

# **Soukromé životní pojištění s příspěvkem zaměstnavatele**

**Bakalářská práce**

**Vedoucí bakalářské práce:  
Doc. Ing. Eva Vávrová, Ph. D.**

**Vypracovala:  
Vladislava Pálková**

**Brno 2017**

Na této stránce bude vložen originální formulář Zadání bakalářské práce.  
Vystavený, podepsaný a orazítkovaný formulář Vám připraví vedoucí bakalářské  
práce před jejím svázáním.

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem práci **Soukromé životní pojištění s příspěvkem zaměstnavatele** vypracovala samostatně a veškeré použité prameny a informace uvádím v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací.

Jsem si vědoma, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 25. května 2017

---

Ráda bych na tomto místě poděkovala Doc. Ing. Evě Vávrové, Ph. D., vedoucí mé bakalářské práce za konzultace a odborné rady při vedení této práce. Dále bych chtěla poděkovat rodině za podporu a trpělivost během celého studia.

## **Abstrakt**

Bakalářské práce je zaměřena na zhodnocení využití zaměstnaneckých benefitů v podobě soukromého životního pojištění s příspěvkem zaměstnavatele. Na základě komparační analýzy jsou vyvozeny závěry efektivnosti využití benefitu z hlediska optimalizace firemních nákladů a z aspektu přínosnosti občanům v poproduktivním věku. Dílčím cílem je posouzení vlivu novely zákona na pojistný obchod.

## **Klíčová slova**

benefity, spoření, pojištění, důchod, zaměstnavatel, smlouva, fondy, regulace, zákon

## **Abstract**

The bachelor thesis is focused on the evaluation of the use of employee benefits in the form of private life insurance with the employer's contribution. Based on the results of the comparative analysis are inferred the conclusions of the effectiveness use of the benefit from the optimalization perspective of the company costs and the aspect of the benefit for citizens in the post-productive age. The partial aim is to assess the effect of the amendments to the Act on the Insurance business.

## **Keywords**

benefit, savings, insurance, pension, employer, contract, funds, regulation, law

# Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod</b>	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>Cíle bakalářské práce</b>	<b>11</b>
2.1	Cíle teoretické části práce .....	11
2.2	Cíle praktické části práce .....	11
<b>3</b>	<b>Materiál a metodika zpracování</b>	<b>12</b>
3.1	Materiál pro zpracování bakalářské práce.....	12
3.2	Metody zpracování teoretické části práce.....	12
3.3	Metody zpracování praktické části práce .....	12
<b>4</b>	<b>Teoretická část bakalářské práce</b>	<b>13</b>
4.1	Zaměstnanecké benefity.....	13
4.1.1	Flexibilní způsob zaměstnaneckých benefitů .....	15
4.1.2	Fixní způsob zaměstnaneckých benefitů .....	16
4.2	Důchodový systém v České republice .....	16
4.3	Demografické prognózy.....	20
4.4	Finanční trh .....	22
4.4.1	Subjekty finančního trhu.....	22
4.5	Pojistný trh .....	22
4.5.1	Subjekty pojistného trhu.....	23
<b>5</b>	<b>Praktická část</b>	<b>26</b>
5.1	Soukromé životní pojištění.....	26
5.1.1	Vymezení soukromého životního pojištění .....	27
5.1.2	Podmínky příspěvku na straně zaměstnavatele .....	28
5.1.3	Podmínky příspěvku na straně zaměstnance .....	28
5.1.4	Principy porušení podmínek daňové uznatelnosti.....	29
5.1.5	Podmínky při odchodu zaměstnance z firmy.....	30

---

5.1.6	Dodanění.....	30
5.1.7	Typy smluv .....	30
5.2	Mzda versus benefit .....	31
5.2.1	Úspora na odvodech státu za firmu i za zaměstnance .....	34
5.2.2	Celková úspora firmy za 10 let.....	36
5.3	Další výhody životního pojištění s příspěvkem.....	36
5.3.1	Placení pojistného.....	37
5.3.2	Výhoda pro zaměstnance .....	38
5.3.3	Porovnání čisté mzdy a SŽP .....	39
<b>6</b>	<b>Regulace pojišťovacích zprostředkovatelů</b>	<b>44</b>
6.1	Vliv regulace na pojistný obchod .....	45
6.2	Jak klienti vnímají pojišťovny.....	46
<b>7</b>	<b>Shrnutí výsledků a diskuze</b>	<b>48</b>
<b>8</b>	<b>Závěr</b>	<b>50</b>
<b>9</b>	<b>Seznam použité literatury</b>	<b>51</b>
9.1	Literární zdroje .....	51
9.2	Internetové zdroje .....	52
<b>A</b>	<b>Rozdělení zaměstnaneckých benefitů</b>	<b>55</b>
<b>B</b>	<b>Vývoj výnosu investičních fondů</b>	<b>56</b>
		<b>56</b>
<b>C</b>	<b>Zhodnocení investičních fondů</b>	<b>57</b>
<b>D</b>	<b>Perspektiva 7BN – investiční pojištění</b>	<b>59</b>

## Seznam obrázků

Obr. 1	Schéma důchodového systému v ČR.....	17
Obr. 2	Průměrná výše starobního důchodu .....	19
Obr. 3	Věková struktura obyvatelstva k 1. 1. 2017 .....	21
Obr. 4	Věková struktura obyvatelstva k 1. 1. 2047 .....	21
Obr. 5	Vynaložené náklady na 10 000 Kč čistého příjmu zaměstnance .....	34
Obr. 6	Celková úspora na odvodech státu na 1 000 Kč odměny .....	35
Obr. 7	Organizace hromadné platby .....	38
Obr. 8	Poměr čisté mzdy k super hrubé mzdě .....	39
Obr. 9	Porovnání příspěvku na SŽP a zvýšení hrubé mzdy 30 letého klienta .....	42
Obr. 10	Jak vidí klienti svoji pojišťovnu .....	47



**Seznam tabulek**

Tab. 1	Charakter zaměstnaneckých výdajů a příjmů zaměstnance .....	15
Tab. 2	Hospodaření systému důchodového pojištění v letech 2007 - 2015.....	18
Tab. 3	Pojišťovací zprostředkovatelé (stav ke dni 31. 12. 2016) .....	24
Tab. 4	Typy pojišťovacích zprostředkovatelů .....	25
Tab. 5	Změny zdanění odkupného a výběru po novele zákona č. 267/2014 Sb.	29
Tab. 6	Typy smluv životního pojištění .....	31
Tab. 7	Navýšení daňově uznatelných příspěvků .....	32
Tab. 8	Vynaložené firemní náklady na 10 000 Kč čistého příjmu .....	33
Tab. 9	Celkové odvody na odměnu ve výši 1000 Kč .....	35
Tab. 10	Úspora firemních nákladů na 1 zaměstnance za období 10 let.....	36
Tab. 11	Relace průměrného důchodu k průměrné mzdě do 2015 .....	39
Tab. 12	Porovnání příspěvku na SŽP a formou hrubé mzdy za období .....	41
Tab. 13	Modelový vývoj účtu na smlouvě uzavřené před 1. 12. 2016.....	43
Tab. 14	Modelový vývoj účtu na smlouvě uzavřené po 1. 12. 2016 .....	45

# 1 Úvod

Soukromé životní pojištění s příspěvkem zaměstnavatele patří v dnešní době k významnému zaměstnaneckému benefitu, optimalizující náklady firmy a přispívající k motivaci a stabilizaci kvalitních zaměstnanců.

Rychlý rozvoj technologického pokroku mění požadavky firem na zaměstnance. Na českém pracovním trhu vzniká poptávka zaměstnavatelů po vhodných pracovnících s potřebným kvalifikačním profilem. Chybí především lidé s technickým vzděláním, zejména pracovníci informačních technologií. Vyhledat a zároveň si udržet pracovní sílu, která by zastávala více úkolů při zachování produkce a kvality bude čím dál náročnější. Zaměstnavatelé budou muset klást větší důraz na jejich motivaci, rozvoj a efektivní organizaci. Systém odměňování by měl napomáhat ke zvýšení konkurenceschopnosti firmy při získávání nových pracovníků. Dobří a zkušení zaměstnanci jsou ceněni na trhu práce a řada z nich rychle změní zaměstnavatele, jakmile dostanou zajímavější nabídku od konkurenční firmy. Dnešní firmy musí o pracovní sílu soutěžit nejen vyšší řádné odměny ve formě mzdy, ale také zaměstnaneckými benefity v různých formách peněžního i nepeněžního plnění. Pro mnoho zaměstnanců jsou důležitým motivačním faktorem a kritériem při rozhodování o volbě zaměstnání.

Bakalářská práce prezentuje benefity, které jsou stále více podporovány státem a pozitivně ovlivňují daňové hospodaření firem. Mezi takové patří soukromé životní pojištění s příspěvkem zaměstnavatele. Výhody tohoto benefitu se analyzuje pro možnost využití u zaměstnavatele. Novely zákonů v této oblasti pozitivně motivují firmy nabízet svým zaměstnancům tento druh odměny za vykonanou práci z hlediska daňově uznatelných výhod ve firmách.

## **2 Cíle bakalářské práce**

Cílem bakalářské práce je zhodnocení možnosti využití soukromého životního pojištění s příspěvkem zaměstnavatele jako jednoho z pilířů současného důchodového systému. Zabývá se analytickým posouzením odměňování zaměstnanců formou mzdy nebo příspěvkem na soukromé životní pojištění. Popisuje postupy sjednání benefitu od prezentace firmě, přes komunikaci s klientem, až po vliv legislativy na pojistný obchod.

### **2.1 Cíle teoretické části práce**

Teoretická práce popisuje formy zaměstnaneckých benefitů, jako motivujícího faktoru pro stabilizaci pracovníků ve firmách. Analyzuje problematiku českého důchodového systému a modeluje demografický vývoj populace, ovlivňující důchodový rozpočet. Parciální část práce prezentuje pojišťovny jako subjekty finančního trhu a představuje kategorie finančních zprostředkovatelů. Poukazuje na soukromé životní pojištění a na novely zákonů, ovlivňující pozitivně zaměstnanecké výhody.

### **2.2 Cíle praktické části práce**

V praktické části bakalářská práce analyzuje charakteristiku výhod soukromého životního pojištění s příspěvkem zaměstnavatele a na základě komparace vyvozuje efekt benefitu z hlediska daňové problematiky a jeho dopad na hospodaření firmy. Popisuje význam úspor na firemních odvodech, daňových výdajích a zabývá se potřebnými náležitostmi při zavedení benefitu ve firmě. Na názorných modelacích demonstruje rozdíl mzdových nákladů s porovnáním výhod příspěvku na soukromé životní pojištění. Dílčím cílem práce je zhodnocení novely zákona o pojišťovacích zprostředkovatelích a samostatných likvidátorech pojistných událostí a její vliv na pojistný obchod.

## **3 Materiál a metodika zpracování**

### **3.1 Materiál pro zpracování bakalářské práce**

Pro zpracování bakalářské práce byly zvoleny odborné publikace zabývající se zaměstnaneckými benefity, finančním trhem a pojišťovnictvím. Byla zde použita odborná literatury zaměřená na oblast daňové problematiky, odborné poznatky z internetových rešerší, interní zdroje pojišťoven a výuková prezentace penzijních systémů.

### **3.2 Metody zpracování teoretické části práce**

Účelem systémové analýzy bylo pochopení problematiky a zvládnutí myšlenkového rozložení prezentované situace. Metodou popisu bylo možné rozkrýt strukturu problému a definovat jednotlivé vazby subsystémů. Modelací se znázornily demografické prognózy vývoje lidské populace. Statistickými metodami byl vyhodnocen poměr důchodu k průměrné hrubé mzdě.

### **3.3 Metody zpracování praktické části práce**

V praktické části práce byla použita metoda komparační analýzy efektu využití různých forem odměňování zaměstnanců. Modelací rozložení superhrubé mzdy se simulovala skutečná nákladovost mzdy. Matematickou modelací byl vytvořen vývoj vložených finančních prostředků na účet zaměstnance a metodou indukce a dedukce se vyhodnotilo, jakým směrem se bude vyvíjet účet soukromého životního pojištění. Na základě hypotéz byl vytvořen dopad změn legislativy na pojistný obchod a zatraktivnění produktu životního pojištění. Shromážděním všech analytických výsledků se za pomoci syntézy provedl efekt dopadu využití benefitu pro firmu.

## 4 Teoretická část bakalářské práce

Soukromé životní pojištění patří mezi zaměstnanecké benefity, které přispívají k motivaci pracovníků, k jejich spokojenosti s pracovními podmínkami a mají vliv na prohloubení pozitivního vztahu zaměstnance a zaměstnavatele. Vedou ke zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce při získávání a stabilizování kvalifikovaných zaměstnanců. Praktické řešení této problematiky zabezpečují ve firmách pojišťovací zprostředkovatelé, patřící do subjektů pojistného trhu, který spadá do celkového finančního trhu České republiky. Životní pojištění jako daňově uznatelný benefit pomáhá občanům při řešení situací nahodilými životními událostmi a přináší finanční efekt v dorovnání příjmu v poproduktivním věku, jelikož státní penze nezaručuje penzistům dostatečný životní standard, který měli v produktivním věku. Podílí se na tom změna demografického složení obyvatelstva.

### 4.1 Zaměstnanecké benefity

Poskytování benefitů je forma výhod, jak být konkurenceschopný vůči jiným zaměstnavatelům. Je to určitá konkurenční výhoda s posílením firemní kultury na zvýšení atraktivity a image firmy. Benefity nesmí vést k diskriminaci zaměstnanců (Pelc 2011, s. 17).

Zaměstnanecké benefity jsou výhody ve firmě, které prohlubují vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Mají motivační funkci, bývají lépe hodnoceny, než motivace formou mzdy a mají vzbudit snahu zaměstnance odvést co nejlepší výkon. Mnohdy jsou výsledkem posílení rovnováhy rodinného a pracovního života. K tomuto účelu jsou zaměřeny především benefity na tzv. volnočasové aktivity zaměstnance. Zvyšují spokojenost zaměstnanců, ale také jejich výkonnost a některé z nich snižují pracovní neschopnost tzv. sick days (Macháček, 2013, s. 15).

