TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Ekonomická fakulta

ZAVEDENÍ II. PILÍŘE DŮCHODOVÉHO SYSTÉMU V ČESKÉ REPUBLICE Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELE

Diplomová práce

Studijní program: N6208 – Ekonomika a management
Studijní obor: 6208T085 – Podniková ekonomika

Autor práce: **Bc. Kateřina Pilíková**
Vedoucí práce: doc. Ing. Arnošt Böhm, CSc.

Liberec 2015

TECHNICAL UNIVERSITY OF LIBEREC
Faculty of Economics

II. PILLAR OF AN EMPLOYER'S PERSPECTIVE

Diploma thesis

Study programme: N6208 – Economics and Management
Study branch: 6208T085 – Business Administration

Author: **Bc. Kateřina Pilíková**
Supervisor: doc. Ing. Arnošt Böhm, CSc.

Liberec 2015

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Ekonomická fakulta
Akademický rok: **2014/2015**

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení:	**Bc. Kateřina Pilíková**
Osobní číslo:	**E12000204**
Studijní program:	**N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor:	**Podniková ekonomika**
Název tématu:	**Zavedení II. pilíře důchodového systému v České republice z pohledu zaměstnavatele**
Zadávající katedra:	**Katedra ekonomie**

Zásady pro vypracování:

1. Problematika důchodového systému v ČR
2. Legislativní a ideový rámec II. pilíře důchodového systému (důchodového spoření)
3. Analýza procesu administrace důchodového spoření z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance
4. Vlastní návrh úprav v rámci stávající legislativní úpravy důchodového spoření
5. Budoucnost a možnosti dalšího rozvoje důchodového spoření

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **65 normostran**

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

RYTÍŘOVÁ, L. Důchodový systém v České republice. Olomouc: Anag, 2013. ISBN 978-80-7263-821-5.
GERŽOVÁ, L., S. KOUBA. Zákon o pojistném na důchodové spoření. Praha: WOLTERS KLUWER ČR, 2013. ISBN 978-80-7478-017-2.
ORSZAG, P., J. STIGLITZ. Rethinking Pension Reform: Ten Myths About Social Security Systems. In New Ideas about Old Age Security: Toward Sustainable Pension Systems in the 21st Century. Washington, DC: World Bank, 1999.
ÚZ č. 929 důchodové a penzijní spoření 2013. Ostrava: Sagit, 2013. ISBN 978-80-7208-954-3.
Elektronická databáze ProQuest (knihovna. tul. cz).

Vedoucí diplomové práce: **doc. Ing. Arnošt Böhm, CSc.**
Katedra ekonomie

Konzultant diplomové práce: **Ing. Jan Öhm, Ph.D.**
Katedra ekonomické statistiky

Datum zadání diplomové práce: **31. října 2014**

Termín odevzdání diplomové práce: **7. května 2015**

L.S.

doc. Ing. Miroslav Žižka, Ph.D.
děkan

prof. Ing. Jiří Kraft, CSc.
vedoucí katedry

V Liberci dne 31. října 2014

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé diplomové práce a konzultantem.

Současně čestně prohlašuji, že tištěná verze práce se shoduje s elektronickou verzí, vloženou do IS STAG.

Datum: 6. 1. 2015

Podpis:

Anotace

Diplomová práce „Zavedení II. pilíře důchodového systému v ČR z pohledu zaměstnavatele“ se zaměřuje na obecnou problematiku nastavování procesů výběru pojistného z mezd a platů zaměstnanců optikou zaměstnavatelů - plátců mzdy, jejichž role je ve výběru pojistného a daní z mezd zcela nezastupitelná, přesto nikoliv nezbytná. Analýzou nově nastaveného důchodového spoření lze názorně ověřit vhodnost přenosu odpovědnosti za výběr pojistného ze zaměstnanců na zaměstnavatele. Důchodové spoření bylo vybráno jako vhodný příklad, poněvadž je jeho výběr prováděn prostřednictvím zcela nového pojistného z mezd zaměstnanců, v důsledku čehož musel být státní správou vytvořen nový proces výběru pojistného, jenž tak mohl být od počátku nastaven efektivně. Tento text tedy popisuje a analyzuje praktický proces administrace pojistného na důchodové spoření s cílem ověřit vhodnost nastavení systému, zejména soulad celého procesu s potřebami a zájmy všech zainteresovaných subjektů (zaměstnavatele, zaměstnance i státní správy), odhalit eventuální negativa spojená se současným systémem výběru pojistného a najít vhodnější řešení za účelem eliminace všech nebo alespoň podstatné většiny negativních dopadů na zaměstnavatele i zaměstnance. Výsledkem analýzy je několik různých návrhů na úpravu systému výběru a odvodu pojistného (nikoliv na parametrické změny důchodového spoření), z nichž je vybrán návrh optimální pro zaměstnavatele a zaměstnance. Závěry práce a nově navržený způsob výběru pojistného lze aplikovat i na jiné odvody z mezd zaměstnanců, případně na jinou možnou úpravu II. pilíře důchodového systému, bude-li v budoucnu realizován.

Klíčová slova

Česká správa sociálního zabezpečení, daňová výhoda, doplňkové penzijní spoření, důchodové pojištění, důchodové spoření, důchodový systém, penzijní připojištění, penzijní společnosti, pojistné na důchodové spoření, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek účastníka, příspěvek zaměstnavatele, státní příspěvek, zaměstnanci, zaměstnavatelé

Annotation

Thesis "Second Pillar of an Employer's Perspective" focuses on this issue from the point of view of employers - payers of salaries and their role in this new system. This text describes and analyzes the practical process of administration of pension savings in order to demonstrate inappropriateness of transferring responsibility for the employee's insurance and income taxes from employees to employers. Employer's responsibility for employee's insurance process causes growth of administration tasks, related costs and other negative impact on employers and employees. This analysis results in a several different proposals suitable for payroll process. All proposals are analyzed and finely the optimal one is chosen. The aim of this text is to propose system changes of second pillar in order to eliminate the negative impact on employers and consequently on their employees. The conclusion and proposals could be applied to other processes of paying employees insurance.

Key Words

Czech Social Security Administration, Employer, Employee, Pension Pilar, Pension System, State Contribution, Tax Benefit

Obsah

Seznam zkratek ... **9**

Seznam tabulek ... **10**

Seznam obrázků ... **11**

Úvod ... **12**

1. Důchodový systém v ČR ... **14**

1.1 Důchodové pojištění (I. pilíř) ... **16**

1.1.1 Účast na pojištění ... 16

1.1.2 Správa a organizace DP ... 18

1.1.3 Poskytované dávky - důchody ... 20

1.1.4 Úloha zaměstnavatelů a zaměstnanců v DP ... 23

1.2 Důchodové spoření (II. pilíř) ... **27**

1.2.1 Účast na DS ... 27

1.2.2 Správa a organizace DS ... 27

1.2.3 Dávky vyplácené z DS ... 29

1.2.4 Úloha zaměstnavatelů a zaměstnanců v DS ... 31

1.3 Doplňkové penzijní spoření a Penzijní připojištění (III. pilíř) ... **31**

1.3.1 Účast na PP / DPS ... 33

1.3.2 Správa a organizace PP / DPS ... 34

1.3.3 Dávky vyplácené z PP / DPS ... 36

1.3.4 Úloha zaměstnavatelů a zaměstnanců v PP / DPS ... 37

2. Proces DS u účastníka - zaměstnance a jeho zaměstnavatele ... **39**

2.1 Uzavření smlouvy o DS ... **39**

2.2 Registrace smlouvy o DS ... **39**

2.3 Oznámení data vzniku účasti na DS zaměstnavateli ... **41**

2.4 Povinnosti zaměstnavatele ... **42**

2.4.1 Výpočet a odvod záloh na DS ... 43

2.4.2 Měsíční hlášení a roční vyúčtování ... 47

2.4.3 Nový předmět kontroly finančního úřadu ... 47

3. Návrh na úpravu důchodového spoření z pohledu zaměstnavatele ... **49**

3.1 ČSSZ jako správce pojistného ... **51**

3.1.1 Vedení centrálního registru smluv o DS ... 51

3.1.2 Pojistné na DS jako součást pojistného na sociální zabezpečení ... 52

3.1.3 Alternativní odvod pojistného zaměstnancem ... 54

3.2 DS jako běžný komerční pojistný produkt se státní podporou 56
3.3 Povinná účast na důchodovém spoření 57
3.4 Rozvoj důchodového spoření 60
3.5 Zrušení celého II. pilíře důchodového systému dle vládního návrhu 62
3.6 Optimální návrh z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance 64
3.6.1 Modelový příklad - proces administrace nově organizovaného DS 64
3.6.2 Zhodnocení nové organizace DS 66
Závěr 68
Seznam použité literatury 69
Seznam příloh 72

Seznam zkratek

ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
DP	Důchodové pojištění
DPS	Doplňkové penzijní spoření
DS	Důchodové spoření
GFŘ	Generální finanční ředitelství
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PP	Penzijní připojištění
PS	Penzijní společnost
SFÚ	Specializovaný finanční úřad

Seznam tabulek

Tabulka 1 Přehled jednotlivých pilířů důchodového systému..... 15
Tabulka 2 Příklad plnění povinností zaměstnavatele..... 25
Tabulka 3 Srovnání parametrů penzijního připojištění a doplňkového penzijního spoření 33
Tabulka 4 Porovnání výpočtu mzdy zaměstnance bez / s účastí na DS..... 44
Tabulka 5 Modelový příklad - nové důchodové spoření..... 65

Seznam obrázků

Obr. 1 Proces administrace důchodového pojištění zaměstnanců 20
Obr. 2 Proces administrace DS zaměstnance 29
Obr. 3 Proces administrace příspěvků zaměstnavatele 36

Úvod

Tato práce se zabývá problematikou zavedení II. pilíře důchodového systému z pohledu zaměstnavatele jakožto zcela nového prvku odvodů z mezd. Analýza II. pilíře se zaměřuje na administrativní náročnost důchodového spoření pro zaměstnavatele, analyzuje a ověřuje, zda tento nový důchodový pilíř přináší zaměstnavateli nové povinnosti a s nimi související rizika a zda naplňuje státní správou proklamovanou snahu o zjednodušení administrativy podnikatelských subjektů a přenos odpovědnosti za sociální a zdravotní pojištění a daně z mezd zaměstnanců na ně samé a příslušné správní orgány. Okrajově se také dotýká možných rizik pro zaměstnance plynoucích ze způsobu legislativní úpravy důchodového spoření a jeho administrace.

Problematika důchodového systému jako celku, jakožto i jeho jednotlivých součástí je řešena pouze v teoretické rovině a v rozsahu nezbytném pro základní orientaci v problematice a pochopení analýzy důchodového spoření a jeho administrace zaměstnavatelem. Zaměření práce zcela pomíjí administraci důchodového systému osob samostatně výdělečně činných, osob bez zdanitelných příjmů a jiných osob, které své pojištění řeší za sebe sami.

Téma práce bylo zvoleno vzhledem k jeho aktuálnosti a opomíjenosti. Zavedení II. pilíře mohlo být příležitostí nastavit toto zcela nové pojistné v duchu proklamované redukce administrativní náročnosti zaměstnávání osob velmi jednoduše a bez účasti zaměstnavatelů hradicích toto pojistné pouze za zaměstnance a nikoliv sami za sebe jako je tomu u důchodového a zdravotního pojištění. Předmětem kritiky a návrhu na jinou procesní úpravu výběru pojistného na důchodové spoření jsou i zcela nová a ne zcela známá rizika týkající se výhradně účastníků II. pilíře, jejichž hlavním zdrojem zdanitelných příjmů je právě příjem ze zaměstnání. Tato rizika se netýkají jen důchodového spoření samotného, nýbrž i jiného principiálně obdobného pojistného založeného na individuálním nakládání s pojistným.

Cílem této práce je ověřit za pomocí analýzy pojistného na důchodové spoření, zda je často slibované zjednodušení personální a mzdové administrativy státní správou skutečně realizováno a zda jej nelze nastavit lépe a efektivněji pro zaměstnavatele a zaměstnance.

Základní tvrzení tedy lze formulovat takto: důchodové spoření je příkladem nárůstu administrativní zátěže a zejména takového nastavení procesu výběru pojistného, jenž negativně ovlivňuje zaměstnavatele, zaměstnance a jejich vzájemné vztahy. Procesy výběru pojistného z mezd zaměstnanců je možno nastavit vhodněji a úsporněji ve smyslu administrativní náročnosti na straně zaměstnavatele.

Struktura textu je vystavěna od stručného představení důchodového systému a jeho jednotlivých součástí s důrazem na úlohu zaměstnavatele a zaměstnance v jednotlivých pilířích. Pilíře důchodového systému jsou popsány stručně za účelem základní orientace v problematice důchodového systému (charakteristika a organizace systému, míra a způsob zapojení zaměstnavatelů a postavení zaměstnanců). Následuje detailní analýza procesu důchodového spoření (od podpisu smlouvy účastníkem, přes registraci smlouvy v centrálním registru až po odvody pojistného zaměstnavatelem a s nimi spojenou administrativu), jejímž cílem je ověřit základní tvrzení. Za stěžejní část práce lze považovat vypracování několika variant úpravy systému a výběr návrhu řešení nejvhodnějšího zejména pro zaměstnavatele a zaměstnance.

Téma práce je zpracováno za využití zejména metod analýzy (analýza stávajícího procesu administrace důchodového systému) a syntézy (konstrukce nových alternativních procesů). Doplňkově je užito metod modelování (model finálního návrhu procesu administrace důchodového spoření) a komparace (srovnání jednotlivých pilířů důchodového systému). Analýza stávajícího procesu administrace důchodového spoření sestává z analýzy platné legislativy doplněné o pozorování všech jednotlivých etap procesu v praxi zaměstnavatelů.

1. Důchodový systém v ČR

Současný důchodový systém v České republice (dále jen „ČR“) tvoří tři části - označované jako tzv. pilíře, které směřují k zajištění základních životních potřeb občanů ČR ve stáří. Základním a stěžejním pilířem je povinné důchodové pojištění (I. pilíř) doplněné o dobrovolné důchodové spoření (II. pilíř) a doplňkové penzijní spoření / transformované penzijní připojištění (III. pilíř). V širším pojetí lze za součást III. pilíře důchodového systému považovat i některé produkty komerčních pojišťoven (zejména státem podporované kapitálové životní pojištění) Základní vlastnosti jednotlivých pilířů jsou srovnány v tabulce č. 1.

Tabulka 1 Přehled jednotlivých pilířů důchodového systému

	I. pilíř	**II. pilíř**	**III. pilíř**
Produkt	Důchodové pojištění	Důchodové spoření	Penzijní připojištění
			Doplňkové penzijní spoření
			Produkty komerčních pojišťoven
Účast	povinná pro ekonomicky aktivní osoby	částečně dobrovolná (dobrovolný vstup bez možnosti vystoupení)	zcela dobrovolná (s možností ukončení spoření)
	dobrovolná pro ostatní osoby		
Systém financování	průběžný systém	individuální spoření zhodnocované kolektivním investováním (zákonem definované druhy fondů)	individuální spoření zhodnocované kolektivním investováním:
			1) zákonem definovaný fond + další fondy
			2) transformovaný fond penzijního připojištění
			3) pojistné dle pojistné smlouvy
Zdroj financování	povinné pojištění stanovené % ze zdanitelných příjmů	povinné spoření stanovené % ze zdanitelných příjmů + případné zhodnocení	dobrovolné pravidelné vklady
Pojistné / vklad	25 % účastník II. pilíře	celkem 5 % (3 % vyvedená z I. pilíře + 2 % navíc)	vklad účastníka minimálně 100 Kč měsíčně
			nárokový státní příspěvek
	28 % ostatní pojištěnci	zhodnocení	nenárokový příspěvek zaměstnavatele
			daňové odpočty
			zhodnocení
Správce prostředků	ČSSZ a další orgány sociálního zabezpečení (státní správa)	soukromé penzijní společnosti	soukromé penzijní společnosti
		komerční pojišťovny	komerční pojišťovny
Plátce pojistného / vkladů	zaměstnavatel / OSVČ	zaměstnavatel / OSVČ	účastník / stát (státní příspěvek) / zaměstnavatel (dobrovolně)
Výplata prostředků	důchody vyplácené ČSSZ	důchody vyplácené komerčními pojišťovnami z uhrazeného pojištění důchodu	různá plnění závisející na konkrétním produktu
Nárok na výplatu	splnění zákonných podmínek pro přiznání důchodu	nárok na důchod z I. pilíře	splnění zákonných podmínek, případně podmínek smlouvy

Zdroj: vlastní

1.1 Důchodové pojištění (I. pilíř)

Důchodové pojištění (dále jen „DP“) je základním a také nejstarším pilířem důchodového systému v ČR. Účast na důchodovém pojištění je povinná pro výdělečně činné osoby nebo dobrovolná (pro výdělečně nečinné osoby) za podmínek stanovených zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění v platném znění. DP je považováno za jednu ze součástí sociálního zabezpečení organizovaného (potažmo i financovaného) státem, což znamená, že za výběr pojistného a výplatu důchodů je zodpovědná vláda. (Rytířová, 2013).

1.1.1 Účast na pojištění

Povinně jsou účastny výdělečně činné fyzické osoby, jejichž výdělečná činnost svým rozsahem zakládá účast na pojištění (zejména zaměstnanci, členové kolektivních orgánů právnických osob a osoby samostatně výdělečně činné).

Dobrovolně mohou být účastny fyzické osoby, jejichž výdělečná činnost nezakládá účast na pojištění, případně nejsou výdělečně činní vůbec. Podmínky a okruh osob, které se mohou k dobrovolné účasti DP účastnit je stanoven rovněž zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění v platném znění.

DP jsou, při splnění stanovených podmínek, povinně účastny tyto výdělečně činné osoby (Česko, 1995, s.1986) :

- *zaměstnanci v pracovním poměru,*
- *příslušníci Policie České republiky, Vězeňské služby České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby, Úřadu pro zahraniční styky a informace, Celní správy České republiky a Hasičského záchranného sboru České republiky, vojáci z povolání a státní zaměstnanci podle služebního zákona,*
- *členové družstva v družstvech, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro družstvo práci,*
- *osoby, které jsou podle zvláštního zákona jmenovány nebo voleny do funkce vedoucího správního úřadu nebo do funkce statutárního orgánu právnické osoby zřízené*

zvláštním zákonem, popřípadě do funkce zástupce tohoto vedoucího nebo statutárního orgánu, pokud je tímto vedoucím nebo statutárním orgánem pouze jediná osoba a jmenováním nebo volbou těmto osobám nevznikl pracovní nebo služební poměr, a osoby, které podle zvláštního zákona vykonávají veřejnou funkci mimo pracovní nebo služební poměr, pokud se na jejich pracovní vztah vztahuje ve stanoveném rozsahu zákoník práce,

- *zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti,*
- *zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce, pokud jim byl v kalendářním měsíci zúčtován příjem v částce vyšší než 10 000 Kč,*
- *soudci,*
- *členové zastupitelstev územních samosprávných celků a zastupitelstev městských částí nebo městských obvodů územně členěných statutárních měst a hlavního města Prahy, kteří jsou pro výkon funkce dlouhodobě uvolněni nebo kteří před zvolením do funkce člena zastupitelstva nebyli v pracovním poměru, ale vykonávají funkci ve stejném rozsahu jako dlouhodobě uvolnění členové zastupitelstva,*
- *poslanci Poslanecké sněmovny a senátoři Senátu Parlamentu,*
- *prezident republiky, členové vlády, prezident, viceprezident a členové Nejvyššího kontrolního úřadu, členové Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, předseda Energetického regulačního úřadu, členové Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, členové Rady Českého telekomunikačního úřadu, finanční arbitr, zástupce finančního arbitra, Veřejný ochránce práv, zástupce Veřejného ochránce práv,*
- *dobrovolní pracovníci pečovatelské služby,*
- *do 31. 12. 2012 pěstouni, kteří vykonávají pěstounskou péči v zařízeních pro výkon pěstounské péče, nebo kterým je za výkon pěstounské péče vyplácena odměna náležející pěstounovi ve zvláštních případech podle zvláštního právního předpisu,*
- *od 1. 1. 2013 osoby pečující o dítě a osoby, které jsou vedeny v evidenci osob, které mohou vykonávat pěstounskou péči na přechodnou dobu, je-li těmto osobám vyplácena odměna pěstouna podle ustanovení zákona o sociální ochraně dětí,*
- *osoby ve výkonu trestu odnětí svobody zařazené do práce a osoby ve výkonu zabezpečovací detence zařazení do práce,*
- *pracovníci v pracovním vztahu uzavřeném podle cizích právních předpisů,*

- *společníci a jednatelé společnosti s ručením omezeným a komanditisté komanditní společnosti, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro ni práci, a ředitelé obecně prospěšné společnosti, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro ni práci, za kterou jsou touto společností odměňováni,*
- *prokuristé,*
- *členové kolektivních orgánů právnické osoby, kteří jsou za činnost v těchto orgánech odměňováni, pokud se jejich příjem za činnost v těchto orgánech považuje za příjem ze závislé činnosti nebo funkční požitky podle zákona o daních z příjmů,*
- *likvidátoři,*
- *vedoucí organizačních složek právnické osoby, která má sídlo ve státě, s nímž Česká republika neuzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení, pokud je tato složka zapsána v obchodním rejstříku a místo výkonu práce těchto vedoucích je trvale v České republice,*
- *Osoby pověřené obchodním vedením na základě smluvního zastoupení (účinnost od 1. 1. 2014),*
- *fyzické osoby, výše neuvedené, s výjimkou členů zastupitelstev územních samosprávných celků a zastupitelstev městských částí nebo městských obvodů územně členěných statutárních měst a hlavního města Prahy, kteří nejsou pro výkon funkce dlouhodobě uvolněni nebo kteří nevykonávají funkci ve stejném rozsahu jako dlouhodobě uvolnění členové zastupitelstva (účinnost od 1. 1. 2014),*
- *osoby samostatně výdělečně činné, vykonávají-li samostatnou výdělečnou činnost na území ČR.*

Ostatní osoby se mohou přihlásit k dobrovolné účasti na důchodovém pojištění a platit pojistné ve stanovené výši.

