek hospodaření</b>
plus položky zvyšující výsledek hospodaření
minus položky snižující výsledek hospodaření
<b>Základ daně I</b>
minus odčitatelné položky § 34 zákona č. 586/1992 Sb.
<b>Základ daně II</b>
minus odpočet daru § 20 odst. 8 zákona č. 568/1992 Sb.
<b>Základ daně III</b>
<b>Základ daně (zaokrouhlený)</b>
<b>Daň 19 %</b>
minus slevy na dani § 35 zákona č. 586/1992 Sb.
<b>Daňová povinnost</b>
minus uhrazené zálohy
<b>+, - doplatek</b>

## **1.8 Slevy na daních při zaměstnávání osob zdravotně postižených**

Zákon o dani z příjmů č. 586/1992 Sb. dává poplatníkovi daně z příjmů právnických osob (DPPO) možnost snížit vypočtenou daň o slevy na dani. Sleva na dani snižuje přímo výši daně. Poplatníkem daně z příjmů je zaměstnavatel, který není fyzickou osobou, organizační složkou státu nebo podílovým fondem (zákon č. 586/1992 Sb.). Každý zaměstnavatel, který je poplatníkem daně z příjmů právnických osob, má nárok uplatnit slevy na dani. Jelikož se věnují zaměstnávání osob zdravotně postižených, specifikují slevy na dani při zaměstnávání zdravotně postižených zaměstnanců. Zaměstnavatel, který zaměstnává osoby zdravotně postižené, si může snížit vypočtenou roční daň z příjmů o 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením. Za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením si zaměstnavatel může odečíst od vypočtené daně 60 000 Kč ročně (Šubrt a kol., 2013).

Slevu na dani si může uplatnit také zaměstnanec jakožto poplatník daně. Poplatníkem daně z příjmů je každá osoba, která má příjmy. Každý poplatník má nárok na slevu na

poplatníka dle § 35ba zákona č. 586/1992 Sb., která činí částku 24 840 Kč ročně. Jestliže poplatník pobírá z důchodového pojištění částečný invalidní důchod za invaliditu 1. nebo 2 stupně, může si snížit vypočtenou daň o navíc 2 520 Kč za rok. Pobírá-li poplatník invalidní důchod za 3. stupeň invalidity, může si vypočtenou daň snížit navíc o 5 040 Kč za rok. V případě, že je poplatník držitel průkazu ZTP/P může si snížit daň navíc o 16 140 Kč za rok (Šubrt a kol., 2013).

## **1.9 Registrační a ohlašovací povinnosti zaměstnavatele**

Při zaměstnávání nových zaměstnanců má zaměstnavatel povinnost plnit své registrační a ohlašovací povinnosti vůči orgánům státní správy. Tyto povinnosti zaměstnavatel plní vůči zdravotním pojišťovnám, správě sociálního zabezpečení a finančnímu úřadu. Zaměstnavatel nemá povinnost hlásit volná pracovní místa Úřadu práce (Šubrt a kol., 2013).

### **1.9.1 Zdravotní pojištění**

Zdravotním pojištěním se zabývá zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění. Povinností zaměstnavatele je do 8 dnů od nástupu zaměstnance do zaměstnání podat přihlášku zaměstnavatele jako plátce zdravotního pojištění pojišťovně, u které je zaměstnanec pojištěn. Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů, které zaměstnavatel zúčtoval zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním, jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny. Rozhodným obdobím, ze kterého je zjišťován vyměřovací základ zaměstnance, je kalendářní měsíc. Minimální vyměřovací základ zaměstnance činí 8 500 Kč. Výše pojistného je 13,5 % z vyměřovacího základu zaměstnance. Zaměstnavatel odvádí 2/3 pojistného, které povinně hradí za zaměstnance a zároveň 1/3 pojistného, kterou je povinen hradit zaměstnanec, přímo srážkou z jeho mzdy. Pojistné se zaokrouhluje vždy na celé koruny nahoru. Zaměstnavatel musí zajistit odvod pojistného za příslušný kalendářní měsíc nejpozději do 20. dne následujícího po měsíci, za který je pojistné vypočteno zdravotní pojišťovně zaměstnance (Šubrt a kol., 2013).



### 1.9.2 Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení upravuje zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Pojistné na sociální zabezpečení podle § 1 zákona č. 589/1992 Sb. zahrnuje pojistné na důchodové pojištění, pojistné na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Povinnost zaměstnavatele je nahlásit se do registru místně příslušné správy sociálního zabezpečení v případě, že zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance. Registraci musí zaměstnavatel provést na tiskopise do 8 dnů od nastoupení zaměstnance do zaměstnání. Výše pojistného za zaměstnance činí 6,5 % z vyměřovacího základu zaměstnance. Výše pojistného za zaměstnavatele je 25 % z úhrnu všech vyměřovacích základů zaměstnanců. Zaměstnavatel odvede pojistné za zaměstnance i za zaměstnavatele místně příslušné okresní správě sociálního zabezpečení do 20. dne následujícího po měsíci, za který je pojistné vypočteno (Ženíšková, 2013).

Tabulka 2: Sazby zdravotního a sociálního pojištění pro rok 2014 (upraveno dle Ženíšková, 2013)

Pojištění	Zaměstnanec (%) z vyměřovacího základu	Zaměstnavatel (%) z vyměřovacího základu	Celkem (%)
<b>Sociální pojištění</b>	6,5	25,0	31,5
<b>Zdravotní pojištění</b>	4,5	9,0	13,5
<b>Celkem</b>	11,0	34,0	45,0

### 1.10 Výpočet a účtování mzdy

Mzda je základní odměnou za vykonanou práci zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci zaplatit za odvedenou práci příslušnou mzdu dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. „*Mzdou se rozumí peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda), poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti*“ (Vybíhal a kol., 2014). Splatnost mzdy je stanovena nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl

zaměstnanci nárok na mzdu, jestliže nebylo sjednáno v pracovní smlouvě kratší než měsíční období splatnosti mzdy (Vybíhal a kol., 2014).

Mzdy představují významnou složku variabilních nákladů zaměstnavatele. Mzdy musí být zaúčtovány v tom období, ve kterém zaměstnanec práci vykonal nebo za které přísluší zaměstnanci odměna (Vybíhal a kol., 2014). V následující tabulce je zobrazeno schéma výpočtu a účtování mezd, zdravotního a sociálního pojištění a daně z příjmů ze závislé činnosti za jeden kalendářní měsíc.

**Tabulka 3: Výpočet a účtování mzdy (upraveno dle [uctovani.net](http://uctovani.net), 2014)**

Položka	Výpočet	MD	D
Hrubá mzda (HM)	HM	521	331
Sociální pojištění zaměstnavatele	HM krát 25 %	524	336.1
Zdravotní pojištění zaměstnavatele	HM krát 9 %	524	336.2
Superhrubá mzda (SHM)	HM + SP 25 % + ZP 9 %	neúčtuje se	neúčtuje se
Záloha na daň z příjmů (ZDP)	zaokr. SHM krát 15 %	neúčtuje se	neúčtuje se
Sleva na poplatníka (SNP)	2 070 Kč	neúčtuje se	neúčtuje se
Daňové zvýhodnění na dítě (DZD)	1 117 Kč	neúčtuje se	neúčtuje se
Záloha na daň po slevách	ZDP – SNP - DZD	331	342
Sociální pojištění zaměstnance	HM krát 6,5 %	331	336.1
Zdravotní pojištění zaměstnance	HM krát 4,5 %	331	336.2
Čistá mzda	HM - SP 6,5 % - ZP 4,5 %	neúčtuje se	neúčtuje se
Výplata zaměstnanci	Čistá mzda	331	221
Odvod sociálního pojištění	SP 25 % + SP 6,5 %	336.1	221
Odvod zdravotního pojištění	ZP 9 % + ZP 4,5 %	336.2	221
Odvod daně z příjmů	záloha na daň po slevách	342	221

Hrubá mzda představuje závazek zaměstnavatele vůči zaměstnanci a zároveň vzniká daňově uznatelný osobní náklad. V případě sociálního a zdravotního pojištění zaměstnavatele vzniká závazek vůči institucím sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Vzniklý náklad je daňově uznatelný, proto účtujeme na účet 524 zákonné sociální a zdravotní pojištění. O zálohu na daň se sníží závazek vůči zaměstnanci pouze v případě, že zaměstnanec má u zaměstnavatele podepsané daňové prohlášení a zároveň vzniká závazek vůči finančnímu úřadu. Daně z příjmů odváděné zaměstnancem

účtujeme na účet 342 ostatní přímé daně. Sociální a zdravotní pojištění zaměstnance snižuje závazek vůči zaměstnanci (zákon č. 563/1991 Sb.).

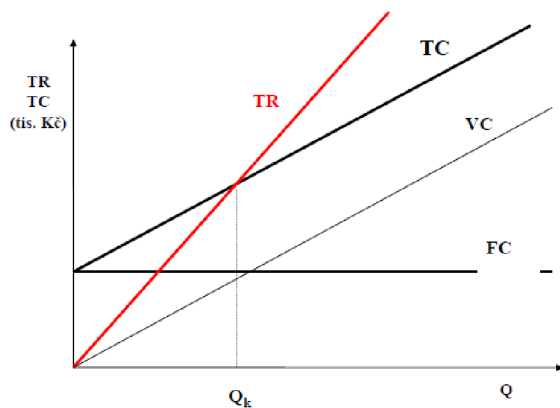
### 1.11 Analýza bodu zvratu

Analýza bodu zvratu je v práci použita z důvodu určení objemu produkce, při kterém se tržby rovnají nákladům při současných mzdových nákladech. Od situace, kdy se tržby rovnají nákladům, společnost začíná generovat zisk. Společnost může optimalizovat mzdové náklady vzhledem k tomu, jakým způsobem plní zákonný podíl.

