

VZNIK, PRIEBEH A ZÁNİK ÚČASTI ZAMESTNÁVATEĽA NA DOPLNKOVOM DÔCHODKOVOM SPORENÍ

doc. RNDr. Vladimír Penjak, CSc.
TECHNICKÁ UNIVERZITA V KOŠICIACH
Ekonomická fakulta
Němcovej 32, 040 01 KOŠICE
Email: Vladimir.Penjak@tuke.sk,

Ing. Ludmila Pavliková
TECHNICKÁ UNIVERZITA V KOŠICIACH
Ekonomická fakulta
Němcovej 32, 040 01 KOŠICE
E-mail: Ludmila.Pavlikova@tuke.sk

ABSTRACT

Tento príspevok sa zaoberá podielom zamestnávateľa na 3.pilieri na doplnkovom dôchodkovom sporení po transformácii z doplnkového dôchodkového poistenia.

KEY WORDS

Doplnkové dôchodkové sporenie, účastníci, príspevky.

1. Úvod

Podľa Ústavy Slovenskej republiky má každý občan právo na primerané hmotné zabezpečenie v starobe, pri nespôsobilosti na prácu, ako aj pri strate živiteľa. Tieto práva sa realizujú prostredníctvom systému sociálneho poistenia, ktorý poskytuje prostriedky na krytie základných životných potrieb.

Tento systém pozostáva z troch základných častí:

- 1.pilier základného dôchodkového poistenia,
- 2.pilier doplnkového dôchodkového poistenia,
- 3.pilier individuálneho doplnkového dôchodkového sporenia.

Potreba tohto systému, v ktorom vedúce postavenie by mal mať 2. a 3.pilier, vyplýva najmä zo skutočnosti, že obyvateľstvo postupne starne a ekonomika štátu už nebude schopná v plnej miere pokryť potreby dôchodcov z 1. piliera.

2. Účastníci DDS

Účastníkmi právnych vzťahov doplnkového dôchodkového sporenia sú: zamestnávateľ, poistenec, príjemca dávky a doplnková dôchodková sporiteľňa.

Zamestnávateľom sa rozumie:

- právnická osoba, ktorá má sídlo alebo sídlo svojej organizačnej zložky na území Slovenskej republiky, ktorá zamestnáva fyzickú osobu v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, alebo ktorá plní voči fyzickej osobe povinnosti zamestnávateľa podľa osobitného predpisu a ak s ňou uzatvorila zamestnávateľskú zmluvu,
- fyzická osoba, ktorá zamestnáva inú fyzickú osobu v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu a ak s ňou uzatvorila zamestnávateľskú zmluvu.

Poistencom je:

- zamestnanec, ktorý uzatvoril zamestnaneckú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou sporiteľňou,
- samostatne zárobkovo činná osoba (ďalej len „SZČO“), ktorá uzatvorila poisteneckú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou sporiteľňou, okrem SZČO, ktorá už má uzatvorenú zamestnaneckú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou sporiteľňou.

Príjemcom dávky je poistenec alebo pozostalý po poistencovi, ktorého poistenec určil za pozostalého v zamestnaneckej zmluve alebo v poisteneckej zmluve a ktorému doplnková dôchodková sporiteľňa poskytuje podľa zamestnaneckej zmluvy alebo poisteneckej zmluvy dávku.

3. Vznik účasti, zmluva, príspevky

Účasť zamestnávateľa a zamestnancov na „Doplnkovom dôchodkovom sporení“ (DDS) a výšku zamestnávateľského príspevku možno dohodnúť v kolektívnej zmluve. Ak zamestnávateľ nemá vytvorenú odborovú organizáciu, účasť zamestnávateľa a zamestnancov na DDS je výsledkom dohody zamestnávateľa so splnomocnenými zástupcami zamestnancov.

Po rozhodnutí zamestnávateľa vstúpiť do systému DDS, zamestnávateľ vyplní Dotazník k uzatvoreniu zamestnávateľskej zmluvy a predloží poisťovní fotokópiu aktuálneho výpisu z obchodného registra v zmysle zákona, živnostenský list, zriaďovaciu listinu, rozhodnutie o povolení činnosti subjektu alebo iný doklad o pridelení IČO.

