



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra účetnictví a financí

Bakalářská práce

Zaměstnanecké životní pojištění jako nástroj motivace a optimalizace

Vypracoval: Bc. Jiří Klička

Vedoucí práce: PhDr. Marek Šulista, Ph.D.

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

Jméno a příjmení: **Bc. Jiří KLIČKA**
Osobní číslo: **E14332**
Studijní program: **B1103 Aplikovaná matematika**
Studijní obor: **Finanční a pojistná matematika**
Název tématu: **Zaměstnanecké životní pojištění jako nástroj motivace a optimalizace**
Zadávací katedra: **Katedra aplikované matematiky a informatiky**

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

Životní pojištění si za celou dobu své existence vybudovalo významnou pozici na českém trhu s pojištěním a pojišťovny nabízí nespočet možností, jak zatraktivnit svůj produkt. Cílem práce je provedení analýzy trhu s životním pojištěním pro zaměstnance a analýza povinných odvodů zaměstnavatelů za zaměstnance při využití životního pojištění jako benefitu.

Metodický postup:

1. Seznámení se s problematikou životního pojištění. Studium odborné literatury.
2. Objasnění principu životního pojištění a dalších typů životního pojištění.
3. Akvizice potřebných dat pro provedení analýzy produktů životního pojištění.
4. Vlastní analytická část - provedení analýzy pomocí matematických a statistických metod.
5. Závěry a doporučení.

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**
Rozsah pracovní zprávy: **40 - 50 stran**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**
Seznam odborné literatury:

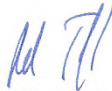
1. Cípra, T. (2005). *Praktický průvodce finanční a pojistnou matematikou*. Praha: Ekopress.
2. Cípra, T. (2006). *Pojistná matematika: teorie a praxe*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Ekopress.
3. Cyhelský, L., Kahounová, J. & Hindls, R. (2001). *Elementární statistická analýza*. Praha: Management Press.
4. Chan, W. & Tse, Y. (2007). *Financial and actuarial mathematics*. Singapore: McGraw-Hill Education.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Marek Šulista, Ph.D.**
Katedra jazyků

Datum zadání bakalářské práce: **9. ledna 2015**
Termín odevzdání bakalářské práce: **15. dubna 2016**


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

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDEJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (26)
370 05 České Budějovice


prof. RNDr. Pavel Tlustý, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 11. března 2015

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

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

V Českých Budějovicích

Bc. Jiří Klička

Poděkování

Děkuji PhDr. Markovi Šulistovi, Ph.D. za velmi cenné rady a připomínky, kterými přispěl k vypracování této bakalářské práce a také za vstřícnost při odborných konzultacích.

Dále děkuji interním úsekům Allianz pojišťovny, a.s. a Swiss Life Select Česká republika s.r.o. za součinnost při vypracování práce ve formě poskytnutí podkladů a připomínek.

Obsah

1 Úvod.....	3
2 Teoreticko-metodologická část.....	5
2.1 Druhy zaměstnaneckých benefitů.....	5
2.2 Sociální a zdravotní pojištění.....	7
2.3 Daňová oblast u zaměstnance.....	8
2.4 Daňová oblast u zaměstnavatele.....	9
2.5 Historie životního pojištění.....	9
2.6 Životní pojištění.....	13
2.6.1 Kapitálové životní pojištění.....	19
2.6.2 Rizikové životní pojištění.....	20
2.6.3 Investiční životní pojištění.....	20
2.7 Pojistné pojmy.....	23
2.8 Podmínky k zavedení životního pojištění pro zaměstnance.....	26
2.9 Metodický postup.....	27
3 Analytická část.....	28
3.1 Vyhodnocení dotazníku.....	28
3.2 Životní pojišťovna.....	36
3.3 Uplatnění benefitu z pohledu zaměstnance.....	37
3.4 Uplatnění benefitu z pohledu zaměstnavatele.....	40
4 Zhodnocení analýz a doporučení.....	45
5 Závěr.....	46
6 Summary.....	47
7 Seznam literatury.....	48
Seznam tabulek	

Seznam grafů

Seznam obrázků

Seznam příloh

1 Úvod

Bakalářskou práci na téma „Zaměstnanecké životní pojištění, jako nástroj motivace a optimalizace“ jsem si zvolil, jelikož téma životního pojištění se stalo často diskutovaným tématem, na které je mnoho jak pozitivních, tak negativních názorů. Převážná část diskuzí se přitom vztahuje k životnímu pojištění osob, tedy k produktu, který je uzavírán konkrétní fyzickou osobu pro potřeby své, nebo svých blízkých. V pozadí zůstává zaměstnanecké životní pojištění, kde zaměstnavatel přispívá na životní pojištění zaměstnanců. Zaměstnanecké životní pojištění je ze zákona určitým způsobem zvýhodněno. Motivy zaměstnavatelů pro poskytování takového benefitu se mohou lišit a mnohdy neodpovídají motivům, pro které je uzavíráno životní pojištění osob. Rád bych formou dotazníků zjistil hlavní motivy využití tohoto produktu a to, zda je tento produkt zaměstnanci skutečně požadován. Po vyhodnocení dotazníku, budou provedeny kalkulace s nastíněním různých situací, při kterých bude využit tento zaměstnanecký benefit a jak se tyto matematické výpočty liší od kalkulací, pokud benefit není využíván. Kalkulace budou uvádět výši nákladů zaměstnavatele nad rámec mzdy zaměstnanců ve formě odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Dále tyto výpočty budou uvádět a analyzovat rozdíl mezi hrubou mzdou zaměstnance při využití benefitu ve formě příspěvku na životní pojištění a mezi čistou mzdou zaměstnance.

Bakalářská práce bude rozpracována do několika částí. První část práce se bude zaměřovat na získání podkladů a nezbytných pojmů nutných pro další orientaci v bakalářské práci. Cílem této části je získat obecné předpoklady a poznatky, které budou důležité pro další postup prací. Součástí bude poznání historie pojištění, uvedení nezbytných pojistných pojmů, představení nejčastějších forem životního pojištění a prezentace pojišťovny, u které budou provedeny následující kalkulace.

Analytická část se bude skládat ze dvou částí. První část bude uvádět vyhodnocení provedeného šetření na základě dotazníku a druhá část se bude zabývat vypracovanými výpočty na základě údajů konkrétní pojišťovny.

V závěru práce bude provedeno zhodnocení cíle práce a výsledný pohled na uvedenou problematiku. Odborné výrazy, které budou uvedeny v této práci, budou vysvětleny na základě odborné literatury. Seznam literatury bude uvádět odbornou literaturu a jiné prameny, ze kterých bude čerpáno v průběhu vypracovávání bakalářské práce. Odborná

literatura bude dále doplněná i o výklady příslušných zákonů a vyhlášek upravující danou problematiku. Všechny údaje o pojišťovnách budou čerpány výhradě z oficiálních zdrojů pojišťoven.

Cíle práce

Cílem mé bakalářské práce je zaměřit se na zaměstnanecké životní pojištění poskytované pojišťovnami na českém trhu zjistit motivy využití tohoto zaměstnaneckého benefitu. Zvláštní pozornost bude věnována tomu, jak je tento produkt využíván firmami, jako možnost optimalizace.

2 Teoreticko-metodologická část

V současné době pojišťovny kladou velký důraz právě na životní pojištění. Důvod je prostý, jedná se o nejlukrativnější položku jejich portfolia. Z toho vyplývá i snaha přitáhnout zákazníka na svou stranu na první pohled lákavými nabídkami, které ale ve výsledku nejsou až tak atraktivní, jak je pojišťovna prezentuje. Hlavně v životním pojištění platí pravidlo, že každá pojistná smlouva by měla opravdu vycházet ze skutečných potřeb klienta, aby reflektovala životní situaci a plně kryla klienta v případě nahodilé události. Životní pojištění by mělo klienta chránit hlavně před nahodilou smrtí a proti potížím souvisejícími se sociální nedostatečností v případě dožití daného věku.

2.1 Druhy zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity, tedy poskytování různých peněžitých nebo nepeněžitých plnění nad rámec sjednané mzdy, přispívají k motivaci zaměstnanců a k jejich vyšší loajalitě vůči zaměstnavateli. Důvodem pro poskytování benefitů je rovněž rostoucí nedostatek kvalifikovaných a kvalitních zaměstnanců, a proto se firmy snaží tyto zaměstnance získat a udržet poskytnutím různých atraktivních plnění k vyplacené mzdě. Tyto plnění pro zaměstnance hrají často významnou roli při vybírání konkrétního zaměstnavatele. Správně zvolený systém zaměstnaneckých výhod spolu s optimálně zvoleným systémem odměňování zaměstnanců přispívá ke zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce při získávání a stabilizování kvalifikovaných pracovníků firmy (Macháček, 2010).

K nejčastějším zaměstnackým benefitům poskytovaných zaměstnavatelem patří:

- příspěvek na stravování (zejména formou stravenek),
- příspěvky na odborný rozvoj zaměstnanců,
- příspěvky na tuzemskou a zahraniční rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků,
- příspěvky na sportovní a kulturní vyžití zaměstnance,
- příspěvky na doplňkové penzijní spoření (III. pilíř),
- příspěvky na soukromé životní pojištění,
- příspěvky na masážní, rehabilitační a posilovací služby,
- nákup vitaminových přípravků,

- očkování proti chřipce,
- zvýhodněné půjčky zaměstnancům,
- dary k životním a jiným výročím,
- podpora při neštěstí v rodině, při živelní pohromě, při dlouhodobé nemoci, při nepříznivé finanční či sociální situaci zaměstnance,
- prodej výrobků nebo služeb firmy za cenu nižší, než je cena obvyklá (tržní),
- poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti, občerstvení na pracovišti,
- bezplatné poskytování služebního auta i pro soukromé účely (manažerské auto),
- zajišťování nebo hrazení dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání,
- poskytnutí bezplatného přechodného ubytování,
- opční akciové programy pro manažery, poskytování zaměstnaneckých akcií,
- podpora přátelských vztahů na pracovišti,
- zřizování firemních školek aj. (Macháček, 2010).

Zaměstnanecké benefity lze poskytovat ve více formách. Může se jednat o fixní způsob poskytování benefitů. V takovém případě zaměstnavatel stanoví v kolektivní smlouvě, nebo ve vnitřním předpisu základní zaměstnanecké benefity s určením pro všechny zaměstnance a je na zaměstnanci, zda tyto benefity využije nebo ne. Nevýhodou tohoto systému je, že zaměstnavatel může investovat do určitého programu zaměstnaneckých výhod, ale zaměstnanci nemusí mít o tyto formy benefitů zájem. Jiným způsobem poskytování zaměstnaneckých výhod je flexibilní způsob poskytování benefitů, který je také znám pod označením cafeteria systém. U takových zaměstnavatelů funguje poskytování zaměstnaneckých benefitů tak, že se stanoví firemní balíček poskytovaných výhod a stanoví se rovněž roční limit bodů, nebo peněžní částky pro každého zaměstnance. Každý zaměstnanec si z tohoto balíčku zvolí takové benefity, které mu budou nejvíce vyhovovat. Při výběru benefitů vychází zaměstnanec ze stavu jemu přiděleného konta, které je vedeno právě buď ve formě bodů, nebo v peněžním vyjádření. Zaměstnanec tak může v rámci stanoveného bodového limitu optimalizovat čerpání benefitů podle vlastních preferencí. Systém zaměstnaneckých výhod, ať už je poskytován formou cafeteria, nebo fixních benefitů, by měl být moderním produktem, který napomáhá udržovat rovnováhu mezi soukromým životem a prací. Při splnění těchto skutečností se u zaměstnanců nejen zvyšuje motivace a spokojenost zaměstnanců, ale také se zvyšuje jejich výkonnost, snižuje pracovní neschopnost a zlepšuje jejich přístup

k zákazníkům. Odpočatí, spokojení a správně motivovaní zaměstnanci jsou více produktivní (Macháček, 2010).

Zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem jsou právně dány a podléhají také určitému zvýhodnění například ve vztahu k daňové oblasti. U zaměstnanců jsou takováto plnění osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. Nejsou zahrnovány do vyměřovacího základu zaměstnance pro stanovení odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění ani nezvyšují tzv. superhrubou mzdu¹, ze které se vypočítá daň z příjmu zaměstnance. Pro zaměstnavatele jsou tyto plnění z daňového pohledu výhodná, jelikož se jedná o daňově uznatelný náklad. Benefity jsou poskytovány z fondů tvořených ze zisku po zdanění, nebo se může použít nerozdělený zisk z předchozích let.

2.2 Sociální a zdravotní pojištění

Podle znění zákona o pojistném na sociální zabezpečení je vyměřovacím základem zaměstnance, pro pojistné na důchodové pojištění, úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, jež ukládá účast na nemocenském pojištění nebo účast jen na důchodovém pojištění. Podle stejného zákona jsou vyměřovacím základem zaměstnavatele pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti částky odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců. (Zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, 1992)

Dle zákona o pojistném na všeobecné sociální pojištění je vyměřovacím základem zaměstnance, pro pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním. Zúčtovaným příjmem se rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru nebo

¹ Hrubá mzda zvýšená o odvod zaměstnavatele za zaměstnance

spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance (Zákon České národní rady o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, 1992).

2.3 Daňová oblast u zaměstnance

Podle znění zákona o dani z příjmů ze závislé činnosti je u zaměstnance osvobozen:

- příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu,
- částky pojistného, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na soukromé životní pojištění při dodržení ročního úhrnu 30 000 Kč za obě zmíněné části.