Analýza bodu zvratu zjistí objem produkce, při kterém se tržby rovnají nákladům. Tento objem produkce se označuje jako bod zvratu. Bod zvratu je množství produkce, při kterém nevzniká zisk ani ztráta. Fixní náklady nejsou závislé na objemu produkce a jsou vynakládány, i když zaměstnavatel zastaví svoji produkci. Mezi fixní náklady zaměstnavatele patří například odpisy strojů a zařízení, úroky z poskytnutých úvěrů, pojistné zaměstnavatele. Variabilní náklady jsou závislé na objemu produkce a v případě, že zaměstnavatel neprodukuje, nevynakládá ani variabilní náklady. Mezi variabilní náklady zaměstnavatele patří například mzdy zaměstnanců, spotřeba materiálu, spotřeba energií, opravy a udržování.

Bod zvratu lze určit dle vzorce  $Q_{BZ} = FC/(c-v)$ , kde  $FC$  představují fixní náklady,  $c$  cenu za produkt nebo službu a  $v$  představuje variabilní náklady na jednotku produkce. Pomocí této analýzy lze zjistit, jaký vliv na výši zisku mají změny variabilních a fixních nákladů, množství objemu produkce a prodejní ceny (Meluzín T. a V. Meluzín, 2007).

Bod zvratu je graficky vyjádřen na následujícím obrázku.



**Obrázek 1: Grafické znázornění bodu zvratu (zdroj: Meluzín, T. a V. Meluzín, 2007)**

Osa x představuje objem produkce  $Q$ , na ose y jsou zobrazeny celkové náklady TC nebo celkové tržby TR v tisících korunách. FC představují fixní náklady, které jsou neměnné. VC představuje variabilní náklady, které se mění s objemem produkce.

## **1.12 Shrnutí teoretické části**

V teoretické části bakalářské práce jsou vymezeny pojmy z oblasti pracovního práva, které se týkají vzniku pracovního poměru. Zároveň je uveden přehled základních povinností zaměstnavatele souvisejících s přijímáním zaměstnanců do pracovního poměru, které vyplývají z pracovněprávních předpisů České republiky. V teoretické části se dále nachází analýza bodu zvratu. Teoretická část obsahuje nejen pojmy z oblasti daní, účetnictví a ekonomie.

## **2 ANALÝZA PROBLÉMU**

Analytická část práce představuje společnost Západomoravská elektromontážní společnost, spol. s r. o. a analyzuje její současnou situaci v oblasti plnění zákonného podílu zaměstnavatele. Zjišťuje, kolik má společnost v současné době zaměstnanců a jakým způsobem plní zákonný podíl zaměstnavatele. Úkolem analytické části je zjistit, jestli společnost zaměstnává více než 25 zaměstnanců, pokud ano, jakým způsobem plní zákonný podíl zaměstnavatele. Pomocí analýzy bodu zvratu bude zjišťováno, jaký vliv na ziskovost produkce by mělo přijetí nového zdravotně postiženého zaměstnance. Dále jsou vyčísleny mzdové náklady společnosti. Součástí této části bakalářské práce je také analýza bodu zvratu.

### **2.1 Představení společnosti**

Západomoravská elektromontážní společnost, spol. s r. o. byla zapsána do obchodního rejstříku dne 27. 12. 1991. Společnost má 3 jednatele, kteří jsou zároveň společníky. Společnost má sídlo v Třebíči a jejím hlavním předmětem podnikání je montáž, opravy, revize a zkoušky elektrických zařízení a výroba, instalace, opravy elektrických strojů a přístrojů, elektronických a komunikačních zařízení. Dalšími předměty podnikání jsou silniční motorová doprava a hostinská činnost (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2014).

### **2.2 Charakteristika vymezení současné situace zaměstnanosti společnosti**

Dle sdělení jednatele v roce 2014 společnost zaměstnává 105 zaměstnanců. Společnost tedy spadá do kategorie, kdy zaměstnává více než 25 zaměstnanců, tudíž musí plnit zákonný podíl zaměstnavatele. Věková struktura zaměstnanců je zobrazena v následující tabulce.

**Tabulka 4: Počet zaměstnanců k datu 1. 4. 2014 (vlastní zpracování dle Bár, 2014)**

Věk	Ženy	Muži	Počet zaměstnanců
<b>do 20 let</b>	0	1	1
<b>21-25 let</b>	1	4	5
<b>26-30 let</b>	3	11	14
<b>31-35 let</b>	1	6	7
<b>35-40 let</b>	4	8	12
<b>41-45 let</b>	2	11	13
<b>46-50 let</b>	1	11	12
<b>51-55 let</b>	0	16	16
<b>56-60 let</b>	4	11	15
<b>61-65 let</b>	1	6	7
<b>nad 65 let</b>	2	1	3
<b>CELKEM</b>	<b>19</b>	<b>86</b>	<b>105</b>

Ve společnosti Západosmoravská elektromontážní společnost, spol. s r. o. pracují převážně muži. Ženy zde pracují pouze v ekonomickém oddělení, tudíž je jejich zastoupení malé. Mezi ženami má největší zastoupení kategorie mezi 35 a 40 lety a 56 až 60 lety. Mezi muži má největší zastoupení věková kategorie 51 až 55 let, což není příliš vyhovující vzhledem k předmětu podnikání společnosti. Společnost předpokládá, že zaměstnanci z této kategorie za několik let odejdou do penze. Pozitivní je počet zaměstnanců v kategorii 26-30 let, kteří jsou zaměstnání na pracovní pozici elektromontér. Aby zaměstnanec mohl vykonávat druh práce uvedený v pracovní smlouvě, musí být zdravotně způsobilý. Společnost v roce 2014 zaměstnává 2 zdravotně postižené zaměstnance, kteří jsou zdravotně způsobilí k výkonu druhu práce uvedeného v pracovní smlouvě. Společnost v budoucnosti bude vykazovat nedostatek zaměstnanců, jelikož stávající zaměstnanci v kategorii nad 65 let, odejdou do penze. Z tohoto důvodu má společnost v plánu přijmout jednoho zaměstnance do oddělení archivace dokumentů a v příštích letech přijmout další nové zaměstnance na pozici elektromontér (Bár, 2014).

Možným řešením nedostatku zaměstnanců je přijetí zdravotně postiženého zaměstnance do pracovního poměru. Společnost by chtěla vytvořit úplně nové pracovní místo pro

zdravotně postiženého zaměstnance. Pracovní poměr, jehož předmětem je archivace dokumentů, by byl pro zdravotně postiženého zaměstnance sjednán s kratší pracovní dobou. Tuto pracovní pozici prozatím ve společnosti vykonávají zaměstnanci zaměstnaní na dohodu o provedení práce. Mzdové náklady vynaložené na mzdy těchto zaměstnanců činí 86 400 Kč ročně. Pracovní náplň archiváře dokumentů zahrnuje vyřazování dokumentů, které společnost už nemá povinnost archivovat a archivaci nových dokumentů. Přijetím nového zdravotně postiženého zaměstnance do pracovního poměru by společnost plnila povinný zákonný podíl zaměstnavatele z větší části než dosud (Bár, 2014).

Prvního zdravotně postiženého zaměstnance společnost přijala v roce 1997 a dalšího zdravotně postiženého zaměstnance společnost zaměstnala v roce 2007. Oba tyto zdravotně postižení zaměstnanci vykonávají druh práce stanovený v pracovní smlouvě jako elektromontér. Zákonný povinný podíl zaměstnavatele vstoupil v platnost až v době, kdy společnost již zaměstnávala zdravotně postižené zaměstnance. Povinný podíl zaměstnavatele společnost plní od roku 2012 stále stejným způsobem, a to zaměstnáváním 2 zaměstnanců zdravotně postižených a odebírám výrobků a služeb od subjektů zaměstnávajících více jak 50 % zdravotně postižených zaměstnanců (Bár, 2014). Výpočet povinného podílu je uveden v kapitole 1.6.3 teoretické části práce.

Neplnění kvóty počtu zaměstnanců zdravotně postižených společnost prozatím řeší nákupem výrobků a služeb od subjektů zaměstnávajících více jak 50 % osob se zdravotním postižením. Konkrétně těmito společnostmi jsou DAROS Znojmo, s. r. o., DITA výrobní družstvo invalidů, SOBES s. r. o., Sociální družstvo Znojmo, OBZOR výrobní družstvo Zlín a INVALIDITEX s. r. o (Bár, 2014).

### **2.3 Charakteristika vymezení pracovního místa pro zdravotně postiženého zaměstnance**

Aby společnost mohla vhodného zaměstnance na nové pracovní místo přijmout, měla by nejprve zveřejnit nabídku volného pracovního místa. Pro vyhledávání vhodných kandidátů na pozici archivář dokumentů společnost použije nabídku volného pracovního místa na webových stránkách Úřadu práce České republiky, svých

webových stránkách a inzerát v tisku. V inzerátu společnost uvede podrobné informace o nabízeném pracovním místě. Společnost uvede také benefity, které poskytuje zaměstnancům. Jelikož společnost sídlí ve 2. patře bez výtahu, musí být v inzerátu tato skutečnost uvedena. Společnost nemá v úmyslu pořizovat zvedací plošinu pro vozíčkáře, z tohoto důvodu pracovní místo není vhodné pro vozíčkáře (Bár, 2014).

Při přijímacím pohovoru je třeba detailně prodiskutovat požadavky na dané pracovní místo, pracovní náplň a pracovní podmínky. Je třeba otázky klást citlivě vzhledem k uchazeči o pracovní místo, který je zdravotně postižený. Zaměstnavatel zjistí, jaké pracovní pomůcky zdravotně postižený zaměstnanec bude potřebovat a jak velké úpravy pracovního místa bude požadovat. Před nástupem do pracovního poměru je třeba připravit pracovní místo a pracovní prostředky s ohledem na typ postižení zaměstnance (Byznys pro společnost, 2012).