Poisťovňa na základe údajov z dotazníka a z priložených podkladov vypracuje návrh zamestnávateľskej zmluvy a predloží ho zamestnávateľovi.

Po zapracovaní pripomienok, návrhov zamestnávateľa poisťovňa vypracuje zamestnávateľskú zmluvu minimálne v dvoch rovnopisoch, po jednom pre každú zmluvnú stranu.

Uzatvorením zamestnávateľskej zmluvy nevzniká pre jednotlivých zamestnancov zamestnávateľa, povinnosť zúčastniť sa na DDS. Zamestnanec svoje dobrovoľné individuálne rozhodnutie zúčastniť sa na DDS prejaví až uzatvorením zamestnaneckej zmluvy s poisťovňou, na základe ktorej sa stane poistencom.

Zamestnávateľskou zmluvou sa zamestnávateľ zaväzuje platiť a odvádzať doplnkovej dôchodkovej spoločnosti príspevky, za podmienok, vo výške, v lehote splatnosti a spôsobom určenými touto zmluvou za seba a svojich zamestnancov, ak uzatvoria s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnaneckú alebo poisteneckú (účastnícku) zmluvu. Ďalej sa zamestnávateľ zaväzuje plniť ďalšie povinnosti, ktoré mu vyplývajú zo zmluvy a doplnková dôchodková spoločnosť sa zaväzuje plniť svoje povinnosti voči zamestnávateľovi.

Príspevky platené zamestnávateľom za zamestnancov, ktorí sú poistencami poisťovne, sú do výšky 3% úhrnu zúčtovaných miezd náhrad miezd poistencov súčasťou nákladov zamestnávateľa na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie príjmov v zmysle zákona § 24 zákona č. 366/1999 Z. z. o daniach z príjmov v znení zákona 358/2000 Z. z.

Zamestnávateľský príspevok môže byť stanovený spôsobom:

- hromadným, t.j. výška zamestnávateľského príspevku je jednotná pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ktorí majú uzatvorenú alebo uzavrú zamestnaneckú zmluvu,

- skupinovým, t.j. výška zamestnávateľského príspevku je diferencovaná pre rôzne skupiny zamestnancov, pričom kritériom pre vytvorenie skupín môže byť dovŕšený fyzický vek zamestnancov, počet odpracovaných rokov u zamestnávateľa, vykonávanie rizikových prác, funkčné zaradenie atď.,

- individuálnym, t.j. výška zamestnávateľského príspevku je pre každého zamestnanca presne stanovená. V takom prípade je potrebné do zamestnávateľskej zmluvy uviesť menný zoznam poistencov, ktorý obsahuje meno zamestnanca, rodné číslo, výšku príspevku a dátum platnosti uvedeného príspevku. Tento spôsob stanovenia príspevku je málo obľúbený a to z dôvodu uvedenia rodných čísel čo treba chápať v súvislosti so zákonom o ochrane osobných údajov, a tiež z dôvodu, že ak dôjde k zmene hoci len jedného údaje uvedeného v zozname, je potrebné vypracovávať dodatok k zamestnávateľskej zmluve. K týmto zmenám môže dôjsť aj niekoľkokrát za rok a za predpokladu, že zamestnávateľ bude v systéme doplnkového dôchodkového poistenia (sporenia) niekoľko rokov, stane sa zmluva tým množstvom dodatkov neprehľadnou resp. zle čitateľnou.

Po uzatvorení zamestnávateľskej zmluvy spravidla nastáva u zamestnávateľa obdobie vstupu jeho zamestnancov do systému DDS. Toto obdobie je možné charakterizovať tromi nasledujúcimi etapami:

- prezentácia doplnkového dôchodkového sporenia, ktorej cieľom je informovať a vysvetliť zamestnancom čo je to DDS ako funguje, čo je jeho cieľom a oboznámiť ich s dávkovým plánom. Prezentáciu uskutočňujú zamestnanci poisťovne podľa požiadaviek zamestnávateľa,

- komunikácia medzi kontaktnými osobami zo strany poisťovne a zo strany zamestnávateľa (zvyčajne pracovníci personálnych útvarov) za účelom vstupu zamestnancov do systému DDS, spracovania mesačného rozpisu hromadných platieb, a pri prípadných zmenách údajov o poistencovi počas jeho účasti na poistení,

- uzatvorenie zamestnaneckých zmlúv, kde dôležitým bodom je správne vysvetliť začiatok účinnosti zamestnaneckej zmluvy, ktorý musí korešpondovať s časom prvej zrážky a platby zamestnaneckého príspevku. Systém platby je tzv. mesiac pozadu alebo „aká vyplatená mzda taký zaplatený príspevkový mesiac“ čo znamená, že ak sme zamestnaneckú zmluvu podpísali 23. mája, účinná bude od 1. mája a zamestnanecký príspevok bude zamestnancovi zrazený v júni z májovej výplaty a taktiež

zaslaný na účet poisťovne najneskôr do 30. júna, resp. posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca.

4. Zánik účasti

Zánik účasti zamestnávateľa na DDS je presne definovaný zákonom NR SR č. 123/1996 Z. z.

Zamestnávateľovi zaniká účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení v zmysle ustanovenia § 10 uvedeného zákona:

- odstúpením od zamestnávateľskej zmluvy - účasť zamestnávateľa na DDS zaniká dňom, nasledujúcim po doručení oznámenia o odstúpení od zamestnávateľskej zmluvy. Zamestnávateľ je povinný poisťovni oznámiť úmysel odstúpiť od zamestnávateľskej zmluvy najneskôr v deň, kedy má byť táto skutočnosť prerokovaná s odborovými orgánmi alebo splnomocnenými zástupcami zamestnancov.

- vypovedaním zamestnávateľskej zmluvy - výpovedná lehota je dvanásť mesačná a začína plynúť prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení písomnej výpovede poisťovni. Výpovedná lehota sa končí uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, najskôr však dňom, ktorým zamestnávateľ splnil všetky povinnosti, ktoré mu vyplývajú zo zamestnávateľskej zmluvy.

- zánikom poisťovne.

Odstúpenie:

Zamestnávateľ doručí poisťovni kópiu návrhu príslušného súdu na vyhlásenie konkurzu alebo návrh na vyrovnanie podľa príslušného zákona o konkurze a vyrovnaní. Poisťovňa zistí, či neeviduje pohľadávku, pokiaľ nie, ukončí zmluvný vzťah ku dňu nasledujúceho po doručení písomného oznámenia o odstúpení. Ak eviduje poisťovňa pohľadávku akceptuje odstúpenie od zmluvy, ale pristupuje k riešeniu uhradenia pohľadávky podľa ústretovosti zamestnávateľa, alebo komunikuje so správcom konkurznej podstaty.

Výpoveď:

Zamestnávateľ doručí poisťovni písomnú výpoveď zamestnávateľskej zmluvy, pričom dôvod výpovede sa nevyžaduje uvádzať. Poisťovňa opäť zistí stav záväzku

zamestnávateľa a písomne ho informuje o začatí a ukončení výpovednej lehoty, a o tom či eviduje alebo neeviduje pohľadávku voči zamestnávateľovi. Ďalej ho informuje o tom, že počas výpovednej lehoty zamestnávateľ naďalej platí a odvádza príspevky na DDS za zamestnancov – poistencov, pokiaľ takých zamestnáva.

Strata právnej subjektivity:

Tento dôvod skončenia zmluvného vzťahu uvedený zákon nepozná, ale prax priniesla aj tento variant ukončenia účasti zamestnávateľa na DDS. Zamestnávateľ resp. jeho právny nástupca doručí písomné oznámenie o zániku spoločnosti - výmaz z obchodného registra, rozhodnutie o zrušení organizácie, rozhodnutie o zlúčení spoločností, atď., na základe ktorého sa ukončí zmluvný vzťah.

Pod ukončením zmluvného vzťahu je potrebné si predstaviť nielen skompletizovanie celej zložky zamestnávateľa, vysporiadanie pohľadávok, ale aj zaevidovanie danej skutočnosti v databáze zamestnávateľov a poistencov. Všetci zamestnanci – poistenci daného zamestnávateľa sa buď zamestnávajú u iného zamestnávateľa, sú evidovaní na úrade práce, alebo sa stanú samoplatcami svojich príspevkov. Zánikom účasti zamestnávateľa na DDS nezaniká účasť jeho zamestnancov. Majetok vo výplatnom fonde tvorí majetok zodpovedajúci hodnote zostatkov na osobných účtoch účastníkov ku dňu požiadania o vyplácanie dočasného doplnkového starobného alebo výsluhového dôchodku prevedených do tohto fondu a výnos z jeho investovania.

Každý doplnkový dôchodkový fond musí mať svoj štatút. Čistá hodnota majetku v doplnkovom dôchodkovom fonde je rozdiel medzi hodnotou majetku v doplnkovom dôchodkovom fonde a jeho záväzkami. Túto hodnotu je doplnková dôchodková spoločnosť povinná vypočítat každý pracovný deň a oznámiť ju úradu a depozitárovi.

Ochrana prostriedkov účastníkov doplnkového dôchodkového sporenia:

- Doplnkové dôchodkové sporenie je regulované osobitným zákonom,
- Doplnková dôchodková spoločnosť musí získať licenciu Národnej banky Slovenska,
- Doplnková dôchodková spoločnosť nesmie vykonávať žiadnu inú činnosť,
- Majetok v doplnkových dôchodkových fondoch je prísne oddelený od majetku doplnkovej dôchodkovej spoločnosti,
- V prípade smrti účastníka doplnkového dôchodkového sporenia alebo poberateľa doplnkového dôchodku je hodnota zostatku na osobnom účte predmetom dedenia,

- Na činnosť a hospodárenie doplnkovej dôchodkovej spoločnosti dohliada Národná banka Slovenska, depozitár, audítor a útvar vnútornej kontroly.

Doplnková dôchodková spoločnosť je povinná písomne informovať účastníka najmenej raz ročne bezplatne o výške odplát a o výške nákladov a poplatkov.

Doplnková dôchodková spoločnosť má nárok na:

- Odplatu za správu doplnkového dôchodkového fondu,
- Odplatu za prestup účastníka do inej Doplnkovej dôchodkovej spoločnosti,
- Odplatu za odstupné.

5. Záver

Doplnkové dôchodkové poistenie (po novom sporení) sa oplatí uzatvoriť už len zamestnancom, ktorým je zamestnávateľ ochotný prispievať. V princípe nezáleží na tom, koľko bude prispievať, pretože minimálny vklad zamestnanca je 100 Sk a ak by zamestnávateľ prispel napríklad iba 100 Sk, tak klient má 100-percentné zhodnotenie vkladu.

V praxi je viacero typov zamestnávateľských prispievaní. Zamestnávateľ napríklad platí presne toľko, koľko platí zamestnanec. Ďalším typom prispievania je, že zamestnávateľ prispieva istú sumu bez ohľadu na platbu zamestnanca a tretím typom je, keď zamestnávateľ mení výšku príspevku stupňovito, v závislosti od výšky príspevku zamestnanca. Samozrejmosťou je rozlíšenie výšky príspevkov medzi rôznymi stupňami v organizačnej štruktúre podniku.

Tretí pilier neznamena, že klient si môže od daňového základu odčítať platby iba do jedného produktu. Pre klienta je výhodnejšie, ak si ako tretí pilier bude uplatňovať kombináciu viacerých finančných produktov. Finančné produkty si zároveň môže nastaviť tak, aby z každého mohol využiť čo najviac výhod, ktoré daný produkt ponúka.

Literatúra:

- [1] Zákon č. 650/2004 o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- [2] ŠVEJNA, Ivan, CHREN Martin: Dôchodková reforma po slovensky, Nadácia F.A. Hayeka, FAH BRATISLAVA 2004, ISBN 80-969098-0-0
- [3] Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky: Národná správa o stratégii dosiahnutia primeraných a udržateľných dôchodkov. Dostupné z:

www.employment.gov.sk/mpsvrsr/internet/home/page_pdf.php?id=1348&

Príspevok vypracovaný v rámci projektu VEGA 1/3825/06 – "Ekonomické, finančné a sociálne aspekty dôchodkovej reformy v období integrácie SR do Európskej únie". Príspevok vznikol ako súčasť vedeckej činnosti v rámci dizertačnej práce.