Soukromým životním pojištěním pro účely uplatnění daňových úlev podle zákona o daních z příjmů se rozumí pojištění pro případ dožití, pro případ smrti nebo dožití a důchodové pojištění. Pokud bude příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění nebo na soukromé životní pojištění resp. na kombinaci obou pojištění, poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu, nebo na účet u pojišťovny převyšovat v souhrnu kalendářního roku u zaměstnance částku 30 000 Kč, bude v příslušném měsíci, kdy dochází k překročení tohoto limitu připočtena nadlimitní výše příspěvku ke zdanitelné mzdě zaměstnance a výpočet měsíční zálohy na daň proběhne ze superhrubé mzdy. Příspěvek, který není osvobozen od daně z příjmů a podléhá u zaměstnance zdanění, vstupuje rovněž do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Pokud získá zaměstnanec příspěvek na penzijní připojištění nebo na soukromé životní pojištění od více zaměstnavatelů v průběhu kalendářního roku, sleduje se limit 30 000 Kč příspěvku osvobozeného od daně z příjmů ze závislé činnosti u každého zaměstnavatele samostatně. Půjde např. o případ, kdy zaměstnanec v průběhu kalendářního roku změní zaměstnání a každý ze zaměstnavatelů mu přispívá na penzijní připojištění nebo na soukromé životní pojištění. Daňové výhody na straně zaměstnance nelze uplatnit v případě, že příspěvek na doplňkové penzijní spoření nebo na soukromé životní pojištění je poskytnut zaměstnavatelem ve finanční podobě přímo zaměstnanci. V tom případě by naopak byl finanční příspěvek poskytnutý zaměstnanci v plné výši zdaňován současně s jeho mzdou ze superhrubé mzdy a byl by zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění (Macháček, 2010).

2.4 Daňová oblast u zaměstnavatele

Daňové řešení příspěvků zaměstnavatele zaměstnancům na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění je podřízeno obecnému režimu daňově uznatelných nákladů na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců podle znění zákona o dani z příjmů. Příspěvky zaměstnancům na doplňkové penzijní spoření a na soukromé životní pojištění budou u zaměstnavatele daňově uznatelné bez ohledu na jejich výši, pokud jejich poskytování zaměstnavatelem vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. Daňovým výdajem zaměstnavatele bude i příspěvek uhrazený za zaměstnance, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, pokud bude splněna podmínka zákona o dani z příjmu. S účinností od 1. 8. 2009 je zakázáno zaměstnavateli omezovat svého zaměstnance ve výběru penzijního fondu, resp. vázat poskytování příspěvku zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření na sjednání spoření zaměstnancem s určeným konkrétním penzijním fondem s tím, že pokud bude sjednáno doplňkové penzijní spoření s jiným penzijním fondem, neposkytne zaměstnavatel zaměstnanci příspěvky. Tato právní úprava však není zakotvena pro soukromé životní pojištění. U příspěvků poskytovaných zaměstnavatelem na soukromé životní pojištění může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci uzavřít pojistnou smlouvu s konkrétní pojišťovnou, může se jednat o podmínku pro poskytnutí příspěvku zaměstnavatelem (Macháček, 2010).

2.5 Historie životního pojištění

Eva Ducháčková (2009) popisuje vývoj pojišťovnictví takto:

„První úvahy o pojištění jsou velice staré (již kolem roku 2 000 před n. l.) a byly spojeny především se vzájemným krytím ztrát (označuje se jako vzájemnostní pojištění), hlavně v souvislosti s krytím výdajů na pohřby a také v souvislosti s přepravou zboží pomocí karavan (krytí ztrát mezi majiteli karavan při plánované cestě). Často je těžké odlišit v tomto období pojišťovací činnost od činnosti podpůrné a charitativní. U těchto prvních pojištění lze vymezit následující rysy:

- *pojištění bylo soustředěno v uzavřených skupinách osob,*

- *pojištění zahrnovalo druhořadou část obyvatelstva, především řemeslníky, kupce, ale ne obyvatelstvo zabývající se zemědělstvím, které svým počtem v té době převažovalo,*
- *při pojišťování nebyl důsledně oddělen pojistitel a pojistník,*
- *pojištění mělo převážně vzájemnostní charakter, i když můžeme pozorovat některé prvky komerčního pojištění (například tzv. námořní půjčka, což byla vlastně kombinace pojištění a úvěru, neboť obchodník si při přepravě zboží vzal námořní půjčku ve výši ceny zboží, pokud loď s nákladem doplula do místa určení, obchodník vrátil vypůjčený obnos s vysokými úroky – až 36 %, v případě že obchodník zboží nedopravil, půjčku nevracel).*

Během dlouhého vývoje pojištění v tomto období (až do konce 18. století) lze ve vývoji pozorovat dvě základní tendence:

- *vývoj od všeobecně formulované vzájemné pomoci k určité konkretizaci vzájemné pomoci s upřesněním okruhu pojistných událostí,*
- *vývoj od následného rozvrhu výdajů na pojistná plnění (po vzniku pojistných událostí) k praxi pravidelných pevně stanovených příspěvků pro členy spolků (postupně byly oddělovány prostředky na úhradu pojistných událostí od ostatních prostředků příslušných spolků).“ (Ducháčková, 2009 in Klička, 2013).*

Pro druhou polovinu 18. století je pro pojišťování typická institucionalizace pojišťovnictví, tzn., že vznikají pojišťovny a to především ve formě vzájemných pojišťoven (na našem území vznikla První česká vzájemná pojišťovna roku 1827). Nejčastější odvětví v této době byla pojištění požární, pojištění námořní a pojištění životní (zejména krytí rizika úmrtí). Pojišťovnictví jako významné odvětví ekonomiky se utvářelo nejdříve v přímořských státech Evropy a s určitým zpožděním ve vnitrozemských státech.

Od počátku 19. století je pro pojištění typické, že se stává předmětem podnikání, je tedy chápáno jako užitečný druh obchodní činnosti. Dochází ke vzniku akciových pojišťoven, ale vzájemné pojišťovny stále fungují. Pojišťovnictví se začíná prosazovat

v širších vrstvách obyvatelstva, než tomu bylo v předchozím období, a poměrně rychle se rozvíjí. Rozšiřují se provozované druhy pojištění, i když dominantní postavení stále zaujímají tři klasická odvětví (pojištění námořní, požární a životní). Rozšiřují se vědecké základy pojištění, zejména pojistná matematika. Rovněž se začíná uplatňovat zajištění v souvislosti s pojišťováním velkých rizik (Ducháčková, 2009 in Klička, 2013).

Od konce 19. století jsou zřejmé zásahy státu do oblasti pojišťovnictví v souvislosti s rozvojem hospodářství. Státní zásahy se projevují ve dvou směrech:

1. dochází postupně ke vzniku a uplatnění sociálního pojištění v jednotlivých zemích,
2. dochází k regulaci komerčního pojištění.

Státy obecně používají k regulaci komerčního pojištění řady nástrojů:

- uplatňují tzv. koncesní princip, tzn., že k založení nových pojišťovacích institucí je třeba schválení státního orgánu (v České republice se jedná o Českou národní banku);
- zavádějí povinnost tvorby tzv. zabezpečovacích fondů pojišťovacími institucemi;
- provádějí materiální dohled, tzn., kontrolují hospodaření pojišťoven na základě výkazů o jejich činnosti;
- sledují úrokové míry užívané při kalkulaci tarifu pojistného;
- regulují nástroje pro investování pojišťoven (upřednostňování státních cenných papírů a hypotečních zástavních listů);
- užívají kvótování² aktiv, tzn. určují rozložení aktiv pojišťoven (např. mohou stanovit povinnost uložení 20 % aktiv pojišťoven ve státních cenných papírech).

² stanovují kvóty pro jednotlivé způsoby uložení aktiv pojišťoven

Státní dozor nad pojišťovnictvím posiloval zejména po druhé světové válce (v pojetí státního dozoru v jednotlivých zemích se vyskytovaly značné odlišnosti). Byly zde tři cesty rozvoje, které se projevovaly ve vývoji pojištění v daném období:

- specializace již existujících druhů a odvětví pojištění,
- sdružování již existujících pojistných druhů,
- vznik zcela nových druhů pojištění.

Došlo ke změně poměru mezi majetkovým a životním pojištěním ve prospěch pojištění životního. V jednotlivých zemích bývalo zvýhodněné státem, zejména prostřednictvím daňového zvýhodnění, neboť životní pojištění se využívalo jako jeden z vestavěných stabilizátorů v ekonomice (Ducháčková, 2009 in Klička 2013).

Do roku 1945 působilo v Československu více než 700 pojišťoven a pojišťovacích spolků. V roce 1945 došlo ke znárodnění pojišťoven a jejich počet byl omezen na pět. V roce 1948 byla vytvořena jedna státní pojišťovna. O 20 let později se rozdělila v souvislosti s federalizací na Českou státní pojišťovnu a Slovenskou státní pojišťovnu. Pojišťovnictví v našich podmínkách prošlo specifickým vývojem v období uplatňování centrálně řízené ekonomiky. Celkové ekonomické podmínky ovlivnily fungování pojišťovnictví v období centrálně plánované ekonomiky, což se projevilo v celé řadě modifikací pojištění oproti pojištění v tržních ekonomikách. Základní charakteristické rysy pojištění v tomto období:

- existovala jedna státní pojišťovací instituce, která měla monopolní postavení, konkurence v pojišťovnictví neexistovala, státní dozor nad pojišťovnictvím nebyl potřeba, pojistné podmínky schvalovala vláda a odpovědnost za hospodářské výsledky pojišťovny nesl stát;
- po určitou dobu nebylo pojištění průmyslových rizik vůbec uplatňováno (pojištění státních podniků se považovalo za zbytečné, protože šlo o vztahy v rámci jednoho státního vlastnictví); od roku 1967 bylo opět pojištění obyvatel a podnikatelů zavedeno – vyznačovalo se nadsazenými pojistnými tarify vzhledem k možnostem odškodnění a pojistně technické přebytky v rámci pojištění podniků byly odčerpávány do státního rozpočtu;

- v zemědělství se uplatňovalo pojištění v povinné zákonné podobě;
- vysoké zdanění hospodářských výsledků státní pojišťovny;
- došlo ke zjednodušení pojistných výpočtů státní pojišťovnou, provozovala se sdružená pojištění – to se pozitivně projevovalo v tarifu pojistného, protože zjednodušená pojistná technika znamená nízké správní náklady (správní náklady se pohybovaly okolo 5 % celkového tarifu pojistného);
- volné prostředky pojistně technických rezerv pojišťovny se mohly investovat pouze v podobě vkladů u státní banky za pevně stanovenou úrokovou míru;
- státní pojišťovna poskytovala poměrně úzký sortiment služeb s velmi malou možností individuálního přístupu;
- provozovala zahraniční pojištění na vysoké úrovni v zájmu zachování konkurenceschopnosti a rovnoprávného styku s pojišťovnami na zahraničních trzích (Ducháčková, 2009 in Klička, 2013).

V roce 1991, po vydání Zákona o pojišťovnictví, byly vytvořeny podmínky pro zrušení monopolu dřívější České státní pojišťovny a tím pádem začaly vznikat nové pojišťovny. Došlo k obnovení pojistného trhu, který je charakteristický působením řady pojišťoven, které nabízí velké množství pojistných produktů a také byla obnovena existence státního regulačního orgánu.

V průběhu 90. let 20. století se situace v oblasti pojišťovnictví významně měnila v souvislosti s obecnými ekonomickými a legislativními změnami (zejména přizpůsobování se podmínkám Evropské unie), změnami ve škodovosti (absolutní počet pojistných událostí) a změnami ve významu pojištění v ekonomice.

2.6 Životní pojištění

Na pojistné produkty a reklamy o pojišťovnách lze v dnešní době narazit téměř každý den. Sdělovací prostředky, tištěná periodika aj. cílí na klienta, jak formou tištěné reklamy, tak i televizními spoty nebo tzv. promo akcemi pořádanými pojišťovnami. Cílem těchto akcí, které pořádají pojišťovny, je seznámení klientů s různými možnostmi pojištění a prodej pojistných produktů. Z tohoto pohledu se ale jedná pouze o jednu z činností

pojišťoven. Pojišťovnictví patří mezi finanční služby a jako jedna z klíčových oblastí ekonomiky má především následující úkoly:

- zajistit pojistnou ochranu občana či jiného individuálního subjektu;
- přispět k bezporuchovému chodu ekonomiky státu ve smyslu předcházení nenadálým výdajům, které mohou nastat v případě škody;
- konkurovat či kooperovat s bankovním sektorem na finančním trhu.

V důsledku toho má pojištění dvě stránky:

- etickou stránku, která se projevuje v solidaritě ostatních pojištěných s postiženým;
- výdělečnou stránku, neboť se jedná o prosperující odvětví pro podnikání obzvláště v oblasti životního pojištění, která významně překonává oblast neživotního pojištění. (Klička, 2013)

Pojištění má ve světě místo jako nástroj finanční eliminace negativních důsledků nahodilosti. Cipra (2006) ve svém díle uvádí, že:

- *„pojištění se zabývá pouze jevy náhodného charakteru, jejichž potenciálním důsledkem je vznik nějaké škody, takové jevy se v této souvislosti označují jako pojistná rizika a pokud opravdu dojde k jejich realizaci, mluví se většinou o pojistné události, při níž pojišťovna podle sjednané pojistné smlouvy vyplácí pojistné plnění;*
- *jedná se vždy o finanční náhrady: jiné krytí než finanční nelze od pojišťovny očekávat.“ (Cipra, 2006 in Klička, 2013).*

Ducháčková (2009) uvádí, že potřeby jsou:

- peněžně ocenitelné, a to jak potřeby konkrétní, které lze přímo peněžně vyčíslit, tak potřeby abstraktní, které nelze bezprostředně peněžně vyčíslit (k ohodnocení dochází dopředu sjednanou velikostí krytí);
- pro jednotlivý subjekt je problematický odhad toho, zda dojde k nahodilé události (zda bude vystaven realizaci příslušného rizika) a jak velké příslušné potřeby vzniknou (jak velká škoda bude nahodilou událostí způsobena), ale vcelku (pro větší počet účastníků) lze odhadnout výskyt

a rozsah nahodilých událostí pomocí statistických propočtů (Ducháčková, 2009 in Klička, 2013).