Pracovněprávní vztah, který vznikne mezi zaměstnavatelem a budoucím zaměstnancem, bude pracovní poměr na dobu neurčitou. Pracovněprávní vztahy jsou charakterizovány v kapitole 1.2. Pracovní poměr vznikne na základě pracovní smlouvy, jejíž charakteristika se nachází v kapitole 1.4 teoretické části. Vzhledem k náplni práce na pozici archivář dokumentů, která není časově náročná, bude sjednána kratší pracovní doba 4 hodiny denně. Společnost nemůže se zaměstnancem uzavřít dohodu o pracovní činnosti, protože dohody konané mimo pracovní poměr se nezapočítávají do plnění povinného podílu zaměstnavatele. Pro plnění povinného podílu musí mít zdravotně postižený zaměstnanec uzavřenou pracovní smlouvu (Bár, 2014).

Chráněné pracovní místo v souvislosti se zřízením nového pracovního místa s druhem práce archivář dokumentů společnost zřizovat nebude z důvodu časové náročnosti přípravy dokumentace potřebné pro podání žádosti o zřízení chráněného pracovního místa. Dalšího zaměstnance, který by zpracovával pouze dokumentaci pro podání žádosti o zřízení chráněného pracovního místa, společnost přijímat nebude. Z tohoto důvodu společnost nebude žádat o příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa od Úřadu práce České republiky. Charakteristika chráněného pracovního místa je uvedena v kapitole 1.7.2 (Bár, 2014).



## 2.1 Plánované náklady na zřízení pracovního místa

V této kapitole je zobrazen výpočet ročních nákladů zaměstnavatele, které souvisejí se zřízením nového pracovního místa a také předpokládané roční mzdové náklady na nově přijatého zdravotně postiženého zaměstnance při týdenní délce pracovní doby 20 hodin rozvržené rovnoměrně do pětidenního pracovního týdne. V souladu se zákoníkem práce společnost s novým zdravotně postiženým zaměstnancem sjedná v jeho pracovní smlouvě hodinovou mzdu 115 Kč za hodinu práce (Bár, 2014).

Ve výpočtech mzdových nákladů nejsou zahrnuty náhrady mzdy za dny trvání dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnanec má dle zákoníku práce nárok na 4 týdny dovolené. Pro účel výpočtu jsem navrhla zdravotně postiženému zaměstnanci dovolenou následovně: 2 týdny dovolené v červenci, 1 týden dovolené v srpnu a 1 týden dovolené v prosinci. Za dobu dovolené zaměstnanci náleží náhrada mzdy za dovolenou, která je započítána ve mzdových nákladech. Náhrada mzdy za dovolenou je složkou hrubé mzdy zaměstnance. V následující tabulce je náhrada mzdy za dovolenou vyčíslena a zároveň zahrnuta do částky hrubé mzdy zaměstnance. Sazby sociálního a zdravotního pojištění jsou dle platné právní úpravy k 1. lednu 2014. Tyto sazby jsou uvedeny v tabulce 2. Mzdové náklady jsou vyčísleny za kalendářní měsíce roku 2014. Účtování o mzdách je uvedeno v tabulce 3.

**Tabulka 5: Roční náklady na odměňování jednoho zdravotně postiženého zaměstnance s druhem práce archivace dokumentů (vlastní zpracování dle Bár, 2014)**

Měsíc	Hrubá mzda (Kč)	Náhrada mzdy za dovolenou (Kč)	Sociální pojištění za zaměstnavatele (Kč)	Zdravotní pojištění za zaměstnavatele (Kč)	Superhrubá mzda (Kč)
Leden	10 120	0	2 530	911	13 561
Únor	9 200	0	2 300	828	12 328
Březen	9 660	0	2 415	869	12 944
Duben	9 660	0	2 415	869	12 944
Květen	9 200	0	2 300	828	12 328
Červen	9 660	0	2 415	869	12 944
Červenec	10 580	4 600	2 645	952	14 177
Srpen	9 660	2 300	2 415	869	12 944
Září	10 120	0	2 530	911	13 561
Říjen	10 120	0	2 530	911	13 561
Listopad	8 740	0	2 185	787	11 712
Prosinec	9 200	2 300	2 300	828	12 328
<b>CELKEM</b>	<b>115 920</b>	<b>9 200</b>	<b>28 980</b>	<b>10 433</b>	<b>155 333</b>

Předběžná částka celkových nákladů na odměňování zdravotně postiženého zaměstnance společnosti Západomoravská elektromontážní společnost, spol. s r. o. bude pravděpodobně za rok 2014 činit 155 333 Kč. Náhrada mzdy za dovolenou zaměstnance bude pravděpodobně činit 9 200 Kč. Společnost by eventuelně mohla snížit náklady získáním příspěvku od Úřadu práce, který je vyhrazen na zřízení chráněného pracovního místa. V následující tabulce jsou odhadem stanoveny náklady na vybavení pracovního místa pro zdravotně postiženého zaměstnance a náklady na pomůcky, které bude ke své práci zaměstnanec potřebovat (Bár, 2014).

**Tabulka 6: Náklady spojené se zřízením chráněného pracovního místa pro zdravotně postiženého zaměstnance (vlastní zpracování dle Bár, 2014)**

Náklad	Částka (Kč)
Pracovní stůl s úložným kontejnerem	9 000
Kancelářská židle	2 500
Osobní počítač s monitorem a příslušenstvím	30 000
Telefon	1 500
Kancelářské potřeby (tužky, zvýrazňovače, pořadače)	2 000
Úprava pracovního místa	130 000
	50 000
	190 000
<b>CELKEM (zřízení CHMP)</b>	<b>175 000</b>
<b>CELKEM (bez zřízení CHMP)</b>	<b>95 000</b>
<b>CELKEM (zřízení CHPM + 3. stupeň postižení)</b>	<b>235 000</b>

Celkové odhadované náklady na zřízení chráněného pracovního místa pro zdravotně postiženého zaměstnance a jeho vybavení jsou ve výši 175 000 Kč včetně DPH. V případě, že společnost nebude zřizovat chráněné pracovní místo, budou náklady na úpravu pracovního místa ve výši 95 000 Kč. Společnost nemá v úmyslu pořizovat zvedací plošinu pro vozičkáře, z tohoto důvodu pracovní místo není vhodné pro vozičkáře (Bár, 2014).

## 2.2 Výpočet povinného podílu zaměstnavatele při zaměstnání nového zdravotně postiženého zaměstnance

Západomoravská elektromontážní společnost, spol. s r. o. zaměstnává více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, tudíž má povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4 % povinného podílu na celkovém počtu zaměstnanců. Pro zjištění počtu zaměstnanců zaměstnavatele potřebuje společnost znát průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Ten je charakterizován v kapitole 1.7.3 teoretické části.

**Tabulka 7: Přehled odpracovaných hodin všech zaměstnanců za rok 2013 (vlastní zpracování dle Bár, 2014)**

Měsíc	Počet OH	Hod. ŘD	Hod. PV	Hod. PN	Hod. OČR	CELKEM (hod.)
Leden	13 483	2 116	423	1 116	24	17 162
Únor	13 591	1 560	140	664	16	15 971
Březen	15 356	716	128	640	0	16 840
Duben	15 699	624	164	480	0	16 967
Květen	15 593	904	132	628	0	17 257
Červen	14 416	1 184	220	540	24	16 384
Červenec	14 134	2 884	260	728	0	18 006
Srpen	15 258	2 560	120	276	0	18 214
Září	15 072	1 680	156	336	0	17 224
Říjen	16 665	780	180	357	0	17 982
Listopad	15 618	784	172	532	96	17 202
Prosinec	9 530	5 324	288	436	0	15 578
<b>CELKEM</b>	<b>174 415</b>	<b>21 116</b>	<b>2 383</b>	<b>6 733</b>	<b>160</b>	<b>204 807</b>

Použité zkratky:

OH	odpracované hodiny
ŘD	řádná dovolená
PV	pracovní volno (prohlídka u lékaře, atd.)
PN	pracovní neschopnost
OČR	ošetřování člena rodiny

Celkový roční fond pracovní doby udává, kolik hodin zaměstnanec v rámci příslušného pracovního poměru odpracoval. Celkový roční fond pracovní doby jednoho zaměstnance společnosti Západoslovácká elektromontážní společnost, spol. s r. o. je 2 016 hodin (Bár, 2014).

Průměrný roční přepočtený stav zaměstnanců (PRPSZ) se vypočítá následovně:

$$PRPSZ = \frac{204\,807}{2\,016} = 101,59 \text{ zaměstnanců}$$

(Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013)

Průměrný roční přepočtený stav zaměstnanců společnosti je roven 101,59 zaměstnancům. Zaměstnavatel je povinen plnit 4 % z povinného podílu na počtu zaměstnanců zaměstnavatele, který se vypočítá takto:

$$4 \% \text{ ze } 101,59 = 4,0636 \approx 4,06 \text{ zaměstnanců}$$

Výpočet průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se zjišťuje na dvě platná desetinná místa (poslední platná číslice se upraví podle číslice na třetím desetinném místě a následně se číslice od třetího desetinného místa včetně vypustí) (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013).

Povinný podíl zaměstnavatele tvoří 4,06 zdravotně postižených zaměstnanců, které by měl zaměstnavatel zaměstnávat. Pro výpočet průměrného ročního přepočteného stavu zdravotně postižených zaměstnanců je nutno znát počet odpracovaných hodin těmito zaměstnanci za rok. Počet odpracovaných hodin zdravotně postižených zaměstnanců ve společnosti je zobrazen v následující tabulce.