1.1.2 Správa a organizace DP

Správu DP zabezpečuje Česká správa sociálního zabezpečení (dále jen „ČSSZ“) a další orgány sociálního zabezpečení za povinné součinnosti jednotlivých plátců pojistného, jimiž jsou zaměstnavatelé, osoby samostatně výdělečně činné (dále jen „OSVČ“) a osoby dobrovolně účastné DP. Plátci pojistného odpovídají za správný výpočet a úhradu

pojistného ČSSZ a také za plnění oznamovací povinnosti v souladu se zákonem č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, v platném znění.

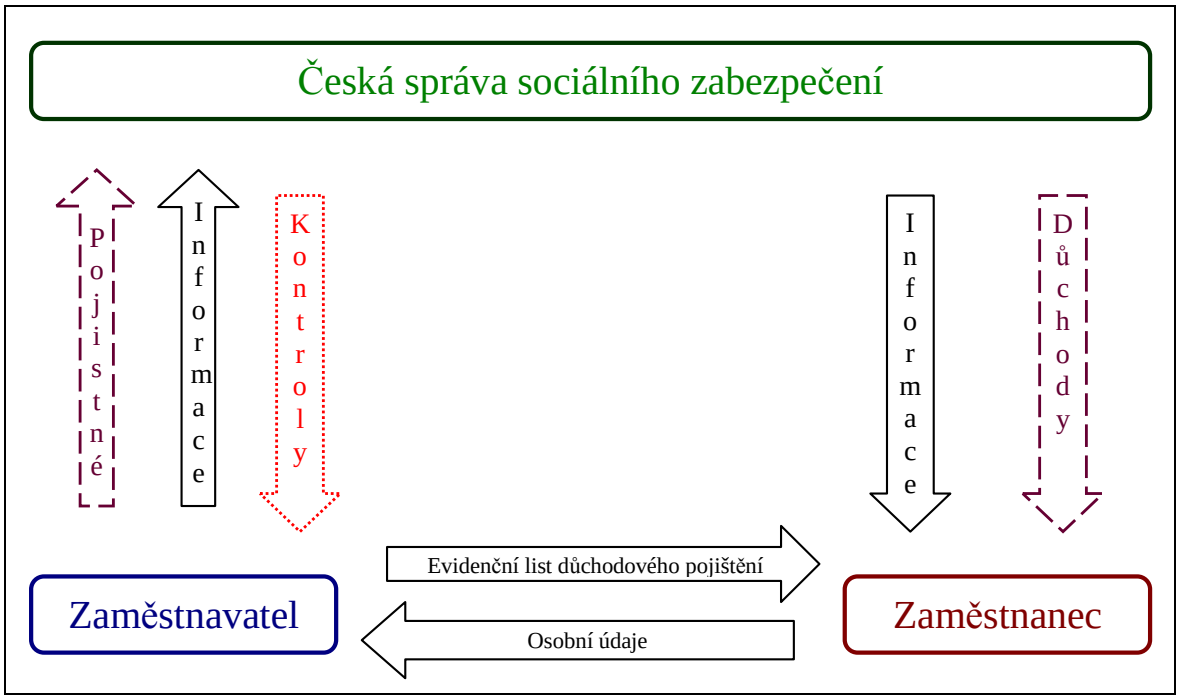
Zaměstnavatelé hradí DP v jedné částce spolu s nemocenským pojištěním a příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti sami za sebe (tzv. pojistné zaměstnavatele) a za své zaměstnance (tzv. pojistné zaměstnance), kteří hradí pouze DP. Zaměstnavatelé zaměstnancům jejich pojistné automaticky strhávají ze mzdy.

OSVČ hradí DP samostatně nebo spolu s nemocenským pojištěním, které je pro ně dobrovolné. OSVČ je jediným poplatníkem, jemuž je umožněno svobodně si zvolit, zda bude účasten nemocenského pojištění, zaměstnanci ani osoby dobrovolně účastné DP tuto možnost nemají.

Osoby dobrovolně účastné DP hradí DP samostatně (nemocenského pojištění se nemohou účastnit).

Vybrané pojistné je příjmem státního rozpočtu a jsou z něj hrazeny dávky současným příjemcům důchodů, proto se toto financování označuje jako průběžně financované. To znamená, že veškeré pojistné hrazené poplatníky pojistného se odvádí do státního rozpočtu (bez ohledu na výši pojistného za jednotlivé účastníky - pojištěnce) a jsou z něj vypláceny dávky - důchody jejich současným příjemcům. V podstatě zde tedy dochází k přerozdělování příjmů mezi jednotlivými generacemi. Vyrovnanost takového systému závisí na demografickém vývoji - roste-li počet příjemců dávek více než počet poplatníků, propadá se systém do ztrát (vybrané pojistné nestačí na úhradu vyplácených důchodů), čímž se zvyšuje schodek státního rozpočtu a roste tlak na změnu systému (prakticky lze buď zvýšit příjem pojistného, například zvýšením sazby pojistného nebo rozšířením okruhu pojištěných osob, nebo naopak snížit vyplacené důchody - například snížením počtu důchodců navýšením důchodového věku či potřebných odpracovaných let nebo snížením výše důchodů). Takové změny mohou mít negativní důsledky v podobě rostoucí nedůvěry ve stabilitu systému (zejména obavy poplatníků o jejich budoucí důchod) a tato nedůvěra může vyústit v neochotu podrobit se odvodu pojistného a tedy snahu vyhnout se platbě pojištění (legálně a často i nelegálně). Proces celého procesu správy pojistného

zaměstnanců (koloběh pojistného a informací spojených s jeho výběrem) znázorňuje obrázek č. 1.



Obr. 1 Proces administrace důchodového pojištění zaměstnanců
Zdroj: vlastní

Zatímco pro zaměstnavatele je pojistné, které zaměstnavatel hradí sám za sebe, daňově uznatelným nákladem, pro zaměstnance a OSVČ je veškeré pojistné daňově neúčinné Pojistné hrazené zaměstnavateli za ně samotné je pro zaměstnance zdanitelným příjmem a ovlivňuje, resp. snižuje, tak výši jejich čisté mzdy (shodně se postupuje i u zdravotního pojištění). Obdobně OSVČ nesmí o odvedené pojistné snížit svůj základ daně. Pojistné jako takové je tedy vždy zdaněné (a to poplatníkem - zaměstnancem nebo OSVČ), zatímco vyplácené dávky - důchody (do určitého limitu) nikoliv.

1.1.3 Poskytované dávky - důchody

Dávky vyplácené v systému DP se nazývají důchody, příjemci důchodů jsou označování jako poživatelé. Přiznání důchodu a jeho výše závisí na několika faktorech, zpravidla na době trvání pojištění, věku účastníka pojištění a výši vyměřovacího základu, z něhož bylo pojistné vypočítáno a mělo být odváděno. V ČR lze tedy hovořit o dávkově definovaném DP s prvky zásluhových dávek.

Důchody jsou přiznávány účastníkovi DP na jeho žádost při splnění konkrétních podmínek. Samotné splnění podmínek tedy neznamená automatické přiznání a vyplácení důchodu (vždy je nutná žádost účastníka).

Vypláceny jsou tyto důchody:

- starobní důchod,
- invalidní důchod,
- pozůstalostní důchod.

Všechny vyplácené důchody se skládají ze dvou částí - základní a procentní výměry. Základní výměra je shodná pro všechny poživatele důchodů bez ohledu na jejich předchozí příjmy a dobu trvání pojištění.

Výpočet procentní výměry se u jednotlivých druhů důchodu liší.

Starobní důchod

Podmínkou nároku na starobní důchod je dosažení zákonem stanoveného věku a získání potřebné doby pojištění.

Procentní výměra obecně závisí na výši vyměřovacího základu v rozhodném období (v současnosti je to posledních 30 kalendářních let před datem přiznání důchodu) a na tom, zda byl žadatel účasten důchodového spoření. Mezi výší procentní výměry a vyměřovacího základu neplatí přímá úměra - výše procentní výměry je z vyměřovacího základu pouze odvozena a je ovlivněna i prvkem solidarity. Solidarita se ve výpočtu procentní výměry projevuje tak, že výše započitatelných příjmů je krácena podle stanovených redukčních hranic. Vysoko-příjmovým účastníkům je krácena více než středně-příjmovým a nízko-příjmovým, což má zaručit právě nízko-příjmovým skupinám důstojnou výši důchodu (na úkor vysoko-příjmových skupin, jejichž výše důchodu je vůči jejich předchozí mzdě poměrově nižší než právě u nízko-příjmových skupin). .

Výše důchodu je stanovena jako měsíční dávka bez omezení doby pobírání, tedy jak uvádí Rytířová (2013, s. 33), „*Obecně se důchod poskytuje až do úmrtí účastníka a není součástí*

dědictví; po jeho smrti se vyplácí pouze sirotčí důchod nebo vdovský či vdovecký důchod, jsou-li splněny příslušné podmínky.“ Poživatel důchodu je tak důchodem zajištěn natrvalo.

Invalidní důchod

Nárok na invalidní důchod má pojištěnec, který nedosáhl důchodového věku, stal se invalidním pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně a získal potřebnou dobu pojištění nebo jeho invalidita byla důsledkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. (ČSSZ, 2014).

Procentní výměra invalidních důchodů závisí na stupni invalidity - současný systém rozeznává celkem tři stupně invalidity.

Nárok na invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně a nárok na invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně pojištěnce, který nebyl účasten důchodového spoření ze zákona zaniká dnem, kterým jeho poživatel dosáhl věku 65 let nebo důchodového věku, je-li důchodový věk vyšší než 65 let. Tímto dnem vzniká tomuto poživateli důchodu nárok na starobní důchod, a to ve výši, v jaké náležel dosavadní invalidní důchod. Nárok na tento druh starobního důchodu však nevylučuje nárok na řádný starobní důchod podle ustanovení § 29 odst. 1 až 3 zákona o DP. Nárok na invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně pojištěnce, který byl účasten důchodového spoření, zaniká dnem, kterým jeho poživatel dosáhl věku 65 let nebo důchodového věku, je-li důchodový věk vyšší než 65 let. Bývalý poživatel tohoto invalidního důchodu musí o starobní důchod požádat a v žádosti musí uvést, zda žádá starobní důchod přiznat ve výši invalidního důchodu, který pobíral, (pak musí souhlasit s převodem 60% naspořených prostředků do státního rozpočtu) nebo zda má být výše starobního důchodu stanovena s přihlédnutím k jeho účasti na důchodovém spoření. (ČSSZ, 2014).

Pozůstalostní důchody

Pozůstalostní důchody jsou vdovský a vdovecký důchod a sirotčí důchod.

Vdova / vdovec má nárok na vdovský / vdovecký důchod, jestliže zemřelý manžel / zemřelá manželka pobíral/a starobní nebo invalidní důchod, ke dni smrti splnil/a podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na invalidní důchod nebo na starobní důchod nebo

zemřel/a následkem pracovního úrazu. Po uplynutí jednoho roku od smrti manžela / manželky má nárok na vdovský / vdovecký důchod osoba, která pečuje o nezaopatřené dítě nebo dítě nebo rodiče nebo rodiče zemřelého manžela / manželky závislé na péči jiné osoby nebo osoba invalidní nebo osoba věku o 4 roky nižšího než činí věk nároku na starobní důchod.

Výše procentní výměry závisí na výši starobního nebo invalidního důchodu zemřelého (případně na výši, kterou by činil invalidní důchod třetího stupně) s ohledem na to, zda byl zemřelý účasten důchodového spoření.

Na sirotčí důchod má nárok nezaopatřené dítě (tedy dítě mladší 18-ti let) po svém rodiči (osvojiteli nebo osobě, která jej převzala do péče), jestliže tato osoba pobírala starobní nebo invalidní důchod, ke dni smrti splnil/a podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na invalidní důchod nebo na starobní důchod nebo zemřel/a následkem pracovního úrazu.

Výše procentní výměry závisí na výši starobního nebo invalidního důchodu zemřelého, na který měl nebo by měl nárok (s ohledem na účast zemřelého na důchodovém spoření).

1.1.4 Úloha zaměstnavatelů a zaměstnanců v DP

Zaměstnavatelé i zaměstnanci mají v DP celou řadu zákonem předepsaných povinností, z nichž stěžejní jsou povinnosti zaměstnavatelů týkající se výpočtu a odvodu DP (v rámci souhrnného pojistného na sociální zabezpečení), informační povinnosti a nutné součinnosti s orgány sociálního zabezpečení.

Úkoly zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé jsou poplatníky pojistného na sociální zabezpečení, jehož součástí je i DP (spolu s nemocenským pojištěním a příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti), zároveň jsou i plátci pojistného odváděného za sebe i za zaměstnance.

Základní povinnosti zaměstnavatelů jsou:

- výpočet a odvod pojistného zaměstnanců (část pojistného hrazeného zaměstnanci stržením z jejich mzdy),
- výpočet a odvod pojistného zaměstnavatele (část pojistného hrazeného zaměstnavatelem, která je daňově účinným nákladem zaměstnavatele),
- vedení evidence o svých zaměstnancích (současných i bývalých a to včetně zákonem stanovené archivace evidovaných údajů) - zejména identifikační a osobní údaje zaměstnanců, údaje o jejich pracovním poměru a vyměřovacích základech, údaje o pobírání starobních důchodů a další údaje,
- vedení a předkládání evidenčních listů důchodového pojištění zaměstnanců,
- hlášení o zaměstnávání důchodců České správě sociálního zabezpečení,
- povinnosti související s žádostí zaměstnance o důchod (zejména potvrzení některých skutečností),
- archivační povinnosti (například archivace mzdových listů po dobu 30 let).

Všechny tyto povinnosti plní zaměstnavatelé bez ohledu na počet zaměstnanců (stačí jediný zaměstnanec) a v předepsaných zákonných lhůtách. Pokud zaměstnavatel některou z výše uvedených povinností nesplní řádně a včas, může mu být udělena pokuta a zahájeno správní řízení. Zaměstnavatelé jsou obvykle pravidelně hloubkově kontrolováni Českou správou sociálního zabezpečení. Tyto kontroly se zaměřují na správnost vedení evidence (včetně správnosti evidovaných údajů), správnost výpočtu a odvodu pojistného za zaměstnavatele i zaměstnance a plnění dalších povinností.

Jakkoliv se mohou zdát výše uvedené povinnosti zaměstnavatelů značně obsáhlé, jejich rozsah se pomalu ale téměř neustále snižuje. Zaměstnavatelé tak dnes již nesepisují žádosti zaměstnanců o přiznání důchodu a neevidují některé osobní údaje dříve běžně evidované (například rodinný stav). Trendem je tedy snižování administrativní náročnosti zaměstnavatele a přenos některých odpovědností na státní správu (ČSSZ) či přímo zaměstnance.

Celý standardní proces související s výběrem pojistného a plněním souvisejících povinností je popsán v tabulce č. 2.

Tabulka 2 Příklad plnění povinností zaměstnavatele

Povinnost	Lhůta	Tiskopis
registrace zaměstnavatele	8 dní	Přihláška do registru zaměstnavatelů
přihlášení zaměstnance	8 dní	Oznámení nástupu do zaměstnání
výpočet pojistného	20 dní	Přehled o platbě pojistného
odvod pojistného	20 dní	-
hlášení změn (např. sídlo zaměstnavatele)	8 dní	není předepsán
hlášení změn (např. příjmení zaměstnance)	8 dní	Oznámení nástupu do zaměstnání
potvrzení skutečností při žádosti zaměstnance o důchod	8 dní	není předepsán, je k dispozici nepovinný vzor
Vyhotovení evidenčního listu DP na výzvu ČSSZ	8 dní	Evidenční list DP
odhlášení zaměstnance při skončení pracovního poměru	8 dní	Oznámení nástupu do zaměstnání
odhlášení zaměstnavatele	8 dní	Odhláška z registru zaměstnavatelů
archivace mzdových listů a podkladové evidence	až 30 let	-

Zdroj: vlastní

Úloha zaměstnance

Zaměstnanci jsou především povinni sdělit zaměstnavateli všechny osobní a další údaje, které je zaměstnavatel povinen evidovat a hlásit dále orgánům sociálního zabezpečení. Jiné povinnosti zaměstnanci v provádění DP nemají. Ačkoliv jsou zaměstnanci poplatníky pojistného na sociální zabezpečení, z něhož hradí pouze DP (nikoliv nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti), výpočet a odvod tohoto pojištění za ně provádí zaměstnavatel. Zaměstnanci tak pouze musí strpět, že je jejich mzda o toto pojistné snížena zaměstnavatelem (shodně jako o zdravotní pojištění a zálohu na daň z příjmu).

Zaměstnanci sice přímo neodpovídají za plnění povinností v DP zaměstnavatelem, ale mohou jím být negativně dotčeni, a to zejména v případě, kdy zaměstnavatel neplní ani svou ohlašovací povinnost (zejména oznámení o nástupu do zaměstnání, vedení a předkládání evidenčních listů důchodového pojištění apod.). V takovém případě totiž může dojít k tomu, že orgány sociálního zabezpečení neevidují vyměřovací základ pojistného a nemají tedy potřebné údaje pro správný výpočet a přiznání důchodu nebo dokonce ani neevidují účast zaměstnance na pojištění. To může vést k tomu, že bude vypočtený důchod nižší než by měl být (nelze započítat chybějící údaje) nebo dokonce nebude důchod přiznán vůbec. Vzhledem k charakteru pojištění a způsobu vyplácení dávek není zaměstnanec nijak ovlivněn skutečností, že zaměstnavatel pojistné neodvádí, pokud plní své ostatní povinnosti (přihlásí zaměstnance, vyhotovuje a odesílá evidenční listy důchodového pojištění apod.).

Přestože neexistuje možnost přímé kontroly plnění povinností zaměstnavatele zaměstnancem, je zaměstnanec oprávněn požádat o tzv. informativní list důchodového pojištění, v němž jsou uvedeny doby pojištění a započtené vyměřovací základy. Takto si tedy zaměstnanci mohou ověřit, zda jsou údaje o jejich účasti na pojištění úplné a správné a mají tak možnost vyřešit případné nesrovnalosti. Přestože orgány sociálního zabezpečení mohou zaměstnavatele kontrolovat (a skutečně tak pravidelně činí), nemusí ani sebepečlivější kontrola odhalit veškeré nesrovnalosti v evidenci zaměstnavatelů (zejména je-li část mzdy vyplácena bez řádného zúčtování) a nemají téměř žádnou možnost odhalit ty zaměstnavatele, kteří neplní své povinnosti vůbec nebo ba ani nejsou přihlášeni v registru zaměstnavatelů.