Z ekonomického hlediska umožňují úsporu mzdových nákladů a úlevu na odvodech a daních. Z personálního hlediska udržují kvalitní zaměstnance, zvyšují loajalitu a produktivitu práce a zároveň se podílejí na snížení nákladů na fluktuaci pracovníků (Pelc 2011, s. 16).

Zaměstnanecké benefity jsou fakultativní, není na ně právní nárok a je jen na rozhodnutí firmy, bude-li zaměstnavatel na ně přispívat (Pelc, 2011, s. 7).

*„Za optimální řešení lze považovat takové zaměstnanecké benefity, které jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daní z příjmu ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a současně jsou na straně zaměstnavatele daňově účinným výdajem (nákladem), který snižuje základ daně z příjmu“*(Macháček 2013, s. 16).

Předpokládá se, že směr zaměstnaneckých krátkodobých benefitů, jako jsou stravenky, mobil atd., se bude postupně přesouvat ve prospěch benefitů dlouhodobého charakteru, mezi které patří doplňkové penzijní spoření a příspěvky na životní pojištění tak, jak je tomu ve vyspělých zemích EU (kariera.ihned.cz).

*„Odpočatí, spokojení a správně motivovaní zaměstnanci jsou více produktivní. Zaměstnanci odměňovaní formou zaměstnaneckých benefitů dělají své firmě vhodnou reklamu mezi svými přáteli, čímž se rovněž posiluje budování dobrého image firmy směrem navenek“* (Macháček, 2013, s. 15). Podrobné rozdělení zaměstnaneckých benefitů dle procentuálního podílu nalezneme v příloze A.

Zaměstnanecké výhody můžeme dělit z různých hledisek. V tab. č. 1 jsou charakterizovány benefity dle formy plnění na peněžní a nepeněžní.

Tab. 1 Charakter zaměstnaneckých výdajů a příjmů zaměstnance

Charakter benefitního výdaje zaměstnavatele	Charakter benefitního příjmu zaměstnance
Finanční = výdej finančních prostředků na benefit	Peněžní = příjem finančních prostředků na benefit, zaměstnanec fyzicky obdrží finanční částku
Nefinanční = benefit není spojen s výdajem finančních prostředků	Nepeněžní = naturální plnění či výhoda

Zdroj: vypracováno na základě Pelce (2011)

#### 4.1.1 Flexibilní způsob zaměstnaneckých benefitů

Flexibilní způsob zaměstnaneckých benefitů je označován jako „*Cafeteria systém*“. Jedná se o předplacenou benefiční kartu, balíček zaměstnaneckých výhod, který obsahuje roční limit bodů pro každého zaměstnance podle odpracovaných let, nebo podle pozice apod. Každý zaměstnanec si vybere takové benefity, které mu budou nejvíce vyhovovat podle svých preferencí (Macháček, 2013, s. 15).

Klíčovou funkcí je odměna a motivace. Je potřeba systém nastavit tak, aby byla část bodů přidělena zaměstnanci fixně a zbytek bodů by se navyšoval v přímé závislosti na pracovním výkonu. Mezi výhodu tohoto způsobu patří svobodný výběr volby při čerpání rozpočtu, který aktivně působí na silnější vnímání zaměstnance na hodnotu benefitu. Odměnou mohou být tzv. zážitky, věcné odměny, vouchery do restaurací apod. Systém navíc zajistí optimální rozprostření nákladů na jednotlivé skupiny benefitů, takže zaměstnavatel nemusí mít obavy z nějakého znevýhodnění jednoho zaměstnance před druhým.

Nevýhoda spočívá ve vysoké administrativní náročnosti vyplývající z tohoto volného výběru a jsou zde zvýšené finanční náklady na implementaci systému. V ceně zavedení takového systému je i analýza současného stavu, vytvoření benefitových účtů, prezentace Cafeteria systému pracovníkům atd. Tento systém je vhodný pro firmu s více jak sto zaměstnanci, kteří vnímají benefity jako součást odměňování a cílem firmy je spokojený a loajální zaměstnanec (kariera.ihned.cz, 2009).

#### **4.1.2 Fixní způsob zaměstnaneckých benefitů**

Jedná se o plošný systém, který se stanoví vnitřním předpisem nebo v kolektivní smlouvě. Jsou to základní zaměstnanecké benefity s určením pro všechny zaměstnance a záleží jen na nich, kdy benefity využijí. Jedná se o tzv. poukázkový systém (stravenky, mobilní telefon, notebook, vozidlo, příspěvek na rekreaci, na vzdělání, zdravotní péče, kulturní a sportovní aktivity, příspěvek na životní nebo doplňkové penzijní spoření, nápoje na pracovišti, nadstandardní délka dovolené, sick days, atd. (Macháček, 2013, s. 15). Výhodou takového systému je jednoduchost a administrativní nenáročnost.

Mezi oblíbené benefity se řadí soukromé životní pojištění, které je daňově uznatelným nákladem a zaměstnancům může přispět k zajištění lepšího životního standardu v penzi, na jaký jsou zvyklí nyní v produktivním věku a jejich rodinám zabezpečí finanční pomoc v nahodilých složitých životních situacích.

### **4.2 Důchodový systém v České republice**

Státní důchodový systém zabezpečuje finanční příjem v době, kdy je člověk omezen v ekonomické aktivitě a ve stáří, invaliditě nebo ztrátě živitele. Český důchodový systém se označuje jako třípilířový, ale v současné době fungují v podstatě už jen dva pilíře systému, jak je možno vidět na obr. č. 1 (finance.cz, 2016).

#### **I. pilíř**

Systém PAYG (Pay As You Go). Jedná se o základní, povinný, dávkově definovaný (DB), průběžně financovaný pilíř, který nevytváří žádný fond. V rámci důchodového pojištění se poskytují s účinností od 1. 1. 1996 (zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění) důchody starobní, plné invalidní, částečné invalidní, vdovské a vdovecké, sirotčí. Průběžný způsob financování (pay-as-you-go) nastavený nejen v naší ekonomice, je v dnešní podobě vzhledem k demografickým trendům dlouhodobě neudržitelný. Příspěvky od pracujících lidí v produktivním věku, které se odvádějí formou srážek z hrubé mzdy, se přerozdělují a vyplácí pomocí dávek potřebným lidem (finance.idnes.cz, 2017).





Obr. 1 Schéma důchodového systému v ČR  
Zdroj: Vector Certifikace (2016)

Pozitivem I. pilíře je solidarita současných občanů s důchodci, přerozdělování důchodů mezi bohatými a chudými. Nevýhodou je neakceptace demografického vývoje, který může vést k deficitu státního rozpočtu. Negativem je zvyšující se hranice odchodu do důchodu a rozdíl mezi průměrnou mzdou v produktivním věku a vyplacenou penzí (Gottwald, 2016). Hospodaření systému důchodového pojištění porovnává tabulka č. 2, kde se dá pozorovat rozdíl hospodaření v roce 2007, vznik přebytku důchodového účtu a naopak nejvyšší schodek v roce 2011. Vliv na důchodový účet má také valorizace důchodů, která závisí na vývoji inflace, růstu mezd a na vůli politických stran (Janda 2012, str. 45).

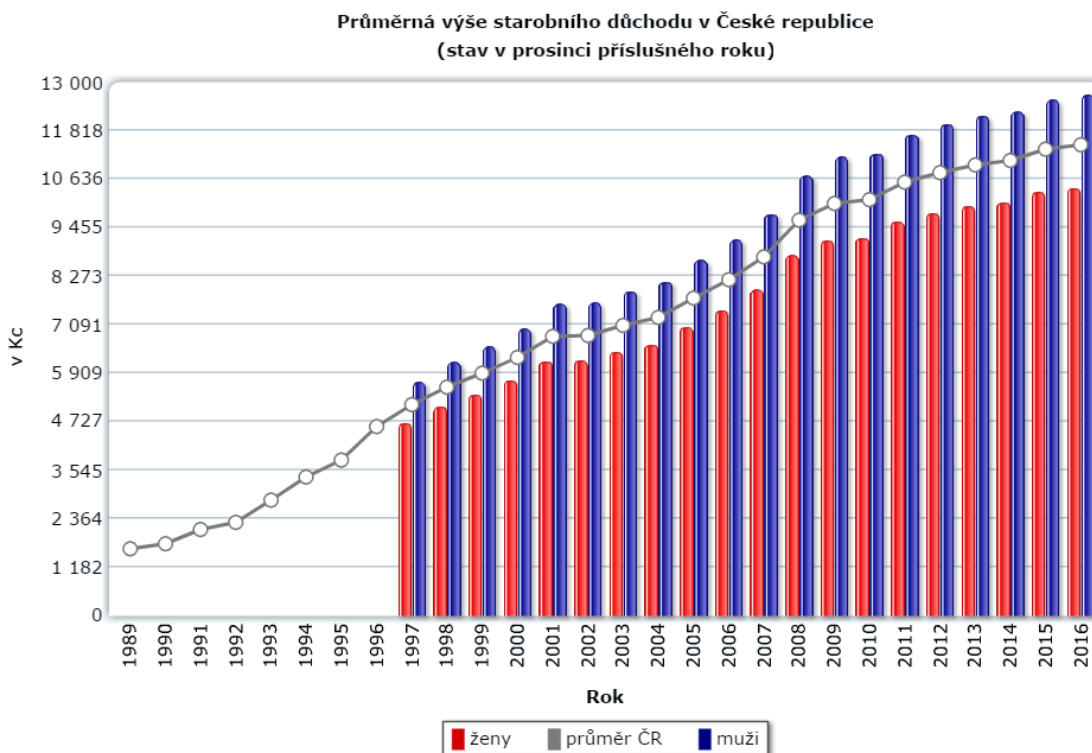
Tab. 2 Hospodaření systému důchodového pojištění v letech 2007 - 2015

Rok	Příjmy z pojistného na DP* (mld. Kč)	Výdaje na dávky DP (mld. Kč)	Výdaje na správu DP (mld. Kč)	Saldo hospodaření (mld. Kč)
2007	304,934	289,855	5,182	9,897
2008	320,028	312,532	4,898	2,598
2009	310,31	339,788	7,35	-36,828
2010	317,881	346,212	7,286	-35,617
2011	328,005	368,069	5,289	-45,353
2012	332,101	382,031	5,023	-26,174
2013	332,598	382,773	4,924	-29,262
2014	342,076	385,845	5,101	-21,992
2015	361,612	395,219	5,300	-28,207

Zdroj: vypracováno na základě MF ČR (2016)

\* DP= systém důchodového pojištění průběžně financovaný ve státním rozpočtu

Pokud se nebude nic dělat s důchodovým systémem, tak by se dle výpočtů v roce 2050 snížil počet poplatníků na jednoho důchodce na koeficient 1,2. Tím by klesl objem přerozdělovaných prostředků na důchody a schodek důchodového systému by se zvýšil na 150 miliard korun (Janda 2012, str. 39). Průměrná výše starobního důchodu v České republice je demonstrována na obr. č. 2. Za rok 2016 byla ve výši 11 400 Kč (ČSÚ, 2016). Důchody se každý rok valorizují o míru inflace a o vzrůst průměrné mzdy v ČR.



Obr. 2 Průměrná výše starobního důchodu

Zdroj: ČSÚ (2017)

## II. pilíř

Tento pilíř důchodového spoření vznikl v roce 2013 ve snaze posílení objemu finančních prostředků na penzijním účtu. Motivací byly 3 % z hrubé mzdy, které si zaměstnanec vyvedl z průběžného systému I. pilíře a poslal je na svůj individuální důchodový účet. Tím si snížil odvod na sociální zabezpečení z 6,5 % na 3,5 %. Výhodou byla možnost zhodnocení prostředků dle vlastní strategie na kapitálovém trhu. Negativem byl povinný odvod dalších 2 % z hrubé mzdy a peníze se mohli účastníci vybrat až v důchodovém věku formou výplat, nikoliv jednorázově. Z důvodu malého zájmu občanů, (cca 84 tisíc účastníků) vkládat do tohoto systému prostředky, se změnil zákon č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření, ve znění pozdějších předpisů, čímž došlo od 1. 7. 2015 k zamezení vstupu nových účastníků do důchodového spoření a dne 1. 1. 2016 nabyl platnost zákon č. 376/2015 Sb., o ukončení důchodového spoření. Od roku 2016 si tak přispěvatelé do tohoto pilíře přestali tímto

způsobem spořit a naspořenou částku si mohli nechat vyplatit nebo převést do III. pilíře (mfcz.cz).

### **III. pilíř**

Jedná se Fully Funded (FF systém), o fondový, doplňkový, dobrovolný, příspěvkově definovaný (DC), výše dávky je přímo úměrná výši zaplaceného pojistného. Je to kapitálově financovaný pilíř penzijního připojištění se státním příspěvkem. Princip fondového systému spočívá v dobrovolných příspěvcích soukromých osob a institucí do systému a tím se tvoří kapitálová rezerva, která kryje náklady na výplatu.

Výhodou je státní podpora u dobrovolného penzijního spoření. Dobrovolná účast přispěvatelů, možnost daňového odpočtu, regulační dohled tržního prostředí. Systém nezávisí na demografickém vývoji a nevzniká mezigenerační nespravedlnost.