**Tabulka 8: Počet odpracovaných hodin zdravotně postiženými zaměstnanci za rok 2013 (vlastní zpracování dle Bár, 2014)**

	počet OH	Hod. ŘD	Hod. OV	Hod. PN	Hod. OČR	CELKEM (hod.)
Rok 2013	3 276	416	220	120	0	4 032

Průměrný roční přepočtený počet zdravotně postižených zaměstnanců se vypočte stejně jako průměrný roční přepočtený stav zaměstnanců.

$$\text{Průměrný roční přepočtený počet pracovníků OZP} = \frac{4\,032}{2\,016} = 2 \text{ zaměstnanci}$$

(Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013)

Průměrný roční přepočtený počet zdravotně postižených zaměstnanců se rovná 2 zaměstnancům, kteří ve společnosti již pracují.

Zaměstnavatel řeší plnění povinného 4 % podílu zaměstnáváním 2 zdravotně postižených zaměstnanců a zbývající část povinného podílu plní odebráním výrobků od subjektů zaměstnávajících v průměrném ročním přepočteném počtu více jak 50 % zdravotně postižených zaměstnanců. Výpočet hodnoty odebraných výrobků je uveden v následujícím vzorci.

$$\text{Hodnota odebraných výrobků} = \frac{\text{cena všech skutečně zaplacených výrobků}}{\text{sedminásobek průměrné mzdy v 1.-3. čtvrtletí daného roku}}$$

(Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013).

Průměrnou mzdou je myšlena průměrná mzda v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí daného roku. Pro rok 2013 je průměrná mzda v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí stanovena ve výši 24 622 Kč. Hodnota odebraných výrobků společnosti Západomoravská elektromontážní společnost, spol. s r. o. se vypočítá následovně:

$$\text{Hodnota odebraných výrobků} = \frac{415\,718,3}{172\,354} = 2,41 \text{ zaměstnanců}$$

(Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013)

Výsledné číslo 2,41 zaměstnanců se rovná počtu zdravotně postižených zaměstnanců, které je možno započítat do plnění povinného podílu zaměstnavatele. Celkové plnění zaměstnavatele je tedy 2 zdravotně postižení zaměstnanci + 2,41 přepočtený stav = 4,41 zaměstnanců.

Společnost by měla přijmout ještě 2 zdravotně postižené zaměstnance, aby plnila povinný podíl pouze zaměstnáváním zdravotně postižených zaměstnanců a nemusela by odebírat výrobky a služby z chráněných dílen. Západosmoravská elektromontážní společnost, spol. s r. o. v roce 2013 odebírala výrobky a služby od subjektů zaměstnávajících z 50 % zdravotně postižené zaměstnance v částce 415 718,30 Kč. Kdyby společnost zaměstnala dalšího zdravotně postiženého zaměstnance, snížila by svoji povinnost odebírat výrobky a služby od subjektů zaměstnávajících z 50 % osoby zdravotně postižené. Kratší pracovní doba nového zdravotně postiženého zaměstnance má vliv na celkový roční fond pracovní doby, který by se zaměstnáním tohoto zaměstnance zvýšil pouze o polovinu na rozdíl od zaměstnání zaměstnance na běžnou pracovní dobu 8 hodin denně. V případě zaměstnání zdravotně postiženého zaměstnance na zkrácený pracovní úvazek 4 hodiny denně by byl fond pracovní doby tohoto zaměstnance pouze 1 008 hodin ročně. Společnost by zaměstnávala 3 zdravotně postižené zaměstnance, z toho jeden zdravotně postižený zaměstnanec by pracoval na zkrácený úvazek 4 hodiny denně (Bár, 2014).

$$PRPSZ = \frac{206\,823}{2016} = 102,09 \text{ zaměstnanců}$$

$$4 \% z 102,09 = 4,0836 \approx 4,08 \text{ zaměstnanců}$$

Společnost by měla zaměstnávat 4,08 zdravotně postižených zaměstnanců.

$$\text{Průměrný roční přepočtený počet pracovníků OZP} = \frac{6\,048}{2\,016} = 3 \text{ zaměstnanci}$$

Společnost by zaměstnávala tyto 3 zaměstnance a zbývající část by plnila odebíráním výrobků a služeb od subjektů zaměstnávajících z 50 % zdravotně postižené zaměstnance. Hodnota odebíraných výrobků a služeb by činila 210 502 Kč za rok.

### 2.3 Analýza bodu zvratu

Z kapitoly 1.12 vyplývá, že náklady na odměňování nového zdravotně postiženého zaměstnance budou patřit mezi náklady variabilní. Je provedena analýza bodu zvratu, na jejímž základě je zkoumáno, jaký budou mít tyto variabilní náklady vliv na výši dosaženého zisku společnosti. Dále je také zjišťováno, jaký vliv bude mít ziskovost produkce při zaměstnání zdravotně postiženého zaměstnance.

**Tabulka 9: Analýza bodu zvratu v roce 2013**

<b>Analýza bodu zvratu v roce 2013</b>	
<b>Plánovaný objem produkce (Q)</b>	1 365 ks
<b>Fixní náklady (FC)</b>	14 471 000 Kč
<b>Variabilní náklady (VC)</b>	65 066 000 Kč
<b>Variabilní náklady na jednotku (v)</b>	47 667 Kč
<b>Cena (c)</b>	78 271 Kč
<b><math>Q_{BZ}=(14471000)/(78271-47667)</math></b>	473 ks

Bod zvratu společnosti v roce 2013, kdy zaměstnává 2 zdravotně postižené zaměstnance, byl ve výši 473 ks montáží a oprav. Společnost dosahovala zisku až při provedení 474 ks montáží. Do té doby společnost vykazovala ztrátu.

V případě, že společnost přijme jednoho zdravotně postiženého zaměstnance, ovlivní tato situace bod zvratu společnosti. Bod zvratu je analyzován ve třech situacích pro první rok, kdy by společnost zaměstnala zdravotně postiženého zaměstnance. Situace se od sebe liší ve způsobech plnění zákonného podílu. Společnost nemá v současnosti v úmyslu zřízovat chráněné pracovní místo pro zdravotně postiženého zaměstnance. Důvodem, proč je srovnání s chráněným pracovním místem zahrnuto ve výpočtech a návrzích, je výhled do budoucnosti, kdy by společnost měla zřídit chráněné pracovní místo z důvodu optimalizace nákladů společnosti. Součástí výpočtů je grafické znázornění bodu zvratu pro každou variantu (Bár, 2014).



Variabilní náklady společnosti zahrnují mzdy zaměstnanců, náklady na spotřebu energie a pohonných hmot, náklady na opravy a udržování strojů a zařízení a náklady na spotřebovaný materiál. Výše mzdových nákladů odpovídá celkovým ročním mzdovým nákladům uvedeným v tabulce 6. Spotřeba energie, pohonných hmot, náklady na opravy a udržování strojů a zařízení, spotřeba materiálu jsou vyčísleny dle odhadu jednatele společnosti. Vstupem je produkce montáží a oprav elektrických zařízení za rok 2013. Plánovaný roční objem produkce je 1 365 zakázek, při průměrné ceně za jednu zakázku 78 271 Kč. Fixní náklady jsou tvořeny odpisy strojů a automobilů používaných k výkonům činností, úroky z bankovního úvěru a značnou část fixních nákladů představuje sociální a zdravotní pojištění zaměstnanců a zaměstnavatele společnosti. Tyto údaje jsou odhadovány jednatelem společnosti na období jednoho roku od přijetí zdravotně postiženého zaměstnance. V následující tabulce je zobrazena struktura celkových plánovaných ročních nákladů společnosti při přijetí jednoho zdravotně postiženého zaměstnance na zkrácenou pracovní dobu 4 hodiny týdně (Bár, 2014).

**Tabulka 10: Struktura celkových ročních plánovaných nákladů společnosti (vlastní zpracování dle Bár, 2014)**

Náklady	Kč
<b>Náklady variabilní celkem</b>	<b>63 466 000</b>
- mzdy zaměstnanců	32 265 000
- spotřeba materiálu	27 480 000
- energie a pohonné hmoty	3 221 000
- opravy a udržování	500 000
<b>Náklady fixní celkem</b>	<b>14 471 000</b>
- odpisy	3 388 000
- úroky z úvěru	202 000
- pojistné	10 881 000
<b>Náklady celkem</b>	<b>77 937 000</b>

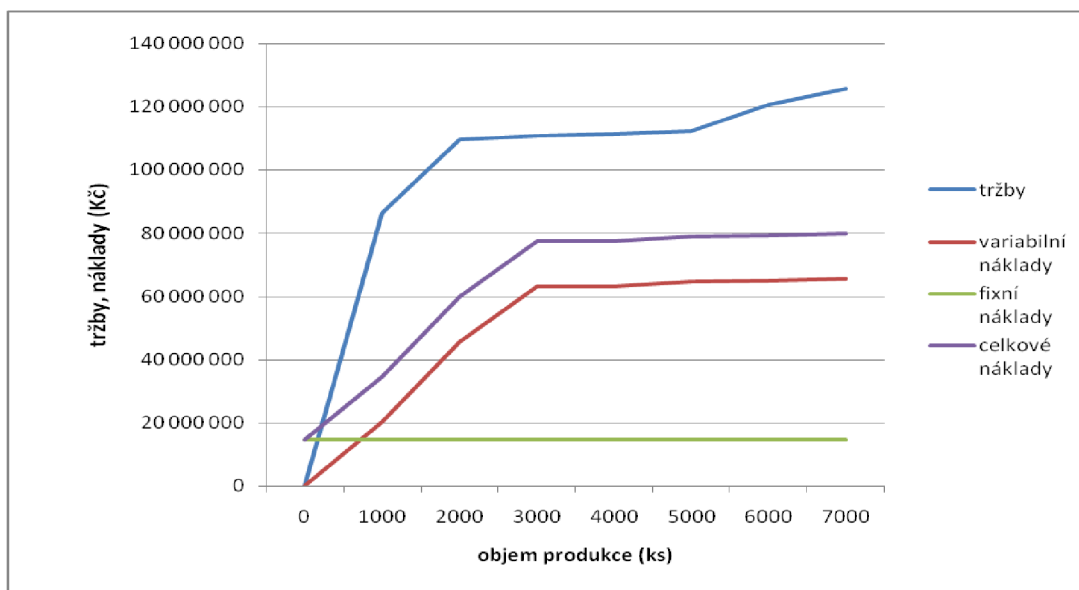
### 2.3.1 Bod zvratu při zaměstnání jednoho zdravotně postiženého zaměstnance bez zřízení chráněného pracovního místa

Tato varianta bodu zvratu kalkuluje s přijetím jednoho zdravotně postiženého zaměstnance, který bude zaměstnán na kratší pracovní dobu 20 hodin týdně. Částky variabilních a fixních nákladů jsou uvedeny v tabulce 10.

