



Důchodový systém vybraných zemí jako zdroj inspirace pro reformu v České republice

Bakalářská práce

Studijní program:

Studijní obor:

Autor práce:

Vedoucí práce:

B6208 Ekonomika a management

Ekonomika a management služeb – Finanční a pojišťovací
služby

Zuzana Nemčoková

Ing. Jan Öhm, Ph.D.

Katedra ekonomické statistiky





Zadání bakalářské práce

Důchodový systém vybraných zemí jako zdroj inspirace pro reformu v České republice

Jméno a příjmení: **Zuzana Nemčoková**
Osobní číslo: E17000262
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Ekonomika a management služeb – Finanční a pojišťovací služby
Zadávací katedra: Katedra ekonomické statistiky
Akademický rok: **2019/2020**

Zásady pro vypracování:

1. Zpracování teorie v oblasti penzijních systémů.
2. Charakteristika důchodového systému v České republice.
3. Analýza důchodového systému vybraných zemí.
4. Komparace důchodových systémů.
5. Návrh změn pro zlepšení českého důchodového systému.

Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy:
Forma zpracování práce:
Jazyk práce:

30 normostran
tištěná/elektronická
Čeština



Seznam odborné literatury:

- VOSTATEK, Jaroslav. 2016. *Penzijní teorie a politika*. Praha: C.H. Beck. ISBN 978-80-7400-571-8
- KREBS, Vojtěch, et al. 2015. *Sociální politika*. 6. vydání. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-276-1
- RYTÍŘOVÁ, Lucie. 2013. *Důchodový systém v České republice*. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-821-5
- POTŮČEK, Martin. 2018. *České důchody*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-4236-9
- WEDDIGE, Olaf. 2011. *Measuring Public Pension Liabilities in the European Union*. Frankfurt am Main: Peter Lang. ISBN 978-3-631-74976-0.
- PROQUEST. 2019. *Databáze článků ProQuest* [online]. Ann Arbor, MI, USA: ProQuest. [cit. 2019-10-06]. Dostupné z: <http://knihovna.tul.cz>

Konzultant: Ing. Pavlína Hlubučková

Vedoucí práce:

Ing. Jan Öhm, Ph.D.
Katedra ekonomické statistiky

Datum zadání práce:

31. října 2019

Předpokládaný termín odevzdání: 31. srpna 2021

L.S.

prof. Ing. Miroslav Žižka, Ph.D.
děkan

Ing. Jan Öhm, Ph.D.
vedoucí katedry

V Liberci dne 31. října 2019

Prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně jako původní dílo s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé bakalářské práce a konzultantem.

Jsem si vědoma toho, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu Technické univerzity v Liberci.

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

Současně čestně prohlašuji, že text elektronické podoby práce vložený do IS/STAG se shoduje s textem tištěné podoby práce.

Beru na vědomí, že má bakalářská práce bude zveřejněna Technickou univerzitou v Liberci v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

Jsem si vědoma následků, které podle zákona o vysokých školách mohou vyplývat z porušení tohoto prohlášení.

23. srpna 2021

Zuzana Nemčoková

Anotace

Bakalářská práce se věnuje systémům důchodového zabezpečení v České republice, v Německu a v Kanadě. Popsány jsou jednotlivé pilíře důchodového systému a detailněji je rozebráno placení příspěvků zaměstnanci a osobami samostatně výdělečně činnými a následné důchodové dávky u obou skupin. Cílem práce je navrhnout v České republice změny v této oblasti, jelikož poměr těchto ukazatelů je znatelně rozdílný u zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných. Zdrojem inspirace pro návrhy změn jsou důchodové systémy ve vybraných zemích.

Klíčová slova

Důchodový systém, příspěvky, důchodové dávky, osoba samostatně výdělečně činná, důchodové pojištění

Annotation

The bachelor thesis deals with pension systems in the Czech Republic, Germany and Canada. The individual pillars of the pension system are described and the payment of contributions by employees and self-employed persons and the incoming pensions for both groups are discussed in more detail. The aim of this work is to suggest changes in this area in the Czech Republic, as the ratio of these indicators is noticeably different for employees and the self-employed. Pension systems in selected countries are a source of inspiration for suggestions for change.

Key Words

Pension system, contributions, pensions, self-employed, pension insurance

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucímu této bakalářské práce Ing. Janu Ůhmovi, Ph.D. za jeho odborné vedení, cenné rady a vážené připomínky, kterými mi pomohl při zpracování této práce, a za čas, který věnoval konzultacím mé práce.

Obsah

Seznam ilustrací.....	14
Seznam tabulek.....	15
Seznam zkratk.....	16
Úvod	18
1 Důchodový systém	19
1.1 První pilíř	19
1.2 Druhý pilíř.....	19
1.3 Třetí pilíř	20
2 Důchodový systém pro OSVČ	21
2.1 Vybrané aspekty důchodového systému.....	21
2.1.1 Důchodové krytí u OSVČ	21
2.1.2 Důchodové příspěvky OSVČ	22
2.1.3 Důchodové dávky OSVČ	22
3 Důchodový systém v České republice.....	23
3.1 První pilíř – důchodové pojištění.....	23
3.2 Druhý pilíř – důchodové spoření (zrušeno)	25
3.3 Třetí pilíř – doplňkové penzijní spoření	26
3.4 OSVČ a český důchodový systém	27
4 Důchodový systém v Německu	29
4.1 První pilíř – zákonné důchodové pojištění	29

4.2	Druhý pilíř – zaměstnanecké důchody	30
4.3	Třetí pilíř – Riesterský a Rürupův plán	31
4.4	OSVČ a Německý důchodový systém.....	32
5	Důchodový systém v Kanadě	35
5.1	První pilíř – zabezpečovací starobní důchod	35
5.2	Druhý pilíř – Kanadský a Québecký penzijní plán.....	36
5.3	Třetí pilíř – dobrovolné penzijní plány.....	37
5.4	OSVČ a kanadský důchodový systém.....	38
6	Porovnání příspěvků a důchodů zaměstnance a OSVČ ve vybraných zemích	40
6.1	Výpočet příspěvku a důchodu v České republice.....	40
6.1.1	Výše příspěvku na důchodové pojištění v České republice	40
6.1.2	Výše důchodu v České republice	42
6.1.3	Poměr důchodu a příspěvku na důchodové pojištění	43
6.2	Výpočet příspěvku a důchodu v Německu	44
6.2.1	Výše příspěvku na důchodové pojištění v Německu	45
6.2.2	Výše důchodu v Německu.....	46
6.2.3	Poměr důchodu a příspěvku na důchodové pojištění v Německu.....	47
6.3	Výpočet příspěvku a důchodu v Kanadě	48
6.3.1	Výše příspěvku na důchodové pojištění v Kanadě.....	48
6.3.2	Výše důchodu v Kanadě.....	50
6.3.3	Poměr důchodu a příspěvku na důchodové pojištění	53

6.4	Porovnání systémů	53
7	Návrhy změn v České republice	61
	Závěr	63
	Seznam použité literatury	65

Seznam ilustrací

Obrázek 1: Poměr důchodu a příspěvku na důchodové pojištění v České republice.....	44
Obrázek 2: Poměr důchodu a příspěvku na důchodové pojištění v Německu	48
Obrázek 3: Poměr důchodu a příspěvku na důchodové pojištění v Kanadě	53
Obrázek 4: Porovnání výše důchodu a hrubé mzdy zaměstnance v České republice.....	57
Obrázek 5: Porovnání výše důchodu a zisku OSVČ v České republice	58
Obrázek 6: Porovnání výše důchodu a hrubé mzdy v Kanadě.....	59
Obrázek 7: Porovnání výše důchodu a hrubé mzdy v Německu.....	59
Obrázek 8: Náhradový poměr zaměstnance a OSVČ ve vybraných zemích	60

Seznam tabulek

Tabulka 1: Porovnání státního příspěvku ve třetím pilíři.....	27
Tabulka 2: Výše příspěvků na důchodové pojištění u zaměstnance (v Kč)	41
Tabulka 3: Výše příspěvků na důchodové pojištění u OSVČ (v Kč).....	41
Tabulka 4: Redukční hranice pro výpočet důchodu	42
Tabulka 5: Výše důchodu u zaměstnance (v Kč)	43
Tabulka 6: Výše důchodu OSVČ (v Kč).....	43
Tabulka 7: Výše příspěvků na důchodové pojištění u zaměstnance (v €).....	45
Tabulka 8: Výše příspěvků na důchodové pojištění u OSVČ povinně pojištěných (v €) ...	46
Tabulka 9: Výše důchodu zaměstnance i OSVČ povinně pojištěného (v €).....	47
Tabulka 10: Výše příspěvků na důchodové pojištění u zaměstnance (v \$).....	49
Tabulka 11: Výše příspěvků na důchodové pojištění u OSVČ (v \$).....	50
Tabulka 12: Výše důchodu zaměstnance a OSVČ v Kanadě (v \$)	52
Tabulka 13: Porovnání příspěvků zaměstnance a OSVČ v České republice (v Kč).....	55
Tabulka 14: Porovnání důchodu zaměstnance a OSVČ v České republice (v Kč).....	56
Tabulka 15: Porovnání poměru důchodu k příspěvkům ve vybraných zemích	56

Seznam zkratek

AMPE	Average Monthly Pensionable Earnings
APE	Adjusted Pensionable Earnings
aRW	Aktueller Rentenwert
CDP	Celková doba pojištění
EP	Entgeltpunkte
GIS	Guaranteed Income Supplement
Kč	Koruna česká
NCM	Number of Contributory Months
OAS	Old age security
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PAYG	Pay as you go
QPP	Québec pension plan
RAF	Rentenartfaktor
RPP	Registered Pension Plans
RRSP	Registered Retirement Savings Plans
RTR-BFC	Retirement for Benefit Calculation
S	Důchod v České republice

SP	Sociální pojištění
TAPE	Total Adjusted Pensionable Earnings
TFSA	Tax-Free Savings Acconts
UPE	Unadjusted Pensionable Earnings
VZ	Výpočtový základ
YMPE	Year's Maximum Pensionable Earnings
ZF	Zugangfaktor
ZV	Základ výměry
\$	Americký dolar
€	Euro

Úvod

Téma důchodů osob samostatně výdělečně činných (dále jen OSVČ) je již delší dobu diskutováno a čím dál tím více nabývá na významu. Demografické změny a globalizace transformují trh práce rychlým tempem, což může vést k nárůstu samostatné výdělečné činnosti. OSVČ v České republice obecně platí nižší příspěvky než zaměstnanci se stejným zdanitelným příjmem. To se může zdát jako výhoda pro samostatnou výdělečnou činnost. Nižší příspěvky ale mají za následek i nižší dávky při odchodu do důchodu. Reforma důchodového systému by mohla snížit rozdíly mezi zaměstnanci a OSVČ, pokud jde o pokrytí, příspěvky a nároky na důchod. Rovněž by se tím mohlo snížit riziko nárůstu chudých důchodců.

Cílem této práce je pomocí výpočtů a komparace identifikovat rozdíly v odvodech a výši důchodů zaměstnanců a OSVČ a na základě analýzy dalších důchodových systému navrhnout změny pro zlepšení.

Vzhledem k zaměření práce, je hlavním zdrojem informací Česká správa sociálního zabezpečení pro Českou republiku, oficiální stránky německého důchodového pojištění pro Německo a stránky kanadské vlády pro Kanadu. Čerpáno je rovněž z publikací OECD.

Teoretická část bakalářské práce je zaměřena na charakteristiku důchodového systému v České republice a vybraných zemí, které by mohly být inspirací pro reformu našeho systému. První zemí je Spolková republika Německo (dále jen Německo), jehož důchodový systém je z historického hlediska České republice nejbližší. Z hlediska podobnosti jednotlivých složek důchodu, byla jako druhá země vybrána Kanada. Charakterizován je systém jak pro zaměstnance, tak pro OSVČ.

V praktické části jsou detailněji rozebrány výpočty příspěvků a důchodových dávek zaměstnance a OSVČ. Na základě toho jsou vybrané aspekty porovnány a navrženy možné změny pro český důchodový systém.

1 Důchodový systém

Všechny systémy používané v zemích Evropské unie k důchodovému zabezpečení představují speciální variantu tzv. třípilířového systému. Tento druh systému se používá i v ostatních ekonomicky rozvinutých zemích. (Krebs, 2015)

1.1 První pilíř

První pilíř představuje penzi, kterou stát garantuje občanům v případě odchodu do důchodu. Ve většině případů je založen na mezigenerační solidaritě a průběžném financování (tzv. Pay-as-you-go, dále jen PAYG). Způsob průběžného financování funguje na takovém principu, že v běžném roce ekonomicky aktivní obyvatelstvo a jejich zaměstnavatelé odvádí příspěvky na sociální pojištění a v tomtéž roce jsou příspěvky vyplaceny občanům, kteří pobírají důchod. Nevýhodou tohoto typu financování je jeho citlivost na demografický vývoj. To je například v České republice velkým problémem, protože stále přibývá občanů pobírající důchodové dávky, ale naopak se snižuje natalita (porodnost). Naopak je ale průběžné financování méně ovlivnitelné některými makroekonomickými ukazateli, např. inflací. (Krebs, 2015)

1.2 Druhý pilíř

Do druhého pilíře patří aktivity zaměstnavatelských subjektů, které jsou zaměřeny na poskytování starobních důchodů. Tento systém může být různorodě financován. Účast ve druhém pilíři může být jak ze strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele povinná či dobrovolná. V některých zemích, zejména v novějších zemích Evropské unie (např. Slovensko, Maďarsko, Polsko), se za druhý pilíř považuje i systém financovaný zásadně kapitálově. Tento systém trvá na povinné účasti a vyžaduje soukromou správu finančních prostředků. Přestože tyto dva typy druhého pilíře mohou mít nějaké rozdílnosti, v praxi může nastat situace, při které se navzájem propojí nebo splynou. (Krebs, 2015)

1.3 Třetí pilíř

Třetím pilířem se rozumí soukromé aktivity občanů, které jsou dobrovolné. Do této části důchodového systému občané vstupují v případě, že v penzi chtějí mít navýšený příjem plynoucí z prvního a druhého pilíře. Jedná se o způsob spoření na stáří. (Krebs, 2015)

2 Důchodový systém pro OSVČ

Ve většině zemí mají dnes OSVČ nárok na pobírání důchodu. OSVČ se ale od standardních zaměstnanců liší v několika ohledech. Například jejich příjmy jsou méně stabilní a osobní příjmy je často obtížné odlišit od příjmů nezbytných k udržení chodu firmy. Mnoho zemí se proto rozhodlo při poskytování penzí zacházet s OSVČ odlišně než se zaměstnanci. V některých zemích jsou OSVČ integrovány do zaměstnaneckého systému, který poskytuje víceméně stejnou úroveň výhod pro obě skupiny. V jiných zemích se na ně vztahují samostatná schémata s různými metodami výpočtu dávek. (OECD, 2009)

2.1 Vybrané aspekty důchodového systému

Přezkoumat důchodové systémy pro OSVČ není jednoduchá záležitost kvůli velké rozmanitosti systémů a omezeným údajům a analýzách o této problematice. V této práci bude k tématu přistupováno na základě tří klíčových aspektů důchodových systémů: důchodové krytí, penzijní příspěvky a důchodové dávky. (OECD, 2009)

2.1.1 Důchodové krytí u OSVČ

Existuje široká škála přístupů k poskytování důchodů pro OSVČ. Ty lze rozdělit do čtyř typů.

Některé země mají založený důchodový systém na principu národního pojištění. Tento systém pokrývá stejnou měrou celou populaci bez ohledu na stav zaměstnání. Tento typ lze nazvat základním důchodem s nebo bez výrazných doplňkových důchodů OSVČ. K doplnění tohoto základního důchodu má většina zemí, které sem spadají, doplňkové systémy, které jsou závislé na výdělci a jsou financovány z příspěvků. Účast OSVČ v tomto systému může být dobrovolná nebo povinná.

