

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra obchodu a financí**



**Bakalářská práce**

**Zaměstnavatel a penzijní připojištění a životní  
pojištění**

**Michal Šarbort**

© 2019 ČZU v Praze



## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Michal Šarbort

Podnikání a administrativa

Název práce

**Zaměstnavatel a penzijní připojištění a životní pojištění**

Název anglicky

**Employer and Supplementary Pension Insurance and Life Insurance**

---

### Cíle práce

Cílem bakalářské práce je charakterizovat problematiku životního pojištění a doplňkového penzijního spoření (připojištění) v České republice, ve vztahu k poskytování příspěvků zaměstnavateli na tyto pojistné produkty, s hlavním zaměřením na rozbor a vyhodnocení vybraného vzorku smluv z pohledu využití poskytovaných příspěvků od zaměstnavatelů.

### Metodika

Úkolem rešeršní části bakalářské práce je prostřednictvím metod deskripce, kompilace a syntézy poznatků získaných z odborných literárních zdrojů, charakterizovat principy životního pojištění a doplňkového penzijního spoření, včetně zákonných možností poskytování příspěvků na dané produkty ze zdrojů zaměstnavatelů.

Pro naplnění hlavního cíle práce bude provedena analýza vybraného vzorku sjednaných smluv rezervotvorného životního pojištění a účastnických smluv doplňkového penzijního připojištění získaného z databáze společnosti Partners Financial Services, a.s. Na základě vybraných statistických metod za využití zejména metod empirie a dedukce budou vyvozeny závěry a případně navržena opatření na řešení zjištěných nedostatků nebo problémů.

## Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

## Klíčová slova

rezervotvorné životní pojištění, doplňkové penzijní spoření, zaměstnavatel, daň z příjmu, příspěvky zaměstnavatele, základ daně, odečitatelný náklad

---

## Doporučené zdroje informací

ČESKO. *Důchodové a penzijní spoření : zákon o důchodovém spoření, zákon o doplňkovém penzijním spoření, zákon o penzijním připojištění se státním příspěvkem, zákon o činnosti institucí zaměstnaneckého penzijního pojištění, prováděcí vyhlášky : podle stavu k 18.6.2012.* Ostrava: Sagit, 2012. ISBN 978-80-7208-931-4.

ČESKO. *Sociální pojištění 2009 : pojistné na sociální zabezpečení, nemocenské pojištění, důchodové pojištění, penzijní připojištění, organizace a provádění sociálního zabezpečení : podle stavu k 12.1.2009.* Ostrava: Sagit, 2009. ISBN 978-80-7208-716-7.

ČESKO. *Sociální pojištění 2018 : pojistné na sociální zabezpečení, nemocenské pojištění, důchodové pojištění, organizace a provádění sociálního zabezpečení : velké změny všech zákonů od 1.2. 2018 : redakční uzávěrka 8.1. 2018.* Ostrava: Sagit, 2018. ISBN 978-80-7488-279-1.

ČESKO. *Sociální zabezpečení : pojistné, nemocenské a důchodové pojištění, penzijní připojištění, sociální péče, státní sociální podpora, sociální potřebnost, životní minimum : podle stavu k 27.3.2006.* Ostrava: Sagit, 2006. ISBN 80-7208-558-1.

DUCHÁČKOVÁ, E. *Pojištění a pojišťovnictví.* Praha: Ekopress, 2015. ISBN 978-80-87865-25-5.

ŠULC, J. – ILLETŠKO, P. *Penzijní připojištění.* Praha: Grada, 2000. ISBN 80-7169-979-9.

---

## Předběžný termín obhajoby

2018/19 LS – PEF

## Vedoucí práce

Ing. Milan Ulrich

## Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

---

Elektronicky schváleno dne 11. 2. 2019

**prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 20. 2. 2019

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 11. 03. 2019

## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci Zaměstnavatel a penzijní připojištění a životní pojištění jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 12.3.2019

---

## **Poděkování**

Rád bych touto cestou poděkoval Ing. Milanu Ulrichovi za vedení mé práce, za věcné a odborné poznámky a náměty k problematice řešeného tématu.

# Zaměstnavatel a penzijní připojištění a životní pojištění

## Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění, jejich vlivem na podnik, jejich oblibou a využitím. V práci je vysvětleno, kde jsou příspěvky zaměstnavatele zachyceny v zákoně a jsou upřesněna omezení a podmínky pro přispívání. V návaznosti na to jsou vysvětleny a přiblíženy jednotlivé druhy penzijního připojištění a soukromého životního pojištění. Následně je vysvětlen vliv příspěvků zaměstnavatele na účetnictví podniku a je vysvětlen jejich vliv na daňovou povinnost podniku. Následuje praktická část založená na autorově vlastním zkoumání, ve které je analyzován vzorek smluv penzijního připojištění a životního pojištění, aby byla zjištěna obliba přispívání na jednotlivé finanční instrumenty. Výsledky analýzy jsou následně podrobně rozebrány a autor vysvětluje možné důvody výsledných hodnot. Výsledky a zjištění, jež byly definovány v průběhu celé práce, jsou shrnuty v závěru. Závěr tvoří ucelený přehled pro budoucí rozhodování, založený na porovnání výsledků analýzy a vhodnosti příspěvků na jednotlivé finanční instrumenty.

**Klíčová slova:** rezervotvorné životní pojištění, doplňkové penzijní spoření, zaměstnavatel, daň z příjmu, příspěvky zaměstnavatele, základ daně, odečitatelný náklad

# **Employer and Supplementary Pension Insurance and Life Insurance**

## **Abstract**

This bachelor thesis is about employer's contributions to supplementary pension and private life insurance, their influence on companies, their popularity and use. The thesis describes where the employer's contributions are situated in law and clarifies restrictions and conditions for contributing. In addition, it describes and closer examines types of supplementary pension and life insurance. Consequently, it describes the influence of employer's contributions on accounting of companies and describes its influence on company's tax liability. The practical part is based on author's own research which analyses a sample of supplementary pension and life insurance contracts in order to assess the popularity of contributions to those financial instruments. The analysis results are further examined, and the author explains possible reasons for the resulting values. Results and conclusions that were defined in the duration of writing of the whole thesis are summarized at the end. The conclusion creates a comprehensive summary for future reference, based on comparison of the analysis results and contributions suitability for the particular financial instruments.

**Keywords:** variable life insurance, supplementary pension savings, employer, income tax, employer contributions, tax base, deductible costs



# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>11</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>13</b>
2.1 Cíl práce .....	13
2.2 Metodika .....	13
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>14</b>
3.1 Příspěvky zaměstnavatele .....	14
3.1.1 Zákonná úprava.....	15
3.1.2 Zaměstnanec .....	20
3.1.3 Zaměstnavatel .....	22
3.1.4 Výhody.....	23
3.1.5 Využití .....	24
3.2 Penzijní spoření.....	25
3.2.1 Transformovaný fond .....	28
3.2.2 Doplnkové penzijní spoření .....	30
3.3 Soukromé životní pojištění .....	33
3.3.1 Rezervotvorné životní pojištění .....	34
3.3.1.1 Kapitálové životní pojištění.....	35
3.3.1.2 Investiční životní pojištění .....	36
3.3.1.3 Důchodové pojištění.....	37
3.3.2 Rizikové životní pojištění .....	37
3.3.3 Náležitosti smluv ze strany zaměstnance.....	37
3.4 Účtování o příspěvcích zaměstnavatele .....	38
3.4.1 Příspěvky osvobozené od daně .....	39
3.4.2 Daňově nezvýhodněné příspěvky .....	40
3.5 Vliv příspěvků zaměstnavatele na daňový základ podniku .....	40
3.5.1 Daň z příjmu .....	40
3.5.2 Sociální a zdravotní pojištění.....	40
<b>4 Praktická část .....</b>	<b>41</b>
4.1 Souhrnné informace o souboru dat .....	41
4.2 Životní pojištění .....	41
4.2.1 Smlouvy životního pojištění s příspěvkem zaměstnavatele .....	43
4.2.2 Příspěvky zaměstnavatele na investiční životní pojištění.....	43
4.3 Penzijní produkty .....	46
4.3.1 Smlouvy penzijních produktů s příspěvkem zaměstnavatele .....	47

4.3.2 Příspěvky zaměstnavatele na penzijní produkty .....	47
<b>5 Závěr.....</b>	<b>49</b>
<b>6 Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>51</b>

### **Seznam obrázků**

Obr. 1 .....	42
Obr. 2 .....	43
Obr. 3 .....	46
Obr. 4 .....	47

### **Seznam tabulek**

Tab. 1 .....	27
Tab. 2 .....	35
Tab. 3 .....	44
Tab. 4 .....	45
Tab. 5 .....	48

# 1 Úvod

Tato bakalářská práce řeší současnou situaci obliby a využívání příspěvků zaměstnavatele na soukromé životní pojištění a penzijní připojištění. Příspěvky řeší převážně z pohledu podniků, ale okrajem se dostává i k pohledu očima zaměstnanců.

Nejprve rozebírá, jakým zákonem jsou samotné příspěvky zaměstnavatele omezeny. Zda jejich výše vůbec omezena je, a poté pojednává o výhodách, které příspěvky poskytují, jak zaměstnavateli ve formě snížení základu daně, tak jako určitou formu zvýšení odměny zaměstnanci. Výhodou z pohledu zaměstnanců je zvýšení příjmu, či částky, kterou si odkládají. Tu následně mohou využít v budoucnu. Na toto téma navazuje další, které se zabývá možným využitím příspěvků. Ať už pomyslným využitím ze strany státu a zákonodárců k motivaci lidí, tak i možností zaměstnavatele do určité míry přidat zaměstnanci prostředky mimo mzdu bez toho, aby byly sníženy o daně, ty zaměstnavatel musí z klasického přidání mzdy musí odvádět.

Další kapitola se zabývá penzijním připojištěním a jeho základními parametry, které musí smlouva splňovat, aby zaměstnavatel zaměstnanci mohl přispívat. Podkapitoly se zabývají aktuálními produkty penzijních společností, do kterých zaměstnavatelé mohou přispívat, a které si lidé jakožto účastníci mohou sjednat za účelem spoření na stáří.

Kapitola soukromého životního pojištění je rozsáhlejší, jelikož pojem soukromé životní pojištění je velice rozsáhlý a obsahuje velké množství rozdílů, které jsou pro dané téma zásadní. Podkapitoly jsou rozděleny podle jednotlivých druhů soukromého životního pojištění. Poslední podkapitola poukazuje na shrnutí náležitostí, které smlouva musí mít, aby bylo možné příspěvky využívat.

Následně je podrobně popsáno účtování o daňově osvobozených příspěvcích. V návaznosti na toto téma naopak účtování o nadlimitních příspěvcích.

V poslední řadě práce řeší vliv příspěvků na daňové odvody podniku jako takového, z hlediska sociálního a zdravotního pojištění a následně pak také daně z příjmu.

Praktická část je zaměřena na zjištění obliby přispívání zaměstnavatelů na soukromé životní pojištění a penzijní připojištění a následné vyhodnocení. Statistiky, na kterých je praktická část práce založena jsou získané z finančně poradenské společnosti Partners Financial Services, a.s., ve které autor již 2 roky působí.

Statistiky jsou následně vyhodnoceny podle osobního názoru autora. Autor zkoumá, zda využívání tohoto benefitu a nepřímé formy zvyšování příjmu je v dnešní době dostatečně využíváné nebo nikoliv. Autor následně navrhuje efektivní využití příspěvků oběma stranami. S tím je spojené odůvodnění takovýchto rozhodnutí. Cílem hodnocení je vytvoření uceleného přehledu pro zaměstnance a zaměstnavatele pro budoucí použití v rozhodování se o poskytnutí nebo přijmutí příspěvků.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem bakalářské práce je charakterizovat problematiku životního pojištění a doplňkového penzijního spoření (přípojištění) v České republice, ve vztahu k poskytování příspěvků zaměstnavatele na tyto pojistné produkty, s hlavním zaměřením na rozbor a vyhodnocení vybraného vzorku smluv z pohledu využití poskytovaných příspěvků od zaměstnavatelů. S ohledem na tuto skutečnost je cílem práce vytvoření uceleného přehledu pro zaměstnance a zaměstnavatele. Vytvořený přehled by měl obou stranám vypovídat, kam ostatní zaměstnavatelé přispívají a kam, a v jakých situacích optimálně a efektivně zaměstnancům přispívat.