Tabulka 11: Analýza bodu zvratu - varianta č. 1 (vlastní zpracování dle Bár, 2014)

Analýza bodu zvratu - varianta č. 1	
Plánovaný objem produkce (Q)	1 365 ks
Fixní náklady (FC)	14 471 000 Kč
Variabilní náklady (VC)	63 466 000 Kč
Variabilní náklady na jednotku (v)	46 495 Kč
Cena (c)	78 271 Kč
$Q_{BZ}=(14471000)/(78271-46495)$	455 ks

Z výpočtu vyplývá, že při zaměstnání jednoho zdravotně postiženého zaměstnance společnost v prvním roce dosáhne bodu zvratu při objemu produkce 455 ks zakázek. Při tomto objemu produkce společnosti nevznikne zisk ani ztráta. Zisk společnosti vznikne překročením produkce 455 ks zakázek. Ve srovnání s bodem zvratu v roce 2013 společnost dosahuje bodu zvratu dříve o 18 ks montáží a oprav.



**Obrázek 2: Bod zvratu při zaměstnání jednoho zdravotně postiženého zaměstnance bez zřízení chráněného pracovního místa (vlastní zpracování)**

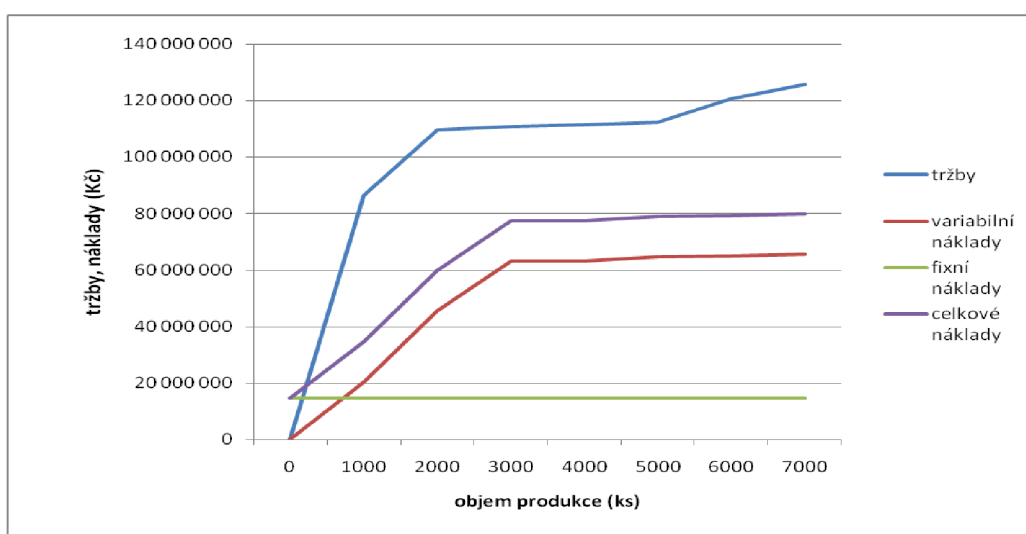
### **2.3.2 Bod zvratu při zaměstnání jednoho zdravotně postiženého zaměstnance při zřízení chráněného pracovního místa**

V této variantě společnost přijme zdravotně postiženého zaměstnance do pracovního poměru a zřídí pro něj chráněné pracovní místo. Společnosti vzrostou variabilní náklady o 95 000 Kč v prvním roce na vybavení chráněného pracovního místa pro zdravotně postiženého zaměstnance. Tyto náklady se ale sníží o příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa. Tento příspěvek je poskytován na výdaje spojené s přizpůsobením pracoviště nebo jeho vybavením. Využitím tohoto příspěvku klesnou variabilní náklady společnosti o 196 976 Kč. Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa je poskytován jednorázově v prvním roce zřízení chráněného pracovního místa.

Tabulka 12: Analýza bodu zvratu - varianta č. 2 (vlastní zpracování dle Bár, 2014)

Analýza bodu zvratu - varianta č. 2	
Plánovaný objem produkce (Q)	1365 ks
Fixní náklady (FC)	14 471 000 Kč
Variabilní náklady (VC)	63 269 024 Kč
Variabilní náklady na jednotku (v)	46 351 Kč
Cena (c)	78 271 Kč
$Q_{BZ} = 14471000 / (78271 - 46351)$	453 ks

Jestliže společnost zřídí chráněné pracovní místo pro zdravotně postiženého zaměstnance, bude dosahovat zisku překročením objemu produkce 453 ks zakázek. Ve srovnání s bodem zvratu v roce 2013 bude společnost dosahovat zisku dříve o 20 ks montáží a oprav.



Obrázek 3: Bod zvratu při zaměstnání zdravotně postiženého zaměstnance a zřízení chráněného pracovního místa (vlastní zpracování)

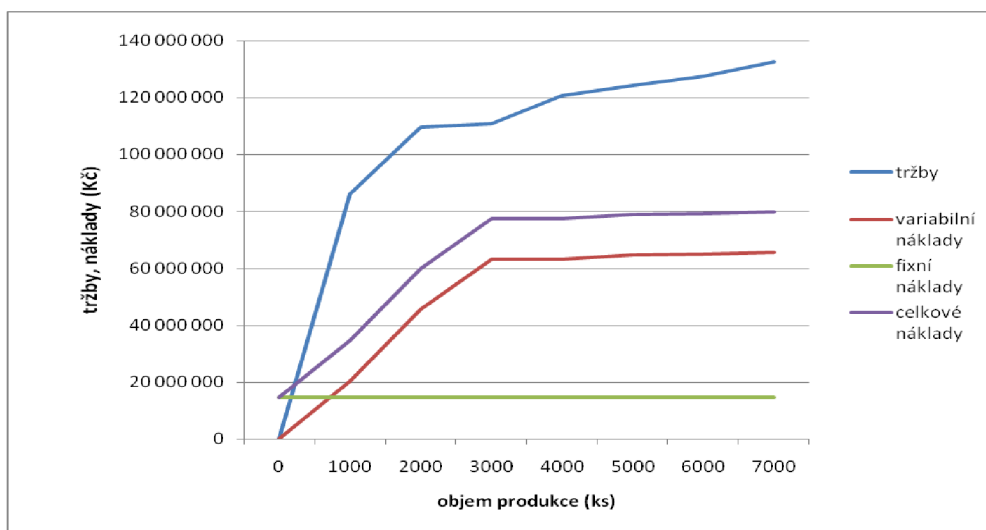
### 2.3.3 Bod zvratu při zaměstnání jednoho zaměstnance s těžším zdravotním postižením a vytvoření chráněného pracovního místa

V této variantě společnost přijme jednoho zaměstnance s těžším zdravotním postižením a vytvoří pro tohoto zaměstnance chráněné pracovní místo. V důsledku přijetí zaměstnance s těžším zdravotním postižením na chráněné pracovní místo by společnost měla nárok čerpat příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa od úřadu práce ve výši dvanáctinásobku průměrné mzdy za 1. až 3. čtvrtletí, což je 295 464 Kč. Tento příspěvek je poskytován jednorázově v prvním roce zřízení chráněného pracovního místa. Společnosti v souvislosti se zřízením chráněného pracovního místa vzrostou variabilní náklady o 95 000 Kč v prvním roce. Společnost předpokládá v dalších letech zvýšení objemu produkce na základě rozšíření poskytovaných služeb. Společnost očekává zvýšení objemu produkce zakázek na 1 550 ks ročně. Společnost předpokládá, že zvýšením objemu produkce o 185 zakázek ročně, se zvýší také variabilní náklady přibližně o 600 000 Kč (Bár, 2014).

Tabulka 13: Analýza bodu zvratu – varianta č. 3 (vlastní zpracování dle Bár, 2014)

Analýza bodu zvratu - varianta č. 3	
Plánovaný objem produkce (Q)	1 550 ks
Fixní náklady (FC)	14 471 000 Kč
Variabilní náklady (VC)	64 066 000 Kč
Variabilní náklady na jednotku (v)	41 333 Kč
Cena (c)	78 271 Kč
$Q_{BZ} = 14471000 / (78271 - 41333)$	392 ks

Z výpočtu vyplývá, že společnost při přijetí zaměstnance s těžším zdravotním postižením na chráněné pracovní místo a zvýšením objemu produkce na 1 550 ks zakázek ročně dosáhne zisku při objemu produkce nad 392 ks zakázek. V porovnání s bodem zvratu v roce 2013, kdy byl ale objem produkce menší o 185 ks zakázek, je bod zvratu nižší o 81 ks montáží a oprav.