Druhá skupina zemí má důchodový systém závislý na výdělci. Systém je financován z příspěvků a pokrývá jak placené zaměstnance, tak i OSVČ. V mnoha případech zemí v této skupině, jsou nízké důchody související s výdělkem pro nízkopříjmové skupiny (jak OSVČ, tak i zaměstnanci) doplněny zárukou minimálního důchodu.

Ve třetí skupině zemí jsou vytvořena zvláštní samostatná schémata pro OSVČ jako celek nebo pro jednotlivé skupiny OSVČ. Ve většině případů se samostatné schéma vztahuje na zemědělce, kteří nejsou součástí celkového režimu pro OSVČ.

Posledním typem jsou země, kde neexistuje povinnost pro OSVČ zapojit se do důchodového systému. Účast těchto osob je v systému dobrovolná. (OECD, 2009)

2.1.2 Důchodové příspěvky OSVČ

Ve většině případů jsou sazby příspěvků stejné pro OSVČ jako sazby u zaměstnanců. Příspěvky za zaměstnance se ale dělí mezi zaměstnance a zaměstnavatele, zatímco OSVČ si musí zpravidla platit celý příspěvek na důchod samy. V mnoha zemích dochází k nedostatečnému vykazování příjmů OSVČ, což má dopad na jejich skutečnou výši příspěvků. S ohledem na obtížnost měření úrovně skutečných příjmů OSVČ se však používají různé metody výpočtu základu pro příspěvky. V některých zemích dokonce dostávají OSVČ možnost si samy zvolit mezi několika výšemi příspěvků. (OECD, 2009)

2.1.3 Důchodové dávky OSVČ

Z teoretického hlediska je těžké najít významný rozdíl ve výši dávek mezi zaměstnanci a OSVČ. V praxi je ale obtížné zjistit přesnou výši příjmů OSVČ a to představuje hlavní překážku při navrhování přiměřeného zabezpečení při odchodu do důchodu. Způsob výpočtu dávek se ve většině případů neliší od typu výdělku. Výjimka může nastat například u způsobu výpočtu dávek u zemědělců. (OECD, 2009)

3 Důchodový systém v České republice

V současné době se český důchodový systém skládá z dvou pilířů, z prvního a z třetího pilíře. Několik desítek let byl systém postaven pouze na prvním pilíři, to se ale změnilo v roce 1994, kdy do zavedeného systému přibyl třetí pilíř, kterým se označovalo penzijní připojištění se státním příspěvkem. Velká změna pro Českou republiku rovněž nastala v roce 2013, jelikož se do systému zavedl druhý pilíř a třetí pilíř byl upraven na doplňkové penzijní spoření. Druhý pilíř neměl v České republice dlouhé trvání a po dvou letech, tedy v roce 2015, byl zrušen. (Rytířová, 2013) Detailněji je fungování těchto pilířů v českém důchodovém systému popsáno níže.

3.1 První pilíř – důchodové pojištění

Prvním pilířem v České republice je myšleno důchodové pojištění, které je spravováno a financováno státem. Představuje tedy zajištění občanů státem, přičemž vyplacené dávky by měly sloužit k zajištění základních potřeb ve stáří. Tento pilíř je postaven na principu průběžného financování, při kterém jsou současné penze vypláceny z pojistného na důchodové pojištění vybraného od současných výdělečně činných osob. Z důchodového pojištění je vyplácen starobní důchod, invalidní, vdovský, vdovecký a sirotčí důchod. V České republice pobírá starobní důchod 99 % obyvatel, kteří dosáhli důchodového věku. (Rytířová, 2013)

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění stanovuje, že účast v tomto pojištění je povinná pro ty, kteří splňují zákonem stanovené podmínky. Pojištěnými jsou zaměstnanci v pracovním poměru, OSVČ, zaměstnanci pracující na základě dohody o pracovní činnosti nebo o provedení práce, osoby pečující o děti, osoby pobírající invalidní důchod, dobrovolní pracovníci pečovatelské služby, studenti, uchazeči o zaměstnání a další. (Zákony pro lidi, 2021) Jestliže ale osoba podléhá systému sociálního zabezpečení v jiné zemi, například z důvodu práce nebo pobytu v zahraničí, nemohou se na ni použít české předpisy a nezjišťuje se splnění podmínek pro účast na důchodovém pojištění v systému České republiky. Toto hledisko může mít značný dopad na účast na důchodovém pojištění, na odváděné pojistné a na pobírání penze. (Rytířová, 2013)

S prvním pilířem úzce souvisí demografický vývoj v České republice. Největší dopad na něj má současný problém související se zvyšováním počtu starších osob a s nízkou porodností. To znamená, že v důsledku nízké porodnosti se bude snižovat počet výdělečně činných osob a kvůli tomu může nastat problém s pokrytím dávek na důchod z vybraného pojistného. V současné době je přibližně 95 % příjmů osob v důchodu tvořeno příjmy z prvního pilíře. Z tohoto důvodu je velmi pravděpodobné, že vyplácené dávky budou snižovány, aby byla zajištěna finanční udržitelnost prvního pilíře. (Rytířová, 2013)

Co se týče výše odváděných příspěvků na důchodové pojištění, zaměstnanci v České republice musí odvádět 6,5 % z hrubé mzdy. Za zaměstnance však ještě odvádí zaměstnavatel České správě sociálního zabezpečení dalších 21,5 %. Mimo jiné platí ještě zaměstnanci 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti a 2,3 % na nemocenské pojištění. To činí 25 % ze mzdy. Celkově tedy Česká správa sociálního zabezpečení obdrží ze mzdy zaměstnance 31,5 %. (Potůček, 2018) Například v roce 2021 byla průměrná hrubá mzda stanovena na 35 441 Kč, to znamená, že zaměstnavatel povinně odvede České práve sociálního zabezpečení přibližně 11 164 Kč. Pro OSVČ v hlavní činnosti platí jiné podmínky. Ti odvádí povinné měsíční zálohy. Povinná minimální záloha v roce 2021 byla stanovena na 2 588 Kč měsíčně. (Finance.cz, 2021)

Pro nárok pobírání starobního důchodu musí být splněny dvě podmínky najednou. První podmínkou je dosažení důchodového věku. V roce 2011 byl přijat zákon, který stanovil trvalý růst hranice věku odchodu do důchodu v závislosti na roce narození pojištěnce. To znamenalo, že například u mužů se hranice věku zvyšovala o 2 měsíce s každým rokem. Zákon byl ale později zrušen, protože osoba narozená v roce 2010 by s tímto trvalým růstem mohla jít do důchodu až ve svých 70 letech a narození v roce 2180 by se museli dožít 100 let, aby mohli začít pobírat důchod. Nový zákon tedy stanovil horní hranici věku odchodu do důchodu pro ročníky 1972 a mladší na 65 let. Druhá podmínka pro nárok na pobírání starobního důchodu je potřebná doba pojištění. Do roku 2010 potřebná doba činila 25 let, ale kvůli zpřísnění podmínek se každým rokem prodlužovala o rok a v roce 2019 se zastavila na 35 letech. To tedy znamená, že občan musí odpracovat 35 let, aby měl nárok na odchod do důchodu. (Potůček, 2018)

Výpočet starobního důchodu se skládá ze dvou složek, a to ze základní výměry a z procentní výměry. Výše základní výměry je pro všechny stanovena stejně. V roce 2021

byla ve výši 10 % z průměrné mzdy, činila tedy 3 550 Kč. Procentní výměra je ve výši 1,5 % z výpočtového základu. Procentní výměra se může upravovat podle odchodu do důchodu. Pokud se jedná o předčasný důchod, procentní výměra se násobí 0,9 za každých 90 dní předčasného odchodu. V opačném případě se procentní výměra násobí 1,5 za každých 90 dnů pozdějšího odchodu do důchodu. Minimální výše procentní výměry je stanovena na 770 Kč, a tím pádem minimální přiznaný důchod v roce 2021 činí 4 320 Kč. (Výpočet.cz, 2021) Výpočet důchodu je detailněji popsán v praktické části.

3.2 Druhý pilíř – důchodové spoření (zrušeno)

Druhým pilířem je míněno důchodové spoření, které bylo do českého důchodového systému zavedeno v roce 2013. Účast v tomto pilíři byla dobrovolná a mohla do něj vstoupit jakákoliv fyzická osoba starší 18 let, nejpozději však v roce, ve kterém dosáhne 35 let. Na rozdíl od prvního pilíře spravují finanční prostředky účastníků penzijní společnosti a ne stát. Penzijní společnosti vytváří důchodové fondy, ve kterých shromažďují a zhodnocují příspěvky pojištěnců. Existují čtyři druhy důchodových fondů podle míry investičního rizika – důchodový fond státních dluhopisů, konzervativní důchodový fond, vyvážený důchodový fond a dynamický důchodový fond. Účastník si mohl sám vybrat, do jakého fondu umístí své prostředky. (Rytířová, 2013)

Od prvního pilíře se také liší tím, že pojistné platí pouze účastník. Výše sazby je u zaměstnanců a OSVČ 5 %. Ta se skládá z 3 % z důchodového pojištění, které jsou ale přesměrovány do důchodového spoření, a zbylé 2 % musí účastník přidat navíc ze své mzdy. (Rytířová, 2013)

Zavedení druhého pilíře bylo ale neúspěšné. Za celou dobu trvání se do něj přihlásilo pouze okolo 83 tisíc obyvatel. Pilíř byl tedy v roce 2016 zrušen. Celkem bylo naspořeno přibližně 3 miliardy korun a účastníci se mohli rozhodnout, zda své naspořené peníze vrátí do prvního pilíře, nebo je vloží do fondů penzijních společností, které jsou součástí třetího pilíře nebo si peníze mohli nechat vrátit. Variantu nechat si vrátit peníze využilo přes 70 tisíc účastníků. (Potůček, 2018)

3.3 Třetí pilíř – doplňkové penzijní spoření

Třetí pilíř se vyznačuje svou dobrovolnou účastí v něm a možností získat další zdroj příjmu v penzi.

V letech 1994 až 2012 byl třetí pilíř označován jako penzijní připojištění se státním příspěvkem. Jak již z názvu vyplývá, účastníci měli ze zákona nárok na státní příspěvek. Jeho výše se odvíjela od výše příspěvků účastníka. Motivací pro účast byla rovněž minimální výše měsíční platby klienta, která byla stanovena na 100 Kč. Výhodou penzijního připojištění byla skutečnost, že účastník měl garantováno vyplacení minimálně takové částky, která byla za celou dobu naspořena i se státním příspěvkem. Penzijní společnosti mohly totiž vybrané prostředky investovat pouze do spolehlivých cenných papírů. Účastník si pak mohl nechat vyplatit dávky v několika formách. Jednalo se o jednorázové vyrovnání, odbytné a penzi, kterou se rozumí pravidelná výplata dávek po určité době. (Vostatek, 2016) Na konci roku 2012 se penzijního připojištění účastnilo více jak 5,13 milionů obyvatel. Problémem však byla nízká účast mladších pracovníků a nízké příspěvky do systému, které na konci roku činili v průměru 465 Kč měsíčně. (Krebs, 2015)

Od roku 2013 je na českém trhu nástupce penzijního připojištění, tzv. doplňkové penzijní spoření. Podle zákona o doplňkovém penzijním spoření si účastník může vybrat ze čtyř fondů, do kterých budou jeho finanční prostředky prostřednictvím penzijních společností investovány. Fondy se rozlišují podle míry rizikovosti na konzervativní, spořicí, vyvážený a dynamický fond. Nevýhodou doplňkového penzijního spoření je však skutečnost, že klient nemá garantovanou záruku nezáporného zhodnocení, tedy nemusí mu být vyplaceny všechny prostředky, které do spoření vložil. (Krebs, 2015) Výhodou tohoto produktu je, že minimální věk účastníka je stanoven nula let a při dovršení 18 let má možnost čerpat třetinu uspořené prostředků. Do doplňkového penzijního spoření mohou svým zaměstnancům přispívat i zaměstnavatelé. Účastníci mají rovněž nárok na státní příspěvek, který je poskytován při spoření minimálně 300 Kč měsíčně. (Potůček, 2018) Státní příspěvky se liší od příspěvků u penzijního připojištění. Například při spoření 300 Kč obdržel klient u penzijního připojištění 120 Kč, ale u penzijního spoření pouze 90 Kč. Naopak tomu ale bylo u ukládání vyšších částek. Při spoření 1 000 Kč měsíčně dostal v prvním případě 150 Kč a u penzijního spoření 230 Kč (viz Tabulka 1)

Tabulka 1: Porovnání státního příspěvku ve třetím pilíři

Měsíční platba	Státní příspěvek u penzijního připojištění	Státní příspěvek u doplňkového penzijního spoření
100 Kč	50 Kč	- Kč
200 Kč	90 Kč	- Kč
300 Kč	120 Kč	90 Kč
400 Kč	140 Kč	110 Kč
500 Kč	150 Kč	130 Kč
600 Kč	150 Kč	150 Kč
700 Kč	150 Kč	170 Kč
800 Kč	150 Kč	190 Kč
900 Kč	150 Kč	210 Kč
1 000 Kč a více	150 Kč	230 Kč

Zdroj: Rytířová, 2013

3.4 OSVČ a český důchodový systém

Za OSVČ se považuje osoba, která vykonává samostatnou výdělečnou činnost a ukončila povinnou školní docházku a je ve věku alespoň 15 let. Výkonem samostatné činnosti se rozumí:

- podnikání v zemědělství, je-li fyzická osoba provozující zemědělskou výrobu evidována podle zvláštního zákona,
- provozování živnosti na základě oprávnění,
- činnosti společníka veřejné obchodní společnosti nebo komplementáře komanditní společnosti,
- výkon umělecké nebo jiné tvůrčí činnosti na základě autorských vztahů,
- výkon jiné činnosti konané výdělečně na základě oprávnění podle zvláštních předpisů,
- výkon činnosti příkazníka na základě příkazní smlouvy,
- výkon jiných činností, vykonávaných vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení příjmu. (ČSSZ, 2021)

V České republice se každá OSVČ vykonávající hlavní činnosti povinně účastní důchodového pojištění a je povinna platit buď pojistné, nebo zálohy na pojistné na důchodové pojištění. Zálohy se vždy za kalendářní rok vyúčtují, a v případě, že je úhrn záloh vyšší než pojistné, jedná se o přeplatek a v opačné situaci se jedná o doplatek pojistného, který musí doplatit do 8 dnů po ročním vyúčtování. (ČSSZ, 2021)

Minimální zálohy se počítají z průměrné mzdy, která je odvozena z vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí vydávané každý rok. Minimální záloha na sociální pojištění, jehož součástí je i důchodové pojištění, se počítá jako čtvrtina stanovené průměrné hrubé mzdy vynásobené sazbou pojistného (29,2 %). Pro rok 2021 je stanovena průměrná hrubá mzda ve výši 35 441 Kč. To znamená, že čtvrtina činí 8 860,25 Kč. Částka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru, tedy na 8 861 Kč. Minimální záloha se pak vypočítá jako 29,2 % z 8 861 Kč a rovněž se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Minimální měsíční záloha pro rok 2021 je ve výši 2 588 Kč. (Finance.cz, 2021) Ne všichni OSVČ však mají možnost platit tyto minimální zálohy. Minimální zálohy se stanovují na základě daňového základu dosaženého v předchozím kalendářním roce. Vyměřovací základ pro odvod pojistného si může OSVČ stanovit sama. Vyměřovacím základem pro zálohy je pak až 50 % tohoto daňového základu. Úhrn předpisů záloh nesmí za kalendářní rok přesáhnout maximální vyměřovací základ pro daný rok. Pro rok 2021 je maximální roční vyměřovací základ ve výši 1 701 168 Kč a to znamená maximálně 41 396 Kč měsíčně na zálohách. (ČSSZ, 2021)

Výše dávek důchodu se skládá stejně jako u zaměstnance ze dvou složek, ze základní výměry a z procentní výměry. Základní výměra je pro všechny občany stejná a procentní výměra se určuje z výpočtového základu. (ČSSZ, 2021)

4 Důchodový systém v Německu

Německý důchodový systém zaujímá vedoucí postavení v zemích Evropské unie. Je založen na principu PAYG a skládá se ze tří pilířů. Pobírané důchody podléhají dani z příjmu. Výše zdanění závisí na roce, kdy se odchází do důchodu. Jestliže byl začátek důchodu v roce 2005, za zdanitelný příjem se počítá 50 % hrubého důchodu. Od této doby se každý rok zdanitelný podíl důchodu zvyšuje o 2 procentní body a od roku 2040 budou důchody plně zdanitelné. (Weddige,2018)

4.1 První pilíř – zákonné důchodové pojištění

První pilíř, tzv. Zákonné důchodové pojištění (německy gesetzliche Rentenversicherung), je založen na principu průběžného financování. Účast v prvním pilíři je povinná pro každého, kdo je zaměstnán v Německu, a také pro mnoho OSVČ. Z důchodového pojištění je vyplácen invalidní důchod, starobní důchod a pozůstalostní důchod.