### **2.2 Metodika**

Úkolem rešeršní části bakalářské práce je prostřednictvím metod deskripce, kompilace a syntézy poznatků získaných z odborných literárních zdrojů, charakterizovat principy životního pojištění a doplňkového penzijního spoření, včetně zákonných možností poskytování příspěvků na dané produkty ze zdrojů zaměstnavatelů.

Pro naplnění hlavního cíle práce bude provedena analýza vybraného vzorku sjednaných smluv rezervotvorného životního pojištění a účastnických smluv doplňkového penzijního přípojištění získaného z databáze společnosti Partners Financial Services, a.s. Na základě vybraných statistických metod za využití zejména metod empirie a dedukce budou vyvozeny závěry a případně navržena opatření na řešení zjištěných nedostatků nebo problémů.

### 3 Teoretická východiska

Teoretická východiska uvádí do prací řešené problematiky. Příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé rezervotvorné životní pojištění. Pomocí odborné literatury, zákonů a dalších zdrojů jsou v návaznosti na sebe podrobně vysvětleny a rozvedeny jednotlivé kapitoly, které s prací mají co dočinění.

#### 3.1 Příspěvky zaměstnavatele

Zaměstnavatel má mnoho možností, jak zaměstnanci zvýšit ohodnocení, aby ve svém zaměstnání nadále zůstal, byl spokojen, anebo se cítil více a nadstandardně oceněn za jím vykonávanou práci.

Zvyšování ohodnocení a poskytování benefitů zaměstnancům má i vliv na motivaci pracovníka. Tím pádem ho stimuluje k větším a efektivnějším pracovním výkonům a zároveň zlepšuje morálku na pracovišti jako takovém.

Prvním způsobem zlepšení ohodnocení je stále velice často používané přidání hrubé mzdy, které probíhá zvýšením jedné ze složek mzdy o zaměstnavatelem zvolenou částku. V této situaci je možné zvýšit částku osobního ohodnocení nebo základu mzdy. Oba tyto způsoby se chovají podobně. Jediným rozdílem je, že zvýšení osobního ohodnocení může mít spíše jednorázový charakter, na rozdíl od zvýšení základu mzdy. To má dlouhodobý a stálý charakter. Příkladem zvýšení osobního ohodnocení může být mimořádně povedený měsíc v obchodní společnosti, kdy se společnost rozhodne dát výrazně vyšší osobní ohodnocení zaměstnancům, kteří se o výsledek zasloužili. Zvýšení základu mzdy je prováděno zejména k vyrovnání rozdílů mezi mzdami ve stejném odvětví.<sup>1</sup> Důvodem takového jednání je u většiny firem konkurenceschopnost na trhu práce a udržení si již přijatých zaměstnanců, kteří po takovém kroku nemají potřebu měnit zaměstnavatele z důvodu malé mzdy. Značnou nevýhodou obou těchto metod zvyšování ohodnocení je však fakt, že přidání takového rázu podléhá nejen sociálnímu a zdravotnímu pojištění, ale také dani z příjmu, tím pádem zaměstnanec nikdy neuvidí všechny prostředky, o které zaměstnavatel mzdu navýšil.

---

<sup>1</sup> (Šubrt, a další, 2018)

Další způsoby nevyužívají zvýšení mzdy jako takové. Tehdy je řeč, jak již bylo řečeno, o různých benefitech, které zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje. Těchto benefitů je obrovské množství a nespočet druhů. Jako příklad lze uvést poskytnutí slevy na společností vyráběné produkty, poskytnutí stravenek, možnost karty Multisport a spolupráce zaměstnavatele se společností poskytující společností kafeřterii. Tyto firmy poskytují ucelený balíček vybraných benefitů společností, které s nimi naváží spolupráci.

Vzhledem k povaze bakalářské práce je však nezbytně nutné vyzdvihnout dva konkrétní benefity. Těmi jsou příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, na doplňkové penzijní spoření a na soukromé rezervotvorné životní pojištění.

Důležité je podotknout, že penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření je jeden a ten samý produkt finančního trhu poskytovaný penzijními společnostmi. Jediný rozdíl je, že v případě penzijního připojištění se jedná o starší verzi, kterou již obyvatelé nemohou zakládat. Na smlouvách o penzijním připojištění je možné pouze provádět změny, převádět je a samozřejmě je ukončovat. V případě doplňkového penzijního spoření jde o novou, aktuální, a státem podporovanou verzi produktu. Ta je v dnešní době běžně dostupná na trhu finančních produktů. Rozdíly mezi výše uvedenými produkty se práce zabývá v kapitolách pojmenovaných přímo po těchto produktech podporujících přípravu obyvatel na jejich starobní důchod.

### **3.1.1 Zákonná úprava**

Příspěvky zaměstnavatele jsou upravené zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, který nabyt platnost 18.12.1992 a v účinnost se dostal 1.1.1993. Ve výše uvedeném zákoně jsou ukotvena obecná omezení týkající se příspěvků. Kromě obecných omezení jsou v zákoně stanoveny požadavky na atributy smluv soukromého životního pojištění, penzijního připojištění a doplňkového penzijního spoření zaměstnance, aby na jím sjednané smlouvy mohla být podle zákona přispívána zaměstnavatelem jakákoliv částka.

Zákonná úprava příspěvků zaměstnavatele z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele je provedena zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, čl. 1 §6 odst. 9 písm. p, bod 3

Článek 1 výše uvedeného zákona je zaměřen na daň z příjmů fyzických osob. Pojem fyzická osoba je definován v novém občanském zákoníku, který nabyt účinnosti

1.1.2014. Podle nového občanského zákoníku je fyzická osoba člověk, ve smyslu bytosti.<sup>2</sup> Tento fakt specifikuje ještě § 25 výše uvedeného zákoníku, ve kterém stojí, že i na počaté dítě se hledí jako již na narozené. To platí však pokud to vyhovuje zájmům ještě nenarozeného dítěte. Na dítě se vždy hledí jako že se narodilo živé. Pokud se však živé nenarodí, bere se jako by vůbec nebylo.<sup>3</sup>

§ 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů je zaměřen na příjmy ze závislé činnosti, ty jsou definovaný v bodě 1 výše uvedeného paragrafu. Jedná se o plnění v podobě příjmu ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru. Podmínkou je, že se jedná o činnosti, při kterých poplatník při výkonu práce pro zaměstnavatele neboli plátce příjmu, je povinen poslouchat a dbát na příkazy plátce příjmu. Do příjmů ze závislé činnosti se počítá i funkční požitek, to jsou odměny jednorázového či pravidelného typu za výkon funkce, obvykle ve státní moci. Mezi příjmy ze závislé činnosti se řadí i příjmy za práci členů družstev, společníků společností s ručeným omezením a komanditistů komanditních společností. To všechno i přesto, že při výkonu práce nedbají na příkazy plátce příjmu. Významnou složkou příjmů ze závislé činnosti jsou také odměny členům orgánů právnických osob. V poslední řadě mezi závislé příjmy počítají odměny likvidátorů pojistných událostí.<sup>4</sup>

Stěžejním bodem celé této práce je však písm. p bodu 9 ve výše uvedeném paragrafu. Bod 9, § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů uvádí příjmy, které jsou od daně osvobozeny, společně s příjmy uvedenými v § 4 téhož zákona. Mezi příjmy osvobozené od daně uváděné v § 4 patří například bezúplatný příjem z nabytí dědictví nebo odkazu. § 6 bod 9 písm. p říká, že určité platby zaměstnavatele, které v celkovém ročním úhrnu nepřesáhnou hranici 50 000 Kč jsou od daně osvobozeny.<sup>5</sup> O tento bod zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů se celá práce opírá.

---

<sup>2</sup> (Zákon č. 586/1992 Sb)

<sup>3</sup> (Zákon č. 89/2012 Sb.)

<sup>4</sup> (Zákon č. 586/1992 Sb)

<sup>5</sup> (Zákon č. 586/1992 Sb.)



Tento bod se v uváděném zákoně dělí do třech částí:

- **Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na doplňkové penzijní spoření**

Prostředky placené zaměstnavatelem musí být bezpodmínečně poukázány na účet zaměstnance u penzijní společnosti u níž má zaměstnanec vedenou smlouvu buď o penzijním připojištění se státním příspěvkem, transformovaném fondu se státním příspěvkem, či o doplňkovém penzijním spoření, které je také se státním příspěvkem.<sup>6</sup>

- **Příspěvek na penzijní pojištění**

Příspěvek zaměstnavatele zaměstnanci ve prospěch zaměstnancem vedeného penzijního pojištění na základě smlouvy o penzijním pojištění mezi zaměstnancem a institucí penzijního pojištění.

Příspěvky mohou být přispívány ve prospěch smlouvy vedené u instituce penzijního pojištění, ve které zaměstnanec v jinak sjednané účasti vystupuje.

Částku příspěvku zaměstnavatele na penzijní spoření může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout pouze na smlouvy, které splňují tři podmínky, uvedené níže.

Při založení smlouvy musí být dodržena podmínka, že byla sjednána výplata plnění z penzijního pojištění až po 60 měsících(5let) od založení.

Současně nesmí být pojištěnému v době vyplacení méně než 60 let.

Další důležitou podmínkou je, že právo na plnění ze smlouvy penzijního pojištění má zaměstnanec a v případě smrti zaměstnance někdo jiný, kromě zaměstnavatele, který zaměstnanci příspěvek hradil.<sup>7</sup>

- **Příspěvek zaměstnavatele na pojistné soukromého rezervotvorného pojištění**

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout příspěvek na pojistné soukromého životního pojištění, které však musí být rezervotvorné.

Zaměstnavatel může přispět zaměstnanci na pojistné, na pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití. Dále je možné poskytovat příspěvky na pojistné zaměstnavatelem zaměstnanci i při sjednání dřívějšího plnění, pokud vzniká pojištěnému

---

<sup>6</sup> (Zákon č. 586/1992 Sb.)

<sup>7</sup> (Zákon č. 586/1992 Sb.)

nárok na starobní důchod nebo invalidní důchod z invalidity 3. stupně nebo stane-li se pojištěný invalidním 3. stupně podle zákona o důchodovém pojištění nebo v případě smrti. Zákon takovéto pojištění nazývá soukromým životním pojištěním. Možné je, jak je již zmíněno výše přispívat i na důchodové pojištění.<sup>8</sup> U toho produktu finančního trhu je nezbytné rozeznávat rozdíly mezi důchodovým pojištěním, důchodovým spořením (transformovaným fondem) se státním příspěvkem a doplňkovým penzijním spořením.

Důchodové pojištění není produktem určeným k přípravě na důchodový věk, jedná se o jistou podmnožinu kapitálového životního pojištění. U důchodového pojištění je minimalizovaná částka pro případ úmrtí pojištěného většinou na vrácení zaplaceného pojistného, nejvýznamnější složkou pojištění je zejména pojištění pro případ dožití. Za důchodovou složku tohoto pojištění se kromě snižování pojistných částek považuje hlavně možnost zvolení výplaty plnění od pojišťovny v podobě důchodu, a to buď na předem sjednanou dobu anebo doživotně s garantováním minimální doby po kterou bude důchod vyplácen. Pojišťovny i přesto, že by se mělo jednat o důchodové pojištění, dovolují vyplatit v případě dožití jednorázovou částku jako u jiných typů rezervotvorného životního pojištění.<sup>9</sup>

V případě soukromého životního pojištění, které je rezervotvorné, může přispívat zaměstnavatel zaměstnanci na pojistné pouze za určitých podmínek. Výplata pojistného plnění musí v pojistné smlouvě být sjednána minimálně až po 60 měsících, což odpovídá době 5 let. Tato podmínka platí od uzavření smlouvy. Současně s touto podmínkou je nutné, aby pojistné plnění bylo vyplaceno v roce, v jehož průběhu bude pojistnému nejméně 60 let a zároveň pro splnění podmínek nesmí být umožněna výplata jiného příjmu, které není pojistným plněním a jeho vyplnění nezpůsobuje zánik pojistné smlouvy. Aby byla pojistná smlouva platná pro účely příspěvků zaměstnavatele na pojistné, musí být uzavřena mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, jež musí vlastnit platné oprávnění od České národní banky k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky. Pojišťovací činnost jako taková je upravena zákonem o pojišťovnictví. Zaměstnanec jakožto pojistník může sjednat soukromé životní pojištění

---

<sup>8</sup> (Zákon č. 586/1992 Sb.)

