

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky

Studijní program: B 6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Účetnictví a finanční řízení podniku



Diplomová práce

**Vývoj dávek nemocenského pojištění a jeho vliv na
výsledek hospodaření firmy**

**Development of sickness insurance and its impact on
profit company**

Vedoucí diplomové práce:

doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.

Autor:

Markéta Lieblová

2013

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Vývoj dávek nemocenského pojištění a jeho vliv na výsledek hospodaření firmy vypracovala samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů, které uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské/diplomové práce, a to - v nezkrácené podobě/v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou - elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích 30. dubna 2013

.....
Markéta Lieblová

Poděkování

Děkuji vedoucímu diplomové práce doc. Ing. Ivaně Faltové Leitmanové, CSc. za její odborné vedení, podnětné rady a připomínky a podporu, kterou mi poskytla při vypracování diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat za poskytnutí potřebných materiálů a informací týkajících se oblasti sociálního pojištění paní Anděle Kovářové metodičce České správy sociálního zabezpečení v Českých Budějovicích a také v neposlední řadě finančnímu řediteli firmy evocati s.r.o. panu Ing. Miroslavu Studničkovi za poskytnutí vstupních materiálů, které byly v rámci diplomové práce zpracovány.

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Markéta LIEBLOVÁ**
Osobní číslo: **E11438**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**
Název tématu: **Vývoj dávek nemocenského pojištění a jeho vliv na výsledek hospodaření firmy**
Zadávací katedra: **Katedra ekonomiky**

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

Cíl práce:

Analyzovat, jak dávky nemocenského pojištění v návaznosti na jejich vymezení a stanovení nároku na výplatu, ovlivňují výsledek hospodaření konkrétního podnikatelského subjektu

Osnova:


1. Literární rešerše
2. Dávky nemocenského pojištění
3. Charakteristika vybraného podnikatelského subjektu se zaměřením na personální strukturu
4. Analýza nákladů spojených se zaměstnáváním pracovníků a s jejich nepřítomností v práci z důvodů, s nimiž je spojena výplata dávek nemocenského pojištění
5. Identifikace dopadů přímých i nepřímých nákladů, spojených s dávkami nemocenského pojištění na výsledek hospodaření vybraného podnikatelského subjektu

Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy: 40 - 50 stran
Forma zpracování diplomové práce: tištěná
Seznam odborné literatury:


PŘIB, J.: Nemocenské pojištění v praxi 2010 zákon s výkladem, k 1. 1. 2010. Praha, Grada Publishing, a. s., 2010
ŽENÍŠKOVÁ, M.: Změny v nemocenském pojištění. Mzdová účetní, 2010
MAREK, P. A KOL.: Studijní průvodce financemi podniku. 2. vyd. Praha, Ekopress, 2009
TRÁVNÍČKOVÁ, J.; SVATOŠOVÁ, J.: Účtová osnova, české účetní standardy, postupy účtování 2011. Olomouc, ANAG, 2011

Vedoucí diplomové práce: doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.
Katedra ekonomiky

Datum zadání diplomové práce: 12. února 2012
Termín odevzdání diplomové práce: 30. dubna 2013


doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (1)
370 05 České Budějovice


doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 12. března 2012

Obsah

1 Úvod	1
2 Charakteristika sociálního zabezpečení	3
2.1 Pojem a obsah sociálního zabezpečení	3
2.2 Metody sociálního zabezpečení.....	5
2.3 Financování sociálního zabezpečení	5
2.4 Třípířířový systém financování sociálního zabezpečení	6
3 Systém sociálního zabezpečení v České republice	7
3.1 Systém státní sociální podpory.....	7
3.2 Systém sociální pomoci	8
3.3 Systém sociálního pojištění	10
3.3.1 Pojistné na sociální zabezpečení	12
3.3.2 Dávky sociálního pojištění	16
4 Dávky nemocenského pojištění	19
4.1 Obecné podmínky nároku na dávky a jejich výplatu	20
4.2 Dávky nemocenského pojištění	21
4.2.1 Nemocenské	22
4.2.2 Peněžité pomoc v mateřství	23
4.2.3 Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství	23
4.2.4 Ošetřovné	24
5 Výnosy a náklady firmy	25
5.1 Náklady související se zaměstnáváním zaměstnanců a jejich nepřítomností v práci.....	26
5.2 Alternativní možnosti realizace činností firem	28
6 Metodika	31
7 Charakteristika vybraného podnikatelského subjektu	35
7.1 Struktura a vývoj výnosů a nákladů firmy	37
8 Analýza nákladů spojených se zaměstnáváním pracovníků a s jejich nepřítomností v práci.....	41
8.1 Osobní náklady firmy evocati s.r.o.	41
8.1.1 Analýza osobních nákladů firmy	42
8.1.2 Analýza nákladů firmy spojených s nepřítomností zaměstnanců.....	47
9 Identifikace dopadů přímých i nepřímých nákladů, spojených s dávkami nemocenského pojištění na výsledek hospodaření vybraného podnikatelského subjektu.....	51
9.1 Analýza výsledku hospodaření firmy evocati s.r.o.	51

9.2 Přímé a nepřímé náklady spojené s dávkami nemocenského pojištění z hlediska výsledku hospodaření firmy.....	54
9.3 Vliv přímých a nepřímých nákladů spojených s dávkami nemocenského pojištění na výsledek hospodaření firmy	56
9.4 Vliv výplaty dávek nemocenského pojištění na výsledek hospodaření firmy.....	58
10 Závěr	63
11 Summary	66
12 Seznam použitých zdrojů	67
13 Seznam příloh, tabulek, grafů a obrázků	71

1 Úvod

Nemocenské je základní dávkou nemocenského pojištění, která nám již řadu let slouží jako určitá forma zajištění v situacích, jež jsou běžnou součástí našeho života. Jde o situace, kdy onemocníme nebo se zraníme a v důsledku toho se staneme dočasně práce neschopnými, tedy neschopnými výdělku. I přestože se v poslední době setkáváme s jistými omezeními, nemocenské neztrácí význam, neboť nám stále zaručuje standard bytí v nepříznivém období.

Právní úprava oblasti nemocenského pojištění je velmi proměnlivá, každoročně je dotčena určitými, méně či více podstatnými změnami, literatura, která se zabývá problematikou nemocenského pojištění, se z toho důvodu poměrně brzy stává neaktuální, proto pro potřeby své práce čerpám poměrně často z právních předpisů, a to zákona o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákona o pojistném na sociální zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů a dalších zákonů týkajících se sociálního pojištění nebo jejich výkladů.

Tématem mé diplomové práce je: *Vývoj dávek nemocenského pojištění a jeho vliv na výsledek hospodaření firmy.*

Jak je patrné ze vše vypovídajícího názvu, ve své diplomové práci se budu zabírat, především výše zmíněným nemocenským, které je nepochybně nejrozšířenější a nejvyužívanější dávkou nemocenského pojištění. Cílem práce je stručně a přesto srozumitelně charakterizovat systém sociálního zabezpečení a zaměřit se na subsystém nemocenského pojištění. Hlavním cílem práce je tedy zmapování změn a vývoje nemocenského pojištění v posledních několika letech a analyzovat na základě účetních údajů vybraného podnikatelského subjektu jejich vliv na výsledek hospodaření firmy prostřednictvím analýzy jednotlivých položek nákladů firmy a nákladů jako celku.

V rámci literární rešerše se budu věnovat sociálnímu zabezpečení obecně. Vymezím pojem sociálního zabezpečení, jeho obsah a základní okruhy, metody sociálního zabezpečení a způsoby jeho financování. V další kapitole se budu zabývat systémem sociálního zabezpečení v České republice, jeho základními subsystémy, kterými jsou státní sociální podpora, sociální pomoc a sociálního pojištění, jehož součástí je již zmiňované nemocenské pojištění.

Ve čtvrté kapitole teoretické části podrobněji objasním postavení nemocenského pojištění v rámci systému sociální zabezpečení v České republice. A poté charakterizují tento systém, jeho účel, význam a funkci, včetně dávek nemocenského pojištění. A v poslední části literární rešerše se pokusím stručně charakterizovat výnosy a náklady, přičemž se zaměřím především na náklady související se zaměstnáváním zaměstnanců a jejich nepřítomností v práci.

První kapitolu praktické části budu věnovat charakteristice vybraného podnikatelského subjektu, kterým je firma evocati s.r.o. se sídlem v Českých Budějovicích, a to zejména z hlediska personální struktury. Dále se v této části budu věnovat struktuře výnosů a nákladů firmy v posledních několika letech a vlivem alternativních možností realizace jejích činností, kterých může firmy při daných legislativních podmínkách využít, na strukturu nákladů.

V následujících stěžejních kapitolách budu analyzovat náklady spojené se zaměstnáváním zaměstnanců a jejich nepřítomností v práci související s dávkami nemocenského pojištění a jejich vlivem na celkové náklady firmy a její výsledek hospodaření prostřednictvím horizontální a vertikální analýzy absolutních i relativních změn nákladových ukazatelů.

V poslední části mé práce pomocí vertikální analýzy zhodnotím vliv výplaty dávek nemocenského pojištění na výsledek hospodaření firmy a některé další dopady na náklady a tržby způsobené výplatou těchto dávek.

Cílem této práce je podat kompletní přehled o tom, jak změny právních předpisů, týkajících se nemocenského pojištění mohou ovlivnit výsledek hospodaření firmy. Problematika mé diplomové práce je zpracovávána systémovým přístupem. Hlavními metodami při jejím zpracování jsou celková analýza zákona o sociálním pojištění, zákona o nemocenském pojištění a získaných interních materiálů vybraného podnikatelského subjektu a metoda komparace (porovnávání) výsledků analýzy v jednotlivých letech, s tím že v závěru jsou prezentovány vlastní logické a deduktivní závěry.

2 Charakteristika sociálního zabezpečení

2.1 Pojem a obsah sociálního zabezpečení

Pojem sociálního zabezpečení vznikl teprve ve 20. století. Jeho historickým předchůdcem byl pojem chudinská péče.¹ Sociální zabezpečení je plodem a hlavním nástrojem sociální politiky, jejíž hlavním subjektem je stát. Tento nástroj je používán k vyrovnání sociálních nerovností, respektive k řešení sociálních konfliktů. Je příjmem i výdajem státního rozpočtu. Sociálnímu zabezpečení se přikládá v různých zemích různý obsah, v odborné literatuře je možno se setkat s řadou přístupů k jeho vymezení. Liší se zejména charakterem, formou, náplní, vymezením okruhu sociálních událostí a cíli. Vývoj pojmu „sociální zabezpečení“ ovlivnila především teorie sociálního státu tzv. *social welfare state*, jejíž základy formuloval v 1. polovině 20. století lord John Maynard Keynes.

Nejrozšířenějším pojetím sociálního zabezpečení v současné době je takové pojetí, které souhrnně označuje všechny sociální instituce, které poskytují občanům, a za určitých podmínek i cizincům, poradenství, prevenci, materiální a peněžní plnění, služby a azyl k uspokojování jejich sociálních společností uznaných potřeb.

Obsahem sociálního zabezpečení je pomoc lidem v případě nemoci, nezaměstnanosti, zdravotního poškození a invalidity, pracovního úrazu či nemoci z povolání, stáří, těhotenství a mateřství, rodičovství a úmrtí živitele.

Sociální zabezpečení je realizováno prostřednictvím konkrétních sociálních systémů neboli nástrojů, které slouží k řešení nepříznivých sociálních situací a k nimž patří: *sociální pojištění* (pojistné na důchodové zabezpečení, pojistné na nemocenské pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti), *sociální zaopatření (podpora)* (adresná nebo univerzální) tvořená systémem státních dávek učených především rodinám s nezaopatřenými dětmi a *sociální pomoc a služby* (pomoc prostřednictvím dávek nebo služeb, které jsou poskytovány občanům ve stavu hmotné nouze).

Tyto nástroje tvoří tři základní typy sociálních institucí (*sociální pojištění, státní sociální podporu a sociální pomoc*), které také představují pilíře sociálního zabezpečení.

¹ KAHOUN, V. a kol.: *Sociální zabezpečení*. 1. vydání, Nakladatelství Triton, Praha, 2009. s. 25. ISBN 978-80-7387-346-2

Základními principy sociální politiky a tudíž i sociálního zabezpečení jsou sociální spravedlnost, sociální solidarita, subsidiarita a participace.²

Sociální pojištění je povinný finanční systém, kterým se člověk sám povinně zajišťuje pro případ budoucí sociální události tak, že odkládá část své osobní spotřeby. Může se jednat o základní nebo doplňkový pojistný systém.³

Systém sociálního pojištění se dále dělí na **krátkodobá sociální pojištění** (podmínky pro vznik nároku na plnění lze splnit okamžitě nebo v kratším časovém úseku) – jedná se o pojištění v nemoci a zdraví, mateřství a nezaměstnanosti a na **dlouhodobá sociální pojištění** (kdy nárok na dávku vzniká získáním delší doby pojištění). Mezi dlouhodobá sociální pojištění patří typicky pojištění ve stáří, při invaliditě či při ztrátě živitele.

Sociální pojištění je nejvhodnější formou pro zajištění sociálních potřeb občanů v případech, kdy se jedná o sociální událost spojenou se ztrátou příjmů z výdělečné činnosti. Systém je financován z pojistného, které platí jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé (OSVČ) a v některých případech i stát.

Sociální zaopatření je systém poskytování peněžitých dávek v případech definovaných zákonem nebo smlouvou. V České republice je v současnosti uplatňováno prostřednictvím systému státní sociální podpory. V rámci tohoto systému jsou řešeny sociální situace, kdy je účelné rodinu, především rodinu s dětmi podpořit. Systém je financován z daní, tedy ze státního rozpočtu v rámci nejširší celospolečenské solidarity.

Systém sociální pomoci tvoří tzv. záchrannou sociální síť, jejímž úkolem je zachytit osoby, které se ocitly v určité obtížné životní situaci a nedokážou ji řešit samy ani s pomocí své rodiny, přičemž nemají nárok na pomoc ze systému sociálního pojištění, respektive státní sociální podpory z důvodu nesplnění stanovených podmínek nebo je nárok nedostatečný.⁴

Je poskytována buď formou sociálních dávek (jednorázových nebo opakujících se) v peněžité či věcné podobě nebo formou sociálních služeb. Sociální pomoc je financována ze státního rozpočtu a z rozpočtu obcí.

² KREBS, V. a kol.: Sociální politika. 4. vydání, ASPI,a.s., Praha, 2007. s. 28. ISBN 978-80-7357-276-1.

³ KAHOUN, V. a kol.: *Sociální zabezpečení*. 1. vydání, Nakladatelství Triton, Praha, 2009. s. 27. ISBN 978-80-7387-346-2.

⁴ KAHOUN, V. a kol.: *Sociální zabezpečení*. 1. vydání, Nakladatelství Triton, Praha, 2009. s. 29. ISBN 978-80-7387-346-2.

2.2 Metody sociálního zabezpečení

V současné době se v systému sociálního zabezpečení využívá tři základních finančních metod. Jedná se o podnikové zaopatření, sociální pojištění a soukromé pojištění.

Za nejvhodnější formu zajištění sociální potřeb občanů v sociálních situacích při ztrátě příjmu z výdělečné činnosti se považuje **sociální pojištění**. Ve většině zemí je sociální pojištění základem systému sociálního zabezpečení a je hrazeno z povinných příspěvků zaměstnanců a zaměstnavatelů. Zahrnuje úrazové pojištění, sociální nemocenské pojištění, zdravotní a invalidní pojištění, starobní pojištění. Jeho charakteristickým znakem je převaha zásluhových dávek a existence velmi těsné vazby mezi pojistným a dávkou.

Podnikové zaopatření má v praxi v různých zemích značně rozdílnou podobu, a to od málo významného plně dobrovolného zaopatření až po zákonné podnikové zaopatření s dávkami typickými pro sociální pojištění.⁵ Typickým podnikovým zaopatřením je systém dobrovolného podnikového starobního zaopatření. Z pohledu moderního liberalismu by dobrovolné podnikové zaopatření nemělo být fiskálně stimulováno, jelikož rozhodující pro jeho uplatnění jsou finanční možnosti firem, a zaměstnanci tudíž nemají příležitost vstupu do tohoto systému.

V posledních desetiletích je za jednu z metod sociálního zabezpečení považováno i **soukromé pojištění**. Smyslem tohoto pojištění je snaha snížit sociální břemeno a úlohu státu v ekonomice, omezení redistribuce a podpora tvorby úspor. Ve vyspělých zemích je charakteristické daňovou podporou.

2.3 Financování sociálního zabezpečení

Existují v zásadě dva základní systémy financování sociálního zabezpečení, a to průběžné financování a kapitálová (fondové) financování.

Průběžné financování sociálního zabezpečení (systém „pay-as-you-go“) - podstata průběžného financování spočívá v tom, že dávky sociálního zabezpečení daného roku nebo-li běžné výdaje, jsou financovány z běžných veřejných příjmů

⁵ KAHOUN, V. a kol.: *Sociální zabezpečení*. 1. vydání, Nakladatelství Triton, Praha, 2009. s. 87. ISBN 978-80-7387-346-2.

daného rozpočtového roku. To znamená, že se nevytváří žádná kapitálová rezerva. Jsou financovány buď ze státního rozpočtu, nebo prostřednictvím parafiskálního mimorozpočtového fondu sociálního zabezpečení, který je napojen některými vztahy na státní rozpočet. Toto financování je založeno na tzv. mezigenerační solidaritě. Průběžný systém financování sociálního zabezpečení je v řadě zemí doplňován dalším pilířem.

Fondové financování prostřednictvím kapitalizovaného fondu - tento systém financování sociálního zabezpečení je založen na tvorbě, rozdělování a používání kapitalizovaného fondu sociálního zabezpečení u pojišťoven na pojišťovacím principu. Občan se zpravidla může rozhodnout, do kterého fondu bude své finanční prostředky spořit. Má svůj individuální účet, z kterého na principu ekvivalence a zásluhovosti pak čerpá své naspořené finanční prostředky.

Forma individuálního spoření může být povinná nebo dobrovolná. V řadě zemí stát motivuje občany k dobrovolnému pojištění buď prostřednictvím příspěvků ze státního rozpočtu či poskytováním různých daňových výhod.

2.4 Třípilířový systém financování sociálního zabezpečení

Charakteristickým znakem vícepilířového systému financování sociálního zabezpečení je využívání různých zdrojů financování od různých subjektů. Využívá placení povinných příspěvků jednotlivců, zaměstnanců a zaměstnavatelů, státních dotací či individuálního spoření.

Systém může být dvoupilířový, který zahrnuje veřejný pilíř a dobrovolný soukromý pilíř, nebo třípilířový, který je navíc doplněn o povinný soukromý pilíř (tento systém je doporučován Světovou bankou).⁶

⁶ Podrobněji viz: KAHOUN, V. a kol.: *Sociální zabezpečení*. 1. vydání, Nakladatelství Triton, Praha, 2009. s. 95. ISBN 978-80-7387-346-2.

3 Systém sociálního zabezpečení v České republice

V rámci transformace systému sociálního zabezpečení na systém sociální ochrany obyvatelstva byly na počátku devadesátých let v České republice, v souladu se scénářem sociální reformy, zahájeny práce na vytvoření tří na sebe navazujících relativně samostatných systémů - systému státní sociální podpory, sociální pomoci a sociálního pojištění. Tyto systémy se od sebe liší ve třech hlavních aspektech: jakou sociální situaci řeší, jakým způsobem jsou dávky v jednotlivých systémech financovány a jakým způsobem jsou tyto systémy organizačně zabezpečeny.⁷

Systém sociálního zabezpečení v České republice je významnou složkou celonárodní ekonomiky. Právní úpravou je zákon č. 100/1988 Sb. o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů. Cílem sociálního zabezpečení je zabezpečit člověka pro případ budoucí sociální události, která může být předvídatelná (stáří) nebo nepředvídatelná (invalidita, pohřeb, nemoc, ovdovění apod.), a zabránit vzniku chudoby nebo jejím nejhorším následkům (např. smrt hladem). Sociální zabezpečení v ČR zahrnuje několik základních prvků, kterými jsou: důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, podpora v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, sociální péče a státní sociální podpora.

3.1 Systém státní sociální podpory

Systém státní sociální podpory je jedním ze tří základních pilířů realizace sociální reformy v České republice. Tento systém upravuje zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, který nabyl účinnosti 1. 10. 1995. Systém státní sociální podpory řeší sociální situace, ve kterých je potřeba podpořit rodinu. Nástrojem státní sociální podpory jsou peněžité dávky (jednorázové nebo opakované). Jsou poskytovány v případě vzniku společensky uznaných sociálních událostí, které jsou spojeny s náhlými rodinnými výdaji (úmrť, narození dítěte, péče o dítě). Zabraňují náhlému poklesu životní úrovně rodiny při těchto událostech. Hlavním subjektem je stát a jednotlivé dávky jsou financovány ze státního rozpočtu, nebo-li z daní. Státní sociální podpora funguje na principu solidarity (vzájemná podpora rodin - hlavně sociálně slabších a rodin s více dětmi).

⁷ KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*. 4. vydání, ASPI, Praha, 2007. s. 163. ISBN 978-80-7357-276-1.

V současné době je poskytováno již pouze šest druhů dávek, z toho jsou tři dávky poskytované v závislosti na výši příjmu, a to příspěvek na dítě, příspěvek na bydlení a porodné. A tři dávky bez závislosti na výši příjmu (rodičovský příspěvek, dávky pěstounské péče a pohřebné)

Přídavek na dítě - dávka náleží nezaopatřenému dítěti na zabezpečení jeho osobních potřeb. **Příspěvek na bydlení** - nárok na příspěvek na bydlení má vlastník nebo nájemce bytu, který je v bytě hlášen k trvalému pobytu, jestliže jeho náklady na bydlení přesahují částku součinu rozhodného příjmu v rodině a koeficientu 0,30 a na území hlavního města Prahy 0,35 a součin rozhodného příjmu v rodině a koeficientu 0,30 (0,35), není vyšší než částka normativních nákladů na bydlení.⁸ **Porodné** - je dávka poskytovaná v závislosti na výši příjmu, kterou se rodině s nízkými příjmy jednorázově přispívá na náklady související s narozením prvního dítěte.

Rodičovský příspěvek - nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a to až do vyčerpání celkové částky 220 000,-- Kč, nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte.⁹ **Dávky pěstounské péče** - jsou *příspěvek na úhradu potřeb dítěte* (náleží dítěti svěřenému do pěstounské péče a je určen na úhradu jeho potřeb), *odměna pěstouna* (poskytuje se pěstounovi do doby zletilosti dítěte a poté i v době, po kterou má nezaopatřené zletilé dítě nárok na příspěvek na úhradu potřeb dítěte), *příspěvek při převzetí dítěte* (náleží pěstounovi při převzetí dítěte do pěstounské péče nebo osobě, které bylo dítě svěřeno do péče před rozhodnutím soudu o svěřením do pěstounské péče) a *příspěvek na zakoupení motorového vozidla* (náleží pěstounovi, který má pěstounské péči nejméně čtyři děti). **Pohřebné** - náleží osobě, která vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti, nebo osobě, která byla rodičem nezaopatřeného dítěte, a to za podmínky, že zemřelá osoba měla ke dni úmrtí trvalý pobyt na území ČR.

3.2 Systém sociální pomoci

Problematika sociální pomoci je upravena v následujících zákonech: zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, zákon

⁸ Podrobněji: Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, § 24 - § 28.

⁹ Národní pojištění. Hlavní změny na podporu rodin s dětmi. 2011, č. 11, s. 23. ISSN0323-2395.

č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením.

System sociální pomoci řeší sociální situace stavu hmotné a sociální nouze, které občan není schopen řešit sám nebo s pomocí vlastní rodiny. Sociální pomoc zahrnuje příspěvek na péči, sociální služby, dávky pomoci v hmotné nouzi a dávky pro osoby se zdravotním postižením. Jednotlivé formy sociální pomoci jsou financovány ze státního rozpočtu a rozpočtů obcí.

Příspěvek na péči náleží těm lidem, kteří jsou především z důvodu nepříznivého zdravotního stavu závislí na pomoci jiné osoby a splňují podmínku nepříznivého zdravotního stavu, který trvá nebo má trvat déle než jeden rok a který omezuje jejich funkční schopnosti nutné pro zvládnání základních životních potřeb.¹⁰ **Sociální služby** pomáhají osobám zajistit jejich soběstačnost s cílem zapojit je do běžného společenského života nebo jim alespoň zajistit důstojné životní podmínky. Podmínky poskytování pomoci a podpory fyzickým osobám v nepříznivé sociální situaci prostřednictvím sociálních služeb a příspěvku na péči jsou upraveny zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, kde je uveden i přehled sociálních služeb.¹¹ Sociální služby poskytují územní samosprávné celky a jimi zřizované právnické osoby, nestátní neziskové organizace a fyzické osoby, Ministerstvo práce a sociálních věcí a jím zřízené organizační složky státu. Existují tři kategorie sociálních služeb: služby sociální péče, sociální poradenství a služby sociální prevence. Některé sociální služby jsou poskytovány bez úhrady, u jiných je nutná úhrada za ubytování, stravu a poskytovanou péči.¹² **Pomoc v hmotné nouzi** je upravena zákonem č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů a zákonem č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů. Je moderní formou pomoci osobám s nedostatečnými příjmy, motivující tyto osoby k aktivní snaze zajistit si prostředky k uspokojení životních potřeb.¹³ Dávky v systému pomoci v hmotné nouzi jsou: příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádná okamžitá pomoc.¹⁴ **Dávky pro osoby se zdravotním**

¹⁰ Dále o tomto viz: Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, § 7 - § 13.