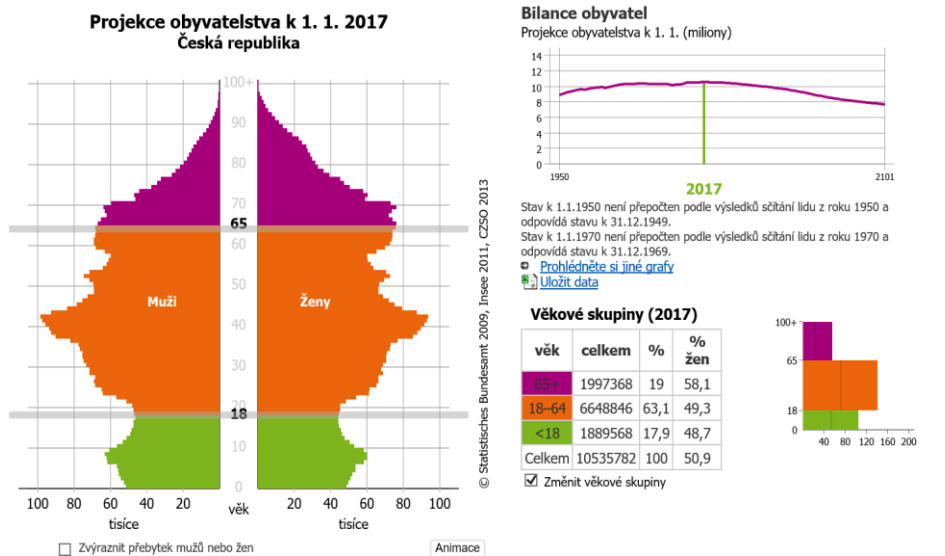
Nevýhodou jsou vysoké administrativní náklady, citlivost a rostoucí dobu dožití stárnoucí generace, nežádoucí regulace a volatilita na finančních trzích (finance.cz, 2017).

## **4.3 Demografické prognózy**

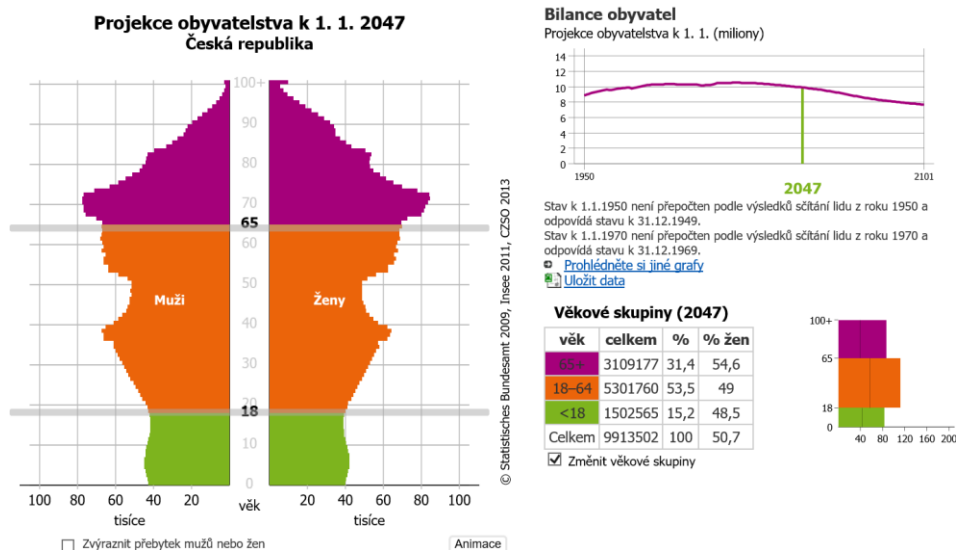
Český statistický úřad zkoumá složení obyvatelstva a jeho předpokládaný vývoj v budoucnosti. Takovému demografickému vývoji se říká populační projekce. Je to souhrn výpočtů, kterými se odhaduje další průběh vývoje populace za určitých předpokladů daných úrovní úmrtnosti, plodnosti, migrace nebo kombinací jejich změn. Za populační prognózy se označuje projekce, která se snaží poskytnout nejspolehlivější předpověď budoucího demografického vývoje (demografie.info.cz, 2017).

Projekci vydal Český statistický úřad na období 1950–2101. Na obr. č. 3 je možné porovnat strukturu obyvatelstva k 1. 1. 2017 s vývojem populace za 30 let, a to v roce 2047 (viz obr. č. 4). Je možné porovnat průběžné stárnutí obyvatelstva, způsobené minimálním přírůstkem nově narozených dětí. Stále se snižující počet

občanů v produktivním věku a tím pádem zvyšující se počet důchodců je negativním signálem pro český penzijní systém. Vzniká schodek důchodového účtu a peníze se musí vyplácet z jiných zdrojů.



Obr. 3 Věková struktura obyvatelstva k 1. 1. 2017  
Zdroj: Český statistický úřad



Obr. 4 Věková struktura obyvatelstva k 1. 1. 2047  
Zdroj: Český statistický úřad

## 4.4 Finanční trh

Finančním trhem se rozumí systém ekonomických vztahů a institucí zprostředkujících soustředění, alokaci a realokaci volných finančních prostředků prostřednictvím finančních instrumentů. Na finančním trhu se střetává nabídka a poptávka po finančních instrumentech, což jsou peníze, cenné papíry a dalších formy kapitálu (Čejková, 2002, s. 14). Na trhu působí finanční instituce, jako jsou např. věřitelé, kteří využívají různé nástroje k tomu, aby uspokojily subjekty, které mají volné finanční prostředky a snaží se je zhodnotit a na druhé straně subjekty, které mají nedostatek prostředků a snaží se je získat.

### 4.4.1 Subjekty finančního trhu

Mezi subjekty finančního trhu, uskutečňující peněžní transakce a umožňující propojení všech ekonomických subjektů patří banky, pojišťovny a zajišťovny, družstevní záložny, pojišťovací zprostředkovatelé, samostatní likvidátoři pojistných událostí, penzijní společnosti a fondy penzijních společností, investiční společnosti a investiční fondy, emitenti cenných papírů, platební instituce a instituce elektronických peněz, provozovatelé vypořádacích systémů, centrální depozitář, směnárny, osoby sjednávající nebo provádějící obchody, organizátor regulovaného trhu a provozovatel mnohostranného obchodního systému, (cnb.cz., 2017).

## 4.5 Pojistný trh

Součástí finančního trhu je pojistný trh. Jeho charakteristickým rysem je střetávání poptávky a nabídky po pojistné ochraně. Specifikem této služby je charakterová fiktivnost, kde kupující platí za službu, o které neví, jestli bude v budoucnu realizovatelná. Převládajícím prvkem je nabídka pojistných produktů a zajištění (Vávrová a kol. 2009, s. 76).

Dle Ducháčkové (2009) je pojistným trhem „systém *ekonomických vztahů a institucí uskutečňující pojišťovací činnost, včetně investování volných prostředků, kte-*

*rými pojišťovací instituce disponují.*“ Kromě pojistné ochrany se tyto instituce snaží efektivně investovat volné finanční prostředky, protože pojištění je založeno na principu rezerv. Pojistný trh prostřednictvím investičního pojistného trhu více proniká do trhů finančních (Ducháčková a kol., 2010, s. 41).

Vývoj na pojistném trhu se ubírá třemi směry, přičemž každý má svá specifika. V Japonsku připadá 80 % předepsaného pojistného na životní pojištění. To vyplývá z jejich privátní formy spoření na stáří, naopak v USA převládá neživotní pojištění, hlavně odpovědností. V Evropě je tato struktura pojištění odlišná. Záleží na řadě faktorů, jako je ekonomická situace v dané zemi, na změnách v technické oblasti, na výskytu nových pojištění rizik, na vývoji na finančních trzích, nebo na podmínkách v systémech státního sociálního zabezpečení a mnoha dalších (Ducháčková, 2009, s. 203–204). V České republice se klade větší důraz na neživotní pojištění. Nízká hodnota podílu životního pojištění vyplývá z úrovně příjmů obyvatelstva, z možnosti využití jiných konkurenčních nástrojů v oblasti spoření a z rozsahu jiného krytí potřeb v oblasti sociálního zabezpečení (Ducháčková, 2009, s. 212).

#### **4.5.1 Subjekty pojistného trhu**

Pojistný trh má základní atributy obdobné. Aby správně fungovala nabídka s poptávkou, vstupují mezi klienty a pojistitele, tzv. pojišťovací zprostředkovatelé (Ducháčková, 2013 s. 41). Podmínky pro vykonávání zprostředkovatelské činnosti jsou uvedeny v zákoně č. 38/2004 Sb., o pojišťovacích zprostředkovatelích a samostatných likvidátorech pojistných událostí (Škopová a kol, 2006).

Převládající nabídka na pojistném trhu je zárukou soutěživosti mezi zprostředkovateli, kteří mají zájem o rozšíření svého klientského portfolia. *„Tato soutěživost je regulována a omezována dozorem nad pojišťovnictvím, orgány a nástroji dozoru, což částečně tržní soutěž a konkurenci omezuje“*(Vávrová a kol. 2009, s. 76).

Seznam pojišťovacích subjektů, které jsou oprávněni provozovat pojišťovací činnosti na území České republiky, vede v registru Česká národní banka (dále jen ČNB). Tyto informace jsou veřejně přístupné a každý si může ověřit, zda jednajících

osoba nebo instituce je důvěryhodným partnerem k uzavření pojistného vztahu. Do registru se zapíše fyzická nebo právnická osoba, která splnila podmínky stanovené zákonem pro výkon této činnosti (ČAP, 2017).

K datu 31. 12. 2016 je v České národní bance evidovaných 155 750 pojišťovacích zprostředkovatelů.

Tab. 3 Pojišťovací zprostředkovatelé (stav ke dni 31. 12. 2016)

Pojišťovací zprostředkovatelé (stav ke dni 31. 12. 2016)	
Pojišťovací zprostředkovatelé podle typu	155750
- Pojišťovací makléři	783
- Pojišťovací agenti	1381
- Výhradní pojišťovací agenti	41451
- Vázaní pojišťovací zprostředkovatelé	12823
- Podřízení pojišťovací zprostředkovatelé	111396
Pojišťovací zprostředkovatelé - ČR není domovský členský stát	5998
Samostatní likvidátoři pojistných událostí	263

Zdroj: vypracováno na základě ČNB (2017)

Podle zákona o pojistných zprostředkovatelích a samostatných likvidátorech pojistných událostí je řešena právní úprava a rozdělení pojišťovacích zprostředkovatelů do kategorií dle odborné způsobilosti k výkonu činnosti viz tab. č. 4 (Škopová, 2006, s. 54–91).



Tab. 4 Typy pojišťovacích zprostředkovatelů

Typ pojišťovacího zprostředkovatele (Zkratka)	Vázaný poj. zprostředkovatel (VPZ)	Podřízený poj. zprostředkovatel (PPZ)	Výhradní pojišťov. agent (VPA)	Pojišťovací agent (PA)	Pojišťovací makléř (PM)	Samostaný likvidátor poj. událostí (SLPU)
Může vykonávat činnost pro	Jednu nebo více pojišťoven (jen	PA, PM, VPA	Pouze jednu pojišťovnu	Více pojišťoven	klienta	Více pojišťoven, klient není zakázán
Inkaso pojistného	ne	ne	ano	ano	ano	ne
Zprostředkování plnění	ne	ne	ne	ano	ano	ano
Odborná způsobilost	Základní kvalifikační stupeň	Základní kvalifikační stupeň	Základní kvalifikační stupeň	Střední kvalifikační stupeň	Vyšší kvalifikační stupeň	Základní kvalifikační stupeň
Správní Poplatek	10 000 Kč	10 000 Kč	10 000 Kč	10 000 Kč	10 000 Kč	10 000 Kč

Zdroj: vypracováno na základě Škopové (2006)

## 5 Praktická část

V praktické části bakalářské práce je analyzována výhodnost odměňování zaměstnance zvýšením hrubé mzdy, nebo formou zaměstnaneckých benefitů. Na nabídku zaměstnaneckých výhod má vliv velikost společnosti, která je spojena s rozmanitostí pracovních pozic a může tak nabízet více druhů benefitů. Menší popularitu mají krátkodobé výhody, jako jsou jednorázové odměny a dary, stravenky, které zaměstnanci berou jako samozřejmost. Trendem současné doby se stávají benefity dlouhodobého charakteru, které ukazují zaměstnancům, že zaměstnavateli na nich záleží.

Optimálním řešením jsou benefity, které stále více podporuje stát a příznivě ovlivňují hospodaření firmy. Pro zaměstnavatele jsou daňovým výdajem, snižující základ daně z příjmu. Na druhé straně se benefity nezahrnují do vyměřovacího základu pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění a zároveň jsou osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti. Mezi takové patří příspěvek na soukromé životní pojištění (dále jen SŽP).

### 5.1 Soukromé životní pojištění

Soukromé životní pojištění s příspěvkem zaměstnavatele patří svou povahou do plošného systému výhod nabízeného firmou pro uspokojení potřeb zaměstnanců.

Životní pojištění tvoří vedle doplňkového penzijního spoření součást třetího pilíře důchodového systému. Patří mezi dlouhodobé finanční produkty zajišťující krytí životních rizik při nahodilých životních situacích a tvoří nedílnou část trhu českého pojišťovnictví. Smlouvy o životním pojištění sjednané do konce roku 2013 upravuje zákon č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě a smlouvy s platností od 1. 1. 2014 se řídí novým Občanským zákoníkem 89/2012 Sb. Pojistné na životní pojištění je do výše stanoveného limitu daňově uznatelné pro odpočet ze základu pro daň z příjmu podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, v platném znění

při sjednání smlouvy minimálně na 5 let a do 60 let věku pojistníka (podnikatel.cz, 2017). Za soukromé životní pojištění se považuje pojištění pro případ dožití, pojištění pro případ smrti nebo dožití a důchodové pojištění, sjednané ve smyslu § 6 odst. 9 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (Pelc, 2015).

### **5.1.1 Vymezení soukromého životního pojištění**

Soukromé životní pojištění z pohledu zákona o daních z příjmů č. 586/1992 Sb. ve znění pozdějších předpisů má své výsadní postavení. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad a na straně zaměstnance o osvobozený příjem ze závislé činnosti. Aby se jednalo o SŽP, musí se dodržovat zákonem vymezené podmínky. Za soukromé životní pojištění se považuje pojištění pro případ dožití, pojištění pro případ smrti nebo dožití a důchodové pojištění, sjednané ve smyslu § 6 odst. 9 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění, ve znění pozdějších předpisů (Pelc, 2015).