<sup>9</sup> (Partners Financial Services, a.s., 2018)

i u jiné pojišťovny, například pojišťovnou usazenou na území členského státu Evropské unie nebo na jednom ze států, které tvoří Evropský hospodářský prostor. V neposlední řadě je platná podmínka, která stanovuje, že právo na plnění z pojistných smluv soukromého životního pojištění má pouze pojištěný zaměstnanec, v případě jeho smrti určená obmyšlená osoba, která však nemůže být zaměstnavatel, který svému zaměstnanci na ono pojistné přispíval.<sup>10</sup>

Pokud dojde k předčasnému ukončení pojistné smlouvy, dále ukončení výplatou odkupného, případně výplatou pojistného plnění ze soukromého životního pojištění a jinými příjmy, v době, kdy pojistná smlouva zaměstnance nebyla starší než 60 měsíců, tím pádem 5 let, nebo je pojistná smlouva ukončena výplatou, či pojistným plněním v roce kdy zaměstnanec, tím pádem zároveň pojistník, nedosáhne 60 let věku, zaniká zaměstnanci nárok na osvobození příspěvků zaměstnavatele od daně z příjmů. Částky příspěvků na pojistné jsou příjmem podle § 6 ve zdaňovacím období, při kterém došlo k této skutečnosti. Z toho plyne povinnost zaměstnance podle zákona povinnost všechny částky příspěvků na pojistné hrazené zaměstnavatelem, a které byly za posledních 10 let osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti, zpětně dodanit v opravném daňové přiznání v roce, ve kterém k této skutečnosti došlo. Tento efekt předčasného ukončování pojistných smluv zaměstnanců nemá však žádný vliv v důsledku plnění z následujících skutečností. Povinné dodanění příspěvků zaměstnavatele na pojistné je od zpětného dodanění osvobozeno v případě, že k předčasnému ukončení pojistné smlouvy dojde v důsledku situace, kdy se pojistník stane invalidním ve třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění nebo v případě smrti. Výjimkou jsou také pojistné smlouvy, u nichž nebude vyplaceno pojistné plnění nebo odkupné a zároveň rezerva, kapitálová hodnota nebo odkupné bude přímo převedeno na jinou smlouvu soukromého životního pojištění splňující všechny výše uvedené podmínky pro to, aby na smlouvu mohl zaměstnavatel příspěvky na pojistné přispívat a mohlo tak dojít k daňovému osvobození. Lze tedy říci, že musí být zachována kontinuita soukromého rezervotvorného životního pojištění, to lze pochopit tak, že je vždy nutné, aby na sebe pojistné smlouvy minimálně navazovali, aby nevznikla žádná mezera v pojištěné době. Vždy je tedy lepší, pokud

---

<sup>10</sup> (Zákon č. 586/1992 Sb.)

se pojistné smlouvy překrývají, nežli aby nebyla zachována kontinuita. Zároveň vzhledem ke kontinuitě a podmínkám výše uvedeným není možné, aby peněžní prostředky z pojistného plnění, odkupného a rezervy, kapitálové hodnoty nebo odkupného byli vyplaceny přímo pojistníkovi. Prostředky z takto ukončených smluv musí být ihned a přímo zaslány na novou smlouvu soukromého rezervotvorného životního pojištění.<sup>11</sup> Takto převedené peníze z jedné pojistné smlouvy na druhou, případně ukončeny z důvodů uvedených výše, nejsou brány jako příjem vyplácený plátcem daně z příjmů ze závislé činnosti podle § 6.<sup>12</sup>

V případě zániku práva na osvobození příspěvků zaměstnavatele na pojistné, je zaměstnanec povinen zaměstnavateli tuto skutečnost ohlásit nejpozději poslední den měsíce, ve kterém došlo k zániku práva na osvobození příspěvků.<sup>13</sup>

V následujících dvou podkapitolách této bakalářské práce jsou shrnuty výše popisované a vysvětlované zákonné podmínky pro lepší orientaci v následujících kapitolách. Podmínky jsou rozděleny ze strany zaměstnance a zaměstnavatele, podle toho, pro koho jsou jaké podmínky podstatné.

### **3.1.2 Zaměstnanec**

Shrnutím minulé kapitoly, kde mimo jiné byli zmíněny náležitosti a podmínky z pohledu zaměstnance, se práce dostává k několika bodům, které je nezbytně nutné splnit, pokud zaměstnanec chce příspěvky osvobozené od daně od svého zaměstnavatele čerpat.

Je tedy na místě upozornit, že všechny tyto body tedy platí pouze za předpokladu, že zaměstnavatel je ochoten zaměstnanci přispívat do výše příspěvků osvobozených od daně a zaměstnanec tuto nabídku chce využít.

Zaměstnanec, tentokrát z pohledu na sebe jako na fyzickou osobu, která nemá, co dočinění s jakýmkoliv zaměstnáním, není tyto zákonem daná pravidla a podmínky povinna dodržovat v jakémkoli jiném případě nežli právě za účelem využití příspěvků zaměstnavatele. Pokud se však rozhodne, a zaměstnavatel nabízí využití příspěvků do výše

---

<sup>11</sup> (Partners Financial Services, a.s., 2018)

<sup>12</sup> (Zákon č. 586/1992 Sb.)

<sup>13</sup> (Zákon č. 586/1992 Sb.)

osvobozené od daně, je povinen se těmito pravidly řídit. Jinak by nebylo možné příspěvky podle sbírky zákonů České republiky využít.

**Podmínky pro soukromé životního pojištění jsou:**

- Pojistné plnění z dožití smlouvy soukromého životního pojištění nesmí být vyplaceno dříve než v roce, ve kterém je pojištěnému(zaměstnanci) 60 let věku<sup>14</sup>
  - Výjimkou jsou zákonem udané důvody, v případě že se zaměstnanec stane invalidním ve třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění nebo v případě smrti
- Při splnění předchozí podmínky je bezpodmínečně nutné, aby pro osvobození od daně došlo k ukončení smlouvy nejméně 60 měsíců od jejího založení<sup>15</sup>
  - V případě předčasného ukončení pojistné smlouvy výplatou odkupného je klient zákonem zavázán a povinen podat opravné daňové přiznání, kde budou zaměstnavatelem odvedené příspěvky zahrnuty v příjmech podle § 6, a tím pádem budou dodaněny. Takto dodanit je nezbytné příspěvky zaměstnavatele zpětně 10 let zpětně od roku, kdy došlo k ukončení smlouvy
  - Toto opět ale neplatí pro zákonem uvedené situace, které jsou vypsány o pár řádků výše, kdy jsou osoby od dodatečného dodanění osvobozeny
- Na smlouvě soukromého rezervotvorného životního pojištění není umožněna výplata jiného plnění, které není pojistným plněním z rizik sjednaných na smlouvě životního pojištění a nezakládá zánik pojistné smlouvy<sup>16</sup>
- Zaměstnanec musí být na smlouvách soukromého rezervotvorného životního pojištění veden jako pojistník<sup>17</sup>
- Musí být zároveň dodržena podmínka, že zaměstnavatel, který zaměstnanci přispívá na soukromé rezervotvorné životní pojištění nemůže být na smlouvě veden jako obmyšlena osoba v případě smrti klienta. Klient si může vybrat z několika variant určení obmyšlených osob. Vztahem a jménem. Pokud klient nevybere ani jednu

---

<sup>14</sup> (Zákon č. 586/1992 Sb.)

<sup>15</sup> (Zákon č. 586/1992 Sb.)

<sup>16</sup> (Zákon č. 586/1992 Sb.)

<sup>17</sup> (Zákon č. 586/1992 Sb.)

z variant, po jeho smrti je zahájeno dědické řízení a pojistné plnění případně dědici. V praxi je tato možnost nejméně doporučovaná, jelikož se jedná o zdlouhavý legislativní proces, ve kterém figuruje i soud. Nejjednoduššími způsoby jsou oba dva výše uvedené. V případě určování vztahem se jedná o určení osoby vzájemným vztahem obou, například bratr, matka, otec, manželka. V případě určení obmýšlených osob jménem, je vybrána a určena přímo konkrétní osobu, která má následně na pojistné plnění nárok v případě smrti pojištěného<sup>18</sup>

- Důležitým prvkem v soukromém rezervotvorném pojištění je vůbec nastavení samotných příspěvků zaměstnavatele. Ty mohou být sjednány pouze pro případ dožití smlouvy, nebo pro případ smrti nebo dožití<sup>19</sup>. Příspěvky pro případ smrti nebo dožití jsou v současné době častější. Tato kombinace je u rezervotvorného pojištění spojená v jednom riziku, které se také nazývá hlavním tarifem a obsahuje v sobě základní pojištění pro případ smrti a investiční složku, o kterou se navýší cena hlavního tarifu. Částka, o kterou se toho riziko navýší je následně na smlouvě investována podle faktorů uvedených v kapitole zabývající se rezervotvorným životním pojištěním.<sup>20</sup>

### **Podmínkami pro penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo pro doplňkové penzijní spoření**

- Zaměstnanec na smlouvě o penzijním připojištění nebo doplňkovém penzijním spoření musí být účastníkem. Není možné, aby zaměstnavatel přispíval někomu jinému než svému zaměstnanci. K využití příspěvku zaměstnavatele na výše uvedené produkty nejsou jinak žádné další podmínky

#### **3.1.3 Zaměstnavatel**

Úkolem zaměstnavatele je, v případě rozhodnutí o přispívání příspěvků osvobozených od daně do výše 50 000 Kč, převážně kontrola podmínek na smlouvách pro to, aby bylo vše podle zákona dodrženo a aby příspěvky byly osvobozeny od daně. Na to se váže i kontrola účastníků na smlouvách o doplňkovém penzijním spoření, či u penzijního připojištění

---

<sup>18</sup> (Partners Financial Services, a.s., 2018)

<sup>19</sup> (Zákon č. 586/1992 Sb., 2019)

<sup>20</sup> (Partners Financial Services, a.s., 2018)

a kontrola pojistníků u smluv soukromého rezervotvorného životního pojištění. Nutností je, aby součet příspěvků do penzijního připojištění nebo doplňkového penzijního spoření a rezervotvorného životního pojištění nepřekročil ročně zákonem stanovenou částku 50 000 Kč<sup>21</sup>.

### 3.1.4 Výhody

Největší výhodou, kterou tato možnost přispívání má je ta, že je možné zaměstnanci přilepšit a pomoci v přípravě na stáří bez nutnosti odvádět daně. Je možné tedy kombinací dvou produktů, doplňkového penzijního spoření nebo penzijního připojištění a rezervotvorného životního pojištění zvýšit zaměstnanci odměnu nebo mu poskytnout benefit ve formě pomoci při přípravě na důchodový věk. I malé částky se v dlouhodobých horizontech stávají ne zrovna malými částkami. Tento fakt, a vůbec skutečnost že se jedná i o pomoc v přípravě na důchodový věk je podle autora i určitou motivací státu, aby donutil své obyvatele na důchodový věk myslet a nespoléhat se jen na pomoc státu ve formě státního starobního důchodu, který ve většině případů nedovoluje obyvatelům v důchodu žít plnohodnotný život, jelikož vzhledem k jeho výši se musí v některých věcech omezovat.<sup>22</sup>

Další výhodou, uvedenou výše, je to, že se v případě zaměstnavatele jedná o daňově uznatelný náklad.<sup>23</sup> To vede ke snížení základu daně, což vede ke zmenšení daňové povinnosti. Jedná se tedy o situaci výhra výhra, zaměstnavatel má snížený základ daně o přispívanou částku a zaměstnanec má přispívanou částku osvobozenou od daně. Z tohoto tedy vyplývá, že nejde o jednostranně výhodný proces, ale o proces, ve kterém jsou obě strany zvýhodněné. To je podle autora dalším důvodem, proč by měli firmy tuto možnost aktivně využívat.

---

<sup>21</sup> (Zákon č. 586/1992 Sb., 2019)

<sup>22</sup> (Partners Financial Services, a.s., 2018)

<sup>23</sup> (Zákon č. 586/1992 Sb.)

### 3.1.5 Využití

Příspěvky zaměstnavatelé je možné využít mnoha způsoby, viz. některé body zmíněné výše.

Níže práce shrnuje několik bodů, které podle autora stojí za zmínku vzhledem k výše nabytým vědomostem.