Vznik škody často znamená, že se o škodu může jednat pouze v přeneseném významu, např. dožití se dalšího roku života v rámci důchodového pojištění má „škodní charakter sociální nedostatečnosti“ (Ducháčková, 2009).

Základní klasifikace pojištění může být provedena například jako soukromé (komerční) pojištění, neživotní pojištění, životní pojištění, sociální a zdravotní pojištění.

Soukromé (komerční) pojištění:

- pojištění osob³;
- pojištění majetku;
- pojištění odpovědnosti za škody;
- úrazové pojištění;
- soukromé zdravotní a nemocenské pojištění.

Neživotní pojištění – někdy se pojištění majetku, pojištění odpovědnosti, úrazové pojištění a soukromé zdravotní a nemocenské pojištění označují souhrnně jako neživotní pojištění. Skutečnost, že se úrazové a soukromé zdravotní a nemocenské pojištění zařazují mezi neživotní pojištění, přestože se týkají osob, je dána jejich administrativní podobností s neživotním pojištěním a legislativním vymezením.

Životní pojištění – je termín, který je vyhrazen pro pojištění osob, který zahrnuje krytí rizik ohrožujících životy lidí. V rámci těchto pojištění se uplatňují výplaty pojistných plnění v případě pojistných událostí, které se dotýkají života pojištěných osob nebo jiných osob. Výše pojistných plnění je dána velikostí pojistné částky, kterou pojistník sjednal, a tato výše pojistné částky má podle jeho představ a možností příslušné riziko pokrytí.

V životním pojištění jsou kryta dvě základní rizika – riziko úmrtí a riziko dožití. V současné době životní pojištění různými způsoby kombinuje tato dvě rizika, přičemž

³ Pojištění osob se případně dále dělí např. na nedůchodové životní pojištění s výplatou pojistné částky v případě pojistné události formou jednorázového plnění a důchodové životní pojištění s výplatou důchodu (důchod ve smyslu plnění ze sjednaného pojištění).

bývají do krytí v rámci produktů životního pojištění často zahrnuta ještě další rizika neživotního charakteru (invalidita, úraz, vážné nemoci apod.).

V minulosti byl hlavní význam v životním pojištění přikládán krytí rizik úmrtí v návaznosti na krytí potřeb finančně závislých osob při úmrtí pojištěného, který byl živitelem rodiny. Krytí rizika úmrtí je stále nezbytnou součástí životního pojištění, ovšem větší význam se dnes přisuzuje zařazování rizika dožití do krytí v životním pojištění. V dnešní době se velmi často projevuje snaha uplatňovat životní pojištění jako jeden z nástrojů kryjících potřeby lidí ve stáří (zvyšuje se význam životního pojištění jako spořicího nástroje). Tím, že životní pojištění zahrnuje krytí rizika úmrtí a dožití prostřednictvím sjednání určité velikosti pojistné částky zvolené pojistníkem, vlastně plní, vedle vlastního krytí rizik, úspornou funkci. Životní pojištění může být chápáno jako spořicí a investiční instrument, neboť jsou vytvářeny úspory v rámci životního pojištění specifickým způsobem. Životní pojištění může mít podporu ze strany státu. Obvyklé je uplatňování daňového zvýhodnění pro pojistníka v případě sjednání životního pojištění.

Sociální pojištění zabezpečuje úhradu dávek pro případ nemožnosti výkonu práce a zmírnění sociální nerovnosti formou finanční podpory. Pracovní neschopnost může být dočasná, např. nemocenské pojištění, příspěvek v nezaměstnanosti, nebo trvalá v důsledku věku či invalidity. V takovém případě se jedná o sociální důchodové pojištění garantované státem či penzijní připojištění organizované obvykle prostřednictvím penzijních fondů.

Zdravotní pojištění garantované státem, které patří k povinným odvodům, jak zaměstnanců, tak i OSVČ aj. (např. v České republice se používá označení veřejné zdravotní pojištění).

Z právního hlediska lze pojištění rozdělit na dva druhy:

- 1) **dobrovolné pojištění**: sjednává se na základě dobrovolného rozhodnutí klientů (formou pojistné smlouvy) u komerčních pojišťoven;
- 2) **povinné pojištění**:
 - **povinné smluvní pojištění**: sjednání je podmíněno k provozování některých činností – označuje se jako odpovědnostní pojištění, např. pojištění odpovědnosti za škody z výkonu povolání daňového poradce, pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou provozem motorového

vozidla apod.;

- **zákonné pojištění:** není povinné, ale povinnost sjednání vyplývá ze zákona (Cipra, 2005 in Klička, 2013).

Soukromé životní pojištění znamená v podstatě totéž jako pojištění osob. Jedná se přitom obvykle o dlouhodobější pojistné smlouvy, které obecně mají zajistit finanční podporu v případě ztráty příjmu (i když dnes se stále výrazněji uplatňují investiční či jiné motivace). Významnou odlišností mezi životním a neživotním pojištěním je délka pojistných dob, na které se smlouvy sjednávají. Dalším důležitým rysem je, že do této oblasti spadají převážně obnosová pojištění (v pojistné smlouvě je předem určená dohodnutá finanční částka) bez zjišťování konkrétního rozsahu pojistného zájmu (Cipra, 2005 in Klička, 2013).

Cipra (2006) uvádí, že lze sjednat v rámci pojištění osob:

- *„pojištění pro případ smrti (v Evropě se také často používá termín rizikové životní pojištění, zatímco pro zbytek lze většinou uplatnit termín kapitálové (rezervotvorné) životní pojištění: pojistnou událostí je smrt pojištěného;*
- *pojištění pro případ dožití: pojistnou událostí je dožití sjednaného věku pojištěného, tímto se pojištěný brání situaci sociální nedostatečnosti;*
- *smíšené pojištění: pojistnou událostí je smrt pojištěného, nebo dožití sjednaného věku pojištěným podle toho, co nastane dříve;*
- *důchodové pojištění: jedná se v podstatě o speciální pojištění pro případ dožití s pravidelně se opakujícím pojistným plněním ve formě výplaty důchodu.“*

V České republice převažuje smíšené pojištění, které bývá zahrnuto v investičním životním pojištění, v rizikovém životním pojištění a i v kapitálovém životním pojištění. Nejméně využívaným druhem v České republice je důchodové pojištění, od kterého postupně odcházejí i pojišťovny a nabízejí převážně investiční životní pojištění, které je spojeno s vyšší investiční variabilitou. Důchodové životní pojištění bývá často zaměňováno s penzijním připojištěním, které nespadá do životního pojištění, ale do sociálního pojištění (Cipra, 2006 in Klička, 2013).

Příloha č. 1 zákona č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví člení životní pojištění na následující odvětví:

1. pojištění pouze pro případ smrti, pojištění pouze pro případ dožití, pojištění pro

případ dožití se stanoveného věku nebo dřívější smrti, pojištění spojených životů, životní pojištění s vrácením pojistného.

2. Svatební pojištění nebo pojištění prostředků na výživu dětí.
3. Důchodové pojištění.
4. Pojištění podle bodu 1 až 3 spojené s investičním fondem (tzv. investiční životní pojištění).
5. Kapitálové činnosti
 - a. Umořování kapitálu založené na pojistně-matematickém výpočtu, jimiž jsou proti jednorázovým nebo periodickým platbám dohodnutým předem přijaty závazky se stanovenou dobou trvání a ve stanovené výši;
 - b. Správa skupinových penzijních fondů;
 - c. Činnosti doprovázené pojištěním zabezpečujícím zachování kapitálu nebo platbu minimálního úroku;
 - d. Pojištění týkající se délky lidského života, které je upraveno právními předpisy z oblasti sociálního pojištění, pokud zákon umožňuje jeho provádění pojišťovnou na její vlastní riziko.
6. Pojištění pro případ úrazů nebo nemocí, je-li doplňkem podle odvětví 1 až 5.

Podle způsobu použití přijatého pojistného (k zabezpečení pojistného plnění pojistitele) lze pojištění u životního pojištění rozdělit na dvě složky:

- **rizikové pojistné**, které tvoří tu část netto pojistného, kde se hodnota pravděpodobnosti pojistné události po dobu trvání pojištění v čase výrazně nemění, kolísání kolem průměru není v čase příliš významné a tato část pojistného se spotřebovává v průběhu pojistného období a není z něho tvořena dlouhodobá rezerva;
- **pojistné rezervotvorné**, které tvoří tu část netto pojistného, kde hodnota pravděpodobnosti pojistné události v čase roste a kdy se podstatná část pojistného ukládá do rezervy na závazky budoucích let.

Jiné členění životního pojištění vychází z toho, zda pojistný produkt obsahuje či neobsahuje spořicí (investiční) složku vytvářenou z pojistného a označovanou termínem rezerva pojistného:

- rezervotvorné životní pojištění (komerčně označované jako kapitálové životní

pojištění, či v USA jako pojištění s kapitálovou hodnotou);

- nerezervotvorné životní pojištění (typický příklad nerezervotvorného životního pojištění je rizikové životní pojištění kryjící pouze specifická rizika) (Ducháčková, 2009 in Klička, 2013).

Vlastnosti jednotlivých druhů pojištění osob jsou rozděleny v následující tabulce 1.

Tabulka 1: Vlastnosti pojištění osob

Vlastnosti	Druh pojištění osob				
	Rizikové životní	Kapitálové životní	Univerzální životní	Investiční životní	Důchodové
Krytí rizika (smrti)	X	X	X	X	
Tvorba kapitálové hodnoty		X	X	X	X
Aktivní ovlivňování výnosu				X	
Garantované zhodnocení		X	X pro vybrané nástroje	X pro vybrané nástroje	X
Flexibilita	X	X	X	X	
Daňová uznatelnost		X	X	X	X

Zdroj: ČAP, Jiří Klička

2.6.1 Kapitálové životní pojištění

Základem kapitálového životního pojištění je ukládání finančních prostředků do rezervotvorné složky. Velikost zhodnocení v rezervotvorné části se udává předem a nemění se. Velikost zhodnocení se případně zvyšuje o připsané podíly na zisku, které rozdělí příslušná pojišťovna. Spoření se doplňuje rizikovou částí, kde lze sjednat celou řadu připojištění. Mezi nejčastěji využívané připojištění patří připojištění pro případ trvalých následků úrazem, pro případ invalidity, připojištění pro případ vážného

onemocnění, nebo pro pobyt v nemocnici. Ukládání prostředků do kapitálového životního pojištění slouží především pro konzervativnější klienty a je spojeno s minimální možností změn na pojistné smlouvě. U kapitálového životního pojištění dochází ke sjednání pevné částky pro výplatu v případě pojistné události smrti, stejně tak jako pevnou částku v případě pojistné události dožití. Spoření touto formou bývá poplatkově méně náročné než investování formou podílových fondů v investičním životním pojištění. Při splnění příslušných podmínek, dle zákona o dani z příjmu fyzických osob, lze snížit základ daně o částku ročního pojistného (Klička, 2013).

2.6.2 Rizikové životní pojištění

Typickým znakem rizikového životního pojištění je absence rezervotvorné částky. Hlavním rysem rizikového životního pojištění je ten, že bývá určen pro případ smrti. V případě zrušení pojistné smlouvy nenáleží klientovi žádné plnění, jelikož produkt neobsahuje spořicí složku. Tento druh pojištění osob využívají zejména klienti, kteří zvolili jinou formu spoření, klienti kteří se chtějí jen dočasně chránit proti rizikům a klienti kteří vinkulují⁴ pojistné plnění jinému subjektu (např. hypotéky, nebo půjčky).

Stejně jako ostatní druhy pojištění osob lze také k rizikovému životnímu pojištění sjednat velký počet připojištění. Základní pojistné na krytí rizik je obvykle vyšší než u jiných druhů pojištění osob, avšak zde pojistné není odstupňováno podle rizikovosti skupin jednotlivých zaměstnání. Jedná se především o výhodu pro klienty s rizikovějším zaměstnáním, která jsou fyzicky náročnější a spoření realizují v jiných instrumentech (Klička, 2013).

2.6.3 Investiční životní pojištění

Investiční životní pojištění lze klasifikovat jako spojení rizikového životního pojištění a investování prostřednictvím otevřeného podílového fondu. Pak ovšem výsledná hodnota naspořených prostředků není předem známá, resp. závisí na výnosech a ztrátách realizovaných na kapitálovém, peněžním, devizovém či jiném trhu. Investiční životní pojištění tedy klientům nabízí vyšší výnosový potenciál při zhodnocování rezerv, ovšem za cenu vyššího rizika (riziko zhodnocení či znehodnocení rezerv je přesunuto zcela na klienta). Pojišťovna tvoří při ukládání prostředků investičního pojištění speciální

⁴ omezení dispozičního práva

fondy, které ukládají prostředky do určité kombinace finančních investic. Mezi základní fondy patří:

- akciový fond – obvykle akcie zavedených podniků;
- fond obligací – státní, municipální, bankovní a podnikové dluhopisy;
- komoditní fond – složený z jednotlivých komoditních a surovinových futures kontraktů;
- peněžní fond – krátkodobé cenné papíry typu pokladničních poukázek,
- fond státních cenných papírů;
- fond cizích měn;
- různé smíšené fondy – kombinují jednotlivé finanční instrumenty (Klička, 2013).