Smlouva se uzavírá s pojišťovnou z ČR, EU resp. státu EHP. Smlouva musí být sjednána minimálně do 60 let, a to na riziko pojištění pro případ smrti nebo dožití, pojištění pro případ dožití anebo důchodové pojištění. Pojistná doba je minimálně na 5 let, v jejímž průběhu dosáhne pojištěný 60 let věku. Dále pojistná smlouva s pevně sjednanou pojistnou částkou pro případ dožití, s pojistnou dobou od 5 do 15 let včetně, musí mít sjednanou pojistnou částku alespoň na 40 000 Kč a smlouva nad 15 let částku alespoň na 70 000 Kč. Pojistná smlouvu musí být uzavřena zaměstnancem v jeho prospěch. Zaměstnavatel nesmí být v pojistné smlouvě obmyšlenou osobou, jen platí za zaměstnance pojistné nebo na pojistné přispívá. Dalším kritériem je, že smlouva nesmí umožňovat předčasný výběr naspořených prostředků. Tato podmínka nastala změnou zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů. Do 31. 12. 2014 si mohl pojistník vybírat naspořené prostředky jednorázovými výběry a smlouva byla nadále daňově uznatelná. Příspěvek zaměstnavatele, aby mohl být uznatelným výdajem, musí být sjednán

v kolektivní smlouvě, v pracovní smlouvě, ve vnitřním předpisu nebo v jiné smlouvě. Pojistné se platí měsíčně nebo mimořádnými příspěvky (Pelc, 2015).

### **5.1.2 Podmínky příspěvku na straně zaměstnavatele**

Příspěvek firmy na životní pojištění je na straně zaměstnavatele osvobozen od placení pojistného na sociální a zdravotní pojištění do výše 50 000 Kč za zdaňovací období (limit platí současně pro příspěvky na životní pojištění i doplňkové penzijní připojištění). Bez omezení částky je daňově uznatelným nákladem a výše příspěvku zaměstnavatele není limitována (v případě, je-li upraveno kolektivní smlouvou, pracovní smlouvou nebo vnitřním předpisem). Jestliže je sjednán vyšší příspěvek, než je limit 50 000 Kč v roce, bude daňově uznatelným nákladem, ale rozdíl nad limit by podléhal odvodu zdravotního a sociálního zabezpečení. Příspěvek jde na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů). Organizační složky státu a příspěvkové organizace poskytují příspěvky na životní pojištění z FKSP, ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění, do maximální výše 50 % částky pojistného, kterou se zaměstnanec zavázal hradit (Pelc, 2015).

### **5.1.3 Podmínky příspěvku na straně zaměstnance**

Příspěvek zaměstnavatele na životní pojištění je na straně zaměstnance osvobozen od placení pojistného na sociální a zdravotní pojištění do výše 50 000 Kč za zdaňovací období. Dále je příspěvek zaměstnavatele osvobozen od daně z příjmu fyzických osob maximálně do výše 50 000 Kč za zdaňovací období. Limity platí současně pro příspěvky na životní pojištění i na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření.

Pojištěný si může přispívat na životní smlouvu vlastním příspěvkem až do výše 24 000 Kč za zdaňovací období. Tato částka je také odečitatelná od základu daně z příjmu fyzických osob (zakonyprolidi.cz,2017).

### 5.1.4 Principy porušení podmínek daňové uznatelnosti

Zákon 267/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů nabyl účinnosti dne 1. 1. 2015 a změnil parametry pojištění. Zásadní změnou je možnost příspěvku pouze na smlouvu životního pojištění, která je nastavena v režimu daňové uznatelnosti. To znamená, že ze smlouvy není možné provádět v průběhu pojištění mimořádné výběry. Veškeré transakce hlídá pojišťovna, která upozorní pojistníka na daňovou uznatelnost, zda chce opravdu výběr uskutečnit. Na druhé straně přijde oznámení firmě, že smlouva se stává daňově neuznatelnou. Jednalo by se o nevratný krok a zaměstnanec by si musel sjednat novou smlouvu, opět daňově uznatelnou. Změny nastaly i ve výběrech a odbytém při zrušení smlouvy (viz tab. 5).

Tab. 5 Změny zdanění odkupného a výběru po novele zákona č. 267/2014 Sb.

Platby od	Za období	Zdanění při odkupném	Zdanění při výběru
Zaměstnavatel (firma)	do roku 2014	pojistník (zaměstnanec) nic nedodaňoval (pojišťovna odvedla za pojistníka srážkovou daň dle § 36)	pojistník (zaměstnanec) nic nedodaňoval (pojišťovna odvedla za pojistníka srážkovou daň dle § 36) ze zisku
	od roku 2015	zdaní se příspěvky za 10 let, nejdříve od 1. 1. 2015 (§ 6 – příjem ze závislé činnosti)	zdaní se příspěvky za 10 let, nejdříve od 1.1.2015 (§ 6 – příjem ze závislé činnosti)
Pojistníka (zaměstnanec)	do roku 2014	zdaní se příspěvky za celou dobu pojištění (§10 – jiný příjem)	pojistník nic nedodaňuje
	od roku 2015	zdaní se příspěvky za 10 let, nejdříve od 1. 1. 2015 (§10 – jiný příjem)	zdaní se příspěvky za 10 let, nejdříve od 1. 1. 2015 (§10 – jiný příjem)

Zdroj: vypracováno na základě pojišťovny Kooperativy, a.s., VIG (2015)

### **5.1.5 Podmínky při odchodu zaměstnance z firmy**

Při ukončení pracovněprávního vztahu se zaměstnancem může zaměstnavatel kdykoliv přerušit platby příspěvku na SŽP a nevznikají tak žádné závazky (platba sociálního a zdravotního pojištění a daňová povinnost). Na základě změny proběhne ve výkazu firmy vyřazení zaměstnance ze skupiny HIP. Platba pojistného zůstává na břemenu zaměstnance.

Na straně zaměstnance vznikne povinnost vyřešit platby s pojišťovnou. Může převést smlouvu k jinému zaměstnavateli, a tím pojistné zůstává nezměněno. V jiném případě si ponechá smlouvu beze změn a veškeré platby platí sám. Další volbou je změna životního pojištění na rizikovou složku. Variantní možností je snížení pojistného na minimální platbu, nebo může požádat pojišťovnu o zredukování smlouvy a uvedení do stavu bez placení. Tím smlouva zůstává v platnosti a klient má nárok kdykoliv na obnovení smlouvy. Nejhorší variantou je smlouvu zrušit a nechat si vyplatit možnou rezervu smlouvy tzv. odbytné. V případě krátkodobosti smlouvy nemusí klient získat veškeré vložené peníze, poněvadž není na smlouvě vytvořena dostatečně kladná rezerva.

### **5.1.6 Dodanění**

Dodanění dle výše uvedeného se neuplatňuje při odchodu zaměstnance do předčasného starobního nebo invalidního důchodu i za předpokladu nedodržení věku 60 let. Dalším kritériem neuplatnění dodanění je doba trvání smlouvy minimálně 5 let. Jde-li o předčasný starobní nebo invalidní důchod, ani v tomto případě se pětiletá podmínka neuplatňuje (Pelc, 2015, s. 1072).

### **5.1.7 Typy smluv**

Životní smlouvy by se neměly zaměřovat se spořením. Primárním účelem životního pojištění je zabezpečení proti neočekávaným událostem a chránění rodiny před finančními důsledky životních situací.

Tab. č. 6 ukazuje celou řadu produktů životního pojištění. Je zde uvedeno více variant, jak se chová životní smlouva. Je důležité správně nastavit optimální poměr mezi složkou na krytí rizik a zhodnocující spořicí složkou. Spoření nebo investování je jen sekundární efekt těchto produktů.

Tab. 6 Typy smluv životního pojištění

Vlastnosti	Druhy pojištění osob			
	Kapitálové životní	Univerzální (flexibilní) životní	Investiční životní	Důchodové pojištění
Krytí rizika smrti	ANO	ANO	ANO	NE
Tvorba kapitálové hodnoty	ANO	ANO	ANO	ANO
Aktivní ovlivňování výnos	NE	NE	ANO	NE
Garantované zhodnocení	ANO	ANO	ANO	ANO
		jen pro vybrané nástroje	jen pro vybrané nástroje	
Flexibilita	ANO	ANO	ANO	NE
Daňová uznatelnost	ANO	ANO	ANO	ANO

Zdroj: vypracováno na základě ČAP (2016)

## 5.2 Mzda versus benefit

Kombinací mzdy a benefitu lze zefektivnit náklady firmy. Cílem je nalézt výhodnější způsob odměn zaměstnancům. SŽP je tím kompromisem, který ekonomicky uspokojí zúčastněné strany. S novelou zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů platnou od 1. 1. 2017 se navyšují daňově zvýhodněné příspěvky na životní pojištění a doplňkové penzijní spoření (dále jen DPS), jak je uvedeno v tab. č. 7 vzhledem k minulému období. U zaměstnavatelů se zvedla možnost přispívat zaměstnancům z částky 30 000 Kč ročně na 50 000 Kč ročně. Ne všichni zaměstnavatelé využijí této maximální částky po všechny zaměstnance, ale

je možné tímto pokryt mimořádné odměny nejvyššímu managementu firmy. Díky novele zákonů se i na straně zaměstnanců zvedly odečitatelné položky z daně z příjmů ze závislé činnosti, a to z 12 000 Kč na 24 000 Kč. Porovnání příspěvku osvobozeného od odvodů zdravotního a sociálního pojištění

Tab. 7 Navýšení daňově uznatelných příspěvků

Max. příspěvek od zaměstnavatele		Max. příspěvek zaměstnance	
2016 měsíc/rok	2016 měsíc/rok	2016 měsíc/rok	2017 měsíc/rok
2 500 Kč/30 000 Kč	4 166 Kč/50 000 Kč	1 000 Kč/12 000 Kč	2 000 Kč/24 000 Kč

Zdroj: vypracováno na základě Zákona o dani z příjmů

V následující tabulce č. 8 jsou vypočteny vynaložené firemní náklady na 10 000 Kč čistého příjmu, jak formou navýšení hrubé mzdy, tak formou příspěvku na životní pojištění a také formou odměny v případě podílu na zisku. Nejnižší náklady na dosažení čistého příjmu 10 000 Kč jsou v případě příspěvku na životní pojištění. Zaměstnavatel zde ušetří 34 % na odvodech na zdravotním pojištění (dále jen ZP) a na sociálním pojištění (dále jen SP). Zaměstnanec také nemusí odvádět 11 % na pojistném a zároveň ušetří na dani z příjmů ze závislé činnosti 15 %. Celkové ušetřené firemní náklady představují částku 9 463 Kč. Ve výpočtu se neuvažuje se slevou na poplatníka ve výši 2 070 Kč, protože se jedná jen o výpočet odměny navíc nad vyplacenou hrubou mzdou, ve které je již sleva na dani započtena. Nejvíce je pro firmu nákladově zatěžující výplata formou mzdy, kde vynaložené náklady činí 19 463 Kč na 10 000 Kč čisté odměny pro zaměstnance.

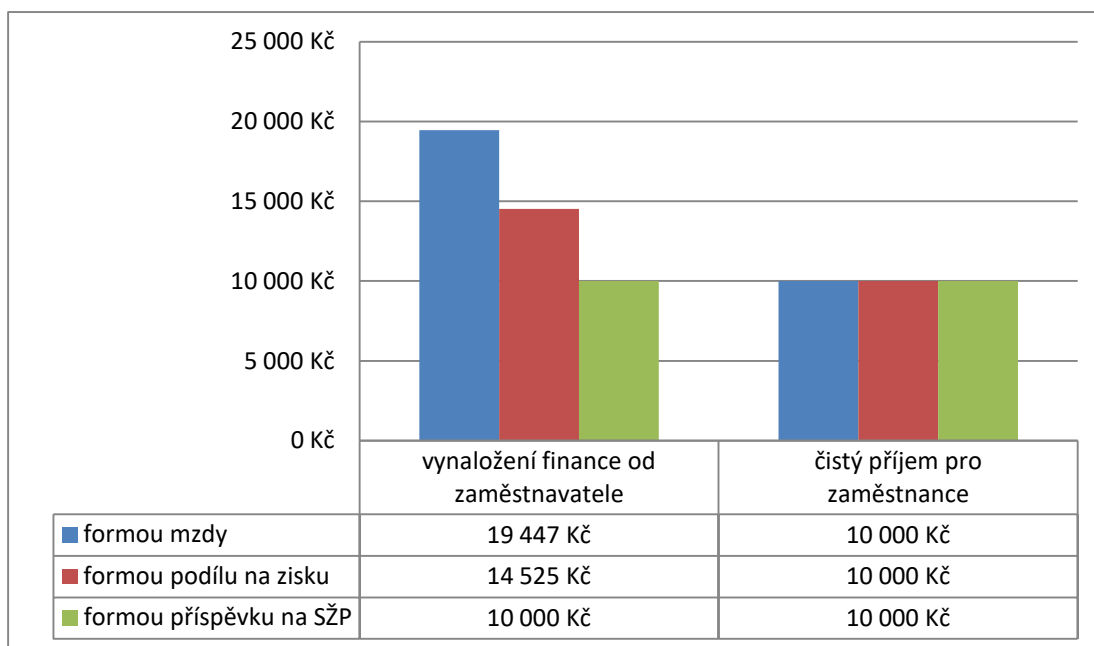


Tab. 8 Vynaložené firemní náklady na 10 000 Kč čistého příjmu (jednorázová odměna)

Forma výplaty finančních prostředků ve výši 10 000 Kč čistého	Formou mzdy firma v Kč	Formou podílu na zisku v Kč	Formou příspěvku na SŽP v Kč
Superhrubá mzda (SHM)	19 463	x	x
Hrubá mzda (HM)	14 524	x	x
Sleva na dani 2 070 Kč (neuvažuje se, jedná se o odměnu navíc)	0	x	x
Pojistné na sociální zabezpečení (SP) - zaměstnavatel 25 %	3 631	x	x
Pojistné na zdravotní pojištění (ZP) - zaměstnavatel 9 %	1 308	x	x
Pojistné na sociální zabezpečení (SP) - zaměstnanec 6,5 %	945	x	x
Pojistné na zdravotní zabezpečení (ZP) - zaměstnanec 4,5 %	654	x	x
Daň z příjmů 15 %	2 925	x	x
Účetní zisk před zdaněním	x	14 525	x
Daň z příjmů práv. osob -19 %	x	2 760	x
Podíl na zisku nebo dividenda	x	11 765	x
Srážková daň z podílu na zisku 15 %	x	1 765	x
Vynaložené náklady	19 463	14 525	10 000

Zdroj: vlastní zpracování

Graficky je tato situace znázorněna na obr. 5 (viz modrý sloupec), který je nejvíce nákladově zatíženou formou. Proto je lepší uplatnit výhody příspěvku na SŽP (viz zelený sloupec), kde rozdíl v nákladech je o 9 463 Kč nižší, než uskutečněná odměna navýšením hrubé mzdy.