¹¹ Úplný výčet viz: Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, § 39 - § 70.

¹² Podrobněji viz: Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, § 72 - § 73.

¹³ Úřad práce ČR informuje občany: Pomoc v hmotné nouzi. In MPSV [online]. 30.12.2011 [citace 16.11.2012]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/soc/hn/obcane/obecne>>.

¹⁴ Podrobněji viz: Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, § 21 - § 37.

postižením upravuje zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, v platném znění a vyhláška č. 388/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením. Jedná se o poskytování peněžitých dávek osobám se zdravotním postižením určených ke zmírnění sociálních důsledků jejich zdravotního postižení a k podpoře jejich sociálního začleňování a průkazu osoby se zdravotním postižením.¹⁵ Osobám se zdravotním postižením se poskytují dvě dávky: příspěvek na mobilitu a příspěvek na zvláštní pomůcku.¹⁶

3.3 Systém sociálního pojištění

V rámci systému sociálního pojištění jsou řešeny takové dlouhodobé a krátkodobé sociální situace (situace spojené s úplnou nebo částečnou ztrátou příjmu z výdělečné činnosti), na něž se může občan předem připravit (pojistit) formou odložení své dnešní spotřeby. Sociální pojištění je výrazem sociální odpovědnosti občanů k sobě a své rodině. Sociální události mohou být jak předvídatelné, tak nepředvídatelné.

Mezi krátkodobé sociální události patří nemoc, nezaměstnanost, těhotenství a péče o dítě, poskytovanými dávkami jsou pak nemocenská, podpora v nezaměstnanosti, peněžitá pomoc v mateřství a podpora při ošetřování člena rodiny. Mezi dlouhodobé sociální události jsou řazeny invalidita, stáří, osiřené a ovdovění, poskytované dávky jsou invalidní důchod, starobní důchod, sirotčí důchod a vdovský nebo vdovecký důchod. Dávky sociálního pojištění jsou tak vysoké, aby mohly plně řešit sociální situaci člověka oproti například dávkám sociální péče, které sociální situaci člověka neřeší, ale pouze mu pomáhají přežít. Jedná se především o materiální zajištění formou peněžitých opakovaných dávek.

Primárně je systém sociálního pojištění na rozdíl od předchozích systémů financován z pojistného na sociální zabezpečení, které platí podle přesně stanovených podmínek jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel a osoby samostatně výdělečně činné.¹⁷

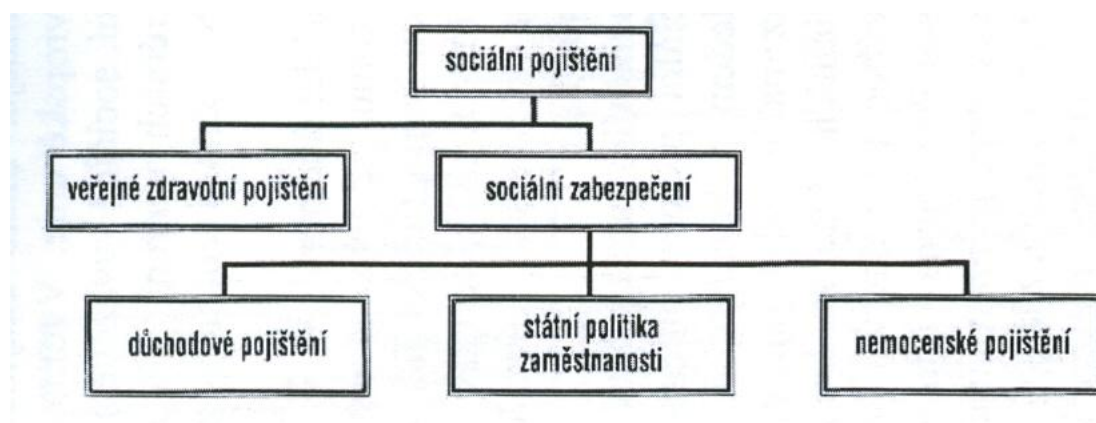
¹⁵ *Podrobněji viz:* Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, v platném znění, § 34 - § 36.

¹⁶ *Podrobněji viz:* Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, v platném znění, § 6 - § 13.

¹⁷ KAHOUN, V. a kol.: *Sociální zabezpečení*. 1. vydání, Nakladatelství Triton, Praha, 2009. s. 88. ISBN 978-80-7387-346-2.

Sociální pojištění v České republice skládá z několika subsystémů. Za prvé je to veřejné zdravotní pojištění, které slouží ke krytí výdajů spojených s financováním nutné zdravotní péče v rozsahu daném zákonnými pravidly. Druhým subsystémem je nemocenské pojištění, které má osobám z důvodu nemoci nebo úrazu krátkodobě neschopným výdělečné činnosti pomoci nahradit chybějící příjmy z této činnosti. Třetím subsystémem (nejvýznamnějším z hlediska potřeby finančních prostředků) je důchodové pojištění, které pomáhá zejména v případě dlouhodobé nebo trvalé neschopnosti pracovat. Těmito neschopnostmi jsou hlavně stáří a invalidita. Druhý a třetí subsystém jsou spolu s čtvrtým subsystémem státní politikou zaměstnanosti v zákonech dohromady označovány jako sociální zabezpečení.¹⁸

Obrázek č. 1: Subsystémy systému sociálního pojištění v České republice:



Zdroj: Vančurová, A., Láchová, L.: *Daňový systém ČR 2006 aneb učebnice daňového práva*. 8. vydání, 1. VOX a.s., Praha, 2006. s. 64. ISBN 80-86324-60-5.

Veřejné zdravotní pojištění je zajišťováno Všeobecnou zdravotní pojišťovnou a dalšími zdravotními pojišťovnami a je dáno zákonem č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Důchodové pojištění je upraveno zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů a penzijní přípojištění je upraveno zákonem č. 42/1994 Sb., o penzijním přípojištění se státním příspěvkem, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁸ VANČUROVÁ, A., LÁCHOVÁ, L.: *Daňový systém ČR 2006 aneb učebnice daňového práva*. 8. vydání, 1. VOX a.s., Praha, 2006. s. 63. ISBN 80-86324-60-5.

Nemocenské pojištění je upraveno zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Státní politika zaměstnanosti je prováděna úřady práce a je upravena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

3.3.1 Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení představuje odvod do státního rozpočtu a je tudíž příjmem státního rozpočtu. Příjmem státního rozpočtu podle zákona o sociálním zabezpečení je také penále, přírážka k pojistnému na sociální zabezpečení a pokuty. Pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje pojistné na důchodové pojištění, pojistné na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, které slouží k úhradě výdajů na dávky nemocenského pojištění, důchodového pojištění, na dávky a služby státní politiky zaměstnanosti a provádění nemocenského a důchodového pojištění a státní politiky zaměstnanosti (na správní výdaje).¹⁹ Je upraveno zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

V případě nedostatku prostředků je deficit vyrovnáván z ostatních příjmů státního rozpočtu a naopak v případě vyššího výběru pojistného, než činí výdaje, je pojistné použito na úhradu jiných výdajů, s tím že od roku 1996 je zaveden zvláštní účet pro příjmy a výdaje na důchodové pojištění, tzn., že přebytek příjmů nemůže být použit na jiné výdaje, ale pouze na důchodové pojištění.

Poplatníci pojistného jsou subjekty, které jsou povinny platit pojistné ze zákona a subjekty, které si dobrovolně zvolily určitý druh pojištění.²⁰ Z hlediska podmínek pojistné povinnosti, výše pojistného a způsobu odvodu se poplatníci pojistného na sociální zabezpečení dělí do čtyř skupin:

- **Zaměstnavatelé**, jimiž se rozumějí právnické nebo fyzické osoby, které zaměstnávají alespoň 1 zaměstnance, organizační složky státu, v nichž jsou zařazeni zaměstnanci v pracovním poměru nebo činní na základě dohody o pracovní činnosti

¹⁹ ŽENÍŠKOVÁ, M.: *Pojistné na sociální zabezpečení s komentářem a příklady k 1.1.2011*. 3. aktualizované vydání, Anag, Olomouc, 2011. s. 9. ISBN 978-80-7263-651-8.

²⁰ KAHOUN, V.: *Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti*. ZSF Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, České Budějovice, 1999. s. 8. ISBN 80-7040-340-3.

nebo dohody o provedení práce, a služební úřady, v nichž jsou státní zaměstnanci zařazeni k výkonu státní služby.²¹

Z hlediska pojistného na sociální pojištění rozlišujeme organizace s více než 25 zaměstnanci a malé organizace (pod 26 zaměstnanců). Zaměstnavatelem se rozumí právnická osoba nebo fyzická osoba, která zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance a která má sídlo nebo trvalý pobyt na území ČR.

- **Zaměstnanci**²² jsou poplatníky pojistného na důchodové pojištění, pokud jsou účastni důchodového pojištění podle předpisů o důchodovém pojištění a zároveň jsou účastni nemocenského pojištění podle předpisů o nemocenském pojištění.²³
- **Osoby samostatně výdělečně činné** jsou povinny platit pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pokud jsou účastny důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění. Povinnost platit pojistné na nemocenské pojištění mají, pokud jsou účastny nemocenského pojištění podle zákona o nemocenském pojištění, kdy účast osob samostatně výdělečně činných na nemocenském pojištění je dobrovolná.
- **Dobrovolní účastníci důchodového pojištění** jsou povinni platit pojistné na důchodové pojištění za dobu dobrovolné účasti na důchodovém pojištění podle zákona. Osoby účastné dobrovolného důchodového pojištění jsou za dobu dobrovolné účasti na důchodovém pojištění povinny platit pojistné na důchodové pojištění (nikoliv příspěvek na státní politiku zaměstnanosti). K účasti na důchodovém pojištění se mohou přihlásit osoby starší 18 let.²⁴ Dobrovolná účast na pojištění je možná v rozsahu nejvýše 10 let.
- **Zahraniční zaměstnanci** jsou povinni platit důchodové a nemocenské pojištění za dobu dobrovolné účasti na důchodovém a nemocenském pojištění. Zahraničním zaměstnancem je zaměstnanec zaměstnavatele, který má sídlo na území státu, se kterým nemá Česká republika uzavřenou mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení a je-li činný v České republice ve prospěch tohoto zaměstnavatele (s účinností od 1. 1. 2009).²⁵

²¹ Podrobněji viz: ŽENÍŠKOVÁ, M.: *Pojistné na sociální zabezpečení s komentářem a příklady k 1.1.2012*. 4. aktualizované vydání, Anag, Olomouc, 2012. s. 12-13. ISBN 978-80-7263-735-5.

²² *Taxativně vyjmenované kategorie zaměstnanců viz: Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 3 odst. 1) písm. b).*

²³ *Podrobněji viz: Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 3 odst. 2).*

²⁴ JURČÍKOVÁ, Pavlína: *Dobrovolné důchodové pojištění. Národní pojištění*. 2012, č. 3, s. 11 – 13. ISSN 0323-2395.

²⁵ KODROVÁ J., SCHMIED, Z.: *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě 2012*. 4. aktualizované vydání, Anag, Olomouc, 2012. s. 14. ISBN 978-80-7263-719-5.

Pojistné se vypočítává stanoveným procentem z vyměřovacího základu za rozhodné období. Tím je u zaměstnanců a zaměstnavatelů kalendářní měsíc, za který pojistné platí. U osob samostatně výdělečně činných se jedná o kalendářní rok.²⁶

Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn započitatelných příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o dani z příjmu a nejsou od daně osvobozeny, které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním a zároveň zakládá účast na nemocenském nebo důchodovém pojištění, nebo-li hrubý měsíční příjem zaměstnance.²⁷ Denním vyměřovacím základem je průměr započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den v rozhodném období.

Vyměřovací základ zaměstnavatele je tvořen úhrnem vyměřovacích základů jeho zaměstnanců zúčtovaných v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění. Rozhodným obdobím, ze kterého se zjišťuje vyměřovací základ zaměstnance, je kalendářní rok. Maximálním vyměřovacím základem pojistného je částka ve výši 48násobku průměrné mzdy v národním hospodářství (tj. v roce 2012 činí 1 206 576,-- Kč, v roce 2013 se zvyšuje 1 242 432,-- Kč).²⁸ Pokud tuto částku zaměstnanec pracující u jednoho zaměstnavatele přesáhne, tak z částky nad tuto maximální hranici neplatí pojistné, tzn. že, dochází ke stropování pojistného.

Vyměřovacím základem u osoby samostatně výdělečně činné je v 50 % příjmu z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti po odpočtu výdajů vynaložených na jeho dosažení, zajištění a udržení.²⁹

Vyměřovacím základem osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění pro pojistné na důchodové pojištění je částka, kterou si určí. Minimálním vyměřovacím základem je s účinností od 1. 1. 2009 jedna čtvrtina průměrné mzdy v národním hospodářství. Maximální vyměřovací základ u těchto osob je stejný jako u ostatních účastníků na sociálním pojištění.

²⁶ Česká správa sociálního zabezpečení informuje občany: Pojistné na sociální zabezpečení. In ČSSZ [online]. 3.2.2012 [citace 23.11.2012]. Dostupné na WWW: <<http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/ucast-na-pojisteni/>>.

²⁷ *Sociální zabezpečení 2011*. Pojistné. EXPODATA-DIDOT s.r.o., Praha, 2011. s. 21. ISBN 978-80-87039-24-3.

²⁸ Poznámka: Výše maximálního vyměřovacího základu je stejná pro všechny osoby účastné na sociálním zabezpečení: *Maximální vyměřovací základ*: viz Příloha: Tabulka č. 1: *Vyměřovací základy OSVČ v letech 2008 až 2013* (zdroj: vlastní zpracování).

²⁹ Vyměřovací základy OSVČ v letech 2008 až 2013 viz Příloha č. 1.

Sazby pojistného na sociální zabezpečení:

Pojistné na sociální zabezpečení za zaměstnance je povinen odvádět zaměstnavatel. Činí 6,5 % z vyměřovacího základu. Zaměstnavatel odvádí pojistné za jednotlivé kalendářní měsíce a je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Odvádí se na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení.

U zaměstnavatele se vypočte pojistné ve výši 25 % nebo 26 % (od 1. 1. 2011) z úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců.

Zaměstnavatel, který si zvolil zvýšenou sazbu pojistného na nemocenské pojištění ve výši 3,3% (celkem 26%), odečte z částky pojistného za kalendářní měsíc polovinu částky, kterou v kalendářním měsíci, za který pojistné platí, zúčtoval zaměstnancům na náhradě mzdy, platu, odměny nebo na snížené odměně za dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. Zvýšenou sazbu pojistného na nemocenské pojištění si mohou zvolit zaměstnavatelé, jejichž průměrný počet zaměstnanců je menší než 26 zaměstnanců a tuto skutečnost písemně oznámili místně příslušné okresní správě sociálního zabezpečení.

Zaměstnavatel, který nesplňuje podmínku pro stanovení zvýšené sazby pojistného nebo zaměstnavatel, který nevyužil možnosti stanovit si zvýšenou sazbu pojistného, odvádí pojistné ve výši 25 % vyměřovacího základu v plné výši.³⁰

Dnem 1. 8. 2009 nabyl účinnosti zákon č. 221/2009 Sb., kterým se měnil zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a který zavedl pro zaměstnavatele slevy na pojistném na jeho některé zaměstnance. Cílem těchto slev je zachovat zaměstnanost u osob zejména s velmi nízkými příjmy. Do zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, byl vložen nový § 21 a), který upravoval poskytování slev. Toto ustanovení platilo jen do 31. 12. 2010. Slevu na pojistném nemohli uplatnit zaměstnavatelé, kteří vstoupili do likvidace, nebo byl na jejich majetek prohlášen konkurs. Výše slevy činila 3,3 % z rozdílu mezi 1,15 násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství, zaokrouhleným na celou stokorunu směrem nahoru, a vyměřovacím základem

³⁰ V období od 1. 1. 2009 do 31. 12. 2010 si mohli odečítat z pojistného na sociální zabezpečení polovinu vyplacené náhrady mzdy všichni zaměstnavatelé s průměrným počtem zaměstnanců nižším než 26 zaměstnanců.

zaměstnanec. V roce 2009 činila průměrná mzda 23 555,-- Kč, proto zaokrouhlený 1,15 násobek této částky činil 27 100,-- Kč. Za měsíc srpen mohli zaměstnavatelé uplatnit také nárok na mimořádnou slevu. Mimořádná sleva byla úhrnem slev na pojistném, které by náležely od ledna do července 2009 na zaměstnanec, který byl zaměstnancem k 31. 8. 2009.

Osoby samostatně výdělečně činné odvádí pojistné na důchodové pojištění ve výši 29,2 % (od 1. 1. 2009) a případně na nemocenské pojištění ve výši 2,3 % z vyměřovacího základu zálohově za jednotlivé kalendářní měsíce. Zálohy na pojistné jsou splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Zálohy se vždy za kalendářní rok vyúčtovávají. Je-li úhrn záloh vyšší než pojistné, jedná se o přeplatek na pojistném, pokud je nižší než pojistné, jedná se o doplatek pojistného, který je splatný do 8 dnů po dni, ve kterém bylo, popřípadě mělo být roční vyúčtování podle zákona provedeno.

Stejně i osoby dobrovolně účastné na sociálním zabezpečení jsou povinny odvádět pojistné na důchodové pojištění ve výši 28 % z vyměřovacího základu za jednotlivé kalendářní měsíce vždy od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce.³¹

3.3.2 Dávky sociálního pojištění

V současné době zahrnuje sociální pojištění tři základní druhy dávek, které jsou dále členěny podle druhu životní situace, ve které se jejich příjemce nachází. Jedná se o dávky zásluhové, kdy podmínkou jejich nároku je určitá zákonem stanovená délka doby důchodového pojištění. Jedná se o podporu v nezaměstnanosti či při rekvalifikaci, dávky důchodového pojištění a dávky nemocenského pojištění.³²

Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci:

Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci je upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč (fyzická osoba s trvalým bydlištěm na území České republiky), který získal v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnáním nebo jinou výdělečnou

³¹ Sazby pojistného na sociální zabezpečení v roce 2012 viz Příloha č. 2.

³² Podrobně viz Kapitola č. 4.

činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců včetně náhradních dob; požádal úřad práce, u kterého je veden o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a není ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, poživatelem starobního důchodu.³³

*Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace, kterou zabezpečuje úřad práce a uchazeč není poživatelem starobního důchodu ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána.*³⁴

Dávky důchodového pojištění:

Nárok na vyplácení dávek důchodového zabezpečení mají osoby účastné důchodového pojištění v životních situacích jako je stáří, invalidita a úmrtí živitele. Důchodové pojištění je prvním a základním pilířem důchodového systému v České republice a je upraveno zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Z pojištění se poskytují následující důchody: ***starobní (včetně tzv. předčasného starobního důchodu), invalidní, vdovský a vdovecký, sirotčí.***

Důchod se skládá ze dvou složek, a to ze základní výměry (stanovené pevnou částkou stejnou pro všechny druhy důchodů bez ohledu na délku doby pojištění a výši výdělků) a z procentní výměry.

Jsou-li současně splněny podmínky nároku na výplatu více důchodů téhož druhu nebo na výplatu starobního důchodu a invalidního důchodu, vyplácí se jen jeden důchod, a to ten vyšší. Jsou-li současně splněny podmínky nároku na výplatu starobního nebo invalidního důchodu a na výplatu vdovského (vdoveckého) důchodu a nebo sirotčího důchodu, vyplácí se vyšší důchod v plné výši a z ostatních důchodů se vyplácí polovina procentní výměry.

Základní výměra od 1. 1. 2012 činí 9 % průměrné mzdy (v roce 2012 = 2 270,-- Kč měsíčně). Procentní výměra je u starobního a invalidního důchodu stanovena procentní sazbou z výpočtového základu podle získané doby pojištění. U vdovského (vdoveckého) a sirotčího důchodu je procentní výměra stanovena z procentní výměry

³³ Podrobněji viz: Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 39.

³⁴ Podrobněji viz: Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 50.

důchodu zemřelého. Výpočtovým základem je osobní vyměřovací základ, který je redukován. Redukční hranice jsou stanovovány vyhláškou MPSV.³⁵

Starobní důchod - nárok na starobní důchod má pojištěnec, pokud získal potřebnou dobu pojištění³⁶ a dosáhl stanoveného věku. **Předčasný starobní důchod** - nárok na přiznání předčasného starobního důchodu vzniká, pokud pojištěnec získá potřebnou dobu důchodového pojištění. **Invalidní důchod** - s účinností od 1. 1. 2010 došlo k zásadním změnám v posuzování nároků na důchody podmíněné dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem a ve způsobu stanovení jejich výše. V souvislosti s touto změnou došlo zároveň k nahrazení plného invalidního důchodu a částečného invalidního důchodu invalidním důchodem prvního až třetího stupně, jejichž výše se stanovuje v závislosti na zjištěném stupni invalidity.³⁷ **Vdovský, vdovecký důchod** - vdově nebo vdovci náleží důchod v případě, že zemřelý manžel nebo manželka byli poživatelé důchodu starobního nebo invalidního.³⁸ **Sirotčí důchod** - náleží nezaopatřenému dítěti, zemřel-li jeho rodič, osvojitel nebo osoba, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů a dítě na ni bylo v době její smrti převážně odkázané výživou, kterou ze závažných důvodů nemohli zajistit jeho rodiče.

³⁵ Redukce vyměřovacího základu v letech 2012 a 2013 viz Příloha č. 2.

³⁶ Potřebná doba pojištění viz Příloha č. 3.

³⁷ Česká správa sociálního zabezpečení informuje občany: Dávky důchodového pojištění. In ČSSZ [online]. 29.12.2011 [citace 13.12.2012]. Dostupné na WWW: <<http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/invalidni-duchody.htm>>.

³⁸ Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, § 49 - § 51.

4 Dávky nemocenského pojištění

Cílem dávek nemocenského pojištění je finančně zabezpečit ekonomicky aktivní občany v okamžiku, kdy kvůli nemoci či mateřství ztratí krátkodobě výdělek. Dávky nemocenského pojištění jsou vypláceny z nemocenského pojištění³⁹, které je upraveno zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů.

Účast na nemocenském pojištění zaměstnanců⁴⁰ vzniká ze zákona a je povinná. Osoby samostatně výdělečně činné a zahraniční zaměstnanci si mohou platit nemocenské pojištění dobrovolně. Nemocenského pojištění mohou být účastny pouze osoby, které pracují v České republice pro zaměstnavatele se sídlem na území České republiky, se sídlem na území Evropské Unie (tzv. zahraniční zaměstnanci) nebo na území státu, s nímž ČR uzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení (tzv. smluvní zaměstnanci). Od 1. 1. 2012 se okruh nemocensky pojištěných zaměstnanců rozšířil zejména o zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce, jejichž měsíční hrubý výdělek činí více než 10 000,-- Kč, dále pak o osoby uvedené v odstavcích § 5 písm. a) 16 až 20 zákona o nemocenském pojištění.⁴¹ Rozhodná částka pro vznik účasti na nemocenském pojištění od 1. 1. 2012 činí 2 500,-- Kč (do 31. 12. 2011 činila 2 000,-- Kč). Vykonává-li zaměstnanec souběžně více zaměstnání, posuzuje se účast na nemocenském pojištění v každém zaměstnání zvlášť, a to platí, i pokud vykonává více zaměstnání u jednoho zaměstnavatele.⁴²

Účast na nemocenském pojištění nezakládá krátkodobé zaměstnání, tj. zaměstnání kratší než 15 kalendářních dnů po sobě jdoucích, pokud je jednorázovým nahodilým zaměstnáním.

Z nemocenského pojištění zaměstnanců se vyplácí čtyři druhy dávek: ***nemocenské, ošetřovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a peněžitá pomoc v mateřství.***

³⁹ Vývoj sazeb pojistného na nemocenské pojištění v letech 2008 až 2013 viz Příloha č. 4.

⁴⁰ Úplný výčet zaměstnanců viz: Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, § 5 písm. a).

⁴¹ KORDOVÁ, J., SCHMIED, Z.: *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance*. 4 aktualizované vydání, Anag, Olomouc, 2012. s. 12-13. ISBN 978-80-7263-719-5.

⁴² ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J.: *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2009*. 2. aktualizované vydání, Anag, Olomouc, 2009. s. 29. ISBN 978-80-7263-488-0.

Osoby samostatně výdělečně činné a zahraniční zaměstnanci, pokud si platí nemocenské pojištění, mají nárok na nemocenské a peněžitou pomoc v mateřství.

Nemocenské pojištění provádí stát prostřednictvím svých orgánů, kterými jsou: okresní správy sociálního zabezpečení, Česká správa sociálního zabezpečení, Ministerstvo práce a sociálních věcí a služební orgány.⁴³ Všechny dávky nemocenského pojištění vyplácejí okresní správy sociálního zabezpečení.

4.1 Obecné podmínky nároku na dávky a jejich výplatu

Nárok na dávku vzniká, jestliže byly splněny podmínky pro vznik nároku v době pojištění nebo v době přerušeni pojištění.

Při souběhu pojištění se podmínky vzniku nároku posuzují v každém pojištění samostatně. Vznikne-li nárok na tutéž dávku z více pojištění současně, náleží dávka jen jednou s výjimkou vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství.