#### 1. Odměna za vykonanou práci, případně za praxi a odsloužené roky v zaměstnání

- Firma si může vybrat komu příspěvky poskytne, a tak mohou být využity k odměnění dlouhodobých a kvalitních spolupracovníků jakožto možnost od podniku získat odměnu. Následně je na zaměstnancích, zda budou chtít možnost využít nebo nikoli.

#### 2. Možnost zvýšení příjmů zaměstnance

- Příspěvky se dají využít ke zvýšení příjmů zaměstnanců, a to bez toho, aby se částky danily, naopak jsou osvobozené od daně a pro zaměstnavatele jsou daňově uznatelným nákladem

#### 3. Pomoc v přípravě na důchodový věk

- Jedno z možných využití je pomoc zaměstnancům a jejich motivace k přípravě na důchodový věk, zaměstnanci jsou tedy motivováni si doplňkové penzijní spoření a rezervotvorné pojištění založit a motivací k tomu jsou právě příspěvky, které jim zaměstnavatel na tyto nástroje finančního trhu může a chce poskytnout

#### 4. Benefit

- Příspěvky zaměstnavatele mohou být nabízeny také součástí benefitů od zaměstnavatele, případně bývají často součástí kafeterie, kterou daná firma používá. Zaměstnanec má tedy určitý obnos peněz na rok a je na něm, co si za ně z nabídky kafeterie pořídí. Může tedy peníze využít i na příspěvky



## 5. Snížení základu daně zaměstnavatele

- Zaměstnavatelé mohou cíleně využívat příspěvků zaměstnavatele pro zvýšení daňově uznatelných nákladů, což pro ně znamená v případě danění reálnými náklady menší základ daně.

Na základě bodů výše uvedených jde konstatovat, že se dá velice dobře a snadno najít důvod a způsob pro využití těchto příspěvků.

## 3.2 Penzijní spoření

V České republice je nastaven takzvaný průběžný důchodový systém (pay as you go). V tomto systému jsou důchody financovány odvody současných pracujících obyvatel.<sup>24</sup> Vzhledem k malé důchodové reformě, která proběhla v roce 2011 a je platná od 1.1.2012, je urychleno prodlužování důchodového věku.<sup>25</sup> Tato stabilizace není nijak zvlášť těžká, ale pro obyvatele znamená, že postupně platí více a více, ale dostávají méně a méně. Proto stát podporuje všechny obyvatele v tom, aby se na důchodový věk chystali osobně. Činí tak pomocí aktuálního důchodového pilíře a s ním spojených zákonů.

V současné době funguje v České republice III. pilíř důchodového spoření. Tento pilíř v sobě zahrnuje dva produkty důchodového spoření. Těmito produkty jsou transformovaný fond a doplňkové penzijní spoření. Kombinace těchto produktů není povolena, takže každý účastník může mít buď jedno nebo druhé, ne oba dva zároveň.<sup>26</sup>

Účast ve III. pilíři důchodového pojištění je dobrovolná. Naopak v I. pilíři je povinná, I. pilířem je důchodové pojištění, ze kterého se následně vyplácí starobní důchod od státu. II. Pilíř důchodového pojištění byl platný od 1.1.2013 do 1.1.2016. Tímto pilířem bylo důchodové spoření.<sup>27</sup> Stejně jako ve III. pilíři bylo spoření dobrovolné. Probíhalo tak, že zaměstnavatel za svého zaměstnance pravidelně odváděl 3 % z jím vyplácené mzdy na smlouvu o důchodovém spoření. Další 2 % poté z hrubé mzdy odváděl

---

<sup>24</sup> (Partners Financial Services, a.s., 2018)

<sup>25</sup> (ČESKO, 2012)

<sup>26</sup> (Rytířová, Důchodový systém v České republice, 2013)

<sup>27</sup> (Ministerstvo financí České republiky, 2016)

zaměstnanec. Jak již autor uvedl, II. pilíř byl zrušen v lednu roku 2016 a dobrovolný je pouze III. pilíř, který je aktuální a státem podporovaný. Momentálně jsou tedy v České republice dva pilíře, I. pilíř důchodového spoření a III. pilíř důchodového spoření.

Výše v textu je zmíněno, že důchodové produkty III. pilíře jsou podporovány státem. Stát dobrovolně finančně podporuje účastníky III. pilíře důchodového spoření. Nároky na státní podporu ve formě státního příspěvku má člověk, který v České republice platí důchodové pojištění (I. pilíř) nebo z něj dostává důchod, anebo si platí veřejné zdravotní pojištění.

Pro využití státní podpory platí určitá pravidla:

1. Na využití státního příspěvku u III. pilíře důchodového spoření musí účastník přispívat minimálně 300Kč měsíčně
2. Příspěvek začíná při 300Kč měsíčně na 90Kč měsíčně od státu. Při vyšších částkách se následně počítá jako 90Kč + 20 % z částky příspěvku převyšující 300Kč
3. Maximální státní podpora je dosažena při měsíčním příspěvku účastníka 1 000Kč. V tu chvíli je měsíční státní příspěvek 230Kč měsíčně<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> (ČESKO, 2018)

Pod tímto textem je podrobná tabulka příspěvků, a na ně navázaných státních příspěvků. Tabulka zobrazuje příspěvky účastníka po 100Kč a státní podporu jednotlivých příspěvků.

**Tab. 1**

Měsíční příspěvek účastníka	Státní příspěvek
100 Kč	0 Kč
200 Kč	0 Kč
300 Kč	90 Kč
400 Kč	110 Kč
500 Kč	130 Kč
600 Kč	150 Kč
700 Kč	170 Kč
800 Kč	190 Kč
900 Kč	210 Kč
1000 Kč a více	230 Kč

Zdroj: interní systém Partners Financial Services, a.s.,

vlastní zpracování

Kromě státních příspěvků podporuje stát III. pilíř i umožněním daňových výhod. Do 1000Kč měsíčně poskytuje účastníkovi podporu ve formě státního příspěvku. Cokoliv, co účastník přispěje nad částku 1000Kč měsíčně je možné odečíst od základu daně. Tato hranice je shora omezena maximální částkou, o kterou je možné základ daně snížit, a tou je 24 000 Kč ročně<sup>29</sup>. Maximální daňové úspory a státních příspěvků účastník tedy dosáhne, pokud bude přispívat 3 000Kč měsíčně. Pokud takto učiní, získá ročně 2 760Kč ze státních příspěvků. Dále si může snížit základ daně o 24 000Kč, což při 15% sazbě daně z příjmu ušetří 3 600Kč. Dohromady může tedy účastník získat od státu až 6 360Kč ročně.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> (ČESKO, 2018)

<sup>30</sup> (Partners Financial Services, a.s., 2018)

### 3.2.1 Transformovaný fond

Jak již autor v úvodu uvedl, transformovaný fond je součástí III. pilíře důchodového spoření v České republice.

Transformované fondy vznikly v roce 2013 transformací z penzijních fondů. Tyto fondy měli dlouhou tradici, jelikož fungovali od roku 1994. V České republice byly penzijní fondy velice oblíbené, nejenom kvůli státní podpoře, ale hlavně kvůli garantovanému nezápornému zhodnocení na ročním horizontu. Účastníkem mohla být osoba starší 18 let. Penzijní společnosti ručily za to, aby na konci roku bylo vždy nezáporné zhodnocení. To probíhalo způsobem, kdy v případě záporného zhodnocení musely penzijní společnosti záporný zhodnocení dorovnat minimálně na nulové. Vzhledem k této skutečnosti se jedná o nástroj finančního trhu, který využívá velice konzervativní strategii investování. Ta tím pádem zaručí nízké riziko, a tak nejsou penzijní společnosti moc zatěžovány dorovnáváním rozdílů.<sup>31</sup>

Poslední doba, kdy bylo možné sjednat transformovaný fond byl konec roku 2012. Tato možnost byla hojně využita, jednak z výše zmíněného důvodu o nezáporném zhodnocení, tak kvůli možnosti vyplatit výsluhovou penzi po 15 letech spoření. To ovšem bylo možné jen pokud o to člověk požádal přímo u podpisu smlouvy.<sup>32</sup>

Co se základních charakteristik transformovaného fondu týče:

- starobní penzi bylo možné vybrat v 60letech věku klienta.
- Transformované fondy mají pouze doživotní starobní penzi.
- Mají možnost výsluhové penze (po 15 letech spoření)
- Garantují nezáporný výnos
- Nemají volbu strategie investování

---

<sup>31</sup> (Partners Financial Services, a.s., 2018)

<sup>32</sup> (Partners Financial Services, a.s., 2018)

V případě vyplácení starobní penze se z nahromaděných peněz daní výnosy. Je tomu však jen pokud je penze sjednaná na dobu menší 10 let. Pokud je penze sjednaná na dobu větší než 10 let, daň z výnosu se neplatí.

Dnes již nejde, jak je uvedeno výše, transformované fondy sjednávat. Smlouvy transformovaných fondů lze pouze upravovat, ukončovat a nebo převádět do doplňkového penzijního spoření. Převádění je doporučováno hlavně mladým lidem převážně kvůli možnosti volby investičních strategií u doplňkového penzijního spoření. Starším lidem se již nevyplácí transformované fondy převádět, jelikož pro kratší horizonty je jistější zanechat prostředky v konzervativním transformovaném fondu, nežli převádět smlouvu do doplňkového penzijního spoření s dynamickou strategií a tím pádem podstupovat příliš vysokému riziku v krátkém horizontu.<sup>33</sup>

Z transformovaného fondu může účastník finálně své naspořené prostředky získat možnostmi uvedenými níže.

1. Starobní penze

- Tuto penzi může účastník čerpat, pokud na spořil v součtu více jak 5 let a dosáhl věku 60 let. Vyplácí se pouze ve formě doživotní penze.

2. Výsluhová penze

- Umožnění vybrat až polovinu úspor po 15letech spoření

3. Invalidní penze

- Na invalidní penzi vzniká účastníkovi nárok, pokud spořil nejméně 3 roky a zároveň pobírá invalidní důchod od státu

4. Pozůstalostní penze

- Tato penze vzniká v případě, že účastník umře. Je přidělena oprávněné osobě nebo osobám určeným na smlouvě.

5. Odbytné

- V případě předčasného ukončení, nárok na odkupné má účastník, který spořil nejméně 12 měsíců

---

<sup>33</sup> (Černohorský & Teplý, 2011)

## 6. Jednorázové vyrovnání

- Umožňuje vybrat prostředky jednorázově po vzniku nároku na vyplacení penze.<sup>34</sup> V případě jednorázového vyrovnání jsou zdaněny výnosy a příspěvky zaměstnavatele daní z příjmů fyzických osob ve výši 15 %<sup>35</sup>

### 3.2.2 Doplnkové penzijní spoření

Nejnovější součástí III. pilíře důchodového spoření je doplnkové penzijní spoření. Na rozdíl od transformovaného fondu není podmínkou, aby účastníkem byla osoba starší 18 let, takže je možné založit doplnkové penzijní spoření i dětem. Fondy používané v tomto nástroji se nazývají účastnické. Na rozdíl od transformovaného fondu má účastník možnost vybrat si investiční strategii. Penzijní společnosti mají ze zákona povinnou konzervativní strategii, ale mohou mít ve své nabídce i další.

Nejčastěji je možné se setkat s následujícími strategiemi:

- (povinná) Konzervativní strategie
- Vyvážená strategie
- Dynamická strategie

Strategie se mezi sebou liší procentuálním obsahem akciových fondů. Konzervativní strategie obvykle mají obsah akciové složky kolem 20 %. Vyvážené strategie orientačně do 60 %, dynamické strategie poté od 80 % do 100 %.<sup>36</sup>

Mezi významné rozdíly mezi transformovanými fondy a doplnkovým penzijním spořením je ten, že doplnkové penzijní spoření neumožňuje výplatu výsluhové penze a negarantuje nezáporný výnos.

Z hlediska poplatků je doplnkové penzijní spoření nástroj nákladně méně náročnější než investice, pouze méně likvidní. V doplnkovém penzijním spoření neexistují vstupní

---

<sup>34</sup> (Partners Financial Services, a.s., 2018)

<sup>35</sup> (ČESKO, 2018)

<sup>36</sup> (Partners Financial Services, a.s., 2018)

ani výstupní poplatky. Platí se pouze poplatek za správu a výkonnostní poplatek. V častých změnách na smlouvě může být účtován poplatek za změnu strategie, či za převod k jiné penzijní společnosti.<sup>37</sup>

Doplňkové penzijní spoření má podobné možnosti ukončení jako transformovaný fond, avšak nejsou stejné.

#### 1. Starobní penze

- Tuto penzi může účastník čerpat, pokud spořil v součtu více jak 5 let a dosáhl věku 60 let. Účastník si může zvolit, zda chce pevnou čerpat důchod po pevnou dobu nebo zda chce dostávat stanovenou výši penze až do vyčerpání prostředků. Nejrychleji je možné prostředky vyčerpat během 3 let. V případě starobního důchodu na dobu menší než 10 let jsou daně daní z příjmů fyzických osob ve výši 15 % pouze výnosy. Při starobním důchodu 10 let nejsou daně žádné prostředky

#### 2. Invalidní penze

- Na invalidní penzi vzniká účastníkovi nárok, pokud spořil nejméně 3 roky a zároveň pobírá invalidní důchod od státu. Nejrychlejší možná doba výplaty jsou 3 roky

#### 3. Jednorázové vyrovnání

- Umožňuje vybrat prostředky jednorázově po vzniku nároku na vyplacení penze. V tomto případě příspěvky zaměstnanci jsou daně daní z příjmů. Při jednorázovém vyrovnání podléhají zdanění příspěvky zaměstnavatele a výnosy, a to daní z příjmů fyzických osob ve výši 15 %<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> (Partners Financial Services, a.s., 2018)

<sup>38</sup>(Partners Financial Services, a.s., 2018)

#### 4. Odbytné

- V případě předčasného ukončení, nárok na odkupné má účastník, který spořil nejméně 24 měsíců. Tato možnost je nejméně výhodná, účastník musí vrátit daňové úlevy, přijde o státní příspěvky a musí zdanit příspěvky zaměstnavatele daní z příjmů

#### 5. Částečné odbytné

- Je možné vyplatit v případě založení smlouvy na dítě. V jeho 18 letech jde vybrat 1/3 naspořených prostředků. Poměrná část státních příspěvků se ale opět vrací zpátky státu

#### 6. Předdůchod

- Je novinkou u doplňkového penzijního spoření. Předdůchod umožňuje účastníkovi čerpat rentu předtím, než dosáhne důchodového věku, aniž by si musel žádat o předčasný starobní důchod (I. pilíř). Kvůli tomu se zamezí snížení důchodu od státu v důsledku předčasného odchodu do důchodu. Čerpání předdůchodu má stejné podmínky jako čerpání starobního důchodu, lze o něj požádat nejdříve 5 let před dosažením věku potřebného pro odchod do důchodu. Za podmínky že účastník spořila alespoň 5 let. Minimální doba výplaty předdůchodu jsou 2 roky. V době pobírání předdůchodu platí za účastníka zdravotní pojištění stát. Důležité je zmínit podmínku, která říká, že účastník musí mít naspořeno alespoň tolik prostředků, aby mohl pobírat po určitou dobu, tedy minimálně 2 roky, 30 % průměrné hrubé mzdy v České republice<sup>39</sup>

#### 7. Úhrada jednorázového pojistného

- Tato varianta není příliš využívána. Penzijní společnost převede naspořené prostředky do pojišťovny, se kterou si účastník založil smlouvu, na ní si může účastník sjednat doživotní penzi. Tu vypočte

---

<sup>39</sup> (Partners Financial Services, a.s., 2018)



pojišťovna podle očekávaného věku dožití klienta. Kryje riziko dlouhověkosti, ale na úkor menší částky, nežli u starobní penze vyplácené jen do určitého věku<sup>40</sup>

### 3.3 Soukromé životní pojištění

Životní pojištění je smlouvou uzavřenou mezi pojišťovnou, která k vykonávání pojišťovnictví má zákonné oprávnění a zájemcem o pojištění, který se následně stává pojistníkem a pojištěným. Životní pojištění lze specifikovat jako službu sloužící ke krytí zdravotních obtíží klienta. Hlavním účelem životního pojištění je náhrada ušlého příjmu člověka, který je klientem, a to v tu dobu, kdy ze zdravotních obtíží není schopen vykonávat stávající zaměstnání.<sup>41</sup>

Při sjednávání smluv životního pojištění se tedy musí určit na jaká pojistná rizika zájemce o pojištění pojistit. Je nutné tedy vědět, v jaké situaci zájemce o pojištění je. Podle toho se určují informace, zda je na zájemci někdo finančně závislý. Myšleny tím jsou děti, manželka nebo rovnou celá rodina. Následně se určují rizika, při kterých může dojít k neschopnosti vykonávat ve stejné intenzitě stávající zaměstnání. Případně je možné, že o příjem může zájemce přijít úplně, v tu chvíli se řeší otázka, zda se spokojí s invalidním důchodem, nebo zda si chce člověk zachovat svůj standard.<sup>42</sup>

Nejčastějším dělením soukromého životního pojištění jsou dvě skupiny.

- Rezervotvorné životní pojištění
  - Investiční životní pojištění
  - Kapitálové životní pojištění
  - Důchodové pojištění
- Rizikové životní pojištění

Jednotlivé druhy životního pojištění jsou specifikovány v kapitolách níže, které jsou pojmenovány přímo podle druhů životního.<sup>43</sup>

---

<sup>40</sup> (ČESKO, 2018)

<sup>41</sup> (Partners Financial Services, a.s., 2018)

<sup>42</sup> (Ducháčková, 2009)

<sup>43</sup> (Černohorský & Teplý, 2011)

### 3.3.1 Rezervotvorné životní pojištění

Rezervotvorné životní pojištění je pojištění, ve kterém se kombinuje pojistné krytí se spořením nebo investicemi. Do rezervotvorného životního pojištění patří kapitálové životní pojištění, investiční životní pojištění a důchodové pojištění

Část pojistného placeného klientem je investována nebo spořeno a tvoří tak kapitálovou hodnotu. Prostředky z kapitálové hodnoty mohou být následně v průběhu anebo na konci platnosti smlouvy vyplaceny klientovi. Dostupnost prostředků, výše zhodnocení a rizika se liší podle použitých nástrojů rezervotvorného pojištění.<sup>44</sup> Od 20.12.2012 jsou platné takzvané unisexové sazby, které jsou zprůměrovaným pojistným pro muže a ženy. Dříve tomu tak nebylo, a tak mohlo riziko stát jinak muže a jinak ženu.<sup>45</sup>

Při splnění zákonem daných podmínek je možné u rezervotvorného životního pojištění využívat daňové odpočty. Pro využití daňových odpočtů člověkem je nezbytné splnit následující podmínky.

- Člověk musí být na smlouvě veden jako pojistník, zároveň musí být i pojištěným
- Smlouva životního pojištění musí být sjednána minimálně do 60 let a musí běžet nejméně 5 let (60 měsíců)
- Na smlouvě nesmí být sjednané žádné způsoby výběru. Tím je zamýšlen mimořádný výběr
- Daňově uznatelné mohou být pouze platby na hlavní tarif, kterým je smrt s investiční složkou
- Danově uznatelné jsou pouze smlouvy, ve které vzniká nějaký majetek. Smlouvy životního pojištění, které jsou pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití

---

<sup>44</sup> (Ducháčková, 2015)

<sup>45</sup> (Press release database, European Commission, 2012)

Daňové úlevy je možné uplatnit až do 24 000Kč ročně, což odpovídá 2 000Kč měsíčně a 3 600Kč ušetření na dani. Níže je tabulka ukazující daňové úlevy po 100 Kč, až do maximální výše 2 000Kč.<sup>46</sup>

**Tab. 2**

Měsíční pojistné	Úhrn ročního pojistného/ roční daňový odpočet	Daňová úspora
100 Kč	1 200 Kč	180 Kč
200 Kč	2 400 Kč	360 Kč
300 Kč	3 600 Kč	540 Kč
400 Kč	4 800 Kč	720 Kč
500 Kč	6 000 Kč	900 Kč
600 Kč	7 200 Kč	1 080 Kč
700 Kč	8 400 Kč	1 260 Kč
800 Kč	9 600 Kč	1 440 Kč
900 Kč	10 800 Kč	1 620 Kč
1 000 Kč	12 000 Kč	1 800 Kč
1 100 Kč	13 200 Kč	1 980 Kč
1 200 Kč	14 400 Kč	2 160 Kč
1 300 Kč	15 600 Kč	2 340 Kč
1 400 Kč	16 800 Kč	2 520 Kč
1 500 Kč	18 000 Kč	2 700 Kč
1 600 Kč	19 200 Kč	2 880 Kč
1 700 Kč	20 400 Kč	3 060 Kč
1 800 Kč	21 600 Kč	3 240 Kč
1 900 Kč	22 800 Kč	3 420 Kč
2 000 Kč	24 000 Kč	3 600 Kč

Zdroj: interní systém Partners Financial Services, a.s., vlastní zpracování

### 3.3.1.1 Kapitálové životní pojištění

Kapitálové životní pojištění kombinuje pojištění zdravotních rizik a spoření. Zásadním rozdílem mezi investičním životním pojištěním a kapitálovým životním pojištěním je fakt, že v kapitálovém životním pojištění klient svěří peníze pojišťovně a ta s nimi zachází podle svého uvážení. Značnou nevýhodou tohoto druhu rezervotvorného pojištění je jeho netransparentnost. Tento typ pojištění patří taky k jedněm z nejnákladnějších typů.

<sup>46</sup> (Partners Financial Services, a.s., 2018)

Netransparentnost spočívá v zatajování ceny rizika smrti a dalších poplatků. Vzhledem k tomu, že pojistník nezná cenu rizika a tím pádem neví kolik z částky pojistného je připisováno kapitálovému účtu, nemůže nikdo říci, kolik prostředků na konci smlouvy klient dostane. Kapitálovou hodnotu ještě k tomu obhospodařuje sama pojišťovna konzervativním způsobem. Pojišťovna však garantuje minimální zhodnocení, které se jmenuje technická úroková míra (TÚM). Hodnota může přesahovat technickou úrokovou míru, pokud se započítá podíl na zisku, ale to již pojišťovna negarantuje. Tyto podíly jsou proto také netransparentní a velmi nízké. Placením pojistného je pojištěnému garantována částka při ukončení smlouvy dožitím. Vyplacení částky při dožití není však zákonem upraveno a není dáno, jak se má počítat. Může tedy dojít i k banálnímu případu kdy je o ukončení požádáno o den dříve a pojišťovna může, jakkoliv změnit částku odkupného zcela podle jejího uvážení. Je však možné požádat o stanovení výše odkupného k určitému datu, kdy by šla smlouva ukončit, což lze považovat za určité opatření.<sup>47</sup>

#### 3.3.1.2 Investiční životní pojištění

Investiční životní pojištění je pojištěním, kde na rozdíl od kapitálového životního pojištění neobhospodařuje spořicí složku pojišťovna, ale spořicí složka je uložena v podílových fondech. Funguje tedy na podobném principu jako kapitálové životní pojištění v tom smyslu, že pojistné investičního životního pojištění se dělí na pojištění rizik a spořicí složku. Spořicí složka je součástí hlavního tarifu, kterým je smrt. Navýšení pojistného za hlavní tarif nad rámec ceny rizika jako takového je spořicí složkou.

Pojištěný si u investičního životního pojištění sám způsob investování. Dělá tak zejména v návaznosti na dobu, po kterou bude smlouva aktivní. Vzhledem k investování do podílových fondů, není zde žádná garance výplaty při dožití. Je to způsobeno tím, že výplata při dožití se plně odvíjí od výkonnosti podílových fondů zvolených klientem.<sup>48</sup>

Výhodou tohoto pojištění oproti kapitálovému je také vyšší flexibilita vůči změnám, vyšší transparentnost, a zejména také šance vyššího výnosu právě kvůli možnosti

---

<sup>47</sup> (Partners Financial Services, a.s., 2018)

<sup>48</sup> (Partners Financial Services, a.s., 2018)

volby investiční strategie. Transparentností se opět v tomto slova smyslu myslí průhlednost především poplatkové struktury.<sup>49</sup>

### 3.3.1.3 Důchodové pojištění

Třetím typem rezervotvorného pojištění je důchodové pojištění. Toto pojištění jako takové je jakousi podmnožinou kapitálového životního pojištění. V zásadě jde především pouze o pojištění pro případ dožití. Takzvanou důchodovou složkou je v tomto pojištění možnost volby výplaty v podobě důchodu buď na předem sjednanou dobu nebo doživotně s garancí minimální doby. I přesto, že se tento typ pojištění jmenuje, jak se jmenuje, tak je pojišťovny umožňováno vyplatit částky při dožití jednorázově. Výše částky vypláčené jako důchod se odvíjí od výpočtu podle pravidel, které jsou platné v okamžiku dožití smlouvy. Není teda jistá výše důchodu, jelikož metoda výpočtu není smluvně zaručena. Ve většině případů se jedná o ztrátový nástroj.<sup>50</sup>

### 3.3.2 Rizikové životní pojištění

Rizikové životní pojištění je klasické pojištění pro případ smrti. Neobsahuje žádnou investiční složku a kvůli tomu není daňově zvýhodněné. Z minulé věty vyplývá, že ve smlouvě rizikového životního pojištění také nevzniká žádný kapitál. Pro využití příspěvků je nepoužitelné. Kromě pojištění smrti obsahuje rizikové životní pojištění samozřejmě i ostatní rizika.<sup>51</sup>

### 3.3.3 Náležitosti smluv ze strany zaměstnance

Podmínky životního pojištění pro daňovou uznatelnost a možnost přispívání zaměstnavatelem jsou stejné. V první řadě tedy platí, že lze přispívat pouze na životní pojištění, které obsahuje kromě pojistného za rizika i spořicí částku. Vzhledem k typům

---

<sup>49</sup> (Černohorský & Teplý, Základy financí, 2011)

<sup>50</sup> (Černohorský & Teplý, Základy financí, 2011)

<sup>51</sup> (Černohorský & Teplý, Základy financí, 2011)

pojištění uvedených výše se jedná o rezervotvorné životní pojištění, nejčastěji tedy investiční životní pojištění.<sup>52</sup>

Dále musí být splněn pro daňovou uznatelnost a možnost přispívání zaměstnavatele tyto podmínky.

- Smlouva uzavřená minimálně do 60let klienta
- Smlouva musí být sjednána na dobu delší než 5 let, tedy 60 měsíců
- Přispívání, i odpočet je možné uplatnit na pojistné hlavního tarifu (smrt + spořicí složka)
- Na smlouvě nesmí být sjednané žádné způsoby výběru, tím je zamýšlen mimořádný výběr
- Člověk na smlouvě musí být veden jako pojistník a musí být zároveň i pojištěný<sup>53</sup>

### 3.4 Účtování o příspěvcích zaměstnavatele

V podvojném účetnictví probíhá účtování o příspěvcích zaměstnavatele na životní pojištění a penzijní připojištění primárně dvěma způsoby podle toho, zda se jedná o příspěvky osvobozené od daně nebo o nadlimitní příspěvky. Všechny příspěvky, které zaměstnavatel poskytuje jsou na jeho straně daňově uznatelným nákladem, avšak jakmile překročí částku 50 000 Kč ročně, jsou velice nevýhodné pro zaměstnance. Je tak z důvodu nutného odvodu sociálního, zdravotního pojištění a daně z příjmů. Z téhož důvodu jsou také nevýhodné pro zaměstnavatele.

U obou možností se jedná o účty 5. účtové třídy, ve které jsou uvedeny účty obecně nákladové. V 5. účtové třídě se blíže jedná o účty zabývající se účtováním o osobních nákladech, tedy skupinou 52X.<sup>54</sup>

---

<sup>52</sup> (Partners Financial Services, a.s., 2018)

<sup>53</sup> (Zákon č. 586/1992 Sb., 2019)

<sup>54</sup> (Šubrt , a další, 2018)

K těmto účtům na straně dal (D) mohou být následující účty.

- 321 – dodavatelé
  - Tuto kombinaci účtů lze využít, pokud příspěvky jsou dodávány externí firmou, tím pádem podnikem využitím této služby vzniká závazek vůči dodavateli
- 325 – ostatní závazky
  - Účet ostatních závazků lze použít ve chvíli, kdy se firma zavázala příspěvek pojistné nebo příspěvek za zaměstnance hradit. Jeho předepsáním vzniká závazek vůči zaměstnanci.
- 211 – pokladna
  - Účet 211 se používá, pokud je pojistné nebo příspěvek za zaměstnance placen v hotovosti<sup>55</sup>

### 3.4.1 Příspěvky osvobozené od daně

U příspěvků osvobozených od daně se využívá účet číslo 527.<sup>56</sup> Tento účet se jmenuje zákonné sociální náklady a zahrnuje mimo jiné právě také platby zaměstnavatele na pojistné, či na příspěvky zaměstnanců. Obsahuje pouze ale jen příspěvky, které splňují zákonné podmínky, aby byli osvobozeni od daně.

V případě příspěvků zaměstnanci, které jsou osvobozené od daně je v každém případě použit na straně má dáti (MD) účet 527. Tento účet je účtem obsahujícím daňově uznatelné náklady a tím pádem se promítne ve výkazu zisků a ztrát na straně nákladů<sup>57</sup>.

---

<sup>55</sup> (Šubrt, a další, 2018)

<sup>56</sup> (Fišerová & Fišer, 2003)

<sup>57</sup> (Šubrt, a další, 2018)

### **3.4.2 Daňově nezvýhodněné příspěvky**

Nadlimitní příspěvky jsou účtovány za pomoci účtu 528. Pod tímto účtem se skrývají ostatní sociální náklady, jimi jsou kromě jiných právě výše zmíněné náklady. Stejně jako u minulého účtu se tento účet používá na straně má dáti<sup>58</sup>.

Tento účet je využit, pokud nejsou splněny zákonem stanovené podmínky pro daňové osvobození příspěvků. Příkladem může být přispívání více než 50 000 Kč ročně<sup>59</sup>.

## **3.5 Vliv příspěvků zaměstnavatele na daňový základ podniku**

Všechny příspěvky, které zaměstnavatel poskytuje jsou na jeho straně daňově uznatelným nákladem. Z tohoto důvodu bude základ daně snížen o veškeré zaměstnancům zaplacené příspěvky na penzijní připojištění, důchodové pojištění a rezervotvorné životní pojištění.

### **3.5.1 Daň z příjmu**

Ze sum výše uvedených příspěvků je úspora na dani z příjmů pro zaměstnavatele právnickou osobu 19 % daně z příjmů právnických osob a daně z příjmů zaměstnavatele fyzickou osobu 15 % daně z příjmů fyzických osob.<sup>60</sup>

### **3.5.2 Sociální a zdravotní pojištění**

V případě nadlimitních příspěvků převyšujících 50 000 Kč ročně je nutno odvádět za zaměstnance sociální a zdravotní pojištění v zákonné výši.<sup>61</sup>

---

<sup>58</sup> (Fišerová & Fišer, 2003)

<sup>59</sup> (Zákon č. 586/1992 Sb., 2019)

<sup>60</sup> (Zákon č. 586/1992 Sb., 2019)

<sup>61</sup> (Zákon č. 586/1992 Sb.)



## **4 Praktická část**

V praktické části této práce je analyzovaný soubor smluv životního pojištění a penzijních produktů získaný autorem z databáze finančně poradenské společnosti Partners Financial Services, a.s.

Získaný soubor je zkoumán z hlediska složení smluv podle druhů na základě poznatků získaných v teoretické části. Smlouvy jsou zároveň analyzovány z hlediska výskytu příspěvků zasílaných zaměstnavatelem.

Cílem praktické části je potom vytvoření uceleného přehledu pro zaměstnance a zaměstnavatele o tom, kam zaměstnavatelé zaměstnancům přispívají a kam zaměstnancům z těchto dvou možností optimálně přispívat, aby potenciál příspěvků zaměstnavatele byl využit v co možná největší a nejefektivnější míře.

### **4.1 Souhrnné informace o souboru dat**

Jak je již uvedeno v kapitole výše, pro účely vypracování praktické části bakalářské práce jsou použity data získané autorem při výkonu praxe ve finančně poradenské společnosti Partners Financial Services. Data cíleně obsahují informaci o dvou produktech finančního trhu. Těmi jsou životní pojištění a penzijní produkty.

Pro vypracování této praktické části získal autor data o 943 smlouvách životního pojištění. Tyto data jsou na základě teoretické části v příslušných kapitolách dále děleny, aby byly validními pro vypracování bakalářské práce.

Penzijní produkty jsou zastoupeny 251 smlouvami, které se, stejně jako smlouvy životního pojištění uvedené výše, také dělí podle poznatků z teoretické části.

### **4.2 Životní pojištění**

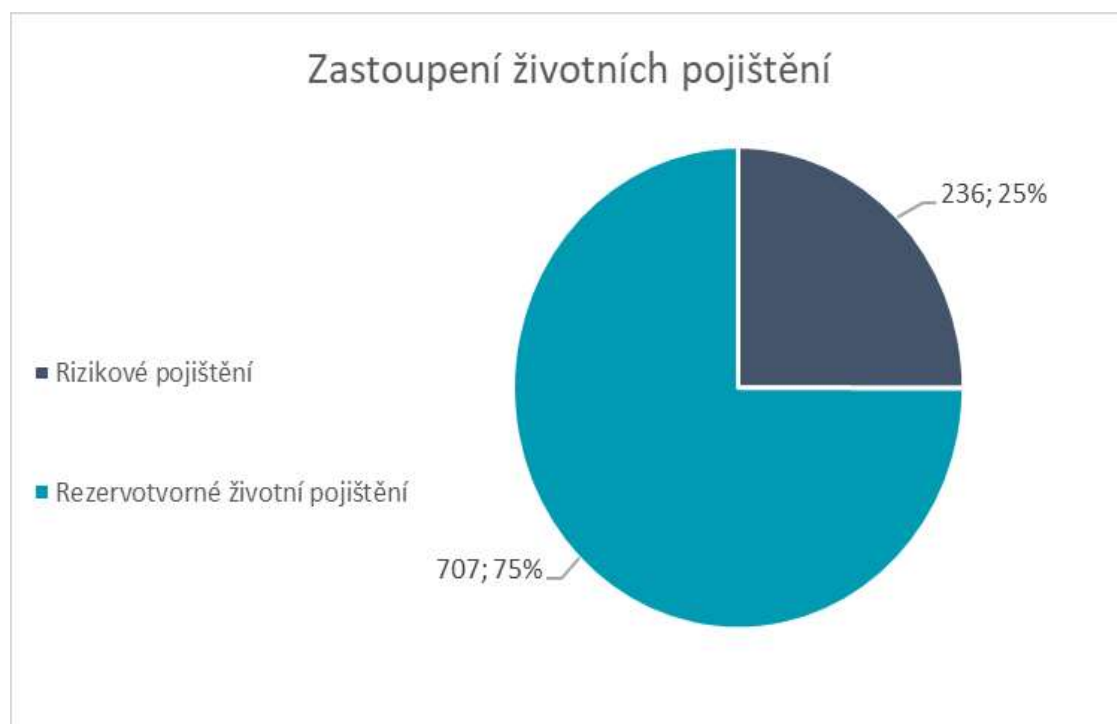
Prvním typem smluv zkoumaných praktickou částí jsou smlouvy životního pojištění. Na Obr. 1 jsou vidět veškeré smlouvy životního pojištění, které autor pro účel vypracování praktické části bakalářské práce získal.

Smlouvy z Obr. 1 jsou rozděleny podle poznatků z teoretické části na smlouvy rizikového životního pojištění a na smlouvy rezervotvorného životního pojištění. Smlouvy rizikového životního pojištění zastupují ve vzorku smluv přesně 25 %. S ohledem

na celkový počet smluv se jedná o 236 smluv. Tyto smlouvy jsou pro praktickou část bakalářské práce nevýznamné, jelikož podle informací načerpaných z teoretické části není možné u smluv rizikového životního pojištění spořit, či investovat prostředky. Kvůli této skutečnosti nesplňují smlouvy podmínku pro možnost příspěvků zaměstnavatele. Ty je možné poskytnout pouze u smluv soukromého životního pojištění u kterých se sjednává částka buď pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití. Na základě získaných poznatků ale lze o těchto smlouvách konstatovat, že byly sjednány pouze za účelem krytí zdravotních rizik a není tedy důvodem k jejich sjednání ani jedna varianta z výše uvedených a zákonem specifikovaných možností.

Převážná většina smluv životního pojištění ze vzorku je však sjednávána jako rezervotvorné životní pojištění. Ve vzorku je přesně 707 smluv, které jsou rezervotvorné a splňují tedy první a nejzásadnější předpoklad pro možnost využití příspěvků zaměstnavatele. Lze tedy konstatovat že důvodem pro sjednání smluv tohoto typu je kromě krytí zdravotních rizik také sjednání částky pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití.

**Obr. 1**



Zdroj: vlastní zpracování

#### 4.2.1 Smlouvy životního pojištění s příspěvkem zaměstnavatele

Ze smluv životního pojištění analyzovaných minulou kapitolou vyšlo, že 707 smluv je sjednáno jako rezervotvorné životní pojištění. Jedná se tedy o smlouvy soukromého životního pojištění, na které má možnost zaměstnavatel možnost přispívat.

Z tohoto početného zastoupení smluv je ale pouze na 20 smlouvách sjednaný příspěvek zaměstnavatele. V tomto případě 20 smluv tvoří celá 3 %. Vzhledem k počtu celkových smluv rezervotvorného životního pojištění je číslo smluv, na kterých je příspěvek sjednán, velice malé.

Obr. 2



Zdroj: vlastní zpracování

#### 4.2.2 Příspěvky zaměstnavatele na investiční životní pojištění

Možným důvodem pro přílišnou neoblubu přispívání na rezervotvorné životní pojištění je přílišná nákladovost tohoto finančního produktu. Dalším důvodem neobluby může být příliš složité nastavování pojistných smluv vzhledem k zákonem stanoveným podmínkám. Běžně lidé životnímu pojištění příliš nerozumí, to může způsobit odmítnutí příspěvku, protože neví, jak smlouvu nastavit a zákonem stanovené podmínky nemusí ani pochopit.

S vysokou nákladovostí, která je běžná, je podle znalostí načerpaných v teoretické části, spojená i dlouhá návratnost přispívané částky. Smlouvy rezervotvorného životního pojištění jsou tak nákladové z důvodu toho, že součástí jejich služby je kromě pojistných rizik, které už tak nákladové jsou, i investování. Investování samo o sobě také skýtá náklady při správě a sjednání. Návratnost přispívaných částek se tedy projevuje až po mnoha letech. Z tohoto důvodu jsou příspěvky zaměstnavatele na životní pojištění využitelné převážně jako motiv pro zaměstnance, aby byli pojištěni.

**Tab. 3**

ROK	Roční výše pojistného	Celkem pojistné	Kapitálová hodnota pojištění	
			0% zhodnocení	6% zhodnocení
1	7200	7200	1881	1943
2	7200	14400	3801	4045
3	7200	21600	5692	6248
4	7200	28800	7608	8612
5	7200	36000	9558	11157
6	7200	43200	16808	19386
7	7200	50400	21907	25851
8	7200	57600	26980	32690
9	7200	64800	31960	39853
10	7200	72000	43502	54020
11	7200	79200	48432	62452
12	7200	86400	53277	71321
13	7200	93600	58041	80657
14	7200	100800	62626	90390
15	7200	108000	67040	100554
16	7200	115200	71278	111171
17	7200	122400	75338	122272
18	7200	129600	79188	133852
19	7200	136800	82835	145955
20	7200	144000	93702	165996
21	7200	151200	96803	179564
22	7200	158400	99597	193686
23	7200	165600	101939	208257
24	7200	172800	103718	223204
25	7200	180000	104821	238452

Zdroj: interní systém Partners Financial Services, a.s., vlastní zpracování

Tab. 3 je modelací rezervotvorného životního pojištění, konkrétně investičního životního pojištění. Toto pojištění má měsíční pojistné sjednáno ve výši 600 Kč. Smlouva je modelována na dobu 44let, ale pro účel ukázky návratnosti investované částky je v tabulce

uvedeno pouze prvních 25 let průběhu smlouvy. Z načerpaných teoretických znalostí je nutné rozdělit u investičního životního pojištění cenu rizika a cenu, která je pravidelně na smlouvě investována. Z pojistného 600 Kč je tedy placena služba pojištění zdravotních rizik a zbytek této částky je na smlouvě investovaný, včetně příspěvku zaměstnavatele. Za celou dobu běhu smlouvy jde na rizikovou složku průměrně 231 Kč měsíčně, 69 Kč následně pojistník investuje a 300 Kč pojistníkovi přispívá na tuto smlouvu zaměstnavatel. Měsíčně se tedy převážná část pojistného, přesněji 369 Kč měsíčně, investuje.

Při pohledu na Tab. 3 je možné pozorovat extrémně dlouhou návratnost investované částky, a to i při 6 % zhodnocení prostředků, které je na smlouvě modelováno. V případě tohoto zhodnocení dojde k navrácení investované částky za 18 let běhu smlouvy. V případě 0 % zhodnocení pak nedojde k navrácení vložených prostředků nikdy.

Z tohoto příkladu lze vyvodit, že v krátkém horizontu není výhodné zaměstnancům na soukromé životní pojištění přispívat. To samé se zároveň nevyplatí zaměstnancům. V těchto případech by totiž žádné peníze nedostali a zaměstnavatelé by tím pádem platili pouze poplatky.

Tento fakt je umocněn skutečností, kterou lze vidět v Tab. 4 níže. Tabulka obsahuje data, jak dlouho tráví lidé ve věku od 15 do 64 let v jednom zaměstnání. Data v tabulce jsou uvedena v tisících zaměstnaných lidí. V posledních 3 letech vývoje ubývá lidí, kteří jsou ve stejném zaměstnání od 5 do 10 let. Naopak dlouhodobě přibývají lidé, kteří ve stejném zaměstnání setrvávají od 1 měsíce do 3 let. Značný úbytek také lze pozorovat u skupiny lidí, kteří tráví v zaměstnání od 3 do 5 let.

**Tab. 4**

Time	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Job tenure</b>															
<1 month	123	88	93	89	85	91	88	87	88	96	98	94	98	98	98
1 to <6 months	235	182	171	169	172	180	178	171	168	180	183	168	165	177	184
6 to <12 months	305	257	239	237	238	244	252	252	239	225	230	217	200	215	228
1 to <3 years	730	645	615	599	608	624	668	701	662	600	565	592	553	537	552
3 to <5 years	613	683	692	689	641	640	622	656	649	654	649	628	625	587	562
5 to <10 years	1 297	1 300	1 217	1 184	1 193	1 148	1 182	1 144	1 119	1 061	1 073	1 079	1 123	1 119	1 111

Zdroj: (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2019), vlastní zpracování

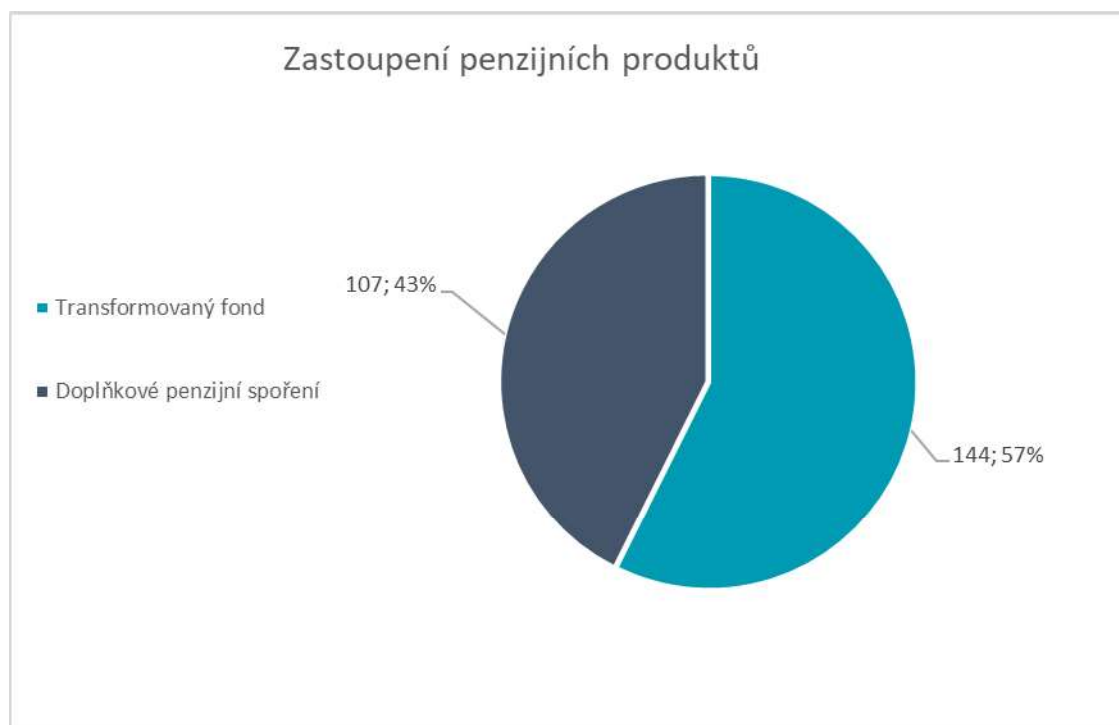
### 4.3 Penzijní produkty

Penzijní produkty, které jsou obsaženy ve vzorku smluv jsou pouze smlouvy 3. důchodového pilíře. Je tak z důvodu zrušení 2. důchodového pilíře. Ten byl zrušen k 1.1.2016. Zastoupení smluv ve vzorku je následující. Transformovaný fond, který je novější formou starého penzijního připojištění je zastoupen 57 % z celkového počtu 251 smluv. Jak již bylo uvedeno v kapitole Transformovaný fond v teoretické části, tyto smlouvy není možné od počátku roku 2012 již sjednávat, ale lze je pouze měnit.

Doplňkové penzijní spoření je zastoupeno ve vzorku 43 %. To odpovídá 107 smlouvám. V tomto případě se jedná o smlouvy, které je možné sjednávat. Tento počet se skládá nejen z nově založených smluv doplňkového penzijního spoření, ale také z převedených smluv transformovaného fondu.

Oba tyto typy smluv obsahují státní podporu a zároveň je na ně možné zaměstnancům přispívat.

Obr. 3

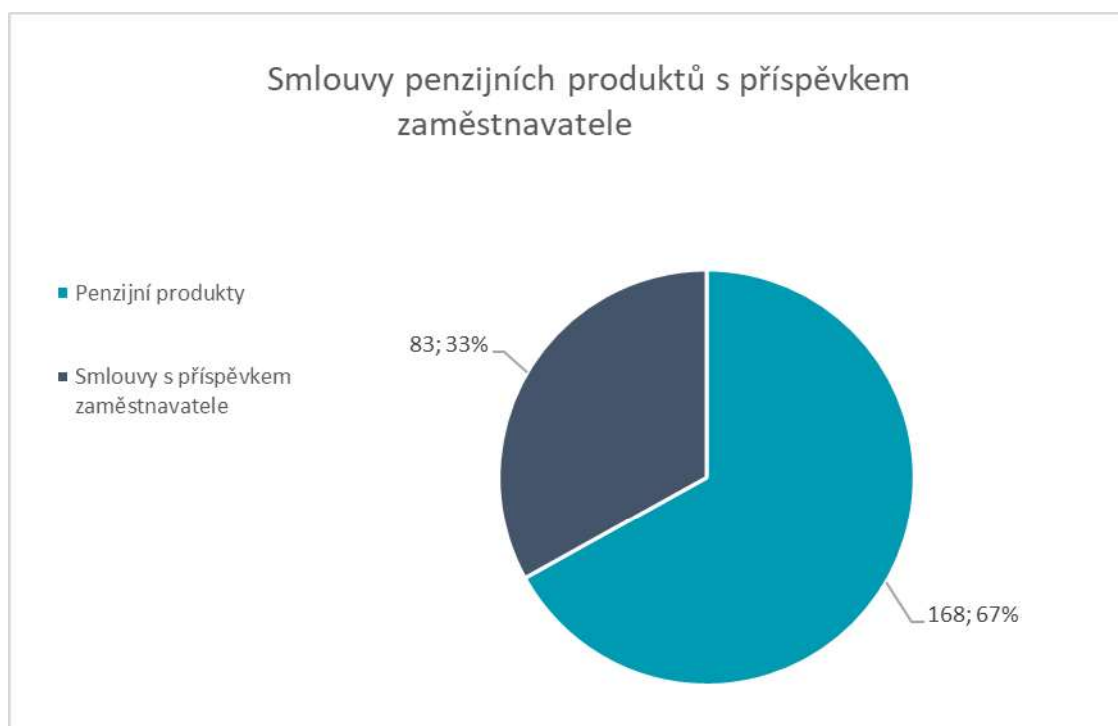


Zdroj: vlastní zpracování

#### 4.3.1 Smlouvy penzijních produktů s příspěvkem zaměstnavatele

Smluv penzijních produktů, které obsahují příspěvky zaměstnavatele je o poznání více než u smluv životního pojištění, a to i přes skoro čtyřnásobně menší celkový počet smluv. Z celkového počtu smluv penzijních produktů obsahuje 33 % příspěvky zaměstnavatele. Jedná se konkrétně o 83 smluv, což je o poznání více než u smluv životního pojištění, na které je zaměstnancům přispíváno.

Obr. 4



Zdroj: vlastní zpracování

#### 4.3.2 Příspěvky zaměstnavatele na penzijní produkty

Důvody, proč jsou příspěvky zaměstnavatele využívány u penzijních produktů více než u smluv životního pojištění, jsou jednoznačné. Zatímco u smluv životního pojištění je placeno velké množství poplatků, u penzijních produktů je nákladovost významně nižší, což způsobuje výhodnou volbu pro příspěvky i v krátkodobém horizontu, který je na základě dat z Tab. 4 v posledních letech výrazně častější.

Tab. 5

Výročí	Příspěvek účastníka	Příspěvek zaměstnavatele	Státní příspěvek	Výnos 6,0 %	Celkový stav účtu
1	3 600 Kč	3 600 Kč	1 080 Kč	263,70 Kč	8 543,70 Kč
2	7 200 Kč	7 200 Kč	2 160 Kč	1 040,02 Kč	17 600,02 Kč
3	10 800 Kč	10 800 Kč	3 240 Kč	2 359,72 Kč	27 199,72 Kč
4	14 400 Kč	14 400 Kč	4 320 Kč	4 255,41 Kč	37 375,41 Kč
5	18 000 Kč	18 000 Kč	5 400 Kč	6 761,63 Kč	48 161,63 Kč
6	21 600 Kč	21 600 Kč	6 480 Kč	9 915,03 Kč	59 595,03 Kč
7	25 200 Kč	25 200 Kč	7 560 Kč	13 754,43 Kč	71 714,43 Kč
8	28 800 Kč	28 800 Kč	8 640 Kč	18 321,00 Kč	84 561,00 Kč
9	32 400 Kč	32 400 Kč	9 720 Kč	23 658,36 Kč	98 178,36 Kč
10	36 000 Kč	36 000 Kč	10 800 Kč	29 812,76 Kč	112 612,76 Kč
11	39 600 Kč	39 600 Kč	11 880 Kč	36 833,22 Kč	127 913,22 Kč
12	43 200 Kč	43 200 Kč	12 960 Kč	44 771,72 Kč	144 131,72 Kč
13	46 800 Kč	46 800 Kč	14 040 Kč	53 683,32 Kč	161 323,32 Kč
14	50 400 Kč	50 400 Kč	15 120 Kč	63 626,42 Kč	179 546,42 Kč
15	54 000 Kč	54 000 Kč	16 200 Kč	74 662,90 Kč	198 862,90 Kč
16	57 600 Kč	57 600 Kč	17 280 Kč	86 858,38 Kč	219 338,38 Kč
17	61 200 Kč	61 200 Kč	18 360 Kč	100 282,38 Kč	241 042,38 Kč
18	64 800 Kč	64 800 Kč	19 440 Kč	115 008,62 Kč	264 048,62 Kč
19	68 400 Kč	68 400 Kč	20 520 Kč	131 115,24 Kč	288 435,24 Kč
20	72 000 Kč	72 000 Kč	21 600 Kč	148 685,06 Kč	314 285,06 Kč
21	75 600 Kč	75 600 Kč	22 680 Kč	167 805,86 Kč	341 685,86 Kč
22	79 200 Kč	79 200 Kč	23 760 Kč	188 570,71 Kč	370 730,71 Kč
23	82 800 Kč	82 800 Kč	24 840 Kč	211 078,25 Kč	401 518,25 Kč
24	86 400 Kč	86 400 Kč	25 920 Kč	235 433,05 Kč	434 153,05 Kč
25	90 000 Kč	90 000 Kč	27 000 Kč	261 745,93 Kč	468 745,93 Kč

Zdroj: interní systém Partners Financial Services, a.s., vlastní zpracování

V Tab. 5 lze vidět vývoj příspěvků v případě doplňkového penzijního spoření. Návratnost vložených příspěvků, jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem je okamžitá, a navíc příspěvky účastníka podléhají státním příspěvkům ve výši 90 Kč měsíčně. Není se tedy čemu divit, že jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci upřednostňují formu příspěvků na doplňkové penzijní spoření před životním pojištěním.



## 5 Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo proniknout do problematiky spojené s přispíváním zaměstnavatelů na dva typy finančních instrumentů a postupně situaci kolem nich analyzovat. Konkrétně se práce zabývala penzijními produkty a rezervotvorným životním pojištěním. Zabývala se s těmito instrumenty spojenou výhodností příspěvků zaměstnavatele. Již zmiňovaný cíl byl postupně dosažen.

Jako první byla zkoumána právní úprava, kterou jsou příspěvky zaměstnavatele upraveny. Byly zjištěny zákonem dané limity příspěvků. Kromě limitů se v této části objevilo i několik podmínek, které bylo nezbytně nutné v textu zmínit také, a to zejména kvůli jejich návaznosti na výše zmíněné finanční instrumenty. Kromě shora omezených příspěvků do výše 50 000Kč ročně na zaměstnance jsou zákonem dané podmínky, které musí zaměstnanec splnit. U penzijních produktů žádné významné podmínky, narozdíl od životního pojištění, nejsou. Aby bylo možné příspěvky od zaměstnavatele čerpat, u penzijních produktů je nutné, aby zaměstnanec byl veden na smlouvě jako ten, kdo jí s penzijní společností uzavřel. S životním pojištěním je situace o mnoho složitější. Zaměstnanec musí být veden na smlouvě jako pojistník a pojištěný. Musí jít o smlouvu životního pojištění na které je sjednána výplata pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití. Zároveň je možné příspěvky zaměstnavatele využít pouze na investiční složku pojištění nebo na hlavní tarif, jehož součástí je smrt. Smlouva musí být nastavená na minimální dobu 5 let a minimálně do 60 let věku pojistníka.

Pro informace o stavu penzijních produktů je v práci rozebrán pilířový důchodový systém České republiky, včetně popsání aktuálních možností státem podporované přípravy na důchodový věk. Vzhledem k výše uvedeným omezením týkajících se životního pojištění jsou v bakalářské práci pečlivě rozebrány typy životního pojištění, které se dělí na rizikové a rezervotvorné. Vzhledem k povaze těchto instrumentů je jejich rozdělení a rozlišení pro bakalářskou práci naprosto zásadní.

Po specifikaci druhů životních pojištění je kladen důraz na rozdíl v účtování příspěvků, pokud se jedná o limitní nebo nadlimitní příspěvky. Návaznost má samotný vliv jednotlivých příspěvků na sociální a zdravotní pojištění a na daň z příjmů. Cíle teoretické části byly splněny popsáním zákonné úpravy příspěvků, včetně jednotlivých dělení

finančních instrumentů. Celou teoretickou část zastřešily informace o účtování příspěvků a jejich vlivu na zákonné pojištění a daň z příjmů.

V praktické části byl na základě teoretických poznatků analyzován vzorek smluv, na kterém byla následně provedena analýza zabývající se cíleně smlouvami obsahujícími příspěvky zaměstnavatele. Na základě těchto dat byla vyhodnocena situace daného druhu smluv s příspěvkem zaměstnavatele. Z analýz obou typů smluv vzešel ucelený výstup.

Smlouvy penzijních produktů jsou spíše vhodné pro příspěvky zaměstnavatele, které jsou poskytovány za účelem zhodnocení prostředků a v případě, že jde obou stranám o co největší finanční přínos. Alokaci příspěvků do penzijních produktů tak lze získat stabilní nástroj, ve kterém hodnota peněz převážně jen roste. Smlouvy penzijních produktů, které zastupují transformovaný fond a doplňkové penzijní spoření jsou velice vhodným finančním instrumentem pro jedince, kteří se snaží připravovat na důchodový věk a nechtějí se v tomto případě spoléhat pouze na pomoc státu. V případě že na smlouvy tohoto typu zasílají příspěvky také sami účastníci, je příjemným zpestřením státní podpora, která jedince rozhodnuté takto spořit na důchodový věk dále motivuje k tomu, aby tak činili. Dalším motivujícím faktorem je výrazně menší poplatková struktura, než je u investičního životního pojištění.

Rezervotvorné životní pojištění je vhodným finančním instrumentem pro lidi, kteří chtějí kromě služby pojistné ochrany využít i možnost návratnosti alespoň části částky zaplacené za pojistné krytí za celou dobu běhu smlouvy. Pojem rezervotvorné životní pojištění v dnešní době značí z naprosté většiny případů pojem investiční životní pojištění. Příspěvky na rezervotvorné životní pojištění nacházejí uplatnění spíše v situacích, kdy chce zaměstnavatel pobídnout zaměstnance k založení smlouvy rezervotvorného životního pojištění. V případě příspěvků zamýšlených převážně ke zhodnocení není příliš vhodné volit variantu pojištění, a to zejména z důvodu vysoké nákladovosti, které v situaci nepomáhá ani přítomnost spořicí složky. Dalším důvodem je fakt, že výše uvedený druh pojištění je i přes možnost zvolení individuálního nastavení investování spořicí složky velice neflexibilním finančním instrumentem.

Ze získaných dat a informací načerpaných v teoretické části lze konstatovat, že příspěvky zaměstnavatele na analyzované finanční instrumenty se jeví jako využitelné a doporučitelné k využívání. V případě rozhodování vždy však záleží na situaci.

## 6 Seznam použitých zdrojů

### Odborná literatura

**Černohorský, Jan a Teplý, Petr. 2011.** *Základy financí.* Praha : Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3669-3.

**ČESKO. 2012.** *Důchodové a penzijní spoření : zákon o důchodovém spoření, zákon o doplňkovém penzijním spoření, zákon o penzijním připojištění se státním příspěvkem, zákon o činnosti institucí zaměstnaneckého penzijního pojištění, prováděcí vyhlášky : podle stavu k 18.6.* Ostrava : Sagit, 2012. ISBN 978-80-7208-931-4.

— **. 2018.** *ÚZ č. 1261 - Penzijní spoření a připojištění.* Ostrava : Sagit, 2018. ISBN 978-80-7488-294-4.

**Ducháčková, Eva. 2015.** *Pojištění a pojišťovnictví.* Praha : Ekopress, 2015. ISBN 978-80-87865-25.

— **. 2009.** *Principy pojištění a pojišťovnictví (3. aktualizované vydání).* Praha : Ekopress, 2009. ISBN 978-80-8692-951-4.

**Fišerová, Eva a Fišer, Jaroslav. 2003.** *Soubor souvztažností k podvojnému účetnictví.* Praha : Refis, 2003. ISBN 80-901649-9-4 .

**Partners Financial Services, a.s. 2018.** *Produktový manuál all in one.* Praha : Partners Financial Services, a.s., 2018.

**Rytířová, Lucie. 2013.** *Důchodový systém v České republice.* Olomouc : ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-821-5.

**Šubrt, Bořivoj, a další. 2018.** *Abeceda mzdové účetní.* Olomouc : Anag, 2018. ISBN 978-80-7554-117-8.

### Internetové zdroje

**Ministerstvo financí České republiky. 2016.** Soukromé penzijní systémy: Ministerstvo financí České republiky. *Ministerstvo financí České republiky.* [Online] 12. únor 2016. [Citace: 19. prosinec 2018.] <https://www.mfcr.cz/cs/soukromy-sektor/soukrome-penzijni-systemy/ii-pilir-duchodove-sporeni>.

*Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.* [Online] *Zákony pro lidi.* [Citace: 18. leden 2019.] <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>.

*Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.* [Online] *Zákony pro lidi.* [Citace: 15. leden 2019.] <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>.

**2018.** Organisation for Economic Co-operation and Development. *OECD.Stat.* [Online] 16. prosinec 2018. [Citace: 16. prosinec 2018.] [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE\\_DIS&fbclid=IwAR1FjIqyi3kICym7Xz5YSYwjnOf5TK6uw0H4TyeRC0kzCsQ-iWziwoEB00w#](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE_DIS&fbclid=IwAR1FjIqyi3kICym7Xz5YSYwjnOf5TK6uw0H4TyeRC0kzCsQ-iWziwoEB00w#).

**2012.** Press release database, European Commission. *Europa.* [Online] 20. Prosinec 2012. [Citace: 19. prosinec 2018.] [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-12-1430\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1430_en.htm).