Investiční fondy jsou rozděleny na podílové jednotky. Každá podílová jednotka představuje nárok na předepsaný podíl příslušného investičního fondu. Klient má v pojišťovně otevřen korunový účet, na který plyne jeho pojistné a ze kterého je strháváno případné rizikové pojistné a správní náklady pojišťovny. Vedle tohoto účtu náleží klientovi ještě podílový účet, na kterém jsou prostředky ve formě podílových jednotek. Za prostředky na korunovém účtu jsou pořizovány podílové jednotky ve fondech, které si zvolil pojištěný. Rozdělení nakupovaných jednotek mezi jednotlivé investiční fondy určuje alokační poměr. Klient může tento poměr měnit, a tak upravovat i potenciální výnos a riziko spojené s jeho pojistkou (Klička, 2013).

Zaplacené brutto pojistné se tedy rozpadá na tři části: určitá část se spotřebuje na úhradu správních (administrativních) nákladů, po tomto odpočtu zůstává netto pojistné, z něj se hradí rizikové pojistné (pojistné kryjící riziko smrti, popř. některá neživotní rizika jako úrazy či invalidita) a zbytek tvoří rezervu pojistného. Z prostředků na účtu rezerv pojištěný popř. pojistník následně nakupuje tzv. podílové jednotky. Výnosy z podílů se nevyplácejí, zvyšuje se o ně hodnota podílu (Klička, 2013).

Pojišťovna se přenesením investičního rizika na pojištěného sice zbavuje závazku vyplácet minimální garantovaný výnos, ovšem zároveň přichází i o možnost vytvářet zisk v případě, že by dosáhla vyššího zhodnocení rezerv, než jaký výnos připisuje klientům. Pak je pojišťovna nucena vytvářet zisk z jiných zdrojů a těmi jsou především poplatky za správu pojištění a za správu fondů, transakční poplatky, nebo příznivější vývoj úmrtnosti než kalkulovaná úmrtnost. V základní variantě investičního pojištění vyplácí pojišťovna

při úmrtí pojištěného pojistnou částku sjednanou pro případ úmrtí, při dožití, popř. při předčasném ukončení smlouvy, vyplatí úspory (Klička, 2013).

V rámci investičního životního pojištění má pojistník možnost volby portfolia, resp. podílového fondu, případně podílových fondů a nese také investiční riziko. Vzhledem k tomu, že přístup pojišťovny k investování rezervy u investičního životního pojištění je jiný, než u klasické podoby životního pojištění, bývá investiční životní pojištění spravováno odděleně od ostatních druhů životního pojištění (Klička, 2013).

Investiční životní pojištění se oproti kapitálovému životnímu pojištění jeví jako „živý“ nástroj investování. Nelze tedy plně spoléhat na kalkulované výnosy, které vychází z historického vývoje. Při investování na delší časové období se výkyvy trhu vyrovnají. Pokud má smlouva investičního životního pojištění sloužit ke krátkodobému investování, je třeba vývoj pečlivě sledovat. Pojistku lze sjednat na období již od 5 let, což hlavně při alokaci prostředků do akciových fondů a komodit lze považovat za rizikové, jelikož doporučená doba investování u těchto instrumentů se pohybuje mezi 10 a 15 lety. Lze tedy doporučit využití možnosti změny alokace prostředků do fondů, kterou je možno provádět dle příslušné pojistné smlouvy buď zcela zdarma, případně za příslušný poplatek. Tento servis poskytují někteří zprostředkovatelé renomovaných pojišťoven automaticky, ale častější jsou případy, kdy se tímto po podepsání smlouvy již nezaobírají, jelikož se jedná o práci na víc, která není pro zprostředkovatele tak finančně zajímavě ohodnocená (Klička, 2013).

Z toho důvodu, že klient nese celé investiční riziko (pokud pomineme garantovaný fond), je třeba klást velkou pozornost na volbu investiční strategie. Při volbě investiční strategie lze vybrat individuálně příslušné fondy a alokaci prostředků do nich, nebo lze využít investičních dotazníků nabízené pojišťovnami. Po vyplnění těchto investičních dotazníků dojde k zařazení klienta do jedné ze tří přednastavených variant. Tyto varianty jsou uspořádány dle rizika od nejnižšího až po vysoké. Rozdělené jsou od konzervativní, přes vyváženou, až po dynamickou strategii. Jednotlivým strategiím odpovídá příslušné investiční riziko (Klička, 2013).

V následující tabulce 2 jsou vyobrazeny investiční strategie.

Tabulka 2: Investiční strategie

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

Zdroj: ČAP, Jiří Klička

2.7 Pojistné pojmy

V zákoně o pojistné smlouvě⁵ a všeobecných pojistných podmínkách jsou vymezeny následující pojmy:

- § 3 odst. f) **pojistitel**: právnická osoba (většinou pojišťovna), která je podle zákona oprávněna provozovat pojišťovací činnost;
- § 3 odst. g) **pojistník**: fyzická nebo právnická osoba, která s pojistitelem uzavřela pojistnou smlouvu (mimo jiné má povinnost platit pojistné);
- § 3 odst. h) **pojištěný**: fyzická osoba, na jejíž život a zdraví se pojištění vztahuje (pojištěný je na rozdíl od pojistníka nositelem pojistného zájmu);
- § 3 odst. i) **oprávněná osoba**: fyzická nebo právnická osoba, které v důsledku pojistné události vznikne právo na pojistné plnění; pojistník, pojištěný a oprávněná osoba mohou být případně tatáž osoba;
- § 3 odst. j) **obmyšlený**: fyzická nebo právnická osoba určená pojistníkem

⁵ Zákon č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě a o změně souvisejících zákonů.

v pojistné smlouvě, které vznikne právo na pojistné plnění v případě smrti pojištěného (pokud obmyšlený v pojistné smlouvě nebyl určen, platí ustanovení § 51 odst. 2 a 3 zákona o pojistné smlouvě);

- § 3 odst. x) **odkupné**: část nespotřebovaného pojistného ukládaná pojistitelem jako technická rezerva vypočtená pojistně-matematickými metodami k datu zániku pojištění;
- **podíl na přebytku**: podíl, který vzniká jako rozdíl mezi skutečně dosaženým zhodnocením vložených prostředků a zaručeným zhodnocením příslušným dané pojistné smlouvě;
- **pojistka**: potvrzení o uzavření pojistné smlouvy vydané pojistitelem;
- **poplatek z pojištění**: poplatek, který pojistník hradí pojistiteli jeho náklady spojené se správou pojištění, a to v případech dohodnutých v pojistné smlouvě; výši poplatku určuje pojistitel a pojistné tuto částku již obsahuje;
- **podílová jednotka**: podíl na investičním fondu představující nárok na část hodnoty investičního fondu (Klička, 2013).

Pojistná událost je nahodilá skutečnost blíže určená v pojistné smlouvě, se kterou vzniká pojistiteli povinnost poskytnout pojistné plnění. Pojistné plnění může mít tyto varianty:

- jednorázově vyplacená pojistná částka;
- důchod (v důchodovém pojištění nebo případně v některých pojistných produktech při rozložení jednorázové pojistné částky do anuity umožněné opcí klienta; přitom se především rozlišuje životní důchod, kdy každá další výplata důchodu je podmíněna tím, že pojištěný je naživu, a jistý důchod, který se vyplácí po stanovenou dobu bez této podmínky);
- zproštění od placení pojistného (Cipra, 2006 in Klička, 2013).

Zproštění od placení je někdy automaticky součástí pojistné smlouvy, ale častěji se jedná o samostatné připojištění. Pojišťovna na sebe přebírá povinnost placení pojistného za osobu, které se stala pojistná událost. Zproštění od placení pojistného může navazovat na invaliditu, ztrátu zaměstnání či vážné tělesné poškození.

Pojistné lze klasifikovat tímto způsobem:

- **jednorázové pojistné**: stanovené na celou dobu, na kterou bylo pojištění

sjednáno, tj. zaplatí se najednou při uzavření smlouvy;

- **běžné pojistné:** stanovené dopředu za pojistné období, tj. platí se opakovaně ve splátkách (obvykle na počátku jednotlivých pojistných období splátkami stejné výše; navíc pojišťovna většinou zohledňuje určitým zvýhodněním placení pojistného dopředu za delší pojistná období); moderní pojišťovnictví však u řady pojistných produktů připouští flexibilní běžné pojistné (s pohyblivou frekvencí a výší splátek včetně „prázdnin“ v placení běžného pojistného a mimořádného pojistného);
- **nettopojistné:** vypočtené tak, aby v průměru pokrylo pojišťovně vyplacená pojistná plnění (optimální by byl průměr v rámci příslušného pojistného kmene pojišťovny, ale často se vzhledem k používaným výpočetním podkladům jedná o aproximace vycházející z průměrů pro globální populaci);
- **bruttopojistné:** jedná se o nettopojistné rozšířené o složky na pokrytí správních nákladů pojistitele a případných nepříznivých škodných výchylek formou bezpečnostní přírážky;
- **valorizované pojistné:** jedná se o pojistné navyšované se souhlasem pojistníka vzhledem k vývoji inflace; cílem je snaha udržet reálnou hodnotu dnešních peněz i v budoucnu, to bývá dle druhu pojištění nazýváno také indexace a dynamika (Cipra, 2006 in Klička, 2013).

Mezi pojmy vyskytujícími se v oblasti pojišťovnictví lze také řadit technickou úrokovou míru. **Technická úroková míra** se používá k oceňování systémů finančních toků v životním pojištění. Představuje takové zhodnocení pojistného, na které má klient smluvní nárok, i když skutečné zhodnocení může být vyšší. Její výše se volí konzervativně podle situace na finančním trhu. Technická úroková míra se využívá u kapitálového životního pojištění a u investičního životního pojištění v případě, že si pojistník zvolí příslušnou investiční strategii, která alokuje 100 % pojistného rezervotvorné části do garantovaného fondu (Cipra, 2006 in Klička, 2013).

Podíl na zisku životní pojišťovny je rozdělování prostředků pojišťovny svým klientům, kterého pojišťovna dosahuje díky rozdílu mezi kalkulovaným stavem a skutečným stavem příslušných parametrů. Tyto parametry mohou být následující:

- především investiční zhodnocení rezerv pojistného (jejich skutečné zhodnocení na finančních trzích bývá vyšší než kalkulovaná technická úroková míra);

- úmrtnost (počet zemřelých z určité skupiny obyvatelstva, je-li skutečná úmrtnost nižší, než kalkulovaná, může životní pojišťovna ušetřené plnění rozdělit mezi své klienty);
- stornovost (počet ukončených pojistných smluv z celkového počtu);
- správní náklady pojišťovny (Cipra, 2006 in Klička, 2013).

Ze zákona nevyplývá povinnost vyplácení podílu na zisku, ale v praxi je běžné, že se garantuje minimální vyplácené procento, případně výše bonusu v závislosti na pojistném. Tento bonus je uplatňován především z konkurenčních důvodů.

2.8 Podmínky k zavedení životního pojištění pro zaměstnance

Důležitou skutečností pro možnost uplatňování zaměstnaneckých benefitů je existence vnitřního předpisu zaměstnavatele. Tento předpis může zaměstnavatel vydat podle § 305 zákoníku práce a stanovit v něm mzdová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec. Vnitřní předpis musí být vydán písemně a nesmí být v rozporu s právními předpisy, ani nesmí být vydán se zpětnou účinností. Vnitřní předpis je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance. Předmětem vnitřního předpisu zaměstnavatele ve mzdové oblasti mohou být nadlepení takových mzdových nároků, jejichž výše je v zákoníku práce stanovena v minimální výši. Půjde např. o zvýšení příplatků zaměstnance za práci ve svátek, za práci v noci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci přesčas, za práci v sobotu a neděli, odměna za pracovní pohotovost. Vnitřní předpis může upravovat i další pracovněprávní nároky umožněné jednotlivými ustanoveními zákoníku práce jako např. prodloužení dovolené na zotavenou o další týdny, zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy, zvýšení výše odstupného při skončení pracovního poměru, poskytování odchodného, zvýšení rozsahu pracovního volna, poskytování náhrady mzdy při překážkách v práci v případech, kdy je podle zákoníku práce zaměstnavatel není povinen poskytnout, financování stravování zaměstnanců, zvýšení práv a úlev zaměstnance při zvyšování a prohlubování kvalifikace, volno pro zařizování soukromých potřeb zaměstnance, zavedení pružného rozvržení pracovní doby, zavedení konta pracovní doby, zkrácené úvazky pro rodiče s dětmi, příplatek k výši nemocenských dávek do výše běžné mzdy zaměstnance, poskytnutí náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance nad rámec § 192 odst. 1 a odst. 2 zákoníku práce aj. (Macháček, 2010).

2.9 Metodický postup

Pro vyhodnocení dotazníkového šetření v analytické části bylo provedeno dotazníkové šetření s pomocí webových formulářů Google Forms. Výsledky tohoto šetření byly převedeny do programu Microsoft Excel 2013. Následně byla analyzována jednotlivá data a převedena do grafické formy v podobě grafů. Při analyzování dat byly použity matematické úkony sčítání, odčítání, procentuální poměr aj. Pro potřeby zjištění průměrné mzdy, vůči které budou prováděny kalkulace jsem použil údaje serveru peníze.cz, který se zabývá analyzováním těchto dat ve všech sektorech. Příslušná pojišťovna byla vybrána na základě předchozí bakalářské práce na téma „Investiční životní pojištění jako forma spoření do budoucnosti“, kterou jsem sám vypracovával.