Pokud zaměstnanec v době trvání zaměstnání zakládajícího pojištění nastoupil do dalšího zaměstnání, a to sjednal na dobu pracovního volna v prvním zaměstnání a ve kterém koná práci místo práce v prvním zaměstnání a ke vzniku nároku na dávku došlo za trvání tohoto dalšího zaměstnání, náleží dávka jen z tohoto zaměstnání.⁴⁴

U osob samostatně výdělečně činných je podmínkou nároku na nemocenské dávky trvání účasti na nemocenském pojištění aspoň po dobu tří měsíců bezprostředně předcházejících dni vzniku pracovní neschopnosti (karantény). Podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství je trvání účasti na nemocenském pojištění alespoň po dobu 180 dnů v období jednoho roku před dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství. Současně musí být pro nárok na tuto dávku splněna i podmínka trvání účasti na pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech před dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství.⁴⁵

Nemocenské náleží rovněž ve stanovených případech, jestliže ke vzniku dočasné pracovní neschopnosti (karantény) došlo po skončení pojištěného zaměstnání v tzv.

⁴³ PŘIB, J.: *Nemocenské pojištění v praxi 2010: zákon s výkladem*. 2. aktualizované vydání. GRADA Publishing a.s., Praha, 2010. s. 122-123. ISBN 978-80-247-3203-9.

⁴⁴ ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J.: *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2009*. 2. aktualizované vydání, Anag, Olomouc, 2009. s. 40. ISBN 978-80-7263-488-0.

⁴⁵ Česká správa sociálního zabezpečení informuje občany: Dávky nemocenského pojištění OSVČ. In ČSSZ [online]. 31.12.2012 [citace 17.1.2013]. Dostupné na WWW: <<http://www.cssz.cz/cz/pojisteni-osvc/davky/davky-nemocenskeho-pojisteni.htm>>.

ochranné lhůtě. Účelem ochranné lhůty je zajistit bývalého zaměstnance po stanovenou dobu po skončení pojištění pro případ vzniku sociální události (dočasné pracovní neschopnosti) dříve, než opět nastoupí další zaměstnání. Ochranná lhůta v případě uplatňování nároku na nemocenské činí **7 kalendářních dnů** (s účinností od 1. 1. 2008, do 31. 12. 2007 42 dnů) ode dne skončení zaměstnání, které zakládalo účast na nemocenském pojištění. U zaměstnání kratších než 7 kalendářních dnů činí ochranná lhůta pouze tolik dnů, kolik činilo toto poslední zaměstnání. U žen, jejichž pojištěné zaměstnání skončilo v době těhotenství, činí **ochranná lhůta** pro vznik nároku na peněžitou pomoc v mateřství tolik kalendářních dnů, kolik činilo toto jejich poslední zaměstnání, **maximálně však 180 kalendářních dnů.**

Ochranná lhůta plyne jen z pojištěné činnosti, a to samostatně z každé pojištěné činnosti. Zaniká vznikem nového pojištění, nárokem na starobní nebo invalidní důchod a nástupem do výkonu trestu nebo útekem odsouzeného z místa výkonu trestu odnětí svobody.⁴⁶

4.2 Dávky nemocenského pojištění

Dávky nemocenského pojištění se vypočítávají z denního vyměřovacího základu, což je podíl vyměřovacího základu za rozhodné období a počtu kalendářních dnů připadajících na rozhodné období snížených o vyloučené dny (kalendářní dny omluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci, za které mu nenáleží náhrada příjmu). Do vyměřovacího základu pro výpočet nemocenské dávky se počítá souhrn hrubých příjmů za posledních 12 měsíců, ze kterých zaměstnanec nebo osoba samostatně výdělečně činná odváděli nemocenské pojištění v České Republice. Denní vyměřovací základ se pro výpočet nemocenských dávek redukuje pomocí redukčních hranic.⁴⁷ Výši redukčních hranic platných od 1. ledna kalendářního roku vyhláshuje Ministerstvo práce a sociálních věcí formou Sdělení ve Sbírce zákonů.

⁴⁶ ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J.: *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2009*. 2. aktualizované vydání, Anag, Olomouc, 2009. s. 42-43. ISBN 978-80-7263-488-0.

⁴⁷ Redukce denního vyměřovacího základu v letech 2008 až 20013 viz Příloha č. 4.

4.2.1 Nemocenské

Nárok na nemocenské má pojištěnec, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa podle zvláštního předpisu.⁴⁸

Nemocenská dávka je vyplácena, pokud pracovní neschopnost trvá méně než rok a je počítána z redukce denního vyměřovacího základu.

V roce 2008 se nemocenské dávky počítaly podle délky trvání práceneschopnosti, a to 25 % do 3. kalendářního dne (od 30. 6. 2008, od 1. 1. 2008 do 29. 6. 2008 dávky nemocenského pojištění náležely až od 4. dne pracovní neschopnosti), 60 % od 4. do 30. kalendářního dne, 66 % od 31. do 60. kalendářního dne a 72 % od 61. kalendářního dne.

V roce 2009 byly dávky nemocenského pojištění vypláceny až od 15. dne pracovní neschopnosti: od 15. do 30. kalendářního dne 60 %, od 31. do 60. kalendářního dne 66 % a od 61. kalendářního dne 72 %. Za prvních 14 dní práceneschopnosti vyplácel náhradu mzdy zaměstnavatel. Náhrada mzdy není dávkou nemocenského pojištění a zaměstnavatel má tudíž možnost během této doby kontrolovat zaměstnancovu pracovní neschopnost.

Od 1. 1. 2010 došlo ke sjednocení procentní sazby, kterou se stanovovala denní výše nemocenské na 60 %.⁴⁹ To znamená, že už nezáleželo na tom, jak dlouho trvá pracovní neschopnost a po celou dobu se nemocenská vyměřovala stejným procentem. Nemocenská dávka byla vyplácena od 15. kalendářního dne pracovní neschopnosti z redukce denního vyměřovacího základu ve výši 60 %.

Od 1. 1. 2011 je nemocenské poskytováno až od 22. kalendářního dne pracovní neschopnosti.⁵⁰ Prodloužilo se období, po které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy ze 14 na 21 kalendářních dnů. Toto opatření je omezeno na dobu do 31. 12. 2013.⁵¹ Procentní sazba zůstala nezměněna ve výši 60 % z redukovaného denního vyměřovacího základu.

⁴⁸ ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J.: *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2011*. 4. aktualizované vydání, Anag, Olomouc, 2011. s. 70. ISBN 978-80-7263-642-6.

⁴⁹ BOLCKOVÁ, Eva: Změny v nemocenském pojištění od 1. června 2010. *Národní pojištění*. 2010, č. 7, s. 20 – 21. ISSN 0323-2395.

⁵⁰ ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J.: *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2011*. 4. aktualizované vydání, Anag, Olomouc, 2011. s. 72. ISBN 978-80-7263-642-6.

⁵¹ DANĚK, Antonín: *Nemocenské. Mzdová účetní*. Anag 2011, č. 1, s. 14. ISSN 1211-1430.

4.2.2 Peněžítá pomoc v mateřství

Nárok na tuto dávku mají: pojištěnka, která porodila dítě; pojištěnec, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí; pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela; pojištěnec, který o dítě pečuje a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila v případě, že nemůže nebo nesmí pečovat o dítě pro závažné dlouhodobé onemocnění nebo v případě, že pojištěnec, který je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, uzavřel s matkou dítěte písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě. Tato dohoda je možná nejdříve od počátku 7. týdne po porodu.⁵²

Podpůrčí doba činí: 28 týdnů u pojištěnky, která porodila 1 dítě; 37 týdnů u pojištěnky, která porodila dvě nebo více dětí současně a po uplynutí 28 týdnů dále pečuje nejméně o dvě z těchto dětí; 22 týdnů u ostatních pojištěnců výše zmiňovaných, pokud tito pojištěnci pečují alespoň o dvě děti i po těchto 22 týdnech, náleží jim peněžítá pomoc v mateřství po dobu 31 týdnů.

Nástup na peněžitou pomoc v mateřství si pojištěnka určuje v období od počátku 8. týdne do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Pokud si tento den neurčí, začíná podpůrčí doba od počátku 6. týdne. Podpůrčí doba též vzniká dnem porodu, pokud k porodu došlo před počátkem podpůrčí doby a dnem převzetí dítěte pojištěncem do péče.

U peněžité pomoci v mateřství se do první redukční hranice započítává 100 % hrubého denního vyměřovacího základu.

V roce 2008 činila výše peněžité pomoci v mateřství 69 % z redukce denního vyměřovacího základu. Od 1. 1. 2009 činí 70 %.⁵³

4.2.3 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se poskytuje zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství a mateřství dočasně převedena na jinou práci a z ní má bez svého zavinění nižší výdělek. Dávka se poskytuje těhotné zaměstnankyni nebo matce do konce 9. měsíce po porodu, pokud vykonávala práci, která je těmto

⁵² ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J.: *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2009*. 2. aktualizované vydání, Anag, Olomouc, 2009. s. 78. ISBN 978-80-7263-488-0.

⁵³ ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J.: *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2009*. 2. aktualizované vydání, Anag, Olomouc, 2009. s. 90. ISBN 978-80-7263-488-0.

ženám zakázána. Také se poskytuje zaměstnankyni, která nemůže vykonávat dosavadní práci, protože podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, mateřství nebo kojení.⁵⁴

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství se stanoví jako rozdíl redukovaného denního vyměřovacího základu zjištěného ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměru jejich započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení.

4.2.4 Ošetřovné

Pokud zaměstnanec nepracuje kvůli ošetřování člena rodiny nebo se stará o dítě do 10 let, má nárok pobírat ošetřovné (do konce roku 2008 podporu při ošetřování). Orgán nemocenského pojištění může dávku přiznat v závažných případech i jiné osobě, tzv. zvláštnímu příjemci dávky.

Podpůrcí doba činí u ošetřovného nejdéle 9 kalendářních dnů a u osamělého zaměstnance, který má v péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, a které neukončilo povinnou školní docházku, 16 dnů.

Podpora při ošetřování člena rodiny se počítá z redukce denního vyměřovacího základu ve výši 60 %.

Od 1. 1. 2010 se ošetřovné člena rodiny poskytovalo maximálně na 6 dní. Pokud šlo o dítě do 10 let, které bylo jinak osamělé, ošetřovné se prodlužovalo maximálně na 13 dní. Podpůrcí doba začínala až 4. dnem potřeby ošetřování nebo péče.⁵⁵ Byla zavedena tzv. třídní karenční doba. Toto platilo do 31. 5. 2010. Od 1. 6. 2010 nabyl účinnosti zákon č. 166/2010 Sb., podle kterého náleží ošetřovné opět od prvního dne ošetřování a podpůrcí doba je opět 9 případně 16 kalendářních dnů.⁵⁶

⁵⁴ ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J.: *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2011*. 4. aktualizované vydání, Anag, Olomouc, 2011. s. 106. ISBN 978-80-7263-642-6.

⁵⁵ ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J.: *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2010*. 3. aktualizované vydání, Anag, Olomouc, 2010. s. 106. ISBN 978-80-7263-566-5.

⁵⁶ *Podrobněji*: PŘIB, Jan: K nárokům na dávky nemocenského pojištění v roce 2010. *Práce a mzda*. Wolters Kluwer ČR a. s. 2010, roč. 58, č. 6, s. 23. ISSN 0032-6208.

5 Výnosy a náklady firmy

Základem samostatnosti firmy je, že si firma musí na svoji činnost nebo také podnikání vydělat, tzn. že, náklady musí pokrýt výnosy. Podnikáním se rozumí soustavná samostatná činnost určité osoby (podnikatele) za účelem dosažení zisku. Obchodní zákoník podnikání definuje jako soustavnou činnost prováděnou samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku tj. náklady musí být nižší než výnosy. Samostatná činnost spočívá v tom, že určitá právnická nebo fyzická osoba samostatně rozhoduje o tom: jaké statky nebo služby bude na trhu poskytovat, jakým způsobem a kde bude své produkty vytvářet, s kým bude spolupracovat, jakým způsobem bude provoz financován, jaká bude právní forma podnikání, jakým způsobem se budou tvořit ceny a jakého zisku se má dosahovat. Zisk je rozdíl mezi výnosy a náklady firmy.

Výnosy v podniku představují peněžní částky, které podnik získal z veškerých svých činností za určité období (měsíc, rok) bez ohledu na to, zda v tomto období došlo k jejich úhradě. Účtují se ve výši nárokované či získané protihodnoty. Představují zvýšení ekonomického prospěchu, které se projevuje v podobě přírůstku aktiv, který nesouvisí s úbytkem jiných aktiv nebo s přírůstkem pasiv, a úbytek cizích pasiv, jež nepředstavuje úbytek aktiv nebo přírůstek jiných pasiv.

Ekonomická podstata **nákladů** spočívá v penězích vyjádřeném vynaložení ekonomických zdrojů za určitým předem vymezeným užitečným účelem.⁵⁷

Nákladem je hodnota, která byla nějakou osobou vynaložena. Náklady snižují ekonomický přínos, což se odráží v úbytku aktiv nebo snížení jejich hodnoty nebo vznikem či zvýšením závazků. Nebo také snížení ekonomického prospěchu, jež se projevuje jako úbytek aktiv, který nesouvisí s přírůstkem jiných aktiv či s úbytkem pasiv, nebo jako přírůstek cizích pasiv, který není spojený s úbytkem jiných pasiv či s přírůstkem aktiv.⁵⁸ Náklad může být přiřazován období, ve kterém vznikl, období, se kterým věcně a časově souvisí nebo k výkonu, ke kterému se váže.

⁵⁷ MAREK, P. a kol.: *Studijní průvodce financemi podniku*. 2. aktualizované vydání, EKOPRESS, Praha, 2009. s. 111. ISBN 978-80-86929-49-1.

⁵⁸ MAREK, P. a kol.: *Studijní průvodce financemi podniku*. 2. aktualizované vydání, EKOPRESS, Praha, 2009. s. 111. ISBN 978-80-86929-49-1.

5.1 Náklady související se zaměstnáváním zaměstnanců a s jejich nepřítomností v práci

Náklady, které souvisí se zaměstnáváním pracovníků a s jejich nepřítomností v práci jsou zařazovány do provozních nákladů do skupiny 52 – Osobní náklady, kde se účtují veškeré požitky zaměstnanců,⁵⁹ jde hlavně o mzdové náklady (521), pojistné na sociální a zdravotní pojištění (524) a sociální náklady (527). Dále skupina osobní náklady zahrnuje příjmy společníků a členů družstva ze závislé činnosti, odměny členům orgánů společnosti a družstva, ostatní sociální pojištění, sociální náklady individuálního podnikatele a ostatní sociální náklady (jedná se většinou o daňově neuznatelné náklady).

Mzdové náklady (521) jsou náklady daňově uznatelné. Účtují se zde hrubé mzdy ze závislé činnosti zaměstnanců, členů družstev a společníků spol. s.r.o. a z dohod o provedení práce. Hrubé mzdy tzn. mzdy včetně pojistného na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnanci, které zaměstnavatel zaměstnancům sráží z jejich mezd a odvádí příslušnému správci pojistného. Zaměstnancům je v současné době sráženo z hrubé mzdy pojistné na sociální pojištění ve výši 6,5 % a pojistné na zdravotní pojištění ve výši 4,5 % (viz Tabulka č. 9).

Základem pro výpočet pojistného hrazeného zaměstnancem je superhrubá mzda, což je hrubá mzda zaměstnance + 34 % příp. 35 % z hrubé mzdy (pojistné na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance).

Další položkou, která je účtována na účtu 521 je náhrada mzdy zaměstnance (podrobněji níže).

Sociální náklady (527) mohou zahrnovat příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, různá pojištění placená zaměstnavatelem podle smlouvy, příspěvky na stravování, cestovné do práce atd. Jsou daňově uznatelné pouze ve výši zákonem⁶⁰ stanovených limitů např. příspěvky na penzijní připojištění do výše 20 000,-- Kč za zdaňovací období (kalendářní rok).

Pojistné na sociální a zdravotní pojištění (524)⁶¹ je nákladem daňově uznatelným pouze do výše, která byla skutečně uhrazena. Tento náklad představuje pojistné,

⁵⁹ SVATOŠOVÁ, J., TRÁVNÍČKOVÁ, J.: Účtová osnova, české účetní standardy, postupy účtování pro podnikatele 2012. ANAG, Olomouc, 2012. s. 277. ISBN 978-80-7263-729-4.

⁶⁰ Limity daňově uznatelných nákladů viz Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

⁶¹ Vývoj sazeb pojistného na sociální a zdravotní pojištění viz Příloha č. 5.

jehož plátcem je zaměstnavatel, který hradí pojistné za své zaměstnance. Rozlišujeme zákonné sociální pojištění (524) ve výši stanové zákonem a ostatní sociální pojištění (525) nad tuto hranici⁶² (o které si zaměstnavatel nemůže snížit základ daně s příjmů). Pojistným na sociální pojištění rozumíme pojistné na důchodové a nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Pojistným na zdravotní pojištění jsou platby zdravotním pojišťovnám, které jsou určeny k úhradě nákladů základní zdravotní péče. Plně jsou hrazeny nezbytné lékařské úkony, léky a zdravotnický materiál.

Náhrada mzdy je nákladem daňově uznatelným. Účtuje se na účtu 521 a je součástí mzdových nákladů. Náhrada mzdy přichází v úvahu jen u zaměstnance v pracovním poměru nebo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti (od ledna 2012 i zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce, pokud hrubý měsíční výdělek překročí 10 000,-- Kč), jsou-li současně splněny podmínky účasti na nemocenském pojištění tj. že příslušný pracovněprávní vztah zakládá účast zaměstnance na nemocenském pojištění.⁶³ Náhradu mzdy vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci v případě překážky v práci, pokud jeho pracovní poměr trvá. Může se jednat o překážku v práci na straně zaměstnance nebo o překážku v práci na straně zaměstnavatele.

Překážkou v práci na straně zaměstnavatele se rozumí prostoje a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (např. pokud zaměstnanec nemůže vykonávat práci bez jeho zavinění), nebo jiné překážky na straně zaměstnavatele (vážné provozní důvody apod.).

Náhrada mzdy při překážce v práci na straně zaměstnance je zaměstnavatelem poskytována pokud se jedná o překážku z důvodů obecného zájmu (výkon veřejných funkcí, občanských povinností atd.), při výkonu služby v ozbrojených silách a civilní služby a při školení nebo studiu při zaměstnání (v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon práce sjednané v pracovní smlouvě).⁶⁴ Náhrada mzdy se stanovuje z hrubého průměrného výdělku zaměstnance.

⁶² RYNEŠ, P.: *Podvojně účetnictví a účetní závěrka 2009*. 9. aktualizované vydání. ANAG, Olomouc, 2009. s. 193. ISBN 978-80-7263-503-0.

⁶³ KODROVÁ, J., SCHMIED, Z.: *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě 2011*. 3. aktualizované vydání. ANAG, Olomouc, 2011. s. 59. ISBN 978-80-7263-631-0.

⁶⁴ Podrobněji viz: Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 124 - § 130.

Zaměstnanci nenáleží náhrada mzdy, pokud má nárok na dávky nemocenského pojištění (nemocenské dávky, ošetřovné apod.) nebo dávky státní sociální podpory (např. rodičovský příspěvek).

Od 1. 1. 2009 vyplácí zaměstnanci zaměstnavatel náhradu mzdy i v případě pracovní neschopnosti nebo karantény. V roce 2009 náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu od 4. do 14. dne pracovní neschopnosti⁶⁵. Náhrada mzdy náleží nikoliv za kalendářní dny, ale za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny nebo za svátky. Od ledna 2011 došlo k prodloužení doby výplaty náhrady mzdy do 21. dne pracovní neschopnosti.⁶⁶ V případě karantény náleží zaměstnanci náhrada mzdy již od 1. dne karantény. Za první tři dny náleží náhrada mzdy ve výši 25 % hrubého průměrného hodinového výdělku.

Náhrada mzdy od 4. dne pracovní neschopnosti nebo karantény činí 60 % hrubého průměrného hodinového výdělku zaměstnance, který je redukován.⁶⁷ Např. v roce 2012 se průměrný hodinový výdělek redukoval tak, že z částky do 146,65 Kč se počítá 90 %, z částky od 146,65 Kč do 219,98 Kč se počítá 60 %, z částky od 219,98 Kč do 439,95 Kč se počítá 30 % a z částky nad 439,95 Kč se již nic nezapočítává.

V důsledku změny zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, od 1. 1. 2011, kterou došlo k prodloužení lhůty pro vyplácení náhrady mzdy v případě nemoci a zvýšením redukčních hranic (které se zvyšují každoročně od 1. 1. vyhláškou o zvýšení redukčních hranic Ministerstva práce a sociální věci) vzrostli náklady firem na náhrady mzdy.

5.2 Alternativní možnosti realizace činností firem

Jedním ze způsobů úspory nákladů, a to zejména nákladů osobních, které souvisejí se zaměstnáváním zaměstnanců, jsou alternativní možnosti realizace činností firem. Pomocí těchto možností může firma vykonávat svou činnost v plném

⁶⁵ PŘIB, J.: *Nemocenské pojištění v praxi 2009: zákon s výkladem*. Grada Publishing a.s., Praha, 2009. s. 15-16. ISBN 978-80-247-1969-6.

⁶⁶ ŽENÍŠKOVÁ, Marta: Změny v sociálním pojištění od 1. ledna 2011. *Národní pojištění*. 2011, č. 1, s. 5. ISSN 0323-2395.

⁶⁷ ŠUBRT, Bořivoj: Některé změny v obsluze mzdy a platu v roce 2013. *Práce a mzda*. Wolters Kluwer ČR a. s. 2012, roč. 60, č. 12, s. 9 – 12. ISSN 0032-6208.

rozsahu, aniž by zaměstnávala zaměstnance v pracovním poměru a musela tak odvádět povinné odvody, které z uzavření pracovního poměru vyplývají. Některé z možností mají podobu pracovního poměru se zaměstnancem, ale povinné odvody z těchto pracovních poměrů vznikají až po překročení zákonem stanovených hranic. Mezi alternativní možnosti realizace zakázek patří především dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, agenturní najímání zaměstnanců, outsourcing a legální subdodávky.

Dohoda o provedení práce se sjednává písemně. Obvykle se využívá pro provedení konkrétního úkolu. Uzavírá se maximálně na 300 hodin. Od roku 2012 se tento typ dohody pozměnil, jelikož pokud si zaměstnanec na dohodu o provedení práce, kterou uzavřel s jedním zaměstnavatelem, vydělá více než 10 000 Kč hrubého měsíčně, je ze zákona povinen účastnit se nemocenského, a tím pádem i důchodového a zdravotního pojištění.⁶⁸ Pro zaměstnavatele pak plyne povinnost za tohoto zaměstnance odvést pojistné na sociální zabezpečení stejně jako u zaměstnance zaměstnaného na základě klasického pracovního poměru.

Dohoda o pracovní činnosti se sjednává převážně v případě zástupů nebo pracovních poměrů na kratší pracovní úvazek. Rozsah práce může na rozdíl od dohody o provedení práce překročit limit 300 hodin v jednom kalendářním roce. Na druhou stranu ovšem není možné, aby rozsah odpracované doby překročil 20 hodin týdně. Toto omezení platí pro celé období, na které je dohoda uzavírána (nejdéle na 52 týdnů). Povinnost účasti na sociálním zabezpečení vzniká, až pokud přesáhne odměna z dohody částku 2500 Kč hrubého za měsíc.⁶⁹

Agenturní najímání zaměstnanců (personální leasing) funguje na bázi dočasného umístění zaměstnanců, které do konkrétní firmy dodává agentura práce. Firma si tedy své nové zaměstnance pouze od pracovní agentury dočasně pronajímá. Stačí tedy se zprostředkovatelskou agenturou uzavřít „*Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance*“. Tento způsob zaměstnávání je však dražší oproti pracovníkovi, kterého byste zaměstnali na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, neboť za tohoto člověka musí firma mimo jiné zaplatit provizi agentuře.

⁶⁸ PŘIB, Jan: Změny v nemocenském pojištění v roce 2012. *Práce a mzda*. Wolters Kluwer ČR a. s. 2012, roč. 60, č. 2, s. 39. ISSN 0032-6208.

⁶⁹ *Mzdová účetní*. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr po 1. lednu 2012. Anag 2012, č. 2, s. 11. ISSN 1211-1430.

Outsourcing je vyvedení některých činností firem za rámec působnosti společnosti nebo uskutečňování činností firem (které by neměli být jejich hlavní činností) prostřednictvím jiných firem. Na rozdíl od personálního leasingu, který je časově omezen, se do outsourcingu přenáší činnosti na základě dlouhodobé smlouvy nejčastěji na základě tzv. smlouvy o dílo. Outsourcing se považuje za obchodní rozhodnutí, které má vést ke snížení nákladů, anebo k soustředění se na hlavní činnosti firmy v zájmu její konkurenceschopnosti.

Legální subdodávky jsou spolupráce na díle. Tj. pokud podnikatel nemůže splnit své závazky prostřednictvím vlastních zaměstnanců, najímá si na jejich splnění třetí osobu, se kterou uzavírá například výše zmíněnou smlouvu o dílo. Pro oba dva podnikatele musí být daná činnost činností hlavní a navíc musí být vykonávána v rovném vztahu obou zúčastněných podnikatelů. Pokud by nešlo o rovný vztah mezi podnikateli, jednalo by o nezákonný švaresystém.

6 Metodika

Hlavním cílem mé diplomové práce je naznačit vývoj dávek nemocenského pojištění, které jsou součástí systémové části nemocenského pojištění, a které slouží na zmírnění dopadů sociálních událostí, jako je např. nemoc (dočasná pracovní neschopnost), ošetřovné, peněžitá pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, v jejichž důsledku nemůže jedinec vykonávat výdělečnou činnost a dochází ke ztrátě výdělku. Dalším primárním cílem práce je posoudit vliv vývoje a změn těchto dávek na výsledek hospodaření vybraného podnikatelského subjektu, přičemž k těmto změnám dochází zejména změnou příslušné legislativy.