Od roku 2004 je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci stejnopis evidenčního listu důchodového pojištění každý rok, což umožňuje zaměstnanci každoroční průběžnou kontrolu zejména svého vyměřovacího základu a průběhu pojištění v daném roce. Plní-li zaměstnavatel tuto povinnost, neprokazuje to sice, že příslušný stejnopis skutečně odevzdá ČSSZ, avšak toto si opět může zaměstnanec ověřit ve svém informativním listu důchodového pojištění - požádat o něj může každý účastník jednou ročně - a chybějící údaje doložit právě stejnopisem evidenčního listu důchodového pojištění.

1.2 Důchodové spoření (II. pilíř)

Důchodové spoření (dále jen „DS“) je součástí důchodového systému ČR od roku 2013. Je v zákoně č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření, ve znění pozdějších předpisů definováno jako shromažďování a umísťování prostředků účastníka důchodového spoření do důchodových fondů obhospodařovaných penzijní společností a převod prostředků účastníka.

1.2.1 Účast na DS

Účast na DS lze definovat jako dobrovolně - povinnou, neboli dle Vybíhala a kol., *„Účastníkem důchodového spoření se osoba stává dobrovolně, avšak pokud se osoba již stane účastníkem důchodového spoření, nemůže ze systému důchodového spoření vystoupit a musí v tomto systému zůstat až do přiznání starobního důchodu ze základního důchodového pojištění a platit pojistné na důchodové spoření. Účast v důchodovém spoření nelze ani přerušit.“*

Podle zákona č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření, v platném znění (Česko, 2011) účast na DS zaniká dnem úmrtí účastníka nebo dnem registrace pojistné smlouvy o pojištění důchodu uzavřené mezi účastníkem a pojišťovnou v Centrálním registru smluv.

Účast v systému DS ovlivňuje podobu účasti na DP. Účastník DS hradí odlišnou výši pojistného na DP a zároveň mu bude vyplácena odlišná výše starobního důchodu.

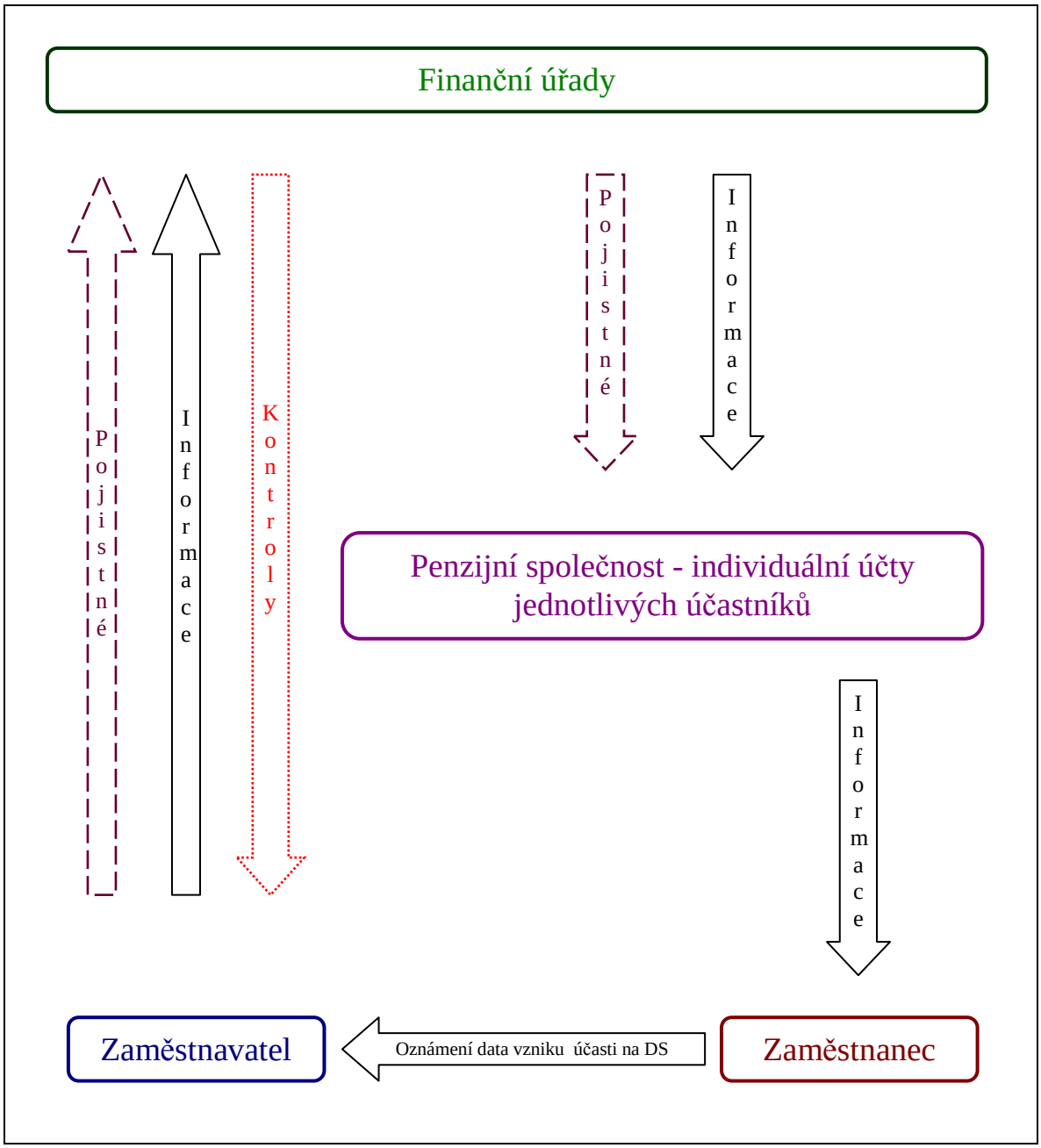
Výše pojistného se skládá z části vyvedené z I. pilíře (o tuto část je pojistné na DP nižší) a z vlastního příspěvku účastníka a je odváděno zaměstnavatelem měsíčně ve formě záloh na pojistné. (Vybíhal, 2014).

1.2.2 Správa a organizace DS

Ze zákonné definice důchodového spoření vyplývá kdo a jak spravuje vybrané odvody a vyplácí dávky. Přestože je správa pojistného svěřena soukromým subjektům - penzijním

společnostem (dále jen „PS“), jsou tyto prostředky vybírány stejně jako v I. pilíři státní institucí - finančními úřady. Finanční úřady vybrané pojistné rozdělují a odvádějí jednotlivým PS. Stát si tak ponechává určitou míru kontroly nad výběrem a uložením prostředků, tzv. pojistného na DS, z důvodu redistribuce části tohoto pojistného z I. pilíře důchodového systému. Stejně jako DP je tedy i DS příjmem státního rozpočtu s tím rozdílem, že výdajem státního rozpočtu nejsou poskytované dávky, ale pojistné převedené PS. Pojistné na DS je tedy pro státní rozpočet vždy neutrální.

PS tvoří z pojistného celkem čtyři zákonem definované důchodové fondy (důchodový fond státních dluhopisů, konzervativní důchodový fond, vyvážený důchodový fond a dynamický důchodový fond). Důchodový fond je souborem majetku náležejícího všem účastníkům a to v poměru podle počtu důchodových jednotek. Pojistné na DS je připisováno účastníkům právě ve formě důchodových jednotek na jeho osobní důchodový účet. S těmito prostředky PS hospodaří - investují je podle jednotlivých investičních strategií (regulovaných zákonem) s cílem je zhodnotit nebo alespoň uchovat jejich hodnotu v čase.



Obr. 2 Proces administrace DS zaměstnance
Zdroj: vlastní

1.2.3 Dávky vyplácené z DS

Dávky z důchodového spoření nevyplácí přímo PS. Nashromážděné prostředky včetně případného zhodnocení se použijí na úhradu jednorázového pojistného na pojištění důchodu. Účastník tedy po skončení tzv. spořící fáze (tedy po přiznání důchodu v I. pilíři)

uzavře pojistnou smlouvu o pojištění důchodu s pojišťovnou (oprávněnou provozovat životní pojištění).

Z pojistné smlouvy o pojištění důchodu vzniká nárok na:

- doživotní starobní důchod,
- doživotní starobní důchod se sjednanou výplatou pozůstalostního důchodu po dobu 3 let,
- starobní důchod na dobu 20 let,
- sirotčí důchod na dobu 5 let.

Výše uvedené důchody se vyplácí měsíčně v dohodnutém termínu. Pokud ale účastníkovi vznikne nárok na důchod nižší než 1 000 Kč, vyplatí se pojistné jednorázově.

Na doživotní starobní důchod má nárok pouze účastník spoření a to doživotně, přičemž nevyčerpané prostředky nejsou předmětem dědictví (důchod je zde vyplácen podobně jako v I. pilíři a účastníkovi poskytuje jistý a trvalý příjem).

Doživotní důchod se sjednanou výplatou pozůstalostního důchodu po dobu 3 let je rovněž doživotně vyplácen účastníkovi, po jeho smrti má však po další 3 roky nárok na jeho výplatu ve stejné výši osoba určená v pojistné smlouvě o pojištění důchodu. Účastník může takto určit pouze jedinou osobu a může ji kdykoliv změnit.

Starobní důchod po dobu 20 let je vyplácen účastníkovi po předem stanovenou dobu. Jakmile tato doba uplyne, účastníkovi již není nic vypláceno. Pokud účastník v průběhu výplaty tohoto důchodu zemře, stává se kapitálová hodnota pojištění předmětem dědictví.

Na sirotčí důchod vyplácený po dobu 5 let má nárok pouze nezletilý. Zemře-li nezletilý v průběhu výplaty důchodu, je předmětem dědictví kapitálová hodnota pojištění.

Další možností využití nashromážděných prostředků je úhrada 60 % prostředků účastníka do státního rozpočtu a úhrada všech prostředků účastníka v souvislosti s převodem důchodových práv (Česko, 2011). To je možné, pokud účastník požádá o starobní důchod ze základního DP ve výši invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně a udělí

s převodem 60 % prostředků do státního rozpočtu. Zbývající část prostředků je pak použita na úhradu pojistného na pojištění důchodu.

Zemře-li účastník v průběhu spoření (tedy před uzavřením smlouvy o pojištění důchodu), stávají se naspořené prostředky předmětem dědictví. Způsob vypořádání dědictví závisí na několika faktorech - zda je dědicem nezletilá nebo zletilá osoba a zda je zletilý dědic také účastníkem důchodového spoření. Nezletilý dědic nezíská prostředky vyplacené přímo, ale použijí se na úhradu jednorázového pojistného na pojištění sirotčího důchodu. Zletilý dědic - účastník důchodového spoření získá zděděné prostředky ve formě převodu těchto prostředků na jeho osobní důchodový účet. Na přímou výplatu zděděných prostředků má nárok pouze zletilý dědic, který není účastníkem důchodového spoření.

1.2.4 Úloha zaměstnavatelů a zaměstnanců v DS

Zaměstnavatelé i zaměstnanci mají v DS obdobné povinnosti jako v DP.

Zaměstnavatelé se stávají plátci pojistného na DS automaticky v okamžiku, kdy se byť jediný jejich zaměstnanec stane účastníkem DS. Zaměstnavatel je tedy povinen vypočítávat a odvádět pojistné, plnit informační a další povinnosti vůči správci pojistného - příslušnému finančnímu úřadu a také vůči ČSSZ.

Základní povinnost zaměstnance je písemně oznámit zaměstnavateli datum, od kterého se stává účastníkem DS.

Úloha zaměstnavatelů a zaměstnanců je detailně analyzována v části č. 2 této práce.

1.3 Doplňkové penzijní spoření a Penzijní připojištění (III. pilíř)

III. pilíř důchodového systému se v současné době skládá ze dvou různých systémů. Prvním systémem bylo Penzijní připojištění se státním příspěvkem (dále jen „PP“, které funguje od roku 1994. Od roku 2013 bylo nahrazeno novým systémem - Doplňkovým

penzijním spořením (dále jen „DPS“) s tím, že do původního systému PP již nelze vstupovat, ale lze pokračovat v tzv. transformovaném fondu, kterým bylo původní PP formálně nahrazeno. Z tohoto důvodu tedy existují ve III. pilíři tyto dva odlišné systémy.

V širším pojetí III. pilíře důchodového systému lze považovat za jeho součást i některé pojistné / spořící nebo kombinované produkty komerčních pojišťoven a bank. Nejvíce charakteristice III. pilíře odpovídá kapitálové / investiční životní pojištění pro případ smrti nebo dožití - jediný z komerčních produktů mimo PP a DPS zvýhodněný státem ve formě daňových úlev za podmínky výplaty pojistného plnění nejdříve po 60 měsících trvání smlouvy a po 60. roce věku pojištěného.

Tabulka 3 Srovnání parametrů penzijního připojištění a doplňkového penzijního spoření

	Penzijní připojištění	**Doplňkové penzijní spoření**
Státní příspěvek	90 - 230 Kč měsíčně	90 - 230 Kč měsíčně
Podmínky nároku na státní příspěvek	vlastní příspěvek účastníka vyšší než 300 Kč měsíčně	vlastní příspěvek účastníka vyšší než 300 Kč měsíčně
Daňová uznatelnost	ano	ano
Podmínky nároku na daňový odpočet	vlastní příspěvek účastníka vyšší než 1 000 Kč měsíčně	vlastní příspěvek účastníka vyšší než 1 000 Kč měsíčně
Minimální výše vlastního příspěvku	100 Kč	100 Kč
Příspěvek zaměstnavatele	dobrovolný	dobrovolný
Způsob výplaty	odbytné	odbytné
	jednorázové vyrovnání	jednorázové vyrovnání
	pravidelná penze	pravidelná penze
	invalidní penze	invalidní penze
	x	výplata penze přes pojišťovnu
Nárok na odbytné (předčasné ukončení smlouvy)	minimálně musí být zaplaceno 12 měsíců	minimálně musí být zaplaceno 24 měsíců
Výsluhová penze	lze sjednat - výplata po 180 zaplacených měsících	nelze sjednat
Garance nezáporného zhodnocení	ano	ne
Možnost využijí předdůchodu	ne	ano
Volba účastnického fondu	ne	ano

Zdroj: vlastní

1.3.1 Účast na PP / DPS

Účast na obou systémech je zcela dobrovolná, vypověditelná, podpořená státní podporou (ve formě státních příspěvků a daňových úlev) a vzájemně se vylučuje. Jedna osoba tak

může být účastna buď PP (uzavřela-li smlouvu 30. listopadu 2012) nebo DPS. To však neznamená, že je účastník PP vyloučen z možnosti spořit v DPS. PS v souladu se zákonem umožňují svým klientům převést prostředky z transformovaného fondu PP do nově uzavřeného DPS (zpravidla však jen v rámci téže PS). Oba produkty jsou sice srovnatelné, ale v zásadě se vzájemně značně liší - tyto odlišnosti mohou být některými účastníky hodnoceny kladně a jinými záporně - vždy záleží na každém účastníkovi, zda je pro něj zajímavější původní PP a zůstane tak v tomto systému, nebo je pro něj atraktivnější DPS a rozhodne se tak své prostředky z PP převést. Zájemci bez aktivního PP na výběr již nemají a mohou si zvolit pouze spoření v DPS. Převést své prostředky z PP do DPS lze v zásadě kdykoliv, převést prostředky z DPS zpět do PP nelze.

1.3.2 Správa a organizace PP / DPS

PP a DPS spravují jednotlivé PS, jimž bylo vydáno oprávnění k této činnosti. Všechny PS byly transformovány v roce 2013 v souvislosti s důchodovou reformou (zavedení důchodového spoření a doplňkového spoření) z původních penzijních fondů spravujících pouze tehdejší PP. (Syrový a Tyl, 2014)

Účast na DPS vzniká uzavřením smlouvy mezi některou z PS a pojistníkem (osobou starší 18 let).

V obou systémech lze spořit několika variantami příspěvků:

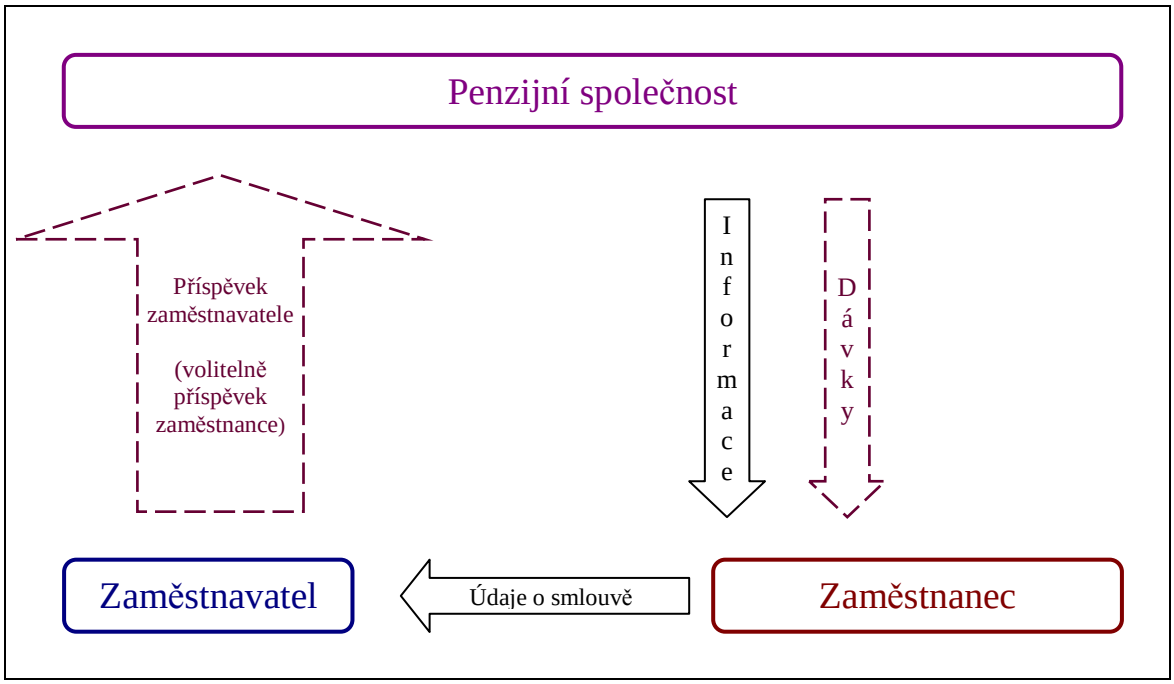
- příspěvky účastníka v libovolné, avšak minimální výši 100 Kč měsíčně,
- příspěvky zaměstnavatele účastníka, pokud je zaměstnavatel dobrovolně poskytuje a pokud s nimi účastník souhlasí,
- státní příspěvek.

V PP může část či celý příspěvek za účastníka hradit navíc třetí osoba (s jeho souhlasem), v DPS to možné není.

Účastníci hradí své příspěvky PS přímo na její účet, případně prostřednictvím svého zaměstnavatele, pokud je ochoten jim jejich vlastní příspěvky strhávat ze mzdy a odesílat za ně přímo PS.

Zaměstnavatel může také zaměstnancům do obou systémů III. pilíře přispívat za velmi výhodných daňových podmínek. Příspěvky zaměstnavatele jsou totiž za podmínky, že je toto plnění zaměstnancům přiznáno vnitřním předpisem, uznatelné jako náklady snižující základ daně z příjmu a do výše 30 tisíc Kč ročně jsou i osvobozené od daně z příjmu a pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění pro zaměstnavatele i zaměstnance. S příspěvkem zaměstnavatele však musí zaměstnanec vyslovit písemný souhlas (ve smlouvě nebo formou dodatku ke smlouvě).

Státní příspěvky jsou poskytovány ministerstvem financí přímo na účty jednotlivých PS ve výši závislé na výši příspěvků účastníka. **Veškerou administrativu spojenou se získáním státních příspěvků vyřizují přímo PS.** Další formou státního zvýhodnění je možnost účastníků odečíst si část zaplacených příspěvků ze svého základu daně. To je možné pouze u té části příspěvků účastníka, na něž není poskytován státní příspěvek (prakticky je pro získání daňové úlevy nutné přispívat si větší částkou než je výše příspěvku, na kterou lze získat maximální státní příspěvek). Má-li účastník na daňovou úlevu nárok, zašle mu PS automaticky potvrzení o výši těchto příspěvků. Účastník se tak nemusí téměř o nic starat, o nic žádat - vše je za něj vyřízeno jeho PS. Obě formy státního zvýhodnění jsou podmíněny faktickou úhradou předepsaných příspěvků účastníka.