**Obrázek 4: Bod zvratu při zaměstnání zaměstnance s těžším zdravotním postižením a vytvoření chráněného pracovního místa (vlastní zpracování)**

Z provedených analýz vyplývá, že v případech, kdy společnost zřídí chráněné pracovní místo, se společnosti sníží variabilní náklady a také klesá hranice bodu zvratu. Společnost tak dosahuje zisku dříve, než ve variantě bez zřízení chráněného pracovního místa. Ve variantě číslo 3 by společnost dosáhla zisku již při 392 ks objemu produkce, ale jen v případě, že se objem produkce zvýší na 1 550 ks.

## 2.4 Shrnutí analytické části

Z analytické části bakalářské práce vyplývají následující skutečnosti. Západomoravská elektromontážní společnost, spol. s r. o. v současné době zaměstnává 105 zaměstnanců, z toho jsou 2 zdravotně postižení zaměstnanci. Společnost tedy zaměstnává více než 25 zaměstnanců a má zákonnou povinnost plnit podíl zaměstnavatele. V souvislosti s nedostatkem pracovních sil a plněním povinného podílu zaměstnavatele se společnost rozhodla přijmout dalšího zdravotně postiženého zaměstnance. Pro tohoto nového zaměstnance vytvoří nové pracovní místo s druhem práce archivář dokumentů. Tento zaměstnanec bude pracovat pouze na kratší pracovní dobu 4 hodiny denně, jelikož dané pracovní místo není časově příliš náročné. Bylo zjištěno, že společnost zaměstnává 2 zaměstnance v přepočteném ročním stavu. Odebíráním výrobků od zaměstnavatelů zaměstnávajících z 50 % zdravotně postižené zaměstnance společnost plní

v přepočteném ročním stavu 2,41 zaměstnanců. Analýzou bodu zvratu bylo zjištěno, že pro společnost by bylo výhodné zřídit chráněné pracovní místo pro zdravotně postiženého zaměstnance z důvodu možného snížení variabilních nákladů čerpáním příspěvku od úřadu práce.

### **3 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ**

Třetí část práce obsahuje návrhy řešení, pomocí kterých společnost může snížit povinný podíl zaměstnavatele. Zaměstnavatel v současné době využívá plnění zákonného podílu zaměstnáváním 2 zdravotně postižených zaměstnanců a odebíráním výrobků od subjektů zaměstnávajících z více než 50 % zdravotně postižené zaměstnance. Jsou navrženy také jiné způsoby plnění zákonného podílu. Jsou shrnuty registrační a ohlašovací povinnosti zaměstnavatele v souvislosti se zaměstnáním zdravotně postiženého zaměstnance.

#### **3.1 Návrhy na vytvoření nového pracovního místa**

Z analýzy vyplynulo, že Západoslovácká elektromontážní společnost, spol. s r. o. v souvislosti s nedostatkem zaměstnanců potřebuje přijmout nového zaměstnance. Pro společnost by bylo výhodné přijmout zdravotně postiženého zaměstnance. V případě, že společnost zaměstná nového zdravotně postiženého zaměstnance, bude zároveň plnit povinný podíl zaměstnavatele dle zákona č. 435/2004 Sb. z větší části. Realizací některého z navrhovaných řešení společnost může přispět k optimalizaci nákladů společnosti, ale také snížit hodnotu odebíraných výrobků a služeb společnosti.

##### **3.1.1 Návrh řešení č. 1**

Společnost zveřejní nabídku volného pracovního místa. Je vhodné, aby společnost zveřejnila nabídku práce také na bezplatných webových stránkách určených výhradně zaměstnavatelům, kteří hledají zaměstnance se zdravotním postižením. Příkladem webových stránek, které nabízejí práci výhradě zdravotně postiženým zaměstnancům, jsou stránky [www.praceproozp.cz](http://www.praceproozp.cz). Jiná vhodná místa ke zveřejnění volného pracovního místa jsou vypsána v kapitole 2.3. K 1. lednu 2015 má společnost zájem přijmout zdravotně postiženého zaměstnance do pracovního poměru s druhem práce archivář dokumentů. Zdravotně postiženému zaměstnanci bude sjednána týdenní pracovní doba na 20 hodin. Bod zvratu dosažený realizací tohoto návrhu řešení je uveden v kapitole 2.3.1. Kdyby společnost zaměstnala zaměstnance bez zdravotního postižení, nesnížila by svůj povinný podíl, ba naopak ještě by se zvýšil celkový roční fond pracovní doby,



podle kterého se 4 % podíl počítá. Celkové variabilní náklady společnosti se zvýší o 95 000 Kč na vybavení pracovního místa pro zdravotně postiženého zaměstnance. Zvýší se také mzdové náklady společnosti o 155 333 Kč ročně. Společnosti se sníží mzdové náklady o 86 400 Kč ročně, což byla odměna za práci zaměstnanců zaměstnaných na dohodu o pracovní činnosti. Dále by se společnosti snížily náklady na odebrání výrobků a služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících z více než 50 % zdravotně postižené zaměstnance o 205 216,3 Kč za rok.

Zaměstnavatel si zaměstnáním zdravotně postiženého zaměstnance může uplatnit slevu na dani z příjmů právnických osob podle § 35 odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb. ve výši 18 000 Kč ročně. Propočet návrhu je zobrazen v následující tabulce. Úspory jsou znázorněny znaménkem „+“ a náklady jsou znárodněny znaménkem „-“.

**Tabulka 14: Propočet návrhu řešení č. 1**

<b>Návrh řešení č. 1</b>	
<b>Příspěvek od úřadu práce (Kč)</b>	0
<b>Náklady na úpravu pracovního místa pro zdravotně postiženého zaměstnance (Kč)</b>	- 95 000
<b>Mzdové náklady<sup>1</sup> zdravotně postiženého zaměstnance (Kč)</b>	- 155 333
<b>Úspora odebíraných výrobků a služeb (Kč)</b>	+ 205 216,3
<b>Sleva na dani dle § 35 zákona č. 586/1992 Sb. (Kč)</b>	+ 18 000
<b>VÝSLEDEK (Kč)</b>	<b>- 27 116,7</b>

V případě realizace návrhu č. 1 by se společnosti snížila hodnota odebíraných výrobků od subjektů zaměstnávajících z více než 50 % zdravotně postižené o 205 216,3 Kč. Společnost by také uspořila na dani z příjmů právnických osob, protože by si mohla odečíst slevu na dani dle § 35 zákona č. 586/1992 Sb. ve výši 18 000 Kč. V tomto návrhu řešení by se zvýšily celkové náklady společnosti o 27 116,7 Kč v prvním roce.

### 3.1.2 Návrh řešení č. 2

K 1. lednu 2015 společnost vytvoří po dohodě s krajskou pobočkou Úřadu práce v Jihlavě chráněné pracovní místo pro zdravotně postiženého zaměstnance. Společnost se tím zavazuje, že přijme uchazeče o zaměstnání vedeného v evidenci úřadu práce. Společnosti se v prvním roce zvýší variabilní náklady o 175 000 Kč na zřízení chráněného pracovního místa pro zdravotně postiženého zaměstnance. Společnost bude čerpat příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa poskytnutého od úřadu práce ve výši 196 976 Kč v prvním roce zřízení chráněného pracovního místa. Bod zvratu realizovaný tímto návrhem řešení je uveden v kapitole 2.3.2.

Zvýší se také mzdové náklady společnosti o 155 333 Kč na mzdy zdravotně postiženého zaměstnance. Náklady na vybavení pracovního místa pokryje příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa od úřadu práce ve výši 196 976 Kč. Společnosti se sníží mzdové náklady o 86 400 Kč ročně, což byla odměna za práci zaměstnanců zaměstnaných na dohodu o pracovní činnosti. V roce 2013 společnost odebírala výrobky a služby od zaměstnavatelů zaměstnávajících z více než 50 % zdravotně postižené zaměstnance v částce 415 718,30 Kč. Zaměstnáním nového zdravotně postiženého zaměstnance by se společnosti snížila tato částka o 205 216,3 Kč ročně.

V případě, že společnost zaměstná zdravotně postiženého zaměstnance, má možnost uplatnit slevu na dani z příjmů právnických osob dle § 35 zákona č. 586/1992 Sb. ve výši 18 000 Kč ročně. Propoččet návrhu je zobrazen v následující tabulce. Úspory jsou znázorněny znaménkem „+“ a náklady jsou znárodněny znaménkem „-“.

**Tabulka 15: Propočet návrhu řešení č. 2**

<b>Návrh řešení č. 2</b>	
<b>Příspěvek od úřadu práce (Kč)</b>	+ 196 976
<b>Náklady na zřízení pracovního místa pro zdravotně postiženého zaměstnance (Kč)</b>	- 175 000
<b>Mzdové náklady<sup>1</sup> zdravotně postiženého zaměstnance (Kč)</b>	- 155 333
<b>Úspora odebíraných výrobků a služeb (Kč)</b>	+ 205 216,3
<b>Sleva na dani dle § 35 zákona č. 586/1992 Sb. (Kč)</b>	+ 18 000
<b>VÝSLEDEK (Kč)</b>	<b>+ 89 859,3</b>

V tomto návrhu řešení by společnost získala příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa od úřadu práce ve výši 196 976 Kč. Společnost by také uspořila částku 205 216,3 Kč snížením hodnoty odebíraných výrobků a služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více jak 50 % zdravotně postižené. Daňová úspora společnosti v podobě slevy na dani dle § 35 zákona č. 586/1992 Sb. by činila 18 000 Kč ročně. V tomto návrhu řešení by společnost uspořila 89 859,3 Kč v prvním roce.

### **3.1.3 Návrh řešení č. 3**

Společnost k 1. lednu 2015 zřídí po dohodě s krajskou pobočkou Úřadu práce v Jihlavě chráněné pracovní místo pro zdravotně postiženého zaměstnance s těžším zdravotním postižením. Bod zvratu realizovaný tímto návrhem řešení je zobrazen v kapitole 2.3.3. Společnost zřízením chráněného pracovního místa pro zdravotně postiženého zaměstnance může získat příspěvek od úřadu práce ve výši dvanásobku průměrné mzdy, což vychází na 295 464 Kč v prvním roce zřízení chráněného pracovního místa. Tento příspěvek společnost využije na vybavení pracovního místa pro zdravotně postiženého zaměstnance. Vybavení pracovního místa pro zdravotně postiženého zaměstnance s těžším zdravotním postižením vyjde společnost na 235 000 Kč.