Dílčím cílem práce je zmapování systému sociálního zabezpečení jako celku, jeho systémových součástí (subsystémů) z nichž jeden představuje právě nemocenské pojištění a vymezení místa tohoto subsystému v rámci systému sociálního zabezpečení jako celku.

Diplomová práce je rozdělena do dvou hlavních částí, a to do teoretické (literární rešerše) a praktické části.

Vybraným podnikatelským subjektem je firma evocati s.r.o. České Budějovice, která byla zapsána do obchodního rejstříku v červenci 2008. Firma se zabývá především stavebními a zemními pracemi a elektroinstalacemi.

Metodický postup

Praktická část práce je věnována především systému sociálního zabezpečení a jeho obecné charakteristice. Větší pozornost je pak věnována systému sociálního zabezpečení v České republice, který zahrnuje tři základní subsystémy: státní sociální podporu, sociální pomoc a sociální pojištění. Tato problematika je rozebrána v třetí kapitole této části, kde zmiňuji především právní úpravu této oblasti, stručnou charakteristiku jednotlivých subsystémů a dávek, které jsou jejich součástí, včetně podmínek nároku na tyto dávky. V rámci sociálního pojištění se zmiňuji zvláště o pojistném na sociální pojištění, kdy účast na tomto pojistném je podmínkou pro vznik nároku na dávky nemocenského pojištění, ale i ostatní dávky tohoto subsystému. I této oblasti se dotkly změny legislativy a to zejména od 1. 1. 2009, kdy byla snížena účast zaměstnanců na tomto pojištění na 6,5 % (původně 8 %). Při

charakteristice změn v této oblasti jsem vycházela z platných právních předpisů a odborné literatury, která se touto problematikou zabývá.

Tématem čtvrté kapitoly je především již několikrát zmiňované nemocenské pojištění a jeho dávky. Mimo charakteristiky a právní úpravy zde podrobněji definuji obecné podmínky pro nárok na dávky nemocenského pojištění a dávky nemocenského pojištění jako takové. V této části práce jsem vycházela převážně z právních předpisů a jejich výkladů, které jsou aktualizovány a měněny téměř každý rok, jelikož dávky nemocenského pojištění byly a jsou předmětem řady diskusí. Pravidelně k 1. 1. dochází ke změnám redukčních hranic pro výpočet těchto dávek. Průběžně se měnila legislativa zejména v oblasti nemocenského. Důvodem těchto změn bylo především snížit státní výdaje na dávky nemocenského pojištění a to jak snížením pracovních neschopností, tak přenesením některých nákladů souvisejících s výplatou těchto dávek na zaměstnavatele zaměstnanců, kteří jsou v pracovní neschopnosti.

V poslední kapitole praktické části se snažím stručně definovat výnosy a náklady firmy a jednotlivé druhy nákladů, zejména těch co souvisejí se zaměstnáváním zaměstnanců a s jejich nepřítomností v práci.

Druhá (praktická) část mé práce je v úvodu věnována charakteristice vybraného podnikatelského subjektu, a to z hlediska personální a organizační struktury, na základě informací, které mi byly poskytnuty od tohoto podnikatelského subjektu. V této úvodní kapitole se zaměřuji také na strukturu a vývoj výnosů a nákladů vybrané firmy a nástin alternativních možností realizace činností firmy, které vedou k poklesu celkových nákladů firmy a následně i zvýšení jejího výsledku hospodaření.

V následující kapitole jsem učinila analýzu nákladů firmy, které souvisí se zaměstnáváním zaměstnanců a jejich nepřítomností v práci. Celkové náklady, které můžeme považovat za náklady související se zaměstnáváním zaměstnanců, jsou zejména náklady osobní, které obsahují mzdové náklady, náklady na pojistné na sociální a zdravotní pojištění a sociální náklady. Tyto položky osobních nákladů pak zahrnují náklady, které souvisí s nepřítomností zaměstnanců v práci a jsou to i náklady, kterých se v první řadě dotýkají změny v nemocenském pojištění a jeho dávkách. Tyto náklady pak můžeme rozlišovat, jako náklady přímé, které lze přímo přiřadit a kvantifikovat ve vztahu k určité sociální události (nejčastěji nemoci) a

nepřímé, které nelze kvantifikovat přímo, ale jsou nezbytné (povinné většinou stanovené zákonem) a nezanedbatelné (z hlediska podílu na nákladech firmy). Jsou to náhrady mzdy a pojistné na sociální pojištění. Jejich identifikaci a vliv na osobní i celkové náklady firmy jsem nastínila v kapitole osm. Na základě výsledků zde mohu jednoduše říci, že změny legislativy v této oblasti skutečně ovlivňují náklady firem a mohou být příčinou toho, že firmy na místo zaměstnávání zaměstnanců, dávají přednost jiným alternativním možnostem, i když jsou někdy v rozporu se zákonem. Analýzu nákladů jsem provedla pomocí vertikální a horizontální analýzy nákladů s využitím dat a informací, které mi byly poskytnuty vybraným podnikatelským subjektem.

Součástí této kapitoly je také vliv nákladů na zaměstnávání zaměstnanců a nákladů, které souvisí s jejich nepřítomností v práci na výsledek hospodaření firmy, který jsem znázornila pomocí horizontální analýzy změn výsledku hospodaření firmy a těchto nákladů.

Vzhledem k tomu, že ne jenom náklady související s nepřítomností zaměstnanců v práci, které přímo zaměstnavatel vyplácí, ovlivňují výsledek hospodaření firmy, jsem poslední část této kapitoly věnovala vlivu výplaty dávek nemocenského pojištění na zisk firmy. Tento vliv jsem identifikovala prostřednictvím vertikální analýzy výsledku hospodaření vybraného podnikatelského subjektu v jednotlivých letech jeho existence na základě informací o výši mzdových nákladů na zaměstnance firmy.

Při zkoumání dané problematiky vycházím převážně z poznatků získaných z odborné literatury, odborných článků, právních předpisů a jejich výkladů. Pro získání co možná nejaktuálnějších údajů používám vhodné internetové zdroje. Materiály použité zejména v rámci praktické části mé diplomové práce jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů. Stěžejní materiály získané od vybraného podnikatelského subjektu, které jsou kromě některých důvěrných interních údajů, základním zdrojem mé práce, jsou uvedeny v přílohách č. 8, 9, 10, 11, 12.

Technika sběru dat

Hlavní metodou mé diplomové práce je metoda komparace (srovnávání), kdy na základě výsledků celkové analýzy příslušných legislativních změn a analýzy změn způsobených těmito legislativními změnami ve stanovené oblasti, kterou je především oblast nákladů vybraného podnikatelského subjektu, docházím k závěrům, které jsou vyjádřené v závěru této práce. V rámci této vertikální a horizontální analýzy jsou změny vyjádřeny pomocí absolutních a relativních změn a v individuálních případech řetězovými indexy změn.

Další metodou je analýza účetních údajů vybrané firmy, na základě které je dosaženo stanovených cílů. Tato analýza provedena pomocí statistických a matematických metod, které umožňují přesné vyjádření jevů a vztahů mezi nimi. Mezi tyto metody patří zejména pyramidální rozklad vrcholového ukazatele na dílčí analytické ukazatele, prostřednictvím kterých jsou zjišťovány vlivy výše uvedených změn na výsledek hospodaření firmy.

Nemohu však opomenout metodu modelování, která je použita při nastínění alternativních možností realizace činností vybrané firmy a v poslední části mé práce, kde je úkolem identifikovat vliv výplaty dávek nemocenského pojištění na výsledek hospodaření podnikatelského subjektu.

V oblasti sociálního zabezpečení je čerpáno nejen z poznatků získaných z literatury, ale také z konzultací s metodičkou České správy sociálního zabezpečení v Českých Budějovicích.

Technika zpracování dat

Zjištěná data jsou zpracovávána do textu, tabulek, grafů a obrázků na PC pomocí Microsoft Word 2007 a Microsoft Excel 2003.

7 Charakteristika vybraného podnikatelského subjektu

Podnik je soubor hmotných, osobních a nehmotných složek podnikání. K podniku náleží věci, práva a jiné majetkové hodnoty, které patří podnikateli a slouží k provozování podniku nebo vzhledem k své povaze mají tomuto účelu sloužit.⁷⁰ Podnik vstupuje na trh a zabezpečuje pro jiné ekonomické subjekty různé výkony za účelem dosažení zisku.

Společnost evocati s.r.o. patří od roku 2008 k nově vzniklým společnostem na českém trhu. Do obchodního rejstříku byla zapsána dne 7. 7. 2008. Právní forma společnosti je společnost s ručením omezením, což je nejrozšířenější právní forma v České republice. Společnost s ručením omezeným stojí na pomezí mezi kapitálovou a osobní obchodní společností. Pro kapitálovou svědčí povinné vytváření základního kapitálu (v minimální výši 200 tis. Kč), většinový princip rozhodování či skutečnost, že každý společník nemusí být statutárním orgánem společnosti. Pro osobní pak omezení počtu společníků na padesát, omezené ručení společníků a omezená převoditelnost obchodních podílů. Firma evocati s.r.o. má jednoho člena statutárního orgánu (jednatele) a dva společníky s vkladem. Jednatel je zároveň i zaměstnancem firmy. Nejvyšším orgánem firmy je valná hromada, která je svolávána jednou ročně. Nepovinně vytvářeným orgánem společnosti je dozorčí rada, která dohlíží na činnost jednatele, přezkoumává účetní závěrku a předkládá své zprávy valné hromadě.

Od svého vzniku se společnost evocati s.r.o. podílela na sponzorování několika akcí, ze kterých stojí za zmínění podpora Nadačního fondu Jihočeského kraje, podpora mládežnického hokeje na Hluboké nad Vltavou a podpora tradičního mládežnického fotbalového turnaje v obci Dobrá Voda u Českých Budějovic.

Vizí této firmy je vybudovat stabilní a důvěryhodnou značku připravenou díky kvalitním službám, kvalifikovaným pracovníkům, jistotě a odpovědnému přístupu plnit požadavky svých zákazníků a obchodních partnerů a nabízet spolupráci na nejvyšší úrovni.

Firma evocati s.r.o. provádí především pomocné stavební práce, zemní práce, zejména pokládky a opravy NN a VN kabelů. Provádí také montáže, opravy, údržbu a revize elektronických zabezpečovacích zařízení a elektroinstalace nebo také

⁷⁰ Podrobněji viz: Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, § 5.

montáže veřejného osvětlení, geodetická zaměření, kácení stromů a údržbu zeleně, výškové práce či dodávky a montáže fotovoltaických elektráren.

Na trhu práce tato firma nabízí řadu pracovních míst pro výkon svých činností. V současné době zaměstnává 24 zaměstnanců, kteří tvoří a jsou součástí organizační a personální struktury firmy – přehled počtu přepočtených zaměstnanců viz Tabulka č. 9.

Tabulka č. 9: *Přehled přepočtených zaměstnanců v letech 2008 až 2012:*

Rok	2008 (6 měs.)	2009	2010	2011	2012
Počet zaměstnanců	8	19	22	22	24

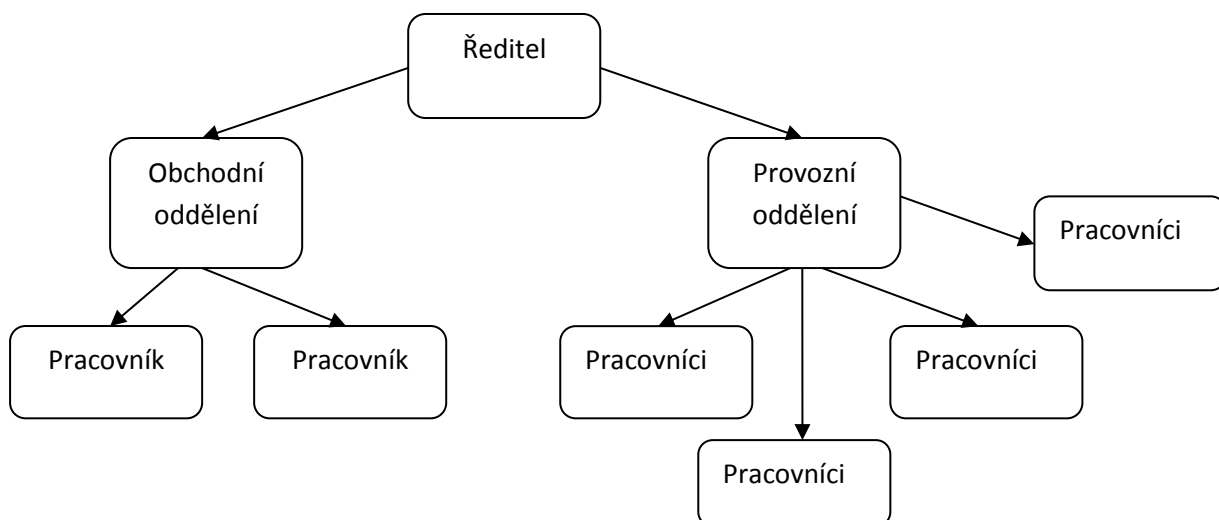
Zdroj: Vlastní zpracování

Organizační struktura je oficiálně kodifikované hierarchické uspořádání vztahů mezi jednotlivými pracovními místy v rámci organizačních útvarů a vztahů mezi útvary v rámci podniku. Zahrnuje vztahy nadřízenosti a podřízenosti a řeší vzájemné pravomoci (kompetence), vazby a odpovědnost. Je nezbytná pro řízení většího počtu lidí a proto se bez formální organizační struktury neobejde žádná firma, jelikož sjednocuje jednotlivé podnikové činnosti, procesy a lidi a formalizuje jejich vztahy za účelem dosažení společných cílů podniku. Neexistuje optimální organizační nebo personální struktura, existují jen organizační struktury, které optimálně využívají managementu a pracovníků k dosažení cílů firmy.

Organizační struktura firmy evocati s.r.o. je vertikální tzv. liniová nebo-li lineární viz Obrázek č. 2. Liniová struktura je typická pro malé firmy do padesáti zaměstnanců. Liniové struktury mají přímou (příkazovací) pravomoc. Vedoucí mají nejvyšší pravomoci a odpovědnost.

Firma evocati s.r.o. od roku 2012 zaměstnává 1 finančního ředitele, který vede obchodní a provozní oddělení. Obchodní oddělení je vedeno 1 vedoucím, přičemž do tohoto oddělení patří účetní a sekretářka. Provoz je zajišťován 4 vedoucími pracovními čety („partáky“). Každá pracovní četa má 4 stálé zaměstnance (tj. celkem 16 pracovníků).

Obrázek č. 2: Organizační struktura firmy:



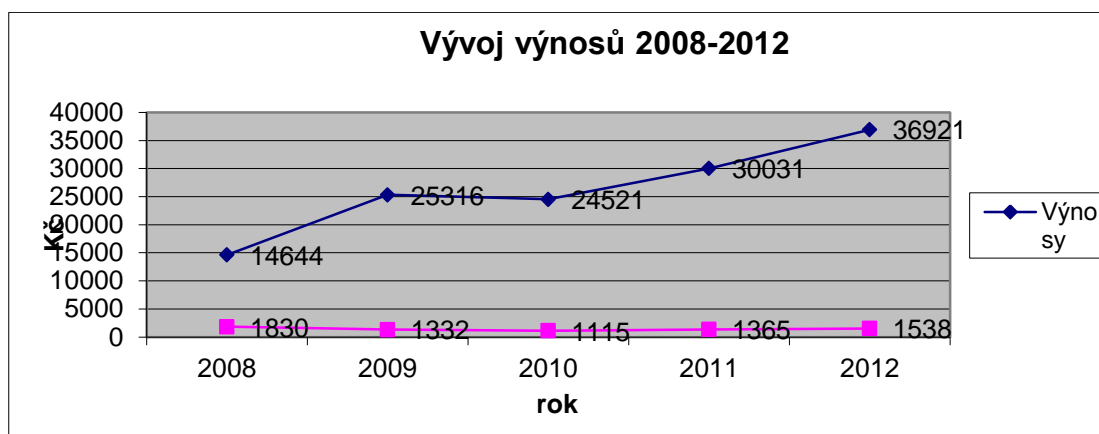
Zdroj: Vlastní zpracování

7.1 Struktura a vývoj výnosů a nákladů firmy

Informaci o tom jakým druhem činnosti se firma zabývá, zda výrobou výrobků, zprostředkováním prodeje zboží nebo poskytováním služeb, nám v účetnictví poskytuje struktura výnosů a nákladů firmy.

Na výnosech firmy evocati s.r.o. v jednotlivých letech mají největší podíl tržby za výkony. Tvoří cca 95 % celkových výnosů. Dalšími méně významnými položkami ve výnosech firmy jsou tržby z prodeje dlouhodobého majetku a materiálu a ostatní provozní výnosy. Firma během svého působení měla pouze nepatrné výnosy z finančních činností. A neměla žádné výnosy z činností mimořádných. Ze struktury výnosů firmy tudíž vyplývá, že její hlavní činností je poskytování služeb, což potvrzuje i struktura celkových nákladů. Vývoj výnosů firmy v letech 2008 až 2012 je znázorněn v grafu č. 1.

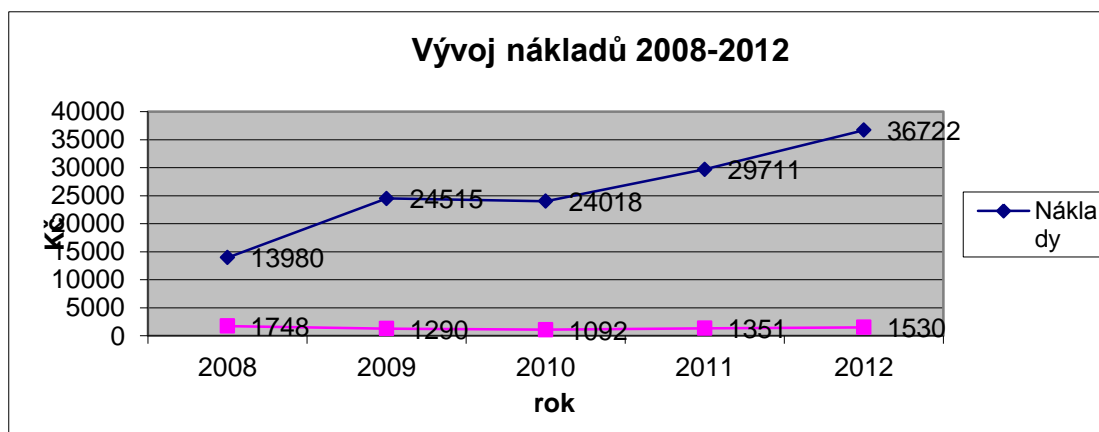
Graf č. 1: Vývoj výnosů firmy evocati s.r.o. v letech 2008 až 2012 v tis. Kč:



Zdroj: Vlastní zpracování

Struktura nákladů firmy evocati s.r.o. je oproti struktuře výnosů mnohem více členitá. Největší podíl na celkových nákladech firmy představuje výkonová spotřeba cca 73 % a druhým největším podílem na nákladech firmy jsou osobní náklady cca 23,42 %. Mezi méně významné patří daně a poplatky, odpisy, ostatní provozní náklady, nákladové úroky, ostatní finanční náklady a zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku. Finanční náklady jsou zastoupeny zejména nákladovými úroky (0,8 %). Mimořádné náklady firma od svého založení až do současné doby neuplatňovala ani neměla. Vývoj nákladů firmy v letech 2008 až 2010 je zobrazen v grafu č. 2.

Graf č. 2: Vývoj nákladů firmy evocati s.r.o. v letech 2008 až 2012 v tis. Kč:



Zdroj: Vlastní zpracování

Jak vyplývá ze struktury celkových nákladů firmy, jsou osobní náklady jejich druhou největší položkou. Hlavním cílem každého racionálně uvažujícího podnikatelského subjektu je však maximalizace zisku, čehož lze dosáhnout především dosažením dílčích cílů, mezi kterými zaujímá nejvýznamnější pozici minimalizace nákladů, a to i nákladů osobních. Tyto náklady se i díky novým právním úpravám neustále zvyšují. Což je, jak uvádí časopis Národní pojištění, nejčastější důvod pro využívání tzv. švarcsystému, který představuje úsporu na odvodech do státní pokladny, které by byli zaměstnavatelé povinni odvést za své zaměstnance. Tento systém je však v České republice nelegální. Existují však legální možnosti, kterých mohou firmy ve snaze snížit své náklady při realizaci svých činností využít. Jsou to zejména dohody o provedení práce do 10 000 Kč hrubého, dohody o pracovní činnosti, najímání agenturních zaměstnanců, outsourcing či legální subdodávky (jak již bylo uvedeno v podkapitole 5.2). Ušetřit mzdové prostředky i další náklady lze také využíváním flexibilních forem práce, jako je kratší, zkrácená nebo pružná pracovní doba, home office, sdílení či rozdělení pracovních míst.⁷¹

Příklady možných realizací zakázky firmy evocati s.r.o.:

Průměrná měsíční hrubá mzda zaměstnance firmy činila v roce 2012: 20160 Kč. Hodinová měsíční hrubá mzda činila 120 Kč. Pokud byl pracovník firmy zaměstnán na základě dohody o provedení práce činila jeho hodinová měsíční hrubá mzda 100 Kč. Firma přijala zakázku na elektroinstalaci, přičemž doba realizace zakázky činila 15 dní tj. 120 hodin. Náklady na materiál (podle faktur firmy) byly 17000 Kč a náklady na revizi 1500 Kč.

1) Zakázka je realizovaná prostřednictvím zaměstnanců firmy:

Na zakázku musela firma vyčlenit 2 zaměstnance, aby byla schopna realizovat zakázku včas.

Výpočet nákladů na zakázku:

Mzdové náklady: $120 \cdot 120 = 14400 \cdot 1,34 = 19296 \cdot 2 = 38592$ Kč

⁷¹ Národní pojištění. Zvoní zaměstnancům hrana? 2012, č. 8 - 9, s. 40 – 41. ISSN 0323-2395.

Celkové náklady: $38592 + 17000 + 1500 = 57092$ Kč

Aby firma byla schopna pokrýt náklady musela elektroinstalační práce povést prostřednictvím svých zaměstnanců minimálně za 322 Kč za hodinu.

2) Zakázka realizovaná prostřednictvím zaměstnanců na dohodu o provedení práce:

Firma musela najmout alespoň 3 zaměstnance na dohodu o provedení práce, přičemž každý zaměstnanec odpracoval na zakázce 80 hodin.

Výpočet nákladů na zakázku:

Mzdové náklady: $100 \cdot 80 = 8000 \cdot 3 = 24000$ Kč

Celkové náklady: $24000 + 17000 + 1500 = 42500$ Kč

Firma byla takto schopna realizovat zakázku na elektroinstalační práce za 200 Kč za hodinu. Úspora celkových nákladů na zakázku činila 14592 Kč. Naproti tomu je tento způsob realizace administrativně náročnější než předchozí. Druhým problémem může být, že firma nemusí mít k dispozici pracovníky, ochotné na základě dohody o provedení práce práci vykonat, včas nebo nebudou mít dosažitelní a ochotní pracovníci dostatečnou kvalifikaci na provedení této činnosti.

3) Zakázka realizovaná prostřednictvím outsourcingu:

Cena elektroinstalačních prací prostřednictvím jiné firmy činila 220 Kč za hodinu. Cena materiálu a revize je stejná.

Výpočet nákladů na zakázku:

Mzdové náklady: 0 Kč

Celkové náklady: $220 \cdot 120 + 17000 + 1500 = 44900$ Kč

Firma v tomto případě ušetřila na nákladech 12192 Kč. Což je méně než u dohody o provedení práce, ale na druhou stranu firmě odpadají náklady a starosti spojené se zajištěním dostatečně kvalifikovaných pracovníků.

8 Analýza nákladů spojených se zaměstnáváním pracovníků a s jejich nepřítomností v práci

Jak již bylo dříve uvedeno náklady související se zaměstnáváním pracovníků a s jejich nepřítomností v práci jsou složkami jednotlivých položek osobních nákladů, které jsou součástí celkových nákladů firmy. Výše osobních nákladů je závislá na mnoha faktorech, z nichž jedním z významných je mzdový systém firmy. Základní forma mzdy může mít dvě podoby. Může být úkolová nebo časová. Kromě základní mzdy může podnik poskytovat svým zaměstnancům různé benefity a výhody, které jsou zahrnovány z hlediska nákladů firmy do sociálních nákladů. Firma evocati s.r.o. odměňuje své zaměstnance mzdou časovou a zároveň také poskytuje některé benefity, jako je stravné či příspěvky na penzijní připojištění.

8.1 Osobní náklady firmy evocati s.r.o.

Osobní náklady firmy zahrnují všechny položky osobních nákladů. *Výše jednotlivých nákladů firmy souvisejících se zaměstnáváním zaměstnanců viz Tabulka č. 10.*

Tabulka č. 10: *Výše jednotlivých nákladů firmy souvisejících se zaměstnáváním zaměstnanců v letech 2008 až 2012 v tis. Kč:*

Rok	2008 (6 měsíců)	2009	2010	2011	2012
Osobní náklady (ON)	1314	6612	5986	5998	7025
Mzdové náklady (MN)	981	4877	4402	4259	5127
Pojistné na sociální* a zdravotní pojištění (PSZ)	333	1629	1491	1468	1689
Sociální náklady (SN)	0	106	93	271	209

Zdroj: Vlastní zpracování

**Firma evocati s.r.o. od roku 2010 až dosud odvádí pojistné na sociální zabezpečení za své zaměstnance ve výši 25 % z vyměřovacího základu, tzn., že od roku 2011 nevyužila možnost odpočtu poloviny náhrady mzdy, pokud by odváděla vyšší pojistné ve výši 26 %.*

8.1.1 Analýza osobních nákladů firmy

Ke sledování vývoje zkoumané veličiny v čase, nejčastěji ve vztahu k nějakému minulému účetnímu období se používá analýza absolutních ukazatelů tzv. horizontální analýza, která patří mezi elementární technické metody finanční analýzy. Horizontální analýza zkoumá změny absolutních ukazatelů v čase, vyjadřuje změnu v určité položce v odpovídajících jednotkách, v procentech nebo indexem (řetězovým nebo bazickým). Vertikální analýza naopak zkoumá změny absolutních ukazatelů pomocí jejich rozkladu v jednotlivých letech.