Obr. 5 Vynaložené náklady na 10 000 Kč čistého příjmu zaměstnance  
Zdroj: vlastní zpracování

### 5.2.1 Úspora na odvodech státu za firmu i za zaměstnance

Celkovou sumu úspor v procentuální formě i v korunách analyzuje tabulka č. 9. Za předpokladu odměňování formou SŽP v hodnotě 1000 Kč. Z hlediska celkových odvodů za firmu i za zaměstnance je uspořeno 45 % na zdravotním a sociálním pojištění. U zaměstnance je navíc úspora na dani z příjmu ve výši 15 %. Celková výše uspořených finančních prostředků v korunách je 651 Kč, což je 48,58 % na 1000 Kč odměny, která se může uspořit, bude-li firma přispívat na SŽP. Čistý příjem zaměstnance v případě příspěvku formou mzdy je pouhých 689 Kč z celkových vynaložených nákladů superhrubé mzdy, která činí 1340 Kč. Vzorec výpočtu v % je z hodnoty SHM a ušetřených úspor v Kč (viz tab. 9).

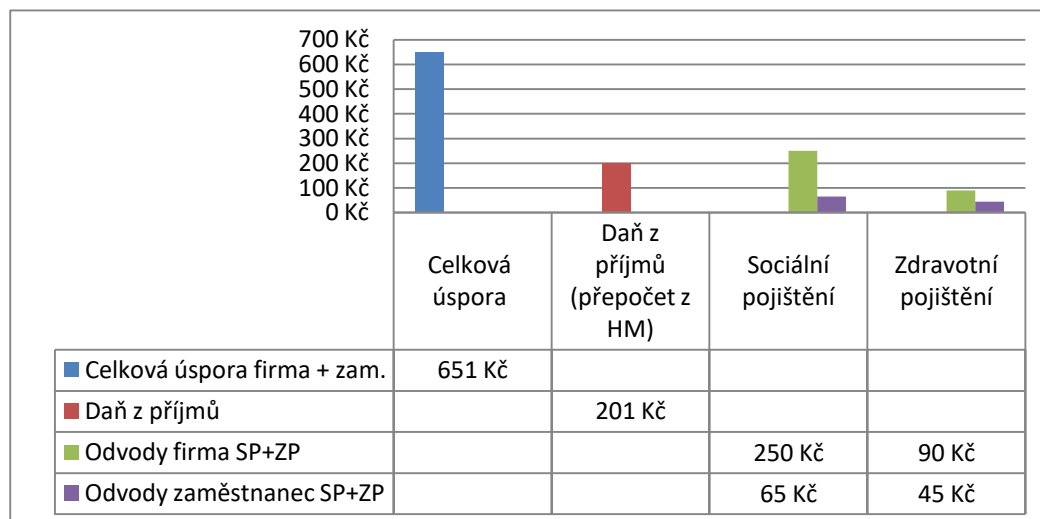
$$\frac{651 \cdot 100}{1340} = 48,58 \%$$

Tab. 9 Celkové odvody na odměnu ve výši 1000 Kč

Odměna zaměstnanci ve výši 1000 Kč formou mzdy								
Odvody	Odvod firma		Odvod zaměstnanec		Odvody státu celkem		Daň v (Kč)	Odvody státu celkem (Kč)
	v (%)	v (Kč)	v (%)	v (Kč)	v (%)	v (%)		
Zdr. pojištění	9	90	4,5	45	13,5	x	x	135
SP	25	250	6,5	65	31,5	x	x	315
Daň z SHM	x	x	x	x	x	15	201	201
Celkem v %	34	x	11	x	45	15	x	x
Celkem v Kč	x	340	x	110	x	x	201	651

Zdroj: vlastní zpracování

Úsporu je graficky vyjádřena obr. 6, kde modrý sloupec zobrazuje celkovou úsporu v hodnotě 651 Kč, červený sloupec odvedenou daň ze mzdy, zelený sloupec odvody SP a ZP zaměstnavatelem a fialový odvody SP a ZP zaměstnancem.



Obr. 6 Celková úspora na odvodech státu na 1 000 Kč odměny za firmu a zaměstnance (v Kč)

Zdroj: vlastní zpracování

### 5.2.2 Celková úspora firmy za 10 let

Finanční úsporu prostředků za období 10 let nám zprostředkovává tab. č. 10. Za maximálního příspěvku uznatelného státem na rok 2017, což je 4166 Kč měsíčně se může za 10 let na jednoho zaměstnance firma ušetřit 184 970 Kč. Při počtu 50 zaměstnanců, vycházejí uspořené prostředky za 10 let až 9 248 500 Kč. Během minulých let se novelami zákonů měnily částky daňově uznatelných nákladů, takže výpočty jsou pouze orientační za předpokladu daňově uznatelné částky roku 2017, což je 50 000 Kč ročně. Do úspory je zahrnuta i kompenzace administrativních nákladů, které firma dostává jako bonus od pojišťovny (více o bonusu viz níže).

Tab. 10 Úspora firemních nákladů na 1 zaměstnance za období 10 let

Příspěvek v Kč	1000 Kč			max. 4166 Kč		
	za měsíc	za rok	za 10 let	za měsíc	za rok	za 10 let
Úspora na sociálním pojištění (25% z příspěvku, max. z 50 000)	250	3 000	30 000	1 042	12 498	124 980
Úspora na zdravotním pojištění (9% z příspěvku, max. z 50 000)	90	1 080	10 800	372	4 499	44 990
Kompenzace admin. nákladů (3% z celkové hromadné platby)	30	360	3 600	125	1 500	15 000
Úspora celkem na 1 zaměstnance	370	4 440	44 400	1 541	18 497	184 970

Zdroj: vlastní zpracování

### 5.3 Další výhody životního pojištění s příspěvkem

Soukromé životní pojištění patří do portfolia produktů pojišťovacího zprostředkovatele, který se stará o firmu i z jiného hlediska pojistné ochrany. V případě, že se firma rozhodne přispívat zaměstnancům na životní pojištění, je sjednána tzv. „Smlouva o spolupráci“ mezi pojišťovnou a zaměstnavatelem. Podmínkou uzavření smlouvy je minimální počet tří zaměstnanců, kterým se bude přispívat na SŽP. Na základě smlouvy o spolupráci pojišťovna nabízí celou řadu benefitů, nejen pro firmu, ale také pro její zaměstnance. Vše záleží na konkrétním vyjednávání zprostředkovatele mezi pojišťovnou a zaměstnavatelem. Jako kompenzace nákladů

nákladů spojená se správou pojištění se vyplácí firmě procentuální odměna z celkových plateb na příspěvek SŽP. V příkladech je uvedena Kooperativa pojišťovna, a.s. VIG, která vyplácí 3 %. Dá se sjednat i mimořádný, množstevní bonus, který může dosáhnout hodnoty až 10 % ročního pojistného a vyplácí se firmě jednorázově. Mezi další benefity patří nabídka skupinového rizikového pojištění zaměstnanců, nebo cestovní pojištění do zahraničí.

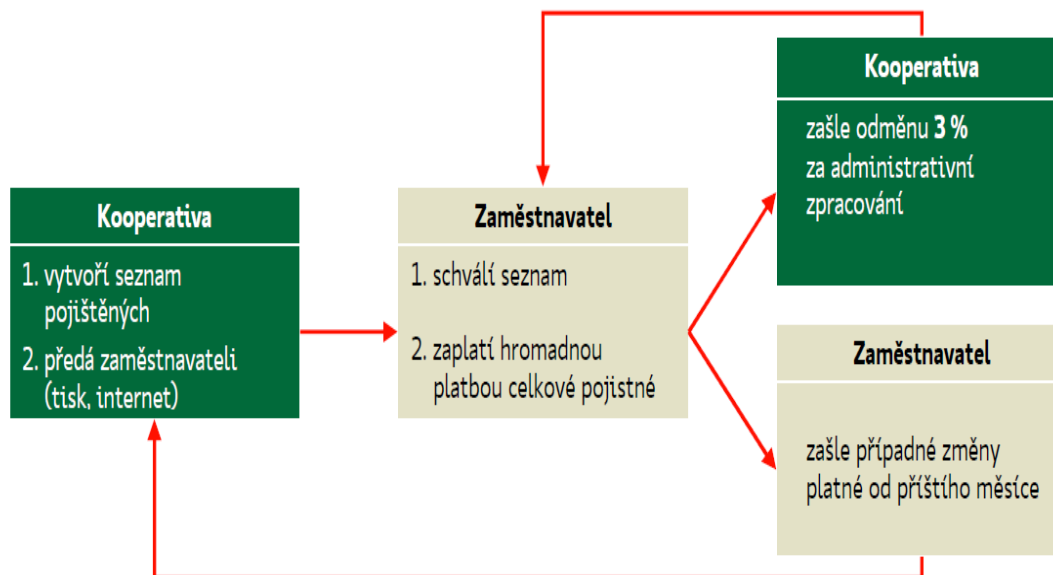
Pro samotné zaměstnance, kteří využívají příspěvku na SŽP od firmy, je v nabídce celá řada pojistných produktů se slevou. Pro názornost je opět využita pojišťovna Kooperativa. Jedná se o produkty povinného ručení se slevou až do výše 30 %, havarijní pojištění s 20% slevou, úrazové pojištění až do výše 83 %, zvýhodněnou roční kartu cestovního pojištění se 75 % slevou, pojištění majetku a odpovědnosti občanů až do výše 35 % (Kooperativa, 2017).

### 5.3.1 Placení pojistného

Zaměstnavatel zasílá příspěvky zaměstnavatele na SŽP společně s případnými příspěvky zaměstnance (srážka ze mzdy) hromadnou inkasní platbou (dále také HIP), která se firmě zavede po sepsání smlouvy o spolupráci. Ve smlouvě, kromě identifikačních náležitostí, je uveden termín výplat mezd a jméno zodpovědného zaměstnance, který bude hrazení příspěvků zajišťovat (účetní). Firma dostane přidělené heslo a veškerá komunikace probíhá online. Pojišťovna zpracované výkazy pojištěných zasílá každý měsíc k odsouhlasení firmě. Zaměstnavatel má tak možnost schválit sestavu očekávaného pojistného, případně vést změny platby, nebo ukončení pracovněprávního vztahu se zaměstnancem (viz obr. 7). Časová náročnost na správu pojištění pro účetní je opravdu minimální.

Zaměstnanec se může rozhodnout, zda si do smlouvy bude vkládat vlastní příspěvek na obnosové nebo rizikové pojištění. Funguje tzv. dvoukanálová platba, kde část pojistného je hrazena z účtu zaměstnavatele a část ze soukromého účtu zaměstnance. Ve většině případů zaměstnavatel upřednostňuje hromadnou platbu.

pojistného s tím, že strhne zaměstnanci jeho soukromou část platby z čisté mzdy a zašle celou částku na účet pojišťovny



Obr. 7 Organizace hromadné platby  
Zdroj: Kooperativa pojišťovna, a.s., VIG

### 5.3.2 Výhoda pro zaměstnance

Výhoda SŽP není jen pro firmu jako výdajová položka, která uspoří nemalé prostředky na odvodech státu, ale největší význam by měla mít právě pro zaměstnance, kteří si díky tomuto benefitu mohou zabezpečit na stáří finanční prostředky. Pojišťovací zprostředkovatelé seznámí zaměstnance s českým důchodovým systémem, kde za rok 2015 dosáhl průměrný důchod hranice 54,5 % průměrné čisté mzdy, (viz tab. č. 11). Možnost využití firemních prostředků díky benefitu SŽP je nezanedbatelné a pomůže spoustě občanů k udržitelnosti životního standardu v penzijním věku.

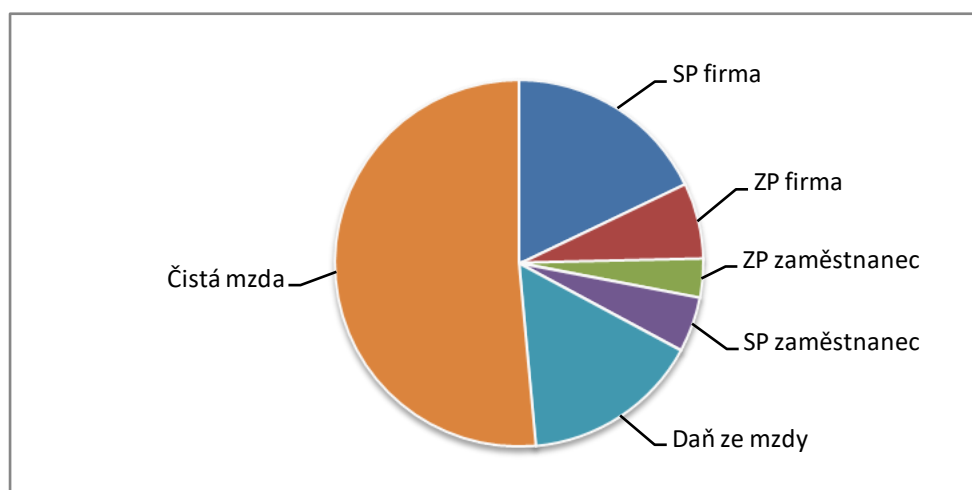
Tab. 11 Relace průměrného důchodu k průměrné mzdě do 2015

Rok	Průměrný důchod	Průměrná mzda		Relace důchodu ke mzdě (%)	
		hrubá	čistá	hrubé	čisté
2010	10 093	24 526	18 962	41,2	53,2
2011	10 543	25 093	19 246	42,0	54,8
2012	10 770	25 903	19 903	41,6	54,1
2013	10 962	25 903	19 903	42,3	55,1
2014	11 065	26 357	20 216	42,0	54,7
2015	11 331	27 156	20 777	41,7	54,5

Zdroj: vypracováno na základě ČSÚ (2016)

### 5.3.3 Porovnání čisté mzdy a SŽP

Na obr. č. 8 je znázorněn poměr čisté mzdy k odvodům, které spolu tvoří tzv. superhrubou mzdu. Vynaložené náklady na jednoho zaměstnance jsou dvojnásobkem čisté mzdy. Zaměstnanci si neuvědomují mzdové zatížení firmy a z důvodu rychlé likvidity odměny propagují zvýšení hrubé mzdy před odměnou formou SŽP, která je dlouhodobého charakteru.