Každý účastník musí odvádět 18,6 % ze své mzdy až do maximálního stropu příspěvku. Toto procento se mezi zaměstnance a zaměstnavatele rozděluje rovným dílem, tzn., že každý odvede 9,3 %. Maximální měsíční strop příspěvku činí v roce 2021 v západním Německu 7 100 € a ve východním Německu 6 700 €. Tento rozdíl je způsoben především nižšími mzdami v minulosti v bývalé Německé demokratické republice. Vláda se ale zavázala příspěvky do roku 2024 vyrovnat. Pro zaměstnance, jejichž měsíční výdělek nepřesáhne 450 €, platí zvláštní podmínky.

Aby účastníkům prvního pilíře vznikl nárok na státní důchod, musí v Německu pracovat minimálně 5 let. Kromě doby výdělečné činnosti se za příspěvková období považují také jiné situace, například čas věnovaný výchově dítěte, vzdělávání, období nemoci nebo nezaměstnanosti a péče o příbuzné. V těchto případech, se příspěvky na důchod berou ze státních dávek, na které má v dané situaci nárok, a tím pádem se mohou započítat do minimálního pětiletého požadavku. (IamExpat, 2021) Další podmínkou pro vznik nároku na státní důchod je dosažení příslušného věku. V roce 2007 byl přijat Zákon o úpravě důchodového pojištění pro důchodový věk, jehož cílem je sladit zákonný věk odchodu do důchodu s demografickými změnami. Díky tomu se věková hranice postupně od roku 2012

zvyšuje z 65 let na 67 let. Pojištěnci narození v roce 1964 a déle dosáhnou tedy věkové hranice pro odchod do důchodu ve věku 67 let.

S postupným zvyšováním důchodového věku byl zaveden i nový důchod pro osoby s výjimečně dlouhou dobou pojištění. Účastníci pojištění mají nárok na důchod v plné výši po dosažení věku 65 let, pokud platili povinné příspěvky minimálně 45 let prostřednictvím zaměstnání, samostatnou výdělečnou činností, doby ošetrovatelské péče nebo výchovu dětí. Rovněž je v Německu možnost zažádat o dlouhodobý důchod před dosažením zákonného důchodového věku, ale ve snížené výši. Pojištěné osoby však musí splňovat podmínku dosažení věku 63 let a placení příspěvků po dobu 35 let. Snížení důchodových dávek činí 0,3 % z důchodu za každý měsíc předčasného odchodu do důchodu. (Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2020)

Při výpočtu důchodu se berou v potaz tři faktory. Výše starobního důchodu závisí především na příjmu ze zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti, ze kterého se platí příspěvky na pojištění. Tento příjem se následně převádí na tzv. výdělkové body. Výdělkové body se započítávají i za některá nepřispěvková období, a to ve výši závislé na příjmu, ze kterého se platí příspěvky ve zbývajících letech. Dalším faktorem je tzv. Faktor důchodového typu, který určuje výši příslušného důchodu ve srovnání se standardním starobním důchodem. Výši důchodu může ovlivnit také faktor vstupního věku do důchodu. Při předčasném odchodu se měsíční důchod snižuje a při pozdějším odchodu se zvyšuje, aby se vyrovnala kratší doba trvání důchodu. Součástí důchodového vzorce je rovněž aktuální hodnota důchodu, kterou by průměrný výdělečně činný dostával po zaplacení příspěvků po dobu jednoho roku. (Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2020) Měsíční hodnota důchodu se každoročně mění a je rozdílná v západním a východním Německu. Od roku 2017 dochází k postupné harmonizaci rozdílů v příjmech mezi západním a východním Německem, a od roku 2025 budou parametry sjednoceny. (Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2020) Detailněji jsou faktory a výpočet rozepsán v praktické části.

4.2 Druhý pilíř – zaměstnanecké důchody

Druhým pilířem německého důchodového systému jsou zaměstnanecké důchody, do nichž zaměstnanci přispívají prostřednictvím svých zaměstnavatelů. Druhý pilíř byl navržen jako

doplňek státního důchodu a v Německu se ho účastní přibližně 60 % zaměstnanců. Zaměstnavatel si může vybrat ze dvou způsobů – spravování této složky důchodu samotnou společností nebo využití externího poskytovatele důchodů. V prvním případě obvykle zaměstnavatel vyplácí důchodové dávky přímo zaměstnanci na základě příslibu, že mu po odchodu do důchodu vyplatí dohodnutou částku. (Pension funds online, 2018)

4.3 Třetí pilíř – Riesterový a Rürupův plán

Třetí pilíř zahrnuje soukromé důchody vytvářené prostřednictvím bank a pojišťoven. Vláda poskytuje bonusy a daňová zvýhodnění, které mají motivovat obyvatele k přispívání. V Německu existují dva typy soukromých penzijních plánů: Riesterový a Rürupův důchodový plán.

Riesterový důchodový plán je koncipován jako doplnění státního důchodu. Nárok na zřízení dalšího penzijního připojištění prostřednictvím Riesterova plánu má zpravidla každý, kdo přispívá do státního důchodového pojištění. Aby pojištěnec dosáhl maximální dávky z penzijního plánu, měl by přispívat minimálně 4 % ze svého ročního příjmu (maximálně ale do výše 2 100 €). V tomto případě, vláda každý rok přidá bonus 175 € a ještě 300 € za každé dítě narozené po roce 2008, v případě starších dětí, vláda přispívá 185 €. Příspěvky do penzijního plánu jsou klasifikovány jako zvláštní výdaje pro daňové účely, díky čemuž jsou daňově odečitatelné do výše 2 100 € v ročním přiznání k dani z příjmu. V případě, že se účastník penzijního plánu začne přispívat před dosažením věku 25 let, získá jednorázový bonus ve výši 200 €. Důchodové dávky lze vybírat již ve věku 60 let.

V případě, že někdo nemá povinnost přispívat do státního důchodového pojištění, může si zřídit penzijní připojištění prostřednictvím tzv. Rürupova důchodového plánu. Cílem plánu je poskytnout alespoň základní opatření ve stáří pro OSVČ. Do Rürupova plánu může přispívat každý, ale byl navržen zejména pro OSVČ a osoby s vysokými příjmy. Obecně platí, že účastníci plánu si sami rozhodují o tom, kolik chtějí přispívat. Vláda umožňuje odečíst příspěvky z daní až do výše 25 777 € ročně (v roce 2021). Důchodové dávky lze vybírat nejdříve ve věku 62 let. (IamExpat, 2021)

4.4 OSVČ a Německý důchodový systém

V Německu je zákonné důchodové pojištění (první pilíř) hlavním systémem zabezpečení pracující populace v následné penzi. Přestože je tento pilíř pro OSVČ dobrovolný, některé OSVČ mají ze zákona povinnost platit zákonné důchodové pojištění. V případě, že mají několik samostatně výdělečným činností, mají povinnost uzavřít pojištění pro každou činnost. Mezi povinně pojištěné profese patří:

- řemeslníci a obchodníci
- učitelé a pedagogové
- pečovatelé a porodní asistentky
- umělci a publicisté
- námořní piloti, pobřežní velitelé a rybáři
- OSVČ pracující dlouhodobě primárně pro jednoho klienta

U samostatně výdělečně činných řemeslníků a obchodníků je povinné pojištění závislé na tom, zda dotyčný pracuje na živnost, která vyžaduje povolení nebo ne. Mezi kvalifikovaná řemesla, která vyžadují licenci, patří například zedníci, tesaři, pokrývači, kameníci, malíři, instalatéri, pekaři, řezníci, kadeřníci, automechanici a další. (Deutsche Rentenversicherung, 2021)

Pokud je OSVČ učitelem nebo pedagogem a má příjem vyšší než 450 € měsíčně, tak podléhá povinnému pojištění. Pojem učitel je zde brán velice široce. Za učitele lze považovat také nezávislé trenéry a školitele. Do výuky spadá doučování stejně jako například lekce golfu. Za pedagoga se považuje osoba, jejíž práce je zaměřena na rozvoj charakteru a osobnosti dětí a mladistvých.

V rámci ošetrovatelských profesí jsou povinně pojištěni ošetrovatelé, pečovatelky v kojeneckém ústavu a další, pokud jednají na příkaz lékaře. To se týká také zdravotních sester, fyzioterapeutů, logopedů, porodních asistentek a dalších. Pojištění naopak nepodléhají praktičtí lékaři, lékaři zabývající se alternativní medicínou, psychoterapeuti a sportovní maséři.

Umělci a publicisté podléhají pojištění v tzv. Fondu sociálního pojištění umělců. Zde jsou zahrnuti všichni, kteří vytváří, cvičí nebo vyučují hudbu, divadelní nebo vizuální umění, ale také publicisté, jako jsou spisovatelé, autoři, novináři a učitelé žurnalistiky. Pojištění je povinné pouze v případě, že očekávaný roční příjem přesahuje 3 900 €. O tom, kdo je pojištěn rozhoduje Umělecký sociální Fond a také vypočítává příspěvky. OSVČ si pak platí pouze polovinu příspěvků, druhá polovina je financována federálním grantem a poplatkem od společností, kteří využívají umělecké a publicistické služby.

Do povinného pojištění dále spadají pobřežní piloti a rybáři, kteří jsou součástí posádky lodi, a pobřežní rybáři, kteří rybaří bez využití lodě. Povinně pojištěni jsou i námořní piloti, kteří pracují pro veřejnost. Toto nařízení se ale nevztahuje na vnitrozemské námořní piloty. (Deutsche Rentenversicherung, 2021)

Poslední skupinou, která je povinna se účastnit pojištění, jsou OSVČ, kteří nemají zaměstnance a pracují převážně pro jednoho klienta. Za práci pro primárně jednoho klienta se považuje práce na základě smlouvy s jedním klientem ale také pokud je OSVČ do značné míry ekonomicky závislí na jednom klientovi. V případě podnikání pouze s jedním klientem, může být OSVČ osvobozen od povinného pojištění až na dobu tří let. O tuto výjimku mohou požádat rovněž lidé, kteří jsou blízko důchodovému věku. (Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2020)

OSVČ, které nejsou povinně pojištěné v zákonném důchodovém pojištění, mohou požádat do 5 let od vzniku samostatné výdělečné činnosti o zařazení do povinného pojištění. Potom mají stejná práva a povinnosti jako ostatní povinní účastníci. (Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2020) Dobrovolně pojištění si mohou sami určit počet a výši příspěvků. Mohou platit až 12 měsíčních příspěvků za kalendářní rok a zvolit libovolnou částku mezi minimálním (83,70 € pro rok 2021) a maximálním (1320,60 € pro rok 2021) příspěvkem. (Deutsche Rentenversicherung, 2021)

Povinně pojištěné osoby se musí zaregistrovat do tří měsíců od zahájení činnosti. Výše příspěvku se odvíjí od aktuální sazby, která je v Německu 18,6 %, a částce, která je stanovena. Během prvních tří kalendářních let samostatně výdělečné činnosti si mohou účastníci zvolit poloviční standardní příspěvek. V roce 2021 je to v Západním Německu 305,97 € a ve Východním Německu 289,70 € měsíčně. V případě placení plné výše

příspěvku, může účastník bez ohledu na výši dosažených příjmů platit měsíčně 611,94 € v Západním Německu a 579,39 € ve Východním Německu. Je možno platit nižší nebo vyšší příspěvky než standardní příspěvek, pokud se účastník rozhodne platit příspěvek na základě posledního vyměření daně z příjmu. V tomto případě se výše příspěvku rovná 18,6 % z dosaženého příjmu. U některých profesí existují výjimky. Například námořní pilot, obchodníci a rybáři mají možnost platit pouze příspěvky související s příjmem. To platí i pro umělce a publicisty, ti ale platí pouze polovinu příspěvku. (Deutsche Rentenversicherung, 2021)

5 Důchodový systém v Kanadě

Kanada má za sebou dlouhou historii zlepšování zabezpečení příjmu v důchodu pro své obyvatele. Zaměstnanecké penzijní plány, které byly poskytovány zaměstnavateli, lze vysledovat již od 19. století. Následně v roce 1919 vláda zavedla legislativu v oblasti daně z příjmu na podporu implementace penzijních plánů na pracovišti. Jelikož se začala zvyšovat míra chudoby mezi penzisty, na počátku 50. let vláda začala zavádět důchodový program Old Age Security, pomocí kterého podporovala příjmy v důchodu z daní. V roce 1966 byl založen Kanadský penzijní plán a Quebecký penzijní plán k doplnění základního důchodového programu. O rok později vláda vytvořila doplněk garantovaného příjmu, který byl cílený pro penzisty s nižšími příjmy. Nyní kanadský důchodový systém patří mezi nejlepší systémy na světě. (WorldBank, 2018) Lze ho charakterizovat pomocí tří pilířů.

5.1 První pilíř – zabezpečovací starobní důchod

V Kanadě poskytuje vláda prostřednictvím prvního pilíře penzistům záruku základního příjmu prostřednictvím dvou veřejně financovaných programů – zabezpečovací starobní důchod (Old Age Security - dále jen OAS) a doplněk zaručeného příjmu (Guaranteed Income Supplement - dále jen GIS). (WorldBank, 2018)

Program OAS byl navržen tak, aby poskytoval základní důchod každý měsíc penzistům, kteří dosáhli věku 65 let. Základní důchod je přezkoumáván v lednu, dubnu, červenci a říjnu, aby odrážel jakýkoliv nárůst životních nákladů, který se měří pomocí indexu spotřebitelských cen. Výše OAS se ale nesnižuje, pokud se sníží životní náklady. Vyplacený důchod podléhá daňové povinnosti. (Canada.ca, 2021)

Podmínkou pro získání nároku na pobírání OAS je dosažení věku 65 let. Výplatu důchodu si každý může oddálit až o 5 let. Čím větší bude oddálení, tím vyšší pak bude měsíční důchod. Po dosažení věku 70 let už není výhodné si výplatu oddalovat, jelikož výše už se nebude zvyšovat. Další podmínkou, kterou musí splnit, je pobyt v Kanadě alespoň 10 let od dosažení věku 18 let. Částka, kterou obdrží, závisí na tom, jak dlouho žil v Kanadě od této hranice. Maximální částku získá v případě, že v Kanadě žil 40 let. Pro období červenec až září v roce 2021 tato částka činí 629,44 \$ měsíčně (částky jsou uváděny

v amerických dolarech). V případě, že žil v Kanadě méně let, tak se částka krátí, např. při 20 letech v Kanadě obdrží OAS ve výši 50 % z maximální částky. (Canada.ca, 2021)

Nevýhodou je, že pokud příjem v důchodu překročí určitou hranici, musí se vrátit část nebo dokonce celý důchod z OAS. Hraniční částka pro rok 2020 činila 79 054 \$. Výpočet splátky je založen na rozdílu mezi příjmem penzisty a hraniční částkou za daný rok. Z rozdílu se pak musí zaplatit 15 %. Částka splátky je poté rozdělena měsíčně a odečtena z výplat důchodu OAS pro následující rok jako daň z vymáhání. (Canada.ca, 2021)

Druhým programem je doplněk zaručeného příjmu (GIS). Tento program je určen pro penzisty, kteří mají nízké příjmy v důchodu. Podmínkou pro získání GIS je dosažení věku 65 let, bydliště v Kanadě, pobírání důchodu OAS a nižší příjem než je hraniční částka, která je závislá i na tom, zda je penzista zadaný. Tato částka činí pro nezadané, ovdovělé nebo rozvedené 18 984 \$ ročně pro rok 2021. Nárok na GIS má také ten, jehož příjem a příjem manžela / manželky / partnera je v součtu nižší než 25 104 \$ ročně a partner obdržel plný důchod OAS. V případě že nepobírá důchod OAS, příjem musí být v součtu nižší než 45 504 \$ ročně.