Absolutní změna nebo-li rozdíl ukazatele vyjadřuje přírůstek nebo úbytek jeho hodnoty a je vyjádřena ve stejných jednotkách jako ukazatel. Říká nám o kolik jednotek je ukazatel ve srovnávaném období menší nebo větší než v období minulém.

Tabulka č. 11: *Absolutní změny osobních nákladů firmy*⁷² v tis. Kč:

Rok	2010	2011	2012
Δ ON	-626	12	1027
Δ MN	-475	-143	868
Δ PSZ	-138	-23	221
Δ SN	-13	178	-62

Zdroj: Vlastní zpracování

V roce 2010 oproti roku 2009 došlo k poklesu osobních nákladů firmy o 626 tis. Kč. K této změně nejvíce přispěl pokles mzdových nákladů o 475 tis. Kč, který zároveň způsobil i pokles nákladů na pojistné na sociální a zdravotní pojištění o 138 tis. Kč. Pokles sociálních nákladů způsobil pokles osobních nákladů pouze o 13 tis. Kč.

V roce 2011 oproti roku 2010 vzrostly osobní náklady firmy o 12 tis. Kč. K této změně nejvíce přispěl nárůst sociálních nákladů o 178 tis. Kč. Mzdové náklady poklesly o 143 tis. Kč a v závislosti na tom i náklady na pojistné na sociální a zdravotní pojištění o 23 tis. Kč.

V roce 2012 oproti roku 2011 se osobní náklady firmy zvýšily o 1027 tis. Kč. Vlivem růstu mzdových nákladů o 868 tis. Kč a vlivem růstu nákladů na pojistné na

⁷² Výpočet změn osobních nákladů firmy viz Příloha č. 6.

sociální a zdravotní pojištění o 221 tis. Kč. Zatímco vlivem sociálních nákladů poklesly o 62 tis. Kč.

Z hlediska vývoje osobních nákladů firmy je velice zajímavé kolísání sociálních nákladů, což souvisí především se mzdovým systémem firmy. Největší část sociálních nákladů tvoří stravné, které firma poskytuje svým zaměstnancům, v minimální zákonem stanovené výši tj. 60 až 64 Kč na den (2009 - 60 Kč, 2010 - 61 Kč, 2011 - 63 Kč a v roce 2012 - 64 Kč). Další částí sociálních nákladů firmy jsou příspěvky na penzijní připojištění, které se firma od 1. 1. 2011 rozhodla poskytovat svým zaměstnancům, kteří ve firmě pracují více než rok. Toto rozhodnutí učinila z důvodu toho, že se v roce 2010 firmě poměrně dařilo a chtěla tak odměnit své věrné zaměstnance. Jedním z důvodů ne však primárním mohlo být také snížit výsledek hospodaření v roce 2011. Firma v roce 2011 poskytovala svým zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění ve výši 300,-- Kč.

V roce 2011 však došlo ke zhoršení finanční situace firmy. V polovině roku dokonce řešila své finanční problémy v rámci insolvenčního řízení, proto od roku 2012 snížila tyto příspěvky na polovinu. Kolísání sociálních nákladů je pak důsledkem změn v zaměstnaneckých benefitech během působení firmy.

Relativní změna ukazatele uvádí absolutní změnu ukazatele vyjádřenou v procentech. Představuje relativní přírůstek nebo úbytek hodnoty ukazatele. Relativní změnu lze také vypočítat jako rozdíl mezi indexem a jedničkou.

Tabulka č. 12: *Relativní změny osobních nákladů firmy*⁷³:

Rok	2010	2011	2012
rΔ ON	-9,468 %	0,200 %	17,122%
rΔ MN	-9,740 %	-3,249 %	20,380%
rΔ PSZ	-8,471 %	-1,543 %	15,054%
rΔ SN	-12,264 %	191,398 %	-22,878%

Zdroj: Vlastní zpracování

V roce 2010 oproti roku 2009 poklesly osobní náklady firmy o 9,468 %, mzdové náklady o 9,74 %, náklady na pojistné na sociální a zdravotní pojištění o 8,471 % a sociální náklady o 12,264 %.

⁷³ Výpočet změn osobních nákladů firmy viz Příloha č. 6.

V roce 2011 oproti roku 2010 vzrostly osobní náklady firmy o 0,2 % a sociální náklady o 191,398 %. Naproti tomu mzdové náklady poklesly o 3,249 % a náklady na pojistné na sociální a zdravotní pojištění o 1,543 %.

V roce 2012 oproti roku 2011 se zvýšily osobní náklady firmy o 17,122 %, mzdové náklady o 20,38 % a náklady na pojistné na sociální a zdravotní pojištění o 15,054 %. Sociální náklady v tomto roce poklesly o 22,878 %.

Index je podíl dvou hodnot téhož ukazatele, který vyjadřuje kolikrát je hodnota ukazatele ve srovnávaném období větší nebo menší než v období základním. Základní období může být pro všechny srovnávané období stejné (pokud srovnáváme např. hodnoty ukazatelů za více let), pak zjišťujeme bazické indexy. Nebo je základním obdobím vždy období předcházející srovnávanému období, pak počítáme indexy řetězové.

Tabulka č. 13: *Řetězové indexy osobních nákladů firmy:*

Rok	2010	2011	2012
Index ON	0,905324	1,002005	1,171224
Index MN	0,902604	0,967515	1,203804
Index PSZ	0,915285	0,984574	1,150545
Index SN	0,877358	2,913978	0,771218

Zdroj: Vlastní zpracování

V roce 2010 oproti roku 2009 poklesly osobní náklady firmy na 90,53 %, mzdové náklady na 90,26 %, náklady na pojistné na sociální a zdravotní pojištění na 91,53 % a sociální náklady na 87,76 %.

V roce 2011 oproti roku 2010 vzrostly osobní náklady firmy na 100,2 %, mzdové náklady poklesly na 96,75 %, náklady na pojistné na sociální a zdravotní pojištění na 98,46 % a sociální náklady vzrostly na 291,4 %.

V roce 2012 oproti roku 2011 došlo k nárůstu osobních nákladů firmy na 117,12 %, mzdové náklady vzrostly na 120,38 % a pojistné na sociální a zdravotní pojištění na 115,06 %. Sociální náklady poklesly na 77,12 %.

V rámci finanční analýzy se sestavují soustavy ukazatelů, které slouží k detailnějšímu zobrazení finančně–ekonomické situace firmy. Mezi nejpoužívanější patří pyramidové soustavy ukazatelů, které rozkládají ukazatele na vrcholu pyramidy do dalších dílčích (analytických) ukazatelů pomocí *multiplikatивních* (násobení nebo dělení) nebo *aditivních* (sčítání nebo odčítání) vazeb.

Hodnotu ukazatele osobní náklady firmy lze rozložit pomocí aditivní vazby na součet nákladů mzdových, pojistného na sociální a zdravotní pojištění a sociálních nákladů.

$$ON = MN + PSZ + SN$$

kde jsou: *ON* – osobní náklady, *MN* – mzdové náklady, *PSZ* – náklady na pojistné na sociální zabezpečení a *SN* – sociální náklady.

V případě existence aditivní vazby mezi dílčími ukazateli je potom jejich vliv na vrcholový ukazatel (*ON*) dán přímo jejich absolutními změnami.

$$\Delta ON = \Delta MN + \Delta PSZ + \Delta SN \text{ tj. } \Delta ON = \Delta ON/MN + \Delta ON/PSZ + \Delta ON/SN$$

kde je: ΔON – absolutní změna osobních nákladů, ΔMN – absolutní změna mzdových nákladů, ΔPSZ – absolutní změna nákladů na pojistné na sociální zabezpečení a ΔSN – absolutní změna sociálních nákladů.

Výpočet:

Rok (v tis. Kč)	ΔON	$\Delta ON/MN$	$\Delta ON/PSZ$	$\Delta ON/SN$
2010	-626	-475	-138	-13
2011	12	-143	-23	178
2012	1027	868	221	-62

Vlastní zpracování

Vliv dílčích ukazatelů na vrcholový ukazatel v relativním vyjádření se přepočítává pomocí relativních změn jednotlivých ukazatelů a poměrů hodnot příslušných dílčích ukazatelů a hodnoty vrcholového ukazatele v základním období:

$$r\Delta ON = r\Delta MN * MN_0 / ON_0 + r\Delta PSZ * PSZ_0 / ON_0 + r\Delta SN * SN_0 / ON_0$$

kde je: $r\Delta ON$ – relativní změna osobních nákladů, $r\Delta MN$ – relativní změna mzdových nákladů, $r\Delta PSZ$ – relativní změna nákladů na pojistné na sociální zabezpečení, $r\Delta SN$ – relativní změna sociálních nákladů, ON_0 – osobní náklady v základním období, MN_0 – mzdové náklady v základním období, PSZ_0 – náklady na pojistné na sociální zabezpečení v základním období a SN_0 – sociální náklady v základním období.

Rok 2010: $-9,468 = -9,740 * 4877 / 6612 - 8,471 * 1629 / 6612 - 12,264 * 106 / 6612$

$$-9,468 = -7,184 - 2,087 - 0,197$$

V roce 2010 oproti roku 2009 poklesly osobní náklady firmy o 9,468 %, z toho vlivem poklesu mzdových nákladů o 7,184 %, vlivem poklesu nákladů na pojistné na sociální a zdravotní pojištění o 2,087 % a vlivem poklesu sociálních nákladů o 0,197 %.

Rok 2011: $0,2 = -3,249 * 4402 / 5986 - 1,543 * 1491 / 5986 + 191,398 * 93 / 5986$

$$0,2 = -2,389 - 0,384 + 2,974$$

V roce 2011 oproti roku 2010 vzrostly osobní náklady firmy o 0,2 %, z toho vlivem poklesu mzdových nákladů poklesly o 2,389 %, vlivem poklesu nákladů na pojistné na sociální a zdravotní pojištění poklesly o 0,384 % a vlivem nárůstu sociálních nákladů vzrostly o 2,974 %.

Rok 2012: $17,122 = 20,380 * 5127 / 7025 + 15,054 * 1689 / 7025 - 22,878 * 209 / 7025$

$$17,122 = 14,471 + 3,685 - 1,034$$

V roce 2012 oproti roku 2011 se zvýšily osobní náklady firmy o 17,122 %, z toho vlivem nárůstu mzdových nákladů o 14,471 % a vlivem nárůstu nákladů na pojistné na sociální a zdravotní pojištění o 3,685 %. Vlivem poklesu sociálních nákladů poklesly o 1,034 %.

8.1.2 Analýza nákladů firmy spojených s nepřítomností zaměstnanců

Mezi náklady firmy, které souvisí s nepřítomností zaměstnanců v práci, patří pojistné na sociální pojištění, které musí hradit zaměstnavatel za své zaměstnance, které zaměstnává v pracovním poměru. Pojistné na sociální pojištění zahrnuje tzv. nemocenské pojištění, na základě kterého plynou zaměstnancům dávky nemocenského pojištění v případě jejich nepřítomnosti v práci z důvodu nemoci, karantény, ošetřování člena rodiny apod.⁷⁴ Dalším důležitým nákladem firmy v případě nepřítomnosti zaměstnance v práci z důvodu nemoci nebo karantény je náhrada mzdy, která přímo zvyšuje mzdové náklady firmy.⁷⁵

Tabulka č. 14: *Výše nákladů firmy spojených s nepřítomností zaměstnanců v tis. Kč:*

Rok	2008 (6 měsíců)	2009	2010	2011	2012
Pojistné na sociální pojištění	245	1183	1095	1079	1230
Náhrada mzdy	0	36	11	25	42

Zdroj: Vlastní zpracování

Vliv nákladů spojených s nepřítomností zaměstnanců v práci na osobní náklady je vyjádřen přímo jejich absolutními změnami. Vliv pojistného na sociální pojištění poklesem nebo nárůstem nákladů na sociální a zdravotní pojištění a vliv náhrady mzdy poklesem nebo nárůstem mzdových nákladů.

Tabulka č. 15: *Absolutní změny nákladů spojených s nepřítomností zaměstnanců*⁷⁶

v tis. Kč:

Rok	2010	2011	2012
Δ pojistného na soc.poj. (PSP)	-88	-16	151
Δ náhrady mzdy (NM)	-25	14	17

Zdroj: Vlastní zpracování

⁷⁴ Dávky nemocenského pojištění viz Kapitola 4 str. 19 - 24.

⁷⁵ Náhrada mzdy viz Kapitola 5 str. 27 - 28.

⁷⁶ Výpočet změn nákladů spojených s nepřítomností zaměstnanců viz Příloha č. 7.

V roce 2010 oproti roku 2009 došlo k poklesu osobních nákladů firmy a nákladů na pojistné na sociální a zdravotní pojištění vlivem poklesu pojistného na sociální pojištění o 88 tis. Kč. V roce 2011 oproti roku 2010 o 16 tis. Kč a v roce 2012 došlo k nárůstu těchto nákladů vlivem nárůstu nákladů na pojistné na sociální pojištění o 151 tis. Kč.

Přičemž v roce 2009 firma uplatnila odpočet poloviny náhrady mzdy z pojistného na sociální pojištění ve výši 18 tis. Kč a slevu na pojistném⁷⁷ ve výši 39 tis. Kč. V roce 2010 uplatnila odpočet pouze ve výši 5 tis. Kč, přesto došlo v roce 2010 k poklesu těchto nákladů. Toto bylo způsobeno zejména poklesem mezd nebo-li mzdových nákladů, jelikož pokud by mzdy zůstali v roce 2010 nezměněné muselo by dojít k nárůstu těchto nákladů cca o 52 tis. Kč tj. o 3,2 %.

V roce 2010 oproti roku 2009 poklesly osobní náklady firmy a mzdové náklady vlivem změny výše (poklesu) náhrady mzdy o 25 tis. Kč. V roce 2011 oproti roku 2010 osobní náklady firmy vzrostly, přičemž vlivem nárůstu náhrady mzdy o 14 tis. Kč. V roce 2012 oproti roku 2011 také osobní náklady firmy vzrostly (o 1027 tis. Kč), z toho vlivem nárůstu náhrady mzdy o 17 tis. Kč.

Procentní změny nákladů spojených s nepřítomností zaměstnanců v práci vyjadřují relativní změny.

Tabulka č. 16: *Relativní změny nákladů spojených s nepřítomností zaměstnanců*⁷⁸:

Rok	2010	2011	2012
rΔ pojistného na sociálního pojištění	-7,439%	-1,461%	13,994%
rΔ náhrady mzdy	-69,444%	127,273%	68,000%

Zdroj: Vlastní zpracování

V roce 2010 oproti roku 2009 došlo k poklesu nákladů firmy na pojistné na sociální pojištění o 7,44 %, v roce 2011 oproti předchozímu roku o 1,46 % a v roce 2012 došlo k nárůstu nákladů na pojistné o 13,94 %, což bylo důsledkem nárůstu mzdových nákladů.

⁷⁷ Sleva na pojistném na sociální pojištění podrobněji viz Kapitola 3 str. 15 - 16.

⁷⁸ Výpočet změn nákladů spojených s nepřítomností zaměstnanců viz Příloha č. 7.

V roce 2010 oproti roku 2009 poklesly náklady firmy na náhradu mzdy o 69,44 %, což bylo způsobeno poklesem pracovních neschopností v tomto období, jelikož v obou letech vyplácela firma náhradu mzdy za prvních 14 dní trvání pracovní neschopnosti. V roce 2011 oproti roku 2010 došlo k nárůstu těchto nákladů o 127,27 %, jelikož došlo jak nárůstu pracovních neschopností, tak k prodloužení lhůty pro výplatu náhrady mzdy na 21 dní trvání pracovní neschopnosti. V roce 2012 oproti přecházejícímu roku vzrostly náklady na náhradu mzdy o 68 %, v důsledku nárůstu pracovních neschopností.

Vliv relativních změn nákladů spojených s nepřítomností zaměstnanců v práci na relativní změny celkových osobních nákladů firmy se počítá, tak že zjistíme vliv změn nákladů na pojistné na sociální pojištění na změny pojistného na sociální a zdravotní pojištění a vliv změn nákladů na náhrady mzdy na změny mzdových nákladů v relativním vyjádření, které poté násobíme poměry hodnot příslušných dílčích ukazatelů (MN, PSZ) a hodnoty vrcholového ukazatele v základním období:

Rok 2010: $r\Delta PSZ/PSP = -7,439 * 1183/1629 = -5,402 \%$

$$r\Delta ON/PSP = -5,402 * 1629/6612 = -1,331 \%$$

$$r\Delta MN/NM = -69,444 * 36/4877 = -0,513 \%$$

$$r\Delta ON/NM = -0,513 * 4877/6612 = -0,378 \%$$

kde je: $r\Delta PSZ/PSP$ - relativní změna nákladů na pojistné na sociální zabezpečení vlivem změny nákladů na sociální pojištění, $r\Delta ON/PSP$ – relativní změna osobních nákladů vlivem změny pojistného na sociální pojištění, $r\Delta MN/NM$ – relativní změna mzdových nákladů vlivem změny nákladů na náhrady mzdy a $r\Delta ON/NM$ – relativní změna osobních nákladů vlivem změny nákladů na náhrady mzdy.

V roce 2010 vlivem poklesu nákladů na pojistné na sociální pojištění došlo k poklesu celkových osobních nákladů o 1,33 % a vlivem poklesu nákladů na náhrady mzdy o 0,38 %.

Rok 2011: $r\Delta PSZ/PSP = -1,461 * 1095 / 1491 = -1,073 \%$
 $r\Delta ON/PSP = -1,073 * 1491 / 5986 = \mathbf{-0,267 \%}$
 $r\Delta MN/NM = 127,273 * 11 / 4402 = 0,318 \%$
 $r\Delta ON/NM = 0,3188 * 4402 / 5986 = \mathbf{0,234 \%}$

V roce 2011 došlo vlivem poklesu nákladů na pojistné na sociální pojištění k poklesu celkových osobních nákladů o 0,27 % a vlivem nárůstu nákladů na náhrady mzdy došlo k nárůstu celkových osobních nákladů firmy o 0,23 %.

Rok 2012: $r\Delta PSZ/PSP = 13,994 * 1079 / 1468 = 10,286 \%$
 $r\Delta ON/PSP = 10,286 * 1468 / 5998 = \mathbf{2,518 \%}$
 $r\Delta MN/NM = 68 * 25 / 4259 = 0,399 \%$
 $r\Delta ON/NM = 0,399 * 4259 / 5998 = \mathbf{0,283 \%}$

V roce 2012 vlivem nárůstu nákladů na pojistné na sociální pojištění došlo k nárůstu celkových osobních nákladů o 2,52 % a vliv nárůstu nákladů na náhrady mzdy vedl k nárůstu celkových osobních nákladů firmy o 0,28 %.

9 Identifikace dopadů přímých i nepřímých nákladů, spojených s dávkami nemocenského pojištění na výsledek hospodaření vybraného podnikatelského subjektu

Výsledek hospodaření je důležitou informací z hlediska posouzení hospodářské situace podniku, zjištění stavu majetků, závazků a pohledávek, výše nákladů a výnosů. Účetní výsledek hospodaření je podkladem pro stanovení daně z příjmů, posouzení celkové ekonomické situace z hlediska externích uživatelů jako jsou banky, pojišťovny, akcionáři, finanční úřad nebo veřejnost.

Výsledek hospodaření se zjišťuje porovnáním nákladů vynaložených na provedení konkrétních výkonů a výnosů za tyto výkony. V závislosti na výši nákladů a výnosů může mít charakter zisku nebo ztráty. Výsledek hospodaření je v ekonomice a účetnictví názvem pro rozdíl mezi výnosy a náklady podniku. Pokud jsou výnosy vyšší než náklady představuje zisk, pokud jsou nižší představuje výsledek hospodaření ztrátu podniku za určité účetní období. Výše zisku je pak součástí ukazatelů ekonomické efektivnosti podniku a je nástrojem hmotné zainteresovanosti (podíly na zisku, dividendy). Zisk je také zdrojem dalšího financování podniku z vlastních zdrojů.

9.1 Analýza výsledku hospodaření firmy evocati s.r.o.

Na základě údajů předložených účetních výkazů zejména výkazů zisků a ztrát, bylo zjištěno, že firma evocati s.r.o. dosahovala v jednotlivých letech své existence zisku, který má klesající trend (viz Tabulka č. 18). Změny zisku jsou ovlivněny především změnami tržeb a nákladů v jednotlivých letech. Zisk, který je vrchovým ukazatelem, je rozložen pomocí aditivní vazby mezi dílčími ukazateli, kterými jsou tržby a náklady:

$$\text{Zisk před zdaněním} = \text{Tržby} - \text{Náklady}.$$

Tabulka č. 17: *Vývoj výsledku hospodaření firmy v letech 2008 až 2012 v tis. Kč:*

Rok	2008 (6 měsíců)	2009	2010	2011	2012
Zisk před zdaněním (EBT)	332	801	503	320	199
Tržby (T)	7322	25316	24521	30031	36921
Náklady (N)	6990	24515	24018	29711	36722

Zdroj: Vlastní zpracování.

Klesající trend zisku potvrzují i absolutní změny výsledku hospodaření firmy, které jsou v jednotlivých letech záporné.

Tabulka č. 18: *Absolutní změny výsledku hospodaření firmy v tis. Kč:*

Rok	2010	2011	2012
Δ EBT	-298	-183	-121
Δ T	-795	5510	6890
Δ N	-497	5693	7011

Zdroj: Vlastní zpracování

V roce 2010 oproti roku 2009 došlo k poklesu zisku o 298 tis. Kč, což bylo způsobeno vlivem změny nebo-li poklesem tržeb o 795 tis. Kč, který byl redukován poklesem nákladů o 497 tis. Kč. V roce 2011 oproti roku 2010 pokles zisk o 183 tis. Kč, a to vlivem nárůstu tržeb vzrostl zisk o 5510 tis. Kč a vlivem nárůstu nákladů poklesl o 5693 tis. Kč. V roce 2012 opět zisk poklesl, a to o 121 tis. Kč, z toho vlivem zvýšení tržeb vzrostl o 6890 tis. Kč a vlivem nárůstu nákladů poklesl o 7011 tis. Kč.

Relativní změny výsledku hospodaření firmy vyjadřují pokles výsledku hospodaření v jednotlivých letech v procentech. Relativní změny tržeb a nákladů nám udávají procentní změny těchto ukazatelů v jednotlivých letech.

Tabulka č. 19: *Relativní změny výsledku hospodaření firmy:*

Rok	2010	2011	2012
$r\Delta$ EBT	-37,203 %	-36,382 %	-37,81%
$r\Delta$ T	-3,14 %	22,4705 %	22,94%
$r\Delta$ N	-2,027 %	23,7031 %	23,60%

Zdroj: Vlastní zpracování

V roce 2010 oproti roku 2009 poklesl výsledek hospodaření firmy o 37,2 %, v roce 2011 oproti roku 2010 o 36,38 % a v roce 2012 oproti předcházejícímu roku o 37,81 %.

Vlivy relativních změn dílčích ukazatelů na relativní změny zisku:

Rok 2010: $r\Delta T = (24521 - 25316)/25316 \cdot 100 = -3,14 \%$

$$r\Delta EBT/T = -3,14 \cdot 25316/801 = \mathbf{-99,25 \%$$

$$r\Delta N = (24018 - 24515)/24515 \cdot 100 = -2,03 \%$$

$$r\Delta EBT/N = -2,03 \cdot 24515/801 = \mathbf{-62,05 \%$$

kde je: $r\Delta T$ – relativní změna tržeb, $r\Delta EBT/T$ – relativní změna zisku vlivem změny tržeb, $r\Delta N$ – relativní změna nákladů a $r\Delta EBT/N$ – relativní změna zisku vlivem změny nákladů.

V roce 2010 oproti roku 2009 poklesl zisk vlivem poklesu tržeb o 99,25 % a vzrostl vlivem poklesu nákladů o 62,05 %.

Rok 2011: $r\Delta T = (30031 - 24521)/24521 \cdot 100 = 22,47 \%$

$$r\Delta EBT/T = 22,47 \cdot 24521/503 = \mathbf{1095,43 \%$$

$$r\Delta N = (29711 - 24018)/24018 \cdot 100 = 23,7 \%$$

$$r\Delta EBT/N = 23,7 \cdot 24018/503 = \mathbf{1131,81 \%$$

V roce 2011 vzrostl zisk v důsledku nárůstu tržeb o 1095,43 % a zároveň poklesl vlivem nárůstu nákladů o 1131,81 %.

Rok 2012: $r\Delta T = (36921 - 30031)/30021 \cdot 100 = 22,94 \%$

$$r\Delta EBT/T = 22,94 \cdot 30031/320 = \mathbf{2153,13 \%$$

$$r\Delta N = (36722 - 29711)/29711 \cdot 100 = 23,60 \%$$

$$r\Delta EBT/N = 23,6 \cdot 29711/320 = \mathbf{2190,94 \%$$

V roce 2012 oproti předcházejícímu roku vzrostl zisk v důsledku nárůstu tržeb o 2153,13 % a zároveň poklesl vlivem nárůstu celkových nákladů o 2190,94 %.