Na základě údajů z dotazníkového šetření bude ověřena hypotéze, která předpokládá, že povědomí velkých i malých obchodních korporací o daňových podmínkách v souvislosti s příspěvkem na životní pojištění a doplňkové penzijní spoření je stejné. Alternativní hypotézou k uvedené H_0 je, že „Existuje rozdíl v povědomí malých a velkých firem o daňových podmínkách v souvislosti s příspěvkem na životní pojištění a doplňkové penzijní spoření“. Na hladině významnosti $\alpha=0,05$ bude provedeno testování hypotézy pomocí Chí kvadrátu. Test dobré shody (taky Pearsonův chí-kvadrát test) je metoda matematické statistiky, která umožňuje ověřit, zda má náhodná veličina určité předem dané rozdělení pravděpodobnosti. Takové rozdělení může být dáno včetně parametrů, nebo s neznámými parametry. Test se mimo jiné často používá pro ověřování hypotéz v kontingenční tabulce. Tento test bude proveden pomocí počítačového programu Microsoft Excel. Pro potřeby tohoto testu se předpokládá, že malé obchodní korporace spadají do skupiny dotazníkového šetření 0 – 99 zaměstnanců a velké obchodní korporace mají více než 100 zaměstnanců.

3 Analytická část

V následující části bude věnována pozornost vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření, které bylo provedeno za účelem získání informací napříč závody různých právních forem podnikání a různých zaměření podnikatelské činnosti. Kromě analýzy dotazníkového šetření budou provedeny i matematické kalkulace v souvislosti s odvody z hrubé mzdy zaměstnanců při využití benefitu ve formě zaměstnaneckého životního pojištění a bez využití tohoto benefitu. Závěrem bude uveden proces zavádění takového benefitu do konkrétního závodu.

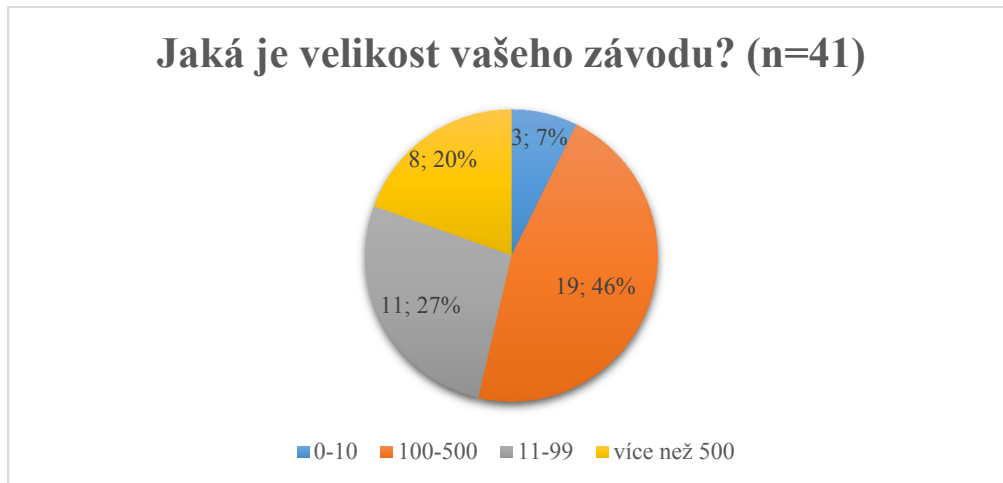
Sběr dat byl prováděn elektronickou podobou, případně fyzickým vyplnění dotazníku, který měl shodnou formu s webovým formulářem. Dotazník, který byl použit pro sběr dat prostřednictvím internetu měl formu, kterou nabízí rozhraní dotazníků Google Forms (příloha č. 1). Skladba dotazníku byla taková, aby bylo možno zjistit jaké konkrétní zaměstnanecké benefity jednotliví zaměstnavatelé využívají, výši částky poskytované těmito zaměstnavateli na dva vybrané typy benefitů a v poslední části bylo dotazováno na daňovou oblast v souvislosti s uznatelností takových nákladů ze strany zaměstnavatelů.

3.1 Vyhodnocení dotazníku

Z celkového počtu cca 200 oslovených firem bylo dosaženo návratnosti dotazníku ve výši přibližně 20 %, což odpovídá 42 vyplněným dotazníkům. Níže jsou do grafů rozpracovány konkrétní odpovědi, ze kterých byly zjištěny skutečnosti, které byly dále použity pro matematické kalkulace v souvislosti s hrubou mzdou zaměstnanců a odvody, kterým vyplacená mzda podléhá. Adresáty dotazníku byly osoby na vedoucích funkcích, obeznámeny s danou zkoumanou oblastí, v případě větších závodů, nebo přímo jednatelé společností u menších závodů.

Na následujícím grafu 1 je názorně vidět, jaké bylo procentuální rozložení velikosti společnosti od 41 respondentů.

Graf 1: Velikost závodu

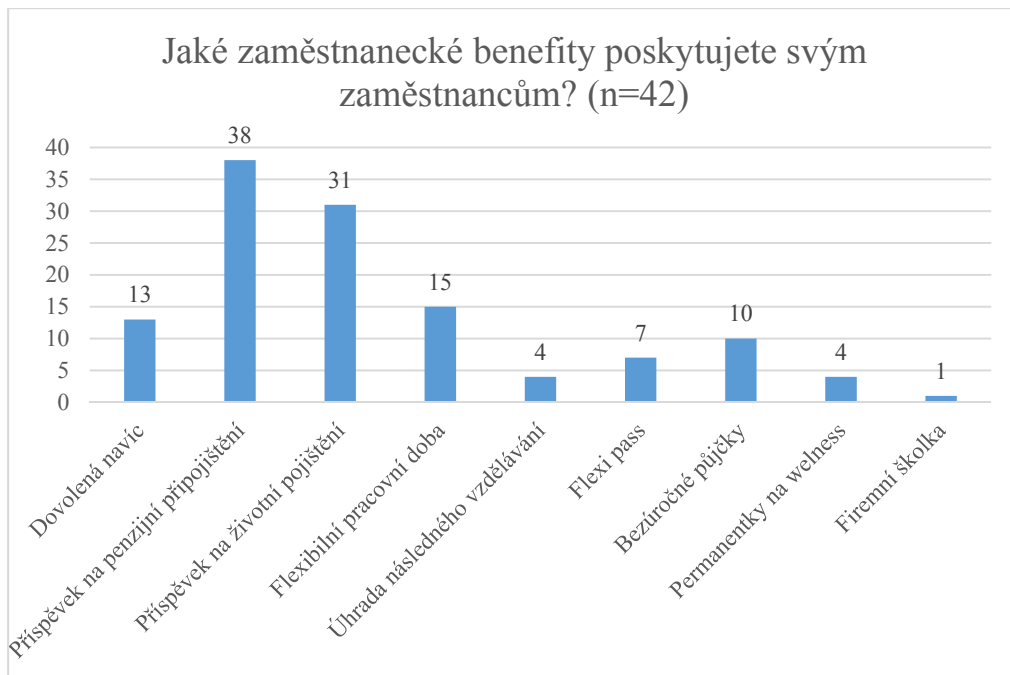


Zdroj: Vlastní zpracování

Největší počet respondentů, kteří odpovídali na příslušný dotazník bylo ze segmentu firem ve velikosti 100 – 500 zaměstnanců. Tento segment tvořil téměř polovinu všech navracených odpovědí. V 8 případech byla obdržena i odpověď od závodů s celkovým počtem nad 500 zaměstnanců.

V níže uvedeném grafu 2 je vidět, jaké zaměstnanecké benefity společnosti, které odpověděly na dotazník, poskytují svým zaměstnancům.

Graf 2: Poskytované benefity



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 2 je zpracováním dotazníkové otázky, která měla za cíl zjistit tři nejpoužívanější zaměstnanecké benefity v konkrétní firmě. Z předchozího grafu je zřejmá převaha peněžních benefitů. Konkrétně se jedná o příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění (38) a příspěvek na životní pojištění zaměstnance (31). Dalším v pořadí zaměstnaneckých benefitů jsou dva nepeněžní benefity, kterými jsou dovolená nad rámec zákonem stanovené výše (13) a také flexibilní pracovní doba (15). Z nabízených možností je nejméně využívána tzv. firemní školka. Pro zkoumání těchto příčin by bylo potřeba hlubší analýzy, ale osobně za jeden z hlavních důvodů považuji to, že se jedná o možnost, kterou nabízí hlavně větší firmy, protože tento benefit je finančně náročný. V souvislosti se současnými legislativními opatřeními může dojít k tomu, že se v letech budoucích tento trend obrátí a počet firem, které poskytují firemní školku bude růst.

Na následujícím grafu 3 je znázorněno, jak bylo odpovídáno v souvislosti možností výběru konkrétních zaměstnaneckých výhod.

Graf 3: Možnost výběru benefitů



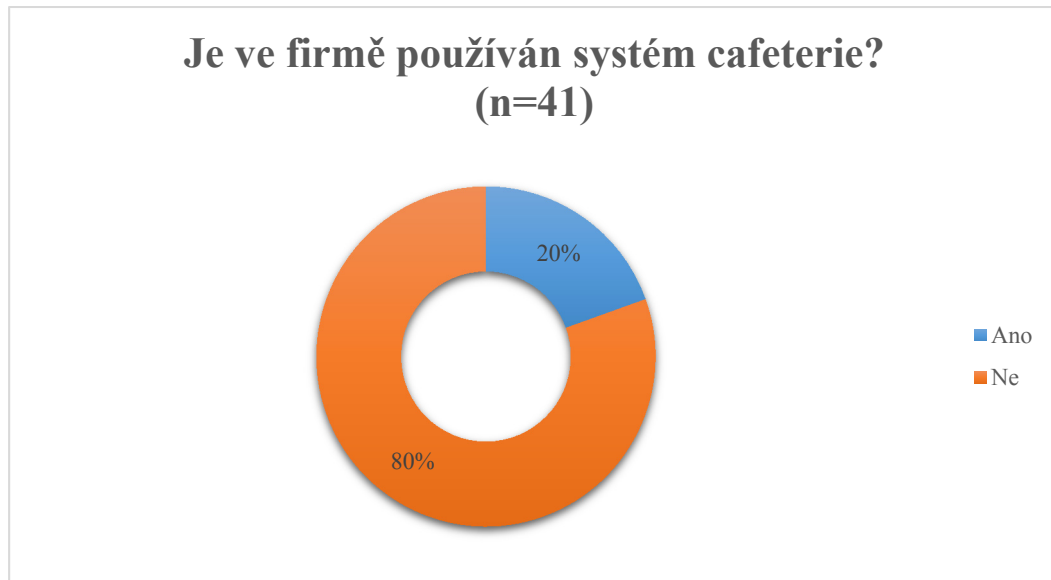
Zdroj: Vlastní zpracování

U 90 % respondentů mají zaměstnanci možnost výběru požadovaného zaměstnaneckého benefitu z určitých nabízených možností. Dle informací od pracovníků oddělení lidských zdrojů má takový přístup větší dopad na spokojenost zaměstnanců, protože si mohou sami vybrat, který konkrétní benefit si z nabízených zaměstnavatelem zvolí. Nevýhodou takového přístupu je složitější administrativa, tedy spojení s evidencí

požadavků jednotlivých zaměstnanců. Tuto administrativní zátěž lze zmírnit vhodně nastaveným systémem správy zaměstnaneckých složek zaměstnanců na personálním oddělení.

Graf 4 vyobrazuje procentuální podíly užití systému cafeterie u firem, které odpověděly na dotazník.

Graf 4: Užití systému cafeterie



Zdroj: Vlastní zpracování

Rozšířenou možností výběru konkrétních zaměstnaneckých benefitů je tzv. systém cafeterie. Z dotazovaných subjektů tuto možnost nabízí jen 20 % respondentů. Tento systém poskytování zaměstnaneckých benefitů je ve většině případů spojován s většími společnostmi, které využívají systém, který dodává externí dodavatel. Nevýhodou této služby jsou vysoké počáteční náklady na zavedení služby do praxe. Výhodou je jak již zmíněná možnost výběru pro zaměstnance, což prohlubuje loajalitu vůči dané firmě a další významnou výhodou je, že personální oddělení má možnost sledování které benefity jsou nejžádanější a tomu přizpůsobit další jednání o budoucím směřování jednotlivých benefitů. Tento systém ve většině případů obsahuje i možnost samotného navrhování konkrétních benefitů zaměstnanci. V případě webového prostředí tohoto systému se tak jedná o pohodlnou a časově nenáročnou volbu s dopadem i na psychologickou stránku zaměstnance, protože je snazší sdělit svůj návrh formou webového dotazníku k tomu určenému, než předávat svůj návrh osobně, zvláště pokud

se jedná o větší společnosti, kde nejsou na vyšší úrovni osobní vazby mezi managementem a zaměstnanci.

Graf 5, který je níže uvedený, zobrazuje, jaká je průměrná výše příspěvku na penzijní připojištění.