Zaměstnáním zdravotně postiženého zaměstnance se společnosti zvýší mzdové náklady o 155 333 Kč ročně. Společnosti se sníží mzdové náklady o 86 400 Kč ročně, což byla odměna za práci zaměstnanců zaměstnaných na dohodu o pracovní činnosti. Naopak se společnosti sníží povinnost odebírat výrobky nebo služby od zaměstnavatelů zaměstnávajících z více než 50 % zdravotně postižené. V roce 2013 společnost odebírala od zaměstnavatelů zaměstnávajících z více než 50 % zdravotně postižené výrobky a služby v hodnotě 415 718,3 Kč. Zaměstnáním nového zdravotně postiženého zaměstnance by se společnosti snížila částka odebíraných výrobků a služeb o 205 216,3 Kč ročně.

Jestliže společnost zaměstná zdravotně postiženého zaměstnance s těžším zdravotním postižením, má možnost uplatnit slevu na dani z příjmů právnických osob podle § 35 zákona č. 586/1992 Sb. ve výši 60 000 Kč ročně. V následující tabulce je zobrazen propočet návrhu. Úspory jsou znázorněny znaménkem „+“ a náklady jsou znárodněny znaménkem „-“.

**Tabulka 16: Propočet návrhu řešení č. 3**

<b>Návrh řešení č. 3</b>	
<b>Příspěvek od úřadu práce (Kč)</b>	+ 295 464
<b>Náklady na zřízení pracovního místa pro zdravotně postiženého zaměstnance (Kč)</b>	- 235 000
<b>Mzdové náklady<sup>1</sup> zdravotně postiženého zaměstnance (Kč)</b>	- 155 333
<b>Hodnota odebíraných výrobků a služeb (Kč)</b>	+ 205 216,3
<b>Sleva na dani dle § 35 zákona č. 586/1992 Sb. (Kč)</b>	+ 60 000
<b>VÝSLEDEK (Kč)</b>	<b>+ 170 347,3</b>

V návrhu řešení č. 3 by společnost uspořila 170 347,3 v prvním roce. Společnost by získala příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa ve výši 295 464 Kč. Hodnota

odebíraných výrobků a služeb by se snížila o 205 216,3 Kč ročně. Daňová úspora společnosti v podobě slevy na dani dle § 35 zákona č. 586/1992 Sb. by činila 60 000 Kč ročně za těžce zdravotně postiženého zaměstnance, kterého by společnost zaměstnávala. V tomto návrhu řešení by společnost uspořila 170 347,3 Kč v prvním roce.

#### 3.1.4 Návrh řešení č. 4

Společnost již zaměstnává 2 zdravotně postižené zaměstnance v pracovním poměru a zbývající zákonný podíl by plnila odvodem finanční částky do státního rozpočtu. Částka odvodu do státního rozpočtu by byla ve výši 126 803 Kč ročně. Společnost by uspořila 175 000 Kč na zřízení chráněného pracovního místa pro zdravotně postiženého zaměstnance a dále 155 333 Kč, což by byly mzdové náklady na zdravotně postiženého zaměstnance. Společnost bude nadále zaměstnávat zaměstnance s druhem práce archivář dokumentů. Tito zaměstnanci jsou zaměstnáni na dohodu o pracovní činnosti, jejichž mzdové náklady činí 86 400 Kč. Společnost by nevyužívala možnost odebrání výrobků a služeb od subjektů zaměstnávajících z 50 % zdravotně postižené. V následující tabulce je zobrazen propočítání návrhu. Úspory jsou znázorněny znaménkem „+“ a náklady jsou znázorněny znaménkem „-“.

**Tabulka 17: Propočítání návrhu řešení č. 4**

<b>Návrh řešení č. 4</b>	
Mzdové náklady na 1 zdravotně postiženého zaměstnance (Kč)	+ 155 333
Odvod do státního rozpočtu (Kč)	- 126 803
Mzdové náklady zaměstnanců DPČ (Kč)	+ 86 400
<b>VÝSLEDEK (Kč)</b>	<b>+ 114 930</b>

V návrhu řešení č. 4 by společnost uspořila 114 930 Kč ročně. Zaměstnávala by pouze 2 zdravotně postižené zaměstnance a zbývající část podílu by plnila odvodem do státního

rozpočtu ve výši 126 803 Kč ročně. Společnost by tímto návrhem řešení uspořila 114 930 Kč v prvním roce.

**Tabulka 18: Porovnání návrhů řešení**

Porovnání návrhů řešení	
Návrh řešení č. 1	- 27 116,7 Kč
Návrh řešení č. 2	+ 89 859,3 Kč
Návrh řešení č. 3	+ 170 347,3 Kč
Návrh řešení č. 4	+ 114 930 Kč

V případě, že společnost bude mít zajištěn dostatek dodávek materiálu a zvýší se poptávka zákazníků na 1 550 ks zakázek ročně, je z hlediska optimalizace nákladů společnosti nejvýhodnější návrh řešení č. 3, ale pouze v případě, že společnost by v budoucnu zřídila chráněné pracovního místo. Realizací tohoto návrhu společnost může uspořit 170 347,3 Kč v prvním roce. Západoslavská elektromontážní společnost, spol. s r. o. zaměstnáním dalšího zdravotně postiženého zaměstnance také sníží svůj povinný 4 % podíl zaměstnavatele. Snížila by se hodnota odebíraných výrobků a služeb o 205 216,3 Kč ročně. Společnost dále může uspořit na dani z příjmů právnických osob, jelikož má možnost odečíst si slevu na dani dle § 35 zákona č. 586/1992 Sb. za zaměstnání zdravotně postiženého zaměstnance s těžším zdravotním postižením.

Jelikož ale společnost prozatím nechce zřizovat chráněné pracovní místo, doporučuji návrh č. 4, který uvažuje se současným zaměstnáváním 2 zdravotně postižených zaměstnanců a zbývající část zákonného podílu by společnost plnila odvodem finanční částky ve výši 126 803 Kč ročně do státního rozpočtu. Společnost tím uspoří 114 930 Kč ročně.

### **3.2 Shrnutí vlastních návrhů řešení**

Třetí část se zabývala návrhy řešení, pomocí kterých může společnost realizovat z hlediska optimalizace nákladů, nejvýhodnější variantu plnění. Realizace navržených řešení se bude odvíjet od rozhodnutí jednatelů společnosti.

V případě, že by společnost v budoucnu zřídila chráněné pracovní místo, je z hlediska optimalizace nákladů nejvýhodnější návrh řešení č. 3.

Společnost prozatím nemá v úmyslu zřídit chráněné pracovní místo, proto je z hlediska optimalizace nákladů nejvýhodnější návrh řešení č. 4. V tomto návrhu by společnost nadále zaměstnávala 2 zdravotně postižené zaměstnance a zbývající část povinného podílu zaměstnavatele by plnila odvodem finanční částky do státního rozpočtu. Společnost by tímto návrhem řešení uspořila 114 930 Kč ročně.

## ZÁVĚR

Teoretická část bakalářské práce nastínila zaměstnavateli přehled povinností souvisejících se zaměstnáváním zaměstnanců, které vyplývají z pracovněprávních předpisů České republiky. Byly vymezeny základní pojmy z oblasti pracovního práva související s přijímáním zaměstnanců do pracovního poměru a také z oblasti ekonomie, účetnictví a daní.

Druhá část se věnovala analýze současného stavu zaměstnavatele a způsobu plnění jeho povinného podílu zaměstnavatele. Analýzou bylo zjištěno, že Západosmoravská elektromontážní společnost, spol. s r. o. může dosáhnout úspory nákladů v souvislosti se zřízením chráněného pracovního místa. V případě, že společnost zřídí chráněné pracovní místo pro zdravotně postiženého zaměstnance, má možnost čerpat příspěvek od úřadu práce na zřízení chráněného pracovního místa. Náplní druhé části práce byla také analýza bodu zvratu, pomocí které bylo zjištěno, že společnost bude dosahovat vyšší míry zisku na jednotku v případě zaměstnání zdravotně postiženého zaměstnance s těžším zdravotním postižením a zřízení chráněného pracovního místa pro tohoto zaměstnance. Společnost bude dosahovat zisku dříve díky tomu, že se zvýší poptávka zákazníků.

Ve třetí části práce byly vymezeny návrhy, kterými lze vytvořit nové pracovní místo pro zdravotně postiženého zaměstnance. Byl doporučen nejvýhodnější návrh řešení z hlediska optimalizace nákladů společnosti. Všechny návrhy řešení zahrnují varianty snížení povinného 4 % podílu zaměstnavatele.

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit, zda zaměstnavatel spadá do kategorie zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců. Společnost Západosmoravská elektromontážní společnost, spol. s r. o. spadá do kategorie s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru. V případě, že zaměstnavatel do této kategorie spadá, cílem bylo zjistit, jakým způsobem plní povinný 4 % podíl zaměstnavatele. Společnost doposud plní povinný podíl zaměstnavatele zaměstnáváním 2 zdravotně postižených zaměstnanců a odebíráním výrobků a služeb od subjektů zaměstnávajících z 50 % zdravotně postižené zaměstnance.



Společnosti byl doporučen návrh řešení č. 4, který je z hlediska optimalizace nákladů společnosti nejvýhodnější. Tento návrh řešení nepočítá se zřízením chráněného pracovního místa a se zaměstnáním dalšího zdravotně postiženého zaměstnance. Společnost by nadále zaměstnávala 2 zdravotně postižené zaměstnance a zbývající část povinného podílu by plnila odvodem finanční částky do státního rozpočtu. Společnost tímto návrhem řešení uspoří 114 930 Kč ročně.