9.2 Přímé a nepřímé náklady spojené s dávkami nemocenského pojištění z hlediska výsledku hospodaření firmy

Přímé náklady (Direct Costs), jsou náklady, které jsou přímo přiřaditelné k jednotlivým výkonům (výrobkům, službám apod.) bez jejich soustředování a dalšího rozpočítávání. Jsou to takové náklady, které lze jednoznačně přiřadit konkrétnímu nákladovému objektu: přímé náklady na výrobek (spotřeba materiálu na výrobu, prodejní náklady, náklady na jeho propagaci) nebo přímé náklady na člověka (např. mzdové náklady, cestovní náklady, náklady na auto nebo mobilní telefon). Za přímé náklady firmy spojené s dávkami nemocenského pojištění, které mají vliv na výsledek hospodaření firmy, lze považovat zejména náklady na náhrady mzdy v případě pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnanců firmy. A to proto, že lze tyto náklady přiřadit jednotlivým nepřítomnostem zaměstnanců v práci a lze určit výši těchto nákladů na 1 pracovní neschopnost nebo karanténu zaměstnance (viz Tabulka č. 20).

Náhrada mzdy je zaměstnancům v pracovní neschopnosti nebo karanténě vyplácena v době, kdy zaměstnanec podle zákona o nemocenském pojištění nemá zatím nárok na výplatu dávek nemocenského pojištění tj. od roku 2009 do konce roku 2010 po dobu prvních 14-ti dní nemoci a od počátku roku 2011 po dobu prvních 21 dní. Jedním z cílů novely zákona od 1. 1. 2009 byl pokles pracovních neschopností zaměstnanců a přenos části nákladů s nimi spojených na zaměstnavatele. Ve vybraném podnikatelském subjektu byl výsledkem novely výrazný pokles počtu pracovních neschopností v roce 2010, v následujících letech docházelo opět k jejich pozvolnému nárůstu. Významnější vliv měla novela na náklady firmy, kdy v jejím důsledku dochází ke skokovému nárůstu těchto nákladů, v roce 2011 až o 52,7 %.

Tabulka č. 20: *Vývoj nákladů firmy na náhrady mzdy v letech 2009 až 2012 v tis. Kč:*

Rok	2009	2010	2011	2012
Náhrada mzdy	36	11	25	42
Počet nemocí	11	4	6	9
Náhrada mzdy/ 1 nemoc	3,27	2,75	4,2	4,7

Zdroj: Vlastní zpracování

Nepřímé náklady (Indirect Costs), jsou náklady, které nelze přímo přiřadit k určitému výkonu (výrobku, službě nebo jiné činnosti podniku), nýbrž je nutné je určitým způsobem rozpočítávat. Jsou to takové náklady, které nelze přiřadit, nebo nemohou být sledovány z hlediska konkrétního nákladového objektu. Za nepřímé náklady firmy, které souvisí s dávkami nemocenského pojištění a které mají zároveň vliv na výsledek hospodaření, můžeme považovat pojistné na sociální pojištění, které je povinen hradit zaměstnavatel za své zaměstnance mimo jiné i pro případ jejich pracovní neschopnosti nebo karantény. Náklady na pojistné na sociální pojištění nelze přímo přiřadit jednotlivým pracovním neschopnostem nebo karanténám. Jelikož by bylo velmi obtížné zjišťovat, jaká část zaplaceného pojistného na sociální pojištění (přesněji pojistného na nemocenské pojištění, které je jeho součástí) byla vyplacena na dávkách nemocenského pojištění zaměstnancům firmy. I přesto musí tyto náklady firma hradit, bez ohledu na to, zda budou nebo nebudou ku prospěchu firmy nebo jejím zaměstnancům, která je odvedla. Tyto náklady lze rozpočítat například na 1 zaměstnance (viz Tabulka č. 21). Vzhledem k tomu, že firma evocati s.r.o. odváděla od roku 2009 po celou dobu na sociální pojištění 25 % z vyměřovacího základu, jsou pohyby nebo změny výše těchto nákladů způsobeny zejména pohybem mzdových nákladů na zaměstnance (tzn. zvyšováním nebo snižováním mezd zaměstnanců).

Tabulka č. 21: *Vývoj nákladů firmy na pojistné na sociální zabezpečení v letech 2009 až 2012 v tis. Kč:*

Rok	2009	2010	2011	2012
Pojistné na sociální pojištění	1183	1095	1079	1230
Počet zaměstnanců	19	22	22	24
Pojistné na soc.poj./ 1 zaměstnance	62,3	49,8	49,1	51,25

Zdroj: Vlastní zpracování

9.3 Vliv přímých a nepřímých nákladů spojených s dávkami nemocenského pojištění na výsledek hospodaření firmy

Vliv absolutních změn přímých a nepřímých nákladů na výsledek hospodaření firmy je dán přímo těmito absolutními změnami. Pokud je absolutní změna těchto nákladů kladná vede k poklesu výsledku hospodaření a naopak.

V roce 2010 došlo vlivem poklesu nákladů na náhrady mzdy a zároveň nákladů na pojistné na sociální zabezpečení ke zvýšení výsledku hospodaření. V roce 2011 vlivem nárůstu nákladů na náhrady mzdy k poklesu výsledku hospodaření a vlivem poklesu nákladů na pojistné na sociální pojištění k jeho nárůstu. V roce 2012 došlo jak k nárůstu pojistného na sociální pojištění, tak k nárůstu nákladů na náhrady mzdy, což mělo za následek pokles výsledku hospodaření za tento rok.

Vliv změn nákladů na náhrady mzdy a nákladů na pojistné na sociální pojištění v relativním vyjádření na výsledek hospodaření lze vyjádřit pomocí součinů vlivů změn těchto nákladů v relativním vyjádření na celkové náklady firmy a poměru celkových nákladů a výsledku hospodaření firmy v příslušném období. Vliv změn těchto nákladů na celkové náklady firmy, pak prostřednictvím jejich vlivu na osobní náklady v relativním vyjádření.

Rok 2010: 1) vliv na celkové náklady firmy:

$$r\Delta CN/NM = -0,38\% * 6612/24515 = -0,102\%$$

$$r\Delta CN/PSP = -1,33\% * 6612/24515 = -0,359\%$$

2) vliv na výsledek hospodaření:

$$r\Delta EBT/NM = -(-0,102) * 24515/801 = +3,122\%$$

$$r\Delta EBT/PSP = -(-0,359) * 24515/801 = +10,987\%$$

kde je: $r\Delta CN/NM$ – relativní změna celkových nákladů vlivem změny nákladů na náhrady mzdy, $r\Delta CN/PSP$ – relativní změna celkových nákladů vlivem změny nákladů na pojistné na sociální pojištění, $r\Delta EBT/NM$ – relativní změna zisku vlivem změny nákladů na náhrady mzdy a $r\Delta EBT/PSP$ – relativní změna zisku vlivem změny nákladů na pojistné na sociální pojištění.

V roce 2010 oproti roku 2009 vedl pokles nákladů na náhrady mzdy o 69,44 % k nárůstu výsledku hospodaření o 3,12 % a pokles nákladů na pojistné o 7,44 % k nárůstu o 10,99 %. Jeho celkový pokles byl způsoben poklesem tržeb.

Rok 2011: *1) vliv na celkové náklady firmy:*

$$r\Delta CN/NM = 0,23 * 5986 / 24018 = 0,058 \%$$

$$r\Delta CN/PSP = -0,27 * 5986 / 24018 = -0,067 \%$$

2) vliv na výsledek hospodaření:

$$r\Delta EBT/NM = -(0,058) * 24018 / 503 = -2,783 \%$$

$$r\Delta EBT/PSP = -(-0,067) * 24018 / 503 = +3,181 \%$$

V roce 2011 oproti roku 2010 došlo vlivem nárůstu nákladů na náhrady mzdy o 127,27 % k poklesu výsledku hospodaření o 2,78 % a vlivem poklesu nákladů na pojistné na sociální zabezpečení o 1,46 % došlo k jeho nárůstu o 3,181 %. Výsledek hospodaření v tomto roce opět zaznamenal celkový pokles, což bylo způsobeno, tím že nárůst tržeb byl menší než nárůst celkových nákladů.

Rok 2012: *1) vliv na celkové náklady firmy:*

$$r\Delta CN/NM = 0,28 * 5998 / 29711 = 0,057 \%$$

$$r\Delta CN/PSP = 2,52 * 5998 / 29711 = 0,508 \%$$

2) vliv na výsledek hospodaření:

$$r\Delta EBT/NM = -(0,057) * 29711 / 320 = -5,292 \%$$

$$r\Delta EBT/PSP = -(0,508) * 29711 / 320 = -47,166 \%$$

V roce 2012 oproti roku 2011 vzrostly náklady na náhrady mzdy (o 68 %) a zároveň náklady na pojistné na sociální pojištění (o 13,99 %), v důsledku toho poklesl výsledek hospodaření za tento rok o 5,29 % vlivem nárůstu nákladů na náhrady mzdy a o 47,17 % vlivem nárůstu nákladů na pojistné. Výsledek hospodaření v roce 2012 celkově poklesl o 37,81 % ze stejného důvodu jako v předchozím roce, tj. že nárůst tržeb byl opět menší než nárůst nákladů.

9.4 Vliv dávek nemocenského pojištění na výsledek hospodaření firmy

Dávky nemocenského pojištění jsou, jak již bylo uvedeno v úvodní části, v případě pracovního poměru vypláceny zaměstnancům prostřednictvím okresní správy sociálního zabezpečení. Vypláceny jsou, pokud se zaměstnanec v důsledku nepříznivého zdravotního stavu ocitne v pracovní neschopnosti nebo karanténě, a to po uplynutí lhůty, po kterou je vyplácena zaměstnanci náhrada mzdy jeho zaměstnavatelem. V době kdy jsou zaměstnanci vypláceny dávky nemocenského pojištění, nevznikají zaměstnavateli žádné finanční závazky vůči tomuto zaměstnanci, což ovšem neznamená, že tato skutečnost nemá vliv na jeho podnikání a zejména na výsledek hospodaření firmy. V tomto případě nedochází sice k nárůstu celkových nákladů firmy (naopak k úspoře), ale to, že zaměstnanec po dobu nemoci nemůže vykonávat svoji práci, může firmě způsobit pokles výnosů o výnosy, které by byly tímto zaměstnancem dosaženy.

Tabulka č. 22: *Denní tržby a náklady firmy evocati s.r.o. v letech 2009 až 2012*

v tis. Kč:

Rok	2009	2010	2011	2012
Zisk před zdaněním (EBT) na den	3,19	1,99	1,26	0,79
Tržby na den	100,86	96,92	118,70	146,51
Náklady na den	97,67	94,93	117,43	145,72

Zdroj: Vlastní zpracování

V Tabulce č. 22 uvádím tržby, náklady a z nich vyplývající výsledek hospodaření na 1 pracovní den firmy evocati s.r.o. jejichž předpokladem je, že budou pracovat všichni zaměstnanci, které firma v daném roce zaměstnává.

Výpočet poklesu výsledku hospodaření připadajícího na 1 pracovní den v důsledku pracovní neschopnosti jednoho zaměstnance, při které vznikl zaměstnanci nárok na výplatu dávek nemocenského pojištění v tis. Kč:

Rok	EBT	Tržby	Náklady
2009	0,17	100,86/19=5,31	97,67/19=5,14
2010	0,09	96,92/22=4,41	94,93/22=4,32
2011	0,06	118,70/22=5,4	117,43/22=5,34
2012	0,03	146,51/24=6,1	145,72/24=6,07

Vlastní zpracování

Pokud by v roce 2009 zaměstnanec v pracovní neschopnosti pobíral 1 den dávky nemocenského pojištění, firma by ušetřila na nákladech 5,14 tis. Kč, ale klesly by i tržby o 5,31 tis. Kč a výsledek hospodaření o 0,17 tis. Kč za den. V roce 2010 by náklady klesly o 4,32 tis. Kč a tržby o 4,41 tis. Kč, zisk pak následně o 0,09 tis. Kč. V roce 2011 by došlo k poklesu nákladů o 5,34 tis. Kč, poklesu tržeb o 5,4 tis. Kč a poklesu zisku o 0,06 tis. Kč. A v roce 2012 by náklady klesly o 6,07 tis. Kč, tržby o 6,1 tis. Kč a výsledek hospodaření o 0,03 tis. Kč.

Vliv 20 denní výplaty dávek nemocenského pojištění (DNP) na roční výsledek hospodaření firmy v tis. Kč (výpočet):

Rok	2009	2010	2011	2012
EBT	801	503	320	199
EBT při výplatě DNP	797,64	501,19	318,85	198,34
Rozdíl	3,36	1,81	1,15	0,66

Vlastní zpracování

Vlivem výplaty dávek nemocenského pojištění za 20 pracovních dní pracovní neschopnosti jednoho zaměstnance firmy poklesl v roce 2009 výsledek hospodaření o 3,36 tis. Kč, v roce 2010 o 1,81 tis. Kč, v roce 2011 o 1,15 tis. Kč a v roce 2012 o 0,66 tis. Kč. Na základě uvedených dat můžeme konstatovat, že vliv dávek nemocenského pojištění na výsledek hospodaření se v jednotlivých letech liší, a to v závislosti na výši výsledku hospodaření, kterého firma v jednotlivých letech dosáhla. V roce 2009 poklesl výsledek hospodaření o 0,42 %, v roce 2010 o 0,36 %, v roce 2011 o 0,36 % a v roce 2012 o 0,33 %.

Předcházející příklad vychází ze skutečnosti, že pokud je zaměstnanec v pracovní neschopnosti, jeho práci nevykonává jiný pracovník, ani není jeho práce rozdělena

mezi ostatní zaměstnance, tudíž poklesnou i náklady na materiál, který daný zaměstnanec během své práce spotřebovává apod.. Ve skutečnosti, by firma musela situaci nepřítomnosti zaměstnance v práci řešit. Buď by najala jiného pracovníka např. na základě dohody o provedení práce nebo prostřednictvím agentury. Což by do určité míry vedlo k nárůstu nákladů firmy, ale na druhou stranu by firma nepřišla o očekávané tržby. V tomto případě by zisk poklesl o něco méně, než je uvedeno v příkladu, nebo by se naopak zvýšil (viz příklad v Kapitole 7). Výše poklesu zisku vlivem výplaty dávek nemocenského pojištění je také závislá na druhu činnosti firmy a na době, ve které byl zaměstnanec firmy v pracovní neschopnosti. Pokud se jedná o firmu, jejíž hlavní činnost je vykonávána venku (jako firma *evocati s.r.o.*), pak je pravděpodobné, že pracovní neschopnost zaměstnance v zimním období je pro firmu „ideálním řešením“. Jelikož v tomto období firma nedosahuje tak vysokých tržeb a je třeba snižovat náklady. Úspora nákladů, a to zejména nákladů osobních, která je způsobena výše uvedenou výplatou dávek nemocenského pojištění zaměstnancům firmy, je potom ze strany zaměstnavatele velmi vítána. Další významnou skutečností pro velikost vlivu výplaty dávek nemocenského pojištění na výsledek hospodaření firmy je také kvalifikace a pracovní zařazení zaměstnance, kterému nárok na výplatu těchto dávek vznikl. Daleko větší změna nákladů souvisejících se zaměstnáváním zaměstnanců, ale i tržeb nastane, pokud bude v pracovní neschopnosti finanční ředitel než pracovník pracovní čety. Je to způsobeno tím, že finanční ředitel má téměř 3 násobně vyšší hrubou měsíční mzdu než běžný zaměstnanec firmy. Z tohoto vyplývá, že pracovní neschopnost zaměstnance s vyšší mzdou vede k vyšší úspoře nákladů, ale zároveň i k vyššímu poklesu tržeb, jelikož jednou z činností např. finančních ředitelů je činit kroky, které vedou ke schvalování a uzavírání smluv týkajících se zakázek firmy. Pokud nebude finanční ředitel přítomen v práci, může firma přijít o řadu příležitostí k zvýšení svých tržeb, jelikož sehnat dostatečně kvalifikovanou náhradu je daleko obtížnější než sehnat náhradu za pracovníka s nižší kvalifikací. Proto pracovní neschopnost zaměstnance s nižší kvalifikací vede k nižší úspoře nákladů souvisejících se zaměstnáváním zaměstnanců, ale i tržeb.

Příklad poklesu nákladů firmy evocati s.r.o. vlivem výplaty dávek nemocenského pojištění za jeden měsíc v roce 2012 (výpočet):

Firma evocati s.r.o. zaměstnává 1 finančního ředitele a několik zaměstnanců, kteří přímo vykonávají pracovní činnosti firmy (viz Kapitola 7). Průměrný hrubý měsíční příjem finančního ředitele firmy činí 51540,-- Kč. Průměrný hrubý měsíční příjem běžného pracovníka činí 20160,-- Kč.

Finanční ředitel: $51540 * 0,25 = 12885,--$ Kč (pojistné na sociální pojištění)

Běžný zaměstnanec: $20160 * 0,25 = 5040,--$ Kč (pojistné na sociální pojištění)

Měsíční výplata dávek nemocenského pojištění u finančního ředitele vede k poklesu mzdových nákladů o 51540,-- Kč a k poklesu pojistného na sociální pojištění ve výši 12885,-- Kč. U běžného zaměstnance s nižší kvalifikací vede k poklesu mzdových nákladů pouze o 20160,-- Kč a k poklesu pojistného na sociální pojištění ve výši Kč 5040,-- Kč. Vliv dávek na celkové náklady je stejný jako vliv na mzdové náklady, a to pokles o 51540,-- Kč, pokud je nemocen finanční ředitel, nebo 20160,-- Kč, pokud je nemocen běžný zaměstnanec.

Denní průměrný hrubý měsíční výdělek finančního ředitele: 2456,-- Kč

Výše dávek nemocenského pojištění za jeden kalendářní měsíc finančního ředitele: 24371,-- Kč $((838 * 0,9 + 419 * 0,6 + 1199 * 0,3) * 0,6)$

Pokles hrubého měsíčního výdělku: $51540 - 24371 = 27169,--$ Kč

Denní průměrný hrubý měsíční výdělek běžného zaměstnance: 960,-- Kč

Výše dávek nemocenského pojištění za jeden kalendářní měsíc běžného pracovníka:

14894,-- Kč $((838 * 0,9 + 122 * 0,6) * 0,6)$

Pokles hrubého měsíčního výdělku: $20160 - 14894 = 5266,--$ Kč

Vzhledem k tomu, že pokles hrubého měsíčního výdělku finančního ředitele je vlivem jeho pracovní neschopnosti více než polovina jeho pravidelného výdělku dá se předpokládat, že jeho pracovní neschopnost nebude tak častá jako pracovní neschopnost běžného zaměstnance, jehož výdělek poklesne pouze o $\frac{1}{4}$. Pokud finanční ředitel během pracovní neschopnosti zaměstnance vybere vhodnou alternativní možnost realizace zakázek firmy, pak může dosáhnout i vyššího zisku, než by bylo dosaženo prostřednictvím nemocného pracovníka.

Vzhledem k tomu, že pracovní neschopnost zaměstnance a výplata dávek nemocenského pojištění má také s určitým časovým zpožděním vliv na jeho průměrný hrubý hodinový výdělek, který je základem pro výpočet náhrad mzdy v následujících obdobích, a to jak náhrad mzdy v případě pracovních neschopností nebo karantén, tak náhrad mzdy při čerpání dovolené apod., povede výplata dávek nemocenského pojištění k další úspoře nákladů souvisejících se zaměstnáváním zaměstnanců. A to proto, že nižší průměrný hrubý hodinový výdělek znamená pro zaměstnavatele zároveň nižší osobní náklady na zaměstnance.

Na základě výše zmíněných skutečností a příkladů je možné dospět k závěru, že změny legislativy v oblasti dávek nemocenského pojištění, tím mám na mysli především prodloužení lhůty pro výplatu těchto dávek, snižuje možnost podnikatelským subjektům využít úspory nákladů a dalších pozitivních vlivů souvisejících s touto problematikou. Jelikož běžné pracovní neschopnosti (např. chřipka apod.), které se vyskytují mezi pracovními neschopnostmi zaměstnanců nejčastěji, jsou zpravidla kratší než 21 dní.

Výsledek hospodaření (zisk) je jedním z absolutních ukazatelů, který slouží k posuzování ekonomické situace firmy a je důležitou součástí řady poměrových ukazatelů, které jsou hodnoceny v rámci finančních analýz. Pokles zisku vlivem vývoje dávek nemocenského pojištění má tudíž vliv i na externí pohled firmy, tzn. na chování bank, investorů a dalších uživatelů finančních analýz vůči hodnocenému podnikatelskému subjektu, což může pro firmu znamenat méně zakázek a možností, které by naopak výsledek hospodaření zvýšili.

10 Závěr

Nemocenské pojištění, jako součást sociálního zabezpečení, zajišťuje ekonomicky aktivní občany v případě, že dopad sociálních událostí jim znemožňuje vykonávat výdělečnou činnost. V takovýchto případech jsou občanům, po splnění všech podmínek, vypláceny dávky, které jim mají alespoň částečně vynahradit dočasnou ztrátu příjmu z ekonomické činnosti. Z nemocenského pojištění jsou vypláceny čtyři druhy dávek: nemocenské, ošetrovné, peněžitá pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Účastníky nemocenského pojištění se zaměstnanci stávají automaticky na základě právních skutečností stanovených zákonem (výše započitatelného příjmu, délka pracovněprávního poměru, místo výkonu práce) a osoby samostatně výdělečně činné dobrovolně na základě přihlášky k účasti na pojištění. I přestože pojištěnec splní všechny podmínky účasti na nemocenském pojištění, neznamená to, že mu automaticky s danou sociální událostí vzniká nárok na dávku nemocenského pojištění. Jedná se hlavně o vznik nároku na dávku nemocenského, kde musí být navíc splněna podmínka trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény déle než 21 kalendářních dní. Do konce roku 2010 to bylo pouze 14 kalendářních dní a do 31. 12. 2008 dokonce podmínka trvání nemoci pro vznik nároku na dávku nebyla vůbec. Toto je důsledek změn v oblasti dávek nemocenského pojištění, které jsou prováděny každoročně. Někdy pouze změnou redukčních hranic, někdy změnou radikálnější (např. novelou zákona).

Hlavním cílem těchto změn je omezit zneužívání dávek zaměstnanci, jelikož výsledkem těchto změn má být větší tlak ze strany zaměstnavatelů na zaměstnance, kteří usilují o snížení nemocnosti, což by mělo vést ke snížení výdajů na dávky nemocenského pojištění a tudíž i celkových státních výdajů. Podle údajů České správy sociálního zabezpečení k poklesu nemocí i výdajů na dávky nemocenského pojištění skutečně došlo (viz KRUTSKÁ, Jana: Vývoj dočasné pracovní neschopnosti. *Národní pojištění*. 2012, č. 12, s. 9 – 13. ISSN 0323-2395.). Tlak zaměstnavatelů je vyvolán tím, že tyto změny na druhé straně působí na náklady firem, které souvisí se zaměstnáváním zaměstnanců, tzn., že v době od počátku pracovní neschopnosti nebo karantény do doby vzniku nároku na dávku nemocenského pojištění vyplácí zaměstnavatelé svým zaměstnancům náhradu mzdy.

Prodlužování lhůty pro vznik nároku na dávku nemocenského pojištění, pak pro zaměstnavatele znamená vyšší náklady v případě nemoci zaměstnance. Nákladem pro zaměstnavatele je také samozřejmě pojistné na sociální pojištění respektive na nemocenské pojištění, které je zaměstnavatel povinen odvádět do státního rozpočtu za každého zaměstnance, kterého zaměstnává na základě již dříve zmíněných podmínek.

Je pak na místě, že si řada firem může klást otázku, zda je pro ni výhodnější realizovat své činnosti prostřednictvím zaměstnanců, či zvolit některou z možných alternativních možností nebo jejich kombinace. Situaci realizace vybrané činnosti firmy pomocí alternativních možností jsem nastínila v úvodní kapitole praktické části práce. Kdy na základě výsledků provedené simulace mohu konstatovat, že některé alternativní možnosti realizace činností firem mohou skutečně vést k poklesu nákladů firem a tudíž i vyššímu zisku. Otázkou je však, zda takto poskytované služby dosahují stejné kvality, jako služby poskytované zaměstnanci firmy. Jelikož motivací zaměstnanců je jejich hmotná zainteresovanost, která je základem jejich existence (jak se říká: *„peníze nejsou všechno, ale bez nich to nejde“*). Tuto zainteresovanost jim však může poskytnout pouze firma, která dosahuje dostatečných výnosů, aby byla schopna hradit náklady související s jejich zaměstnáváním. Kritériem dostatečných výnosů je samozřejmě i dobré jméno firmy, kterého může dosáhnout také vyšší kvalitou poskytovaných služeb, na níž se zaměstnanci podílejí.

Vliv změn zákona o nemocenském pojištění jsem se snažila identifikovat analýzou osobních nákladů firmy a jejich položek, mezi něž patří i náhrada mzdy a pojistné na sociální pojištění zaměstnanců, které s pracovní neschopností zaměstnanců souvisí. Od roku 2009 docházelo, jak k nárůstu nákladů na náhrady mzdy, tak k nárůstu nákladů na pojistné na sociální pojištění (což je spíše výsledek změn hrubých mezd zaměstnanců), a poté i k následnému nárůstu nákladů osobních. Analýzou osobních nákladů a jejich položek jsem dospěla k závěru, že vliv těchto nákladů na celkové náklady firmy, které ovlivňují výši výsledku hospodaření (zisku), nejsou zdaleka zanedbatelné. A proto jsou také častým tématem řady diskusí v médiích a článků v časopisech či novinách. Přenesení kontroly dodržování léčebných režimů zaměstnanců na zaměstnavatele mělo vést k výraznému snížení počtu pracovních neschopností a tudíž i nákladů s nimi spojených. K mírnému poklesu sice došlo, ale zpravidla to nebylo vlivem kontroly zaměstnavatelů, ale

poklesem příjmů zaměstnanců, ke kterému došlo na základě zavedení náhrady mzdy a sjednocením sazby při výplatě dávek nemocenského pojištění. Dokonce podle informací, které jsem získala od vybraného podnikatelského subjektu, mohu konstatovat, že dochází opět k jejich pozvolnému nárůstu, a to zejména u zaměstnanců s nižšími příjmy.