Graf 5: Průměrná výše příspěvku na penzijní připojištění

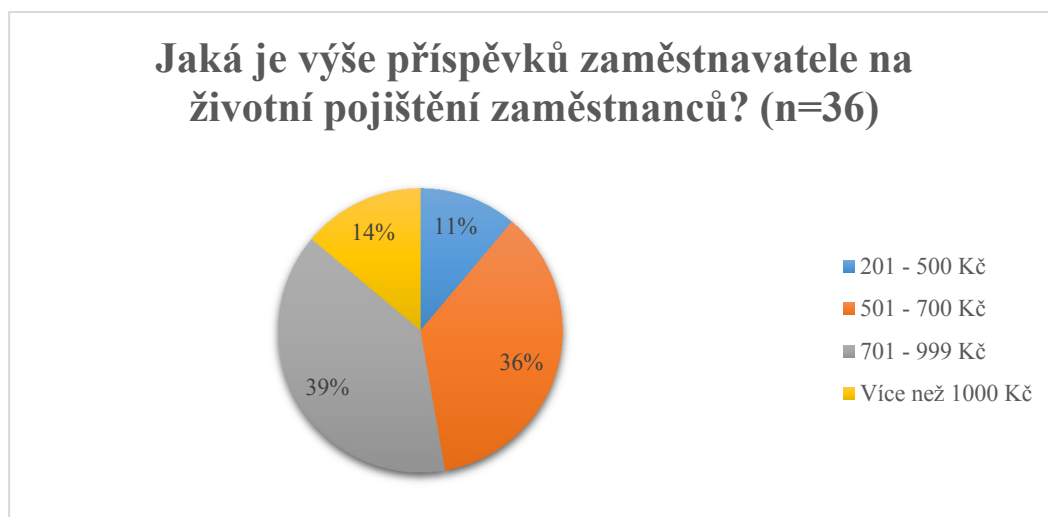


Zdroj: Vlastní zpracování

Obchodní korporace, které poskytují svým zaměstnancům příspěvky na penzijní připojištění uvádějí nejčastěji poskytovanou hodnotu mezi 501 – 999 Kč. Tento výsledek vykazuje 87 % firem. Tuto hodnotu lze rozdělit na dvě dílčí rozmezí a to škálu od 501 – 700 Kč a dále 701 – 999 Kč. Mírně vyšší počet firem poskytuje příspěvek na penzijní připojištění právě ve výši 701 – 999 Kč, když se k takovému průměru v dotazníkovém šetření přihlásilo 45 % všech společností. Jen o tři procenta méně firem, tedy 42 %, poskytuje průměrný příspěvek ve výši 501 – 700 Kč. Zbýlých 13 % firem poskytuje příspěvky, které se odchyľují od průměru, tak že 3 % obchodních korporací se hlásí k průměrnému příspěvku nad 1 000 Kč a zbylých 10 % se pohybuje v rozmezí 201 – 500 Kč.

Větší rozmanitost vykazují výsledné hodnoty výše příspěvku zaměstnavatele na životní pojištění zaměstnanců. V následujícím grafu 6 je k vidění, jaké byly odpovědi k výši příspěvků zaměstnavatele na životní pojištění zaměstnanců.

Graf 6: Průměrná výše příspěvků na životní pojištění



Zdroj: Vlastní zpracování

Hlavní podíl ve výši 75 % opět patřil rozmezí částek 501 – 700 Kč, přičemž celých 39 % z této hodnoty patří škále 701 – 999 Kč a 36 % patří škále 501 – 700 Kč. Oproti výsledkům příspěvku na penzijní připojištění je výrazně více zaměstnavatelů, kteří poskytují příspěvek na životní pojištění ve výši nad 1 000 Kč měsíčně. Procentuální podíl takových zaměstnavatelů je 14 %, oproti tomu poslední skupinu zaměstnavatelů, kteří poskytují příspěvek v rozmezí 201 – 500 Kč reprezentuje 11 % respondentů.

Graf 7 ukazuje, kolik % společností odpovědělo na zadanou otázku správně a kolik % nikoliv.

Graf 7: Výše daňově uznatelného nákladu



Zdroj: Vlastní zpracování

Další část dotazníku byla zaměřená na zákonem dané hranice, do kterých jsou osvobozeny příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění. Dle platného znění zákona o dani z příjmu je souhrn částek příspěvků na tyto dva benefity, která je osvobozená od daně z příjmu fyzických osob i od odvodů na sociální a zdravotní pojištění, stanovena na hodnotu 30 000 Kč. Z nabízených možností byly všechny odpovědi rozděleny do dvou skupin. Jedna skupina byla 24 000 Kč a druhá skupina byla 30 000 Kč. Pro možnost 24 000 Kč odpovědělo kladně 34 % zaměstnavatelů, ale jedná se o chybnou odpověď. Zbýlých 66 % zaměstnavatelů se již nemýlilo a uvedlo správnou odpověď, tedy 30 000 Kč. Hodnota 24 000 Kč jako jedna z možností byla zvolená záměrně, protože se jednalo o dřívější výši, které mohli dosáhnout příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění, aniž by bylo nutno odvádět platby na sociální pojištění, zdravotní pojištění a daň z příjmu fyzických osob.

Pomocí Pearsonova chí-kvadrát testu byly tyto odpovědi také testovány na danou hypotézu H_0 , která uváděla, že „není rozdíl v povědomí malých a velkých firem o daňových podmínkách v souvislosti s příspěvky na životní pojištění a doplňkové penzijní spoření“. Kritická hodnota pro 1 stupeň volnosti byla vypočtená na 3,8415. Výsledná hodnota, při dané hladině spolehlivosti vyšla 4,309, takže se zamítá H_0 ve prospěch H_A . Je tedy statisticky prokazatelný rozdíl v povědomí daňových podmínek v závislosti na velikosti firem.

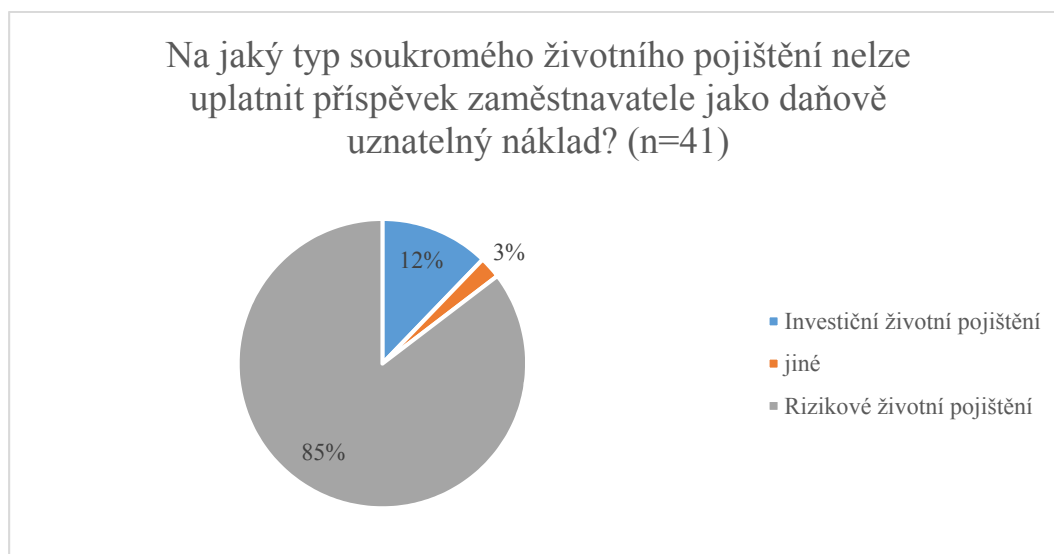
Tabulka 3: Pearsonův chí-kvadrát test

Velikost obchodní korporace	Odpovědi		Σ
	30 000 Kč	24 000 Kč	
malá	6	7	13
velká	22	6	28
Σ	28	13	41

Zdroj: Vlastní zpracování

Následující graf 8 byl zaměřen opět na znalost zaměstnavatelů, v tomto případě na jaký typ soukromého životního pojištění nelze uplatnit příspěvek zaměstnavatele jako daňově uznatelný náklad.

Graf 8: Typy životního pojištění pro příspěvky zaměstnavatele

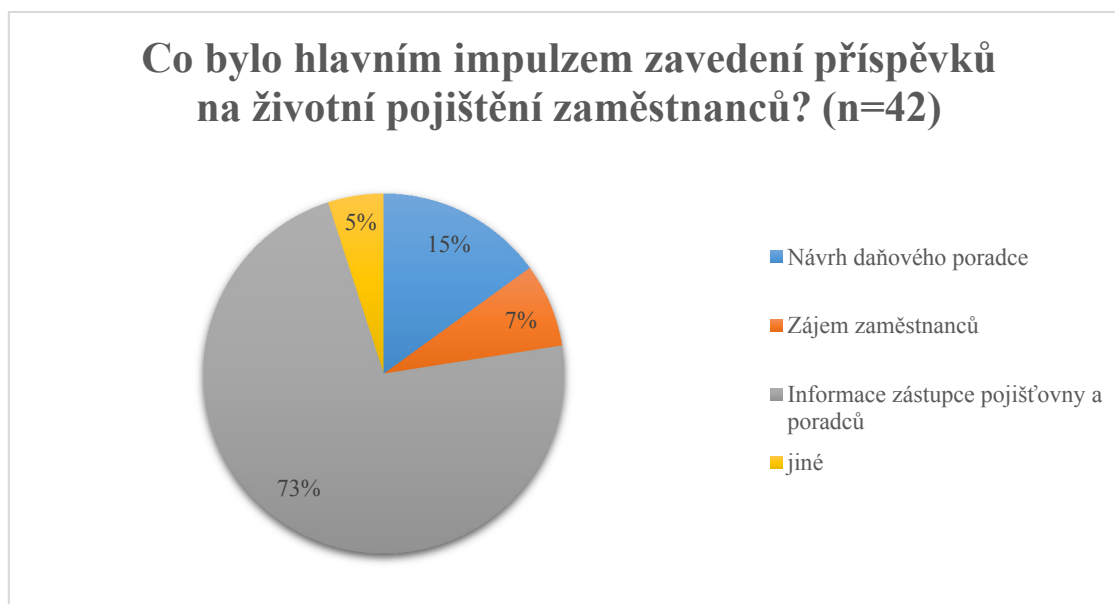


Zdroj: Vlastní zpracování

Za uznatelný náklad ve smyslu předchozích příspěvků lze uznat pouze příspěvek do rezervotvorné části životního pojištění. Naopak nelze uznat příspěvek, který pokrývá pojištěná zaměstnancovo rizika. Množství těchto rizik je vysoké a mezi nejpoužívanější se řadí pojistné na denní odškodné úrazem, pracovní neschopnost, příspěvky v případě invalidit a jiné. Z nabízených druhů životního pojištění, které jsou pojišťovnami nabízené, tak neplní podmínku rezervotvornosti především rizikové životní pojištění. Správné povědomí o této skutečnosti má 85 % respondentů. 12 % respondentů milně uvedlo investiční životní pojištění a jedna odpověď byla ze skupiny jiné, která říkala, že všechny druhy životního pojištění jsou vhodné pro využívání tohoto zaměstnaneckého benefitu

Níže uvedený graf 9 zobrazuje, proč byly zavedeny příspěvky na životní pojištění zaměstnanců u firem, které odpověděly na dotazník.

Graf 9: Důvody zavedení příspěvků na životní pojištění



Zdroj: Vlastní zpracování

Poslední část dotazníku se věnovala zjišťování motivů, proč jsou příspěvky na životní pojištění atraktivní pro zaměstnavatele, případně co by byl hlavní důvod jejich zavedení u podniků, které tento benefit ještě nevyužívají. Ve většině případů, tedy 73 %, mají největší vliv informace zástupců pojišťoven a jiných poradců. Následně 15 % zaměstnavatelů upřednostňuje doporučení daňových poradců. 7 % zaměstnavatelů dbá na ohlasy od svých zaměstnanců, kteří poptávají tuto formu benefitu a 5 % odpovědí spadalo do skupiny jiné, kde byl jako důvod uvedeno vlastní rozhodnutí majitele.

3.2 Životní pojišťovna

Pro matematické výpočty dopadů zavedení zaměstnaneckého životního pojištění budou použity údaje, které poskytla Allianz pojišťovna.

Allianz pojišťovna je stoprocentní dceřinou společností Allianz New Europe Holding GmbH a součástí předního světového pojišťovacího koncernu Allianz SE. V roce 1993 vstoupila na český trh a během svého působení v České republice se dokázala zařadit mezi tři největší české pojišťovny.

V počátcích nabízela produkty životního pojištění a pojištění majetku občanů. Od roku 1995 má v nabídce také havarijní pojištění. V roce 1999 se stala jednou ze 12 pojišťoven, poskytující povinné ručení. Dnes svou širí produktů uspokojí jak privátní,

tak firemní zákaznky. Sjednává životní pojištění, pojištění majetku a odpovědnosti občanů, majetkové pojištění pro podnikatele, pojištění profesní odpovědnosti, pojištění průmyslových rizik, komplexní autopojištění pro občany i společnosti a cestovní pojištění. Allianz penzijní společnost, a. s. je také poskytovatelem důchodového spoření (II. pilíř) a doplňkového penzijního spoření (III. pilíř)

Allianz pojišťovna řídí multikanálový prodej prostřednictvím pěti zemských ředitelství, která koordinují kmenovou obchodní síť a jejich deset regionálních ředitelství, a také regionální makléřský obchod přes pět regionálních ředitelství makléřského obchodu. Vlastní síť se dá vyčíslit přibližně na 1800 pojišťovacích poradců a mimoto spolupracuje Allianz pojišťovna s vybranými makléři a svou obchodní činnost realizuje ve spolupráci s bankami a své služby nabízí i prostřednictvím prodejců motorových vozidel, servisů, cestovních kanceláří a dalších partnerů.