Obr. 8 Poměr čisté mzdy k super hrubé mzdě

Zdroj: vlastní zpracování

**Příklad zhodnocení odměny** (viz tab. č. 12)

*Zaměstnanec dostává měsíční hrubou mzdu ve výši 20 000 Kč. Superhrubá mzda je v tomto případě 26 800 Kč. Jeho čistá mzda je 15 850 Kč. Rozdíl mzdových nákladů a jeho čisté mzdy je 10 950 Kč. Tyto peníze jdou do státního rozpočtu. Nejsou to peníze na jeho důchodový účet, ale z hlediska průběžně financovaného systému jde část na dnešní důchodce a další se vyplácí pomocí dávek potřebným lidem.*

*Každý zaměstnanec má zájem o co největší plat a potřebuje okamžitou likviditu peněžních prostředků, což v případě životní smlouvy není. Když se porovná v tab. č. 12 navýšená odměna ve výši 1000 Kč měsíčně, jednou se přidá formou příspěvku a v dalším sloupci formou mzdy a provede se komparační analýza za určité časové období, tak se zjistí, že formou mzdy zůstalo zaměstnanci 689 Kč z přidané odměny 1000 Kč. Kdyby si tuto částku odkládal sám jako úsporu na důchod, tak za 35 let si může naspořit 289 380 Kč. Naopak formou příspěvku na SŽP by naskládal 420 000 Kč za předpokladu, kdyby teoreticky nebyly na účtech u pojišťoven zhodnoceny. Z rozdílu částky 130 620 Kč vyplývá, že cesta formou SŽP je lepší než jít cestou navýšení hrubé mzdy.*



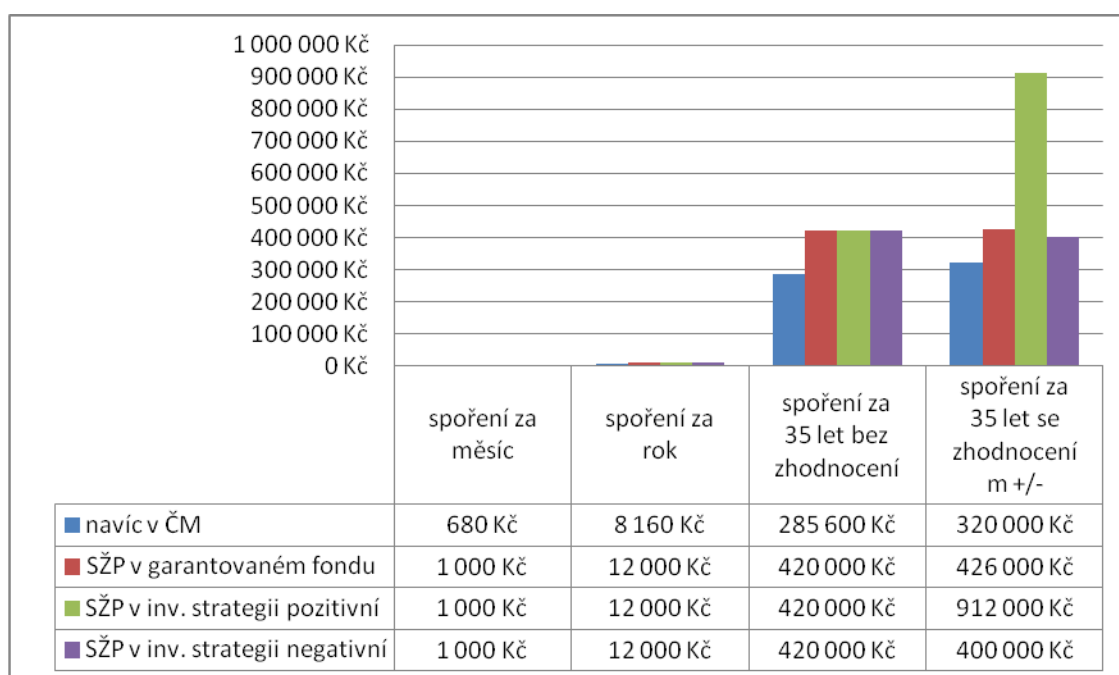
Tab. 12 Porovnání příspěvku na SŽP a formou hrubé mzdy za jednotlivé časové období

Zaměstnanec	Příspěvek 1 000 k hrubé mzdě (v Kč)			Příspěvek 1 000 na SŽP (v Kč)		
	za měsíc	za rok	za 35 let	za měsíc	za rok	za 35 let
Hrubá mzda	21 000	252 000	x	20 000	240 000	x
Sociální pojištění	1 365	16 380	x	1 300	15 600	x
Zdravotní pojištění	945	11 340	x	900	10 800	x
Záloha na daň před odečtením	4 230	50 760	x	4 020	48 240	x
Sleva na dani na zaměstnance	2 070	24 840	x	2 070	24 840	x
Záloha na daň	2 160	25 920	x	1 950	23 400	x
Čistá mzda	16 530	198 360	x	15 850	190 200	x
SŽP	0	0	0	1 000	12 000	420 000
Celkem příjmy	16 530	198 360	x	16 850	202 200	x
Použito na spoření	689	8 268	289380	1 000	12 000	420 000
Celkem náklady super hrubá	28 140	337 680	x	27 800	333 600	x

Zdroj: vlastní zpracování

Finanční instituce se snaží uložené peníze zhodnocovat. Zaměstnanec má možnost si zvolit při uzavírání smlouvy, kam jeho peníze chce investovat. Většinou se český občan přikloní ke garantovanému zhodnocení, které je ovlivněno technickou úrokovou mírou v hodnotě 0,7 %. Rizikovější hráči si ponechávají progresivnější fondy, z důvodu většího zhodnocení, ale jejich volatilita představuje určitá rizika. Modrý sloupec na obr. č. 9 ukazuje spoření z čisté mzdy ve výši 689 Kč za určité období, jak bez zhodnocení, tak i zhodnocení s garancí. Červený sloupec představuje formu zhodnocení přes SŽP s garancí vloženou částkou 1000 Kč. Zelený sloupec charakterizuje investice v progresivnějším fondu, kde částka může a nemusí dosáhnout

vyššího zhodnocení. Fialový sloupec modeluje investiční strategii, která se dostává do negativních čísel. „Ve finančním světě platí, že není odměny bez rizika. Čím je větší riziko, tím větší by měla být, i když to není automatické, odměna. Ovšem také to platí obráceně“ (Lízal, 2014).



Obr. 9 Porovnání příspěvku na SŽP a zvýšením hrubé mzdy 30 letého klienta do věku 65 let  
Zdroj: Vlastní zpracování dle Kooperativy, pojišťovna, a.s., VIG (2017)

Ve firmách se nabízejí různé typy smluv na SŽP, ale převládají více investiční životní smlouvy s možností krytí rizika smrti, které je jako jediné riziko daňově uznatelnou složkou u zaměstnavatele. Klient se sám rozhoduje, kam své peníze chce umístit. Buď si ponechá garantovaný fond, nebo má možnost na základě vyplněného testu povahy investora využít rizikovější fondy konzervativní nebo více rizikové progresivní. Smlouvy jsou variabilní a je možné v případě špatně se vyvíjející situací na trzích převést veškeré prostředky do garantovaného fondu. V příloze B náhled na zhodnocení fondů a grafický vývoj na příloze C s ukazatelem nákladovosti fondů, které používá pojišťovna Kooperativa, a.s., VIG. A v příloze D jsou uvedeny modelace smluv.

Zaměstnanec musí být na smlouvě vždy pojistníkem i pojištěným. Smlouva musí mít náležitosti daňové uznatelnosti a kromě příspěvku zaměstnavatele si může sám klient přispívat na smlouvu svými prostředky, nebo se rizikově připojistit.

Mezi rizika připojištění patří úrazy, pojištění nemocnice, denní odškodné, trvalé následky, invalidní penze apod. Je možné na jednu smlouvu pojistit i rodinné příslušníky. Výhodou rodinné smlouvy je, že se klient zbaví počátečních nákladů v případě, kdyby měl pro každého člena rodiny samostatnou smlouvu.

Počáteční náklady jsou náklady na správu pojištění a na provize zprostředkovatelů. Veškeré náklady smlouvy se stáhly do prvních dvou let od počátku pojištění. V praxi to znamená, že klient, který měsíčně posílá pojistné po dobu dvou let a chtěl by smlouvu zrušit, požádat pojišťovnu o odbytné, tak žádné peníze nedostane, protože smlouva nevykazuje kladnou rezervu k možnosti vyplacení odbytného. V tab. č. 13 je uveden vývoj smlouvy, od pojišťovny Kooperativy 7 BN, kde je vidět průběh pojištění. Klient si platí 1000 Kč měsíčně a z modelace je patrné, že první dva roky nemá nárok na vrácení žádných finančních prostředků ve formě odbytného. Novelou zákona 38/2004 Sb., která je platná od 1. 12. 2016, se změnily i podmínky odbytného.

Tab. 13 Modelový vývoj účtu na smlouvě Perspektiva 7BN uzavřené před 1. 12. 2016

Trvání smlouvy (roky)	Jednorázové pojistné plnění v případě smrti v Kč	Celkem zaplacené na smlouvu v Kč	Zaplaceno na krytí rizik v Kč	Hodnota účtu v Kč	Odkupné
1	100 000	12 000	1 221	4 462	0
2	100 000	24 000	2 510	8 914	0
3	100 000	36 000	3 819	18 964	18 464
4	100 000	48 000	5 093	29 179	28 679
5	100 000	60 000	6 308	39 589	39 089
6	100 000	72 000	7 428	50 229	49 729
7	100 000	84 000	8 407	61 151	60 651

Zdroj: Kooperativa, pojišťovna a.s., VIG

## 6 Regulace pojišťovacích zprostředkovatelů

V České republice se řeší regulace zvýšením předsmuvní informovanosti klientů a změnou provizí. Obě regulační formy dle mého názoru nezvýší oborový potenciál a neodstraní distribuční korupci, protože neřeší odstranění příčin korupce.

Novela zákona č. 38/2004 Sb., o pojišťovacích zprostředkovatelích, která nabyla účinnosti 1. 12. 2016, má za úkol chránit klienta. Zabývá se rozložením provizí životního pojištění do 5 let, s možností vyplatit zálohu, která je rovnoměrně vratná. Důvodem je zamezení přepojišťování a nastavení intenzivnější péče o klienta. Zprostředkovatelé budou muset ručit za smlouvu 5 let a v případě storna smlouvy vracet provize.

Novela zákona dále zavádí rozložení pořizovacích (počátečních) nákladů na období pěti let. Pro klienta to znamená kladnou rezervu smlouvy při odkupném v prvních letech smlouvy. Z tab. č. 14 si můžeme povšimnout, že první dva řádky ve sloupci „Hodnota účtu v Kč“ nemají zápornou hodnotu účtu, oproti smlouvám před novelou zákona, jak tomu bylo dosud a klient při zrušení smlouvy má nárok na vrácení části peněz vložených do životního pojištění.

Tab. 14 Modelový vývoj účtu na smlouvě Perspektiva 7BN uzavřené po 1. 12. 2016

Trvání smlouvy (roky)	Jednorázové pojistné plnění v případě smrti v Kč	Celkem zapláceno na smlouvu v Kč	Zapláceno na krytí rizik v Kč	Hodnota účtu v Kč	Odbytné
1	100 000	12 000	84	6 432	5 932
2	100 000	24 000	168	12 910	12.410
3	100 000	36 000	252	19 433	18 933
4	100 000	48 000	336	26 002	25 502
5	100 000	60 000	420	32 617	32 117
6	100 000	72 000	504	43 976	43 476
7	100 000	84 000	588	55 415	54 915

Zdroj: zpracováno na základě Kooperativy, pojišťovny a.s. VIG (2016)

Regulace se týká pouze produktů životního pojištění, tj. pojištění pro případ smrti, dožití, svatebního pojištění, důchodového pojištění a pojištění spojených s investičním fondem, naopak novela nezasahuje do rizikového (úrazového) a neživotního pojištění. Pojišťovny začínají zavádět poplatky, např. za předčasné ukončení smlouvy a tímto toto ustanovení obcházejí.

Pojišťovny budou nabízet u části produktového portfolia životního pojištění průběžný systém výplat do období 5 let, ale zároveň uvažují o vyplácení provizí každoročně. Zůstane také běžný zálohový systém. Rozložení provizí v čase je pro pojišťovny i nástrojem pro snížení rizika, která vznikají s nástupem nových zprostředkovatelů, o kterých se neví, zda si udrží dostatečnou stabilitu a v pojišťovnictví zůstanou.