Na závěr práce jsem na základě analýzy vlivu výplaty dávek nemocenského pojištění na výsledek hospodaření firmy zjistila, že pracovní neschopnost zaměstnance nemusí mít výsledek hospodaření pouze negativní dopad. Za pozitivní lze považovat například to, že v době pracovní neschopnosti zaměstnance přijme firma levnější pracovní sílu, aniž by přišla o své tržby, přičemž její stávající zaměstnanec je zajištěn dávkami nemocenského pojištění, což platí zejména u zaměstnanců s nižší kvalifikací. Z tohoto plyne, že výše vlivu dávek nemocenského pojištění a pracovních neschopností jako takových závisí také na struktuře zaměstnanců, kteří ve firmě pracují. V našem případě je převažující část zaměstnanců s nižším vzděláním a tudíž i nižší mzdou, a proto nejsou úspora nákladů a pokles tržeb, tak významné. Dalším pozitivem může být pracovní neschopnost zaměstnance mimo sezónu, kdy firma nemá dostatečné tržby, aby kryla dosavadní osobní náklady na zaměstnance. Tato skutečnost jí pak umožní se vyhnout radikálnějších způsobům úspory nákladů na zaměstnance např. propouštění.

Vzhledem k výše uvedeným skutečnostem je možné říci, že změny v oblasti dávek nemocenského pojištění, a to zejména důsledkem novely zákona od 1. 1. 2009, vedou k zvyšování nákladů firem a snižují možnost firem využívat výhod, které jsou s jejich výplatou spojeny. Do konce roku 2008 byly vypláceny dávky nemocenského pojištění od 4. dne pracovní neschopnosti zaměstnance, tzn., že zaměstnavatelé neměli žádné přímé náklady, které souvisejí s pracovními neschopnostmi zaměstnanců a mohli tak okamžitě reagovat a hledat případnou dočasnou náhradu za nemocného zaměstnance. Čímž mohli eliminovat případný pokles tržeb způsobený nepřítomností nemocného zaměstnance v práci.

Při zpracování diplomové práce jsem vycházela zejména z aktuálních právních předpisů (zákony a vyhlášky), z odborné literatury a článků na toto téma, z interních materiálů České správy sociálního zabezpečení, z údajů Ministerstva práce a sociálních věcí a z interních materiálů vybraného podnikatelského subjektu.

11 Summary

The topic of my thesis is the development of sickness insurance and its impact on the profit of the company. In my thesis, I will discuss mainly the aforementioned health insurance benefits, which are undoubtedly the most common and the most popular health insurance benefits. The aim is to briefly and yet comprehensively characterize the social security system and focus on the subsystem health insurance. The main goal of this work is to map the changes and development of sickness insurance in the last few years and analyzed on the basis of accounting data provided by a business entity of their influence on the outcome of the company's management through the analysis of individual cost items and cost the company as a whole.

In the theoretical part I will devote the first chapter of social security in general, in the next chapter deals with the social security system in the Czech Republic, its basic subsystems, namely social support, social assistance and social insurance, including health insurance. In the last chapter of the theoretical part will explain in more detail the status of health insurance in the social security system in the Czech Republic. And then describe the system, its purpose, meaning and function, including health insurance benefits.

The first chapter deals with the description of the practical part selected business entity, which the company evocati Ltd. based in Czech Budejovice, especially in terms of staffing structures and revenues and costs of the company in the last few years and the influence of alternatives implementation of its activities, which the company given the legislative conditions used, the cost structure.

In the following chapters analyze the key costs associated with the employment of staff and their absence from work related to health insurance benefits and their impact on the overall cost of the company and its financial results.

In the last part of my work using vertical analysis will assess the impact of the payment of health insurance benefits for profit company.

The aim of this work is to give a complete overview of how changes in laws and regulations relating to health insurance can affect the profit of the company.

12 Seznam použitých zdrojů

Seznam odborné literatury:

1. KAHOUN, V. a kol.: *Sociální zabezpečení*. 1. vydání, Nakladatelství Triton, Praha, 2009. ISBN 978-80-7387-346-2
2. KAHOUN, V.: *Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti*. ZSF Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, České Budějovice, 1999. ISBN 80-7040-340-3.
3. KODROVÁ, J., SCHMIED, Z.: *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě 2011*. 3. aktualizované vydání. ANAG, Olomouc, 2011. ISBN 978-80-7263-631-0.
4. KORDOVÁ, J., SCHMIED, Z.: *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance*. 4 aktualizované vydání, Anag, Olomouc, 2012. ISBN 978-80-7263-719-5.
5. KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*. 4. vydání, ASPI,a.s., Praha, 2007. ISBN 978-80-357-276-1.
6. MAREK, P. a kol.: *Studijní průvodce financemi podniku*. 2. aktualizované vydání, EKOPRESS, Praha, 2009. ISBN 978-80-86929-49-1.
7. PŘIB, J.: *Nemocenské pojištění v praxi 2009: zákon s výkladem*. Grada Publishing a.s., Praha, 2009. ISBN 978-80-247-1969-6.
8. PŘIB, J.: *Nemocenské pojištění v praxi 2010: zákon s výkladem*. 2. aktualizované vydání. Grada Publishing a.s., Praha, 2010. ISBN 978-80-247-3203-9.
9. RYNEŠ, P.: *Podvojně účetnictví a účetní závěrka 2009*. 9. aktualizované vydání. ANAG, Olomouc, 2009. ISBN 978-80-7263-503-0.
10. SVATOŠOVÁ, J., TRÁVNÍČKOVÁ, J.: *Účtová osnova, české účetní standardy, postupy účtování pro podnikatele 2012*. ANAG, Olomouc, 2012. ISBN 978-80-7263-729-4.
11. VANČUROVÁ, A., LÁCHOVÁ, L.: *Daňový systém ČR 2006 aneb učebnice daňového práva*. 8. vydání, 1. VOX a.s., Praha, 2006. ISBN 80-86324-60-5.

12. ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J.: *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2009*. 2. aktualizované vydání, Anag, Olomouc, 2009. ISBN 978-80-7263-488-0.
13. ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J.: *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2010*. 3. aktualizované vydání, Anag, Olomouc, 2010. ISBN 978-80-7263-566-5.
14. ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB, J.: *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2011*. 4. aktualizované vydání, Anag, Olomouc, 2011. ISBN 978-80-7263-642-6.
15. ŽENÍŠKOVÁ, M.: *Pojistné na sociální zabezpečení s komentářem a příklady k 1.1.2011*. 3. aktualizované vydání, Anag, Olomouc, 2011. ISBN 978-80-7263-651-8.
16. ŽENÍŠKOVÁ, M.: *Pojistné na sociální zabezpečení s komentářem a příklady k 1.1.2012*. 4. aktualizované vydání, Anag, Olomouc, 2012. ISBN 978-80-7263-735-5.

Seznam odborných článků:

1. BOLCKOVÁ, Eva: Změny v nemocenském pojištění od 1. června 2010. *Národní pojištění*. 2010, č. 7. ISSN 0323-2395.
2. DANĚK, Antonín: Nemocenské. *Mzdová účetní*. Anag 2011, č. 1, ISSN 1211-1430.
3. JURČÍKOVÁ, Pavlína: Dobrovolné důchodové pojištění. *Národní pojištění*. 2012, č. 3. ISSN 0323-2395.
4. KRUTSKÁ, Jana: Vývoj dočasné pracovní neschopnosti. *Národní pojištění*. 2012, č. 12. ISSN 0323-2395.
5. PŘIB, Jan: K nárokům na dávky nemocenského pojištění v roce 2010. *Práce a mzda*. Wolters Kluwer ČR a. s. 2010, roč. 58, č. 6. ISSN 0032-6208.
6. PŘIB, Jan: Změny v nemocenském pojištění v roce 2012. *Práce a mzda*. Wolters Kluwer ČR a. s. 2012, roč. 60, č. 2. ISSN 0032-6208.

7. ŠUBRT, Bořivoj: Některé změny v obsluze mzdy a platu v roce 2013. *Práce a mzda*. Wolters Kluwer ČR a. s. 2012, roč. 60, č. 12. ISSN 0032-6208.
8. VOŘÍŠEK, Vladimír: Takzvaný předčasný starobní důchod. *Národní pojištění*. 2012, č. 2. ISSN 0323-2395.
9. ŽENÍŠKOVÁ, Marta: Změny v sociálním pojištění od 1. ledna 2011. *Národní pojištění*. 2011, č. 1. ISSN 0323-2395.
10. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr po 1. lednu 2012. *Mzdová účetní*. Anag 2012, č. 2. ISSN 1211-1430.
11. Hlavní změny na podporu rodin s dětmi. *Národní pojištění*. 2011, č. 11. ISSN0323-2395.
12. Pojistné. *Sociální zabezpečení 2011*. EXPODATA-DIDOT s.r.o., Praha, 2011. ISBN 978-80-87039-24-3.
13. Zvoní zaměstnancům hrana? *Národní pojištění*. 2012, č. 8 - 9. ISSN 0323-2395.

Seznam právních předpisů:

1. Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
2. Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů
3. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů
4. Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů
5. Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, v platném znění
6. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
7. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
8. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
9. Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

10. Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

11. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Seznam internetových zdrojů:

1. Ministerstvo práce a sociálních věcí: <http://portal.mpsv.cz/>

2. Česká správa sociálního zabezpečení: <http://www.cssz.cz/>

13 Seznam příloh, tabulek, grafů a obrázků

Seznam příloh:

Příloha č. 1:

Tabulka č. 1: *Vyměřovací základy OSVČ v letech 2012 a 2013* 73

Příloha č. 2:

Tabulka č. 2: *Sazby pojistného na sociální zabezpečení v roce 2012*..... 74

Tabulka č. 3: *Redukce vyměřovacího základu v letech 2012 a 2013*..... 74

Příloha č. 3:

Tabulka č. 4: *Potřebná doba pojištění pro starobní důchod*..... 75

Tabulka č. 5: *Potřebná doba pojištění a dosažení potřebného věku* 75

Příloha č. 4:

Tabulka č. 6: *Vývoj sazeb pojistného na nemocenské pojištění v letech 2008 až 2013*..... 76

Tabulka č. 7: *Redukce denního vyměřovacího základu v letech 2008 až 2013*.... 76

Příloha č. 5:

Tabulka č. 8: *Vývoj sazeb pojistného na sociální a zdravotní pojištění* 77

Příloha č. 6: *Výpočet absolutních a relativních změn osobních nákladů firmy a jejich položek v letech 2010 až 2012* 78

Příloha č. 7: *Výpočet absolutních a relativních změn nákladů souvisejících s nepřítomností zaměstnance v práci v letech 2010 až 2012*..... 79

Příloha č. 8: *Výkaz zisků a ztráty 2008* 80

Příloha č. 9: *Výkaz zisků a ztráty 2009*..... 82

Příloha č. 10: *Výkaz zisků a ztráty 2010*..... 84

Příloha č. 11: *Výkaz zisků a ztráty 2011*..... 86

Příloha č. 12: *Výkaz zisků a ztráty 2012* 88

Seznam tabulek:

Tabulka č. 9: <i>Přehled přepočtených zaměstnanců v letech 2008 až 2012</i>	36
Tabulka č. 10: <i>Výše jednotlivých nákladů firmy souvisejících se zaměstnáváním zaměstnanců v letech 2008 až 2012</i>	41
Tabulka č. 11: <i>Absolutní změny osobních nákladů firmy</i>	42
Tabulka č. 12: <i>Relativní změny osobních nákladů firmy</i>	43
Tabulka č. 13: <i>Řetězové indexy osobních nákladů firmy</i>	44
Tabulka č. 14: <i>Výše nákladů firmy spojených s nepřítomností zaměstnanců</i>	47
Tabulka č. 15: <i>Absolutní změny nákladů spojených s nepřítomností zaměstnanců</i> ..	47
Tabulka č. 16: <i>Relativní změny nákladů spojených s nepřítomností zaměstnanců</i> ..	48
Tabulka č. 17: <i>Vývoj výsledku hospodaření firmy v letech 2008 až 2012</i>	52
Tabulka č. 18: <i>Absolutní změny výsledku hospodaření firmy</i>	52
Tabulka č. 19: <i>Relativní změny výsledku hospodaření firmy</i>	52
Tabulka č. 20: <i>Vývoj nákladů firmy na náhrady mzdy v letech 2009 až 2012</i>	54
Tabulka č. 21: <i>Vývoj nákladů firmy na pojistné na sociální zabezpečení v letech 2009 až 2012</i>	55
Tabulka č. 22: <i>Denní tržby a náklady firmy v letech 2008 až 2012</i>	58

Seznam grafů a obrázků:

Obrázek č. 1: <i>Subsystemy systému sociálního pojištění v České republice</i>	11
Obrázek č. 2: <i>Organizační struktura firmy</i>	37
Graf č. 1: <i>Vývoj výnosů firmy evocati s.r.o. v letech 2008 až 2012</i>	38
Graf č. 2: <i>Vývoj nákladů firmy evocati s.r.o. v letech 2008 až 2012</i>	38

Příloha č. 1:

Tabulka č. 1: *Vyměřovací základy OSVČ v letech 2012 a 2013:*

Rok (v Kč)	2008 (48nás.)	2009 (48nás.)	2010 (72nás.)	2011 (72nás.)	2012 (48nás.)	2013 (48nás.)
Maximální vyměřovací základ	1034880	1130640	1707048	1781280	1206576	1242432
Minimální roční vyměřovací základ HČ	64680	70665	71127	74220	75420	77652
Minimální roční vyměřovací základ VČ	25872	28272	28452	29688	30168	31068
Minimální měsíční vyměřovací základ HČ	5390	5889	5928	6185	6285	6471
Minimální měsíční vyměřovací základ VČ	2156	2356	2371	2474	2514	2589
Minimální záloha HČ	1596	1720	1731	1807	1836	1890
Minimální záloha VČ	639	688	693	723	735	756
Rozhodná částka pro VČ	51744	56532	56901	59374	60329	62122

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha č. 2:

Tabulka č. 2: Sazby pojistného na sociální zabezpečení v roce 2012:

	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	OSVČ	Osoba dobrovolně účastná DP	Zahraniční zaměstnanec
Důchodové pojištění	6,5 %	21,5 % 21,5 % 21,5 %	28 %	28 %	---
Nemocenské pojištění	---	2,3 % 3,3 %	2,3 % dobrovolně	---	2,3 %
Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	---	1,2 % 1,2 %	1,2 %	---	---
Celkem	6,5 %	25 % 26 %* 21,5%**	29,2 % 31,5 % - při účasti na NP	28 %	2,3 %

Zdroj: Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti č. 589/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

* pokud se jedná o zaměstnavatele s průměrným měsíčním počtem zaměstnanců nižším než 26 zaměstnanců a pokud si zaměstnavatel tuto sazbu zvolil v zákonem daném termínu,

** pokud je poplatníkem pouze pojistného na důchodové pojištění.

Tabulka č. 3: Redukce vyměřovacího základu v letech 2012 a 2013:

Vyměřovací základ (měsíční)		Redukce	
2012	2013	2012	2013
do 11 061 Kč	do 11 389 Kč	v plné výši	v plné výši
11 061 - 29 159 Kč	11 389 – 30 026 Kč	částka 11 061 Kč v plné výši, z částky od 11 061 Kč do 29 159 Kč 28 %	částka 11 389 Kč v plné výši, z částky od 11 389 Kč do 30 026 Kč 27 %
29 159 - 100 548 Kč	30 026 – 103 536 Kč	z částky nad 29 159 Kč 16 %, a to do částky 100 548 Kč	z částky nad 30 026 Kč 19 %, a to do částky 103 536 Kč
nad 100 548 Kč	nad 103 536 Kč	8 %	6 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha č. 3:

Tabulka č. 4: *Potřebná doba pojištění pro starobní důchod:*

Potřebná doba pojištění	Rok dosažení důchodového věku
25 let	před rokem 2010
26 let	v roce 2010
27 let	v roce 2011
28 let	v roce 2012
29 let	v roce 2013
30 let	v roce 2014
31 let	v roce 2015
32 let	v roce 2016
33 let	v roce 2017
34 let	v roce 2018
35 let	po roce 2018

Zdroj: Zákon o důchodovém pojištění, č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Tabulka č. 5: *Potřebná doba pojištění a dosažení potřebného věku:*

Potřebný věk pojištěnce	Potřebná doba pojištění
Před rokem 2010 dosažení alespoň 65 let	15 let
V roce 2010 dosažení věku alespoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk stanovený pro muže stejného data narození	16 let
V roce 2011 dosažení věku alespoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk stanovený pro muže stejného data narození	17 let
V roce 2012 dosažení věku alespoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk stanovený pro muže stejného data narození	18 let
V roce 2013 dosažení věku alespoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk stanovený pro muže stejného data narození	19 let
Po roce 2013 dosažení věku alespoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk stanovený pro muže stejného data narození	20 let

Zdroj: Zákon o důchodovém pojištění, č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Příloha č. 4:

Tabulka č. 6: *Vývoj sazeb pojistného na nemocenské pojištění v letech 2008 až 2013:*

Pojištěnci	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Zaměstnanec	1,1 %	--	--	--	--	--
Zaměstnavatel	3,3 %	2,3 %	2,3 %	2,3 % nebo 3,3 %	2,3 % nebo 3,3 %	2,3 % nebo 3,3 %
OSVČ	4,4%	1,4%	1,4 %	2,3 %	2,3 %	2,3 %
Zahraniční zaměstnanci	--	1,4 %	1,4 %	2,3 %	2,3 %	2,3 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č. 7: *Redukce denního vyměřovacího základu v letech 2008 až 2013:*

Rok	Denní vyměřovací základ	Redukce
2008	do 550 Kč	90 %
	od 550 Kč do 790 Kč	60 % z částky převyšující 550 Kč do 790 Kč, k částce nad 790 Kč se nepřihlíží
2009	do 786 Kč	90 %
	od 786 Kč do 1178 Kč	60 % z částky převyšující 786 Kč do 1178 Kč
	od 1178 Kč do 2356 Kč	30 % z částky převyšující 1178 Kč do 2356 Kč, k částce nad 2356 Kč se nepřihlíží
2010	do 791 Kč	90 %
	od 791 Kč do 1186 Kč	60 % z částky převyšující 791 Kč do 1186 Kč
	od 1186 Kč do 2371 Kč	30 % z částky převyšující 1186 Kč do 2371 Kč, k částce nad 2371 Kč se nepřihlíží
2011	do 825 Kč	90 %
	od 825 Kč do 1237 Kč	60 % z částky převyšující 825 Kč do 1237 Kč
	od 1237 Kč do 2474 Kč	30 % z částky převyšující 1237 Kč do 2474 Kč, k částce nad 2474 Kč se nepřihlíží
2012	do 838 Kč	90 %
	od 838 Kč do 1257 Kč	60 % z částky převyšující 838 Kč do 1257 Kč
	od 1257 Kč do 2514 Kč	30 % z částky převyšující 1257 Kč do 2514 Kč, k částce nad 2514 Kč se nepřihlíží
2013	do 863 Kč	90 %
	od 863 Kč do 1295 Kč	60 % z částky převyšující 863 Kč do 1295 Kč
	od 1295 Kč od 2589 Kč	30 % z částky převyšující 1295 Kč do 2589 Kč, k částce nad 2589 Kč se nepřihlíží

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha č. 5:

Tabulka č. 8: *Vývoj sazeb pojistného na sociální a zdravotní pojištění:*

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Pojistné na sociální pojištění (zaměstnanec)	8 %	6,5 %	6,5%	6,5 %	6,5 %	6,5 %
Pojistné na sociální pojištění (zaměstnavatel)	26 %	25 %	25 %	25 nebo 26 %	25 nebo 26 %	25 nebo 26 %
Pojistné na zdravotní pojištění (zaměstnanec)	4,5 %	4,5 %	4,5 %	4,5 %	4,5 %	4,5 %
Pojistné na sociální pojištění (zaměstnavatel)	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha č. 6: Výpočet absolutních a relativních změn osobních nákladů firmy a jejich položek v letech 2010 až 2012 v tis. Kč:

Absolutní změny osobních nákladů a jejich položek v roce 2010:

$$\Delta \text{ON}_{2010} = 5986 - 6612 = -626 \qquad \Delta \text{PSZ}_{2010} = 1491 - 1629 = -138$$

$$\Delta \text{MN}_{2010} = 4402 - 4877 = -475 \qquad \Delta \text{SN}_{2010} = 93 - 106 = -13$$

Absolutní změny osobních nákladů a jejich položek v roce 2011:

$$\Delta \text{ON}_{2011} = 5998 - 5986 = 12 \qquad \Delta \text{PSZ}_{2011} = 1468 - 1491 = -23$$

$$\Delta \text{MN}_{2011} = 4259 - 4402 = -143 \qquad \Delta \text{SN}_{2011} = 271 - 93 = 178$$

Absolutní změny osobních nákladů a jejich položek v roce 2012:

$$\Delta \text{ON}_{2012} = 7025 - 5998 = 1027 \qquad \Delta \text{PSZ}_{2012} = 1689 - 1468 = 221$$

$$\Delta \text{MN}_{2012} = 5127 - 4259 = 868 \qquad \Delta \text{SN}_{2012} = 209 - 271 = -62$$

Relativní změny osobních nákladů a jejich položek v roce 2010:

$$r\Delta \text{ON}_{2010} = (5986 - 6612)/6612 * 100 = -9,468 \%$$

$$r\Delta \text{MN}_{2010} = (4259 - 4402)/4402 * 100 = -9,74 \%$$

$$r\Delta \text{PSZ}_{2010} = (1491 - 1629)/1629 * 100 = -8,471 \%$$

$$r\Delta \text{SN}_{2010} = (93 - 106)/106 * 100 = -12,264 \%$$

Relativní změny osobních nákladů a jejich položek v roce 2011:

$$r\Delta \text{ON}_{2011} = (5998 - 5986)/5986 * 100 = 0,2 \%$$

$$r\Delta \text{MN}_{2011} = (4402 - 4877)/4877 * 100 = -3,249 \%$$

$$r\Delta \text{PSZ}_{2011} = (1468 - 1491)/1491 * 100 = -1,543 \%$$

$$r\Delta \text{SN}_{2011} = (271 - 93)/93 * 100 = 191,398 \%$$

Relativní změny osobních nákladů a jejich položek v roce 2012:

$$r\Delta \text{ON}_{2012} = (7025 - 5998)/5998 * 100 = 17,122 \%$$

$$r\Delta \text{MN}_{2012} = (5127 - 4259)/4259 * 100 = 20,38 \%$$

$$r\Delta \text{PSZ}_{2012} = (1689 - 1468)/1468 * 100 = 15,054 \%$$

$$r\Delta \text{SN}_{2012} = (209 - 271)/271 * 100 = -22,878 \%$$

Příloha č. 7: Výpočet absolutních a relativních změn nákladů souvisejících s nepřítomností zaměstnance v práci v letech 2010 až 2012 v tis. Kč:

Absolutní změny pojistného na sociální pojištění:

$$\text{Rok 2010: } \Delta \text{PSP} = 1095 - 1183 = -88$$

$$\text{Rok 2011: } \Delta \text{PSP} = 1079 - 1095 = -16$$

$$\text{Rok 2012: } \Delta \text{PSP} = 1230 - 1079 = 151$$

Absolutní změny náhrady mzdy:

$$\text{Rok 2010: } \Delta \text{NM} = 11 - 36 = -25$$

$$\text{Rok 2011: } \Delta \text{NM} = 25 - 11 = 14$$

$$\text{Rok 2012: } \Delta \text{NM} = 42 - 25 = 17$$

Relativní změny pojistného na sociální pojištění:

$$\text{Rok 2010: } r\Delta\text{PSP} = (1095 - 1183)/1183*100 = -7,44 \%$$

$$\text{Rok 2011: } r\Delta\text{PSP} = (1079 - 1095)/1095*100 = -1,46 \%$$

$$\text{Rok 2012: } r\Delta\text{PSP} = (1230 - 1079)/1079*100 = 13,94 \%$$

Relativní změny náhrady mzdy:

$$\text{Rok 2010: } r\Delta\text{NM} = (11 - 36)/36*100 = -69,44 \%$$

$$\text{Rok 2011: } r\Delta\text{NM} = (25 - 11)/11*100 = 127,273 \%$$

$$\text{Rok 2012: } r\Delta\text{NM} = (42 - 25)/25*100 = 68 \%$$

Příloha č. 8: Výkaz zisků a ztráty 2008:

Minimální závazný výčet informací podle vyhlášky č.500/2002 Sb

VÝKAZ ZISKŮ A ZTRÁTY
ve zjednodušeném rozsahu

ke dni 31.12.2008

(v celých tisících Kč)

Obchodní firma nebo jiný název účetní jednotky
evocati, s.r.o.