Obr. 3 Proces administrace příspěvků zaměstnavatele
Zdroj: vlastní

1.3.3 Dávky vyplácené z PP / DPS

Dávky shodné v obou systémech:

- odbytné,
- jednorázové vyrovnání,
- starobní penze,
- invalidní penze.

Odbytné je vypláceno v případě předčasně ukončené smlouvy účastníkovi (snížené o státní příspěvky vrácené ministerstvu financí a o srážkovou daň z příspěvků zaměstnavatele) a v případě úmrtí účastníka v době spoření osobě určené účastníkem ve smlouvě, není-li taková osoba určena, pak je odbytné předmětem dědictví.

Jednorázové vyrovnání si může účastník zvolit v obou systémech, v DPS navíc může kombinovat jednorázové vyrovnání s jednotlivými druhy vyplácených penzí.

Starobní penze je vyplácena z PP v několika variantách podle jejich penzijního plánu. Starobní penze z DPS je vyplácena na určenou dobu, minimálně však 3 roky.

Invalidní penze z PP je předčasná výplata prostředků za podmínky alespoň 3 let spoření a přiznání invalidního důchodu třetího stupně z DP. Z DPS je invalidní penze vyplácena po určenou dobu, minimálně 3 let, za stejných podmínek jako u PP.

Z PP může být vyplácena výsluhová penze za podmínky, že byla sjednána a nejdříve po uplynutí 180 měsíců placení příspěvků. Výše výsluhové penze činí jednu polovinu všech naspořených prostředků včetně státních příspěvků a je vyplacena jednorázově, aniž by tím došlo k zániku či změně smlouvy. DPS výsluhovou penzi neumožňuje.

Prostředky naspořené v DS lze využít na úhradu jednorázového pojistného pro doživotní penzi nebo penzi na přesně stanovenou dobu vyplácenou pojišťovnou.

DS také umožňuje využít naspořených prostředků k zajištění pravidelného příjmu až o 5 let dříve před nárokem na řádný starobní důchod. Tato doba se nazývá předdůchod a umožňuje účastníkovi překlenout období, kdy není zaměstnán (a zpravidla kvůli věku nenalezne jiné zaměstnání) těsně před přiznáním řádného starobního důchodu tak, aby nemusel žádat o trvale snížený předčasný důchod a to bez vlivu na výši později přiznaného starobního důchodu. Po celou dobu předdůchodu za účastníka hradí zdravotní pojištění stát (jako za ostatní důchodce) a pro účely DP je tato doba evidována jako vyloučená - za podmínky, že nemá příjem ze zaměstnání či jiné výdělečné činnosti. Účastník však přesto může i v předdůchodu pracovat. Předdůchod je možné čerpat za podmínek dosažení stanoveného věku (5 let před dosažením důchodového věku), doby spoření v DPS alespoň 60 měsíců (počítá se i doba spoření v převedeném PP) a výše úspor na penzi odpovídající minimálně 30 % průměrné hrubé mzdy (úspory lze doplatit i jednorázově a tak si navýšit úspory na potřebnou úroveň).

1.3.4 Úloha zaměstnavatelů a zaměstnanců v PP / DPS

Zaměstnavatelům nevznikají v souvislosti s účastí zaměstnanců ve III. pilíři žádné zákonem dané povinnosti s výjimkou povinností týkajících se ročního zúčtování daně

z příjmu zaměstnanců - v zásadě se tedy vůbec nemusí o toto spoření svých zaměstnanců vůbec zajímat, pakliže zaměstnanci u zaměstnavatele v rámci ročního zúčtování daně z příjmu neuplatňují odpočet uhrazených příspěvků ze základu daně.

Přesto řada zaměstnavatelů využívá možnosti přispívat svým zaměstnancům na jejich spoření v PP nebo DPS. Je to totiž pro zaměstnavatele i zaměstnance daňově výhodná forma odměňování. Zaměstnavatelé této možnosti hojně využívají nejen pro nesporné daňové výhody, ale i velmi jednoduchou administrativu spojenou s příspěvky.

Zaměstnavateli stačí pouze doložit kopii zaměstnancovy smlouvy s PS a jeho souhlas s poskytnutím příspěvku a může zaměstnancům pravidelně i jednorázově zasílat v podstatě libovolné příspěvky. PS nepotřebují žádná hlášení ani přehledy o zaplacených částkách, nezbytné jsou pouze správné identifikační údaje prováděných plateb. Někteří zaměstnavatelé také svým zaměstnancům umožňují zjednodušit si platby svých vlastních příspěvků tak, že si je nechávají strhávat ze mzdy a zaměstnavatel je jejich jménem penzijní společnosti hradí. To je však již pouze dobrovolná iniciativa některých zaměstnavatelů a nejčastěji této možnosti využívají právě PS přispívající svým zaměstnancům na jejich PP / DPS. Při poskytování příspěvků zaměstnancům je nezbytné dodržet dvě zákonná omezení: zaměstnavatel nesmí zaměstnance ovlivňovat při výběru PS a nesmí od žádné PS přijmout jakoukoliv úplatu související s příspěvky zaměstnancům. To se týká i PS přispívajících svým zaměstnancům na PP / DPS bez ohledu na to, u které PS mají jejich zaměstnanci smlouvy uzavřené.

Zaměstnancům vzniká povinnost předložit smlouvu o PP nebo DPS pouze žádají-li zaměstnavatele o provedení ročního zúčtování daně z příjmu a chtějí uplatnit své zaplacené příspěvky, jejichž výši musí doložit potvrzením penzijní společnosti.

Pokud zaměstnavatel zaměstnancům nabízí příspěvek zaměstnavatele, musí zaměstnanci pro získání příspěvku předložit příslušnou smlouvu s penzijní společností. Zaměstnavatel ji potřebuje pro doložení údajů nutných pro prokázání splnění podmínek daňového osvobození a pro získání správných a úplných platebních údajů pro platbu příspěvků.

Role zaměstnavatele je v tomto systému zcela dobrovolná, což odpovídá charakteru DPS / PP (soukromé individuální spoření zaměstnance).

2. Proces DS u účastníka - zaměstnance a jeho zaměstnavatele

V této kapitole je popsán celý proces DS od uzavření smlouvy o DS, přes její registraci a administraci odvodů pojistného na DS zaměstnavatelem se zaměřením na jeho potencionální negativa z pohledu zaměstnance a především zaměstnavatele.

2.1 Uzavření smlouvy o DS

Zaměstnanec (stejně jako jakýkoliv jiný budoucí účastník DS) uzavře smlouvu s vybranou penzijní společností (dále jen „PS“), které bylo uděleno povolení k činnosti podle zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření v platném znění a povolení k vytvoření důchodových fondů. PS tuto smlouvu odešle k registraci správci centrálního registru smluv, kterým je Generálním finančním ředitelstvím pověřen Specializovaný finanční úřad (dále jen „SFÚ“).

2.2 Registrace smlouvy o DS

SFÚ před zaregistrováním smlouvy ověřuje, zda budoucí účastník splňuje podmínky § 2 zákona č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření v platném znění, nebo zda je již účastníkem na základě registrace jiné smlouvy o důchodovém spoření (dále jen DS).

§ 2 zákona o důchodovém spoření č. 426/2011 Sb. v platném znění (Česko, 2011, s. 5586):

„(1) Účastníkem se může stát fyzická osoba, která dosáhla věku 18 let, pokud uzavře s penzijní společností smlouvu o důchodovém spoření nejpozději

a) do konce kalendářního roku, ve kterém dosáhne věku 35 let,

b) do 6 měsíců

1. od 1. ledna 2013, nebo

2. ode dne, od kterého byla poprvé od 1. ledna 2013 poplatníkem pojistného na DP.

(2) Účastníkem se nemůže stát fyzická osoba, které již byl přiznán starobní důchod podle zákona o DP.

(3) Pro účely pojištění důchodu podle tohoto zákona je účastníkem označována osoba, které účast na důchodovém spoření zanikla podle § 5 písm. b).“

Nejsou-li výše uvedené podmínky splněny, SFÚ smlouvu nezaregistruje a toto rozhodnutí oznámí písemně s odůvodněním PS a budoucímu účastníkovi. Dnem vydání tohoto rozhodnutí smlouva o DS zaniká od počátku. Jsou-li však výše uvedené podmínky splněny, SFÚ smlouvu zaregistruje k prvnímu dni druhého kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, ve kterém byla smlouva SFÚ doručena a vyhotoví písemné rozhodnutí o registraci, které zašle budoucímu účastníkovi a zároveň jeho PS (Česko, 2011, s. 5589).

Lhůta pro zaregistrování smlouvy se může zdát poměrně dlouhá (je-li například smlouva uzavřena v průběhu ledna 2013 a doručena 1. února 2013, SFÚ ji zaregistruje k 1. dubnu 2013), což je důsledkem nutnosti ověřit splnění všech zákonných podmínek. Zatímco ověření platnosti smlouvy (splnění formálních náležitostí, ověření, zda již účastník nemá zaregistrovanou jinou smlouvu a oprávnění PS smlouvu sjednat) může trvat jen několik minut, ověření, že budoucí účastník splňuje podmínky zákona a to zejména v případě osoby starší 35 let, která uzavřela smlouvu do 6 měsíce ode dne, kdy byla poprvé od 1. ledna 2013 poplatníkem pojistného na DP, už může vyžadovat podstatně více času. SFÚ v takovém případě musí vyjma ověření, že tato osoba není již účastníkem DS na základě jiné smlouvy, zejména ověřit přesné datum, od kdy byla osoba poprvé od 1. ledna 2013 poplatníkem DP a zda od tohoto data ještě neuplynulo 6 měsíců. Takové ověřování již vyžaduje součinnost s orgány sociálního zabezpečení (Česká správa sociálního zabezpečení a orgány sociálního zabezpečení ministerstva vnitra, obrany a spravedlnosti).

Dnem doručení poslednímu z adresátů teprve nabývá rozhodnutí o registraci právní moci, čímž je proces registrace úspěšně ukončen. Za den doručení budoucímu účastníkovi se považuje den, ve kterém zásilku obsahující rozhodnutí o registraci převezme, nebo pokud si budoucí účastník zásilku nevyzvedne, považuje se za den doručení 10. den ode dne, kdy byla doručena výzva k vyzvednutí této zásilky (nastává tzv. zákonná fikce, že bylo rozhodnutí doručeno). **Datum nabytí právní moci písemně oznámí SFÚ účastníkovi i jeho PS** (Generální finanční ředitelství, 2013, s. 2).

Ode dne nabytí právní moci budoucí účastník ani PS nemohou od smlouvy odstoupit, vypovědět jí, ani uzavřít dohodu o jejím skončení.

Budoucí účastník se od 1. dne měsíce následujícího po měsíci, v němž nabylo rozhodnutí o registraci právní moci, stává účastníkem DS. Byla-li jeho smlouva zaregistrována například k 1. dubnu, stává se účastníkem nejdříve 1. května téhož roku.

2.3 Oznámení data vzniku účasti na DS zaměstnavateli

Účastník - zaměstnanec je povinen neprodleně oznámit datum vzniku účasti na DS každému svému zaměstnavateli, který za něj odvádí pojistné na DP. Zaměstnanec tak může učinit za použití nepovinného tiskopisu vydaného SFÚ (viz příloha A). Zaměstnanec není povinen překládat rozhodnutí o registraci smlouvy o DS, ani oznámení o nabytí právní moci, stejně tak není povinen oznamovat zaměstnavateli, se kterou PS smlouvu uzavřel (Generální finanční ředitelství, 2013, s. 2). Nicméně lze jen doporučit zaměstnancům předložit kopii oznámení o nabytí právní moci a vyhnout se tak vlastní možné chybě při nahlášení data účinnosti rozhodnutí o registraci. Korespondence SFÚ může být pro řadu zaměstnanců nepřivyklých strojené formální a místy značně rozvleklé řeči špatně srozumitelná, čemuž nepřispívá ani celkové množství zaslané korespondence.

Ať už se zaměstnanec rozhodne pro využití formuláře GFŘ nebo předloží oznámení o nabytí právní moc, forma oznámení by měla být písemná, za účelem prokazatelnosti včasnosti oznámení. Jestliže by zaměstnanec tuto svou základní povinnost nesplnil a zaměstnavatel by v důsledku toho neodvedl pojistné na DS, musel by toto pojistné odvést zaměstnanec sám a to včetně přirážky ve výši 5 nebo 10 % z neodvedeného pojistného. Jakkoli tedy není forma oznámení předepsaná, je zřejmý zájem zaměstnance učinit tak prokazatelným způsobem.

Oznámení zaměstnavatelům je jedinou povinností účastníka DS v celém procesu jeho administrace.

Právě při oznámení zaměstnance může docházet k prvním neshodám mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. První zaměstnanec oznamující svou účast na DS zaměstnavateli vlastně

zapříčiňuje nové povinnosti a může se tak pro zaměstnavatele stát přítěží (stejně jako se to děje například u zaměstnanců postižených exekucí na mzdu). Pokud nadto svou účast oznámí pozdě a zaměstnavatel tak neodvede pojistné na DS a současně i pojistné na sociální zabezpečení ve správné výši, je zaměstnavatel povinen nahlásit finančnímu úřadu toto zaměstnancovo pochybení, jehož důsledkem bude pro zaměstnance povinnost uhradit dlužné pojistné s 5% přirážkou, pakliže by toto své pochybení ohlásil sám zaměstnanec nebo právě zaměstnavatel. Zjistí-li pochybení přímo finanční úřad, činí přirážka dokonce 10 % dlužného pojistného. Tato přirážka za chybu zaměstnance (ať už jde o úmysl či neznalost) může vyvolat konflikt mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o včasnost oznámení (proto je ze strany zaměstnance vhodné nejen zaměstnavateli písemně oznámit datum vzniku účasti na DS, ale také si nechat potvrdit datum svého oznámení). Přestože je za toto své pochybení odpovědný zaměstnanec a dokonce je v takovém případě povinen dlužnou platbu odvést finančnímu úřadu sám, zaměstnavatel je ten, kdo následně řeší přeplatek na sociálním pojištění s ČSSZ a měl by také vrácený přeplatek zaměstnanci vrátit. Tato jediná chyba zaměstnance tak stojí další čas a peníze i jeho zaměstnavatele.

Pokud by zaměstnanec naopak oznámil, že je účastníkem DS dříve, než se jím skutečně stal, činí veškeré administrativní kroky vůči finančnímu úřadu a ČSSZ výhradně zaměstnavatel. Zaměstnavateli tak vzniká přeplatek na pojistném na DS, o jehož vrácení může finanční úřad požádat, zároveň mu však vzniká nedoplatek na pojistném na sociální zabezpečení a ten musí uhradit ČSSZ včetně případných úroků z prodlení. Je nutné připomenout legální a opodstatněnou praxi finančních úřadů spočívající v nevracení jakýchkoliv daňových přeplatků (a technicky vzato je pojistné na DS v podstatě daní - jeho správa se řídí daňovým řádem) plátcům, mají-li u jakékoliv jiné daně evidovaný nedoplatek.

2.4 Povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavateli vzniká účastí byť jen jediného jeho zaměstnance na DS celá řada nových povinností nesoucích sebou také mnohá rizika.

Plátcem pojistného na DS se zaměstnavatel stává automaticky a nemusí se k vybírání a platbě pojistného nijak přihlašovat. Jak upozorňuje Geržová a Kouba (2013) může tento systém automatického plátcovství v praxi působit potíže vyplývající z neinformovanosti zaměstnavatele, že alespoň jeden jeho zaměstnanec je účastníkem DS. Tuto informaci zaměstnavatel získá výhradně od svého zaměstnance, finanční úřad ani GFŘ jej nijak neinformuje. Opomene-li zaměstnanec tuto skutečnost nahlásit, stává se zaměstnavatel plátcem pojistného na DS aniž by se o tom vůbec dozvěděl.

Přestane-li být zaměstnavatel plátcem (například při ukončení pracovního poměru jediného zaměstnance - účastníka DS), tuto změnu již finančnímu úřadu nahlásit musí (je to jediný způsob jak se finanční úřad o skončení plátcovství může dozvědět).

2.4.1 Výpočet a odvod záloh na DS

Zálohy na DS se vypočítávají a odvádějí měsíčně stejně jako další odvody z mezd zaměstnanců a jako zálohy na daň z příjmů je nezbytné finančnímu úřadu jednou ročně vyúčtovat (obdobně jako je to u daně z příjmů ze závislé činnosti)..

Srovnání výpočtu mzdy zaměstnance bez DS a zaměstnance s DS znázorňuje tabulka č. 4.

Tabulka 4 Porovnání výpočtu mzdy zaměstnance bez / s účastí na DS

	Zaměstnanec bez účasti na DS	**Zaměstnanec s účastí na DS**
Hrubý příjem	20 000	20 000
Pojistné na zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	5 000	5 000
25 % z hrubého příjmu		
Pojistné na sociální zabezpečení hrazené zaměstnavatelem	1 800	1 800
9 % z hrubého příjmu		
Pojistné na zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem	900	900
4,5 % z hrubého příjmu		
Pojistné na sociální zabezpečení hrazené zaměstnancem	1 300	700
6,5, resp. 3,5 % z hrubého příjmu		
Záloha na pojistné na důchodové spoření	x	1 000
5 % z hrubého příjmu		
Záloha na daň z příjmu ze závislé činnosti	4 020	4 020
15 % z tzv. superhrubé mzdy		
1/12 slevy na dani na poplatníka	2 170	2 170
Čistý příjem	15 950	15 550

Zdroj: vlastní

Z tabulky 4 vyplývá, že výpočet mzdy účastníka DS není o mnoho složitější než u jiného zaměstnance. Je zde jeden výpočet navíc a změna výše %, u pojistného na sociální zabezpečení hrazené zaměstnancem.

Většinu zaměstnavatelů tedy odlišný způsob výpočtu téměř nezatěžuje, neboť výpočty mezd provádí automatizovaně v některém z mnoha počítačových programů či aplikací k tomu určených. Přesto je to komplikací, například při vrcholových kontrolách výpočtu mezd (takové kontroly nad celým objemem mezd budou muset být prováděny odděleně nad objemem mezd zaměstnanců - účastníků DS a zaměstnanců bez účasti na DS), nebo při kontrolách orgánů sociálního zabezpečení i nových kontrolách finančních úřadů v souvislosti s pojistným na DS.

DS je však dalším odvodem nad rámec sociálního pojištění, zdravotního pojištění a daně z příjmu ze závislé činnosti (případně ještě daně vybírané srážkou u zdroje), který zaměstnavatel realizuje sice stejnému finančnímu úřadu jako jiné své daně, ale jak je u daní běžné na zvláštní bankovní účet. Zaměstnavatel tak realizuje minimálně pět různých odvodů z mezd, a pokud je plátcem pojistného všem sedmi zdravotním pojišťovnám a ještě

odvádí za zaměstnance i daň vybíranou srážkou, provádí měsíčně i dvanáct plateb celkem deseti různým institucím. V takovém množství se jedna platba navíc ani nemusí projevit, ale nebýt nedávného slučování některých zdravotních pojišťoven, byl by počet plateb ještě vyšší.

Může se zdát nelogické, že zálohy na DS vybírají místo předpokládaných orgánů sociálního zabezpečení finanční úřady, je to však pouze důsledek neustálého odkládání spuštění tzv. Jednotného inkasního místa, které bylo plánováno jako jediný správce veškerých povinných plateb podnikatelů a firem. Tento vládou již v roce 2008 schválený projekt měl být původně kompletně realizován k 1. 1. 2012, později bylo cílové datum upraveno na 1. 1. 2014, v roce 2013 bylo cílové datum opět posunuto, tentokrát na 1. 1. 2015, a v současné době je již rozhodnuto o dalším odkladu s cílem jej do roku 2016 zrušit ještě před jeho spuštěním. Podnikatelé se tak místo slibovaného sjednocení plateb a zjednodušení administrativy dočkali dalšího roztříštění odvodů z mezd.