Společnosti bylo do budoucna doporučeno zřídit chráněné pracovní místo pro zdravotně postiženého zaměstnance, který by vykonával druh práce archivář dokumentů. Společnost by zaměstnáním zdravotně postiženého zaměstnance pokryla nedostatek zaměstnanců a zároveň by snížila svůj povinný podíl zaměstnavatel dle zákona č. 435/2004 Sb. Společnost by realizací návrhu č. 3 uspořila 170 347,3 Kč v prvním roce.

Jednatel společnosti Západomoravská elektromontážní společnost, spol. s r. o. přijal navrhovaná řešení s tím, že jejich případnou realizaci bude zvažovat. Pro společnost by bylo z hlediska optimalizace nákladů výhodné zřídit chráněné pracovní místo pro zdravotně postiženého zaměstnance.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

BÁR, V. *Osobní sdělení*. Západoomoravská elektromontážní společnost, spol. s r. o., Sadová 829/1, 674 01 Třebíč. 28. 2. 2014.

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 640 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

BYZNYS PRO SPOLEČNOST. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením: praktický průvodce pro firmy*. Praha: Byznys pro společnost, 2012.

HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

JAKUBÍKOVÁ, D. *Strategický marketing*. Praha: Grada, 2008. 272 s. ISBN 978-80-247-2690-8.

MELUZÍN, T. a V. MELUZÍN. *Základy ekonomiky podniku*. 2. vyd. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2007. 119 s. ISBN 978-80-214-3472-1.

NEŠČÁKOVÁ, L. *Pracovní právo pro neprávnický*. Praha: Grada, 2012. 272 s. ISBN 978-80-247-4091-1.

NEŠČÁKOVÁ, L. a J. JAKUBKA. *Zákoník práce 2013 v praxi*. Praha: Grada, 2013. 381 s. ISBN 978-80-247-4629-6.

ŠUBRT, B. a kol. *Abeceda mzdové účetní 2013*. 23. akt. vyd. Olomouc: Anag, 2013. 573 s. ISBN 978-80-7263-800-0.

RUBÁKOVÁ, V. a P. HROUDA. *Účetnictví pro úplné začátečníky 2013*. Praha: Grada, 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4634-0.

RŮČKOVÁ, P. a M. ROUBÍČKOVÁ. *Finanční management*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. 296 s. ISBN 978-80-247-4047-8.

VYBÍHAL, V. a kol. *Mzdové účetnictví 2014*. 17. vyd. Praha: Grada, 2014. 464 s. ISBN 978-80-247-5120-7.

ŽENÍŠKOVÁ, M. *Pojistné na sociální zabezpečení*. 5. akt. vyd. Olomouc: Anag, 2013. 157 s. ISBN 978-80-7263-757-7.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ze dne 21. dubna 2006.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004

Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů ze dne 20. listopadu 1992

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění ze dne 7. března 1997

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ze dne 20. listopadu 1992

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., ze dne 23. září 2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve zněních pozdějších předpisů.

*Zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2013 [cit. 2013-12-05]. Dostupné z www: <http://portal.mpsv.cz>

MARSHI. *Účtování mezd* [online]. Účtování.net, 2010 - 2014 [cit. 2014-01-29]. Dostupné z www: <http://uctovani.net/uctovani-mezd>

*Úplný výpis z obchodního rejstříku* [online]. Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2012 – 2014 [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://or.justice.cz>

## SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Schéma výpočtu daně z příjmů PO (upraveno dle Rubáková, Hrouda, 2013) .....	23
Tabulka 2: Sazby zdravotního a sociálního pojištění pro rok 2014 (upraveno dle Ženíšková, 2013) .....	25
Tabulka 3: Výpočet a účtování mzdy (upraveno dle uctovani.net, 2014) .....	26
Tabulka 4: Počet zaměstnanců k datu 1. 4. 2014 (vlastní zpracování dle Bár, 2014) ....	30
Tabulka 5: Roční náklady na odměňování jednoho zdravotně postiženého zaměstnance s druhem práce archivace dokumentů (vlastní zpracování dle Bár, 2014) .....	34
Tabulka 6: Náklady spojené se zřízením chráněného pracovního místa pro zdravotně postiženého zaměstnance (vlastní zpracování dle Bár, 2014) .....	35
Tabulka 7: Přehled odpracovaných hodin všech zaměstnanců za rok 2013 (vlastní zpracování dle Bár, 2014).....	36
Tabulka 8: Počet odpracovaných hodin zdravotně postiženými zaměstnanci za rok 2013 (vlastní zpracování dle Bár, 2014).....	38
Tabulka 9: Analýza bodu zvratu v roce 2013 .....	40
Tabulka 10: Struktura celkových ročních plánovaných nákladů společnosti (vlastní zpracování dle Bár, 2014).....	41
Tabulka 11: Analýza bodu zvratu - varianta č. 1 (vlastní zpracování dle Bár, 2014) ....	42
Tabulka 12: Analýza bodu zvratu - varianta č. 2 (vlastní zpracování dle Bár, 2014) ....	44
Tabulka 13: Analýza bodu zvratu – varianta č. 3 (vlastní zpracování dle Bár, 2014)....	45
Tabulka 14: Propočet návrhu řešení č. 1.....	49
Tabulka 15: Propočet návrhu řešení č. 2.....	51

Tabulka 16: Propočet návrhu řešení č. 3.....	52
Tabulka 17: Propočet návrhu řešení č. 4.....	53
Tabulka 18: Porovnání návrhů řešení .....	54

## **SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obrázek 1: Grafické znázornění bodu zvratu (zdroj: Meluzín, T. a V. Meluzín, 2007)	28
Obrázek 2: Bod zvratu při zaměstnání jednoho zdravotně postiženého zaměstnance bez zřízení chráněného pracovního místa (vlastní zpracování).....	43
Obrázek 3: Bod zvratu při zaměstnání zdravotně postiženého zaměstnance a zřízení chráněného pracovního místa (vlastní zpracování) .....	44
Obrázek 4: Bod zvratu při zaměstnání zaměstnance s těžším zdravotním postižením a vytvoření chráněného pracovního místa (vlastní zpracování) .....	46

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha 1: Pracovní smlouva

Příloha 2: Přihláška zaměstnavatele u zdravotní pojišťovny

# PŘÍLOHY

## Příloha 1: Pracovní smlouva

### Pracovní smlouva

Společnost **Západomovská elektromontážní společnost, spol. s r. o.**

se sídlem v Sadová 829/1, 674 01 Třebíč

IČ: 43371833

zastoupená ing. Vlastimilem Bárem, jednatelem (dále jen „zaměstnavatel“)

a

pan

rodné číslo

bydliště

(dále jen „zaměstnanec“)

uzavírají tuto **pracovní smlouvu**:

#### **I.**

1. Druh práce: Zaměstnanec bude vykonávat práci archivář dokument
2. Místo výkonu práce je sídlo společnosti v Sadové 829/1, Třebíč
3. Zaměstnanec nastoupí do práce dne 1. ledna 2015
4. Pracovní poměr se uzavírá na dobu neurčitou
5. Smluvní strany si sjednávají zkušební dobu v délce trvání tří měsíců počínaje dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce.

## II.

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda podle samostatného mzdového výměru, se kterým byl seznámen před podpisem pracovní smlouvy.

Mzda bude vyplácena v obvyklých výplatních termínech u zaměstnavatele, což je 15. dne každého měsíce. Pokud tento den nebude dnem pracovním, je výplatním termínem nejbližší předcházející pracovní den.

## III.

Rozvržení pracovní doby se řídí vnitřními předpisy zaměstnavatele.

Zaměstnancův nárok na dovolenou a výpovědní doba vyplývají z ustanovení platného zákoníku práce.

## IV.

Zaměstnanec potvrzuje, že byl před uzavřením pracovní smlouvy seznámen se svými právy a povinnostmi vyplývajícími z uzavíraného pracovního poměru, s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má u zaměstnavatele vykonávat práci, se všemi vnitřními předpisy vydanými zaměstnavatelem a s příslušnými předpisy vztahujícími se k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnanec se zavazuje tyto povinnosti řádně dodržovat.

## V.

Tato smlouva bude sepsána ve dvou vyhotoveních, přičemž jedno náleží zaměstnavateli a druhé zaměstnanci.

V ..... dne .....


.....  
zaměstnavatel

.....  
zaměstnanec

Zdroj: Neščáková, Jakubka, *Zákoník práce v praxi 2013*. 2013. s. 111-112.

## Příloha č. 2: Přihláška zaměstnavatele ke zdravotní pojišťovně

tab. A5 19.2.2004 13:21 Stránka 1

	<b>kód 211</b> <b>Přihláška zaměstnavatele</b> <b>- plátce pojistného</b>
<b>I.</b>	
číslo plátce pojistného	
ICO	<input type="text"/>
Číslo vnitřní organizační jednotky	<input type="text"/>
Název zaměstnavatele - plátce pojistného	
Adresa zaměstnavatele	
	PSC
Telefon	Fax
Bankovní spojení	
	Směrový kód <input type="text"/>
	Předčíslení účtu <input type="text"/>
	Číslo účtu (komitenta) <input type="text"/>
Den výplaty mezd (den úhrady pojistného)	<input type="text"/>
<b>II. Vyplnuje organizace v případě, že v části I. přihlášky se přihlašuje nižší organizační jednotka</b>	
Název organizace, jíž je nižší organizační jednotka součástí	
Adresa	
	PSC
Telefon	Fax
Vystavil:	
Dne	razítko zaměstnavatele a podpis odp. pracovníka