## 6.1 Vliv regulace na pojistný obchod

Změna výplaty provizí znamená pro zprostředkovatele velký nápor na finanční rezervu, kterou si musí tvořit v případě vrácení provizí při stornu smlouvy pojišťovně. Na tvorbu rezervy by se mělo odkládat 10 – 20 % vyplacené provize.

Předpokládá se, že cca 20 – 30 % ukončí svoji činnost, protože jsou závislí jen na prodeji životního pojištění a z finančních důvodů to nezvládnou. Otázkou je, jestli prodloužení doby ručení bude mít vliv na udržení smlouvy. Pojišťovny stále inovují produkty a vždy se najde nereseriozní prodejce, který klientovi doporučí novou smlouvu, na úkor zrušení staré, aniž by upozornil na důsledky záporné rezervy a platbu nových počátečních nákladů. Aby se tomuto předcházelo, klade se velký důraz na stálou péči o klienta dosavadním pojišťovacím zprostředkovatelem (opojisteni.cz, 2017).

Pro pojišťovacího zprostředkovatele je tato prodloužená doba ručení vnímána jako politická snaha pojišťoven převzít větší kontrolu nad distribucí životních pojištění a vylepšit zisky pojišťoven.

Regulace provizí, nebo úplné zrušení a zavádění pojištění přes online systém může mít za následek také to, že poklesne zájem o tyto produkty, protože lidé sami nedokážou vyhodnotit dostatečnou krytí na jejich smlouvě, jestliže se nebudou nabízet prostřednictvím pojišťovacích zprostředkovatelů a pojistný obchod se tak nemusí udržet (opojisteni.cz, 2017).

## 6.2 Jak klienti vnímají pojišťovny

Podle průzkumu agentury NMS Market Research (NMS, 2016), který proběhl v březnu 2016, bylo zjištěno, že 78 % respondentů je se svou pojišťovnou spokojeno, 87 % věří, že pojištění splní vzniklou újmu. A 32 % klientů uvedlo, že nejsou spokojeni s klientským servisem. Výběr pojišťovny je velmi ovlivněn cenou pojištění a srozumitelností pojistných podmínek.

Zájemci o pojištění očekávají od pojišťovny produkty „šité na míru“, profesionální přístup pojišťovacích zprostředkovatelů, kteří doporučí nejlepší řešení a perfektně vysvětlí produkt a pojistné podmínky. Jsou spokojeni s využíváním online technologií, upozorňování na splatnost smlouvy, což už většina pojišťoven dělá pomocí mailu, nebo sms zprávy, hlášení pojistných událostí. Za pozitivní považují asistenční služby a férový přístup při vyřizování pojistných událostí (viz obr. 10).

Klienti vidí negativa v komplikovaných, nesrozumitelných pojistných produktech, které se objevují přes online pojištění, nejsou dostatečně vysvětleny a klient má pak problém s pojistným plněním, protože nebyl dostatečně pojištěn. A právě i životní pojištění patří mezi méně srozumitelná pojištění, které je zatížené nepříznivým mediálním obrazem. Nevyžádané nabídky zprostředkovatelů poukazují na nedůvěru v pojištění a výsledkem je nespokojený klient (NMS, 2016).

### Jak vidí klienti svoji pojišťovnu



Obr. 10 Jak vidí klienti svoji pojišťovnu  
Zdroj: Pojistný obzor

## 7 Shrnutí výsledků a diskuze

V bakalářské práci je zhodnoceno využití soukromého životního pojištění s příspěvkem zaměstnavatele, jako jednoho z daňově uznatelných nákladů firmy. Zaměstnanecké benefity jsou v dnešní době vhodnými nástroji pro získání a stabilizaci kvalitních zaměstnanců. Na straně zaměstnavatele umožňují daňovou uznatelnost a úsporu na odvodech státu. U zaměstnance se benefit projevuje osvobozením od daně z příjmu a odvodu zdravotního a sociálního pojištění. Stát svými novelami zákonů cíleně podporuje tento druh benefity z důvodu možnosti zabezpečit občanům finanční podporu pro případ stáří.

Komparační metodou bylo zjištěno, že příspěvkem na životní pojištění s kombinací mzdy se optimalizuje podíl celkového příjmu zaměstnanců na celkových nákladech firmy.

Pro efektivnost využití příspěvku je vhodné nabídnout zaměstnanci maximální limit, který zaměstnavateli při velkém počtu zaměstnanců přinese velkou úsporu firemních prostředků, obzvláště je-li počítáno s delší dobou využití tohoto benefity.

V současné době je tento benefit velmi oblíbený i ze strany zaměstnanců. Analýzou bylo zjištěno, že zaměstnanec si díky firemním příspěvkům může vytvořit větší rezervu na stáří, než kdyby se na placení životní smlouvy podílel sám ze své čisté mzdy. Občané si stále více uvědomují dnešní situaci penzijního systému, že bez možnosti spoření není možné státní penzí dosáhnout na adekvátní finanční standard životního stylu v penzi, na který je člověk zvyklý v současném produktivním věku. Podílí se na tom také demografický vývoj obyvatelstva.

Na modelových situacích byly demonstrovány finanční úpory, jak u zaměstnavatele, tak u zaměstnance, kde bylo možné využít garantovaných, tak i progresivnějších investičních strategií pro vývoj finanční rezervy na účtu u pojišťovny. V případě využití progresivnějších fondů se musí také počítat s negativními důsledky rizikovější formy. V tomto případě by bylo otázkou, zda je vhodné vkládat



finanční úspory do investičních fondů pro případ tvoření si rezervy na stáří. Je na pojišťovacím prostředkovateli, jakou strategii klientovi nabídne a jak se bude o klienta starat.

Vlivem regulace provizí pojišťovacích zprostředkovatelů se posílí péče o klienta, zamezí se přepojišťování. Řádný dohled nad činnosti pojišťovacích zprostředkovatelů nelze nahrazovat formálními zásahy. Zpřísněním regulace vzniká nebezpečí, že omezením činnosti práce finančních institucí se zamezí jejich aktivitám na investičním trhu, což může působit jako brzda ekonomického rozvoje. Zejména v oblasti životního pojištění, především kapitálového a investičního pojištění.

## 8 Závěr

Soukromé životní pojištění s příspěvkem zaměstnavatele patří mezi benefity, které pomáhají firmám optimalizovat mzdové náklady a zároveň motivovat zaměstnance k firemní loajalitě. Firmy pro udržení kvalitních zaměstnanců musí klást větší důraz na systém odměňování a efektivní organizaci ke zvýšení konkurenceschopnosti při udržení nebo získávání nových pracovníků. K tomu pomáhají zaměstnanecké výhody v různých formách peněžního i nepeněžního plnění. Výhodou je využití benefitů, které stát cíleně podporuje neustálými novelami zákonů, a tak daňově ovlivňuje hospodaření firem. Zaměstnavatelé musí soutěžit o schopného pracovníka nejen výší patřičné odměny ve formě mzdy, ale být konkurenceschopným nabízením zaměstnaneckých výhod.

Na druhé straně je mnoho zaměstnanců, kteří si neuvědomují podstatu věci a vnímají odměnu ve formě čisté mzdy jako větší hodnotu, než nabízený typ benefitu, a to z důvodu okamžité likvidity finančních prostředků. Nebo nemají možnost určitý typ benefitu využít, kromě poskytovaných stravenek, které berou jako samozřejmost. Problém vyplývá i z nízké úrovně vyplácených mezd v některých firmách.

Zaměstnanci pojištění formou soukromého životního pojištění s příspěvkem zaměstnavatele využívají produkt většinou jen po dobu zaměstnání, kdy jim firma finančně přispívá. Při odchodu od zaměstnavatele je životní pojištění první věcí, kterou zruší z důvodu finančních problémů, nebo nepochopení významu produktu. Je proto vyžadován větší důraz na péči o klienta prostřednictvím pojišťovacích zprostředkovatelů, aby nedocházelo k neustálým změnám formou rušení a znovu zavádění produktu, kde klient přichází o stále nové počáteční náklady na smlouvu a neuvědomuje si konečné důsledky záporné rezervy. Produkt soukromé životní pojištění není jen na ochranu rodiny v nepředvídaných životních situacích, ale i produktem, který má přispět rezervou ke zlepšení finanční situace pojištěného v poproduktivním věku.

## 9 Seznam použité literatury

### 9.1 Literární zdroje

- ČEJKOVÁ, Viktória. Pojistný trh. Brno: Masarykova univerzita, 2000. ISBN 80-210-2495-X
- DUCHÁČKOVÁ, Eva a Jaroslav DAŇHEL. Teorie pojistných trhů. Praha: Professional Publishing, 2010. ISBN 978-80-7431-015-7.
- DUCHÁČKOVÁ, Eva. *Principy pojištění a pojišťovnictví*. 3., aktualiz. vyd. Praha: Ekopress, c2009. ISBN 9788086929514
- GOTTWALD, Pavel. PENZE 2016, Transformace důchodových systémů, Systém penzijního spoření v ČR: Důchodové systémy obecně. Brno, 2016. Prezentace. ICV Mendelova univerzita Brno
- JANDA, Josef. *Zajištění na stáří: jak se co nejlépe připravit na podzim života*. Praha: Grada, 2012. Finance pro každého. ISBN 978-80-247-4400-1.
- MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Téma (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-807478-000-4.
- Nový občanský zákoník: zákon č. 89/2012 Sb. ze dne 3. února 2012. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2014. Právo a management. ISBN 978-80-87974-01-8.
- PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance. Praha. ISBN 978-80-87212-66-0.
- PELC, Vladimír. *Zákon o daních z příjmů: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2015. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-517-6.
- SYNEK, Miroslav, Helena SEDLÁČKOVÁ a Hana VÁVROVÁ. *Jak psát diplomové a jiné písemné práce*. Praha, 2002. Vysoká škola ekonomická v
- ŠKOPOVÁ, Věra. Zákon o pojišťovacích zprostředkovatelích a samostatných likvidátorech pojistných událostí a předpisy související: komentář. Praha: C.H. Beck, 2006. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 80-7179-476-7.
- VOSTATEK, Jaroslav. *Penzijní teorie a politika*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-571-8.

VÁVROVÁ, Eva, Marta DOLOŽÍLKOVÁ a Roman STUHLÍK. Pojišťovnictví: vybrané kapitoly pro základní kurs. V Brně: Mendelova zemědělská a lesnická univerzita, 2000. ISBN 9788071574873.

## 9.2 Internetové zdroje

Česká asociace pojišťoven. *Důchodové pojištění*. [online]. © ČAP 2014 [cit. 07.05.2017]. Dostupné z: <http://www.cap.cz/vse-o-pojisteni/pojisteni-osob/duchodove-pojisteni>

Česká národní banka. *Informační povinnosti subjektů finančního trhu vůči České národní bance*. [online]. Copyright © Česká národní banka, 2003 [cit. 07.05.2017]. Dostupné z: [https://www.cnb.cz/cs/dohled\\_financni\\_trh/vykon\\_dohledu/informacni\\_povinnosti/](https://www.cnb.cz/cs/dohled_financni_trh/vykon_dohledu/informacni_povinnosti/)

Český statistický úřad. *Česká republika od roku 1989 v číslech* [online]. 2016 [cit. 07.05.2017]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-od-roku-1989-v-cislech-vy42dggohg#13>

Demografie.info. *Prognózy a projekce*. [online]. Copyright © 2014 [cit. 07.05.2017]. Dostupné z: [http://www.demografie.info/?cz\\_prognozy=](http://www.demografie.info/?cz_prognozy=)

Finance. *Vše o důchodech*. [online]. Copyright 2017 Mladá fronta a. s. Dostupné z: <http://www.finance.cz/duchody-a-davky/vse-o-duchodech/duchodove-systemy/soucasny-cesky-duchodovy-system>

Finance. *Současný český důchodový systém* [online]. Copyright 2017 Mladá fronta a. s. Dostupné z: <https://www.finance.cz/duchody-a-davky/vse-o-duchodech/duchodove-systemy/soucasny-cesky-duchodovy-system>

Karieraweb. *Seriál o benefitech*. [online]. Copyright © 2009 [cit. 07.05.2017]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-37533420-o-benefitech-ze-siroka-a-trochu-jinak-cast-4>

Ministerstvo financí České republiky. *II. pilíř - Důchodové spoření (ukončení)* [online]. Copyright ©2005-2013 [cit. 07.05.2017]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/soukromy-sektor/soukrome-penzijni-systemy/ii-pilir-duchodove-sporeni>

Ministerstvo financí České republiky. *Hospodaření systému důchodového pojištění*. [online]. Copyright © 2016 [cit.07.05.2017]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/soukromy-sektor/soukrome-penzijni-systemy/hospodareni-systemu-duchodoveho-pojisten>

- O pojištění. *Pojistný trh*. [online]. © 2017 oPojištění s.r.o [cit. 07.05.2017]. Dostupné z: <http://www.opojisteni.cz/pojistny-trh/vyvoj-trhu/pojistny-obzor-image-pojistovnictvi-ferovost-srozumitelnost-flexibilita/>
- Podnikatel. Nový občanský z zákoník [online]. 2017[cit. 07.05.2017]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/novy-obcansky-zakonik/uplne/#f4587935>
- Prognozy a projekce. Demografie.info [online]. Copyright © 2014 [cit. 07.05.2017]. Dostupné z: [http://www.demografie.info/?cz\\_prognozy=](http://www.demografie.info/?cz_prognozy=)
- Přehled všech fondů k životnímu pojištění. *Pojišťovna Kooperativa* [online]. © 2015 Kooperativa pojišťovna, a.s [cit. 07.05.2017]. Dostupné z: <http://www.koop.cz/pojisteni/pojisteni-osob/prehled-fondu>
- Seriál o benefitech. Karieraweb[online]. Copyright © 2009 [cit. 07.05.2017]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-37533420-o-benefitech-ze-siroka-a-trochu-jinak-cast-4>
- Vše o důchodech. *finance.cz* [online]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/duchody-a-davky/vse-o-duchodech/duchodove-systemy/soucasny-cesky-duchodovy-system>