Maximální možná částka je čtvrtletně přepočítávána, aby odrážela nárůst životních nákladů měřený indexem spotřebitelských cen. Pro období červenec až září 2021 činí maximální částka 935,72 \$ měsíčně. Skutečná částka je však závislá na příjmech, které penzista obdrží mimo OAS. Obdržený doplněk nepodléhá dani. (Canada.ca, 2021)

5.2 Druhý pilíř – Kanadský a Québecký penzijní plán

Druhý pilíř zahrnuje Kanadský penzijní plán (Canada Pension Plan – dále jako CPP) a Québecký penzijní plán (Québec Pension Plan – dále jako QPP), které jsou povinné programy související s výdělkem zaměstnanců a OSVČ v Kanadě a v Québecu. Do QPP patří ti, kteří jsou zaměstnaní v Québecu a do CPP jsou zahrnuti všichni z ostatních provincií. Tyto plány poskytují řadu výhod, včetně dávek v důchodu, důchody pro pozůstalé, invalidní důchody a další. (Canada.ca, 2021)

Do CPP musí přispívat každý občan starší 18 let, který pracuje v Kanadě mimo Quebec a jehož příjem je vyšší než 3 500 \$ ročně. Výše příspěvku je u zaměstnance rovnoměrně

rozdělena mezi zaměstnance a zaměstnavatele a každý přispívá 5,45 % z hrubé mzdy zaměstnance, celkově tedy 10,9 %. OSVČ platí celých 10,9 % sám ze svého zisku (příjmy snížené o výdaje).

Pro nárok na důchod jsou potřeba splnit dvě podmínky. První podmínkou je dosažení věku alespoň 60 let. Standardní věk pro odchod do důchodu je 65 let. Každý má však možnost odejít do důchodu již ve věku 60 let anebo i později, v 70 letech. Pokud pojištěnec odejde do důchodu dříve, bude se jeho měsíční důchod snižovat o 0,6 % za každý měsíc. Naopak při odložení odchodu se bude měsíční důchod zvyšovat o 0,7 % za každý další měsíc. Odkládání odchodu do důchodu po dosažení 70 let nemá žádný přínos, jelikož maximální měsíční částka, kterou lze získat, je dosažena v 70 letech. Druhou podmínkou je odvedení alespoň jednoho příspěvku do CPP. Výše důchodu CPP je závislá na mnoha faktorech. Jedná se o věk, ve kterém pojištěnec odejde do důchodu, kolik a jak dlouho přispíval na CPP a jaký byl jeho průměrný příjem po celý pracovní život. Maximální měsíční částka, kterou může penzista obdržet ve věku 65 let je pro rok 2021 stanovena ve výši 1 203,75 \$. Průměrná měsíční vyplacená částka v březnu 2021 byla ve výši 619,44 \$. Existuje mnoho faktorů, které mohou také ovlivnit budoucí výši důchodu. Jedním z faktorů je období nízkého nebo žádného platu. Při výpočtu základní složky důchodu CPP se automaticky vyloučí až 8 let nejnižšího výdělku pojištěnce. Tím se zvyšuje budoucí částka důchodu. Výši důchodu ovlivňuje i období výchovy dětí. Péče o dítě může zvýšit dávky CPP v závislosti na výdělcích během období, kdy se pojištěnec staral o své děti do věku 7 let. Období, kdy pojištěnec pobíral dávky CPP za invaliditu, nejsou zahrnuty do základní složky důchodu CPP a tím se důchod CPP zvýší. Důchod CPP mohou manželé / partneři sdílet a tím si snížit daně. (Canada.ca, 2021) Podrobný výpočet důchodu je rozepsán v praktické části.

5.3 Třetí pilíř – dobrovolné penzijní plány

Do třetího pilíře patří registrované penzijní plány u zaměstnavatele (Registered Pension Plans – dále jako RPP), individuální nebo skupinové registrované penzijní plány (Registered Retirement Savings Plans – dále jako RRSP) a spořicí účty osvobozené od daně (Tax-Free Savings Accounts – dále jako TFSA).

RPP je plán, který poskytuje další zdroj příjmu během důchodu. V těchto plánech zaměstnanec a zaměstnavatel (někdy jen zaměstnavatel) pravidelně odvádí příspěvky do plánu. Při odchodu do důchodu získá penzista příjem z RPP. Existují dva typy. U prvního typu zaměstnanec ví, kolik bude odvádět do plánu, ale neví, kolik dostane při odchodu do důchodu. Peníze jsou jménem zaměstnance investovány do jednoho či více produktů, které si sám vybere. Částka, kterou získá při odchodu do důchodu, tedy závisí na tom, jak se investice vyvine. U druhého typu je definované, kolik zaměstnanec získá při odchodu do důchodu. Příspěvky jsou ukládány do fondu, o který se stará zaměstnavatel. Zaměstnanec tím pádem nerozhoduje, kam se peníze budou investovat. Výše důchodu se vypočítá na základě příjmu a počtu let, kdy zaměstnanec a zaměstnavatel přispíval do plánu. Tato částka nezávisí na tom, jak si investice vedly. (Canada.ca, 2021)

RRSP je plán spoření do kterého se odvádí příspěvky prostřednictvím zaměstnavatele. Do RRSP většinou přispívají pouze zaměstnanci, v některých případech přispívají i zaměstnavatelé. Do plánu se může přispívat až 18 % ze mzdy, ale maximálně do výše ročního limitu příspěvků, který pro rok 2021 činí 27 830 \$. Výhodou tohoto plánu je, že pomocí příspěvků si můžete snížit daň z příjmu. Z peněz v plánu se rovněž neodvádí daň. Částka je však zdaněna při odchodu do důchodu. (SunLife, 2021)

TFSA byl zaveden v roce 2009. Na tento spořicí účet si může odkládat peníze každý, kdo dosáhl věku 18 let. Jak už název napovídá, jakákoliv vložená částka nebo příjem získaný na účtu je osvobozen od daně, a to i v případě vybrání peněz ze spořicího účtu. Existuje však limit, kolik maximálně si může účastník přispět na svůj účet. V roce 2020 byl limit ve výši 6 000 \$ ročně. V případě překročení limitu, podléhá částka nad limit zdanění. (Canada.ca, 2021)

5.4 OSVČ a kanadský důchodový systém

V Kanadě je OSVČ brána rozdílně než v České republice. Jako OSVČ se bere fyzická osoba, která je najatá společností k výkonu konkrétní služby. Pro společnost je hlavní výhodou najímání OSVČ to, že na rozdíl od běžných zaměstnanců nejsou odpovědní za odečtení příspěvků do CPP, daně z příjmu a další. Právní odpovědnost je také odlišná u najímání OSVČ na výkon práce. Společnost jim nemusí poskytovat dovolenou, nemocenskou a přesčasy. (bdc.ca, neuvedeno)

Rozlišování zda jde o vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo o obchodní vztah závisí na mnoha faktorech. Jedním z faktorů je míra kontroly a nezávislosti. Je potřeba zvážit míru kontroly, kterou má plátce. Při zkoumání tohoto faktoru je potřeba se zaměřit jak na kontrolu plátce nad každodenními aktivitami pracovníka, tak na vliv plátce na pracovníka. Dalším faktorem je využívání nástrojů a vybavení. Pracovník, který investoval do vybavení, si pravděpodobně ponechá práva na používání těchto nástrojů, což sníží možnou kontrolu plátcem nad tím, jak je práce vykonávána. Z toho by se dalo usoudit, že ten, kdo k práci využívá vlastní vybavení, je OSVČ. Zaměstnanci ale někdy také musí poskytovat vlastní nástroje a soud uznal, že jelikož pracovník je povinen poskytnout vybavení, neznamená to hned, že je OSVČ. Mnoho řemeslníků, jako je například automechanik, někdy musí používat vlastní vybavení, i když je zaměstnanec na plný úvazek. Rozlišení také záleží na tom, zda pracovník může zadat práci dalšímu dodavateli, nebo najmout pomocníky, na finančním riziku, na míře odpovědnosti za investice a další. Lze říci, že mezi OSVČ se řadí ten, kdo pracuje samostatně a nemá nikoho, kdo by dohlížel na jeho činnost, práci může přijmout nebo odmítnout, používá své vybavení a prostory, nemusí práci provádět osobně, může najmout další stranu a je finančně odpovědný pokud se nesplní povinnosti vyplývající ze smlouvy. Indikátorů, že je pracovník OSVČ je samozřejmě mnohem více. V případě, že si pracovník nebo plátce není jistý pracovním statutem pracovníka, může požádat Kanadskou daňovou agenturu o rozhodnutí. (canada.ca, 2017)

Všichni OSVČ povinně spadají do kanadského penzijního plánu a musí odvádět 10,9 % ze svého zisku. Maximální příspěvek je ve výši 6 332,90 \$ měsíčně a pro výpočet tohoto příspěvku neplatí žádná zvláštní pravidla. Složení důchodu a výpočet je stejný jako u zaměstnance a platí i stejné maximální částky. (Canada.ca, 2021) OSVČ se tedy účastní prvního a druhého pilíře a dobrovolně se může účastnit i třetího pilíře, který je pro všechny dobrovolný.

6 Porovnání příspěvků a důchodů zaměstnance a OSVČ ve vybraných zemích

V této kapitole jsou porovnány příspěvky na důchodové pojištění a následná výše důchodu, která pojištěnci náleží, a to jak u zaměstnance, tak u OSVČ, které podléhá povinnému pojištění. Pro účely práce není podstatné, jaká byla výše příjmů a výdajů OSVČ, nebo zda byly uplatněny skutečné výdaje nebo v případě České republiky i možnost paušálních výdajů. Pro možnost porovnání je tedy stanovena stejná výše příjmů pro zaměstnance i OSVČ.

Pro modelovou situaci je vybrán pan X, který je svobodný, pracoval 35 let a do důchodu odchází ve věku, kterého je potřeba v určité zemi dosáhnout pro řádný odchod do důchodu. Ve výpočtech se nevyskytují žádné vyloučené doby, které mají na výši důchodu vliv. Mezi vyloučené doby, kdy je pracovník bez výdělku, lze zahrnout dobu pracovní neschopnosti, pobírání invalidního důchodu, péče o děti a další. Pro zjednodušení výpočtů se nebere v potaz inflace a příjmy/zisky jsou u pana X každý rok stejné. Pracovní zařazení subjektu je profese truhlář. Druh práce je důležité určit, protože například v Německu, platí jiná pravidla OSVČ vykonávající truhlářinu a pro OSVČ vykonávající zemědělskou činnost.

Pro výpočty odvodů a důchodu jsou použity různé příjmové kategorie. U každé země je výpočet pro minimální mzdu a průměrnou mzdu. Ostatní příjmy jsou zvoleny mezi těmito danými příjmy a také nad průměrnou mzdou pro lepší možnost porovnání poměru mezi důchodem a výši příspěvků.

6.1 Výpočet příspěvku a důchodu v České republice

V modelové situaci jsou nastaveny příjmy ve výši základu daně. Tím je pro zaměstnance jeho hrubá mzda a pro OSVČ je tím myšlen zisk, kde jsou příjmy z činnosti snižované o výdaje.

6.1.1 Výše příspěvku na důchodové pojištění v České republice

Jak bylo zmíněno v předešlých kapitolách, v České republice odvádí zaměstnanec na sociální pojištění 6,5 % z hrubé mzdy a zaměstnavatel 25 %. Odvod na důchodové

pojištění z toho činí 28 %. Odvody na sociální pojištění pro OSVČ jsou ve výši 29,2 % z vyměřovacího základu a z toho 28 % je na důchodové pojištění. Výše příspěvku se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

Výpočet příspěvku na důchodové pojištění u průměrné mzdy vypadá následovně:

$$35\,441 \times 28 / 100 = 9\,923 \text{ Kč}$$

V tabulce 2 je vypočítaná výše příspěvků na důchodové pojištění u zaměstnance. V tabulce je znázorněn výpočet pro příjem zaměstnance ve výši minimální mzdy v roce 2021 (15 200 Kč), pro průměrnou mzdu v prvním čtvrtletí roku 2021 (35 441 Kč) a další.

Tabulka 2: Výše příspěvků na důchodové pojištění u zaměstnance (v Kč)

Příjem zaměstnance	Odvody SP zaměstnanec	Odvody SP zaměstnavatel	Odvody SP celkem	Důchodové pojištění
15200	988	3800	4788	4256
25000	1625	6250	7875	7000
35441	2304	8860	11164	9923
45000	2925	11250	14175	12600
55000	3575	13750	17325	15400
80000	5200	20000	25200	22400

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 3 ukazuje výši příspěvků na důchodové pojištění, které odvádí OSVČ. Již na první pohled je zřejmé, že OSVČ odvádí nižší příspěvky. Je to z důvodu nižšího vyměřovacího základu, který se u OSVČ rovná pouze 50 % zisku.

Tabulka 3: Výše příspěvků na důchodové pojištění u OSVČ (v Kč)

Zisk	Vyměřovací základ	Odvod na SP	Důchodové pojištění
15200	8861	2588	2482
25000	12500	3650	3500
35441	17721	5175	4962
45000	22500	6570	6300
55000	27500	8030	7700
80000	40000	11680	11200

Zdroj: vlastní zpracování

6.1.2 Výše důchodu v České republice

Důchod se skládá ze dvou základních složek – ze základní výměry a procentní výměry. Základní výměra je pevně stanovená částka pro všechny důchody. Pro rok 2021 činí 3 550 Kč měsíčně. Procentní výměra se stanovuje pro každého individuálně. Její výše se odvozuje od počtu let pojištění a průměrného výdělku. Příjmy se navyšují vzhledem k aktuální cenové hladině a tím se získá vyměřovací základ. Z něho se následně redukcí stanoví výpočtový základ. Redukční hranice jsou uvedeny v tabulce 4. Výpočtový základ se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

Tabulka 4: Redukční hranice pro výpočet důchodu

Vyměřovací základ	Výpočtový základ
Do 15 595 Kč	v plné výši
Nad 15 595 Kč do 141 764 Kč	15 595 + (vyměřovací zákl. - 15 959) x 0,26
Nad 141 764 Kč	48 399 Kč

Zdroj: Výpočet.cz, 2021

Vzorec pro výpočet důchodových dávek (S) se pak skládá ze základní výměry (ZV), celkové doby pojištění (CDP) a výpočtového základu (VZ). (Výpočet.cz, 2021)

Výpočet se řídí dle vzorce 1:

$$S = ZV + \left(\frac{CDP \times 1,5}{100} \times VZ \right) \quad (1)$$

Důchod pana X, který pobíral průměrnou mzdu a byl zaměstnancem lze vypočítat takto:

$$VZ = 15\,595 + (35\,441 - 15\,595) \times 0,26 = 20\,755 \text{ Kč}$$

$$S = 3\,550 + (35 \times 1,5 \times 20\,755 / 100) = 14\,446 \text{ Kč měsíčně}$$

Výše důchodu u dalších příjmů jsou uvedeny v tabulce 5.