Placení pojistného na DS je pro zaměstnavatele „pouze“ další administrativní zátěží, tento způsob plateb pojistného je však zejména rizikem zaměstnance, jenž sice spoří do důchodového fondu (s vidinou předpokládaného zhodnocení), ale nemá žádnou možnost ovlivnit jeho úhradu. Pojistné na DS je příjmem účtu důchodového spoření, který je podle § 9 zákona č. 397/2012 o pojistném na DS veřejným rozpočtem, tudíž mají finanční úřady za úkol dlužné pojistné po zaměstnavatelích vymáhat, nelze však očekávat vyšší úspěšnost než u vymáhání dlužných daní či pojistného na sociální zabezpečení. Naopak lze očekávat, že aktivita finančních úřadů při vymáhání dlužného pojistného, bude ovlivněna faktem, že se jedná o prostředky, které finanční úřady pouze vybírají a obratem přerozdělují jednotlivým penzijním společnostem (penzijní společnosti možnost vymáhat pojistné po finančních úřadech nebo dokonce přímo po zaměstnavatelích nemají). Další překážkou aktivnímu vymáhání dlužného pojistného je i četnost kontrol finančních úřadů týkající se ostatních daní (například v Praze se četnost kontroly pohybuje na úrovni jedné kontroly plátce za více než 100 let). Přestože riziko, že zaměstnavatel dlouhodobě hradit pojistné nebude a finanční úřady tyto nedoplatky nedokáží vybrat, lze odvodit od úspěšnosti výběru pojistného na sociální zabezpečení (ČSSZ uvádí 99% úspěšnost výběru předepsaného pojistného), může mít v budoucnu rostoucí tendenci - například (v roce 2008 ČSSZ uváděla dokonce téměř 100% úspěšnost výběru pojistného, od té doby pomalu, ale setrvale

klesá). Důsledky neuhrazeného pojistného pro zaměstnance na DS jsou však fatální ve srovnání s důsledky neuhrazení pojistného na sociální zabezpečení. **Pokud totiž zaměstnanci bude pojistné strháváno, ale nebude již zaměstnavatelem odváděno, nebude mít na svém účtu DS zaměstnanec vůbec nic a nebude mu následně z čeho vyplácet dávky.** U povinného DP však nic takového nehrozí - úhrady zaměstnavatelů nemají na vypočtený důchod žádný vliv (zaměstnanec svůj důchod dostane, i kdyby za něj jeho zaměstnavatel nikdy neuhradil ani jedinou korunu, a to za předpokladu, že zaměstnavatel plní oznamovací povinnost nebo že zaměstnanec prokáže potřebné údaje pro přiznání a správný výpočet důchodu). Z tohoto důvodu je tak toto riziko pro zaměstnance zcela nové a neočekávané. Přestože toto vyplývá již z nastavení DS jako příspěvkově definovaného penzijního plánu, lze předpokládat, že si toto většina zaměstnanců vůbec neuvědomuje a že na toto při sjednávání smlouvy s PS nejsou nijak upozorněni. Nejen že se zaměstnanci doposud nemuseli starat o to, zda jsou za ně jejich odvody z mezd skutečně placeny (samotný dluh zaměstnavatele na důchodovém nebo zdravotním pojištění nebo dani z příjmů neměl na jejich praktický život žádný vliv), navíc jsou z procesu obsluhy jejich mzdy téměř vyloučeni a tak může být jejich povědomí o jimi placeném pojistném značně omezené (zaměstnanci v podstatě vůbec nemusí rozumět tomu, jak je jejich mzda zdaněna a zpojistněna a zda a jak jsou za ně tyto povinné odvody hrazeny).

Zaměstnanec může průběžně kontrolovat stav svého účtu u své penzijní společnosti (jednou ročně má nárok na tyto informace bez poplatku), avšak tato kontrola je značně zpožděná celým procesem úhrady pojistného. Zaměstnavatel má uhradit pojistné do 20. dne následujícího měsíce, lhůta finančních úřadů pro převod pojistného penzijním společnostem je další 1 měsíc od úhrady pojistného plátcem (pojistné za červenec se tedy účastníkovi připíše na jeho účet DS nejdříve 20. září). Zaměstnancům – účastníkům DS lze proto doporučit, aby průběžně sledovali stav úhrady pojistného zaměstnavatelem a případně si i ověřili u příslušného finančního úřadu, zda zaměstnavatel plní informační povinnost a hradí pojistné, a to zejména při změně zaměstnání. Zjistí-li zaměstnanec nedostatky, měl by neprodleně zaměstnavatele vyzvat k plnění povinností, či dokonce finanční úřad upozornit a pokusit se tak zaměstnavatele přimět k plnění svých povinností. Nevymůže-li dlužné pojistné finanční úřad, může zaměstnanec vymáhat svou pohledávku v občansko-právním řízení (analogicky jako v případě, že zaměstnavatel nehradí mzdu). Zda své peníze někdy vymůže, zaručeno rozhodně nemá.

2.4.2 Měsíční hlášení a roční vyúčtování

Měsíční hlášení a roční vyúčtování lze podávat pouze elektronicky. (vzory tiskopisů viz příloha B a C).

Elektronická forma hlášení je komplikací pro všechny zaměstnavatele, kteří doposud elektronickou formu komunikace s veřejnými institucemi nepoužívají. Přestože je zejména pro větší zaměstnavatele elektronická komunikace s úřady výhodná (není technicky náročná, ani finančně nákladná, naopak je spíše finanční i časovou úsporou) pro některé zaměstnavatele - zejména podnikající fyzické osoby zaměstnávající jen jediného zaměstnance, může být jen další administrativní zátěží (zvláště, pokud ani nemají osobní počítač ani jiné datové zařízení s připojením k internetu, případně jej vůbec neumějí ovládat). Tito zaměstnavatelé totiž doposud nemusí používat ani datovou schránku, jejímž prostřednictvím lze hlášení finančnímu úřadu zasílat (povinné používání datových schránek platí pouze pro právnické osoby). Takový zaměstnavatel má tedy jen několik možností jak se s novou povinností vypořádat - může si opatřit osobní počítač s připojením k internetu a naučit se jej ovládat, může si najmout externí účetní, která vše vyřídí za něj, nebo se může rozhodnout této povinnosti zcela vyhnout a zaměstnance prostě propustit (bez ohledu na to, zda je takové jednání v souladu se zákonem) a najít si jiného, který účastníkem důchodového spoření není.

2.4.3 Nový předmět kontroly finančního úřadu

Nový odvod z mezd znamená pro zaměstnavatele i novou možnost kontrol finančního úřadu. Tyto kontroly se řídí daňovým řádem upravujícím výběr a odvody pojistného na DS. Dá se však předpokládat nejvýše taková frekvence kontrol, jaká je obvyklá u daně z příjmů ze závislé činnosti. Pravděpodobněji však budou kontroly ještě méně časté vzhledem k tomu, že pro finanční úřady jsou to další kontroly nad rámec dosavadních kontrol a přímý zájem finančních úřadu na výběru pojistného na DS automaticky přeposílaného jednotlivým PS lze jen stěží předpokládat.

Pro zaměstnavatele je tak riziko dalších kontrol relativně nízké, přesto taková kontrola nastat může a vyžádá si další administrativní i finanční náklady. Zatím není zcela zřejmé,

jak změna výše pojistného na sociální zabezpečení zaměstnance ovlivní průběh kontrol plátců pojistného ze strany ČSSZ.

3. Návrh na úpravu důchodového spoření z pohledu zaměstnavatele

Stávající systém DS zaměstnavatelům přináší výhradně negativa - nárůst administrativy a souvisejících nákladů, vyšší rizika spojená s novými povinnostmi a zejména možné zhoršení již tak křehkého vztahu se zaměstnanci - účastníky DS. Proto je vhodné tento proces upravit tak, aby byla všechna tato negativa zcela či alespoň zčásti eliminována.

Cílem tohoto návrhu je zejména snížit náročnost správy DS pro zaměstnavatele a upravit systém tak, aby z pohledu zaměstnavatele bylo zcela lhostejné, zda zaměstnává účastníky DS nebo ne. Taková úprava je nejen v zájmu zaměstnavatelů, ale zejména zaměstnanců a jejich rovných příležitostí.

Analýzou procesu správy pojistného na DS bylo identifikováno několik pro zaměstnavatele negativních dopadů:

- růst administrativy,
- růst nákladů,
- nová rizika,
- zhoršení vztahu se zaměstnanci.

Každého zaměstnavatele zasáhnou výše vyjmenované dopady v různé míře a některé nemusí zasáhnout vůbec. Administrativa roste všem zaměstnavatelům stejnou měrou (změna způsobu výpočtu mezd zaměstnanců s účastí na DS, nové informační povinnosti, nové formuláře a další odvod z mezd). Nové povinnosti budou znamenat výraznější růst nákladů především zaměstnavatelům doposud nevyužívajícím elektronické komunikace s úřady a těm, kteří se doposud obešli bez výpočetní techniky.

S novými povinnostmi roste zejména legislativní riziko, především riziko chybného odvodu pojistného na DS vinou zaměstnance nebo zaměstnavatele, chybného účtování pojistného na DS či nesplnění některé z nově uložených povinností.

Zhoršení vztahu se zaměstnanci hrozí v zásadě zaměstnavatelům nehradícím odvody z mezd příslušným orgánům státní správy a menším zaměstnavatelům, jimž nové povinnosti zapříčiňují růst nákladů.

Stávající systém DS zaměstnance - účastníky DS vystavuje riziku diskriminace na trhu práce plynoucí z legislativní úpravy DS. Míra tohoto rizika je pro jednotlivé účastníky DS velmi různá a závisí na mnoha faktorech, zejména na míře zaměstnanosti v jejich oboru, na jejich celkové atraktivitě pro zaměstnavatele, ale také na míře potřebné kvalifikace či specializace, a v neposlední řadě i na lokalitě, ve které účastník nabízí svou práci. Zaměstnanec - vysoce specializovaný odborník, jehož nelze nahradit během krátké doby snadno dostupným konkurentem, pracující ve větším městě, kde může být v daném oboru konkurence na straně poptávky po práci vyšší než na straně nabídky, nepodstupuje téměř žádné riziko, protože je zaměstnavatelem vysoce ceněn a největším problémem, který může svému zaměstnavateli způsobit, je jeho ztráta. Na trhu práce se však pohybují také zaměstnanci bez kvalifikace nabízející jednodušší rutinní práci, pro kterou není potřeba ani zvláštní specializace, ani letité zkušenosti či nějaké zvláštní nadání a kterou může vykonávat téměř kdokoliv, tudíž je její nabídka vždy vyšší a zpravidla ji provází i vyšší fluktuace právě z důvodu, že je pro zaměstnavatele velmi snadné takového zaměstnance nahradit téměř kýmkoliv. Toto ale může platit i pro specializované a kvalifikované práce, je-li v dané lokalitě vysoká nezaměstnanost a příliš málo volných pracovních míst. Tito snadno nahraditelní zaměstnanci jsou i bez DS na trhu práce značně ohroženi a proto právě je bude nechuť zaměstnávat účastníky DS znevýhodňovat na trhu práce nejvíce. Ačkoliv se odhaduje, že pro tyto nízko-příjmové skupiny zaměstnanců není DS příliš atraktivní, tak i tito lidé se stávají účastníky DS.

Možností, jak upravit DS s ohledem na eliminaci výše popsaných rizik a negativních dopadů na zaměstnavatele i zaměstnance, se nabízí hned několik. Výběr nejvhodnější úpravy DS je zaměřen pouze na zájmy zaměstnavatele a okrajově zaměstnance. Vhodnost navržených úprav pro stát a PS je zmíněna pouze okrajově a není hodnotícím kritériem pro výběr nejlepší varianty z pohledu zaměstnavatele.

3.1 ČSSZ jako správce pojistného

Zjednodušení administrace DS zaměstnavatelem může být docíleno přenesením správy výběru pojistného a jeho přerozdělení jednotlivým PS z finančních úřadů na ČSSZ a zároveň přenesení administrace tohoto pojistného ze zaměstnavatelů rovněž na ČSSZ. Tyto dvě zásadní změny zcela odstraní stěžejní negativa nyní dopadající na zaměstnavatele.

ČSSZ je samostatnou rozpočtovou organizací Ministerstva práce a sociálních věcí a vykonává působnost zejména v oblasti sociálního zabezpečení (důchodové a nemocenské pojištění) včetně kontroly plnění povinností subjektů sociálního zabezpečení.

Sama ČSSZ se ve svém poslání definuje takto: „*ČSSZ je moderní úřad, nositel sociálního pojištění, jenž efektivně funguje způsobem, který odpovídá moderním technologiím informační společnosti třetího tisíciletí a je prodchnut výlučnou orientací na vytvoření maximální hodnoty pro klienta, a tím dosažení co nejvyššího splnění jeho očekávání a co nejvyšší míry jeho spokojenosti.*“ (ČSSZ, 2014)

ČSSZ jako „nositel sociálního pojištění“ je logicky vhodným úřadem pověřeným výběrem pojistného na DS. V současnosti zabezpečuje výběr pojistného na sociální zabezpečení od plátců - zaměstnavatelů, běžně je kontroluje a komunikuje s nimi, vyplácí dávky nemocenského pojištění a důchody klientům. Může tak spravovat i pojistné na DS místo finančních úřadů a zaměstnavatelů a to možná efektivněji než nynější finanční úřady, pro něž je agenda pojistného na DS zcela nová. Pakliže byla v minulosti ČSSZ schopna převzít kompletní agendu vyplácení nemocenských dávek od tzv. velkých organizací, měla by bez problémů vykonávat i správu pojistného na DS včetně vedení centrálního registru smluv.

3.1.1 Vedení centrálního registru smluv o DS

Vedením centrálního registru smluv je nově pověřena ČSSZ - přijímá tedy smlouvy od jednotlivých PS, ověřuje splnění podmínek pro registraci, vydává rozhodnutí o registraci či zamítnutí registrace a zasílá rozhodnutí o registraci smlouvy s uvedením datum vzniku účasti na DS zaměstnanců nejen účastníkům a jejich PS, ale i přímo zaměstnavatelům

(doporučuje se písemná i elektronická forma v podobě hromadného oznámení zaměstnavatelům například prostřednictvím datových schránek).

Tato změna zcela odstraní riziko chybného nahlášení registrace zaměstnavateli zaměstnancem - účastníkem DS, který nově nemusí zaměstnavateli datum účinnosti registrace smlouvy o DS oznamovat. Takový postup dokonce může urychlit vydání rozhodnutí o registraci a může být i úsporná pro státní správu a to v důsledku toho, že registr vede ČSSZ, která v nynějším systému ověřuje GFŘ některé skutečnosti rozhodné pro rozhodnutí o registraci smlouvy o DS. ČSSZ již nyní vede podrobnou evidenci o všech pojištěncích a tak by tento nový úkol znamenal pouhé rozšíření evidence o několik málo nových údajů.

3.1.2 Pojistné na DS jako součást pojistného na sociální zabezpečení

ČSSZ kromě správy centrálního registru pojištěnců také vybírá pojistné na DS, ale nikoliv samostatně jako zvláštní pojistné, nýbrž v jedné celkové sazbě pojistného na sociální zabezpečení zahrnující pojistné na DP, pojistné na nemocenské pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a oproti stávajícímu stavu i pojistné na DS. Toto pojistné měsíčně přerozděluje a odesílá jednotlivým PS.

Zaměstnavatel sráží zaměstnancům pojistné v jedné ze dvou sazeb - ve výši 6,5 % vyměřovacího základu (zaměstnancům bez účasti na DS) nebo ve výši 8,5 % (zaměstnancům s účastí na DS). Zaměstnavateli tak zůstává povinnost evidovat údaj o účasti zaměstnanců v DS. Přestože výpočet pojistného na sociální zabezpečení není sjednocen pro všechny zaměstnance, dochází ke znatelnému zjednodušení tohoto výpočtu a související administrativy - oproti současným dvěma subjektům - ČSSZ a finančnímu úřadu - spolupracuje zaměstnavatel pouze s ČSSZ a vybrané pojistné hradí jednou částkou na jediný bankovní účet..

Veškeré údaje potřebné pro přerozdělení vybraného pojistného předává zaměstnavatel v přehledu o výši pojistného rozšířeného o seznam zaměstnanců - účastníků DS s uvedením vyměřovacího základu a výše sraženého a odvedeného pojistného na DS.

Zaměstnavateli však nadále zůstává povinnost předložit roční vyúčtování pojistného na DS a to opět ČSSZ.

Kontrolu výpočtu a odvodu pojistného na DS provádí opět ČSSZ v rámci běžných kontrol plátců pojistného, tudíž nepředstavují pro zaměstnavatele ani pro ČSSZ významnější administrativní zátěž. Pravidelnost a výrazně vyšší četnost kontrol ČSSZ ve srovnání s kontrolami FÚ snižuje i riziko zaměstnance spočívající v chybném odvodu pojistného zaměstnavatelem.

Tato zásadní změna systému správy DS sice neodstraní veškerou administrativní zátěž spojenou s DS, ale sníží jí na minimum - dojde k úpravě jednoho stávajícího formuláře (přehled o výši pojistného), u zaměstnanců zaměstnavatel pouze rozliší účastníka DS (obdobně jako nyní rozlišuje bez obtíží poživatele důchodů a další kategorie pojištěnců) a jednou ročně vyplní a odešle jediný nový formulář, který by mohl být i nahrazen rozšířenými evidenčními listy důchodového pojištění. Takový nárůst administrativy je přijatelný a neznamená pro zaměstnance účastné DS takové znevýhodnění na trhu práce jako ve stávajícím systému. Zároveň se zjednodušením celého procesu snižují rizika zaměstnavatele plynoucí z možných pochybení či nesplnění některých souvisejících povinností.

Správa DS v kompetenci ČSSZ by pro státní správu byla pravděpodobně levnější a administrativně jednodušší než současný systém. ČSSZ již nyní obdobné činnosti vykonává, disponuje potřebnými údaji i zkušeným personálem. Nejednalo by se o první větší zásah do činnosti ČSSZ a ve srovnání s poslední rozsáhlou změnou kompetencí - převedením výplat nemocenských dávek od velkých zaměstnavatelů - by převzetí správy DS bylo pravděpodobně mnohem menší zátěží pro celou ČSSZ.

Zaměstnancům toto řešení zásadní změnu oproti dnešnímu stavu nepřináší. Rizika plynoucí ze systému individuálního spoření místo pojištění změna způsobu výběru pojistného zcela neodstraní a zaměstnanci tak nadále zůstávají vystaveni riziku neplacení pojistného zaměstnavatelem, ačkoliv znatelně nižšímu v důsledku vyšší četnosti kontrol a možnosti ČSSZ aktivně vymáhat dlužné pojistné. Přesto zaměstnanec stále nemá pod kontrolou odvod svého pojistného na DS a závisí tak nadále na zaměstnavateli. Závěrem

lze zhodnotit tento návrh jako lepší než současný, ačkoliv neřeší do důsledku veškerá negativa současného systému.

3.1.3 Alternativní odvod pojistného zaměstnancem

Ačkoliv se může zdát úspěšnost ČSSZ při výběru pojistného vysoká (ČSSZ uvádí 99% úspěšnost při výběru pojistného), stále je jisté množství zaměstnavatelů, kteří pojistné řádně neodvádí a zaměstnanci účastnému DS tak nejsou jeho platby připisovány na účet u PS přestože jsou mu zaměstnavatelem strhávány ze mzdy nebo platu. Tato situace velmi komplikuje vzájemný vztah zaměstnance a zaměstnavatele. Pro zaměstnance je tato situace analogická s nevyplácením mzdy s tím rozdílem, že u pojistného na DS se důsledky nehrazení zaměstnavatelem odsouvají do budoucnosti zaměstnance,zatímco nevyplacení mzdy zaměstnanec pocítí okamžitě. Zdá se sice logické doporučit takovému zaměstnanci změnit zaměstnavatele a to i s ohledem na pochybnou perspektivu takového zaměstnání, to však nemusí být vždy možné - zejména pokud zaměstnavatel alespoň vyplácí mzdu nebo se jedná o přechodný stav a nalezení jiného zaměstnání je pro zaměstnance velmi obtížné. Samotná změna zaměstnání tak může být pro zaměstnance ještě větším rizikem s okamžitými důsledky nikoliv s důsledky očekávanými v daleké budoucnosti.

Tento návrh navazuje na doporučený systém správy pojistného na DS ČSSZ a spočívá v umožnění odvodu pojistného přímo zaměstnancem za splnění určitých podmínek.

Tyto případy by musely být ČSSZ řešeny individuálně podle konkrétní situace zaměstnavatele a jeho zaměstnanců. Samozřejmě by takové řešení znamenalo pro ČSSZ zvýšené správní náklady, naproti tomu chce-li stát zaměstnance podpořit v individuálním spoření na důchod, měl by i tyto náklady nést a zajistit tak zaměstnanci přímou podporu nad rámec běžných možností vymáhání pohledávek za zaměstnavatelem.

Vlastní odvod pojistného zaměstnanci ČSSZ umožní za předpokladu, že zaměstnanec, za něhož pojistné není odváděno minimálně po dobu tří měsíců, o to požádá a že toto pojistné nedokáže ČSSZ vymoci na zaměstnavateli během jednoho měsíce. Další podmínkou je alespoň minimální součinnost zaměstnavatele - tedy plnění oznamovací povinnosti. Jsou-li tyto podmínky splněny, oznámí ČSSZ zaměstnavateli změnu výše sazby pojistného na

sociální zabezpečení hrazeného všemi zaměstnanci účastnými DS z 8,5 % na 3,5 %. Individuální úprava - tedy úhrada vlastního pojistného pouze zaměstnancem, který o to požádá, není žádoucí, vždy je nutné tuto změnu aplikovat u všech zaměstnanců účastných na DS.

Měsíční pojistné na DS ve výši 5 % vyměřovacího základu předepíše ČSSZ jednotlivým zaměstnancům k úhradě v předepsané lhůtě, případně sjedná se zaměstnanci dohodu o přímém inkasu z jejich bankovního účtu. Postup je to pro ČSSZ administrativně náročný, avšak zabezpečí výběr pojistného, které je veřejným příjmem bez ohledu na jeho směřování na individuální účet zaměstnance, a jako takový by měl požívat zvláštní ochrany.

Je-li zaměstnavatel v insolvenci, mohla by ČSSZ postupovat obdobně jako nyní postupují pracovní úřady při nevyplácení mzdy při platební neschopnosti zaměstnavatele. Pracovní úřady v takovém případě vyplácejí místo zaměstnavatele (Česko, 2000) mzdové nároky zaměstnanců, tj. mzdu, náhradu mzdy, odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a obdobné nároky. Pojistné na DS by také za zaměstnavatele v platební neschopnosti mohly odvádět přímo pracovní úřady v rámci nyní vyplácených nároků. Tento postup by byl administrativně méně náročný a nepředstavoval by pro státní aparát tak velký zásah.

Tato úprava je zejména výhodná pro zaměstnance, za které zaměstnavatel pojistné neodvádí, avšak pro zaměstnavatele má jen minimální význam. Pro ČSSZ se zdá toto řešení značně administrativně náročné, přesto by nemělo být větším problémem vzhledem k tomu, že by se jednalo o výjimečné a ne příliš časté případy. ČSSZ aktivně dlužné pojistné na sociální zabezpečení již nyní vymáhá, stejným způsobem by tedy postupovala i nadále, což by v důsledku snížilo objem pojistného hrazeného přímo zaměstnanci.

3.2 DS jako běžný komerční pojistný produkt se státní podporou

DS může být nastaveno jako obdobné ze státního rozpočtu dotované pojistně - spořící produkty zaměřené na hmotné zabezpečení ve stáří. Jestliže je dnes možné získat přímou státní podporu ve formě státního příspěvku na produkty nabízené v rámci III. pilíře důchodového systému, či ve formě daňových úlev na uvedené produkty a na investiční životní pojištění, může být pojistné na DS transformováno v obdobný produkt se státní podporou. Všechny tyto produkty nabízí PS (s výjimkou investičního životního pojištění) a systém výběru pojistného tak může být velmi jednoduše sjednocen pro všechny uvedené produkty.

Zaměstnanec - účastník důchodového spoření v tomto systému vůbec neoznamuje zaměstnavateli, zda je či není účastníkem DS - zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální pojištění za všechny zaměstnance ve stejné výši 6,5 %. Uzavřenou smlouvu o DS PS pouze předloží centrálnímu registru smluv - ČSSZ k registraci, na jejímž základě PS vyměří měsíční zálohy na pojistné na DS ve výši odpovídající 2 % průměrného výdělku za předcházející zdaňovací období případně předpokládaného budoucího průměrného výdělku (tyto údaje PS zjistí pro první rok spoření z potvrzení zaměstnavatele o průměrném výdělku, v dalších letech výši zálohy vypočte přímo PS podle výše uhrazeného pojistného). Po předložení evidenčního listu důchodového pojištění ČSSZ za příslušné období oznámí PS skutečně dosažený vyměřovací základ, PS vzniklý nedoplatek pojistného na DS předepíše zaměstnanci, vzniklý přeplatek zaměstnanci vrátí nebo ponechá na jeho účtu podle rozhodnutí zaměstnance. ČSSZ následně odvede zbývající 3 % z uhrazeného pojistného na DP účastníka ve prospěch jeho účtu u PS (zásadně pouze za předpokladu všech uhrazených záloh a nedoplatků vůči PS). Pokud není celá výše pojistného na sociální zabezpečení zaměstnavatelem uhrazena, ČSSZ pojistné na DS neodvádí a zaměstnanec není po tuto dobu pro účely DP považován za účastníka DS se všemi důsledky (své uhrazené pojistné přesto může ponechat na svém účtu u DS nebo je použít na úhradu pojistného v následujícím období). Totéž platí, nehradí-li svou část pojistného na DS zaměstnanec.

V tomto systému je administrativní zátěž rozdělena mezi ČSSZ, účastníka DS a jeho PS, zatímco zaměstnavatele se vůbec netýká. Zaměstnavatel je totiž v nyní fungujícím systému DS jediným subjektem, který nemá v tomto systému žádné zájmy ani vliv, pouze je na něj přenášena administrativní zátěž. ČSSZ (obdobně jako nyní GFŘ) v tomto systému zastupuje stát podporující DS, účastník má z dobrovolného DS profitovat v budoucnu a pro PS je DS běžnou výdělečnou činností. Tato nerovnováha je zcela vyřešena právě změnou charakteru DS z povinného zvláštního odvodu z mezd na běžné individuální spoření se specifickým způsobem státního zvýhodnění.

Zaměstnavateli tak nevznikají žádné nové povinnosti (pouze vystaví potvrzení o průměrném výdělku, které i nyní často běžně vystavuje pro jiné účely) a nemusí nijak zjišťovat a evidovat údaje o zapojení svých zaměstnanců v DS.

Nový systém současně zajistí rovné podmínky pro všechny zaměstnance - účastné i neúčastné DS a zcela eliminuje riziko zaměstnance plynoucí z nehrazení pojistného zaměstnavatelem. Podmínka převedení části pojistného z DP na DS zaměstnance před tímto rizikem ochrání za cenu dočasné částečné neúčasti na DS. Tato pojistka pro případ neodvedení pojistného zaměstnavatelem a následného nepřevedení z důchodového účtu ČSSZ nabízí zaměstnanci velkou výhodu - nebude-li pojistné z ČSSZ na PS převedeno, zaměstnanec bude po tuto dobu pojištěn standardně v systému důchodového pojištění a nebude mu tak krácen důchod z důvodu účasti na DS.

Nevýhodou systému je zvýšená administrativní náročnost převodu pojistného od ČSSZ do fondů PS a to především pro samotnou ČSSZ i jednotlivé PS. To je vykoupeno sníženým objemem úkolů zaměstnavatelů a odstraněním veškerých negativ pociťovaných zaměstnanci účastnými v II. pilíři.

3.3 Povinná účast na důchodovém spoření

Zajímavou alternativou k předchozím návrhům je změna systému DS z dobrovolného na povinný a to za předpokladu alternativy k soukromým PS v podobě státního fondu spravovaného pravděpodobně ČSSZ nebo jinou státní institucí.

Povinná účast na DS byla původně skutečně plánována a nebyla realizována mimo jiné i z důvodu odporu veřejnosti, opozice, odborů i některých odborníků.

V systému povinné účasti na DS se účastníkem stává osoba, která zahájí výdělečnou činnost podléhající důchodovému pojištění. V předepsané lhůtě si nový účastník může zvolit soukromou PS případně státní fond (pakliže si PS sám aktivně nezvolí, je automaticky pojištěn u státního fondu). Organizací pojistného bude pověřena ČSSZ a (obdobně jako v prvním návrhu).

Zaměstnavatelé standardně odvádějí pojistné na sociální zabezpečení (včetně pojistného na DS) a plní běžné povinnosti ve vztahu k ČSSZ. Pojistné na DS přerozděluje ČSSZ jednotlivým PS měsíčně na základě přehledu o platbě pojistného novým jmenovitým rozpisem zaměstnanců s jejich měsíčním vyměřovacím základem (dokládá zaměstnavatel ve formě rozšířeného dnes fungujícího přehledu o platbě pojistného) a na základě podkladů jednotlivých PS o jejich účastnících. Zaměstnavatel tak neeviduje kdo z jeho zaměstnanců je účasten státního fondu a kdo využívá nabídek některé ze soukromých PS. Výpočet pojistného je shodný u všech zaměstnanců (všichni jsou povinně účastníky DS).

Tento systém může být výhodný pro všechny zúčastněné subjekty - je jednoduchý, jednotný pro všechny poplatníky a plátce DP, pro PS i státní správu. Předpokládané poplatky účtované jednotlivými PS jsou s vysokou pravděpodobností nižší než v systému dobrovolné účasti na DS v důsledku nižších nákladů připadajících na jednoho účastníka (v podstatě se zde nutně projeví výnosy z rozsahu, které PS povinně promítnou do svých regulovaných poplatků).

Povinná účast má však i svá rizika a nevýhody zejména pro účastníky - investované prostředky nemusí přinést očekávané zhodnocení, naopak mohou být i ztrátové. Takové riziko může být pro některé účastníky s vysokou averzí k riziku zcela nepřijatelné. Účastník je tak donucen podstupovat riziko, které by nikdy dobrovolně nepodstoupil.

Problematická může být i samotná existence státního fondu v podstatě konkurujícího soukromým PS. Zároveň je těžko prosaditelné fungování povinného modelu bez alternativy k soukromým PS - jistě lze nalézt více případů, kdy stát svými nařízeními v podstatě nutí své občany i právnické osoby nakupovat jisté služby či zboží od

soukromých společností (například povinné ručení, různé povinné výbavy - lékárnička ve voze, reflexní vesty apod.), ale takový objem prostředků a tak omezená konkurence výhradně soukromých subjektů (na trhu v současnosti působí pouze devět PS) je unikátní a snese srovnání snad jen se systémem zdravotních pojišťoven, z nichž však právě jedna je státní.

Pro zaměstnavatele se může zdát tento systém neutrální, ale ve skutečnosti to tak není - v podstatě tento systém způsobí růst povinných odvodů z mezd zaměstnanců (bude-li zachována současná procentní výše odvodů na DS). A s růstem povinných odvodů klesá čistá mzda zaměstnanců, což se samozřejmě pokusí (sami a nebo prostřednictvím odborových organizací) kompenzovat tlakem na růst hrubých mezd. Zaměstnavateli tak může tento systém přinést růst mzdových nákladů, ačkoliv samotné pojistné na DS jeho nákladem není.

Výhodnost povinného DS v individuálních fondech pro zaměstnance pravděpodobně předčí výhodnost pro stát, respektive jeho úvěrovou situaci. A tyto zdánlivě nesouvisející zájmy jsou při bližším zkoumání v přímém protikladu. Takto masivní povinná účast by s vysokou pravděpodobností značně ovlivnila poptávku po finančních aktivech a tedy i budoucí výnosy z jejich držení. Pokud by byla zachována možnost volby investiční strategie, dá se předpokládat velký zájem o konzervativní strategii zejména „nedobrovolných“ účastníků DS a těch, kteří upřednostní státní fond.

Nejkonzervativnější aktiva (mimo hotovosti a státních pokladničních poukázek) jsou právě státní dluhopisy, jejichž prostřednictvím stát kryje deficity státních rozpočtů. Státní dluhopisy by se tak mohly stát vysoce poptávaným zbožím (zejména bude-li se vláda snažit o snižování veřejného dluhu) s rychle klesajícími výnosy, v důsledku čehož by zejména konzervativnější fondy nedosahovaly téměř žádných výnosů (započítáme-li inflaci, tak by docházelo pravděpodobně spíše ke ztrátám). O mnoho lépe by ale nedokázaly vložené prostředky zhodnocovat ani méně konzervativní fondy - pro všechny PS totiž platí stejná omezení druhů nabývaných aktiv (tato omezení limitují PS ve výběru jednotlivých druhů cenných papírů, přičemž právě objem držených státních dluhopisů je limitován nejméně). Regulaci typů cenných papírů podléhají i pojišťovny, zajišťovny, banky a další subjekty finančního trhu. Poptávka po státních dluhopisech tak může být

povinným důchodovým spořením za současné situace na finančních trzích a současné úrovně regulace zvýšena natolik, že nabídku těchto aktiv převýší.

3.4 Rozvoj důchodového spoření

DS ať už v současné či některé z jeho alternativních podob, je také možné rozvíjet a rozšiřovat o další dobrovolné příspěvky účastníků i jejich zaměstnavatelů.

V současnosti je systém nastaven výhradně jako pojistné na DS v zákonem dané výši závislé na vyměřovacím základu DP. Je však možné nabídnout účastníkům i jejich zaměstnavatelům možnost příspěvků (snad i daňově zvýhodněných) nad rámec vyměřeného pojistného.

Účastník by si mohl sám dobrovolně přispívat nad rámec odvedeného pojistného stejně jako si dnes dobrovolně platí PP či DPS (tím by uspořil na poplatcích za cenu snížení diverzifikace úspor). Oba tyto produkty se těší štědré státní podpoře navzdory tomu, že svůj účel nemusí nikdy naplnit, je-li smlouva vypovězena a uspořené prostředky předčasně vyplaceny. Přestože se v takovém případě veškerá materiální státní podpora ve formě přímého příspěvku či daňového zvýhodnění vrátí do státního rozpočtu, transakční náklady ani ztráty způsobené držením peněz státu soukromými subjekty se již státnímu rozpočtu nevrátí. Nevrátí se také pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění uspořené zaměstnavatelem i zaměstnancem na příspěvcích osvobozených od daně z příjmů a tedy i uvedeného pojistného (a stejně tak daň z příjmů hrazená z pojistného zaměstnavatele a daň z příjmu zaměstnavatele, kterou daňově účinné náklady na příspěvky zaměstnancům snižují).

Toto „ušlé“ pojistné a daně státní rozpočet nikdy zpět nezíská - v případě zrušení smlouvy účastníkem jsou totiž poukázané příspěvky zaměstnavatele pouze zdaněny daní vybíranou srážkou u zdroje (to je jen nepatrná část veškerého státního zvýhodnění). Ze státního rozpočtu je tak podporováno téměř cokoliv (třeba i luxusní dovolená či nový nábytek do domácnosti). Celková státní podpora III. pilíře důchodového systému je tedy natolik štědrá, že tyto pojistně - spořící produkty neplní svou zamýšlenou funkci a jsou spíše využívány

jako účinný a zcela legální prvek daňové optimalizace. Mohly by být tedy zcela nahrazeny možností přispívat si do II. pilíře nad rámec pojistného na DS.

Vhodným řešením by tedy bylo přesunutí většiny těchto výhod právě do II. pilíře důchodového systému - DS, které nelze jednoduše vypovědět a použít tak naspořené prostředky v rozporu s jeho původním účelem. III. pilíř by zůstal zvýhodněn maximálně daňovou úlevou za stejných podmínek jako je zvýhodněno investiční životní pojištění. Dosavadní státní příspěvek a příspěvek zaměstnavatele by byl přesunut na II. pilíř v nezměněné podobě.

Příspěvky zaměstnavatele by mohly být také libovolně použity ve prospěch II. nebo III. pilíře, ale pouze s plným dodaněním (včetně odvodů pojistného) v případě jejich předčasné výplaty (tak by byly tyto produkty srovnatelné co se týká výhodnosti pro účastníky, zaměstnavatele i stát). Tím by se alespoň část státní podpory využité na jiný účel než byla poskytována, vrátila to státního rozpočtu.

Zcela jistě by tato forma státní podpory nebyla tak atraktivní jako doposud, ale svůj původní účel - totiž podpořit občany při jejich vlastním zajištění na stáří, by byl zcela a efektivně naplněn.

Je však taková změna vůbec v zájmu zaměstnavatelů a zaměstnanců? Přestože taková změna znamená snížení možnosti daňové optimalizace, což pro zaměstnavatele a zaměstnance pozitivní změnou nebude, může narovnat dnes často pokřivenou logiku příspěvků zaměstnavatele na výše uvedené produkty. Nezřídka totiž bývají příspěvky zaměstnavatele na tyto produkty vyčleňovány z původně vyplácených mezd výhradně v zájmu daňové optimalizace a dokonce bez ohledu na zájem zaměstnanců o tyto produkty. Příspěvky zaměstnavatele by se snížením jejich atraktivity jakožto nástroje daňové optimalizace staly skutečným benefitem pro zaměstnance, kterého mohou a nemusí využít a nikoliv nechtěnou (nebo dokonce nucenou) součástí mzdy.

3.5 Zrušení celého II. pilíře důchodového systému dle vládního návrhu

Současná vláda definitivně rozhodla o zrušení celého II. pilíře důchodového systému bez náhrady. DS tak bude pravděpodobně zrušeno a vypořádáno do 31.12.2016 nebo do 31.12.2017 - v závislosti na přijetí jedné ze dvou variant harmonogramu vypracovaného důchodovou komisí (Odborná komise pro důchodovou reformu, 2014). Právě stávající odborná komise pro důchodovou reformu (dále jen „komise“) byla vládou pověřena zpracováním návrhu na zrušení DS a to s požadavkem na co nejvyšší možnou minimalizaci rizik právních sporů i nákladů a administrativní zátěže pro všechny zúčastněné subjekty (orgány finanční správy ČR, ČSSZ, jednotlivé PS a účastníky DS).

Komise navrhuje ukončit DS postupně v několika fázích během jednoho roku. Nejdříve bude ukončeno odvádění pojistného a možnost uzavírat a registrovat nové smlouvy (tato fáze může být i uspíšena v závislosti na očekávaném spekulativním chování občanů). Následovat bude zrušení důchodových fondů, jejich likvidace a vypořádání naspořených prostředků.

Prostředky účastníků budou vypořádány jednou z několika variant podle jejich vlastního uvážení.

Varianty vypořádání vložených prostředků:

- vyplacení všech prostředků v hotovosti,
- převod všech prostředků na jeho smlouvu ve III. pilíři,
- možnost doplatit si pojistné na DP (za účelem získání takové výše budoucího důchodu, jakoby nikdy nebyl DS účasten).

Zaměstnavatelé by podle návrhu neměli být zrušením DS nijak administrativně zatíženi, neboť pouze přestanou odvádět pojistné na DS a následně budou odvádět pojistné na sociální zabezpečení jako před zavedením DS. Jediná komplikace tak může nastat právě při ukončování odvodů pojistného na DS, kdy je nutné přesně dodržet stanovený harmonogram ukončování DS. Zde tedy vznikne jediné riziko - možná chyba v období

posledního odvodu pojistného na DS a prvního staro-nového způsobu odvodu pojistného na sociální zabezpečení. Provede-li tuto změnu zaměstnavatel v chybný okamžik, vznikne mu přeplatek / nedoplatek pojistného v jednom z dotčených systémů. Dá se však předpokládat, že takto vzniklé nedoplatky nebudou nijak sankcionovány s ohledem na nestandardnost celé situace.

Z pohledu zaměstnavatele vypadá zrušení II. pilíře jako ideální. Přesto nelze označit toto řešení jako pro zaměstnavatele optimální a nejen s ohledem na administrativní komplikaci spojenou s procesem zrušení odvodů pojistného na DS. Veškeré náklady doposud zaměstnavateli vynaložené na administraci celého systému se tak stanou zcela zbytečné a je více než pravděpodobné, že zaměstnavatelům nikdy nebudou žádným způsobem ze strany státu vynahrazeny. Právě zbytečné náklady vynaložené na státem zavedené a následně zrušené povinnosti mohou být zaměstnavateli vnímány obzvlášť negativně - tyto náklady totiž jasně dokládají zvyšování již tak vysoké nestability podnikatelského prostředí.

Pro zaměstnance zrušení DS sice znamená odstranění všech uvedených rizik, avšak jejich investice do tohoto systému bude zcela zmařena. Ať už jim budou jejich 2 % z hrubé mzdy přímo vyplacena nebo budou převedena do III. pilíře důchodové systému, tak nemohou být spokojeni. Na vyplacených prostředcích pravděpodobně prodělají (za necelý rok jistě nebyly nijak závratně zhodnoceny, naopak vlivem inflace a poplatků PS hodnotu s vysokou pravděpodobností ztratily) a i kdyby nějaké zhodnocení PS dosáhly, budou tyto výnosy standardně zdaněny srážkovou daní. Budou-li jejich vložené prostředky převedeny do III. pilíře, budou tak použity na něco, na co je dotyční použít nechtěli (jinak by je tam vkládali přímo a nevstupovali do II. pilíře). I státem veřejně slibované zhodnocení (oficiálně prezentované jako 150 % vkladu), nebude naplněno, protože slibovaná 3 % vyvedená z DP, budou pravděpodobně vrácena buď do I. pilíře důchodového systému nebo vyplacena účastníkům (v hotovosti nebo vkladem do III. pilíře) s dopadem na výši jejich budoucího důchodu z I. pilíře.

3.6 Optimální návrh z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance

Ačkoliv všechny výše uvedené návrhy splňují základní požadavek - snížení administrativní zátěže zaměstnavatele, eliminaci jeho rizik a omezení potenciálních sporů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, vítězný návrh toto vše splňuje beze zbytku, zcela odstraňuje riziko zaměstnance plynoucí z neplacení pojistného zaměstnavatelem a ještě může mít pozitivní dopad na budoucí vývoj administrativní zátěže související se zaměstnáváním osob.

Z tohoto pohledu je nejlepším možným řešením návrh popsaný v části 3.2: DS jako běžný komerční produkt se státní podporou. S výjimkou zrušení DS je toto pravděpodobně nejextrémnější návrh - DS by se stalo speciálním komerčním produktem, jehož administrace by byla rozdělena mezi ČSSZ, PS a účastníky.

Tento systém zcela vyloučí zaměstnavatele z administrace tohoto systému (zaměstnavatel nadále hradí pojistné na sociální zabezpečení ČSSZ za všechny zaměstnance shodně bez ohledu na jejich účast v DS), zaměstnavatel ani nemusí evidovat, kdo je a není účasten DS (nemá to pro něj žádný praktický význam).

3.6.1 Modelový příklad - proces administrace nově organizovaného DS

Modelový příklad (viz tabulka č. 5 na straně 60) zobrazuje jednotlivé kroky subjektů zainteresovaných v nové organizaci DS v časové posloupnosti a to od uzavření smlouvy zaměstnancem až po ukončení spořící fáze a použití vložených prostředků.

Model je konstruován na příkladu zaměstnance, za něhož je pojistné zaměstnavatelem odváděno, který sám své příspěvky na DS řádné hradí a vzniklé přeplatky na pojistném si nechává od PS vracet (mohl by je také na účtu DS ponechat, pakliže by chtěl).

Tabulka 5 Modelový příklad - nové důchodové spoření

Krok procesu	Četnost úkonu	Odpovědný subjekt
Uzavření smlouvy o DS s PS	jednorázově - před počátkem spoření	účastník
Předložení smlouvy registru	jednorázově - před počátkem spoření	PS
Ověření a registrace smlouvy	jednorázově - před počátkem spoření	ČSSZ
Vystavení potvrzení o průměrném příjmu	jednorázově - na počátku spoření	zaměstnavatel
Vyměření záloh na první kalendářní rok spoření	ročně	PS
Zúčtování mzdy - odvod pojistného na sociální zabezpečení	měsíčně	zaměstnavatel (standardně bez ohledu na účast na DS)
Úhrada pojistného na sociální zabezpečení	měsíčně	zaměstnavatel (standardně bez ohledu na účast na DS)
Úhrada záloh na pojistné na DS - příspěvek účastníka	měsíčně	účastník
Oznámení o dosaženém vyměřovacím základu PS	ročně	ČSSZ
Vyúčtování záloh na pojistné na DS - příspěvek účastníka	ročně	PS
úhrada doplatku pojistného na DS (je-li vyúčtován)	ročně	účastník
žádost o úhradu přeplatku pojistného na DS (je-li vyúčtován)	ročně	účastník
úhrada přeplatku pojistného na DS (je-li vyúčtován)	ročně	PS
převod části pojistného na sociální zabezpečení - státní příspěvek	ročně	ČSSZ
přiznání starobního důchodu účastníkovi	jednorázově	ČSSZ
oznámení o přiznání starobního důchodu PS, zaměstnavateli a účastníkovi	jednorázově	ČSSZ
uzavření smlouvy o pojištění důchodu s pojišťovnou	jednorázově	účastník
výzva k úhradě pojistného na pojištění důchodu	jednorázově	pojišťovna
úhrada pojistného o pojištění důchodu	jednorázově	PS
registrace smlouvy o pojištění důchodu	jednorázově	ČSSZ
výplata splátky důchodu	měsíčně	pojišťovna

Zdroj: vlastní

Pakliže zaměstnavatel přestane hradit pojistné na sociální zabezpečení za své zaměstnance, ČSSZ tuto skutečnost ohlásí účastníkovi a PS a na účastníka je po celou dobu neplacení pojistného zaměstnavatelem pohlíženo jako by účasten DS nebyl. Své vlastní příspěvky na DS si libovolně ponechá na účtu u své PS nebo požádá PS o jejich vrácení. Ponechá-li své příspěvky na účtu u své PS a vymůže-li ČSSZ dodatečně dlužné pojistné na sociální zabezpečení od zaměstnavatele ve lhůtě do 5 let, převede dodatečně ČSSZ pojistné na účet zaměstnance na DS a zaměstnanec bude po tuto dobu řádně účasten DS.

3.6.2 Zhodnocení nové organizace DS

Přestože část administrace zabezpečené v současnosti zaměstnavateli je v tomto návrhu přenášena na zaměstnance, je pro ně tento přenos odpovědnosti a povinností spíše výhodou. Zaměstnanec vůbec nepodstupuje riziko neplacení pojistného (v tomto systému na sociální zabezpečení) zaměstnavatelem, respektive jediný dopad takové situace tkví v tom, že po dobu neplacení pojistného prostě nejsou zaměstnanci považováni za účastníky DS, nemusí tedy hradit své příspěvky a nebude jim v budoucnu krácen důchod bez protihodnoty v podobě naspořených vlastních prostředků.

Zaměstnanci se také zcela vyhnou možné diskriminaci ze strany zaměstnavatelů dnes často neochotných zaměstnávat účastníky DS. Za výhodu lze požadovat i nezbytnou větší zainteresovanost zaměstnanců na zúčtování jejich mzdy, odvodech pojistného a celkově tak na tom, co se s jimi vydělanými prostředky vlastně děje. To by mohlo být výborným předpokladem pro možný budoucí vývoj ve způsobu obsluhy mezd, která nyní spočívá téměř výhradě na zaměstnavatelích a institucích (ČSSZ, jednotlivé zdravotní pojišťovny a finanční úřady).

Větší zainteresovanost zaměstnanců na obsluze jejich mezd je pro zaměstnavatele i zaměstnance významná nejen při odvádění pojistného za DS, ale obecně jakéhokoliv nového či stávajícího druhu pojistného z mezd. Umožnila by totiž postupnou emancipaci zaměstnanců v oblasti zúčtování jejich mezd a povinných odvodů a snad i změnu celého způsobu zúčtování mezd zaměstnanců. Nadměrný přenos odpovědnosti za pojistné a daně zaměstnanců na zaměstnavatele odrazuje menší podnikatelské subjekty od zaměstnávání osob, zvyšuje náklady zaměstnavatelů na úkor pohodlí a odpovědnosti zaměstnanců.

V současné době totiž veškerá administrativa spojená s výdělky zaměstnanců zatěžuje mimo státní správy (jenž je k tomu v podstatě určena) zejména zaměstnavatele. Povinnosti zaměstnavatelů se zúčtováním mezd jsou značně rozsáhlé a samozřejmě i finančně nákladné a neméně rizikové.

Naproti tomu zaměstnanec je v tomto systému zcela oproštěn od starostí o vlastní peníze, odváděné pojistné a daně. Negativem tohoto stavu je zejména neznalost zaměstnance týkající se jeho vlastních příjmů, nemožnost ovlivnit (a často i zkontrolovat) správnost obsluhy mzdy zaměstnavatelem a související nesamostatnost a neschopnost v řešení souvisejících problémů. Tento systém má i nesporné výhody, přesto se dá předpokládat, že do budoucna porostou snahy jej změnit a přenést část odpovědnosti na samotné zaměstnance (stejně jako se to děje v jiných oblastech života) a právě pro tyto budoucí změny by mohla být velkou výhodou existence systému DS, ve kterém již na zaměstnance část odpovědnosti přešla. Pro zaměstnance by pak převzetí větší odpovědnosti za administraci svých vlastních příjmů nebyla takovým šokem - už by si to vyzkoušeli právě na DS. Budoucnost by je tak nezaskočila zcela nepřipravené, ale již alespoň částečně zkušené. Nejvhodnější je tyto změny realizovat zejména v nově zaváděných pojištěních jako například v analyzovaném DS a pomalu postupně měnit i stávající pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Zaměstnanci již pomalu přivykají stále větší vlastní odpovědnosti za správný odvod daní z příjmů (okruh osob povinných podávat daňové přiznání neustále roste) a tak je vhodné podobně postupovat i u povinného pojistného.

Závěr

Analýzou procesu administrace důchodového spoření zaměstnavatelem bylo prokázáno, že zavedení II. pilíře důchodového systému zvýšilo již tak vysoké nároky státu na součinnost zaměstnavatele při zúčtování a výběru zákonného pojistného a daní z mezd zaměstnanců. Vyjma předpokládaných administrativních požadavků a s nimi spojeného růstu rizik a nezbytně vynaložených nákladů se v praxi objevily i další negativa zavedeného způsobu organizace důchodového spoření dopadající nejen na zaměstnavatele, ale současně i na zaměstnance. Bylo navrženo několik možných variant úprav systému s cílem odstranit veškeré negativní důsledky pro zaměstnavatele i zaměstnance. Žádná z variant nenabízí univerzálně dobré řešení pro všechny zúčastněné subjekty, to ale ani nebylo cílem práce. Vybrané optimální řešení úpravy systému správy a odvodu pojistného na důchodové spoření za zaměstnance je nutné chápat jako optimální pouze v kontextu zaměření na část problematiky zasahující zaměstnavatele a v menší míře i zaměstnance. Toto optimální řešení také jako jediné zcela naplňuje ideu snižování administrativní zátěže zaměstnavatelů a přenáší odpovědnost za výběr pojistného postupně na zaměstnance a státní správu (to má největší význam právě u takového typu pojistného, jehož výsledkem jsou uložené prostředky na individuálním účtu zaměstnance, ačkoliv tento přístup lze vhodně aplikovat také na pojistném na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění).

Nehledě na rozhodnutí vlády zcela zrušit II. pilíř důchodového systému se v této práci povedlo poukázat na negativa systému správy veškerých zaměstnaneckých odvodů zaměstnavatelem, zároveň byla navržena alternativní řešení s minimální účastí zaměstnavatele. Podařilo se i prokázat nesoulad mezi proklamacemi vládní reprezentace a skutečným konáním státní správy. Sliby a cíle vlády spočívající ve snižování administrativní zátěže podnikatelských subjektů se často dostávají do rozporu s výslednými opatřeními realizovanými státní správou. Navržený nový způsob administrace DS detailně vystihuje jak lze reálně naplnit vytyčované cíle státní správy a oprávněné požadavky zaměstnavatelů na zjednodušení administrativy mezd pouhým vhodným nastavením nových procesů a případně i postupnou úpravou stávajících.

Seznam použité literatury

Citace

Česko. Zákon č. 118 ze dne 6. dubna 2000 o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 35, s. 1637. Dostupné také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=118/2000&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Česko. Zákon č. 155 ze dne 30. června 1995 o důchodovém pojištění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1995, částka 41, s. 1986. Dostupné také z http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=155/1995&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Česko. Zákon č. 397 ze dne 27. listopadu 2012 o pojistném na důchodové spoření. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2012, částka 146, s. 5058. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2012&typeLaw=zakon&what=Rok&stranka=5

Česko. Zákon č. 426 ze dne 6. listopadu 2011 o důchodovém spoření. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 149, s. 5586. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2011&typeLaw=zákon&What=Rok&stranka=2

Česko. Zákon č. 582 ze dne 17. prosince 1991 o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1991, částka 111, s. 2890. Dostupné také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=582/1991&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

ČSSZ, 2014. *Důchodové pojištění*, 2014 [online]. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení [vid. 2014-10-05]. Dostupné z http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/ucast-na-pojisteni/povinna.htm

ČSSZ, 2014. Invalidní důchody, 2014 [online]. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení [vid. 2014-10-05]. Dostupné z http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/invalidni-duchody.htm

ČSSZ, 2014. *Nejčastější dotazy důchodového pojištění* [online]. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2014 [vid. 2014-07-05]. Dostupné z http://www.cssz.cz /templates/nejcastejsi-dotazy.aspx?NRMODE=Published&NRNODEGUID= %7bF32F8E92-38CC-465D-BCDD-1A62B86C1B5E%7d&NRORIGINALURL= %2fcz%2fo-cssz%2finformace%2fnejcastejsi-dotazy%2fnejcastejsi-dotazy-duchodove-pojisteni%2ehtm&NRCACHEHINT=Guest#duchodove90

ČSSZ, 2014. *Profil organizace*, 2014 [online]. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení [vid. 2014-02-01]. Dostupné z http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/

GERŽOVÁ, L., S. KOUBA, 2013. *Zákon o pojistném na důchodové spoření: komentář*. Praha: WOLTERS KLUWER ČR, 2013, s. 16. ISBN 978-80-7478-017-2.

GFŘ, 2013. *Manuál pro budoucí účastníky důchodového spoření k postupu při registraci smlouvy o důchodovém spoření*, 2013 [online]. Praha: Generální finanční ředitelství [vid. 2014-02-01]. Dostupné z: http://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/fs-duchodove-sporeni/2013_Manual-duchodove_sporeni.pdf

Odborná komise pro důchodovou reformu, 2014, *Návrh způsobu ukončení systému důchodového spoření (tzv. II. penzijního pilíře)* [online]. Praha, ČR: Duchodova-komise.cz, 2014 [vid. 2014-10-05]. Dostupný z: http://duchodova-komise.cz/wp-content/uploads/2014/08/N%C3%A1vrh-zp%C5%AFsobu-ukon%C4%8Den%C3%AD-d%C5%AFchodov%C3%A9ho-spo%C5%99en%C3%AD-OK-pro-vl%C3%A1du.pdf.

RYTÍŘOVÁ, L., 2013. Důchodový systém v České republice. Olomouc: Anag, 2013, s. 11 - 12. ISBN 978-80-7263-821-5.

RYTÍŘOVÁ, L., 2013. Důchodový systém v České republice. Olomouc: Anag, 2013, s. 33. ISBN 978-80-7263-821-5.

SYROVÝ, P., T. Tyl, 2014. Osobní finance: 2. aktualizované vydání - řízení financí pro každého. Praha: Grada Publishing, 2014, s. 183 - 190. ISBN 978-80-247-4832-0.

VYBÍHAL, V., aj., 2014. Mzdové účetnictví 2014: praktický průvodce. Praha: Grada Publishing, 2014, s. 184 - 185. ISBN 978-80-247-5120-7.

VYBÍHAL, V., aj., 2014. Mzdové účetnictví 2014: praktický průvodce. Praha: Grada Publishing, 2014, s. 184. ISBN 978-80-247-5120-7.

Bibliografie

GFŘ, 2013. *Manuál k důchodové reformě,* 2013 [online]. Praha: Generální finanční ředitelství [vid. 2014-02-01]. Dostupné z: http://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/fs-duchodove-sporeni/Metodika_2013_Duchodova-reforma-Manual-2013-2013-01-07.pdf

GFŘ, 2013. *Role generálního finančního ředitelství v důchodovém systému,* 2013 [online]. Praha: Generální finanční ředitelství [vid. 2014-02-01]. Dostupné z: http://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/fs-duchodove-sporeni/prezentace.pdf

JANDA, J., 2012. *Zajištění na stáří: Jak se co nejlépe připravit na podzim života*. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-4400-1.

ORSZAG, P., J. STIGLITZ. *Rethinking Pension Reform: Ten Myths About Social Security Systems. In New Ideas about Old Age Security: Toward Sustainable Pension Systems in the 21st Century*. Washington, DC: World Bank, 1999.

PELECH, P., 2014. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2014*. 22. aktualizované vyd. Olomouc: Anag, 2014. ISBN 978-80-7263-852-9.

SYROVÝ, P., 2012. *Jak si spořit na důchod: zorientujte se v důchodové reformě*. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-4479-7.

ÚZ č. 929 *důchodové a penzijní spoření 2013*, Ostrava-Hrabůvka: Sagit, a.s., 2013. ISBN 978-80-7208-954-3.

Seznam příloh

Příloha A **Nepovinný tiskopis určený k oznámení účastníka DS zaměstnavateli.. 73**

Příloha B **Tiskopis „Hlášení k záloze na pojistné na důchodové spoření“ 74**

Příloha C **Tiskopis „Vyúčtování pojistného na důchodové spoření“ 78**

Příloha A Nepovinný tiskopis určený k oznámení účastníka DS zaměstnavateli

OZNÁMENÍ

poplatníka daně z příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků o účasti na důchodovém spoření

Příjmení _____ Jméno(-a) _____

Číslo účastníka důchodového spoření (rodné číslo) _____

Adresa místa pobytu _____

_____ PSČ _____

V souladu s § 29 zákona č. 397/2012 Sb., o pojistném na důchodové spoření (dále jen „zákon") oznamuji plátci pojistného (zaměstnavateli)....., že jsem se dle § 4 odst. 1 zákona č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o důchodovém spoření") stal účastníkem důchodového spoření.

Rozhodnutí o registraci mé první smlouvy o důchodovém spoření nabylo právní moci dne ..... .

Dle § 9 odst. 9 zákona o důchodovém spoření jsem účastníkem od prvního dne měsíce následujícího po měsíci, ve kterém uvedené rozhodnutí nabylo právní moci, tj. od 1. ..... .

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

.....
Podpis účastníka

Plátce pojistného převzal oznámení dne .....

.....
Podpis osoby oprávněné k podpisu
za plátce pojistného

25 5544 MFin 5544 - vzor č. 1

Příloha B Tiskopis „Hlášení k záloze na pojistné na DS“

Finančnímu úřadu pro / Specializovanému finančnímu úřadu

Územní pracoviště v, ve, pro

Daňové identifikační číslo plátce pojistného

C Z

HLÁŠENÍ

k záloze na pojistné na důchodové spoření

podle § 19 zákona č. 397/2012 Sb., o pojistném na důchodové spoření,

za zálohové období ____ **pojistného období** ____

01 Typ hlášení: řádné opravné

1. ODDÍL – Údaje o plátci pojistného

02 Fyzická osoba:

příjmení | jméno(-a) | titul

03 Právnická osoba:

název právnické osoby

04 Fyzická i právnická osoba:

adresa místa pobytu nebo sídlo

Podání lze učinit pouze elektronicky v souladu s § 72 odst. 3 zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů

PROHLAŠUJI, ŽE VŠECHNY ÚDAJE UVEDENÉ V TOMTO HLÁŠENÍ JSOU PRAVDIVÉ A ÚPLNÉ

Údaje o zástupci: Kód zástupce:

Jméno(-a) a příjmení / Název právnické osoby

Datum narození / Evidenční číslo osvědčení daňového poradce / IČ právnické osoby

Fyzická osoba oprávněná k podpisu (je-li daňový subjekt či zástupce právnickou osobou), **s uvedením vztahu k právnické osobě** (např. jednatel, pověřený pracovník apod.)

Jméno(-a) a příjmení / Vztah k právnické osobě

Plátce pojistného/osoba oprávněná k podpisu

Datum

Vlastnoruční podpis plátce pojistného/osoby oprávněné k podpisu

25 5541 MFin 5541 - vzor č. 1

1

2. ODDÍL – Tvrzené údaje

Měsíční souhrn podle jednotlivých poplatníků

01 Příjmení	02 Jméno(-a)	03 Číslo účastníka důchodového spoření (rodné číslo)	04 Vyměřovací základ pojistného	05 Vypočtená záloha na pojistné připadající na poplatníka	06 Sražená záloha na pojistné připadající na poplatníka	07 Vypořádaný přeplatek připadající na poplatníka	07a Rozlišení vypořádaného přeplatku připadajícího na poplatníka (§ 28 odst. 1 písm. a/b zákona)	07b DIČ plátce pojistného, u kterého vznikl přeplatek podle § 28 odst. 1 písm. a) zákona a byl vypořádán ve sl. 07

Měsíční souhrn za plátce pojistného celkem

08	Úhrn vyměřovacích základů pojistného (úhrn ze sloupce 04)	
09	Záloha na pojistné tvrzená plátcem pojistného celkem (úhrn ze sloupce 05)	

POKYNY

Pokyny jsou vypracovány v souladu se zákonem č. 397/2012 Sb., o pojistném na důchodové spoření (dále jen „zákon") a zákonem č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „daňový řád")

OBECNĚ

Obecná ustanovení o zálohách – plátce pojistného odvádí pojistné na důchodové spoření připadající na poplatníka prostřednictvím měsíčních záloh na pojistné.
Plátce pojistného srazí poplatníkovi zálohu na pojistné v termínu, ve kterém se sráží záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků, a to obdobným způsobem jako tuto zálohu na daň **(§ 17 zákona)**.

Hlášení a splatnost zálohy – plátce pojistného na důchodové spoření je povinen **elektronicky** podat hlášení k záloze na pojistné podle jednotlivých poplatníků a za plátce pojistného celkem. Hlášení se podává podle § 137 odst. 1 daňového řádu **v termínu do 20 dnů po uplynutí měsíce**, v němž vznikla plátci pojistného povinnost, která je předmětem hlášení. Např. hlášení za zálohové období duben se podává do 20. května.
Před uplynutím lhůty pro podání hlášení může plátce pojistného nahradit již podané hlášení opravným hlášením; k předchozímu hlášení se dále nepřihlíží.

S hlášením je spojena povinnost odvést zálohu na pojistné.

Stanoví-li správce daně jinou lhůtu pro odvod záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků, je záloha na pojistné splatná v této lhůtě a v této lhůtě se taktéž podává hlášení.
Částka připsaná nejvýše 20 dnů přede dnem splatnosti zálohy na osobní pojistný účet plátce pojistného, se nepoužije na úhradu nedoplatků na jiných osobních daňových účtech **(§ 19 zákona)**.

Samovyměření zálohy – záloha tvrzená plátcem pojistného v hlášení se považuje za vyměřenou dnem uplynutí lhůty pro podání hlášení, a to ve výši v něm tvrzené (viz 09, 2. oddíl).
V případě, že plátce pojistného **nepodá hlášení v zákonem stanovené lhůtě, má se za to, že tvrdil zálohu ve výši nula**; pokuta za opožděné tvrzení pojistného se neuplatní **(§ 22 zákona)**.

Hlášení podané po lhůtě se považuje za následné hlášení.

Přeplatek připadající na poplatníka (§ 28 zákona) – přeplatkem připadajícím na poplatníka se pro účely tohoto zákona rozumí
- částka pojistného na důchodové spoření připadající na jednotlivého poplatníka **odvedená** plátcem pojistného převyšující předpis pojistného připadající na jednotlivého poplatníka (§ 28 odst. 1 písm. a zákona),
- částka, o kterou součet předpisů pojistného připadajícího na jednotlivého poplatníka od všech jeho plátců pojistného převyšuje částku odpovídající pojistnému **vypočtenému** z maximálního základu pojistného na důchodové spoření (§ 28 odst. 1 písm. b zákona).

Přeplatek připadající na poplatníka lze použít pouze tak, že poplatník uplatní nárok na
a) vypořádání tohoto přeplatku u plátce pojistného, nebo
b) snížení své budoucí platební povinnosti v pojistném přiznání **(za předpokladu, že poplatník má povinnost podat pojistné přiznání)**.
Plátce pojistného vypořádá přeplatek připadající na poplatníka tím, že sníží svoji budoucí srážkovou i odvodovou povinnost k pojistnému připadající na tohoto poplatníka ve výši tohoto přeplatku. Vypořádáním přeplatku připadajícího na poplatníka nebo snížením budoucí platební povinnosti poplatníka zaniká příslušná část přeplatku na osobním pojistném účtu plátce pojistného.

1. ODDÍL – Údaje o plátci pojistného

Finančnímu úřadu pro / Specializovanému finančnímu úřadu – vyplňte v předtištěném rámečku zbývající část oficiálního názvu místně příslušného finančního úřadu (správce pojistného), v jehož územním obvodu máte v době podání adresu místa pobytu nebo sídlo.

Územní pracoviště v, ve, pro – vyplňte název územního pracoviště, na kterém je umístěn spis plátce pojistného/plátcovy pokladny, pro pojistné na důchodové spoření.

Daňové identifikační číslo plátce pojistného – vyplňte daňové identifikační číslo plátce pojistného (DIČ), které je shodné s DIČ, pod kterým je plátce registrován k dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků (u plátcovy pokladny se postupuje obdobně, tzn. jedná se o DIČ, které bylo přiděleno plátcově pokladně).

Zálohové období – uveďte kalendářní měsíc (např. „duben"), za který hlášení podáváte.

Pojistné období – uveďte kalendářní rok ve tvaru RRRR.

01 Typ hlášení – označte jednu z variant. Před uplynutím lhůty pro podání hlášení může plátce pojistného nahradit již podané hlášení opravným hlášením, k předchozímu hlášení se dále nepřihlíží.

02 – 03 Plátcem pojistného na důchodové spoření je plátce daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků, pokud je podle zákona o daních z příjmů povinen vybírat nebo srážet daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků poplatníkovi, který je zároveň poplatníkem pojistného na důchodové spoření.

Plátcovou pokladnou pro pojistné na důchodové spoření je organizační jednotka plátce pojistného, která je plátcovou pokladnou pro daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků a kde má docházet ke srážení pojistného na důchodové spoření **(§ 2 zákona)**.

02 Fyzická osoba – uveďte příjmení, jméno(-a) a titul.

03 Právnická osoba – uveďte název právnické osoby, právní formu.

04 Fyzická i právnická osoba – uveďte adresu místa pobytu nebo sídlo.

2. ODDÍL – Tvrzené údaje

Sloupec 01 a sloupec 02 – uveďte příjmení a jméno(-a) účastníků důchodového spoření.

Sloupec 03 Číslo účastníka důchodového spoření (rodné číslo) – uveďte číslo přidělené účastníkovi důchodového spoření při registraci smlouvy o důchodovém spoření uvedené v Rozhodnutí o registraci smlouvy o důchodovém spoření (pokud bylo poplatníkovi přiděleno rodné číslo, pak číslo účastníka důchodového spoření je totožné s rodným číslem poplatníka. Rodné číslo uvádějte bez lomítka).

Sloupec 04 Vyměřovací základ pojistného - uveďte vyměřovací základ zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění za příslušný kalendářní měsíc (§ 5 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti).
Pokud u jednoho účastníka důchodového spoření eviduje plátce pojistného více vyměřovacích základů, pro účely hlášení uvádějte jejich úhrn.

Do hlášení uvádějte i poplatníky, kteří jsou účastni důchodového spoření, avšak za příslušné zálohové období (kalendářní měsíc) vykazují vyměřovací základ pojistného ve výši „0" (jedná se např. o příjem z dohody o provedení práce do 10.000 Kč započitatelného příjmu). U těchto poplatníků budou vyplněny pouze identifikační údaje (sloupec 01- 03) a v ostatních sloupcích budou uvedeny „0".

Sloupec 05 Vypočtená záloha na pojistné připadající na poplatníka – záloha na pojistné na důchodové spoření za zálohové období se vypočte jako součin základu pojistného na důchodové spoření a sazby pojistného na důchodové spoření **(§ 7 zákona)**. Záloha na pojistné připadající na poplatníka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru **(§ 18 zákona)**.
Sazba pojistného – sazba pojistného na důchodové spoření činí 5 % **(§ 6 zákona)**.

Sloupec 06 Sražená záloha na pojistné připadající na poplatníka – záloha na pojistné připadající na poplatníka se vypočte za zálohové období, kterým je kalendářní měsíc.
Záloha na pojistné připadající na poplatníka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru **(§ 18 zákona)**.
Částka uvedená ve sloupci 06 může být nižší než částka uvedená ve sloupci 05, a to o částku uvedenou ve sloupci 07. Pokud poplatník u plátce pojistného písemně neuplatnil přeplatek připadající na poplatníka podle § 28 zákona, pak hodnota ve sloupci 06 je shodná s hodnotou ve sloupci 05.

Sloupec 07 Vypořádaný přeplatek připadající na poplatníka – uveďte částku přeplatku připadající na poplatníka, která byla za uvedené zálohové období na základě písemné žádosti poplatníka vypořádána u plátce pojistného snížením srážkové a odvodové povinnosti k pojistnému **(§ 28 odst. 4 zákona)**.

Sloupec 07a Rozlišení vypořádaného přeplatku připadajícího na poplatníka (§ 28 odst. 1 písm. a/b zákona)
– označte jednu z variant **(a, b, a/b)**:
a) jedná se o částku pojistného na důchodové spoření připadající na jednotlivého poplatníka **odvedenou** plátcem pojistného převyšující předpis pojistného připadající na jednotlivého poplatníka **(§ 28 odst. 1 písm. a) zákona),**
b) jedná se o částku, o kterou součet předpisů pojistného připadajícího na jednotlivého poplatníka od všech jeho plátců pojistného převyšuje částku odpovídající pojistnému **vypočtenému** z maximálního základu pojistného na důchodové spoření **(§ 28 odst. 1 písm. b zákona). Pozn. tuto částku lze uplatnit až v rámci následujícího pojistného období, než ze kterého přeplatek podle § 28 odst. 1 písm. b) vznikl**.
Pokud vypořádaný přeplatek ve sloupci 07 je u některých poplatníků tvořen součtem vzniklých přeplatků (jedná se o kombinaci varianty a/b) – využijte k rozpisu (částek a variant) pomocnou tabulku, která je součástí elektronického formuláře.

Sloupec 07b DIČ plátce pojistného, u kterého vznikl přeplatek podle § 28 odst. 1 písm. a) zákona a byl uplatněn ve sl. 07 – uveďte DIČ plátce pojistného, u kterého vznikl přeplatek podle **§ 28 odst. 1 písm. a) zákona** (tzn. pouze u přeplatku vzniklého z důvodu chybně – původně vyšší - sražené částky), který příslušný plátce pojistného opravil v následném hlášení.
Jedná se o vypořádaný přeplatek (souhrn přeplatků) na pojistném uvedený ve sloupci 07. **DIČ plátce pojistného uveďte pouze v případech, kdy dochází k uplatnění přeplatku podle § 28 odst. 1 písm. a) zákona, a to bez ohledu na skutečnost, zda tento přeplatek, který je vypořádán - vznikl u jiného případně stejného plátce pojistného.**
Pokud dochází k uplatnění přeplatku podle **§ 28 odst. 1 písm. b)** zákona (pozn. lze vypořádat nejdříve v následujícím pojistném období, než přeplatek vznikl) – **sloupec 07b se nevyplňuje**.
Pokud vypořádaný přeplatek ve sloupci 07 je u některých poplatníků tvořen součtem vzniklých přeplatků od více plátců pojistného – využijte k rozpisu (DIČ a částek) pomocnou tabulku, která je součástí elektronického formuláře.
Součet částek uvedených ve sloupcích 06 a 07 musí činit 5 % z vyměřovacího základu pojistného (sloupec 04).

08 Úhrn vyměřovacích základů pojistného – uveďte součet vyměřovacích základů pojistného za všechny poplatníky (úhrn sloupce 04).

09 Záloha na pojistné tvrzená plátcem pojistného v celkové výši (úhrn sloupce 05) je součtem záloh připadajících na jednotlivé poplatníky; tato záloha se nezaokrouhluje **(§ 18 zákona).** Ostatní informace k 09 naleznete v obecné části těchto pokynů.

PROHLÁŠENÍ

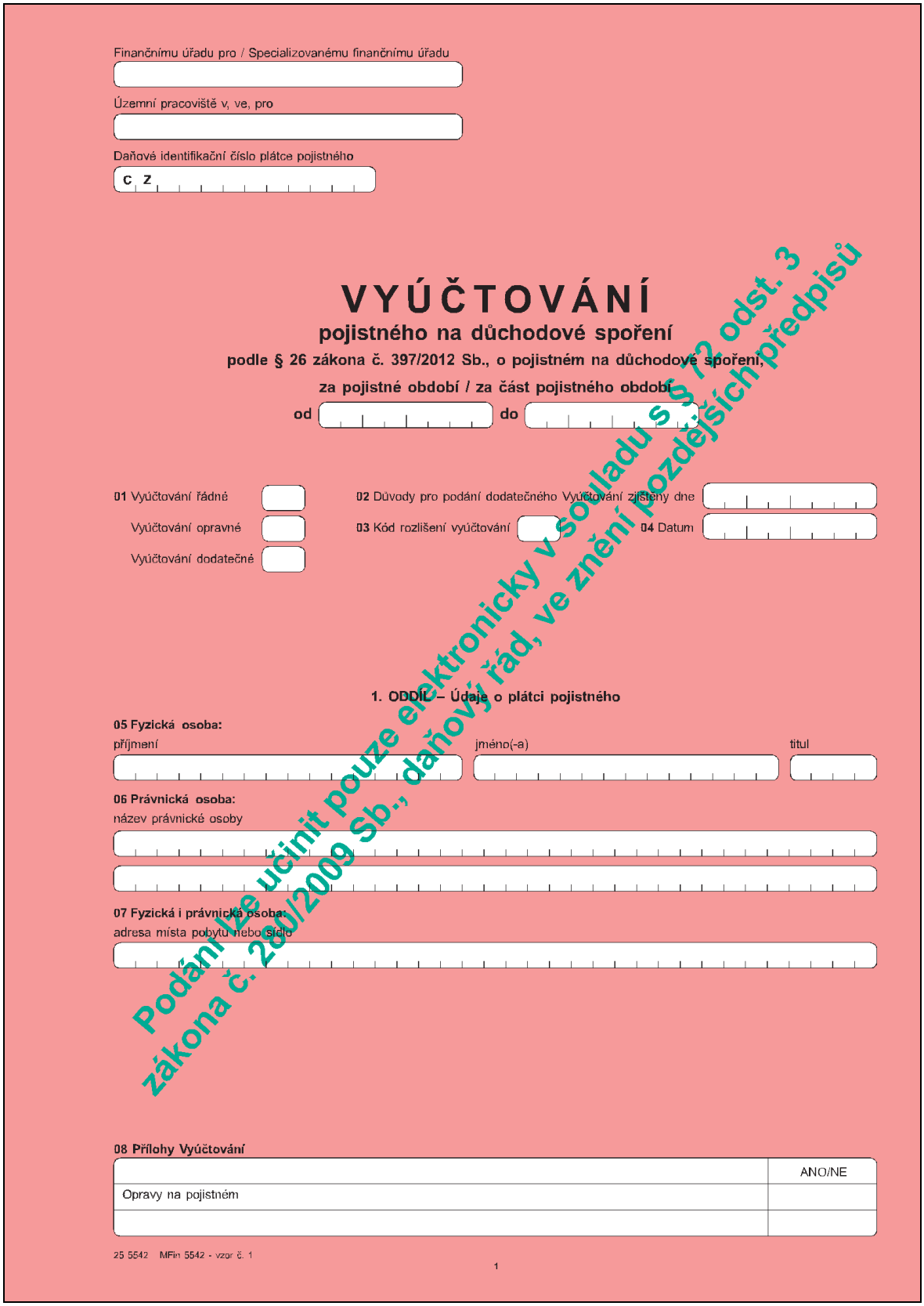
Údaje o zástupci: tyto údaje budou vyplňovány pouze v případech, kdy je hlášení zpracováváno a podáváno zástupcem za daňový subjekt.

Kód zástupce: bude vyplněn číselný kód podle níže uvedených typů zástupců
1 – zákonný zástupce;
2 – ustanovený zástupce;
3 – společný zástupce, smluvní zástupce;
4a – obecný zmocněnec – fyzická osoba i právnická osoba;
4b – fyzická osoba daňový poradce nebo advokát;
4c – právnická osoba vykonávající daňové poradenství.

Datum narození / Evidenční číslo osvědčení daňového poradce / IČ právnické osoby: bude vyplněno datum narození zástupce – fyzické osoby, nebo evidenční číslo osvědčení daňového poradce – fyzické osoby, nebo IČ právnické osoby – zástupce daňového subjektu.

Plátce pojistného/fyzická osoba oprávněná k podpisu (je-li daňový subjekt či zástupce právnickou osobou) s uvedením vztahu k právnické osobě (např. jednatel, pověřený pracovník apod.): tyto údaje budou vyplňovány pouze v případech, kdy je hlášení podáváno právnickou osobou, včetně případů, kdy je právnická osoba v postavení zástupce daňového subjektu, za nějž zpracovává a podává hlášení.

Příloha C Tiskopis „Vyúčtování pojistného na DS“



Finančnímu úřadu pro / Specializovanému finančnímu úřadu

Územní pracoviště v, ve, pro

Daňové identifikační číslo plátce pojistného

C Z

VYÚČTOVÁNÍ

pojistného na důchodové spoření

podle § 26 zákona č. 397/2012 Sb., o pojistném na důchodové spoření,

za pojistné období / za část pojistného období

od **do**

01 Vyúčtování řádné

Vyúčtování opravné

Vyúčtování dodatečné

02 Důvody pro podání dodatečného Vyúčtování zjištěny dne

03 Kód rozlišení vyúčtování **04** Datum

Podání lze učinit pouze elektronicky v souladu s § 72 odst. 3 zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů

1. ODDÍL – Údaje o plátci pojistného

05 Fyzická osoba:

příjmení jméno(-a) titul

06 Právnická osoba:

název právnické osoby

07 Fyzická i právnická osoba:

adresa místa pobytu nebo sídlo

08 Přílohy Vyúčtování

	ANO/NE
Opravy na pojistném	

25 5542 MFin 5542 - vzor č. 1

1

2. ODDÍL – Tvrzené údaje

a) souhrn podle jednotlivých poplatníků

01	02	03	04	05	06
Příjmení	Jméno(-a)	Číslo účastníka důchodového spoření (rodné číslo)	Zálohové období (kalendářní měsíce 1–12)	Úhrn záloh na pojistné, které měly být sraženy (vypočtená záloha připadající na poplatníka)	Dodatečné vyúčtování

b) souhrn za plátce pojistného celkem

01	02	03	04
Zálohové období	Poslední známá záloha	Vyúčtovaná částka pojistného	Dodatečné vyúčtování
leden			
únor			
březen			
duben			
květen			
červen			
červenec			
srpen			
září			
říjen			
listopad			
prosinec			
úhrn			

2

PROHLAŠUJI, ŽE VŠECHNY ÚDAJE UVEDENÉ V TOMTO VYÚČTOVÁNÍ JSOU PRAVDIVÉ A ÚPLNÉ

Údaje o zástupci: Kód zástupce:

Jméno(-a) a příjmení / Název právnické osoby

Datum narození / Evidenční číslo osvědčení daňového poradce / IČ právnické osoby

Fyzická osoba oprávněná k podpisu (je-li daňový subjekt či zástupce právnickou osobou), **s uvedením vztahu k právnické osobě** (např. jednatel, pověřený pracovník apod.)

Jméno(-a) a příjmení / Vztah k právnické osobě

Plátce pojistného/osoba oprávněná k podpisu

Datum

Vlastnoruční podpis plátce pojistného/osoby oprávněné k podpisu

3

Příloha č. 1*)

Opravy na pojistném

01 Příjmení	02 Jméno(-a)	03 Číslo účastníka důchodového spoření (rodné číslo)	04 Za zálohové období (kalendářní měsíc)	05 Vyměřovací základ pojistného	06 Vypočtená záloha na pojistné připadající na poplatníka	07 Záloha na pojistné připadající na poplatníka	08 Rozdíl v Kč (06–07)

*) Příloha č. 1 je povinnou součástí dodatečného Vyúčtování