# **Přílohy**

## A Rozdělení zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity	Procento poskytujících firem					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Mobilní telefon	80 %	84 %	75 %	87 %	89 %	88 %
Vzdělávání	70 %	78 %	82 %	85 %	81 %	83 %
Pitný režim	71 %	79 %	71 %	82 %	75 %	81 %
Lékařské prohlídky	-	-	-	75 %	78 %	77 %
Příspěvek na penzijní přípojištění	60 %	71 %	74 %	68 %	68 %	77 %
Služební automobil	75 %	80 %	75 %	76 %	74 %	73 %
Stravenky	75 %	68 %	81 %	82 %	74 %	72 %
Věcné dary/jednorázové odměny	57 %	64 %	64 %	71 %	71 %	66 %
Příspěvek na životní pojištění	39 %	54 %	43 %	53 %	49 %	60 %
13. plat	32 %	37 %	37 %	39 %	39 %	47 %
Kultura	29 %	28 %	33 %	41 %	35 %	42 %
Zaměstnanecké půjčky	31 %	32 %	36 %	38 %	34 %	40 %
Zdraví (vitamíny, rehabilitace atd.)	24 %	31 %	35 %	36 %	39 %	36 %
Sport	33 %	32 %	39 %	40 %	42 %	35 %
Dny volna tzv. sick day	-	-	-	30 %	25 %	33 %
Očkování proti chřipce	24 %	28 %	25 %	35 %	27 %	31 %
Příspěvek na dovolenou	20 %	24 %	28 %	32 %	27 %	30 %
Flexi – poukázky	14 %	13 %	12 %	24 %	26 %	24 %
Příspěvek na cestování	14 %	20 %	15 %	22 %	20 %	14 %

## B Vývoj výnosu investičních fondů

# Conseq Active Invest Dynamické portfolio



### Základní informace

SPRÁVCE FONDU	Conseq Investment Management, a.s.
CHARAKTERISTIKA FONDU	Externě řízený fond fondů
MĚNA FONDU	CZK
LIKVIDITA	denně
NÁKLADOVOST FONDU (STER)	2.58 %

### Investiční charakteristika

Investiční strategie: Klasické portfolio životního kapitálového pojištění

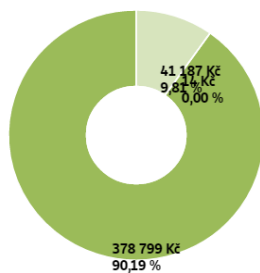
Investiční cíl: Růst hodnoty při nízkém riziku

Rozložení majetku: až 100% dluhopisy, do 10 % akcie, do 10% hotovost

Investiční riziko: nízké

Doporučený investiční horizont: nad 1 rok

### Ukazatel nákladovosti



### Standardizovaný ukazatel nákladovosti (SUN)

Uvedené hodnoty ukazatele nákladovosti byly vypočteny na základě metodiky stanovené Českou asociací pojišťoven. Hodnoty se vztahují k okamžiku sjednání smlouvy a v souvislosti se změnou poplatků a parametrů smlouvy v průběhu pojištění může dojít k jejich změně. Kalkulace je zpracována na celou dobu trvání pojistné smlouvy a nezohledňuje situace, kdy dojde k předčasnému ukončení pojistné smlouvy. V tomto případě bude nákladovost zpravidla vyšší než uváděná při sjednání pojištění. Více informací o metodice výpočtu ukazatele nákladovosti investičního pojištění naleznete na [www.cap.cz](http://www.cap.cz).

Rozdělení zaplaceného pojistného	Absolutně	Poměrná část
Poplatky a náklady	41 187 Kč	9,81 %
Rizikové pojistné	14 Kč	0,00 %
Pojistné určené na tvorbu finanční rezervy	378 799 Kč	90,19 %

Modelované zhodnocení: 0 % p.a.

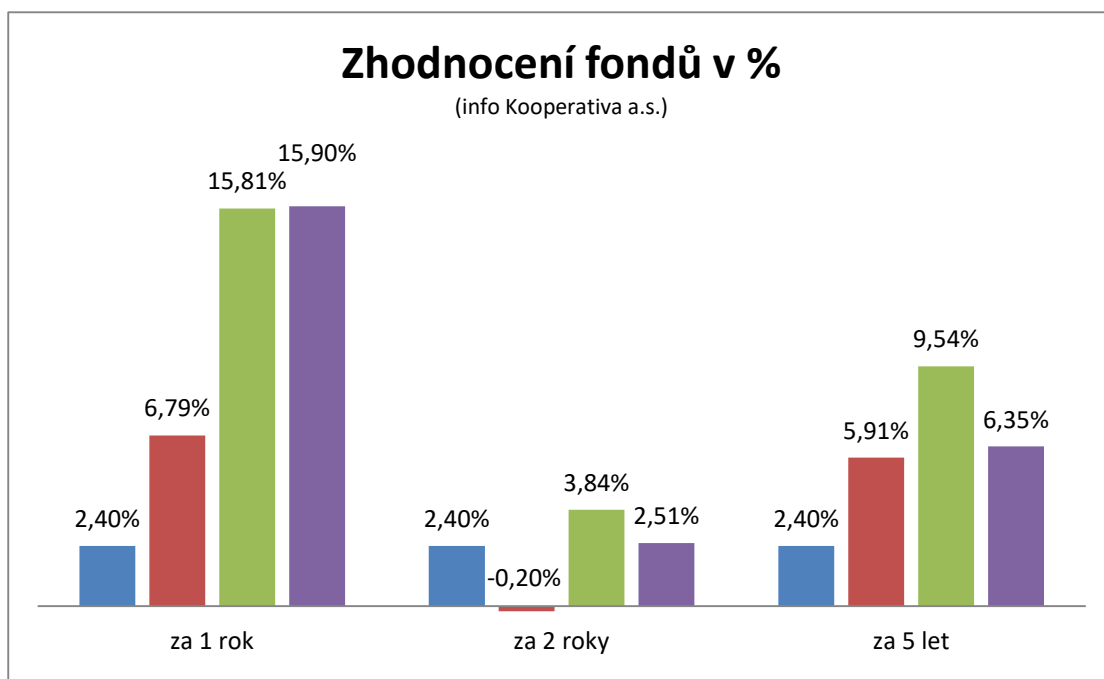
Zdroj: Kooperativa, pojišťovna, a.s. VIG



## C Zhodnocení investičních fondů

	ZA POSLEDNÍ MĚSÍC	ZA POSLEDNÍ 3 MĚSÍCE	ZA POSLEDNÍCH 6 MĚSÍCŮ	ZA POSLEDNÍ ROK	ZA POSLEDNÍ 2 ROKY	ZA POSLEDNÍ 3 ROKY	ZA POSLEDNÍCH 5 LET	OD ZALOŽENÍ V KOOPERATIVĚ
<b>Garantovaný fond (2,4 %)</b>	0,2%	0,61%	1,2%	2,41% p.a.	2,4% p.a.	2,4% p.a.	2,4% p.a.	2,4% p.a.
<b>Vkladový fond (mimořádné pojistné)</b>	0,03%	0,2%	0,45%	0,95% p.a.	1,07% p.a.	1,11% p.a.	1,45% p.a.	1,86% p.a.
<b>ERSTE-SPARINVEST Konzervativní fond</b>	0,5%	1,68%	1,51%	6,79% p.a.	-0,2% p.a.	3,05% p.a.	5,91% p.a.	2,14% p.a.
<b>ERSTE-SPARINVEST Progresivní fond</b>	-0,77%	7,1%	7,41%	15,81% p.a.	3,84% p.a.	7,52% p.a.	9,54% p.a.	3,18% p.a.
<b>Garantovaný fond (1,3 %)</b>	0,11%	0,33%	0,65%	1,3% p.a.	-	-	-	1,3% p.a.
<b>Conseq Active Invest Dynamické portfolio</b>	1,47%	4,83%	6,03%	15,95% p.a.	2,51% p.a.	1,68% p.a.	6,35% p.a.	3,65% p.a.

Zdroj: Kooperativa, pojišťovna, a.s. VIG



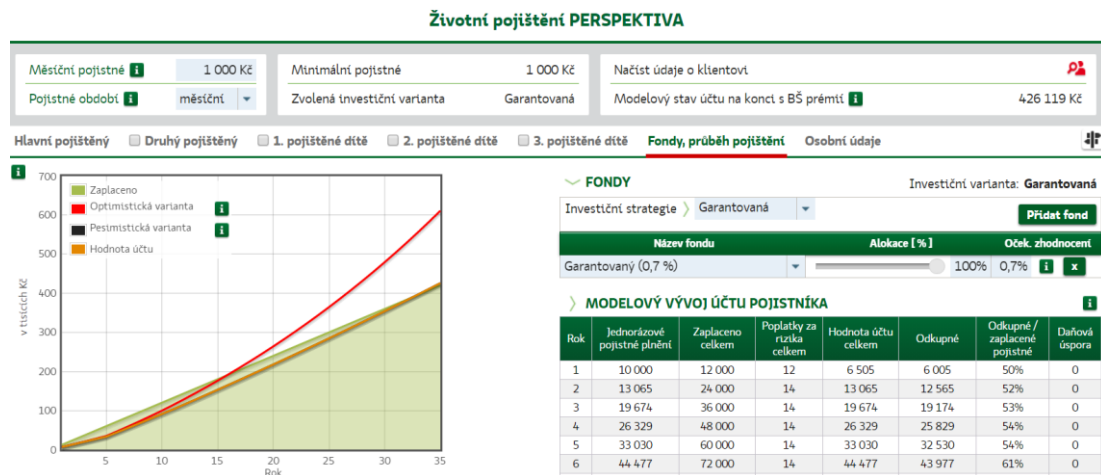
Strategie	Riziko	Určeno pro	Časový horizont
Konzervativní	Nizké	Investory, kteří jsou ochotní postoupit minimální riziko a jejich cílem je jistota stabilního zhodnocování.	Krátkodobý
Vyvážená	Střední	Investory, kteří preferují vyvážený poměr mezi mírou investičního rizika a vyšší očekávaného výnosu.	Střednědobý
Dynamická	Vysoké	Investory, kteří jsou ochotni postoupit vyšší riziko a očekávají za to vyšší míru výnosů. V důsledku rizikovosti strategie může dojít i ke znehodnocení investice.	Dlouhodobý

Zdroj: Kooperativa, pojišťovna, a.s. VIG

## D Perspektiva 7BN – investiční pojištění

ZÁKLADNÍ PARAMETRY PRODUKTU	
Typ pojištění	Investiční životní pojištění.
Kryté riziko	Dožití a smrt.
Pojistné plnění – smrt	Pojistník má na výběr ze dvou variant: Varianta „SOUČET“ – je vyplacena sjednaná pojistná částka pro případ smrti + hodnota účtu  Varianta „MAXIMUM“ – je vyplacena vyšší z hodnot - pojistná částka pro případ smrti, hodnota účtu
Pojistné plnění – dožití	Aktuální hodnota účtu.
Vstupní věk u dospělého – minimální / maximální	18 let / 65 let
Pojistná doba – minimální / maximální	10 let / do 75 let věku hlavního pojištěného
Minimální pojistná částka pro případ smrti	10 000 Kč
Maximální počet pojištěných v jedné smlouvě	5 (2 dospělý a 3 děti)
Bonusové pojištění	Ano, zdarma při sjednání smlouvy. Výběr ze tří typů.
Nezkoumání zdravotního stavu	Ano, při pojistné částce pro případ smrti ≤ 100.000,-Kč a vstupním věku pojištěného do 49 let včetně.
Riziková pojištění	Ano, široká nabídka.
Možnost změn během trvání pojištění	Ano.
Připisování podílů na zisku	Ano, ale jen u investic do Garantovaného fondu a investic do Vkladového fondu.
Dosažené roční zhodnocení v uplynulých letech	3,0 % za rok 2015 3,4 % za rok 2014 3,8 % za rok 2013
Prémie za bezeškodní průběh	Ano, 10 %.
Transparentní poplatky	Přehled poplatků dostupný na <a href="http://www.koop.cz">www.koop.cz</a> .

Zdroj: Kooperativa, pojišťovna, a.s. VIG



Zdroj: Kooperativa, pojišťovna, a.s. VIG



Vaše PERSPEKTIVA

Vážený pane,  
 děkujeme Vám za zájem informovat se o možnostech a výhodách pojištění u Kooperativy. V ruce držíte příběh: shrnutí Vaší aktuální životní situace, Vašich potřeb a našich doporučení optimální pojistné ochrany, které jsou ušité na míru Vaším současným a budoucím potřebám a přáním. Víříme, že náš návrh pojištění splňuje Vaše očekávání, a proto se stanete naším spokojeným klientem.

Vaše Kooperativa

**Rodinný stav**

**Jméno:** Petr Novák

**Pohlaví:** Muž **Věk:** 30

**Volný čas**

Nizké riziko

**Kontakty klientů:** [redacted]

**Práce**

Střední riziko

**Zaměstnanec:** montér

**Finance**

**Celk. měsíční příjmy**

15 000 - 20 000 Kč

**Příjmy (měsíčně)**

**Doporučení pojištění**

**Petr Novák (30)**

**Základní pojištění pro případ smrti**

**Pojistná částka:** 10 000 Kč

**Další možná pojištění**

● Smrt následkem úrazu	● Trvalé následky úrazu s énásobnou progresí	● Tělesné poškození při úrazu	● Denní odškodné při úrazu
● Úrazové pojištění při dopravní nehodě	● Hospitalizace z jakékoliv příčiny	● Pracovní neschopnost z jakékoliv příčiny	● Vážná onemocnění
● Invalidita následkem úrazu	● Invalidita z jakékoliv příčiny	● Zproštění od placení při invaliditě	● Zajištění zdravotní péče MediKompas

**Investiční složka**

**Penze**

0 Kč

**Jiné**

0 Kč

Rok	Hodnota ústa (0,7 % p.a. - GP)	Zapláceno
1	~10	~10
5	~40	~40
10	~80	~80
15	~120	~120
20	~160	~160
25	~200	~200
29	~300	~300

Zdroj: Kooperativa, pojišťovna a.s., VIIG