Tabulka 5: Výše důchodu u zaměstnance (v Kč)

Příjem zaměstnance	Vyměřovací základ	Výpočtový základ	Výše důchodu
15200	15200	15200	11530
25000	25000	18041	13022
35441	35441	20755	14446
45000	45000	23241	15752
55000	55000	25841	17117
80000	80000	32341	20529

Zdroj: vlastní zpracování

V případě, že by pan X byl OSVČ, výpočet by se změnil pouze ve výši vyměřovacího základu, který činí 50 % zisku. Výpočet u průměrné mzdy by vypadal následovně:

$$VZ = 15\,595 + (17\,721 - 15\,595) \times 0,26 = 16\,148 \text{ Kč}$$

$$S = 3\,550 + (35 \times 1,5 \times 16\,148 / 100) = 12\,028 \text{ Kč měsíčně}$$

Rozdílné výše důchodových dávek lze vyčíst z tabulky 6.

Tabulka 6: Výše důchodu OSVČ (v Kč)

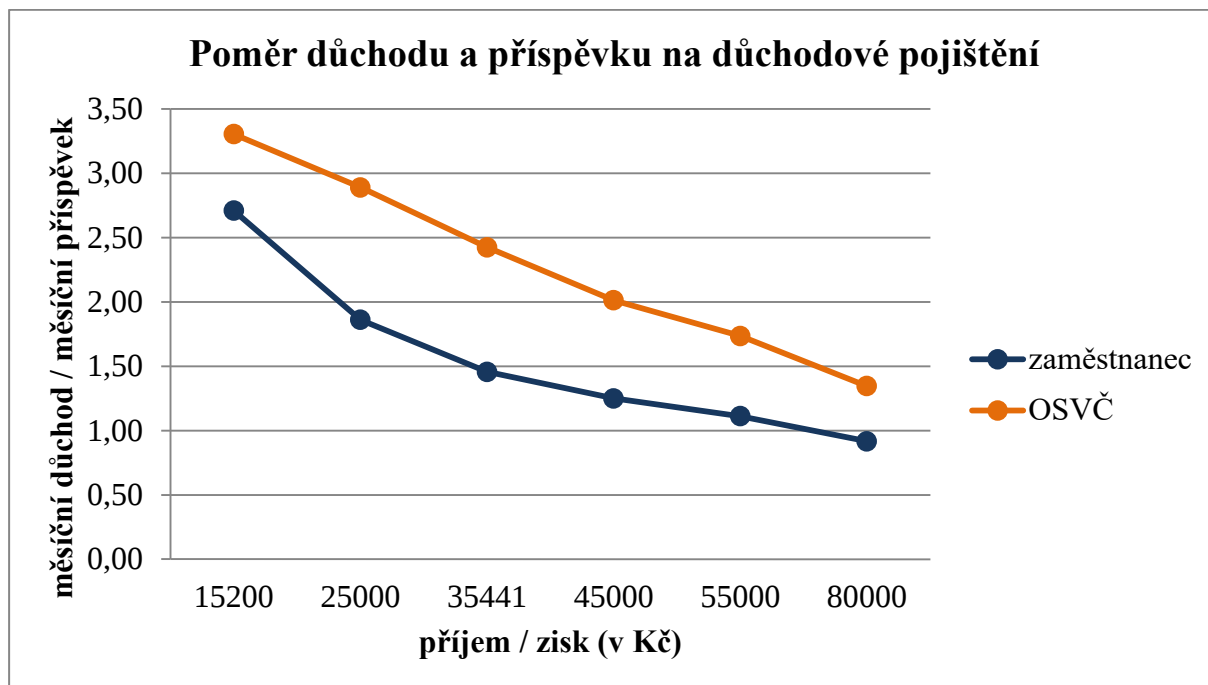
Zisk	Vyměřovací základ	Výpočtový základ	Výše důchodu
15200	8861	8861	8202
25000	12500	12500	10113
35441	17721	16148	12028
45000	22500	17391	12680
55000	27500	18691	13363
80000	40000	21941	15069

Zdroj: vlastní zpracování

6.1.3 Poměr důchodu a příspěvku na důchodové pojištění

Graf (viz Obrázek 1) ukazuje poměr měsíčního důchodu vzhledem k měsíčním příspěvkům odváděných na důchodové pojištění u zaměstnance a OSVČ. V obou případech lze pozorovat, že se výše poměru mezi důchody a odvody s rostoucím příjmem / ziskem snižuje. Tato skutečnost souvisí s principem solidarity. Z výše uvedených tabulek 5, 6 lze

vyčíst, že OSVČ odvádí nižší příspěvky na důchodové pojištění než zaměstnanec, ale jelikož má vzhledem k výši odvodům relativně vysoký důchod, poměr těchto ukazatelů je u OSVČ vyšší, a to při jakékoliv výši zisku.



Obrázek 1: Poměr důchodu a příspěvku na důchodové pojištění v České republice

Zdroj: vlastní zpracování

Nejvyšší poměr je u nejnižšího zisku OSVČ na úrovni zisku u minimální mzdy (15 200 Kč). Jestliže se subjekt dostane pod hranici 1, tak platí, že výše měsíčního důchodu je nižší, než kolik subjekt odvede měsíčně na důchodové pojištění. V tomto případě k tomu došlo u zaměstnance, u kterého je příjem ve výši 80 000 Kč. OSVČ se pod hranici poměru 1 nedostal.

6.2 Výpočet příspěvku a důchodu v Německu

Příjmem zaměstnance je myšlena hrubá mzda, která je stejná i pro OSVČ. Jelikož u výpočtu důchodu záleží, zda si pojištěnec vydělával v západním nebo východním Německu, pro naši modelovou situaci bude pan X celý život pracovat v západním Německu.

6.2.1 Výše příspěvku na důchodové pojištění v Německu

Sazba důchodového pojištění je pro zaměstnance 9,3 % a pro zaměstnavatele rovněž 9,3 %. Celkem je to 18,6 %. Sazba důchodového pojištění pro OSVČ je 18,6 %.

Výpočet příspěvků u průměrné mzdy by vypadal takto:

$$4\,033 \times 9,3 / 100 = 375 \text{ € měsíčně pro zaměstnance / zaměstnavatele}$$

V tabulce 7 jsou uvedeny výpočty u zaměstnance pro minimální mzdu (1 614 € měsíčně), průměrnou mzdu za první čtvrtletí roku 2021 (4 033 € měsíčně) a další. (Trading Economics, 2021)

Tabulka 7: Výše příspěvků na důchodové pojištění u zaměstnance (v €)

Příjem zaměstnanec	v Kč	Důchodové pojištění zaměstnanec	Důchodové pojištění zaměstnavatel	Důchodové pojištění celkem	v Kč
1614	42359	150	150	300,20	7879
2000	52490	186	186	372,00	9763
3000	78735	279	279	558,00	14645
4033	105846	375	375	750,14	19687
5000	131225	465	465	930,00	24408
6000	157470	558	558	1116,00	29289

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 8 ukazuje výši příspěvků na důchodové pojištění, které musí OSVČ odvádět, pokud spadá do povinného pojištění. Vzorec výpočtu je stejný, akorát se mění výše příspěvku na 18,6 %.

Tabulka 8: Výše příspěvků na důchodové pojištění u OSVČ povinně pojištěných (v €)

Příjem OSVČ	v Kč	Důchodové pojištění	v Kč
1614	42359	300,20	7879
2000	52490	372,00	9763
3000	78735	558,00	14645
4033	105846	750,14	19687
5000	131225	930,00	24408
6000	157470	1116,00	29289

Zdroj: vlastní zpracování

Celková výše příspěvků se u zaměstnance a OSVČ neliší, protože celkově se z příjmu odvádí stejné procento.

6.2.2 Výše důchodu v Německu

V Německu se využívá ke stanovení důchodu bodový systém. Výše důchodu je závislá na celém průběhu pojištění a zohledňuje celkovou dobu pojištění a výši příjmů. Vzorec pro výpočet důchodu se skládá z tzv. výdělkových bodů (německy Entgeltpunkte – dále jen EP), které vyjadřují dobu pojištění a výši individuálního výdělku v poměru k průměrnému výdělku v daném roce. V případě, že příjem pojištěnce byl po celý rok ve výši průměrné mzdy, získá za tento rok 1,0 výdělkový bod. Pokud by jeho příjem odpovídal 80 % průměrné mzdy, výdělkový bod bude ve výši 0,8. Celkový počet výdělkových bodů odpovídá součtu výdělkových bodů za celou dobu pojištění. Další složkou vzorce je nástupový faktor (německy Zugangfaktor – dále jen ZF). Faktor nástupu do důchodu zohledňuje věk, kdy pojištěnec odejde do důchodu. Hodnota faktoru činí 1,0 v případě, že k odchodu do důchodu dojde při dosažení řádného důchodového věku. Pokud pojištěný odejde do důchodu dříve, hodnota faktoru se snižuje o 0,3 % za každý měsíc. V opačném případě, kdy se rozhodne odejít do důchodu později, se hodnota zvyšuje o 0,5 % za každý měsíc. Součástí vzorce je také aktuální hodnota důchodu (německy Aktueller Rentenwert – dále jen aRW) vyjadřující měsíční výši důchodů odpovídající jednomu výdělkovému bodu. Jeho hodnota se pravidelně mění a momentálně činí 34,19 € v západním Německu a 33,47 € na území východního Německa. Poslední částí vzorce je tzv. Faktor druhu důchodu (německy Rentenartfaktor – dále jen RAF), pomocí kterého se určuje výše důchodu v závislosti na jeho druhu. U starobního důchodu je jeho hodnota 1,0, v případě

plného invalidního důchodu rovněž 1,0, u částečného invalidního důchodu je hodnota snížena na 0,5 apod. (Eures TriRegio, 2020)

Výpočet měsíčního důchodu se řídí podle vzorce 2:

$$\text{Důchod} = EP \times ZF \times aRW \times RAF \quad (2)$$

V případě naší modelové situace, kdy pan X pobíral celý svůj život průměrnou mzdu, by výpočet měsíčního důchodu vypadal takto:

$$35,0 \times 1,0 \times 34,19 \times 1,0 = 1\,196,65 \text{ €}$$

Tabulka 9 znázorňuje, jak se mění výše výdělkových bodů s ohledem na výši příjmů a také celkovou výši měsíčního důchodu. Jelikož nejsou rozdílné podmínky pro výpočet důchodu zaměstnance a zvoleným druhem OSVČ, výpočty platí pro obě možnosti výdělečné činnosti.

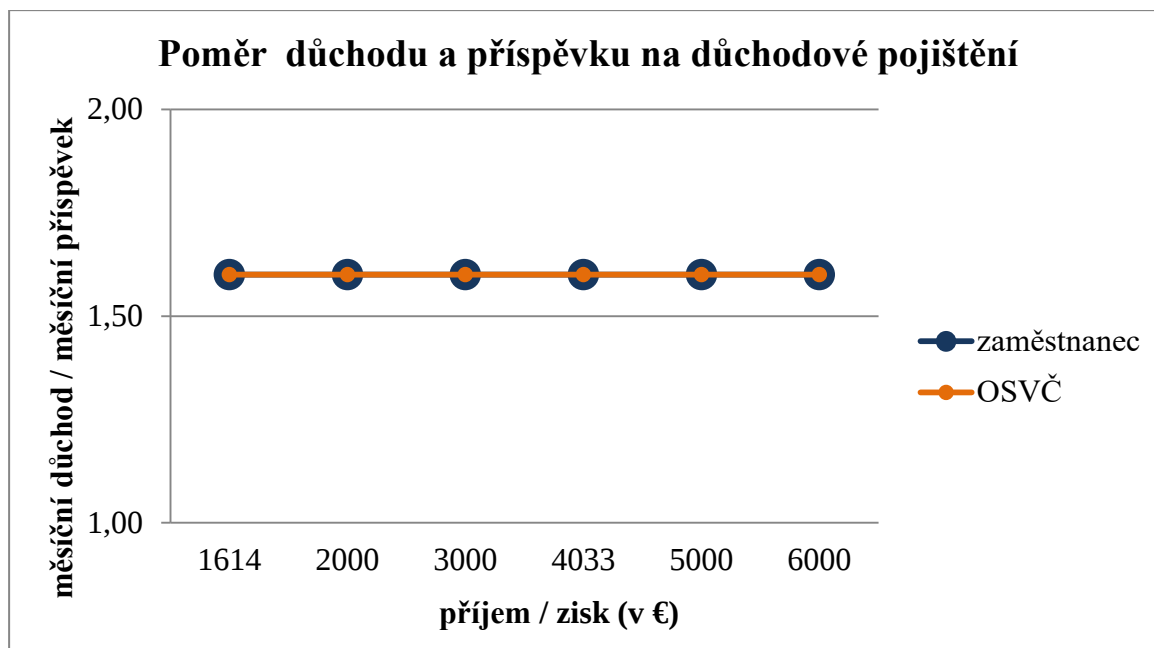
Tabulka 9: Výše důchodu zaměstnance i OSVČ povinně pojištěného (v €)

Příjem zaměstnance	v Kč	Výdělkové body	Výdělkové body celkem	Výše důchodu	v Kč
1614	42359	0,40	14,00	478,66	12562
2000	52490	0,50	17,50	598,33	15703
3000	78735	0,74	25,90	885,52	23240
4033	105846	1,00	35,00	1196,65	31406
5000	131225	1,24	43,40	1483,85	38944
6000	157470	1,49	52,15	1783,01	46795

Zdroj: vlastní zpracování

6.2.3 Poměr důchodu a příspěvku na důchodové pojištění v Německu

Graf znázorňuje (viz Obrázek 2), že při jakékoliv výši příjmu je poměr mezi důchodem a příspěvkem stejný. Křivka nemá žádné výkyvy a je na úrovni přibližně 1,60. Rovný tvar křivky je způsoben tím, že v Německu je výše důchodu závislá na výši příjmů a nezískávají žádnou základní výměru.



Obrázek 2: Poměr důchodu a příspěvku na důchodové pojištění v Německu

Zdroj: vlastní zpracování

Křivka zaměstnance a OSVČ se překrývají, jelikož je výpočet důchodu i příspěvků u obou stejný.

6.3 Výpočet příspěvku a důchodu v Kanadě

Pro výpočty je příjmem zaměstnance myšlena hrubá mzda, která bude v našem případě stejná, jako příjem OSVČ. Pro výpočty je důležité rozlišovat, zda pojištěný pracuje v Québecu nebo v jiné provincii. Pokud pracuje v Québecu, přispívá do Québeckého penzijního plánu a pokud pracuje na jiném území, přispívá do Kanadského penzijního plánu. V modelové situaci bude použita jiná provincie než Québec.

6.3.1 Výše příspěvku na důchodové pojištění v Kanadě

Sazba důchodového pojištění v roce 2021 je ve výši 10,9 %, která se mezi zaměstnance a zaměstnavatele dělí rovným dílem (každý 5,45 %). OSVČ na důchodové pojištění odvádí 10,9 %.