Sídlo nebo bydliště účetní jednotky
a místo podnikání liší-li se od bydliště
Píseňská 2133/2a
370 České Budějovice

Rok	Měsíc	IČ
2008	12	28085965

1x příslušnému finančnímu úřadu

Osobně převzaté dne 09.03.2009
Skutečnost v účetním období S10

Označení	TEXT	Číslo řádku	Skutečnost v účetním období	
a	b	c	běžném Přílohy 1	minulém 2
I.	Tržby za prodej zboží	01		-3
A.	Náklady vynaložené na prodané zboží	02		
+	Obchodní marže (f. 01-02)	03		
II.	Výkony	04	7322	
B.	Výkonová spotřeba	05	5488	
+	Přidaná hodnota (f. 03+04-05)	06	1834	
C.	Osobní náklady	07	1314	
D.	Daně a poplatky	08	20	
E.	Odpisy dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku	09	102	
III.	Tržby z prodeje dlouhodobého majetku a materiálu	10		
F.	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku a materiálu	11		
G.	Změna stavu rezerv a opravných položek v provozní oblasti a komplexních nákladů příštích období	12		
IV.	Ostatní provozní výnosy	13		
H.	Ostatní provozní náklady	14	40	
V.	Převod provozních výnosů	15		
I.	Převod provozních nákladů	16		
*	Provozní výsledek hospodaření (f. 06-07-08-09+10-11-12+13-14+(-15)-(-16))	17	358	

FINANČNÍ ÚŘAD
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

[Handwritten signature]

Označení a	TEXT b	Číslo řádku c	Skutečnost v účetním období	
			běžném 1	minulém 2
VI.	Tržby z prodeje cenných papírů a podílů	18		
J.	Prodané cenné papíry a podíly	19		
VII.	Výnosy z dlouhodobého finančního majetku	20		
VIII.	Výnosy z krátkodobého finančního majetku	21		
K.	Náklady z finančního majetku	22		
IX.	Výnosy z přecenění cenných papírů a derivátů	23		
L.	Náklady z přecenění cenných papírů a derivátů	24		
M.	Změna stavu rezerv a opravných položek ve finanční oblasti	25		
X.	Výnosové úroky	26		
N.	Nákladové úroky	27	21	
XI.	Ostatní finanční výnosy	28		
O.	Ostatní finanční náklady	29	5	
XII.	Převod finančních výnosů	30		
P.	Převod finančních nákladů	31		
*	Finanční výsledek hospodaření (ř. 18-19+20+21-22+23-24-25+26-27+28-29+(-30)-31))	32	-26	
Q	Daň z příjmů za běžnou činnost	33	16	
**	Výsledek hospodaření za běžnou činnost (ř. 17+32-33)	34	316	
XIII.	Mimořádné výnosy	35		
R.	Mimořádné náklady	36		
S.	Daň z příjmů z mimořádné činnosti	37		
*	Mimořádný výsledek hospodaření (ř. 35-36-37)	38		
T.	Převod podílu na výsledku hospodaření společníkům (+/-)	39		
***	Výsledek hospodaření za účetní období (+/-) (ř. 34+38-39)	40	316	
****	Výsledek hospodaření před zdaněním (+/-) (ř. 40+33+37+39)	41	332	

Sestaveno dne 04.03.2009	čas 19:34	Podpisový záznam statutárního orgánu účetní jednotky nebo podpisový záznam fyzické osoby, která je účetní jednotkou
Právní forma účetní jednotky s.r.o.		Osoba odpovědná za účetní závěrku Radek Gutwirth, jednatel tel. 774452733
Předmět podnikání elektromontážní práce		evocati s.r.o. Plzeňská 2311/2a, 370 04 České Budějovice IČ: 280859041 DIČ: CZ 28085905 Tel.: +420 774 452 733

Zpracováno účetním a evidenčním systémem EKONOM - www.ekonom-system.cz

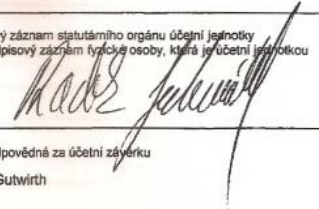
FINANČNÍ ÚŘAD
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Příloha č. 9: Výkaz zisků a ztráty 2009:

<p>V souladu s vyhláškou č. 600/2002 Sb. ve znění č. 472/2003 Sb.</p> <p>Účetní jednotka doručí účetní závěrku současně s doručením daňového přiznání k dani z příjmů</p> <p>1x příslušnému finančnímu úřadu</p>	<p>VÝKAZ ZISKŮ A ZTRÁTY v plném rozsahu</p> <p>k 31.12.2009</p> <p>(v celých tisících Kč)</p> <table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <th>Rok</th> <th>Měsíc</th> <th>IČ</th> </tr> <tr> <td>2009</td> <td>12</td> <td>28085965</td> </tr> </table>	Rok	Měsíc	IČ	2009	12	28085965	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>Název a sídlo účetní jednotky</td> </tr> <tr> <td>evocaři , s.r.o.</td> </tr> <tr> <td>Pizeňská 2133/2a</td> </tr> <tr> <td>370 České Budějovice</td> </tr> </table>	Název a sídlo účetní jednotky	evocaři , s.r.o.	Pizeňská 2133/2a	370 České Budějovice
Rok	Měsíc	IČ										
2009	12	28085965										
Název a sídlo účetní jednotky												
evocaři , s.r.o.												
Pizeňská 2133/2a												
370 České Budějovice												

Označení a	TEXT b	Číslo řádku c	Skutečnost v účetním období	
			sledovaném 1	minulém 2
I.	Tržby za prodej zboží	01		
A.	Náklady vynaložené na prodané zboží	02		
+	Obchodní marže (f. 01 - 02)	03		
II.	Výkony (f. 05 + 06 + 07)	04	24683	
II. 1.	Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb	05	24683	
2.	Změna stavu vnitropodnikových zásob vlastní činnosti	06		
3.	Aktivace	07		
B.	Výkonová spotřeba (f. 09 + 10)	08	17161	
B. 1.	Spotřeba materiálů a energie	09	8816	
B. 2.	Služby	10	8345	
+	Přidaná hodnota (f. 03 + 04 - 08)	11	7522	
C.	Osobní náklady (f. 13 až 16)	12	6612	
C. 1.	Mzdové náklady	13	4877	
C. 2.	Odměny členů orgánů společnosti a družstva	14		
C. 3.	Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	15	1629	
C. 4.	Sociální náklady	16	107	
D.	Daně a poplatky	17	49	
E.	Odpisy dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku	18	436	
III.	Tržby z prodeje dlouhodobého majetku a materiálu (f. 20 + 21)	19		
III. 1.	Tržby z prodeje dlouhodobého majetku	20		
III. 2.	Tržby z prodeje materiálu	21		
F.	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku a materiálu (f. 23 + 24)	22		
F. 1.	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku	23		
F. 2.	Prodaný materiál	24		
G.	Změna stavu rezerv a opravných položek v provozní oblasti a komplexních nákladů příštích období	25		
IV.	Ostatní provozní výnosy	26	632	
H.	Ostatní provozní náklady	27	79	
V.	Převod provozních výnosů	28		
I.	Převod provozních nákladů	29		
*	Provozní výsledek hospodaření (f. 11 - 12 - 17 - 18 + 19 - 22 + 25 + 26 - 27 + (-28) - (-29))	30	978	

Označení a	TEXT b	Číslo řádku c	Skutečnost v účetním období	
			sledovaném 1	minulém 2
VI.	Tržby z prodeje cenných papírů a podílů	31		
J.	Prodané cenné papíry a podíly	32		
VII.	Výnosy z dlouhodobého finančního majetku (f. 34 + 35 + 36)	33		
VII. 1.	Výnosy z podílů v ovládaných a řízených osobách a v účetních jednotkách pod podstatným vlivem	34	23.03.2010	81
2.	Výnosy z ostatních dlouhodobých cenných papírů a podílů	35		
3.	Výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku	36		
VIII.	Výnosy z krátkodobého finančního majetku	37		
K.	Náklady z finančního majetku	38		
IX.	Výnosy z přecenění cenných papírů a derivátů	39		
L.	Náklady z přecenění cenných papírů a derivátů	40		
M.	Změna stavu rezerv a opravných položek ve finanční oblasti	41		
X.	Výnosové úroky	42	1	
N.	Nákladové úroky	43	162	
XI.	Ostatní finanční výnosy	44		
O.	Ostatní finanční náklady	45	16	
XII.	Převod finančních výnosů	46		
P.	Převod finančních nákladů	47		
*	Finanční výsledek hospodaření (f. 31-32+33+37-38+39-40+41+42-43+44-45+(-46)-(-47))	48	-177	
Q	Daň z příjmů za běžnou činnost (f. 50 + 51)	49		
Q 1.	- splatná	50		
2.	- odložená	51		
**	Výsledek hospodaření za běžnou činnost (f. 30 + 48 - 49)	52	801	
XIII.	Mimořádné výnosy	53		
R.	Mimořádné náklady	54		
S.	Daň z příjmů z mimořádné činnosti (f. 56 + 57)	55		
S. 1.	- splatná	56		
2.	- odložená	57		
*	Mimořádný výsledek hospodaření (f. 53 + 54 - 55)	58		
T.	Převod podílu na výsledku hospodaření společníkům (+/-)	59		
***	Výsledek hospodaření za účetní období (+/-) (f. 52 + 58 - 59)	60	801	
****	Výsledek hospodaření před zdaněním (f. 30 + 48 + 53 - 54)	61	801	

Sestaveno dne 18.03.2010	čas 16:14	Podpisový záznam statutárního orgánu účetní jednotky nebo podpisový záznam fyzické osoby, která je účetní jednotkou  Osoba odpovědná za účetní záznam Radek Gutwirth
Právní forma účetní jednotky s.r.o.		
Předmět podnikání elektromontáže		



Zpracováno účetním a evidenčním systémem EKONOM - www.ekonom-system.cz.

Příloha č. 10: Výkaz zisků a ztráty 2010:

V souladu s vyhláškou č. 500/2002 Sb. ve znění č. 472/2003 Sb.		Zpracovat:
Účetní jednotka doručitel: účetní závěrku současně a doručením daňového přiznání k dani z příjmů		VÝKAZ ZISKŮ A ZTRÁTY v plném rozsahu 31-03-2011 6 31 12 2010 (v celých tisících Kč)
1x příslušnému finančnímu úřadu		Název a sídlo účetní jednotky evocall, s.r.o. Plzeňská 2133/2a 370 04 České Budějovice
Rok	Měsíc	IČ
2010	12	28085965

Označení a	TEXT b	Číslo řádku c	Skutečnost v účetním období	
			sledovaném 1	minulém 2
I.	Tržby za prodej zboží	01		
A.	Náklady vynaložené na prodané zboží	02		
+	Obchodní marže (f. 01 - 02)	03		
II.	Výkony (f. 05 + 06 + 07)	04	24204	
II. 1.	Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb	05	24204	
2.	Změna stavu vnitropodnikových zásob vlastní činnosti	06		
3.	Aktivace	07		
B.	Výkonová spotřeba (f. 09 + 10)	08	17407	
B. 1.	Spotřeba materiálu a energie	09	8994	
B. 2.	Služby	10	8413	
+	Přidaná hodnota (f. 03 + 04 - 08)	11	6797	
C.	Osobní náklady (f. 13 až 16)	12	5986	
C. 1.	Mzdové náklady	13	4402	
C. 2.	Odměny členů orgánů společnosti a družstva	14		
C. 3.	Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	15	1491	
C. 4.	Sociální náklady	16	93	
D.	Daně a poplatky	17	53	
E.	Odpisy dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku	18	101	
III.	Tržby z prodeje dlouhodobého majetku a materiálu (f. 20 + 21)	19	216	
III. 1.	Tržby z prodeje dlouhodobého majetku	20	191	
III. 2.	Tržby z prodeje materiálu	21	25	
F.	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku a materiálu (f. 23 + 24)	22	190	
F. 1.	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku	23	190	
F. 2.	Prodaný materiál	24		
G.	Změna stavu rezerv a opravných položek v provozní oblasti a komplexních nákladů příštích období	25		
IV.	Ostatní provozní výnosy	26	101	
H.	Ostatní provozní náklady	27	142	
V.	Převod provozních výnosů	28		
I.	Převod provozních nákladů	29		
*	Provozní výsledek hospodaření (f. 11 - 12 - 17 - 18 + 19 - 22 + 25 + 26 - 27 + (-28) - (-29))	30	642	

Označení a	TEXT b	Číslo řádku c	Skutečnost v účetním období	
			sledovaném 1	minulém 2
VI.	Tržby z prodeje cenných papírů a podílů	31		
J.	Prodané cenné papíry a podíly	32		
VII.	Výnosy z dlouhodobého finančního majetku (f. 34 + 35 + 36)	33		
VII. 1.	Výnosy z podílů v ovládaných a řízených osobách a v účetních jednotkách pod podstatným vlivem	34		
2.	Výnosy z ostatních dlouhodobých cenných papírů a podílů	35		
3.	Výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku	36		
VIII.	Výnosy z krátkodobého finančního majetku	37		
K.	Náklady z finančního majetku	38		
IX.	Výnosy z přecenění cenných papírů a derivátů	39		
L.	Náklady z přecenění cenných papírů a derivátů	40		
M.	Změna stavu rezerv a opravných položek ve finanční oblasti	41		
X.	Výnosové úroky	42		
N.	Nákladové úroky	43	119	
XI.	Ostatní finanční výnosy	44		
O.	Ostatní finanční náklady	45	20	
XII.	Převod finančních výnosů	46		
P.	Převod finančních nákladů	47		
*	Finanční výsledek hospodaření (f. 31-32+33+37-38+39-40+41+42-43+44-45+(-46)-(-47))	48	-139	
Q	Daň z příjmů za běžnou činnost (f. 50 + 51)	49	118	
Q 1.	- splatná	50	118	
2.	- odložená	51		
**	Výsledek hospodaření za běžnou činnost (f. 30 + 48 - 49)	52	385	
XIII.	Mimořádné výnosy	53		
R.	Mimořádné náklady	54		
S.	Daň z příjmů z mimořádné činnosti (f. 56 + 57)	55		
S. 1.	- splatná	56		
2.	- odložená	57		
*	Mimořádný výsledek hospodaření (f. 53 + 54 - 55)	58		
T.	Převod podílu na výsledku hospodaření společníkům (+/-)	59		
***	Výsledek hospodaření za účetní období (+/-) (f. 52 + 58 - 59)	60	385	
****	Výsledek hospodaření před zdaněním (f. 30 + 48 + 53 - 54)	61	503	

Sestaveno dne 28.03.2011	čas 20:29	Podpisový záznam statutárního orgánu účetní jednotky nebo podpisový záznam fyzické osoby, která je účetní jednotkou
Právní forma účetní jednotky s.r.o.		
Předmět podnikání elektromontáže	Osoba odpovědná za účetní závěrku Miroslav Gutwirth, jednatel 	

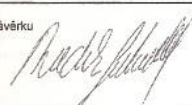
Přízeňská 2311/2a, 370 04 České Budějovice
IČ: 28085965, DIČ: CZ 28085965
Tel.: +420 74 452 733
Přijímáno účetním a evidenčním systémem EKONOM - www.ekonom-system.cz

Příloha č. 11: Výkaz zisků a ztráty 2011:

FINANČNÍ ÚŘAD v Českých Budějovicích		Zpracoval:
Č. j.:		Pos.:
V souladu s vyhláškou č. 500/2002 Sb. ve znění č. 472/2003 Sb. Účetní jednotka doručí účetní závěrku současně s doručením daňového k daní z příjmů 1x příslušnému finančnímu úřadu		
VÝKAZ ZISKŮ A ZTRÁTY k 31.12.2011 (v celých tisících Kč)		
Období převzato dne: 30-03-2012 S 10 k 31.12.2011		
Název a sídlo účetní jednotky evocali, s.r.o. Plzeňská 2133/2a 370 04 České Budějovice		
Rok	Měsíc	IČ
2011	12	28085965

Označení a	TEXT b	Číslo řádku c	Skutečnost v účetním období	
			sledovaném 1	minulém 2
I.	Tržby za prodej zboží	01		
A.	Náklady vynaložené na prodané zboží	02		
+	Obchodní marže (ř. 01 - 02)	03		
II.	Výkony (ř. 05 + 06 + 07)	04	28668	
II. 1.	Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb	05	28318	
2.	Změna stavu vnitropodnikových zásob vlastní činnosti	06	350	
3.	Aktivace	07		
B.	Výkonová spotřeba (ř. 09 + 10)	08	22173	
B. 1.	Spotřeba materiálu a energie	09	12172	
B. 2.	Služby	10	10001	
+	Přidaná hodnota (ř. 03 + 04 - 08)	11	6495	
C.	Osobní náklady (ř. 13 až 16)	12	5998	
C. 1.	Mzdové náklady	13	4259	
C. 2.	Odměny členů orgánů společnosti a družstva	14		
C. 3.	Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	15	1488	
C. 4.	Sociální náklady	16	271	
D.	Daně a poplatky	17	56	
E.	Odpisy dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku	18	228	
III.	Tržby z prodeje dlouhodobého majetku a materiálu (ř. 20 + 21)	19	1092	
III. 1.	Tržby z prodeje dlouhodobého majetku	20	100	
III. 2.	Tržby z prodeje materiálu	21	992	
F.	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku a materiálu (ř. 23 + 24)	22	567	
F. 1.	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku	23	567	
F. 2.	Prodaný materiál	24		
G.	Změna stavu rezerv a opravných položek v provozní oblasti a komplexních nákladů příštích období	25		
IV.	Ostatní provozní výnosy	26	271	
H.	Ostatní provozní náklady	27	255	
V.	Převod provozních výnosů	28		
I.	Převod provozních nákladů	29		
*	Provozní výsledek hospodaření (ř. 11 - 12 - 17 - 18 + 19 - 22 + 25 + 26 - 27 + (-28) - (-29))	30	754	

Označení a	TEXT b	Číslo řádku c	Skutečnost v účetním období	
			sledovaném 1	minulém 2
VI.	Tržby z prodeje cenných papírů a podílů	31		
J.	Prodané cenné papíry a podíly	32		
VII.	Výnosy z dlouhodobého finančního majetku (f. 34 + 35 + 36)	33		
VII. 1.	Výnosy z podílů v ovládaných a řízených osobách a v účetních jednotkách pod podstatným vlivem	34		
2.	Výnosy z ostatních dlouhodobých cenných papírů a podílů	35		
3.	Výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku	36		
VIII.	Výnosy z krátkodobého finančního majetku	37		
K.	Náklady z finančního majetku	38		
IX.	Výnosy z přecenění cenných papírů a derivátů	39		
L.	Náklady z přecenění cenných papírů a derivátů	40		
M.	Změna stavu rezerv a opravných položek ve finanční oblasti	41		
X.	Výnosové úroky	42		
N.	Nákladové úroky	43	403	
XI.	Ostatní finanční výnosy	44		
O.	Ostatní finanční náklady	45	31	
XII.	Převod finančních výnosů	46		
P.	Převod finančních nákladů	47		
*	Finanční výsledek hospodaření (f. 31-32+33+37-38+39-40+41+42-43+44-45+(-46)-(-47))	48	-434	
Q	Daň z příjmů za běžnou činnost (f. 50 + 51)	49	103	
Q 1.	- splatná	50	103	
2.	- odložená	51		
**	Výsledek hospodaření za běžnou činnost (f. 30 + 48 - 49)	52	218	
XIII.	Mimořádné výnosy	53		
R.	Mimořádné náklady	54		
S.	Daň z příjmů z mimořádné činnosti (f. 56 + 57)	55		
S. 1.	- splatná	56		
2.	- odložená	57		
*	Mimořádný výsledek hospodaření (f. 53 + 54 - 55)	58		
T.	Převod podílů na výsledku hospodaření společníkům (+/-)	59		
***	Výsledek hospodaření za účetní období (+/-) (f. 52 + 58 - 59)	60	218	
****	Výsledek hospodaření před zdaněním (f. 30 + 48 + 53 - 54)	61	320	

Sestaveno dne 29.03.2012	čas 19:11	Podpisový záznam statutárního orgánu účetní jednotky nebo podpisový záznam fyzické osoby, která je účetní jednotkou
Právní forma účetní jednotky s.r.o.		
Předmět podnikání elektromontáže		Osoba odpovědná za účetní závěrku Radek Gutwirth, jednatel 

Zpracováno účetním a evidenčním systémem EKONOM - www.ekonom-system.cz

Příloha č. 12: Výkaz zisků a ztráty 2012:

V souladu s vyhláškou
č. 500/2002 Sb. ve znění
č. 472/2003 Sb.

Účetní jednotka doručí
účetní závěrku současně
s doručením daňového přiznání
k dani z příjmů

1x příslušnému finančnímu
úřadu

**VÝKAZ ZISKŮ A ZTRÁTY
v plném rozsahu**

k 31.12.2012

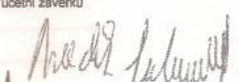
(v celých tisících Kč)

Rok	Měsíc	IČ
2012	12	28085965

Název a sídlo účetní jednotky
evocati, s.r.o.
Finanční úřad pro Jihočeský kraj
Územní pracoviště v Českých Budějovicích
Píseňská 2133/2a
370 04 České Budějovice
2-04-2013
370 04 České Budějovice
Priloha
znaky

Označení a	TEXT b	Číslo řádku c	Skutečnost v účetním období	
			sledovaném 1	minulém 2
I.	Tržby za prodej zboží	01		
A.	Náklady vynaložené na prodané zboží	02		
+	Obchodní marže (f. 01 - 02)	03		
II.	Výkony (f. 05 + 06 + 07)	04	36723	
II. 1.	Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb	05	33403	
2.	Změna stavu vnitropodnikových zásob vlastní činnosti	06	3320	
3.	Aktivace	07		
B.	Výkonová spotřeba (f. 09 + 10)	08	28800	
B. 1.	Spotřeba materiálu a energie	09	15033	
B. 2.	Služby	10	13768	
+	Přidaná hodnota (f. 03 + 04 - 08)	11	7923	
C.	Osobní náklady (f. 13 až 16)	12	7025	
C. 1.	Mzdové náklady	13	5127	
C. 2.	Odměny členů orgánů společností a družstva	14		
C. 3.	Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	15	1689	
C. 4.	Sociální náklady	16	209	
D.	Daně a poplatky	17	57	
E.	Odpisy dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku	18		
III.	Tržby z prodeje dlouhodobého majetku a materiálu (f. 20 + 21)	19	174	
III. 1.	Tržby z prodeje dlouhodobého majetku	20		
III. 2.	Tržby z prodeje materiálu	21	174	
F.	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku a materiálu (f. 23 + 24)	22		
F. 1.	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku	23		
F. 2.	Prodaný materiál	24		
G.	Změna stavu rezerv a opravných položek v provozní oblasti a komplexních nákladů příštích období	25		
IV.	Ostatní provozní výnosy	26	23	
H.	Ostatní provozní náklady	27	510	
V.	Převod provozních výnosů	28		
I.	Převod provozních nákladů	29		
*	Provozní výsledek hospodaření (f. 11 - 12 - 17 - 18 + 19 - 22 + 25 + 26 - 27 + (-28) - (-29))	30	528	

Označení a	TEXT b	Číslo řádku c	Skutečnost v účetním období	
			sledovaném 1	minulém 2
VI.	Tržby z prodeje cenných papírů a podílů	31		
J.	Prodané cenné papíry a podíly	32		
VII.	Výnosy z dlouhodobého finančního majetku (f. 34 + 35 + 36)	33		
VII. 1.	Výnosy z podílů v ovládaných a řízených osobách a v účetních jednotkách pod podstatným vlivem	34		
2.	Výnosy z ostatních dlouhodobých cenných papírů a podílů	35		
3.	Výnosy z ostatního dlouhodobého finančního majetku	36		
VIII.	Výnosy z krátkodobého finančního majetku	37		
K.	Náklady z finančního majetku	38		
IX.	Výnosy z přecenění cenných papírů a derivátů	39		
L.	Náklady z přecenění cenných papírů a derivátů	40		
M.	Změna stavu rezerv a opravných položek ve finanční oblasti	41		
X.	Výnosové úroky	42		
N.	Nákladové úroky	43	278	
XI.	Ostatní finanční výnosy	44	1	
O.	Ostatní finanční náklady	45	52	
XII.	Převod finančních výnosů	46		
P.	Převod finančních nákladů	47		
*	Finanční výsledek hospodaření (f. 31-32+33+37-38+39-40+41+42-43+44-45+(-46)-(-47))	48	-329	
Q	Daň z příjmů za běžnou činnost (f. 50 + 51)	49	93	
Q 1.	- splatná	50	93	
2.	- odložená	51		
**	Výsledek hospodaření za běžnou činnost (f. 30 + 48 - 49)	52	106	
XIII.	Mimofádné výnosy	53		
R.	Mimofádné náklady	54		
S.	Daň z příjmů z mimofádné činnosti (f. 56 + 57)	55		
S. 1.	- splatná	56		
2.	- odložená	57		
*	Mimofádný výsledek hospodaření (f. 53 + 54 - 55)	58		
T.	Převod podílu na výsledku hospodaření společníkům (+/-)	59		
***	Výsledek hospodaření za účetní období (+/-) (f. 52 + 58 - 59)	60	106	
****	Výsledek hospodaření před zdaněním (f. 30 + 48 + 53 - 54)	61	199	

Sestaveno dne 02.04.2013	čas 10:42	Podpisový záznam statutárního orgánu účetní jednotky nebo podpisový záznam fyzické osoby, která je účetní jednotkou
Právní forma účetní jednotky s.r.o.		Osoba odpovědná za účetní závěrku Gutwirth Radek
Předmět podnikání elektrické instalace		

Zpracováno účetním a evidenčním systémem EKONOM - www.ekonom-system.cz

evocati

Ptzeňská 2311/2a, 370 04 České Budějovice
IČ: 2805465 DIČ: CZ 2805465