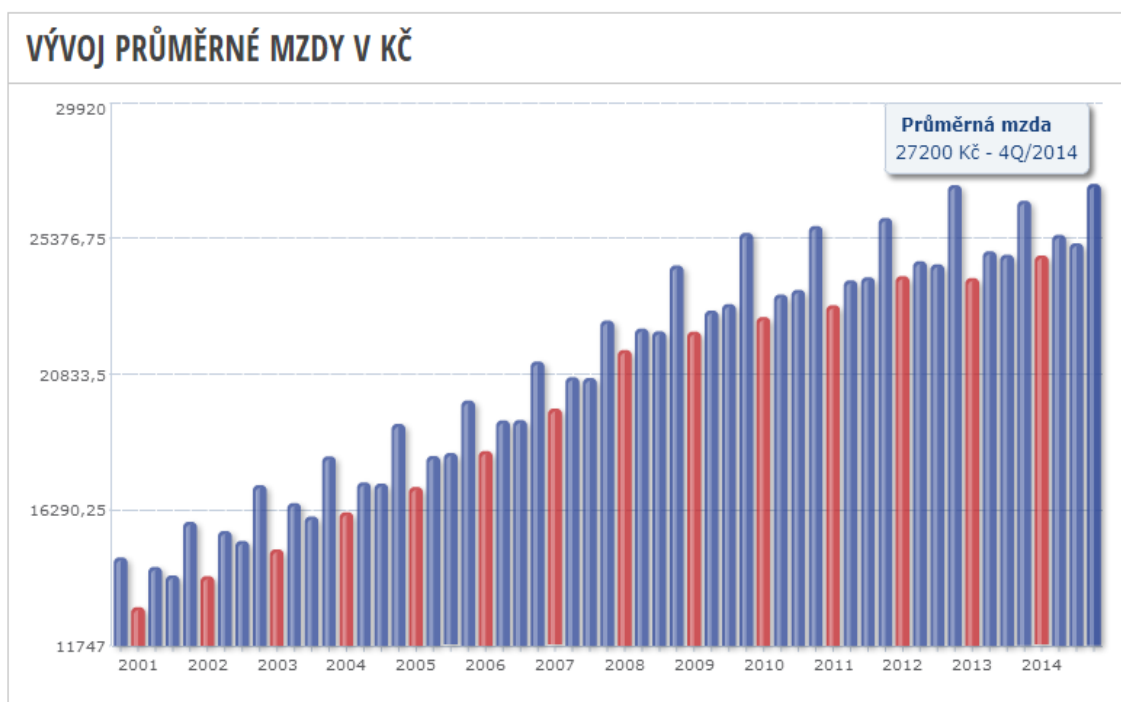
Zázemí Allianz Group poskytuje výhodu při využití mezinárodního know-how a zaručuje přístup ke kapitálové síle celého koncernu. Pro zajištění rizik využívá Allianz pojišťovna výlučně renomovaných společností, jako např. Allianz SE, Swiss Re, Munich Re a dalších.

3.3 Uplatnění benefitu z pohledu zaměstnance

Dle údajů serveru peníze.cz byla průměrná hrubá mzda v České republice za 4. Q roku 2014 ve výši 27 200 Kč. Z této hrubé mzdy budou prováděny všechny následné výpočty, tak aby byla srovnatelná výchozí základna.

Na následujícím obrázku 1 je vyobrazen vývoj průměrné mzdy v Kč od roku 2001, až po rok 2014.

Obrázek 1: Vývoj průměrné mzdy v Kč



Období	Průměrná mzda Kč	Meziroční změna průměrné mzdy %	Meziroční změna reálné mzdy %
4Q / 2014	27 200	2,30	1,80
3Q / 2014	25 219	1,80	1,20
2Q / 2014	25 500	2,30	2,10
1Q / 2014	24 806	3,30	3,10
4Q / 2013	26 637	-1,80	-2,90
3Q / 2013	24 836	1,30	0,10
2Q / 2013	24 953	1,20	-0,30
1Q / 2013	24 061	-0,40	-2,20
2012	25 101	2,70	-0,60
4Q / 2012	27 170	3,70	0,90

Zdroj: www.penize.cz

V následující tabulce 4 je zobrazen postup výpočtu daně z příjmu zaměstnance, odvodu na sociální a zdravotní pojištění. Tato kalkulace vychází ze složek hrubé mzdy, které jsou uvedeny v teoreticko-metodologické části a k nim příslušným procentuálním podílům z jednotlivých složek mzdy.

Tabulka 4: Kalkulace – hrubá mzda

Položka	Podíl	Částka
Hrubá mzda		27 200 Kč
Superhrubá mzda	34%	36 448 Kč
Zaokrouhlená superhrubá mzda		36 500 Kč
Vypočtená daň	15%	5 475 Kč
Sociální pojištění	6,5%	1 768 Kč
Zdravotní pojištění	4,5%	1 224 Kč
Čistá mzda		18 733 Kč
Odvody celkem (daň + ZP + SP)		8 467 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Celkový rozdíl hrubé mzdy a čisté mzdy je ve výši 8 467 Kč. Největší podíl tohoto rozdílu tvoří vypočtená daň z příjmu fyzických osob, která je ve výši 5 475 Kč. Zbytek rozdílu je rozmělněn mezi odvody na sociální a zdravotní pojištění. Odvod na sociální pojištění je ve výši 6,5 % z hrubé mzdy, což v předchozí kalkulaci odpovídá 1 768 Kč. Zbývá částka 1 224 Kč připadá na zdravotní pojištění zaměstnance.

Nyní bude provedena kalkulace pro případ zvýšení odměny zaměstnanci ve výši 1 000 Kč oproti předchozí kalkulaci. V prvním případě bude o tuto částku navýšená hrubá mzda, což je zobrazeno v tabulce 5. V druhém případě bude tato částka poskytnuta jako mimořádný vklad do životního pojištění zaměstnance, tento postup je v tabulce 6.

Tabulka 5: Zvýšení hrubé mzdy

Položka	Podíl	Částka
Hrubá mzda		28 200 Kč
Superhrubá mzda	34%	37 788 Kč
Zaokrouhlená superhrubá mzda		37 800 Kč
Vypočtená daň	15%	5 670 Kč
Sociální pojištění	6,5%	1 833 Kč
Zdravotní pojištění	4,5%	1 269 Kč
Čistá mzda		19 428 Kč
Odvody celkem (daň + ZP + SP)		8 772 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Pokud se zaměstnavatel rozhodne zvýšit ohodnocení zaměstnance a provede to tak, že zvýší základní mzdu zaměstnance o 1 000 Kč, tak skutečný efekt dopadu na čistou mzdu to bude mít výrazně odlišný. Čistá mzda vyplacená zaměstnanci se zvýší pouze o 695 Kč. Tento rozdíl je obsažen v částce celkových odvodů zaměstnance. Na dani z příjmu se bude muset odvést o 195 Kč více. Odvedená částka na sociální pojištění se zvýší o 65 Kč a částka na zdravotním pojištění se zvýší o 45 Kč. Součet těchto položek odpovídá rozdílu navýšené mzdy o 1 000 Kč a skutečnému zvýšení čisté mzdy o 695 Kč.

Tabulka 6: zvýšení formou příspěvku na ŽP zaměstnanci

Položka	Podíl	Částka
Hrubá mzda		27 200 Kč
Superhrubá mzda	34%	36 448 Kč
Zaokrouhlená superhrubá mzda		36 500 Kč
Vypočtená daň	15%	5 475 Kč
Sociální pojištění	6,5%	1 768 Kč
Zdravotní pojištění	4,5%	1 224 Kč
Čistá mzda		19 733 Kč
Mimořádný příspěvek na ŽP		1 000 Kč
Odvody celkem (daň + ZP + SP)		8 467 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

V předchozí tabulce 6 je znázorněn výpočet, pokud je částka 1 000 Kč vyplacená jako příspěvek zaměstnavatele na životní pojištění zaměstnanci. Zaměstnanec mohl následně provést mimořádný výběr z životního pojištění ve výši 1 000 Kč, čímž došlo ke zvýšení reálné čisté mzdy o celých 1 000 Kč, aniž by musela být část odvedena na daň a odvody na sociální a zdravotní pojištění.

3.4 Uplatnění benefitu z pohledu zaměstnavatele

Tato část navazuje na předchozí výpočty, ve kterých byla odměna zaměstnance navýšená o částku 1 000 Kč nejprve zvýšením hrubé mzdy a následně příspěvkem a výběrem zaměstnance z životního pojištění. V tabulce 7 je výše povinných odvodů zaměstnavatele v případě, že je hrubá mzda ve výši průměrné mzdy za 4. Q 2014.

Tabulka 7: Povinné odvody zaměstnavatele

Položka	Podíl	Částka
Hrubá mzda		27 200 Kč
Nemocenské pojištění	2,3%	626 Kč
Důchodové pojištění	21,5%	5 848 Kč
Státní politika nezaměstnanosti	1,2%	326 Kč
Odvody celkem		6 800 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

V případě zaměstnavatele je mzda zaměstnance pouze částí skutečných nákladů, které jsou spojeny s konkrétním pracovním místem. Další náklady představují finanční náklady ve formě nemocenského pojištění, důchodového pojištění, příspěvek na státní politiku nezaměstnanosti a jiné. Výdaje na zaměstnance také zvyšují náklady na školení pracovníků, které zvláště u náročnějších pozic dosahují vysokých částek a nelze opomenout také náklady na různé zaměstnanecké benefity dle konkrétní obchodní korporace.

Jestliže se hrubá mzda zvýší o 1 000 Kč, povinné odvody zaměstnavatele se změní tak, jak je to vyobrazeno v tabulce 8.

Tabulka 8: Povinné odvody zaměstnavatele při zvýšení hrubé mzdy

Položka	Podíl	Částka
Hrubá mzda		28 200 Kč
Nemocenské pojištění	2,3%	649 Kč
Důchodové pojištění	21,5%	6 063 Kč
Státní politika nezaměstnanosti	1,2%	338 Kč
Odvody celkem		7 050 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Stejně jako byl proveden matematický výpočet, jak se zvýší odvody na daň z příjmu, sociální a zdravotní pojištění u zaměstnanců je tento výpočet proveden i u zaměstnavatele. Při zvýšení hodnoty hrubé mzdy o 1 000 Kč dojde v součtu celkových odvodů ke zvýšení hodnoty o 250 Kč. Tento rozdíl je nižší, než v případě zaměstnanců, protože mzda zaměstnanců je zatížena daní z příjmu, která se vypočítává ze superhrubé mzdy.

Tabulka 9 uvádí situaci, jak by mohla být upravena výchozí průměrná mzda tak, aby byly minimalizovány odvody za zaměstnance.

Tabulka 9: Povinné odvody zaměstnavatele při příspěvku na ŽP

Položka	Podíl	Částka
Hrubá mzda		24 700 Kč
Nemocenské pojištění	2,3%	568 Kč
Důchodové pojištění	21,5%	5 311 Kč
Státní politika nezaměstnanosti	1,2%	296 Kč
Odvody celkem		6 175 Kč
Mimořádný příspěvek na ŽP		2 200 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Do hodnoty 30 000 Kč nepodléhají příspěvky zaměstnavatele na životní pojištění zaměstnanců sociálnímu a zdravotnímu pojištění. Tato roční částka odpovídá hodnotě 2 500 Kč, kterou je možno měsíčně využít k optimalizaci. V předchozí tabulce je jako mimořádný příspěvek uvedena částka 2 200 Kč z toho důvodu, že u dané pojišťovny je nutný minimální příspěvek formou běžné placeného pojistného ve výši 300 Kč. Rozdíl oproti tabulce znázorňující odvody z průměrné mzdy je ve výši 625 Kč na jednoho zaměstnance za jeden měsíc. V absolutní částce se nemusí jednat na první pohled o nijak velkou sumu. Je podstatné si uvědomit, že v případě zavedení takového benefitu ve firmě je skutečný počet zaměstnanců využívající příspěvky zaměstnavatele mnohem vyšší. Pro ilustrační účely níže uvádím výpočty na 100 zaměstnanců při pohledu na roční částky.

V následující tabulce 10 je vypočtena celková roční výše povinných odvodů zaměstnavatele, pokud hrubá mzda je ve výši průměrné hrubé mzdy.

Tabulka 10: Roční výše povinných odvodů zaměstnavatele

Položka	Podíl	Částka
Hrubá mzda		32 640 000 Kč
Nemocenské pojištění	2,3%	750 720 Kč
Důchodové pojištění	21,5%	7 017 600 Kč
Státní politika nezaměstnanosti	1,2%	391 680 Kč
Odvody celkem		8 160 000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Při přepočtu odvodových povinností zaměstnavatele na větší počet zaměstnanců je zřejmý finanční dopad na náklady podniku. Jak již bylo zmíněno, tak se navíc nejedná o všechny náklady spojené s pracovním poměrem zaměstnanců, ale pouze část nákladů, které odpovídají mzdovým nákladům.

V následující tabulce 11 je proveden přepočet roční výše povinných odvodů zaměstnavatele, pokud by využil životní pojištění.

Tabulka 11: Roční výše povinných odvodů zaměstnavatele při využití ŽP

Položka	Podíl	Částka
Hrubá mzda		29 640 000 Kč
Nemocenské pojištění	2,3%	681 720 Kč
Důchodové pojištění	21,5%	6 372 600 Kč
Státní politika nezaměstnanosti	1,2%	355 680 Kč
Odvody celkem		7 410 000 Kč
Běžně placené pojistné na ŽP		360 000 Kč
Mimořádný příspěvek na ŽP		2 640 000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Poslední dvě tabulky (tabulka 10 a 11) jsou srovnáním částek, které je zaměstnavatel povinen odvést v případě vyplacení příslušné hrubé mzdy v ročním součtu za 100 zaměstnanců a jak se tyto odvody změní při přesunutí maximální možné roční výše příspěvku na životní pojištění, která je osvobozená od povinných odvodů za zaměstnance. Zaměstnavatel si může zvolit i částku nad celkový úhrn 30 000 Kč za zaměstnance za rok, ale v takovém případě je povinnost odvézt částku rovnající se 34 % z částky nad tuto hranici. Konkrétní modelový příklad ukazuje, že celková úspora pro zaměstnavatele je ve výši 3 747 000 Kč. Pro zjištění přesných výsledků by bylo nutné analýzu aplikovat na konkrétní data dané společnosti, protože část příspěvku zaměstnavatele musí být zároveň vyplácená formou běžného pojistného, které se může u jednotlivých pojišťoven lišit.