Výpočet příspěvků do kanadského penzijního plánu (CPP – Canada Pension plan) pro zaměstnance se řídí dle vzorce 3:

$$\text{CPP} = (\text{hrubá mzda} - \text{základní výjimka}) \times 5,45 / 100 \quad (3)$$

Výpočet příspěvků do kanadského penzijního plánu (CPP – Canada Pension plan) pro OSVČ se řídí dle vzorce 4:

$$\text{CPP} = (\text{hrubá mzda} - \text{základní výjimka}) \times 10,9 / 100 \quad (4)$$

Příspěvky na důchodové pojištění odvádí každý, jehož roční příjem je alespoň 3 500 \$. Od roční hrubé mzdy se odečítá tzv. základní výjimka, která činí 3 500 \$. Maximální roční hrubá mzda, ze které se odvádí příspěvky, je stanovena pro rok 2021 ve výši 61 600 \$. Z toho vyplývá, že maximální příspěvek, který může zaměstnanec/zaměstnavatel zaplatit činí 3 166,45 \$ a pro OSVČ 6 332,90 \$ ročně. (CalculConversion, 2021)

V případě, že pan X pobírá průměrnou mzdu, výpočet příspěvků by vypadal takto:

$$\text{CPP} = (55\,342 - 3\,500) \times 5,45 / 100 = 2\,825,39 \text{ \$ ročně}$$

V tabulce 10 jsou uvedeny výpočty měsíčních odvodů pro minimální mzdu (2 400 \$ měsíčně v provincii Alberta), průměrnou mzdu (4 612 \$ měsíčně za rok 2020) a další. (CalvulConversion, 2021)

Tabulka 10: Výše příspěvků na důchodové pojištění u zaměstnance (v \$)

Roční příjem	Měsíční příjem	Měsíční příjem v Kč	Příspěvek na důchodové pojištění zaměstnanec	Příspěvek na důchodové pojištění zaměstnavatel	Příspěvek celkem	Celkem v Kč
28800	2400	51329	114,90	114,90	229,81	4915
38740	3229	69059	160,05	160,05	320,10	6846
47041	3921	83858	197,75	197,75	395,50	8459
55342	4612	98637	235,45	235,45	470,90	10071
63644	5304	113437	263,87	263,87	527,74	11287
71945	5996	128236	263,87	263,87	527,74	11287

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce 10 si lze všimnout, že jakmile roční příjem zaměstnance překročí hranici 61 600 \$, tak měsíční příspěvky dosahují maximálně možné výše 527,74 \$. Výši odvodů na důchodové pojištění pro OSVČ ukazuje tabulka 11. Jelikož se postup výpočtu od zaměstnance neliší, celková měsíční výše příspěvku je stejná.

Tabulka 11: Výše příspěvků na důchodové pojištění u OSVČ (v \$)

Roční příjem	Měsíční příjem	Měsíční příjem v Kč	Příspěvek na důchodové pojištění	Příspěvek v Kč
28800	2400	51329	229,81	4915
38740	3229	69059	320,10	6846
47041	3921	83858	395,50	8459
55342	4612	98637	470,90	10071
63644	5304	113437	527,74	11287
71945	5996	128236	527,74	11287

Zdroj: vlastní zpracování

6.3.2 Výše důchodu v Kanadě

Důchod v Kanadě se skládá ze tří částí, a to z tzv. zabezpečovacího starobního důchodu (OAS), doplňku zaručeného příjmu (GIS) a kanadského penzijního plánu (CPP).

Výše OAS záleží na tom, kolik let žil penzista v Kanadě po dosažení věku 18 let. V případě, že žil v Kanadě 40 let, jako je tomu v našem případě, má nárok na maximální dávku, která činí 629,44 \$ měsíčně. Tato výše dávky platí od července do září roku 2021 a mění se každého čtvrt roku.

GIS je program, který poskytuje další příjem penzistům, kteří žijí v domácnosti s nízkými příjmy. Nárok na GIS má každý, kdo dosáhl věku 65 let, žije v Kanadě a pobírá OAS. GIS získá ale pouze ten, jehož roční příjmy z jiných zdrojů než z OAS nepřesáhnou částku 18 984 \$. Výše GIS pak záleží na výši důchodového příjmu bez OAS a nepodléhá zdanění.

Poslední částí je důchod z kanadského penzijního plánu. Nárok na CPP má každý, komu je alespoň 60 let a zaplatil alespoň jeden příspěvek do CPP. Jak již bylo zmíněno v teoretické části, výše dávek je závislá na průměrných příjmech během pracovního období, na výši příspěvků na CPP a na věku, ve kterém se penzista rozhodne pobírat dávky. Standardní věk

pro zahájení pobírání důchodu je 65 let. Maximální možná dávka při odchodu do důchodu ve věku 65 let je v roce 2021 stanovena na 1 203,75 \$ měsíčně. Existují však různé faktory, které mohou ovlivnit výši důchodu, jedná se například o péče o děti.

Výpočet výše CPP je složitý a jednotný vzorec neexistuje. Lze však pro výpočet postupovat po částech. Nejprve je potřeba vypočítat počet příspěvkových období (Number of Contributory Months – dále jen NCM). Jedná se o počet měsíců, během kterých se přispívalo do CPP. Následně se vypočítají celkové upravené příjmy, které lze uznat k důchodu (Total Adjusted Pensionable Earnings – dále jen TAPE). Neupravené příjmy (Unadjusted Pensionable Earnings – dále jen UPE) za každý rok se vydělí maximálním ročním příjmem (Year's Maximum Pensionable Earnings – dále jen YMPE) v daném roce a vynásobí se průměrným YMPE za posledních 5 let než začne vyplácení CPP. Výpočet se řídí podle vzorce 5:

$$(UPE/YMPE) * \text{průměr YMPE za 5 posledních let} \quad (5)$$

Takto se postupuje u každého roku a díky tomu se příjmy přepočítají na hodnotu v aktuálním roce. Sečtením všech upravených příjmů (Adjusted Pensionable Earnings – dále jen APE) se získá TAPE. Nejsložitější částí je určit tzv. Období výpadku. Do něj patří výchova dětí a obecný výpadek, který lze definovat jako období nejnižších příjmů. Kolik měsíců s nejnižšími příjmy lze odečíst se určí pomocí procenta (od roku 2014 je určeno 17 %) z celkového počtu příspěvkových měsíců. Výsledek se zaokrouhluje nahoru. APE, které se identifikují jako nejnižší, se odečtou od TAPE a výpadekové měsíce se odečtou od NCM. Poté se vypočítá průměrný měsíční příjem (Average Monthly Pensionable Earnings – dále jen AMPE) Výpočet se řídí vzorcem 6:

$$AMPE = TAPE / NCM \quad (6)$$

Nakonec už se vypočítá důchod pro výpočet dávek (Retirement for Benefit Calculation – dále jen RTR-FBC), který činí 25 % z AMPE. Výpočet se řídí vzorcem 7. (RetireHappy, 2020)

$$RTR-FBC = AMPE \times 25 / 100 \quad (7)$$

V modelové situaci při průměrné mzdě 55 342 \$ ročně by výpočet vypadal následovně:

$$\text{APE} = (55\,342 / 61\,600) * 61\,600 = 55\,342$$

$$\text{TAPE} = 35 * 55\,342 = 1\,936\,970$$

$$\text{AMPE} = (1\,936\,970 - 332\,052) / (420 - 72) = 1\,604\,918 / 348 = 4\,611,83$$

$$\text{RTR-FBC} = 4\,611,83 * 25 / 100 = 1\,152,96 \$$$

Celkový důchod, který by penzista pobíral, se vypočítá jako součet OAS, GIS a CPP. Výpočet se řídí vzorcem 8.

$$\text{Důchod} = \text{OAS} + \text{GIS} + \text{CPP} \quad (8)$$

Jelikož předpokládáme, že pan X žil v Kanadě celý život, OAS bude v plné hodnotě, která je 626,49 \$ měsíčně. Výše GIS lze zjistit z oficiálních tabulek. V našem případě při průměrné mzdě GIS nebude v plné výši, protože má penzista příjmy i z jiných zdrojů než z OAS, a bude ve výši 214,79 \$ měsíčně. (Canada.ca, 2021)

$$\text{Důchod} = 626,49 + 214,79 + 1\,152,96 = 1\,994,24 \$ \text{ měsíčně}$$

Následující tabulka ukazuje výši jednotlivých složek důchodu a celkový důchod. Hodnoty jsou stejné jak pro zaměstnance, tak pro OSVČ.

Tabulka 12: Výše důchodu zaměstnance a OSVČ v Kanadě (v \$)

Roční příjem	Měsíční příjem	Měsíční příjem v Kč	CPP	GIS	Celkový důchod	v Kč
28800	2400	51329	600,00	527,72	1754,21	37517
38740	3229	69059	807,08	387,79	1821,36	38953
47041	3921	83858	980,02	300,79	1907,30	40791
55342	4612	98637	1152,96	214,79	1994,24	42651
63644	5304	113437	1203,75	189,79	2020,03	43202
71945	5996	128236	1203,75	189,79	2020,03	43202

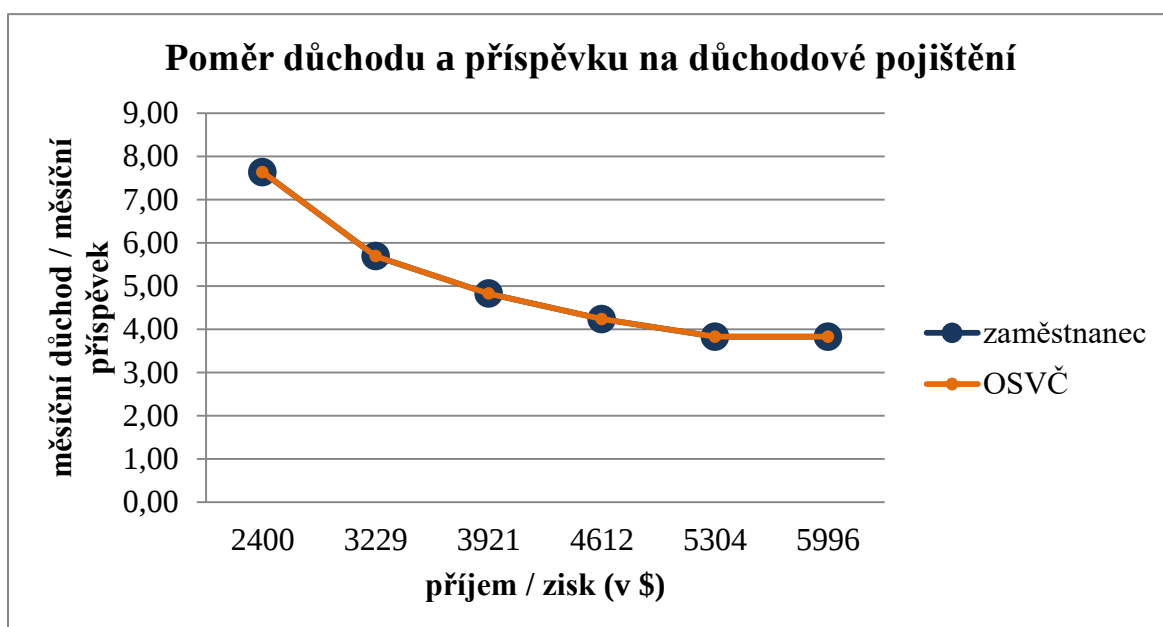
Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce 12 si lze všimnout, že v případě příjmu 63 644 \$ a 71 945 \$ ročně se výše příjmu neliší. Je to způsobeno tím, že je stanoven maximální příspěvek CPP ve výši 1 203,75 \$

měsíčně. Předpokládá se ale, že osoby s vysokými příjmy nad 61 600 \$ ročně, mají ještě jiný zdroj příjmu v důchodu anebo mají úspory (v těchto případech by se GIS snižoval podle výše příjmu). V modelové situaci ale jiné příjmy nebereme v potaz.

6.3.3 Poměr důchodu a příspěvku na důchodové pojištění

Jelikož se výpočet příspěvků ani důchodu u zaměstnance a OSVČ neliší, poměr mezi příspěvkem a důchodem je stejný a křivky se překrývají (viz Obrázek 3). Díky principu solidarity mají křivky klesající tvar. U posledních dvou modelových příjmů má křivka stálý tvar, který je způsoben maximálními hranicemi důchodových dávek.



Obrázek 3: Poměr důchodu a příspěvku na důchodové pojištění v Kanadě

Zdroj: vlastní zpracování

Nejvyšší poměr mezi důchodem a příspěvkem je u nejnižšího příjmu, kde zaměstnanec nebo OSVČ v důchodu pobírá téměř 8násobek toho, co měsíčně přispívá do důchodu.

6.4 Porovnání systémů

Porovnat důchodové systémy z hlediska rozdílů u zaměstnance a OSVČ není snadná záležitost, jelikož je velká rozmanitost systému v každé zemi. V zemích se liší i samotná definice samostatně výdělečně činných a jejich kategorizace. K porovnání lze přistupovat

na základě tří klíčových aspektů důchodového systému – důchodové krytí, penzijní příspěvky a důchodové dávky.

Jak již bylo zmíněno v teoretické části práce, existují čtyři typy přístupů ke krytí důchodu u OSVČ – důchodové systémy založené na principu národního pojištění, důchodové systémy závislé na výdělcích, zvláštní systém pro OSVČ a důchodový systém bez povinného důchodu pro OSVČ. Českou republiku lze zařadit do první skupiny, kde je důchod obyvatel pokryt stejnou částkou bez ohledu na zaměstnání. K doplnění tohoto základního důchodu má země doplňkové důchodové systémy, které jsou závislé na výdělcích a jsou financovány z příspěvků. Účast v důchodovém systému je pro všechny OSVČ povinná. Stejně důchodové krytí je nastaveno i v Kanadě. Naopak Německo spadá do třetí skupiny, kde je důchod závislý pouze na výši výdělků a má zvláštní schémata pro OSVČ. V Německu neexistuje základní pokrytí pro všechny obyvatele. Do povinného důchodového pojištění nespádají všechny druhy OSVČ a tím pádem, se nepojištění musí spoléhat na soukromé zdroje anebo se dobrovolně přihlásit k důchodovému pojištění. Některé kategorie spadají dokonce do různých důchodových systémů v závislosti na jejich profesi. Například OSVČ, kteří jsou členy profesních komor, jako jsou lékaři, architekti a právníci, spadají do důchodového systému příslušné komory, které provozují soukromé instituce. Umělci spadají do fondu pojištění sociálního pojištění umělců atd. Samostatný důchodový systém v Německu je i pro zemědělce, kde vláda financuje podstatnou část, která odpovídá téměř třem čtvrtinám celkových výdajů na důchody zemědělců. (Deutsche Rentenversicherung, 2021)

Sazby příspěvků jsou ve vybraných zemích pro OSVČ stejné, jako součet sazby pro zaměstnance a zaměstnavatele. V Německu a Kanadě je tím pádem stejná výše odvedených příspěvků u OSVČ i zaměstnance. Situace je jiná v České republice, kde mají sice stejně velké procento odvodů, ale mají rozdílný vyměřovací základ, ze kterého se příspěvky počítají. U zaměstnance se výše příspěvku počítá z jeho hrubé mzdy, ale u OSVČ je vyměřovací základ pouze ve výši 50 % jeho zisku. V České republice si ještě k tomu mohou samostatně výdělečně činní zvolit vyšší vyměřovací základ sami. Minimálním vyměřovacím základem je ale 8 861 Kč měsíčně a maximálním ročním vyměřovacím základem je 48násobek průměrné mzdy, pro rok 2021 tedy ve výši

1 701 168 Kč. Pro účely práce byl vyměřovací základ stanoven ve výši 50 % ze zisku OSVČ. Jak ukazuje tabulka 13, rozdíl ve výši příspěvků zaměstnance a OSVČ je veliký.

Tabulka 13: Porovnání příspěvků zaměstnance a OSVČ v České republice (v Kč)

Hrubá mzda / zisk	Vyměřovací základ		Příspěvek na důch. pojištění	
	Zaměstnanec	OSVČ	Zaměstnanec	OSVČ
15200	15200	8861	4256	2482
25000	25000	12500	7000	3500
35441	35441	17721	9923	4962
45000	45000	22500	12600	6300
55000	55000	27500	15400	7700
80000	80000	40000	22400	11200

Zdroj: vlastní zpracování

Odvody na důchodové pojištění jsou u OSVČ nižší ve všech úrovních zisku. Rozdílná částka se zvyšuje s růstem příjmu / zisku OSVČ. Poměr mezi těmito příspěvky je stále stejný (až na minimální mzdu, kde je vyměřovací základ vyšší než 50 % kvůli zákonnému minimálnímu vyměřovacímu základu). OSVČ odvádí na důchodové pojištění pouze 50 % příspěvků zaměstnance. Nižší příspěvky ale mají pak za následek nárok na nižší důchody. Naopak v Německu a Kanadě se příspěvky počítají ze stejného základu, OSVČ odvádí na důchodové pojištění 100 % příspěvků zaměstnance.

Co se týče důchodových dávek, způsob výpočtu se u zaměstnance a OSVČ ve vybraných zemích neliší (výpočet důchodu OSVČ v Německu je myšlen pro zvolenou profesi v modelové situaci). V Německu a Kanadě dokonce zaměstnanci a OSVČ mají stejně velké důchody. V České republice opět dochází k rozdílným číslům, kvůli výši vyměřovacího základu (viz Tabulka 14).

Tabulka 14: Porovnání důchodu zaměstnance a OSVČ v České republice (v Kč)

Hrubá mzda / zisk	Vyměřovací základ		Důchodové dávky	
	Zaměstnanec	OSVČ	Zaměstnanec	OSVČ
15200	15200	8861	11530	8202
25000	25000	12500	13022	10113
35441	35441	17721	14446	12028
45000	45000	22500	15752	12680
55000	55000	27500	17117	13363
80000	80000	40000	20529	15069

Zdroj: vlastní zpracování

Vzhledem k tomu, že výše příspěvků OSVČ byla ve výši 50 % příspěvku zaměstnance, dalo by se očekávat, že důchody OSVČ budou také na úrovni 50 % důchodů zaměstnanců. Jelikož je ale v České republice uplatňován princip solidarity, důchody nejsou na úrovni 50 %. Výše důchodu OSVČ je sice nižší než důchod zaměstnance, ale v případě příjmu zaměstnance / zisku OSVČ ve výši 15 200 Kč tvoří důchod OSVČ přibližně 71 % důchodu zaměstnance. V případě příjmu na úrovni průměrné mzdy tvoří důchod OSVČ 83 % důchodu zaměstnance a u dalších úrovních nákladů práce toto procento klesá. V Německu a Kanadě opět tvoří důchod OSVČ 100 % důchodu zaměstnance.

Pokud bychom porovnávali poměr měsíčního důchodu k měsíčnímu příspěvku na důchodové pojištění, nejlépe jsou na tom Kanadáné. Při jakékoliv výši příjmů, je poměr vyšší než v Německu nebo České republice (viz Tabulka 15)

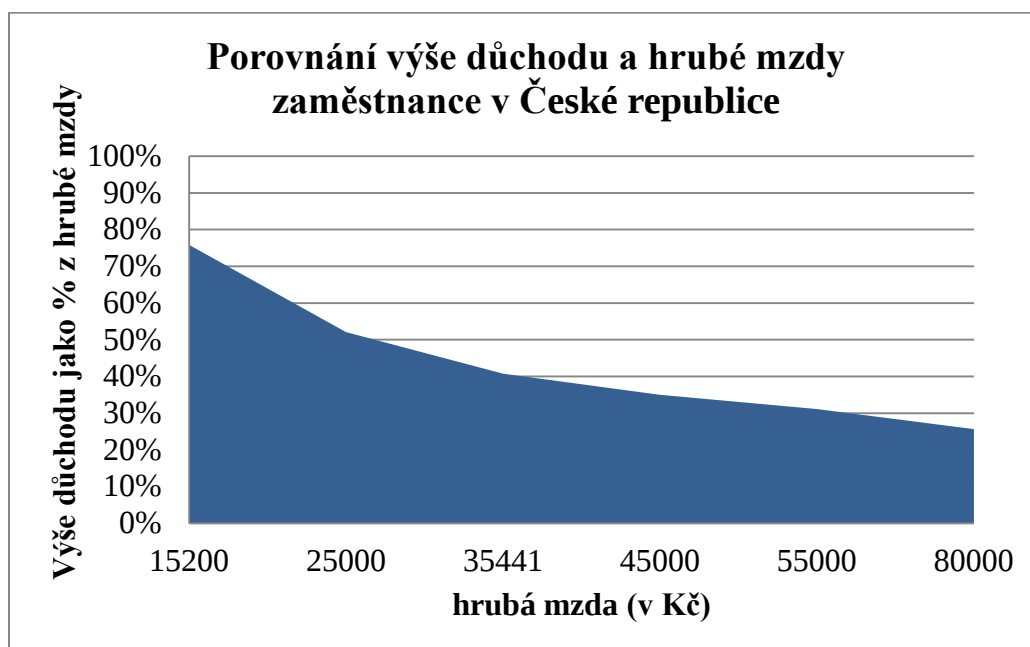
Tabulka 15: Porovnání poměru důchodu k příspěvkům ve vybraných zemích

Příjem / zisk			Poměr					
ČR (v Kč)	Německo (v €)	Kanada (v \$)	ČR		Německo		Kanada	
			zam.	OSVČ	zam.	OSVČ	zam.	OSVČ
15200	1614	2400	2,71	3,30	1,60	1,60	7,63	7,63
25000	2000	3229	1,86	2,89	1,60	1,60	5,69	5,69
35441	3000	3921	1,46	2,42	1,60	1,60	4,82	4,82
45000	4033	4612	1,25	2,01	1,60	1,60	4,23	4,23
55000	5000	5304	1,11	1,74	1,60	1,60	3,83	3,83
80000	6000	5996	0,92	1,35	1,60	1,60	3,83	3,83

Zdroj: vlastní zpracování

Pojištěnec v Kanadě, který pobírá minimální mzdu, dostane důchod, který je téměř 8krát vyšší než příspěvky které odváděl. Při vyšším příjmu penzista obdrží 4krát více, než kolik přispíval. Oproti tomu, v České republice pojištěnec dostane maximálně 3násobek toho, co přispíval na důchodové pojištění a u vyšších příjmů se dokonce dostane do situace, že výše důchodu je nižší, než jeho měsíční příspěvky. K tomu dochází kvůli principu solidarity. Jelikož je německý důchodový systém založen pouze na výdělcích, u všech příjmových úrovní je stejný poměr mezi důchodem a příspěvkem, který je přibližně ve výši 1,6. U České republiky je ještě důležité zmínit, že poměr je rozdílný u OSVČ a zaměstnance. Přestože OSVČ odvádí nižší příspěvky, jejich důchod je poměrově vyšší. V Kanadě a Německu je poměr u zaměstnance i OSVČ stejný.

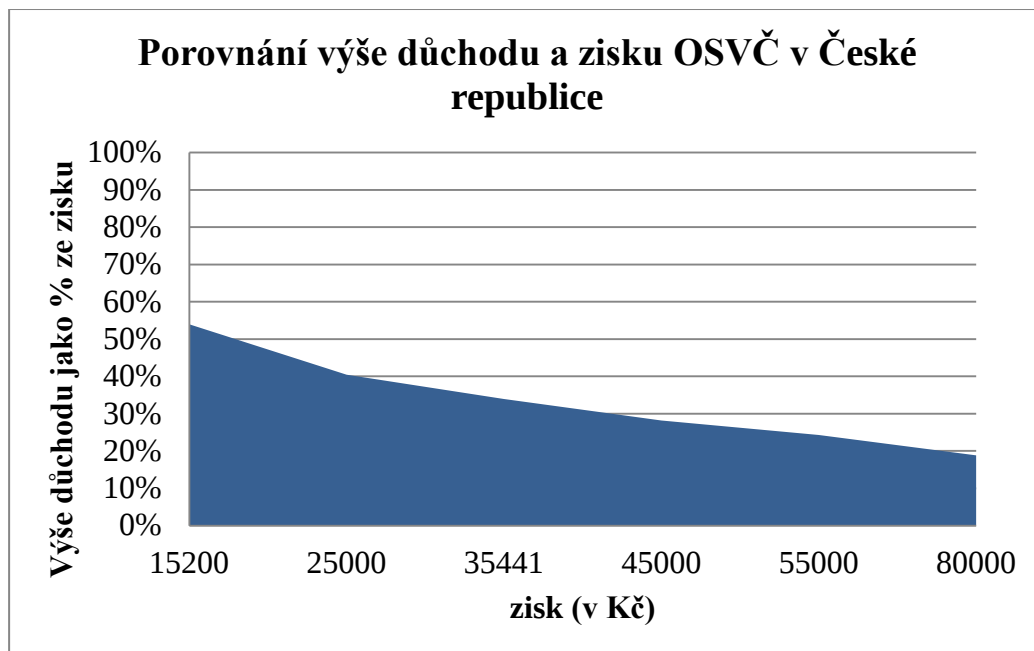
Důchodový systém lze porovnat i na základě náhradového poměru, který udává poměr dosahované hrubé mzdy k výši důchodu. Graf ukazuje (viz Obrázek 4), jak se snižuje náhradový poměr v souladu se zvyšující se mzdou zaměstnance. Pokles je strmý. Nejmenší rozdíl je u zaměstnanců, kteří pobírají minimální mzdu. V penzi pak dostanou důchod, který bude odpovídat přibližně 75 % jejich hrubé mzdy. Větší rozdíl je pak u zaměstnanců, kteří pobírali vyšší mzdu a náhradový poměr klesl až pod 30 %.



Obrázek 4: Porovnání výše důchodu a hrubé mzdy zaměstnance v České republice

Zdroj: vlastní zpracování

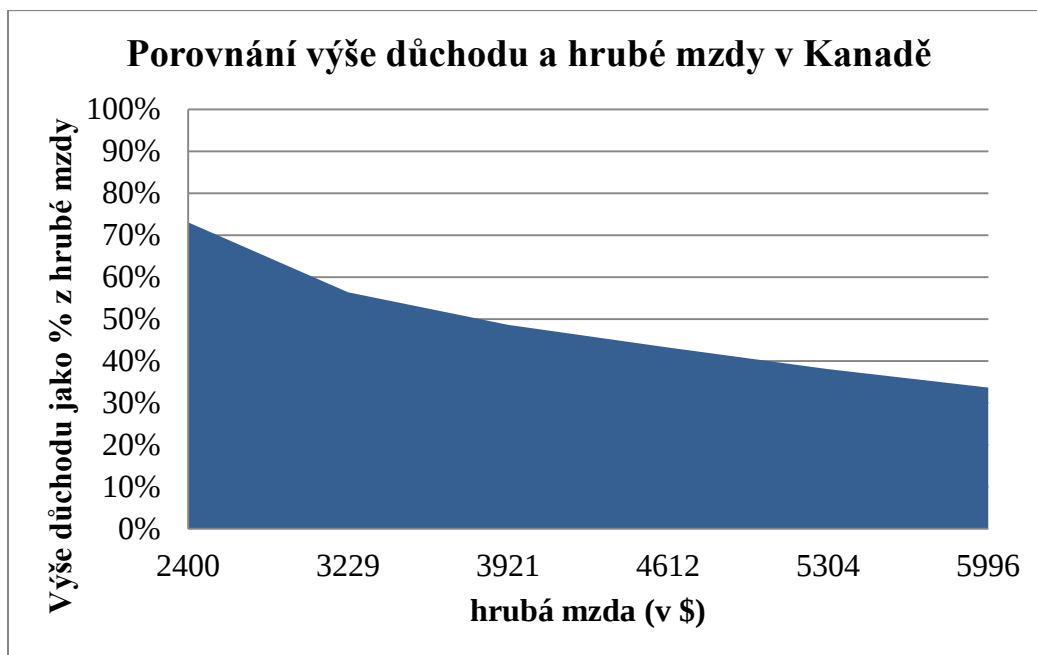
U OSVČ (viz Obrázek 5) je situace ještě kritičtější. Samostatně výdělečně činní, kteří mají zisk ve výši příjmu zaměstnance s minimální mzdou, dostanou pouze 54 % svého zisku. S vyšší ziskem klesá procento určující výši důchodu ze zisku. U nejvyššího zisku z modelové situace OSVČ bude v penzi pobírat pouze 18 % ze svého zisku během výdělečné činnosti.



Obrázek 5: Porovnání výše důchodu a zisku OSVČ v České republice

Zdroj: vlastní zpracování

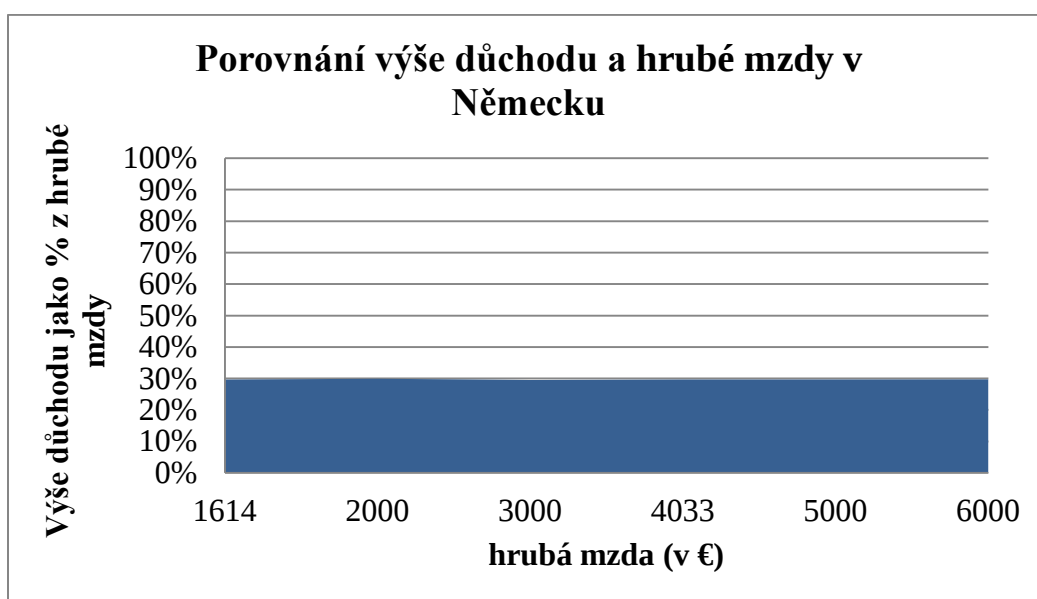
V Kanadě se náhradový poměr také snižuje v závislosti na zvyšujícím se příjmu zaměstnance (viz Obrázek 6). Jelikož podmínky výpočtu odvodů a důchodu jsou stejné pro zaměstnance i OSVČ, náhradový poměr má také stejnou podobu. Křivka není tolik strmá jako v České republice. Penzista, který pobíral během výdělečné činnosti minimální mzdu, dostane v důchodu přes 70 % své původní mzdy. Náhradový poměr se s vyšší mzdou snižuje a u vybrané nejvyšší mzdy penzista bude pobírat 33 % své mzdy.



Obrázek 6: Porovnání výše důchodu a hrubé mzdy v Kanadě

Zdroj: vlastní zpracování

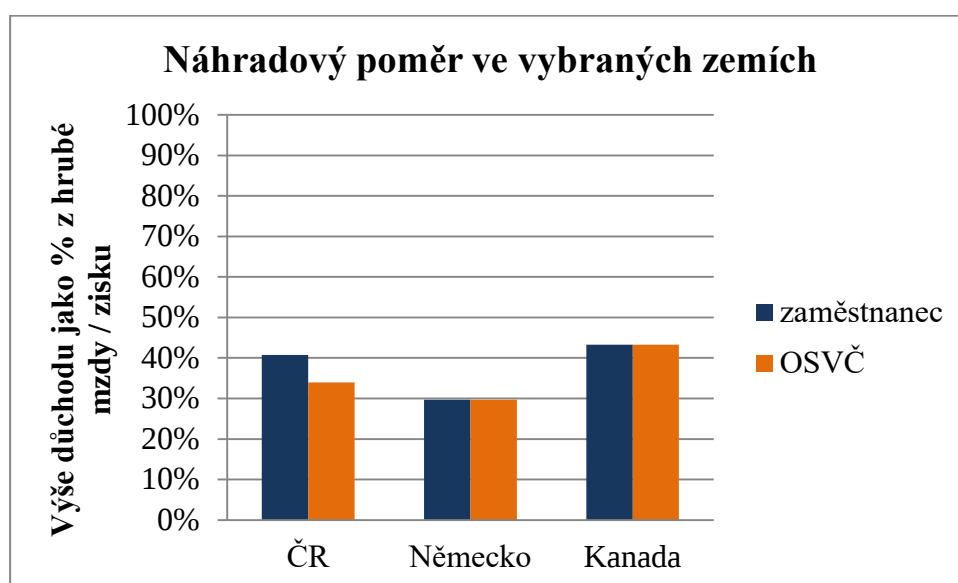
Jak naznačuje graf (viz Obrázek 7), v Německu je situace rozdílná. Jelikož je výše důchodu určena pouze na základě příjmů, křivka má konstantní tvar. Při jakékoliv výši mzdy je náhradový poměr ve výši necelých 30 %.



Obrázek 7: Porovnání výše důchodu a hrubé mzdy v Německu

Zdroj: vlastní zpracování

Graf (viz Obrázek 8) ukazuje rozdíl úrovní důchodů mezi zaměstnanci a OSVČ ve zvolených zemích. Pro porovnání je zvolen náhradový poměr u průměrné mzdy v každé zemi. Pokud je mzda zaměstnance a příjem OSVČ v Německu a Kanadě stejný, mají potom oba v těchto zemích stejnou úroveň důchodových dávek. V České republice je úroveň dávek rozdílná a v praxi to může být podstatný rozdíl. Z hlediska úrovně dávek jsou na tom Kanadčané nejlépe, jelikož v průměru dostanou v penzi nejvyšší procento své běžné mzdy.



Obrázek 8: Náhradový poměr zaměstnance a OSVČ ve vybraných zemích pro průměrnou mzdu

Zdroj: vlastní zpracování

Porovnání je však zkreslené, protože v zemích se liší veškeré odvody z hrubé mzdy a také zdanění penze, kterým se skutečná výše důchodu také změní. V České republice podléhají důchody daňové povinnosti, pouze pokud je úhrn příjmu z důchodu vyšší než 36násobek minimální mzdy. V roce 2021 je tedy hraniční částkou 547 200 Kč ročně, resp. 45 600 Kč měsíčně. Německý důchod podléhá zdanění v jakékoliv výši. Rozdíl je ale v tom, že se nedaní celá jeho výše, ale pouze 81 % (v roce 2021). Toto procento se každý rok zvyšuje o jeden procentní bod až do roku 2040, kdy se bude zdaňovat celá výše důchodu. V Kanadě podléhá zdanění pouze složka důchodu OAS. Na GIS a CPP se daňová povinnost nevztahuje.

7 Návrhy změn v České republice

Dokonalý důchodový systém neexistuje a vždy ho někdo bude považovat za nespravedlivý. Podle sledovaných aspektů si však myslím, že český důchodový systém není špatný v porovnání s vybranými zeměmi. Níže jsou uvedené možné změny v důchodovém systému z různých pohledů. Záleží, jestli chceme, aby byla nejvýhodnější situace pro zaměstnance, OSVČ, zaměstnavatele nebo pro stát.

Hlavním tématem práce je porovnání příspěvků a důchodu zaměstnance a OSVČ. V České republice se tyto aspekty u skupin liší. Pokud jde o souvislost odvodů a důchodu, je podstatnou skutečností, že výše důchodu se neodvozuje od výše odvodů ze mzdy, ale odvozuje se od výše vyměřovacího základu. Tím je v České republice pro zaměstnance jeho hrubá mzda a pro OSVČ podíl příjmů a výdajů (daňový základ). Z výše uvedených výpočtů je patrné, že při stejném příjmu má OSVČ nižší důchod o podstatnou část. Způsobeno je to tím, že OSVČ má možnost si snížit vyměřovací základ až o 50 %. Mnoho OSVČ toho samozřejmě využívá, aby mohli platit co nejnižší odvody na důchodové pojištění. Aby příspěvky zaměstnance a OSVČ nebyly tak rozdílné, muselo by dojít k navýšení minimálního vyměřovacího základu. Razantní změna výše vyměřovacího základu by však nikoho z OSVČ nepotěšila, ale pokud by se po etapách zvýšil minimální vyměřovací základ na 75 % daňového základu, výše odvodů by se téměř rovnala odvodům zaměstnance a došlo by k posílení zdrojů státního rozpočtu. Zvýšením vyměřovacího základu by se samozřejmě zvýšila i výše budoucích důchodů OSVČ a rovněž by se přiblížila k výši důchodů zaměstnance. Tím by se zrušil nepoměr mezi odvedenými příspěvky a budoucími důchody u OSVČ a zaměstnance.

Pokud bychom se však chtěli zaměřit na porovnání chudý a bohatý, musel by se v České republice změnit důchodový systém ze solidárního na zásluhový jako je tomu v Německu. Z mého pohledu ale důchodový systém založený i na principu solidarity není špatný. U zásluhového systému by přibýlo velké množství chudých důchodců, kterým by důchod nevystačil na pokrytí nákladů na žití. Momentálně mají pojištěnci s nízkými příjmy alespoň jejich procentní výměru důchodu navýšenou o základní výměru, kterou dostává každý penzista ve stejné výši. Princip solidarity však pojištěnci s vyššími příjmy nepovažují za spravedlivý. Při odchodu do důchodu se jejich příjmy sníží o podstatnou část, kdežto u lidí s nízkými příjmy odchod do důchodu není ve velikosti příjmu tak

rozdílný. Lidé s vyššími příjmy si ale mohou během výdělečné činnosti část peněz spořit a mají tak ve stáří další zdroj příjmu. Výdělečně činní s nízkými příjmy tuto možnost v mnoha případech nemají.

Během analýzy vyšla najevo i skutečnost, že v České republice se liší procento odvodů u zaměstnance na sociální pojištění, které zahrnuje i důchodové pojištění. V Německu a Kanadě zaměstnanec a zaměstnavatel odvádí stejnou výši. Pokud bychom k analýze přistupovali z pohledu zaměstnance, je pro něj výhodnější aktuální poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem u odvodů na sociální pojištění. V případě, že by každý odváděl stejné procento jako v ostatních sledovaných zemích, odváděl by zaměstnanec 15,75 % a zaměstnavatel také. To by však pro zaměstnance znamenalo vyšší odvody z hrubé mzdy a tím pádem nižší čistou mzdu. Z pohledu zaměstnavatele by bylo lepší sociální pojištění rozdělit rovným dílem, protože by to pro něj znamenalo nižší náklady práce na zaměstnance. Pro OSVČ by se nic neměnilo, protože ten odvádí celou výši sám.

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo navrhnout možné změny pro zlepšení důchodového systému v České republice se zaměřením na příspěvky a důchodové dávky zaměstnanců a OSVČ. Na základě výpočtů byly identifikovány u subjektů rozdíly v této oblasti. K porovnání důchodových systémů a k inspiraci na možné změny byly vybrány dvě země, a to Německo a Kanada. Jednotlivé systémy byly nejdříve charakterizovány. Německý důchodový systém je založen na principu ekvivalence a státní důchod je počítán na základě bodového systému. Do povinného důchodového pojištění nespádají všechny OSVČ, ale mohou se dobrovolně účastnit. V Kanadě je důchodový systém založen stejně jako v České republice na základě principu solidarity a lépe se tak jejich systémy porovnávají. V obou zemích jsou všechny OSVČ povinně zařazeny do důchodového pojištění. Ve všech třech zemích zaměstnanci sdílí odvádění příspěvků se zaměstnavateli, zatímco OSVČ musí platit celý příspěvek sama. V České republice dokonce není zátěž příspěvků u zaměstnance rovnoměrně rozdělena (jako je tomu u Německa a Kanady) a zaměstnavatel odvádí vyšší procento příspěvků. Pravidla pro nárok na důchod u OSVČ jsou totožná s pravidly, která se vztahují na zaměstnance. Vzorce pro výpočet důchodových dávek jsou rovněž totožné.

Prvním z porovnávaných aspektů byla výše příspěvků na důchodové pojištění. Nejméně odvádí ze své mzdy v Kanadě, a to celkem 10,9 % na důchodové pojištění. V Německu potom 18,6 % a v České republice dokonce 28 %. Výše příspěvků se v České republice liší u zaměstnance a OSVČ, jelikož OSVČ má možnost si snížit vyměřovací základ, ze kterého se příspěvky počítají, až o 50 %. V ostatních zemích subjekty odvádí stejně.

Výpočet důchodů není lehkou záležitostí, a i když se tvrdí, že výpočet českého důchodu je složitý, výpočet v Kanadě je mnohem komplikovanější. České a kanadské důchody jsou si však podobné ve složení důchodu. V obou případech se důchod skládá ze základní výměry a následně z procentní výměry, která je závislá na výši odvodů do důchodového pojištění. V Německu je důchod počítán na základě bodového principu a neobsahuje žádnou základní výměru.

Z analýzy vyplývá, že v České republice je nepoměr mezi odvody na důchodové pojištění a důchodovými dávkami u zaměstnanců a OSVČ. Naopak ve vybraných zemích jsou na tom oba subjekty stejně. Ve výsledcích analýzy lze pozorovat podobnost českého

a kanadského důchodového systému v poměru důchodu a příspěvků, kde platí, že s růstem příjmu klesá poměr mezi důchodem a odvody. K tomuto jevu dochází díky principu solidarity. Naopak v Německu je poměr mezi odvody a důchody díky principu ekvivalence pro všechny příjmové skupiny stejný.

Při porovnání výše důchodu a hrubé mzdy bylo zjištěno, že nejlépe na tom jsou Kanadané, kteří v průměru dostanou v důchodu největší procento své běžné hrubé mzdy. V Německu dostanou všichni okolo 30 % své běžné mzdy. V České republice jsou výsledky rozdílné pro zaměstnance a OSVČ.

Na základě zjištěných poznatků lze konstatovat, že český důchodový systém není špatný. Přesto by se měl důchodový systém nastavit tak, aby se zmírnily rozdíly mezi zaměstnanci a OSVČ, pokud jde o příspěvky a důchodové dávky, aby byli OSVČ dostatečně kryti ve stáří. Protože co se může zdát u OSVČ jako výhoda u odvodů, je pak ale nevýhoda u výše důchodu. Česká republika by se tedy mohla inspirovat vybranými zeměmi a snažit se sjednotit výši vyměřovacího základu pro výpočet příspěvků a důchodu v zemi. Další inspirací může být rovnoměrné rozložení procenta odvodů u zaměstnance mezi něho a zaměstnavatele.

Seznam použité literatury

bdc. Neuvedeno. *Self-employed worker*. [online]. [cit. 2021-05-30]. Dostupné z: <https://www.bdc.ca/en/articles-tools/entrepreneur-toolkit/templates-business-guides/glossary/self-employed-worker>

CalculConversion. 2021. *Canada pension plan for 2021*. [online]. [cit. 2021-06-28]. Dostupné z: <http://www.calculconversion.com/cpp-canada-pension-plan-calculator.html>

Canada.ca. 2021. *CPP retirement pension: Overview*. [online]. [cit. 2021-07-15]. Dostupné z: <https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/cpp.html>

Canada.ca. 2017. *Employee or Self-employed?* [online]. [cit. 2021-05-30]. Dostupné z: <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/forms-publications/publications/rc4110/employee-self-employed.html>

Canada.ca. 2021. *Employer-sponsored pension plans* [online]. [cit. 2021-07-30]. Dostupné z: <https://www.canada.ca/en/financial-consumer-agency/services/retirement-planning/employer-sponsored-pension.html>

Canada.ca. 2021. *Guaranteed Income Supplement: Do you qualify* [online]. [cit. 2021-07-15]. Dostupné z: <https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/cpp/old-age-security/guaranteed-income-supplement/eligibility.html>

Canada.ca. 2021. *Guaranteed Income Supplement: How much you could receive* [online]. [cit. 2021-07-15]. Dostupné z: <https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/cpp/old-age-security/guaranteed-income-supplement/benefit-amount.html>

Canada.ca. 2021. *Old Age Security payment amounts*. [online]. [cit. 2021-07-15]. Dostupné z: <https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/cpp/old-age-security/payments.html>

Canada.ca. 2021. *Old Age Security: How much you could receive* [online]. [cit. 2021-07-15]. Dostupné z: <https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/cpp/old-age-security/benefit-amount.html>

ČSSZ. 2021. *Definice a druhy SVČ*. [online]. Česká správa sociálního zabezpečení. [cit. 2021-06-10]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/definice-a-druhy-svc>

ČSSZ. 2021. *Zálohy na pojistné na důchodové pojištění*. [online]. Česká správa sociálního zabezpečení. [cit. 2021-06-10]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/zalohy-na-pojistne-na-duckodove-pojisteni>

Deutsche rentenversicherung. 2021. *Selbstständige*. [online]. [cit. 2021-05-15]. Dostupné z: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Arbeitnehmer-und-Selbststaendige/03_Selbststaendige/selbststaendige_node.html

Eures TriRegio. 2020. *Důchodové pojištění*. [online]. [cit. 2021-04-28]. Dostupné z: <https://www.eures-triregio.eu/rentenversicherung-270.html>

Federal Ministry of Labour and Social Affairs. 2020. *Social Security at a Glance 2020*. [online]. [cit. 2021-05-20]. Dostupné z: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a998-social-security-at-a-glance-total-summary.pdf;jsessionid=7B5B4257A9132CC4742697EBE927D442.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=1

Finance.cz. 2021. *Jak vzrostly minimální zálohy pro OSVČ v roce 2021?* [online]. [cit. 2021-06-10]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/529315-minimalni-zalohy-osvc-2020/>

IamExpat. 2021. *Pensions & Retirement age in Germany*. [online]. [cit. 2021-05-20]. Dostupné z: <https://www.iamexpat.de/expat-info/official-issues/pensions-retirement-age-germany>

KREBS, Vojtěch, et al. 2015. *Sociální politika*. 6., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-276-1

OECD. 2009. *Pension Schemes for the Self-Employed in OECD Countries* [online]. [cit. 2021-05-13]. Dostupné z: https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pension-schemes-for-the-self-employed-in-oecd-countries_224535827846#page1

Pension Funds Online. 2018. *Pension System In Germany*. [online]. [cit. 2021-05-15]. Dostupné z: <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/germany>

POTŮČEK, Martin. 2018. *České důchody*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-4236-9

RetireHappy. 2020. *How to calculate your CPP retirement pension*. [online]. [cit. 2021-06-28]. Dostupné z: <https://retirehappy.ca/how-to-calculate-your-cpp-retirement-pension/>

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

SunLife. 2021. *Registered retirement savings plan (RRSP)*. [online]. [cit. 2021-07-30]. Dostupné z: <https://www.sunlife.ca/en/explore-products/investments/rrsp-tfsa-and-resp/registered-retirement-savings-plan-rrsp/>

Trading Economics. 2021. *Germany Average Gross Monthly Earnings*. [online]. [cit. 2021-06-30]. Dostupné z: <https://tradingeconomics.com/germany/wages>

VOSTATEK, Jaroslav. 2016. *Penzijní teorie a politika*. Praha: C.H. Beck. ISBN 978-80-7400-571-8

Výpočet.cz. 2021. *Výpočet důchodu 2021*. [online]. [cit. 2021-06-10]. Dostupné z: <https://www.vypocet.cz/popis-vypoctu-duchodu>

WEDDIGE, Olaf. 2018. *Measuring Public Pension Liabilities in the European Union*. Peter Lang D. ISBN 978-3-631-74976-0

WorldBank. 2018. *The Evolution of the Canadian Pension Model*. [online]. [cit. 2021-07-15]. Dostupné z: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/780721510639698502/pdf/121375-The-Evolution-of-the-Canadian-Pension-Model-All-Pages-Final-Low-Res-9-10-2018.pdf>

Zákony pro lidi. 2021. *Zákon č. 155/1995 Sb.*. [online]. [cit. 2021-06-10]. Dostupné z:
<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155>