Zaměstnavateli při zavádění tohoto zaměstnaneckého benefitu do podniku vznikají určité finanční náklady. Tyto náklady pojišťovny kompenzovaly zpětnou platbou zaměstnavateli na úhradu správních nákladů. Konkrétní pojišťovna nabízela možnost výběru, zda zaměstnavatel preferuje jednorázovou zálohu na úhradu správních nákladů, nebo budou tyto náklady kompenzovány postupně až v rozmezí 5 let.

V případě, že zaměstnavatel zvolí jednorázovou platbu na úhradu správních nákladů spojených s administrací životního pojištění, tak se částka vypočte z předpokládaného ročního pojistného zaplaceného zaměstnavatelem za zaměstnance na hlavní složku životního pojištění (mimořádné pojistné se do základu pro výpočet vratky nezapočítává). Předpokládaná roční výše pojistného zaměstnavatele dle předchozí věty se stanoví od skutečně uhrazeného pojistného na individuálních pojistných smlouvách uzavřených v prvním a druhém měsíci trvání smlouvy o spolupráci vynásobené příslušným počtem měsíců zbývajících do konce sledovaného období. Sledovaným obdobím je období jednoho roku, tedy dvanácti po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to počínaje dnem počátku pojištění individuální pojistné smlouvy. Pokud by zaměstnavatel zvolil variantu kompenzování správních nákladů (vratky) po dobu 5 let, tak se částka vypočte ze součtu všech příspěvků uhrazených zaměstnavatelem za zaměstnance na hlavní složku životní pojištění v uplynulém kalendářním roce.

Zaměstnavateli z využití životního pojištění dále plynou daňové výhody, protože příspěvek na životní pojištění je považován za daňově uznatelný náklad, výše příspěvku zaměstnavatele není limitována (v případě, je-li upraveno kolektivní smlouvou, pracovní smlouvou nebo vnitřním předpisem). Dále je tento příspěvek na straně zaměstnavatele osvobozen od placení pojistného na sociální a zdravotní pojištění do výše 30 000 Kč za zdaňovací období, jak již bylo zmíněno. Standardně bývají pojišťovny dále nabízeny další zvýhodnění na ostatní produkty z portfolia pojišťovny, ale toto již není předmětem této bakalářské práce.

4 Zhodnocení analýz a doporučení

Z provedených matematických výpočtů je zřejmé, že systém, kdy je část odměny zaměstnanci vyplacena místo formou mzdy formou mimořádného příspěvku na životní pojištění je pro zaměstnavatele velice výhodný, ale již méně výhodný pro zaměstnance. Zaměstnanci v takovém případě přicházejí o část hrubé mzdy, přičemž toto má dopad i na výpočet různých náhrad od organizačních složek státu, jako je například nemocenské pojištění a jiné úhrady. O významnou část peněžních prostředků při využití tohoto zaměstnaneckého benefitu touto formou přichází i stát, protože zaměstnavatelé odvedou méně na platbách za sociální a zdravotní pojištění, stejně tak jako je menší částka sražená i zaměstnancům. Z toho důvodu vstoupila od 1. ledna 2015 v platnost novela zákona o dani z příjmu, která omezuje možnost předčasných výběrů ze životního pojištění. Toto opatření by mělo mít za výsledek zvýšení výběru peněžních prostředků, o které byly odvody zaměstnavatele a zaměstnanců optimalizovány. Takto upravené podmínky nemožnosti výběru ze životního pojištění by měli zaručit, aby byl naplněn jeden z původních smyslů životního pojištění a to zajištění určité částky na dožití, která by pomohla vyrovnat rozdíl v příjmech ve věku, kdy je již osoba příjmově omezená a může tak dojít ke zvýšení sociálních rozdílů.

Zaměstnavatel může i nadále využívat tohoto zaměstnaneckého benefitu, ale zaměstnanec musí prokázat, že jeho smlouva je uzavřená v souladu se zákonnými podmínkami, ve formě, která neumožňuje předčasné výběry. Toto rozhodnutí museli učinit všichni držitelé životního pojištění do 31. 03. 2015. Na výběr měli dvě možnosti. Zachování systému, který platil do konce roku 2014 s možností výběrů, ale již bez možnosti uplatnění daňové odčitatelné položky pro daň z příjmu fyzických osob. Druhou možností bylo přistoupení na systém, kdy již nebude možno provádět předčasné výběry ze smlouvy životního pojištění (nevztahuje se třeba na pojistná plnění) a v takovém případě si poplatník může nadále příspěvky do rezervotvorné části životního pojištění do částky 12 000 Kč odečíst od základu daně z příjmu fyzických osob.

5 Závěr

V bakalářské práci na téma „Zaměstnanecké životní pojištění jako nástroj motivace a optimalizace“ jsem se zaměřil na hlubší analýzu tohoto benefitu, který je poskytován zaměstnavateli svým zaměstnancům. V teoretické části jsem řešil historii životního pojištění, legislativu spojenou s pojištěním i zaměstnaneckými benefity a dále také rozdíl mezi jednotlivými druhy životního pojištění. V praktické části došlo k vyhodnocení dotazníkového šetření, které přineslo zajímavé výsledky, když byla zjištěna nedostatečná informovanost zaměstnavatelů o výši částky, která je osvobozená od plateb sociálního a zdravotního pojištění. Krom této informace bylo zjištěno, i jaké benefity jsou ve firmách nejčastěji využívány a jaké jsou motivy zavádění těchto benefitů. Následně byly provedeny matematické výpočty, které porovnávaly, jak se mění výše jednotlivých složek mzdy a jejich zatížení odvody složkám státu. Tyto matematické výpočty byly provedeny v několika variantách tak, aby bylo možno komplexně posoudit vzniklou situaci, která vedla složky státu k částečné regulaci tohoto odvětví. Bude zajímavé dále sledovat, jak se bude vyvíjet situace okolo tohoto zaměstnaneckého benefitu, protože se domnívám, že současná situace není úplně vhodné konečné řešení z toho důvodu, že většinu rizik v souvislosti s ukončením činnosti firmy a jiné nese zaměstnanec, kterému bude finančně krácená jeho smlouva životního pojištění.

Trh s životním pojištěním se neustále vyvíjí, proto věřím, že pojišťovny najdou způsob, jak udělat své produkty opět atraktivními i přes to, že současná situace přináší velkému počtu subjektů spíše obavy, jelikož byly smlouvy sjednávány za jiných podmínek a mohly tak mít i jiný účel.

Jako další návrh v pokračování této práce bych doporučil hlubší porovnání poskytovaných zaměstnaneckých benefitů a analyzování situace z pohledu zaměstnanců. Jedná se především o zjištění skutečnosti, které zaměstnanecké benefity jsou více využívány v konkrétních obchodních korporacích a jaké jsou společné vazby mezi jednotlivými benefity a druhy obchodních činností firmy, případně mezi regiony v kterých firma působí.

6 Summary

Employee life insurance as a tool for motivation and optimization

The aim of my thesis was to analyse the market for life insurance for employees and to analyse mandatory employer contributions on behalf of employees in cases where life insurance forms part of the employee's benefits. This area has seen major legislative changes since the start of the year. For this reason the situation was analysed from the view of the employer's mandatory contributions on behalf of employees both before the implementation of these changes and after.

The performed calculations were accompanied by a research questionnaire surveying business corporations that conduct their business in the Czech Republic. The questionnaire examined which employee benefits employers provide to their employees and what is the possibility of choice on the side of the employees. Questions were also asked in the sphere of tax, concerning the employer's contributions to employees' life insurance.

Life insurance is a very important product that is provided by individual insurance companies, so it will be interesting to monitor the development of the life insurance market after the introduction of the mentioned changes. Since the introduction of these changes employees have become the more disadvantaged group, because they bear a greater liability for the contributions provided. This thesis may be further extended and elaborated in the area of tax and accounting, as well as in the sphere of provision of employee benefits.

Key words: History of life insurance, Unit Linked Insurance, Endowment Insurance, Employee life insurance

7 Seznam literatury

- [1] Cípra, T. (2005). *Praktický průvodce finanční a pojistnou matematikou*. Praha: Ekopress.
- [2] Cípra, T. (2006). *Pojistná matematika: teorie a praxe*. Praha: Ekopress.
- [3] Cyhelský, L., Kahounová, J., & Hindls, R. (2001). *Elementární statistická analýza*. Praha: Management Press.
- [4] Ducháčková, E. (2009). *Principy pojištění a pojišťovnictví*. Praha: Ekopress.
- [5] Macháček, I. (2010). *Zaměstnanecké benefity*. Praha: C. H. Beek.
- [6] Česká republika. (1992). Zákon č. 589/1992 Sb. České národní rady o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.
- [7] Česká republika. (1992). Zákon č. 592/1992 Sb. České národní rady o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění
- [8] Česká republika. (2004). Zákon č. 38/2004 Sb. o pojišťovacích zprostředkovatelích a samostatných likvidátorech pojistných smluv
- [9] Česká republika. (2004). Zákon č. 37/2004 Sb. o pojistné smlouvě a o změně souvisejících zákonů
- [10] Česká republika. (1999). Zákon č. 363/1999 o pojišťovnictví
- [11] Klička, J. (2013). *Investiční životní pojištění jako forma spoření do budoucna*. Ekonomická fakulta Jihočeské univerzity

Seznam tabulek

Tabulka 1: Vlastnosti pojištění osob	19
Tabulka 2: Investiční strategie.....	23
Tabulka 3: Pearsonův chí-kvadrát test.....	34
Tabulka 4: Kalkulace – hrubá mzda	39
Tabulka 5: Zvýšení hrubé mzdy	39
Tabulka 6: zvýšení formou příspěvku na ŽP zaměstnanci	40
Tabulka 7: Povinné odvody zaměstnavatele.....	41
Tabulka 8: Povinné odvody zaměstnavatele při zvýšení hrubé mzdy	41
Tabulka 9: Povinné odvody zaměstnavatele při příspěvku na ŽP	42
Tabulka 10: Roční výše povinných odvodů zaměstnavatele.....	42
Tabulka 11: Roční výše povinných odvodů zaměstnavatele při využití ŽP	43

Seznam grafů

Graf 1: Velikost závodu.....	29
Graf 2: Poskytované benefity	29
Graf 3: Možnost výběru benefitů.....	30
Graf 4: Užití systému cafeterie.....	31
Graf 5: Průměrná výše příspěvku na penzijní připojištění.....	32
Graf 6: Průměrná výše příspěvků na životní pojištění	33
Graf 7: Výše daňově uznatelného nákladu.....	33
Graf 8: Typy životního pojištění pro příspěvky zaměstnavatele	35
Graf 9: Důvody zavedení příspěvků na životní pojištění	36

Seznam obrázků

Obrázek 1: Vývoj průměrné mzdy v Kč	38
---	----

Seznam příloh

Příloha č. 1: Dotazník

Příloha č. 1

Dotazník

Zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem.

Tento formulář je podkladem pro vypracování bakalářské práce na téma "Zaměstnanecké životní pojištění jako nástroj motivace a optimalizace", která je zpracovávána Bc. Jiřím Kličkou na Ekonomické fakultě Jihočeské univerzity.

*Povinné pole

Jaká je velikost vašeho závodu? *

Fyzický počet zaměstnanců.

- 0-10
- 11-99
- 100-500
- více než 500

Jaké zaměstnanecké benefity poskytujete svým zaměstnancům? *

Označte tři nejpoužívanější.

- Dovolena navíc
- Flexibilní pracovní doba
- Příspěvek na penzijní připojištění
- Příspěvek na životní pojištění
- Permanentky na wellness
- Flexi pass
- Firemní školka
- Bezúročné půjčky
- Úhrada následného vzdělávání
- Jiné:

Mají zaměstnanci možnost výběru konkrétních zaměstnaneckých výhod? *

Existuje individuální přístup?

- Ano
- Ne

Je ve firmě používán systém cafeteria? *

- Ano
- Ne

Jaká je výše příspěvků zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnanců?

V případě, že se jedná o % podíl k hrubé mzdě, zvolte příslušný průměr.

- 0 - 200 Kč
- 201 - 500 Kč
- 501 - 700 Kč
- 701 - 999 Kč
- Více než 1000 Kč

Jaká je výše příspěvků zaměstnavatele na životní pojištění zaměstnanců?

V případě, že se jedná o % podíl k hrubé mzdě, zvolte příslušný průměr.

- 0 - 200 Kč
- 201 - 500 Kč
- 501 - 700 Kč
- 701 - 999 Kč
- Více než 1000 Kč

Do jaké částky jsou omezeny příspěvky na penzijní a životní pojištění zaměstnavatele? *

Do jaké výše se jedná o daňově uznatelný náklad pro zaměstnance

- 12 000 Kč
- 18 000 Kč
- 24 000 Kč
- 30 000 Kč

Na jaký typ soukromého životního pojištění nelze uplatnit příspěvek zaměstnavatele jako daňově uznatelný náklad? *

- Investiční životní pojištění
- Rizikové životní pojištění
- Kapitálové životní pojištění
- Jiné:

Co bylo hlavním impulzem zavedení příspěvků na životní pojištění zaměstnanců?

V případě, že podnik tento benefit neposkytuje, tak co by bylo hlavním impulzem.

- Zájem zaměstnanců
- Návrh daňového poradce
- Informace zástupce pojišťovny a poradců
- Jiné: