

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra obchodu a financí**



**Diplomová práce**

**Vyhodnocení dopadu zahraničního  
zaměstnání na čerpání dávek důchodového  
pojištění v ČR**

**Bc. Martina Drábová**

© 2018 ČZU v Praze



# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Martina Drábová

Podnikání a administrativa

Název práce

**Vyhodnocení dopadu zahraničního zaměstnání na čerpání dávek důchodového pojištění v ČR**

Název anglicky

**Evaluation of the Impact of Foreign Employment on Pension Benefits in the Czech Republic**

---

### Cíle práce

Cílem diplomové práce je na základě analýzy odvodů pojistného do důchodových systémů ve vybraných státech Evropské unie a v České republice vyhodnotit specifika poskytování dávek důchodového pojištění při kombinaci zaměstnávání v ČR a EU.

### Metodika

Při řešení problematiky bude provedena kompilace poznatků z dostupné odborné literatury a dalších relevantních zdrojů. Na základě analýzy budou vyhodnoceny dopady odvodů do důchodových systémů v ČR a státech EU na možnosti poskytování dávek důchodového pojištění, zejména starobního důchodu. Bude provedena komparace zjištěných závěrů a vytvořeny návrhy pro optimální dobu a volbu státu v EU při zahraničním zaměstnávání.

### **Doporučený rozsah práce**

60 – 80 stran

### **Klíčová slova**

Důchod, důchodový systém, důchodové pojištění, penzijní spoření, mezinárodní zaměstnávání, sociální zabezpečení.

---

### **Doporučené zdroje informací**

ČSSZ. Důchody v České republice a ve Spolkové republice Německo. Praha: ČSSZ, 2009. ISBN 978-80-87039-14-4

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

MATTIL, B. Pension System. Physica-Verlag Heidelberg, 2006. ISBN 978-3-9708-1676-1

OECD, Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicator. OECD Publishing. ISBN 978-92-64-20393-8

PILNÝ, J. Veřejné finance. 5. dopl. a uprav. vyd. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2007. ISBN 978-807-1949-633

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

RYTÍŘOVÁ, L., TEPPEROVÁ, J. Mezinárodní zaměstnávání a pronájem pracovníků. Olomouc: Anag, 2012. ISBN 978-80-7263-732-4

---

### **Předběžný termín obhajoby**

2017/18 ZS – PEF (únor 2018)

### **Vedoucí práce**

Ing. Gabriela Kukalová, Ph.D.

### **Garantující pracoviště**

Katedra obchodu a financí

---

Elektronicky schváleno dne 9. 10. 2015

**Ing. Helena Čermáková, Ph.D.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 23. 03. 2018

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Vyhodnocení dopadu zahraničního zaměstnání na čerpání dávek důchodového pojištění v ČR" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30.3.2018

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala paní Ing. Gabriele Kukulové, MBA, Ph.D., za odborné konzultace a cenné rady, které mi poskytla při zpracování diplomové práce.

# Vyhodnocení dopadu zahraničního zaměstnání na čerpání dávek důchodového pojištění v ČR

## Abstrakt

Tématem této diplomové práce je zaměstnání v zahraničních státech EU a jeho dopady na následné důchodové pojištění v ČR. Celá práce je rozdělena na dvě hlavní části, teoretickou a praktickou. Teoretická část překládá aktuální teoretická východiska, která úzce korespondují s řešenou oblastí. První teoretická kapitola je zaměřena na operacionalizaci základních pojmů, které se v celé práci často skloňují, kdy cílem je unifikace základních definic a eliminování možného vágního či mylného výkladu těchto pojmů. Následná podkapitola pak představuje legislativu zaměstnanosti v jejím základním ustanovení. Ve třetí podkapitole je řešeno právo na podnikání z obecného pohledu i z pohledu jeho vnímání v EU. Následující kapitoly se věnují již konkrétním pojištěním, která vyplývají ze zaměstnaneckého poměru, kdy se jedná tedy o následné důchodové pojištění, o související sociální a nemocenské pojištění. Tato pojištění jsou blíže představena ohledně jejich pravidel, členění, parametrů a ustanovení. Předposlední teoretická kapitola představuje blíže důchodový systém v českém prostředí a navazující poslední teoretická kapitola pak představuje blíže shodný systém, ale ve vybraných zemích EU, které budou následně i předmětem praktické analýzy v druhé části této práce. Následná praktická část analyzuje dopady odvodů do důchodových systémů v ČR a vybraných státech EU na možnosti poskytování dávek důchodového pojištění se zaměřením na starobní důchod. V této části práce je realizování komparace zjištěných závěrů a následně jsou zformulovány návrhy pro optimální dobu a volbu státu v EU při zahraniční zaměstnávání. Závěr celé práce pak shrnuje veškerá zjištěná i stanovená data a informace v práci.

**Klíčová slova:** Důchod, důchodový systém, důchodové pojištění, penzijní spoření, mezinárodní zaměstnávání, sociální zabezpečení

# **Evaluation of the Impact of Foreign Employment on Pension Benefits in the Czech Republic**

## **Abstract**

The theme of this thesis is to work in foreign countries of the EU and its impact on subsequent pension insurance in the Czech Republic. The work is divided into two main parts, theoretical and practical. The theoretical part translates current theory correspond to the solved subject of work. The first theoretical chapter focuses on defining of the basic concepts that work often inflect. The aim here is unification of basic definitions and the elimination of vague or misinterpretation of terms. Following subchapter presents employment legislation in its basic provisions. In the third subchapter shall be resolved right at the business from a general point of view, also in terms of its perception in the EU. The following chapters are dedicated to specific insurance arising from the employment relationship. This is a follow-up pension scheme social and health insurance. This insurance is closer presented regarding their rules, classification, parameters and rules. The penultimate chapter is a closer pension system in the Czech environment. Follow the latest theoretical chapter clarifies the same system, but in selected EU countries. These countries will be subject to practical analysis.

The practical part analyzes the impact of contributions to pension systems in the Czech Republic and select EU countries on the possibility of providing pension benefits, focusing on retirement. In this part of the thesis compares the detected output and subsequently formulated proposals for the optimal time and choice of law in the EU in foreign employment. The conclusion of the thesis summarizes all the facts found and fixed.

**Keywords:** Pension, pension system, pension insurance, pension savings, international employment, social system



# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>12</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>13</b>
2.1 Cíl práce .....	13
2.2 Metodika .....	13
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>15</b>
3.1 Operacionalizace základních pojmů .....	15
3.2 Ústavní zakotvení zaměstnanosti .....	19
3.3 Právo na zaměstnání.....	22
3.3.1 Obecně o právu na zaměstnání .....	22
3.3.2 Právo na zaměstnání v EU .....	22
3.4 Důchodové pojištění.....	25
3.4.1 Sociální stát.....	25
3.4.2 Klasifikace sociálního státu .....	26
3.4.3 Představení.....	27
3.5 Sociální pojištění.....	28
3.5.1 Základní pravidla z hlediska NP .....	28
3.5.2 Nositel pojištění a podmínky v ČR.....	29
3.6 Nemocenské pojištění .....	30
3.6.1 Systém dávek .....	31
3.6.2 Financování a základní parametry .....	32
3.7 Důchodový systém v ČR.....	33
3.7.1 Sociální zabezpečení.....	33
3.7.2 Základní aspekty reformy penzijního systému České republiky .....	34
3.7.3 Výpočet.....	38
3.8 Důchodové systémy ve vybraných státech EU .....	39
3.8.1 Důchodový systém Německa.....	39
3.8.2 Důchodový systém Rakouska .....	40
3.8.3 Důchodový systém Velké Británie .....	42
3.9 Zahraniční zaměstnávání a důchodové pojištění.....	44
<b>4 Analytická část .....</b>	<b>49</b>
4.1 Analýza dopadů odvodů na důchodové pojištění v ČR .....	49
4.1.1 Výpočet důchodu při odvodech pouze v ČR .....	49
4.1.2 Výpočet důchodu při odvodech v ČR 35 let a ve státech EU po dobu 5 let. 50	
4.1.3 Výpočet důchodu při odvodech v ČR 30 let a ve státech EU po dobu 10 let.52	
4.1.4 Výpočet důchodu při odvodech v ČR 25 let a ve státech EU po dobu 15 let.53	

4.2	Analýza dopadů odvodů ve vybraných zemí EU .....	53
4.2.1	Analýza dopadů odvodů na důchodové pojištění v Německu .....	54
4.2.1.1	Výpočet důchodu při práci pouze v Německu.....	57
4.2.1.2	Výpočet důchodu při práci v Německu pod dobu 5 let .....	57
4.2.1.3	Výpočet důchodu při práci v Německu pod dobu 10 let .....	58
4.2.1.4	Výpočet důchodu při práci v Německu pod dobu 15 let .....	58
4.2.2	Analýza dopadů odvodů na důchodové pojištění v Rakousku .....	58
4.2.2.1	Výpočet důchodu při práci pouze v Rakousku .....	60
4.2.2.2	Výpočet důchodu při práci v Rakousku pod dobu 5, 10 a 15 let.....	60
4.2.3	Analýza dopadů odvodů na důchodové pojištění ve Velké Británii .....	61
4.2.3.1	Výpočet důchodu při práci pouze ve Velké Británii .....	64
4.2.3.2	Výpočet důchodu při práci ve Velké Británii pod dobu 5, 10 a 15 let.....	64
<b>5</b>	<b>Výsledky a zhodnocení.....</b>	<b>65</b>
5.1	Komparace dopadů v ČR versus EU a zhodnocení.....	65
5.2	Návrh optimální doby práce v zahraničí a výběr státu .....	67
<b>6</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>69</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>71</b>
<b>8</b>	<b>Přílohy .....</b>	<b>76</b>

## Seznam grafů

Graf 1	Vývoj průměrné mzdy v ČR .....	49
--------	--------------------------------	----

## Seznam tabulek

Tabulka 1	Odvody na důchodové pojištění v ČR v % .....	30
Tabulka 2	Údaje pro výpočet důchodu - 40 let .....	50
Tabulka 3	Údaje pro výpočet důchodu - 35 let .....	51
Tabulka 4	Údaje pro výpočet důchodu - upravený OVZ .....	51
Tabulka 5	Údaje pro výpočet důchodu - práce v EU 10 let .....	52
Tabulka 6	Údaje pro výpočet důchodu - práce v EU 15 let .....	53
Tabulka 7	Údaje pro výpočet důchodu v Německu .....	57
Tabulka 8	Údaje pro výpočet důchodu v Německu - práce 5 let .....	57
Tabulka 9	Údaje pro výpočet důchodu v Německu - práce 10 let .....	58
Tabulka 10	Údaje pro výpočet důchodu v Německu - práce 15 let .....	58
Tabulka 11	Komparace odvodů a parametrů starobních dávek analyzovaných zemí .....	65
Tabulka 12	Srovnání celkových důchodů při minimální mzdě.....	67

Tabulka 13 Srovnání celkových důchodů při průměrné mzdě.....	67
--	----

# 1 Úvod

Česká republika (dále jen ČR), pro někoho domovina, pro někoho potenciál zaměstnání, pro jiného zas potenciál možnosti odcestovat do zahraničí za zaměstnáním. Česká republika ve svém vývoji zaznamenala řadu významných mezníků, které formulovaly její dnešní podobu. Každý na tyto mezníky pohlíží odlišně, někdo je kvituje, jiný o nich kriticky polemizuje, ale nelze nekonstatovat, že tyto mezníky změnily podmínky mnoha oblastí a procesů v ČR. Mezi dané mezníky lze bezesporu zařadit pád komunistického režimu, který uzavíral pomyslné dveře nejen pro podnikatele, ale i pro soukromé osoby. Dále z hlediska globalizace a internacionalizace se jedná o klíčové datum 1. května 2004, kdy se již samostatná ČR stala právoplatným členem jednotného evropského prostoru, Evropské unie (dále jen EU). Tento zvrát otevřel dveře nejen k novým trhům pro podnikatele, ale díky volnému pobytu lidského kapitálu se otevřely pomyslné dveře i pro občany, kteří dosud pouze zvažovali využít zahraničí z hlediska pracovních příležitostí.

Zaměstnání představuje závislou aktivitu dle obvyklého seskupení na trhu práce, kdy výkon zaměstnání předpokládá určitou odbornou a jinou způsobilost. Jedná se o nedílnou etapu téměř každého člověka. Každý má své představy o své pracovní profesi, kterou dnes může realizovat jak na českém pracovním trhu, tak i na evropském. Nicméně rozhodnutí odcestovat za zaměstnáním do již otevřených zahraničních trhů má své zásahy, ale také své dopady na následné důchodové pojištění v ČR. Každý, kdo se rozhodne pracovat v jednotné Evropě, řeší řadu otázek a následných dopadů tohoto zaměstnání na nároky čerpání případných sociálních dávek, ale také řeší mnohdy otázku, jaký bude dopad tohoto zaměstnání na následný národ a výši starobního důchodu, na kterém jsou zpravidla ve stáří všichni závislí. Zvolení zahraničí jako svého „zaměstnavatele“ nemusí vyvstávat pouze z potřeby realizovat se na jiných trzích, ale může se jednat o nařízený přesun od českého zaměstnavatele, který rozšiřuje svou působnost, či se může jednat o nutnost z důvodu neuplatnění na českých trzích. Impulsů pro zaměstnání v zahraničí je tedy mnoho. Právě aktuálnost tématu, ale také potřeba sumarizace teorie, předložení aktuálních premis a východisek, zhodnocení dopadů odvodů do důchodových systémů v ČR a státech EU na následné možnosti poskytování dávek důchodového pojištění, komparace zjištěných závěrů atd., byly primárními impulsy pro výběr tématu mého diplomového téma, které lze považovat za vyzývavé.

## 2 Cíl práce a metodika

### 2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je na základě analýzy odvodů pojistného do důchodových systémů ve vybraných státech Evropské unie a v České republice vyhodnotit specifika poskytování dávek důchodového pojištění při kombinaci zaměstnávání v ČR a EU.

### 2.2 Metodika

Při zpracování této práce bude nutné získat primární a sekundární data. Tato data budou čerpána zejména z příslušné tuzemské i zahraniční literatury, která je uvedena v seznamu v této práci. Práce bude následně konstruována na dvě hlavní části, teoretickou a navazující analytickou, kdy v analytické části budou transformovány uvedené teoretické základy. V celé práci pak budou využity standardní vědecko-výzkumné metody. Jedná se o explanační obecně teoretické metody.

V teoretické části budou prostřednictvím literární rešerše a kompilace identifikovány a definovány základní termíny, normy, legislativní stanovení a parametry korespondujících termínů a pojištění. Tato část bude metodicky zpracována systematicky od základních pojmů a komplexnějších oblastí pojištění až po konkrétní parametry pojištění vycházejících z podstaty zaměstnanosti.

V praktické části pak budou využity metody analýzy, komparace, vlastní výpočty a dedukce. Výpočty budou se budou vztahovat k vybraným státům a dále budou rozděleny na možnosti při minimální a průměrné mzdě.

Pro ČR bude zvolena průměrná mzda, ze které bude vyčíslena dávka při práci pouze ve státě po celou dobu pojištění, dále při době pojištění 35, 30 a 25 let.

Pro vybrané státy EU bude zvolena jak minimální mzda, tak průměrná mzda. Minimální mzda bude vybrána z hlediska toho, že její částka se přibližuje k průměrné mzdě v ČR. Výpočty pro průměrnou mzdu budou zvoleny, aby výsledná komparace s výpočty pro průměrnou mzdu v ČR byla co nejméně nejvíce. Pro tyto státy budou použity výpočty jak

pouze práce ve zvoleném státě, tak při práci po dobu 5, 10, 15 let. U všech zemí bude použit výpočet pouze pro státní důchod bez dalších doplňkových možností, respektive spoření k získání vyššího důchodu.

Pro modelové výpočty bude počítáno s pojištěncem mužem, který do pojištění přispíval po dobu 40 let a kombinovaný důchod bude pobírat až po dovršení důchodového věku, který je platný podle jednotlivých legislativ. Nebude tedy bráno v potaz situace, že by bylo možné po nějaký čas pobírat pouze důchod z ČR a až po dovršení důchodového věku v ostatních zemích kombinovaný důchod.

V poslední části bude výpočtem a komparací vyhodnoceno zvolení optimálního státu a optimální doby práce v zahraničí.

### 3 Teoretická východiska

V následujících podkapitolách budou představena základní teoretická východiska korespondující s tématem práce. Ambicí této části práce je nejen sumarizace základních pojmů a termínů, ale také možná eliminace vágnosti či mylného výkladu termínů, které jsou substancí celého textu této práce. Kromě definování pojmů a procesů je součástí této kapitoly i představení základních politik zaměstnanosti v EU a ČR a dále také identifikace základních pojištění.

#### 3.1 Operacionalizace základních pojmů

Tato práce se v celém svém textu bude opírat o vybrané termíny, které budou stěžejní nejen pro pochopení komplexí teoretické problematiky zaměstnanosti a korespondujících následných dávek, ale také jsou fundamentem pro následnou analytickou část. Proto je nutné hned v úvodu práce eliminovat možný vágní či mylný výklad této základní terminologie a ujasnit si jejich přesnou identifikaci.

##### **Zaměstnanec**

Zaměstnanci jsou chápány jako osoby, které jsou účastníky nemocenského pojištění a realizují zaměstnanecké činnosti v pracovním vztahu a splňují podmínky účasti na pojištění. Přesné vymezení zaměstnance stanovuje § 5 písm. a) v zákoně č. 187/2006. Zaměstnanci, kteří jsou účastníky nemocenského pojištění, se následně stávají pojištěnci. (Ženíšková, Přib, 2014)

##### **Zaměstnaná osoba**

Tato osoba je uvedena v § 82 výše uvedeného zákona 187/2006, kdy je touto osobou zaměstnanci, kteří jsou účastni na nemocenském pojištění a toto pojištění provádí příslušná OSSZ. (Ženíšková, Přib, 2014)

##### **Pojištěnec**

Na pojištěnce se vztahuje shodné ustanovení jako na definovaného zaměstnance. Jedná se tedy o zaměstnance, kteří jsou účastníkem nemocenského pojištění. Za pojištěnce je nicméně považována i fyzická osoba které již pojištění skončilo, ale plyne ji ochranná

lhůta a uplatňuje nárok na dávku pojištění nebo příslušnou dávku pobírá. Pojištěnec je také osoba v době přerušení pojištění. (Ženíšková, Příb, 2014)

### **Migrující zaměstnanec**

Konkrétní explicitní identifikace tohoto pojmu není nikde konkrétně stanoven, ale za migrujícího zaměstnance je považována fyzická osoba, která legálně překračuje hranice daného členského státu EU, kdy mění českého zaměstnavatele za zahraničního.

### **Právo na práci**

Tento nárok je zpravidla chápán jako subjektivní nárok každého občana z hlediska uplatnění vlastních schopností a dovedností v pracovním procesu díky využití vlastní pracovní síly jako určitého souboru fyzických i duševních vlastností. Dále je tento pojem chápán jako nárok na získání prostředků k uspokojení základních lidských potřeb. Nicméně nutné je také konstatovat, že nárok nevyplývá např. z účasti na výběrovém řízení či jiném projeveném zájmu o nabízenou pracovní pozici. Právo na práci tedy představuje nejen právo získat práci v obecném smyslu, tedy svobodně si práci zvolit, ale jedná se o nárok, že opravdu došlo k získání prostředků k obživě, což musí zahrnovat i stabilitu daného právního vztahu, který bude následně garantovat nárok na udržení dané práce a realizovat ji. Ovšem jak již bylo naznačeno, toto právo není absolutní, ale musejí být vytvořeny vhodné podmínky občanům tak, aby měl občan možnost získat prostředky na svou obživu prostřednictvím práce. S právem na práci koresponduje právo na zaměstnání, které je ovšem klíčovým nástrojem práva na práci a představuje užší vnímání komplexního práva na práci, kdy zahrnuje pracovní uplatnění v podobě závislé práce. (Galvas a kol., 2004)

### **Mezinárodní zaměstnání**

V dnešní době v souvislosti s globalizací celosvětové ekonomiky přirozeně roste mezinárodní pohyb zaměstnanců. Firmy často přemísťují své výrobní aktivity do zemí s levnější pracovní silou a posílají své zkušené a ověřené manažery, aby na tyto aktivity dohlíželi. Zaměstnanci se sami stěhují za lépe placenou práci do zahraničí. Mezinárodní korporace si prostřednictvím přesunu pracovníků mezi pobočkami předávají know-how, případně posílají své zaměstnance do zahraničí na zkušenou. Běžné také je, že firmy



neomezují své činnosti na území jednoho státu, ale působí v mnoha zemích najednou. (Rytířová, Tepperová, 2012)

Ještě před vycestováním musí zaměstnavatel i zaměstnanec splnit podmínky kladené imigračními předpisy a pracovním právem, aby vůbec mohl dotyčný v dané zemi začít pracovat. Po splnění všech počátečních podmínek je třeba se věnovat i několika dalším oblastem týkajících se odvodů ze mzdy, a to zdanění příjmů u fyzické osoby, povinností v oblasti daně z příjmů právnických osob a sociálního zabezpečení. A právě sociální zabezpečení je třeba posuzovat nejen z pohledu povinností, tedy platby pojistného, ale i z pohledu případných dávek. Často opomíjenou skutečností totiž je, že účast v systému sociálního zabezpečení s sebou kromě povinností nese také nároky. Při výběru vhodného nastavení dané situace by mělo být zohledněno, zda mezi zúčastněnými státy je nebo není uzavřena smlouva o sociálním zabezpečení. V případě, že mezi státy není uzavřena smlouva o sociálním zabezpečení, nemá zaměstnanec nijak zaručeno, že v budoucnu od státu, kde dočasně vykonává práci, dostane nějaké dávky. Podmínky pro přiznání jednotlivých dávek a jejich výše se odvíjí od národní legislativy příslušných států (Rytířová, Tepperová, 2012).

Zaměstnavatel při mezinárodním zaměstnávání volí obecně ze tří nejčastěji používaných zaměstnaneckých struktur:

- lokální zaměstnání,
- vyslání zaměstnance,
- mezinárodní pronájem pracovní síly.

Lokální zaměstnání znamená přímé zaměstnání zahraničního zaměstnance v ČR nebo zaměstnání českého pracovníka na základě pracovní smlouvy uzavřené přímo se zahraniční společností, sem zpravidla patří i občané, kteří se samostatně rozhodnou vycestovat za prací do zahraničí nebo přijet do ČR. Pokud společnost se sídlem v ČR pověří svého zaměstnance k výkonu práce v zahraničí nebo naopak společnost se sídlem v zahraničí pověří svého zaměstnance k výkonu práce v ČR jedná se o vyslání zaměstnance. Třetí možností je mezinárodní pronájem pracovní síly, kdy česká společnost pronajme zaměstnance, aby pro zahraniční společnost dočasně vykonával závislou činnost

v zahraničí, nebo naopak zahraniční společnost pronajme svého zaměstnance, aby pro českou společnost dočasně vykonával závislou činnost v ČR.

Ve všech případech musí zaměstnavatel a zaměstnanec pro vymezení odvodových povinností zohlednit:

- mezinárodní smlouvy o zamezení dvojího zdanění,
- mezinárodní smlouvy v oblasti sociálního zabezpečení, tj. tzv. koordinační nařízení EU a bilaterální smlouvy o sociálním zabezpečení,
- národní legislativu v oblasti daně z příjmů fyzických a právnických osob,
- národní legislativu v oblasti sociálního zabezpečení (Rytířová, Tepperová, 2012).

Tato práce pojednává o zahraničním zaměstnání českých občanů v rámci EU se zaměřením na dávky ze sociálního zabezpečení. Z tohoto pohledu je proto nejdůležitější znalost koordinace sociálního zabezpečení v Evropě a také důchodové systémy ve státech EU. V květnu 2010 vstoupilo v účinnost Nařízení č. 883/2004, podle kterého se řídí koordinace sociálního zabezpečení v Evropě.

Pojem zaměstnanost i nezaměstnanost vychází identifikace obyvatelstva, kdy se toto obyvatelstvo člení na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní. Obyvatelstvo je primárně definováno jako „souhrn osob žijících na určitém teritoriu, který se vnitřně člení do řady vrstev vydělujících se na základě kritérií sociálně demografické a profesně kvalifikační povahy. Ekonomicky aktivními obyvateli jsou ti, kteří prostřednictvím svého zapojení do pracovního procesu získávají prostředky pro zajištění své vlastní existence, resp. existence svých rodin. Mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo pak patří jak ti, kteří práci mají, tak i ti, kteří ji krátkodobě, resp. i po delší časové období (a to ne z vlastní viny) nemají. Ekonomicky neaktivní obyvatelé pracovní činnost nerealizují, nejsou do pracovního procesu zapojeni. Je tomu tak buď z důvodu, že v důsledku svých demografických či zdravotních determinant a problémů pracovat nemohou (děti, staří lidé, dlouhodobě nemocní, invalidé), nebo proto, že by sice pracovat mohli, ale pracovat nechtějí. Prostředky pro zajištění vlastní existence mohou získávat jak legálními cestami a způsoby (např. pobírání renty), tak nelegálními (různé formy zločinnosti).“ (Nový, Surynek a kol., 2006)

Zaměstnanost tedy představuje skutečnost, „že část ekonomicky aktivního obyvatelstva si prostřednictvím svého zapojení se do pracovního procesu zabezpečuje prostředky pro zajištění své existence a uspokojení svých potřeb.“ (Nový, Surynek a kol., 2006)

Nezaměstnanost je pak jev, kdy lidé, kteří disponují předpoklady pracovat a pracovat chtějí, ale nemohou z určitého důvodu vstoupit do pracovního právního vztahu, ze kterého by získávali kompenzaci v podobě odměny (mzdy/platu). (Nový, Surynek a kol., 2006)

Nezaměstnanost se dále rozlišuje na následující formy (Krebs, 2015):

- frikční nezaměstnanost,
- strukturální nezaměstnanost,
- cyklická nezaměstnanost,
- dobrovolná nezaměstnanost,
- nedobrovolná nezaměstnanost.

**Frikční nezaměstnanost** koresponduje s životním cyklem člověka a s hledáním lepšího pracovního místa. Osoby opakovaně, ale i nově vstupující na pracovní trh nemají mnohdy potřebné informace a hledání požadovaného pracovního místa chvíli trvá, což představuje možnou frikční nezaměstnanost, která má přechodný charakter a je vnímána jako dobrovolná. **Strukturální nezaměstnanost** je spojená s nerovnováhou mezi nabídkou a poptávkou po pracovním kapitálu v segmentech pracovního trhu. Některá odvětví, profese, regiony atd. se nerozvíjejí a poptávka po práci je progresivní, ale v ostatních regionech, profesích, odvětvích atd. klesá a dochází tak ke strukturální nezaměstnanosti. **Cyklická nezaměstnanost** pak souvisí s ekonomickým cyklem a dochází k ní, pokud je celková poptávka po práci nízká. **Dobrovolná nezaměstnanost** představuje stav, kdy část pracovních sil neakceptuje nastavené výše odměn a nebude za tuto odměnu práci vykonávat. **Nedobrovolná nezaměstnanost** vzniká, když při určité odměně existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat, než je počet pracovních míst, tedy pracovní síly je více než pracovních míst. (Krebs, 2015)

### 3.2 Ústavní zakotvení zaměstnanosti

Evropská unie a opakovaně i Česká republika vychází a strategicky operuje s demokracií, bezpečností a dodržování Listiny základních lidských práv a svobod. Tato Listina je základem i pro zaměstnanost, zejména články, které se zaměřují na práva hospodářských,

kulturních a sociálních otázek. Klíčový je pak článek č. 26, který stanovuje, že každý má právo na svobodnou volbu svého povolání a přípravu na toto povolání. Dále také udává právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou aktivitu. Tento článek spadá pod článek 41, který ovšem nestanovuje, že každá z jeho složek je závislá na pozitivním plnění vlády dané země. Složkami jsou zde míněny všechny fyzické osoby bez aspektu právního vztahu k dané zemi, tedy jedná se o občany dané země i o cizince. V podstatě to představuje právo svobodně se rozhodnout o daném povolání, shodně jako právo na přípravu k tomuto povolání. Nedílnou a podstatnou součástí tohoto práva je také právo na svobodné rozhodnutí z hlediska možné změny původně vybraného povolání. S tímto koresponduje také ochrana občanů, tedy potažmo zaměstnanců, před svévolným propuštěním ze zaměstnání. Jsou zde také zakázány jakékoliv projevy a formy možné diskriminace, což se tedy týče např. věku, pohlaví, mateřství, sexuality, náboženství atd. Ovšem nespadá zde případný požadavek na požadované vzdělání, což se nevnímá jako diskriminace, ale jako předpoklad pro výkon povolání. Článek 26, odstavec 3 dále formuluje podmínky práva na práci, kde je obsah tohoto odstavce vnímán jako nárok na získání zaměstnání a jeho následné udržení, kdy v případě jeho ztráty má daný občan nárok na podporu v nezaměstnanosti. Toto právo je konkrétně stanoveno jako právo každému občanovi na získání prostředků pro zajištění životních potřeb prací. Podmínkou je, že osoba musí chtít a musí být schopna vykonávat dané povolání. Nicméně stát již s těmito pracovními místy plně nedisponuje, protože by to pak bylo v rozporu se svobodou podnikání. Z hlediska nezaměstnanosti je pak stát ovšem za daných podmínek povinen zabezpečit osoby, které bez svého zavinění nemohou vymáhat své právo na zaměstnání. Toto právo již náleží pouze občanům České republiky. (Wagnerová a kol., 2012)

Listina základních práv pak identifikuje dvě roviny práva na podnikání, které již byly výše zmíněny. Jedná se o právo na vykonání vlastního podnikání a právo na jinou hospodářskou aktivitu. Z věcného hlediska není mezi těmito právy výrazná diference, ale poměrně klíčový rozdíl je, že právo na podnikání je v podstatě podnikatelská činnost na základě daného oprávnění a právo na jinou činnost je pak podnikatelská činnost bez oprávnění, např. umělci atd. Nicméně, ať už s oprávněním či bez něj, vždy se jedná o základní podstatu podnikání, kterou definuje zákon v podobě, že se jedná o soustavnou činnost provozovanou samostatně podnikatelem na vlastní jméno a na vlastní odpovědnost za

účelem dosažení zisku. Dále je významný rozdíl u práva na obě formy z hlediska účelu dosaženého zisku. U podnikatele s oprávněním neboli registrovaného podnikatele se zisk dosahuje s cílem zajištění vlastních životních potřeb, ale u neregistrovaného podnikatele, tedy podnikatele vykonávajícího jinou hospodářskou činnost se zisk dosahuje s cílem sociálních, charitativních a jiných úhrad. (Klíma, 2005)

Následný článek 28 stanovuje právo na spravedlivou odměnu a optimální pracovní podmínky. Článek samozřejmě vychází z předpokladu získaného zaměstnání. Spravedlivá odměna za vykonanou práci představuje základní zásadu pracovního práva. Odměna je v tomto článku Listiny chápána jako mzda, plat či jejich náhrada, ale i odstupné, doplatky atd. Nutné je zde také uvést rozdíl mezi mzdou a platem, což není totéž. Mzdu získává zaměstnanec v soukromém sektoru a plat získávají zaměstnanci ve veřejném sektoru (např. vojáci atd.). Odměna je jednou z motivačních složek, kdy její výše se odvíjí od více aspektů např. vzdělání, praxe, daný pracovní výkon, odpovědnost, pracovní výsledky atd. (Wagnerová a kol., 2012). Listina tedy udává nárok na spravedlivou odměnu za vykonanou práci, což lze následně vymáhat i prostřednictvím legislativy, zejména zákoníkem práce.

Následující článek 29 pak stanovuje zvláštní úpravu pracovně-právních vztahů u osob mladistvých, zdravotně postižených a gravidních žen. Jedná se tedy o ustanovení, které se může týkat každého občana, kdy určité odchylky jsou pak pro cizince. (Wagnerová a kol. 2012). České pracovní právo tedy vychází z Listiny, kdy jsou pracovní podmínky, které byly výše několikrát zmíněny definovány jako soubor všech činitelů působících na zaměstnance při výkonu jeho práce. Pracovní podmínky je pak povinen budovat zaměstnavatel. Pracovní podmínky nesmí ohrožovat život a zdraví daných zaměstnanců nesmí jim dále bránit v jejich případném osobním rozvoji. (Klíma, 2005) V Listině pracovní podmínky stanovují čl. 28, 29 a 32. Ve 28 článku Listiny jsou stanoveny optimální či konkrétně upokojivé pracovní podmínky. Čl. 29 pak zvyšuje požadavky na pracovní prostředí pro vybrané skupiny zaměstnanců, např. zdravotně postižené. Ve čl. 32 jsou pak stanoveny pracovní podmínky gravidních žen.

### 3.3 Právo na zaměstnání

Každá fyzická osoba se tedy dle výše uvedeného může svobodně rozhodnout, zda bude pracovat v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce nebo zda bude vykonávat samostatnou výdělečnou činnost podle živnostenského zákona jako registrovaný/neregistrovaný podnikatel. Dále se také každý může svobodně rozhodnout, zda bude pracovat na území např. České republiky nebo zda bude za prací migrovat do jiné země. Nicméně pracovní povinnost fyzické osoby není legislativně stanovena, ale musí být umožněna. V případě, že občan nemá možnost zajistit si pracovní místo sám, pak může využít příslušný úřad práce, který mu nabídky práce zprostředkuje.

#### 3.3.1 Obecně o právu na zaměstnání

Právo na zaměstnání je v podstatě právo každé fyzické osoby, která chce pracovat, může pracovat a o práci se aktivně uchází. Toto právo ovšem zahrnuje zaměstnání v pracovněprávním vztahu, zprostředkování zaměstnání a dalších služeb, které jsou stanoveny zákonem. Jedná se o základní právo občana a je chráněno legislativním předpisem tak, aby nedocházelo k možné diskriminaci občanů na trhu práce, a to z hlediska věku, pohlaví, náboženského vyznání, rodičovství atd. Jak již bylo uvedeno výše, fyzická osoba má právo si sama zaměstnání svobodně zvolit, zajistit a realizovat, a to jak na celém českém území, tak i v zahraničí. Právo na zaměstnání pak konkrétně definuje zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a opatření proti možné diskriminaci pak definuje zákon č. 198/2009., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. Poslední novelizace zákona o zaměstnanosti proběhla dne 22.7.2014 s platností od 1.1.2015. (MPSV, 2016)

#### 3.3.2 Právo na zaměstnání v EU

Pracovní právo a sociální zabezpečení tak jak je vnímáno v ČR vychází v EU ze stanovené sociální politiky. EU termíny pracovní právo a sociální zabezpečení zahrnuje pod pojem sociální politika. V této politice pak pracovní právo chápe jako specifické právo, kdy je primárně určeno k ochraně zaměstnanců, Dle účelu ES je pak vymezen v čl. 14 Smlouvy o založení Evropského společenství. Zde je identifikováno jako významný prostředek, který podporuje budování jednotného trhu. Svým obsahem vytváří prostor pro volný pohyb

pracovníků. Nicméně ustanovuje i základní standardy pracovních a životních podmínek zaměstnanců, které jsou autoritativní pro zaměstnavatele. Aktuálně se pracovní právo v EU klasifikuje na individuální a kolektivní pracovní právo. (Galvas, 2004)

Individuální pracovní právo v EU se zaměřuje na následující oblasti (Galvas, 2004):

- legislativní stanovení volného pohybu zaměstnanců,
- vybrané oblasti vzniku, změny a ukončení pracovního poměru,
- rovnost mužů a žen v pracovněprávních vztazích,
- legislativní stanovení pracovní doby,
- bezpečnosti při práci a ochraně zdraví,
- specifické podmínky pro tvorbu pracovních podmínek žen a mladistvých,
- sociální ochrana zaměstnanců při možné změně zaměstnavatele a při jeho platební neschopnosti.

Kolektivní evropské pracovní právo se pak detailněji zaměřuje na úpravu sociálního dialogu a účasti zaměstnanců na rozhodování zaměstnavatele.

Jak bylo výše uvedeno, pracovní právo a sociální zabezpečení je součástí tzv. sociální politiky EU. Tato politika byla formulována více dokumenty. Jedná se zejména o:

- Jednotný evropský akt s platností od roku 1987,
- Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků schválená Evropskou radou v roce 1989,
- Dohoda o sociální politice uzavřena v rámci Maastrichtské smlouvy z roku 1992,
- Amsterodamská smlouva uzavřená v roce 1997,
- Evropská sociální agenda přijat v Nice v roce 2000.

**Jednotný evropský akt** navazuje na zakládající dokumenty ES a z hlediska pracovního prostředí zakotvil minimální standardy, které měly zlepšit pracovní prostředí, bezpečnost práce a dále měly harmonizovat tyto podmínky, aniž by došlo k porušení přísnějších nařízení v jiných členských zemích EU. **Komunitární charta** pak měla významný vliv na sbližování sociálních politik členských zemí. Tato charta se zaměřovala na sociální práva bezpečnosti korespondující s prací a zaměstnáním. Konkrétně upravuje: právo na zaměstnání, právo na spravedlivou odměnu, právo sdružovat se a kolektivně vyjednávat, právo na ochranu zdraví a bezpečnosti v zaměstnání, právo na odbornou přípravu a vzdělání zaměstnanců, právo na zlepšení životních a pracovních podmínek, právo na rovné

zacházení se ženami a muži. Dále řeší i ochranu dětí a mladistvých, starších a zdravotně postižených začleněných do pracovního procesu. **Maastrichtská smlouva** z roku 1992 byla nejen právním rámcem pro tvorbu rozsáhlejší reformy ES, ale byla také podkladem, který prohloubil evropskou kooperaci. Z hlediska sociální politiky pak tato smlouva zavedla termín hospodářská a sociální soudržnost, která se pak stala klíčovým nástrojem k dosažení trvalého a udržitelného rozvoje, kdy cílem bylo také zajištění shodných příležitostí pro všechny občany členských států. Ke smlouvě by dále připojen Protokol o sociální politice, který kromě Velké Británie podepsalo všech zbylých 11 členských zemí. Protokol stvrzoval pokračování v sociální kooperaci dle Úmluvy o sociální politice. Tato Úmluva pak vychází výše uvedené Charty a vytyčuje základní cíle sociální politiky EU. Určitým vyvrcholením uvedeného vývoje ohledně sociální politiky EU byla **Amsterodamská smlouva**, podepsaná roku 1997 s platností od roku 1999. Tato smlouva přinesla řadu změn zejména přijetí nové Kapitoly o zaměstnanosti a také Kapitoly o sociální politice. Díky této smlouvě zanikla sociálně rozdělená Evropa, která doposud vycházela ze dvou rozdílných dokumentů, a to ze smlouvy o EU a z právních dokumentů (např. uvedený Protokol a Úmluva), díky tomu byl umožněn další rozvoj sociální politiky EU. Posledním významným podkladem pro dnešní podobu sociální politiky EU dalo pak zasedání v Nice v roce 2000, na kterém byly přijaty ohledně sociální politiky další dva významné dokumenty. Prvním je **Charta základních práv**, která zahrnuje občanská, politická, hospodářská, sociální a společenská práva. Druhým je pak **Evropská sociální agenda**, která stanovila budoucí směr rozvoje sociální politiky, tedy tvorbu nových pracovních míst a lepší pracovní místa, dále i boj proti chudobě, podpora rovnosti mezi muži a ženami, modernizaci sociální ochrany zaměstnanců atd. (Dvořáková, 2007)

Protože dochází k migraci zaměstnanců v rámci celé EU, bylo nutné zajistit ochranu práv migrujících zaměstnanců z hlediska sociálního zabezpečení. Tato ochrana spočívala např. v odstranění nerovného zacházení se zaměstnanci dle jejich státní příslušnosti či odstranění teritoriálních požadavků pro výplatu dávek atd. Možné požadavky na zajištění této ochrany pak daly podklad pro vznik sady základních principů koordinačních nařízení EU, které jsou následující:

- princip rovného nakládání,
- princip jediného pojištění,



- princip sčítání dob pojištění (zachování práv během jejich nabývání),
- princip výplaty dávek (zachování nabytých práv),
- princip dobré spolupráce a administrativy.

**Rovné zacházení** ochraňuje osoby kryté koordinačními nařízeními EU proti přímé a nepřímé diskriminaci. **Princip jediného pojištění** slouží k odstranění kolizí, ke kterým dochází při určení příslušného systému. Základním pravidlem u migrujících pracovníků je skutečné místo výkonu práce, a to jak podle nařízení č. 883/2004, tak podle Nařízení č. 1408/71. Jedná se o místo, kde je práce skutečně fyzicky vykonávána, bez ohledu na to, pro koho je vykonávána či kdo za ni vyplácí odměnu. **Princip sčítání dob pojištění** zajišťuje migrujícím pracovníkům zahrnutí doby pojištění získané v jiných členských státech, resp. státech krytých koordinačními nařízeními EU, do doby potřebné pro nárok na příslušnou dávku v jiném státě. **Princip výplaty dávek** znamená, že jakmile daná osoba získá nárok na výplatu dávky, neztratí jej, pokud se přestěhuje do jiného státu, a to bez rozlišení, zda je v tomto jiném státě ekonomicky činná či nikoliv. **Princip dobré spolupráce a administrativy** byl doplněn v roce 2010 a je zřejmé, že efektivní spolupráce a komunikace mezi kompetentními institucemi jednotlivých států je pro účinnou koordinaci sociálního zabezpečení zásadní. Žádný z výše uvedených principů by v praxi nemohl efektivně fungovat bez jejich respektování a praktického uplatnění příslušnými národními institucemi (Rytířová, Tepperová, 2012).

### 3.4 Důchodové pojištění

Důchodové pojištění zajišťuje účastněné osoby v určitých vybraných životních situacích, kdy při splnění podmínek mají pak dané osoby nárok na pobírání pravidelných dávek. Níže bude představena podstata tohoto pojištění a jeho procesy.

#### 3.4.1 Sociální stát

Stát v podobě společenské instituce je součástí dané společnosti, tudíž stát a společnost nelze nijak separovat, ale naopak je nutné je stavět ve společné pozici. Oba subjekty mají shodný základ, kdy se jedná o aspekt, že oba představují určité společenství občanů. Jedná se tedy o sociální kategorie. Formování státu je způsobováno určitými faktory, kdy se jedná o politické a ekonomické vlivy. Nicméně důležitá je i kultura daného státu, hlavní

myšlenkové proudy a směry politických hnutí. Aktuálně nejčastěji skloňovaný demokratický stát má funkce práva, pořádku, bezpečí, ochrany práv a svobod občanů a dalších právních subjektů. Tento stát pak zajišťuje veřejné sociální služby (výchova, školství, zdravotnictví atd.). Dále zajišťuje tedy poskytování minimálního životního standardu pro dané občany. Jeho významnou funkcí je také ovlivňování ekonomiky s cílem podpořit její stabilitu a růst. (Večeřa, 1996, s. 17-20) Stát je tedy dnes právní i sociální institucí.

Stanovení všeobecně vnímané identifikace sociálního státu je téměř nemožné, protože zatím jednotná definice nebyla stanovena. Absence jednotné definice vychází také z mnoha podob dílčích charakteristik, které vycházejí z různých aspektů, které byly uvedeny. Forma a rozsah pojmu sociální stát tvoří sociální politika, která je vázána na hospodářskou politiku daného státu a ovlivňuje inflaci, zdroje atd. (Večeřa, 1996, s. 27-31)

Sociální stát představuje specifickou politickou instituci společnosti. Označení sociální se užívá k vyjádření vztahu státu k sociální oblasti života společnosti a lze jej chápat jako i označení společenský. Sociální stát tedy představuje stát, který usiluje o vytvoření optimálních podmínek pro život občanů a dále usiluje o jejich ekonomické a sociální zabezpečení, omezení příjmových vágností a udržitelný ekonomický růst a rozvoj. Tyto snahy pak zajišťuje prostřednictvím různých strategií a programů, kdy se jedná např. o boj proti chudobě, zajišťování vzdělávání obyvatelstva, zdravotní péče, státní kontroly, regulace trhu a výroby, sociální zabezpečení, politika zaměstnanosti atd. (Krebs 2015, s.78)

#### **3.4.2 Klasifikace sociálního státu**

Sociální stát jako takový existuje ve více podobách, kdy jeho geneze, struktura, obsah atd. ovlivňuje více aspektů, kdy se jedná o aspekty demografického, ekonomického, politického, sociálních atd. charakteru. Literatura mnohdy jako u definic také u členění nabízí řadu alternativ, které se u sociálního státu odlišují zejména z hlediska daných ukazatelů. Jedná se o následující otázky/ukazatele (Večeřa, 1996, s.63-64):

- kdo a v jakém rozsahu realizuje sociální politiku (stát, veřejný sektor, soukromý sektor, nadace, charitativní spolky, církve),

- jaký je směr sociální politiky (predikce a prevence sociálních rizik či řešení vzniklých situací),
- na koho je sociální politika zaměřena (subjekt, rodina, vrstva společnosti),
- kdo financuje sociální politiku (stát, zaměstnavatelé atd.),
- jaký program je základem (sociálně-demokratický, liberální atd.),
- jaký díl se spotřebuje na sociální výdaje z HNP.

Stanovení klasifikace sociálního státu umožňuje identifikovat základní otázky a poslání tohoto státu, kdy jednotlivé modely vycházejí z odlišných sociálních filozofií. Jednotlivé typy se ovšem prolínají. Nicméně, zpravidla nelze jednotlivé státy jednoznačně začlenit do jedné klasifikace, právě díky aspektu prolínání. (Večera, 1996, s.66) V EU pak lze rozlišit čtyři základní modely, kdy se jedná o model kontinentální, skandinávský, reziduální a rudimentární.

### 3.4.3 Představení

Podstatou důchodového systému je zajišťovat odpovídající dávky penzí a ochraňovat obyvatele před možnou chudobou v jejich důchodovém věku. Existují dvě základní pojetí starobních důchodů, která jsou následující (Vostatek, 2000, s. 89):

- koncepce invalidity,
- koncepce výsluhy.

**Koncepce invalidity** pak vyplývá z presumpce invalidy od stanovené věkové hranice. Tato koncepce má substanci v premise, že nemá smysl v určitém věku zajišťovat stupeň invalidity daného jedince, ale invalidita se pak automaticky předpokládá. Jedná se o typický koncept pro dřívější dělnické starobní důchody. Primárně se stanovil důchodový věk, který je podmínkou pro uplatňování nároku na starobní důchod, který je v podstatě invalidním důchodem, ale již bez zkoumání míry invalidity. (Vostatek, 2000, s.90)

**Koncepce výsluhy** vychází z doby zaopatření státních úředníků, kdy byl starobní důchod spíše v podobě odměny za počet let zaměstnání. Tedy kromě výše uvedeného dosaženého věku je i podmínkou pro nárokování starobního důchodu také určitý počet let pracovní aktivity nebo také možno doba sociálního pojištění. Koncept výsluhy akceptuje také možné předčasné důchody, kdy ovšem dochází k ponížení dávek starobního důchodu díky nižšímu počtu let pracovní aktivity. Shodně jako u stanoveného důchodového věku, také i stanovené nutné doby pojištění se tyto podmínky u jednotlivých zemí rozcházejí, a každá

země má svůj stanovený důchodový věk, svou nutnou dobu pracovní činností a možnou dobu předčasného důchodu. Koncepce výsluhy je obdobná zásadám soukromého pojištění, kdy není klíčová pracovní neschopnost či další sociální aspekty jedince, ale počet let pojištění. (Vostatek, 2000, s.90)

### **3.5 Sociální pojištění**

Sociální pojištění patří do základních plateb a do tzv. povinných plateb zaměstnanců, zaměstnavatelů a OSVČ, kdy jeho výše se stanovuje na každý kalendářní rok. I toto pojištění má svou podstatu, která bude představena níže.

#### **3.5.1 Základní pravidla z hlediska NP**

Termín povinné pojištění označuje institucionální systém, prostřednictvím kterého stát nutí občana, aby se povinně zajistil pro případ vzniku budoucího rizika. Primárními pojmovými znaky tohoto pojištění pak jsou: legislativní povinnost pojistit se, závazný okruh plátců tohoto pojistného, jeho závazná výše, závazný rozsah a podmínky vzniku a trvání nároků, jejich závazná výše a předepsaný způsob správy. (Tomeš, 2010, s. 35-36)

Jedná se tedy o pojištění, které finančně zajišťuje daného občana nebo i jeho přímé rodinné příslušníky při vzniku nečekaných životních událostí, které lze předem predikovat a proti kterým je daná osoba pojištěna. Jedná se např. o běžné, ale i nečekané nemoci, invaliditu, smrt občana atd. Vychází z principu rovnoměrného sdílení možného rizika státem a danou osobou. V tomto pojištění je pak řešena sociální situace, na kterou se daný občan může předem připravit tak, aby se nedostal do platební neschopnosti. Je to v podstatě forma odložené části aktuální spotřeby na pokrytí budoucí, nejisté krátkodobé i dlouhodobé nepříznivé sociální situace. Sociální pojištění zaměstnanců je pak obligatorní, tedy jeho vznik není podložen smluvně, ale je podložen danou legislativou, a to v podstatě při nástupu do zaměstnání. Jedná se o standardní legislativně nucenou ochranu, kterou nijak zaměstnanci ani zaměstnavatelé nemohou eliminovat či zcela odstranit. Za úhradu příspěvků do fondu sociálního pojištění je pak plně odpovědný zaměstnavatel a případné nedoplatky atd., spadají na jeho odpovědnost. Zaměstnavatel příspěvek vybírá formou povinné srážky ze mzdy/platu daného zaměstnance a následně jej ke stanovenému datu odvádí do fondu i s jeho příspěvkem. (Durdisová a kol., 2002, s. 128, 191) Tedy jak je

patrné z této identifikace či principů případné poskytnutí dávky nemocenského pojištění je podmíněno splnění daných podmínek a účastí zaměstnanců. Zaměstnanec/pojištěnec se tedy účastní tvorby zdrojů prostřednictvím úhrady zdrojů pojistného do sociálního systému. Tento systém dále operuje s dalšími zásadami což jsou zásady zásluhovosti, solidarity a zabezpečení.

Zásada zásluhovosti pak představuje poskytování dávek, které je vázáno na splnění stanovených podmínek v minulosti, kdy oprávněná osoba je předem obeznámena a plnění je v jeho dispozici. Solidarita pak představuje buď ekonomicky aktivní část obyvatel, kteří přispívají občanům, kteří jsou momentálně v sociálně nepříznivých podmínkách, nebo to také zahrnuje osoby s vyššími příjmy, které podporují osoby s nižšími příjmy. Zásada zabezpečení pak vychází opět z legislativy a představuje nárok všech občanů po splnění podmínek. (Galvas, 2005, s. 109-110)

### 3.5.2 Nositel pojištění a podmínky v ČR

Primárním nositelem tohoto pojištění je stát zastoupení v příslušné organizace, kdy v ČR se jedná o ČSSZ neboli Česká správa sociálního zabezpečení a dále také prostřednictvím podřízených OSSZ tedy Okresní správa sociálního zabezpečení. ČSSZ představuje samostatnou rozpočtovou organizace, kterou spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. ČSSZ má řadu úkolů a funkcí, ale může také ovlivňovat využití stanovených procesů celého systému. ČSSZ rozhoduje o všech aspektech vyplacení nároků atd. příslušných dávek. Dále je také garantem, kdy hospodáří s přidělenými prostředky, vybírá pojistné, zastupuje stát v případě soudních sporů z hlediska sociálního zabezpečení, vydává tiskopisy, řídí a kontroluje činnost OSSZ, kontroluje také povinnosti subjektů sociálního zabezpečení atd. ČSSZ také spolupracuje s jinými orgány, např. s příslušnými ministerstvy, s peněžními ústavy, ústavem sociální péče atd. (ČSSZ, 2002)

Sociální pojištění má tedy v ČR tři složky: důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Toto pojištění by si měl platit úplně každý, který chce ve stáří získat nějaký důchod, nemocenskou v průběhu léčby nebo dávky od státu tehdy, když ztratí práci. I v ČR za zaměstnance pojištění odvádí jeho zaměstnavatel. Pro zaměstnance je vyměřovacím základem hrubá mzda. Kromě zaměstnanců platí toto pojištění i všichni živnostníci, podnikatelé a další OSVČ. Pro tyto osoby je vyměřovacím

základem polovina zisku z předešlého zúčtovacího období. Nicméně, tyto osoby v průběhu roku, zpravidla v měsíčních frekvencích, povinně odvádějí minimální zálohy. Výše je pak omezena i shora. Maximální vyměřovací základ činí 48násobek průměrné mzdy. Pro rok 2017 jsou pak pro OSVČ (hlavní podnikatelská činnost) stanoveny minimální zálohy ve výši 2061 Kč a pro OSVČ (vedlejší činnost) je stanovena výše 825 Kč. Vyměřovací základ je pak stanoven na částku 112 928 Kč. (ČSSZ, 2016)

**Tabulka 1 Odvody na důchodové pojištění v ČR v %**

Pojištění	OSVČ	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Celkem
Důchodové pojištění	28	6,5	21,5	28,0
Státní politika zaměstnanosti	1,2	0	1,2	1,2
Nemocenské pojištění	0	0	2,3	2,3
<i>Celkem</i>	<i>29,2</i>	<i>6,5</i>	<i>25,0</i>	<i>31,5</i>

*Zdroj: ČSSZ 2016, vlastní zpracování*

### 3.6 Nemocenské pojištění

I nemocenské pojištění spadá u zaměstnanců do tzv. povinných plateb, kdy tato povinnost je opět legislativně stanovena. U OSVČ je pak účast na tomto pojištění zcela na zvážení těchto subjektů a účast je tedy dobrovolná, kdy v případě neplacení samozřejmě pak nemohou v případě nemoci žádat nemocenské dávky. Níže bude opět představena charakteristika i tohoto pojištění.

Cílem tohoto pojištění je zajistit pracovní aktivní občany v případě, že nastane jejich dočasná pracovní neschopnost, či z důvodu těhotenství či následného mateřství. Toto pojištění je výhradně určeno pracovním občanům, díky čemuž úzce koresponduje i s pracovními vztahy a se vznikem pojistného vztahu nemocenského pojištění, což je pak zpravidla závislé na existenci pracovního poměru. (Galvas a kol., 2005, s. 194)

U tohoto pojištění není rozlišováno, zda se jedná o občana ČR nebo jiné země. Na tomto pojištění se tak mohou účastnit osoby, které pracují v ČR pro zaměstnavatele se sídlem na území ČR. Zaměstnanci, kteří mají pak zaměstnavatele s evidencí sídla mimo území ČR, jsou v ČR pojištěni, pokud má zaměstnavatel sídlo na území státu EU či na území státu, s nímž ČR uzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení. Výčet těchto zemí je prezentován na webovém portále ČSSZ.

„Komplexní úprava nemocenského pojištění, která upravuje jak okruh osob účastných nemocenského pojištění, jejich nároky z tohoto pojištění a stanovení výše poskytovaných dávek a posuzování zdravotního stavu pro účely nemocenského pojištění, tak organizační uspořádání nemocenského pojištění, jakož i řízení v tomto pojištění je obsažena v zákoně č. 187/2006 SB., o nemocenském pojištění. Základními principy systému nemocenského pojištění jsou“ (MPSV, 2015):

- „solidárnost,
- jednotnost,
- povinnost,
- zásluhovost,
- dynamičnost,
- garance,
- financování ze státního rozpočtu,
- systém respektuje mezinárodní závazky.“ (MPSV, 2015)

Solidárnost se odráží v solidaritě mezi zdravými pojištěnci a nemocnými pojištěnci a také mezi vysokopříjmovými a nízkopříjmovými pojištěnci. Pro všechny skupiny výdělečně činných osob (s výjimkou příslušníků ozbrojených sil a bezpečnostních sborů) je nemocenské pojištění jednotné, dále je pro všechny zaměstnance a příslušníky ozbrojených sil povinné, pro osoby samostatně činné je dobrovolné. Zásluhovost znamená, že výše dávek závisí na výši redukovaného příjmu a dynamičnost je dána aktualizací redukčních hranic. Ze strany státu je dána garance jak po stránce finanční, tak po stránce právní. Zaměstnavatelé za své zaměstnance a pojištěné osoby samostatně výdělečně činné odvádí pojistné na nemocenské pojištění do státního rozpočtu. (MPSV, 2015)

### 3.6.1 Systém dávek

Systém dávek nemocenského pojištění je tvořen pojištěním krátkodobých následků vybraných sociálních událostí, kdy jsou poskytovány pravidelné finanční dávky, kdy jejich výše vychází z výše průměrných výdělků dané osoby. Z tohoto systému je pak možnost čerpat následující dávky: (MPSV, 2015)

- nemocenské (dle uvedeného zákona § 23 - § 31),
- peněžitá pomoc v mateřství (dle uvedeného zákona § 32 - § 38),
- ošetrovné (dle uvedeného zákona § 39 - § 41),

- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a v mateřství (dle uvedeného zákona §45 - § 52).

Uvedené nemocenské dávky, které definuje zákon o nemocenském pojištění § 23 - § 31, ve většině pak plní funkci všeobecné dávky nemocenského pojištění. Určitá ustanovení v korespondenci s touto dávkou se používají i u jiných dávek. Nemocenské je obligatorní podstaty a je opakující se peněžitou podporou. Účelem této podpory je tvorba ekonomických podmínek pro rychlou léčbu a integraci práce neschopné osoby. (Galvas a kol, 2005, s. 203)

OSVČ a zahraniční zaměstnanci, v případě že dobrovolně hradí nemocenské pojištění, mají pak nárok pouze na výše uvedené nemocenské pojištění a na peněžitou pomoc v mateřství. Výše dávek u nemocenského pojištění pak vychází z dosahovaného výdělku, z redukčních hranic pro redukci denního vyměřovacího základu, z redukce mezi jednotlivými redukčními hranicemi a z procentní sazby pro jednotlivé dávky. (MPSV, 2015)

Nemocenské dávky tedy slouží k zajištění dané osoby, která je účastníkem nemocenského pojištění a vznikla jí vybraná sociální událost, s níž následně uvedený zákon o nemocenském pojištění spojuje možný nárok na dávku, jedná se např. o nemoc (trvajícící do jednoho roku, pak se jedná o invaliditu), úraz, karanténa, gravidita atd. I tyto dávky jsou obligatorního charakteru, tedy musejí být poskytnuty při splnění stanovených podmínek dle zákona o nemocenském pojištění.

### 3.6.2 **Financování a základní parametry**

Financování stanovuje zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Výše pojistného vychází z vývoje počtu plátců pojistného a průměrné platby jednoho pojištěnce. Dále je výše ovlivněna i objemem vybraného pojistného. Vyměřovací základ je u zaměstnanců stanoven z vyměřovacího základu, což představuje úhrn započitatelných příjmů před jejich zdaněním. Sazba pojistného na nemocenské pojištění je od roku 2009 2,3 %, OSVČ si pak stanovuje měsíční vyměřovací základ sama, kdy z tohoto základu hradí pojištění, nicméně je stanovena minimální výše tohoto základu. Minimální měsíční výše pojistného na nemocenské pojištění OSVČ je od roku 2013 115 Kč. Nemocenské pojištění obdobně jako důchodové



pojištění, vychází z metody průběžného financování, kde je finanční bilance každoročně vyrovnaná, pokud příjmy z pojistného, snížené o provozní výdaje, jsou rovny výdajů na dávky nemocenského pojištění za příslušný rok. (MPSV, 2015)

Nárok na dávku z tohoto pojištění vzniká zaměstnanci, který byl uznán dočasně neschopným výkonu práce v zaměstnání, ve kterém vznikla účast na nemocenském pojištění. Tato dočasná pracovní neschopnost či také nařízená karanténa musí být minimálně v době trvání 14 dní. Maximální délka je pak 380 dní. Nárok pak nevzniká zaměstnanci, který si např. přivodil nemoc úmyslně.

### **3.7 Důchodový systém v ČR**

V níže uvedených podkapitolách bude představen důchodový systém v ČR z více pohledů, kdy úvod se zaměřuje na základní představení podstaty tohoto systému, dále jsou představeny základní pilíře, ze kterých systém vychází, ze kterých je tvořen a dále jsou představeny dílčí aktuální otázky v podobě realizované reformy, odvodů a výpočtů.

#### **3.7.1 Sociální zabezpečení**

Důchodové pojištění je spolu s nemocenským pojištěním součástí sociálního zabezpečení. Důchodový systém ČR vychází z povinného důchodového pojištění dle zákona č. 155/1955 Sb., o důchodovém pojištění, od roku 2013 z doplňkového penzijního spoření podle zákona č. 427/2011 Sb., které nahradilo penzijní připojištění se státním příspěvkem podle zákona č. 42/1994 Sb. V zemích EU jsou běžné i zaměstnavatelské penzijní systémy, které ovšem v ČR nejsou zastoupeny. Základní povinné důchodové pojištění je dávkově definované a průběžně financované, je univerzální a zabezpečuje všechny ekonomicky aktivní osoby. Legislativa je v této otázce jednotná pro všechny pojištěnce, neexistují speciální odvětvová či profesní schémata apod. Jsou pouze organizačně-administrativní rozdíly u vybraných profesí např. vojáci, hasiči, policisté, celníci atd., tedy zejména u bezpečnostních složek. Důchod ze základního důchodového pojištění pobírá více než 99 % obyvatel ve věku vyšším, než je věková hranice pro nárok na starobní důchod. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění s platností od ledna 1996 prošel řadou legislativních změn tak, aby byla zajištěna finanční udržitelnost důchodového systému při zachování

adekvátní úrovně dávek. Ze základního důchodového pojištění se poskytují tyto důchody: (MPSV, 2005)

- starobní (včetně předčasného starobního důchodu),
- invalidní,
- vdovský a vdovecký,
- sirotčí.

Důchod se skládá ze dvou složek, a to:

- ze základní výměry (stanovené pevnou částkou shodnou pro všechny druhy důchodů bez ohledu na délku doby pojištění a výši výdělků) a
- z celkové procentní výměry

Pokud jsou současně splněny podmínky nároku na výplatu více důchodů shodného druhu, vyplácí se jen jeden vyšší důchod. O nároku na důchod, jeho výši a výplatě zpravidla rozhoduje Česká správa sociálního zabezpečení. Odbornou pomoc, ale i předložení žádosti o příslušný důchod poskytují a přijímají okresní správy sociálního zabezpečení. Jejich činnost pak kontroluje Česká správa sociálního zabezpečení, která i rozhoduje o nároku na důchody, jejich výši a výplatě. (MPSV, 2016)

### 3.7.2 Základní aspekty reformy penzijního systému České republiky

Od ledna 2013 se důchodový systém v České republice se skládal ze tří pilířů:

- důchodové pojištění
- důchodové spoření
- doplňkové penzijní spoření

Několik desetiletí byl postaven pouze na prvním pilíři a až v roce 1994 přibýlo do tohoto systému penzijní připojištění se státním příspěvkem – třetí pilíř. Od roku 2013 bylo v důchodovém systému ještě důchodové spoření – druhý pilíř a zároveň byl upraven třetí pilíř. Penzijní připojištění se státním příspěvkem bylo nahrazeno doplňkovým penzijním spořením. Nejzásadnějším prvkem současného důchodového systému stále zůstává první pilíř, tedy důchodové pojištění spravované státem. Od ledna 2016 dochází k zahájení procesu ukončení tzv. druhé pilíře, do kterého již nelze od července 2015 vstoupit. Zrušením systému důchodového spoření se doplňkové penzijní spoření stává v podstatě jediným systémem individuálního spoření na stáří. Z tohoto důvodu byla současně se zákonem o ukončení důchodového spoření přijata opatření, která povedou k zatraktivnění

stávajícího penzijního systému, a to jak z hlediska nabízení doplňkového penzijního spoření penzijními společnostmi, tak z hlediska účastníka a zájemce. (MFČR, 2016)

**Důchodové pojištění** je základním pilířem důchodového systému v České republice. Účast je povinná pro zaměstnance i osoby samostatně výdělečně činné. Z tohoto pilíře jsou vypláceny státní důchody. Průběžně financovaný pilíř není nadále plně financován pouze z odvodů na sociální pojistné, dostává se do deficitu. Důchodové pojištění je plně spravováno a financováno státem. Dávky jsou vypláceny ze státního rozpočtu, do roku 1992 z výnosů daně ze mzdy, od roku 1993 z pojistného na důchodové pojištění. (Rytířová, 2013)

**Důchodové spoření** představovalo druhý pilíř důchodového systému a již je zrušen. Tento pilíř byl založen na dobrovolnosti osoby, která do něho vstupuje. Zatímco vstup byl ryze dobrovolný, účast v něm byla již povinná a nešlo z něho odejít. (Janda, 2012)

Důchodové spoření bylo upraveno v zákoně 426/2011 Sb., o důchodovém spoření ve znění pozdějších předpisů. Bylo definováno jako shromažďování a umísťování prostředků účastníka důchodového spoření do důchodových fondů obhospodařovaných penzijními společnostmi a převod prostředků účastníka. Účastníkem mohla být osoba starší 18 let, která uzavřela s penzijní společností smlouvu o důchodovém spoření, a to do konce kalendářního roku, ve kterém dosáhne věku 35 let. Účastníkem mohla být dále osoba bez věkového limitu, tj. i osoba starší 35 let, která uzavřela smlouvu o důchodovém spoření do šesti měsíců od 1. ledna 2013 nebo do šesti měsíců ode dne, od kterého byla poprvé v období od 1. ledna 2013 poplatníkem pojistného na důchodovém pojištění. (Vybíhal, 2014)

Pojistné na důchodovém spoření se řídilo zákonem č. 397/2012 Sb., o pojistném na důchodovém spoření. Vypočítávalo se jako součin základu pojistného na důchodovém spoření a sazby pojistného na důchodové spoření. Sazba pojistného na důchodové spoření činí 5 %.

Z důchodového spoření se na základě smlouvy o pojištění důchodu měly poskytovat důchody:

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

Tyto důchody neměla vyplácet penzijní společnost, s níž účastník uzavřel smlouvu o důchodovém spoření, ale pojišťovna, se kterou účastník důchodového spoření uzavřel pojistnou smlouvu o pojištění důchodu. Pojistnou smlouvu o pojištění důchodu mohl uzavřít je ten účastník, jemuž byl přiznán starobní důchod ze základního důchodového pojištění. Účastník si mohl zvolit pojišťovnu podle svého výběru. Na základě této smlouvy byly pojišťovně převedeny prostředky účastníka jako úhrada jednorázového pojistného na pojištění důchodu. Součástí této pojistné smlouvy byly pojistné podmínky, které obsahovaly též pravidla pro výpočet důchodu (včetně úmrtnostních tabulek, které pojišťovna použije pro výpočet důchodu). Výpočet důchodu tedy závisel na těchto pojistných podmínkách pojišťovny, kterou si účastník vybral. (Vybíhal, 2014)

Účelem **doplňkového penzijního spoření** (třetí pilíř důchodového systému) je zabezpečit občanům další zdroj příjmů, který bude doplňovat důchody z důchodového pojištění a významně přispívat k udržení přiměřené životní úrovně.

Od roku 1994 na našem trhu fungovalo penzijní připojištění, toto připojištění bylo upraveno zákonem č. 42/1994 Sb., Zákon o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením.

Tomuto penzijnímu připojištění se vytýkaly následující nedostatky:

1. všichni účastníci používají jednu jedinou investiční strategii. Všichni mají stejný fond. Ať jdou do důchodu za 30 let nebo ať mají 5 let před důchodem nebo ať už důchod čerpají,
2. není oddělen majetek akcionářů a majetek podílníků. Penzijní fond může zkrachovat a účastníci by pak mohli přijít o peníze,

3. náklady na provize jsou poměrně vysoké, jdou k tíži fondů a snižují výnosnost fondů,
4. hospodaření fondů bylo netransparentní. (Srový, Tyl 2014)

Staré penzijní připojištění již není možné od 1. 1. 2013 uzavírat. Nyní je možné vstupovat pouze do doplňkového penzijního spoření. Kdo měl prostředky v penzijním připojištění, tomu jsou převedeny do tzv. transformovaného fondu, který si ponechává většinu vlastností starého penzijního připojištění. Z tohoto transformovaného fondu je možné přestupovat do tzv. účastnických fondů. Tím se definitivně vzdává výhod i nevýhod starého penzijního připojištění a bude užívat výhod a nevýhod nového doplňkového penzijního spoření. (Srový, Tyl, 2014)

Doplňkové penzijní spoření je upraveno v zákoně č. 427/2011 Sb., Zákon o doplňkovém penzijním spoření. Účast v něm je dobrovolná a účastníkem může být pouze osoba starší 18 let, která uzavřela s penzijní společností smlouvu o doplňkovém penzijním spoření. Účastník nemůže platit příspěvek účastníka současně na doplňkovém penzijním spoření u více penzijních společností. Výše příspěvku účastníka se stanoví na kalendářní měsíc a nesmí být nižší než 100 Kč. Za účastníka může platit příspěvek účastníka nebo jeho část zaměstnavatel. K příspěvku zaměstnavatele se neposkytuje státní příspěvek. Nárok na státní příspěvek má účastník, který má trvalý pobyt na území České republiky nebo má bydliště na území členského státu a je

- a) účasten důchodového pojištění podle tuzemských právních předpisů
- b) poživatелеm důchodu z tohoto důchodového pojištění, nebo
- c) účasten veřejného zdravotního pojištění v České republice.

Výše státní příspěvku se odvíjí podle výše měsíčního příspěvku takto:

- a) 300 až 999 Kč, činí výše měsíčního státního příspěvku částku 90 Kč a 20 % z částky přesahující 300 Kč,
- b) 1000 a více Kč, činí výše měsíčního státního příspěvku částku 230 Kč.

Z doplňkového penzijního spoření se prostředky účastníka, za splnění podmínek smlouvy o doplňkovém penzijním spoření, mohou použít na tyto výplaty dávek:

- starobní penze na určenou dobu,
- invalidní penze na ručenou dobu,

- jednorázové vyrovnání,
- odbytné
- úhrada jednorázového pojistného pro doživotní penzi, nebo
- úhrada jednorázového pojistného pro penzi na přesně stanovenou dobu s přesně stanovenou výší důchodu.

### 3.7.3 Výpočet

V kapitole 3.7.1 této práce byly uvedeny dávky, které se poskytují z důchodového pojištění. Vzhledem k cíli a zaměření této práce bude výpočet představen pouze z hlediska starobního důchodu.

Důchod je stanoven ze základní a procentní výměry. Základní výměru na každý kalendářní rok stanovuje vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí, a to ve výši 9 % průměrné mzdy. Průměrná mzda je pak čerpána ze statistik Českého statistického úřadu dva roky předcházející současnému roku. Tato mzda se pak z hlediska legislativy nazývá vyměřovací základ, který je vynásoben přepočítacím koeficientem pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu. Pro rok 2017 jsou stanoveny následující aspekty pro stanovení dávky: (*Naše důchody*, 2017)

Všeobecný vyměřovací základ pro rok 2017: 27 156 Kč

Přepočítací koeficient všeobecného vyměřovacího základu pro rok 2017: 1,0396

Základní výměra důchodu pro rok 2017: 2 550 Kč

Procentní výměra je pak spočítána jako procentní sazba z výpočtového základu, kdy minimální hranice je stanovena na výši 770 Kč. Pro rok 2017 je tedy možno získat nejnižší důchod ve výši 3 320 Kč (2 550 + 770). Tento základ je základním prvkem při stanovení starobního důchodu. Výpočtový základ je dále stanoven z osobního vyměřovacího základu prostřednictvím redukce dle stanovených redukčních hranic. Osobní vyměřovací základ vychází z měsíčního průměru součtu ročních vyměřovacích základů, kdy roční vyměřovací základ představuje souhrn vyměřovacích základů pro vyměření pojistného, který je vynásoben koeficientem nárůstu všeobecného vyměřovacího základu pro daný rok. Koeficient se stanovuje v podobě podílu všeobecného vyměřovacího základu za kalendářní rok, tedy dva roky předcházející roku nárokování starobního důchodu, který je vynásoben dalším koeficientem roku společně s rokem, pro který se roční vyměřovací základ stanovuje. (*MPSV*, 2016)

Vyměřovací základ ovšem nepředstavuje výši následně pobíraného starobního důchodu, ale je dále prostředkem, ze kterého se prostřednictvím redukčních hranic stanovuje výpočtový základ. Redukční hranice se zjišťuje z průměrné mzdy v podobě součinu všeobecného vyměřovacího základu pro rok dva roky předešlé roku současnému a přepočítacího koeficientu stejného roku. Redukční hranice určují, kolik procent příjmů se započítá do výpočtového základu. Redukční hranice jsou pro rok 2017 dvě a počítají se z průměrné mzdy. V roce 2017 je spodní redukční hranice stanovena ve výši do 12 423 Kč (100 %) a horní hranice je pak stanovena na výši 112 928 Kč, druhá redukční hranice je tedy v rozmezí 12 423 – 112 928 Kč, kdy se započítává 26 %. (*Důchody-Důchodci* 2017)

### 3.8 Důchodové systémy ve vybraných státech EU

V následujících podkapitolách bude představena podstata důchodových systémů vybraných zemí EU, kdy tyto vybrané země budou dále analyzovány ohledně jejich podmínek při migraci zaměstnanců do jiných členských zemí EU.

#### 3.8.1 Důchodový systém Německa

Německý důchodový systém je dnes v zásadě tří pilířový: povinný systém průběžného financování, fondový pilíř, dobrovolné penzijní plány. Základní váha systému důchodového zabezpečení spočívá na veřejném důchodovém zabezpečení, ačkoliv původní vize systému byla založena na fondovém schématu. Německý systém reprezentuje tzv. bismarckovský model sociálního zabezpečení, je typickým průběžným financováním, tripartitní správou ale i citlivostí na demografické změny.

První pilíř je zde zastoupený povinným systémem průběžného financování a jeho současná podoba vznikla formálně na principu průběžného financování v roce 1957. Systém je spravováno tripartitními orgány složenými ze zástupců státu, zaměstnanců a zaměstnavatelů. Zvláštní schéma je uplatňováno pro státní zaměstnance, zemědělce a horníky. Rovnou měrou se na systému podílí zaměstnavatelé a zaměstnanci příspěvky ve výši 9,35 %. Osoby samostatně výdělečně činné tedy odvádějí 18,7 %. Minimální doba účasti v systému pro vznik nároku je 5 let a dosažení důchodového věku 65 let respektive 67 let. Od roku 2012 je věková hranice postupně prodlužována o měsíc, od roku 2024 o dva měsíce, toto platí pro ročníky narozené od 1947. (*Rentenpolitik*, 2015)

Riestrova reforma z roku 2001 (platnost od roku 2002) zavedla doplňkový dobrovolný fondový pilíř, tzv. 1 B, zamýšlený jako kompenzace ke snižujícím se výdajům z pilíře prvního. Může být využit jak individuálně, tak na zaměstnaneckém základě. Tato forma soukromého spoření se těší výrazným státním podporám. (*Rentenpolitik*, 2015)

Druhý pilíř představují dobrovolná doplňková důchodová schémata organizovaná na úrovni podniků soukromého sektoru. Více než polovina zaměstnanců, kteří mají nárok na dávky z prvního pilíře, má zároveň nárok na dávky z tohoto systému. Podniková schémata jsou také poměrně výhodně daňově i příspěvkově zvýhodněna. Vytváří se několik forem schémat: pravidelná penze, důchodový fond, příspěvky do individuálních plánů či spořicí plány bank. Řada podniků, zvláště větších, má pro zaměstnance podniková důchodová schémata. V Německu je využívání mnoho doplňkových důchodových systémů. Od roku 1998 existuje důležitá zastřešující asociace – AKA (Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung), která sdružuje 45 institucí. Druhou významnou institucí je VBL, která sdružuje zaměstnance místní správy a obecních podniků. Každá z institucí stanoví výš příspěvků dle vlastní úvahy, jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli, a to podle následujících pravidel. Jestliže příspěvek placený zaměstnancem představuje 5,2 % či menší procentní část jeho platu, podílí se na jeho úhradě sám zaměstnanec. V případě, kdy příspěvek převyšuje 5,2 % je částka převyšující hranici 5,2 % placena půl na půl zaměstnancem a zaměstnavatelem. (*Rentenpolitik*, 2015)

Třetí pilíř představují dobrovolné penzijní plány. V Německu je rozšířený model zabezpečení ve stáří životním pojištěním. Přesto i v tomto směru jdou úvahy o zvýšení možností vytváření soukromých příspěvkově definovaných penzijních plánů: zde se v zásadě třetí pilíř stal nově tzv. pilířem IB. I v rámci tohoto pilíře jsou poskytovány daňové úlevy i státní příspěvky, opět s cílem doplnění klesajících výdajů na dávky ze státního pojištění (*Rentenpolitik*, 2015).

### 3.8.2 Důchodový systém Rakouska

Rakouský důchodový systém představuje klasický korporativní typ. Systém vznikl dle německého vzoru jako jeden z prvních v Evropě již v roce 1906. Je zde kladen důraz na



první důchodový pilíř a zaměstnanecká schémata nejsou tak rozvinutá. i tento systém lze označit za tři pilířový.

První pilíř představuje státní povinné důchodové pojištění, kterým je pokryto 99 % ekonomicko-aktivní populace. Je spravován samostatnými pojišťovacími subjekty. Od roku 2005 byla provedena úprava tohoto systému, kdy bylo zavedeno schéma, v němž odvedené příspěvky zaznamenávají na osobních účtech. Systém zůstává i nadále průběžně financovaný a dávkově definovaný. Povinné důchodové pojištění zahrnuje kromě starobních důchodů i důchody pozůstalostní a invalidní a vyrovnávací příspěvek. Příspěvková sazba pro zaměstnance v soukromém sektoru je stanovena ve výši 22,8 %, přičemž zaměstnavatel platí 12,55 % a zaměstnanec 10,25 %. V případě, že se jedná o jiné skupiny osob, je stanovena sazba odlišná. Na financování prvního pilíře se dále podílí stát, jenž přispívá přibližně na 21,5 % důchodových výdajů výnosy z daní. Systém povinného státního pojištění je povinný téměř pro všechny zaměstnané osoby. Zákonný věk odchodu do důchodu je stanoven pro muže a ženy prozatím rozdílně. Pro muže je stanoven na 65 let a v případě žen na 60 let. Postupně však dochází k plynulému zvyšování zákonného věku pro ženy tak, aby mezi lety 2024 až 2030 byla dosažena taktéž hranice 65 let. Povinná doba pojištění pro plný starobní důchod je v zásadě stanovena na 45 let (pro některé skupiny osob nižší). (*Sozialschutz in Österreich*, 2014)

Druhý pilíř představují zaměstnavatelská schémata, jež jsou částečně povinná. Tato schémata nejsou příliš rozvinutá, nicméně dochází k jejich posilování. Tento pilíř je financován fondovým způsobem. Je zde využit systém zaměstnaneckých fondů, financovaný způsobem účetních rezerv. Od roku 2003 byl k dobrovolným typům zaměstnavatelského zabezpečení (zaměstnanecké fondy financované systémem účetních rezerv, penzijní fondy) doplněn systém tzv. new severance pay, kdy zaměstnavatel povinně odvádí za zaměstnance příspěvky do zaměstnaneckého fondu. Stejně jako v Německu se zde objevují schémata jak dávkově, tak příspěvkově definovaná. (*Sozialschutz in Österreich*, 2014)

Třetím pilířem jsou formy soukromého zabezpečení, přičemž tradiční formou je životní pojištění, jež se v posledních letech rozšiřuje. Od roku 2003 zavedeno prémiové schéma

penzijního spoření (tzv. Zukunftvorsorge), které je daňově zvýhodněno (*Sozialschutz in Österreich*, 2014).

### 3.8.3 Důchodový systém Velké Británie

Základy důchodového systému Spojeného království byly položeny ve 40. letech minulého století. Od 60. let provedly po sobě jdoucí vlády mnoho změn ve státních i soukromých důchodech, které vedly k dnešnímu důchodovému systému, který je složitý a mnohvrstvý. V současné době má důchodový systém tyto složky (*VÚPSV*, 2013):

**Složka 1** je poskytována státem a jedná se o základní úroveň důchodového zabezpečení, které poskytuje minimální úroveň důchodového příjmu, je povinná pro většinu pracovníků. Zahnuje základní státní důchod (Basic State Pension – BSP) a důchodový kredit (Pension Credit). Tato složka funguje na pay-as-you-go bázi prostřednictvím Národního pojištění a všeobecného daňového systému. Příspěvky vybírané z výdělků pracovníků, slouží k úhradě základního státního důchodu. Důchodový kredit je financován prostřednictvím všeobecných daní. V rámci složky se dále vyplácí dávka na bydlení, obecní daňová výhoda a ostatní (téměř) univerzální dávky. Základní státní důchod je příspěvkový důchod v tom smyslu, že konečná výše tohoto důchodu závisí na počtu příspěvku do Národního pojištění. Jedinci se stejným počtem příspěvků dostávají stejnou úroveň dávky bez ohledu na výši příspěvků. Důchodový kredit se skládá ze složek garantovaný kredit a kredit spoření. Garantovaný kredit je redistribuční, je vyplácen ze současných daní, které rostou s příjmem jedince, ale je vyplácen pouze osobám s nízkým příjmem. Kredit spoření má za cíl zajistit, aby lidé, kteří mají nějaké soukromé penzijní zabezpečení, na tom byli lépe než ti, kteří žádné zabezpečení nemají. (*VÚPSV*, 2013)

**Složka 2** je také poskytována státem a jejím cílem je poskytnout další důchodový příjem, který je více spojen s úrovní výdělků zaměstnanců. Tato složka je méně redistribuční než složka 1. Také složka 2 funguje na nefondové pay-as-you-go příspěvkové bázi prostřednictvím systému Národního pojištění a je povinná pro zaměstnance (pokud „neodstoupili“). Osoby výdělečně činné jsou v současnosti ze zabezpečení v rámci 2. složky vyloučeny. Původním cílem druhé složky bylo poskytnout další důchodový příjem zaměstnancům, který více souvisí s úrovní jejich výdělků než paušální částka, kterou lidé

dostávají v rámci 1. složky. Příspěvky jsou úměrné výdělkům (v pásmu mezi minimální a maximálním limitem). Výše dávek odráží tyto příspěvky, takže dochází k menšímu přerozdělování než v první složce. (VÚPSV, 2013)

**Složka 3** je soukromé penzijní zabezpečení, tj. všechny dobrovolné penzijní programy, které nejsou přímo financovány státem. Soukromé penzijní příspěvky od zaměstnavatele a/nebo jednotlivce financují stanovené penze pro jednotlivce. Primárním cílem soukromých penzí je přerozdělit příjem během života jedince, nikoli přerozdělovat příjmy od vyšších příjmových skupin k nižším příjmovým skupinám. Mnoho soukromých penzijních opatření je sponzorováno zaměstnavateli. Napojení zaměstnavatele může být velmi silné: zaměstnavatel např. financuje a spravuje zaměstnanecký program nebo volně: zaměstnavatel např. může pouze poskytnout přístup k produktům penzijního poskytovatele. Většina programů je organizována jednotlivými zaměstnavateli, i když existuje několik celoodvětvových programů. (VÚPSV, 2013)

V roce 2008 byly uzákoněny změny v soukromých důchodech, kterými byla zavedena další složka: **Složka 2 ½** je veřejně - soukromé partnerství individualizovaného penzijního zabezpečení. Funguje jako složka 3 – soukromé zabezpečení, ale je financována prostřednictvím příspěvků zaměstnance a zaměstnavatele a vládních daňových úlev. Tato složka je povinná pro zaměstnavatele, pokud se zaměstnanec neodhlásí. (VÚPSV, 2013)

Státní důchodový věk je v současné době pro muže 65 let, pro ženy pak 61 let a zvyšuje se tak, aby se vyrovnal důchodovému věku muže do listopadu 2018. V období od prosince 2018 do října 2020 se důchodový věk mužů i žen zvýší na 66 let a dále se bude zvyšovat až na hranici 68 let.

V roce 2012 vláda oznámila, že chce nahradit dvousložkový státní důchodový systém jednodušším jednosložkovým systémem. V lednu 2013 publikovala britská vláda Bílou knihu, která nastiňuje návrhy reformy státního důchodu na jednosložkový státní důchod. Bílá kniha obsahuje také návrhy pravidelného strukturovaného mechanismu, kterým by se v budoucnu zvažovaly změny státní důchodového věku. Podle Bílé knihy měl být nový jednosložkový důchod zaveden nejdříve v dubnu 2017, nicméně později vláda oznámila,

že k zavedení dojde o rok dříve. Tato reforma ovlivní osoby, které dosáhnou důchodového věku po jejím zavedení. Současní důchodci a ti, kteří dosáhnou důchodový věk před zavedením jednosložkového důchodu, nebudou dotčeni a nadále budou dostávat své důchody v souladu se stávajícími pravidly (VÚPSV, 2013).

### 3.9 **Zahraníční zaměstnávání a důchodové pojištění**

V případě, že se daný český občan rozhodne odejít za prací do jiného členského státu v EU, pak vznikají dvě možné alternativy, které mají následně dopad na odvody. První tato alternativa spočívá v tom, že si tento zaměstnanec přepíše své trvalé bydliště ve vybraném členském státě EU, což by následně znamenalo, že může při splnění daných podmínek následně čerpat případný starobní důchod jak z ČR, tak i ze země, kde má nově evidováno trvalé bydliště. Nicméně toto je zpravidla podmíněno počtem odpracovaných let v každé zemi. Z této premise, by ovšem vznikl aspekt, že danému zaměstnanci, který dosáhne stanoveného důchodového věku, by pak nevznikl nárok na důchod v žádné zemi, protože by neměl dostatek odpracovaných let, i když v podstatě celý život pracoval. Zde EU pak stanovuje, že v členských státech EU se doba pojištění jednotlivých států sčítá. Toto koordinační nařízení pak zajišťuje, že občanům „nepropadne“ žádná doba pojištění. Např. v ČR je pro rok 2016 stanovena doba pojištění ve výši 32 let (v roce 2013 tato doba byla stanovena na výši 29 let) v Německu je nutné být pojištěn 45 let (v roce 2013 byla tato doba stanovena na výši 35 let). Dále je nutné samozřejmě dosáhnout i stanoveného důchodového věku. Pokud by nedocházelo ke sčítání doby pojištění a občan, který získal v ČR např. dobu pojištění v délce 29 let a v Německu 10 let by pak fakticky neměl nárok na starobní důchod ani v jedné zemi. Proto bylo zavedeno výše uvedené sčítání doby pojištění a tento zaměstnanec má pak nárok na starobní důchod z ČR ve výši 28/39 a z Německa pak bude pobírat poměr ve výši 10/39. Druhá alternativa spočívá v možnosti, že si občan ČR ponechá trvalé bydliště a ve vybrané zemi EU realizuje pouze zaměstnanecký poměr, ze kterého vyplývají i povinné odvody. Tento zaměstnanec se pak označuje jako příhraniční zaměstnanec.

Tedy, v případě, že se občan ČR rozhodne odejít za prací do jiné členské země EU a současně se zaměstnavatelskou zemí změní i své trvalé bydliště, pak toto rozhodnutí

představuje primární situaci internacionální změny zaměstnání a pak se na tento stav vztahuje obecný normativ, který se označuje jako *lex loci laboris*, což v podstatě vystihuje základní pravidlo „plat’ v zemi, kde pracuješ“. Zaměstnanec tedy bude pojištěn v zemi zaměstnání a jeho nového trvalého bydliště. Zaměstnanec tak musí veškerá práva a povinnosti sociálního zabezpečení řešit ve „svém“ novém státě. Jinými slovy, pokud zaměstnanec přestane pracovat v jednom členském státě, aby začal pracovat v jiném členském státě, začne se na něj vztahovat legislativa „nového“ státu zaměstnání. Tedy přestanou se mu vytvářet nároky ve „staré“ zemi a začne je nabývat v „nové“ zemi. Nezáleží na tom, zda se přestěhuje do nové země: i jako příhraniční zaměstnanec, který nadále bydlí ve „staré“ zemi zaměstnání, je pojištěn dle legislativních předpisů zemí, ve které pracuje. (MPSV, 2016)

Při změně státu, kdy český občan opustí českého zaměstnavatele má povinnost přesunout i své bydliště do „nového“ státu svého zaměstnání. Pokud by tak neučinil, pak by se jednalo, o již zmíněného příhraničního pracovníka. Dále musí kontaktovat svou zdravotní pojišťovnu, kde je povinen se odhlásit z důvodu zaměstnání v jiné zemi EU. V neposlední řadě je nutné kontaktovat příslušný úřad práce v případě, že tento občan či jeho rodinní příslušníci, pobírají nějakou dávku z tohoto úřadu (např. podporu v nezaměstnanosti, rodičovský příspěvek, přídavek na dítě atd.) Z účasti na nemocenském a důchodovém pojištění jej pak odhlašuje „starý“ zaměstnavatel. V nové zemi zaměstnání jej pak přihlásí do všech povinných systémů nový zaměstnavatel. (ČSSZ, 2016)

Z hlediska důchodového pojištění a stanovení výše dávek starobních důchodů platí mimo jiných obecný princip asimilace faktů<sup>1</sup> a již uvedená zásada sčítání pojistných dob. Tyto zásady pak zajišťují, že odpracované roky se musí sčítat, kdy během aktivního pracovního života občana se záznamy o pojistné době uchovávají v daných systémech zemí, kde občan realizoval zaměstnanecký poměr. Po dosažení stanoveného důchodového věku v zemi, kde má občan trvalé bydliště (v případě této práce tedy v ČR) zažádá o dávky starobního důchodu a dále může zažádat i o dávky tohoto důchodu v zemích, kde byl již uvedený

---

<sup>1</sup> Asimilace faktů představuje povinnost, že se musí se všemi skutečnostmi, které mají dopad na národní systémy sociálního zabezpečení nakládat, jako by se realizovaly na území daného státu. Asimilace faktů se tedy také označuje jako zásada rovnosti území. (Chvátalová, 2012, s. 264)

poměr realizován. O tzv. souběhu dávek musí samozřejmě informovat příslušnou OSSZ V ČR. Jak již bylo uvedeno, dávky jsou pak vypláceny v poměru příslušných let.

U příhraničního zaměstnance, který se vrací do ČR alespoň jednou týdně, si pak obecná pravidla sociálního zabezpečení stanoví jeden stát, jehož příslušné právní předpisy na zaměstnance dopadají, kdy se většinou jedná o stát zaměstnání. Dle pravidel tohoto státu se odvádějí příspěvky do sociálního i zdravotního systému. Nárok na dané dávky pak vyplývá z tohoto pojištění zaměstnance. Veškerou administrativu s procesem zahraničního zaměstnání pak provádí sám zaměstnanec, kdy jsou rozšířená pravidla zejména v oblasti zdravotního pojištění. U důchodového pojištění a následného nároku na dávky z něj plynoucí, odvody po dobu zaměstnání se platí normálně, a to ve státě pojištění dle místních právních předpisů. Příjem dávek důchodu je vázán na splnění časového testu v délce jednoho roku. Díky tomu se při stanovení dávky zohledňují všechny doby pojištění, které přesáhly jeden rok, a žadatel o dávky pak pobírá důchod zvlášť z každého státu, ve kterém byla uvedená doba překročena. (EU, 2010)

Lze tedy shrnout, že pokud občan ČR vycestuje z různých důvodů za zaměstnání do zahraničí (ať jako migrující zaměstnanec v podobě vyslaného zaměstnance, stěhujícího zaměstnance či i jako příhraniční zaměstnanec) jsou s tímto krokem vždy spojeny konkrétní administrativní úkony v podobě kontaktování zdravotní pojišťovny, příp. úřadu práce a při žádosti starobního důchodu i příslušná OSSZ. Dopad zaměstnání mimo ČR je patrný zejména v tom, že odpracovaná doba mimo území ČR poníží poměr starobního důchodu v ČR, s tím, že ale tento poměr bude doplněn ze zemí, kde byl výkon realizován.

V ČR je podmínkou nároku na starobní důchod získání potřebné doby pojištění a dosažení stanoveného věku. Od 1.1.2010 došlo ke změnám zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, kdy byl např. stanoven nový důchodový věk a potřebná doba pojištění pro nárok na starobní důchod. Tabulka nově stanoveného důchodového věku je uvedena v příloze 2 v této práci. Příloha 3 v této práci pak zobrazuje druhý povinný aspekt vyžadovaný při uplatňování nároku na starobní důchod, tedy potřebnou dobu pojištění se od dosažení důchodového věku v příslušném roce. Z tabulek je jasně patrné, že i ČR přijímá trend okolních zemí a prodlužuje délku odchodu zaměstnanců do důchodu. Otázkou je, zda

je český pracovní trh připraven na tento trend z hlediska počtu pracovních míst a z hlediska vhodných pracovních pozic. Nicméně toto není cílem této práce. Právě narůstající důchodový věk je mnohdy i impulsem pro odchod do předčasného důchodu a ČR se aktuálně řadí mezi země s nejrazantnějším nárůstem důchodového věku, což může mít dopad na zvýšený počet žádostí o tento důchod, v budoucnu i na narůstající nezaměstnanost atd.

V ČR se nárok na starobní důchod u migrujícího zaměstnance řídí dle nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 a č. 987/2009, dle kterých se pak posuzuje nárok na důchodovou dávku za doby pojištění získané na území jednoho členského státu nositel pojištění tohoto státu dle českých vnitrostátních předpisů. Při výpočtu u tohoto zaměstnance se v souladu s pravidlem sčítání dob pojištění přihlíží v nezbytném rozsahu k dobám pojištění, zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo bydlení získaným podle právních předpisů kteréhokoliv jiného členského státu, jako by byly získány podle právních předpisů, které tato instituce uplatňuje. Tedy pokud nevznikne nárok na starobní důchod v ČR pouze na základě do pojištění získaných na území ČR, lze přihlídnout i k dobám pojištění, získaným na území ostatních členských států, ČSSZ pak stanoví tzv. teoretickou výši důchodu (tj. doby pojištění na území ostatních států zhodnotí jako doby pojištění získané na území ČR) a pak z této výše stanoví její poměrnou část, která odpovídá poměru doby pojištění na území ČR k celkové době pojištění. (ČSSZ 2010)

Při realizaci výkonu zaměstnání ve více členských státech EU se pak jedná o výjimku z obecného pravidla *lex loci laboris*, kdy stanovení země dané legislativy není jednoznačné.

Primární dopad zaměstnání v zahraničí z hlediska žádosti o český důchod je v délce samotného vyřízení, kdy vlivem souběhu aktivit je nutné začít žádost vyřizovat, alespoň šest měsíců před dosažením důchodového věku. V případě výhradně českého zaměstnance se tato doba zkracuje na přibližně dva kalendářní měsíce. Dále kdy daný jedinec žádá o důchod v ČR, ale pracoval i v zemích EU a má nyní trvalé bydliště v ČR podává žádost na OSSZ, zde není žádný rozdíl oproti zaměstnanci, který vždy pracoval v ČR. Lze předpokládat, že díky narůstající době povinného pojištění nevznikne nárok na důchod pouze dle dob pojištění získaných v ČR, přihlédne pak OSSZ i k dobám pojištění získaným

v jiných členských státech EU. Následně OSSZ stanoví teoretickou výši důchodu. Z teoretické výše důchodu pak stanoví poměrnou část, která odpovídá poměru doby pojištění získané v Česku k celkové době pojištění a z této doby pak následně vznikne tzv. dílčí důchod z ČR, kdy zbylé dílčí části tohoto důchodu tvoří dávky ze zemí, kde občan pracoval.

Dílčí důchod se stanoví následovně. OSSZ stanoví výši důchodu, která by občanovi náležela v případě, že by veškeré doby pojištění občan získal v ČR. V této tzv. teoretické výši důchodu jsou pak zahrnuty doby pojištění získané v českém důchodovém systému, ale také doby zaměstnání získané v jiných zemích EU, kde občan prokázal zaměstnanecký poměr. Následně OSSZ tuto teoretickou výši důchodu sníží poměrem, který odpovídá době pojištění v ČR, čímž je stanoven uvedený dílčí důchod z ČR. Snížení pak odpovídá poměru dob pojištění získaných v ČR k celkové době pojištění ze všech zemí EU. Pro příklad lze uvést např. situaci, kdy p. Novák pracoval 15 let v ČR, 10 let v Itálii a 7 let v Německu. Tento občan tedy dle českých norem nesplnil podmínky pro získání starobního důchodu v žádném z těchto zemí, ale díky koordinačního nařízení při posuzování nároku s p. Novákovi započítají všechny uvedené doby pojištění (i z Itálie a Německa) a následně se stanoví dílčí důchod. Výše důchodu v ČR bude pak v ČR v poměru 15/32 z částky, na kterou by měl nárok za 32 let pojištění v ČR. Stejným způsobem se bude postupovat u výpočtu starobního důchodu českého občana v Itálii a v Německu, tedy v Itálii bude dílčí důchod ve výši 10/32 a z Německa bude pak dílčí důchod v poměru 7/32 za celkovou dobu pojištění 32 let.

Jak bylo uvedeno výše, při stanovení důchodů se vychází z průměrných mezd, proto i v této práci při následném stanovení optimální doby a země z hlediska starobního důchodu bude vycházeno z průměrných dat.



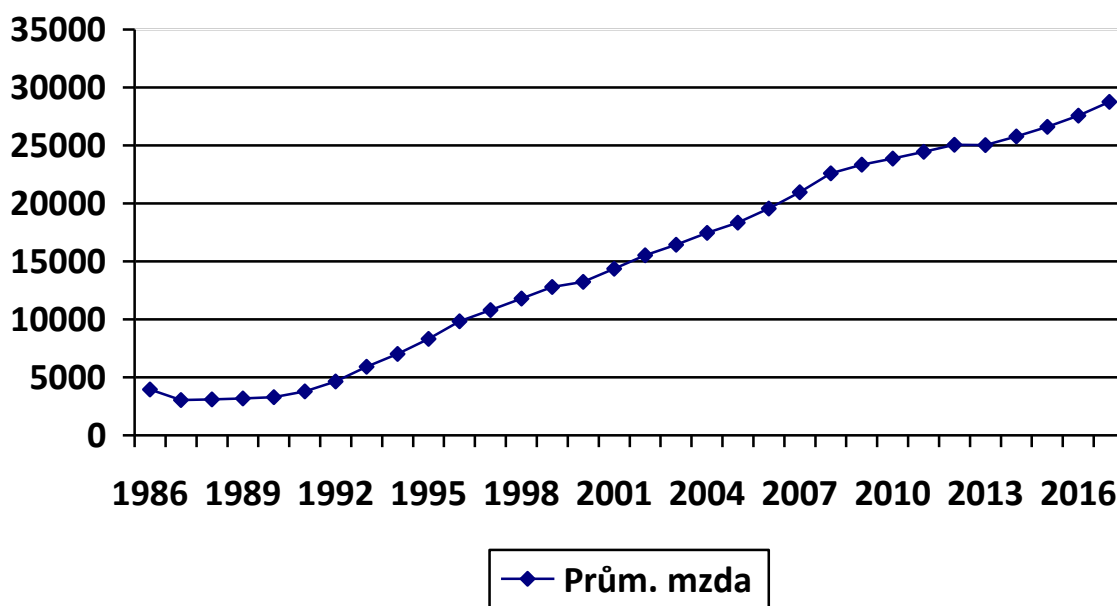
## 4 Analytická část

V následující části již bude provedena analýza dopadů odvodů do důchodových systémů v ČR a vybraných zemí EU (Německo, Velká Británie a Rakousko) na možnosti poskytování dávek důchodového pojištění, zejména starobního důchodu při zaměstnání v zahraničí.

### 4.1 Analýza dopadů odvodů na důchodové pojištění v ČR

Pro výpočet jednotlivých důchodů při různých dobách odpracovaných let je nejprve nutné stanovit výši vyměřovacího základu při průměrné hrubé mzdy. Vývoj průměrné mzdy od roku 1986 znázorňuje následující graf.

Graf 1 Vývoj průměrné mzdy v ČR



Zdroj: Český statistický úřad 2017, vlastní zpracování

#### 4.1.1 Výpočet důchodu při odvodech pouze v ČR

Při tomto výpočtu bude vyčíslen starobní důchod při odvodech pouze v ČR v délce 40 let. Nejprve je třeba vyčíslit osobní vyměřovací základ, který se rovná součtu ročních hrubých

mezd upravených o koeficient nárůstu vyměřovacího základu. V následující tabulce jsou vyjádřené potřebné údaje.

**Tabulka 2 Údaje pro výpočet důchodu - 40 let**

<b>Rozhodné období</b>	1986-2016
<b>Úhrn ročních vyměřovacích základů</b>	10 393 068 Kč
<b>Počet dní</b>	11 323
<b>Osobní vyměřovací základ</b>	27 919 Kč
<b>Redukční hranice</b>	12 423 Kč, 112 928 Kč
<b>Výpočtový základ</b>	16 452 Kč

*Zdroj: Důchodová kalkulačka 2017, vlastní zpracování*

Výpočtový základ je stanoven na základě úpravy pomocí redukční hranice. Tyto hranice se každoročně mění v závislosti na výši průměrné mzdy.

Do částky 12 423 Kč se započítává 100 %	12 423 Kč
Nad částku 12 423 Kč se započítává 26 %	
27 919 – 12 423 = 15 496 Kč z toho 26 %	4 029 Kč
Celkem	16 452 Kč

Z takto zredukovaného základu se vypočítá procentní výměra. Při době pojištění 40 let je procentní výměra 60 %, tedy 16 452 Kč x 60 % což se rovná 9 872 Kč. K procentní výměře se připočte základní výměra důchodu, která je pro rok 2016 2 550 Kč.

Vlastní důchod se rovná součtu procentní a základní výměře tedy:

$$9\,872 + 2\,550 = 12\,422 \text{ Kč.}$$

Při průměrné mzdě v letech 1986 až 2017 a odvodech pouze v ČR po dobu 40 let by starobní důchod odpovídal částce: 12 422 Kč.

#### 4.1.2 Výpočet důchodu při odvodech v ČR 35 let a ve státě EU po dobu 5 let

Při výpočtu tohoto důchodu bude potřeba zohlednit dobu, kdy byly odvody na sociální pojištění odváděny do jiného členského státu EU. V případě, že zahraniční zaměstnání bude trvat po dobu 5 let a celková doba pojištění bude 40 let, tak vzniká nárok na plný

český starobní důchod ve výši odpovídající českým dobám pojištění. Bude třeba posoudit výši plného důchodu a dílčího důchodu v poměru 35/40 z celkového teoretického důchodu. Platný bude ten vyšší. Ze zahraničního zaměstnání pak vzniká nárok na dílčí důchod, který bude odpovídat 5/40 důchodu. Tyto dílčí důchody budou vyčísleny v následujících kapitolách podle jednotlivého státu EU.

Výpočet plného důchodu je znázorněn v následující tabulce.

**Tabulka 3 Údaje pro výpočet důchodu - 35 let**

<b>Rozhodné období</b>	1986-2016
<b>Úhrn ročních vyměřovacích základů</b>	8 732 386 Kč
<b>Počet dní</b>	11 323
<b>Osobní vyměřovací základ</b>	23 458 Kč
<b>Redukční hranice</b>	12 423 Kč, 112 928 Kč
<b>Výpočtový základ</b>	15 293 Kč

*Zdroj: Důchodová kalkulačka 2017, vlastní zpracování*

Z redukovaného základu se vypočítá procentní výměra. Při době pojištění 35 let je procentní výměra 52,5 %, tedy 15 293 Kč x 52,5 % což se rovná 8 029 Kč. K procentní výměře se připočte základní výměra důchodu, která je pro rok 2016 2 550 Kč.

Vlastní důchod se rovná součtu procentní a základní výměře tedy:

$$8\,029 + 2\,550 = 10\,579 \text{ Kč.}$$

Pro výpočet dílčího důchodu se musí upravit vyměřovací základ.

**Tabulka 4 Údaje pro výpočet důchodu - upravený OVZ**

<b>Rozhodné období</b>	1986-2016
<b>Úhrn ročních vyměřovacích základů</b>	9 774 883 Kč
<b>Počet dní</b>	11 323
<b>Osobní vyměřovací základ</b>	26 259 Kč
<b>Redukční hranice</b>	12 423 Kč, 112 928 Kč
<b>Výpočtový základ</b>	16 021 Kč

*Zdroj: Důchodová kalkulačka 2017, vlastní zpracování*

Z redukovaného základu se vypočítá procentní výměra. Při době pojištění 40 let je procentní výměra 60 %, tedy 16 021 Kč x 60 % což se rovná 9 613 Kč. K procentní výměře se připočte základní výměra důchodu, která je pro rok 2016 2 550 Kč.

Vlastní důchod se rovná součtu procentní a základní výměře tedy:

$$9\ 613 + 2\ 550 = 12\ 163\ \text{Kč.}$$

Z této teoretické výši důchodu je vypočten dílčí důchod v poměru 35/40, tudíž celkový dílčí důchod je 10 643 Kč.

Při průměrné mzdě v letech 1986 až 2017 a odvodech v ČR po dobu 35 ti let, kdy v letech 2001–2005 byla vykonávána práce v zahraničí, by byl platný dílčí starobní důchod odpovídající částce: 10 643 Kč, který je vyšší než odpovídající důchod při pojištění 35 let a tudíž pro další výpočty bude počítáno s tímto dílčím důchodem.

#### 4.1.3 Výpočet důchodu při odvodech v ČR 30 let a ve státě EU po dobu 10 let

Při zahraniční práci po dobu 10 ti let by nevznikl nárok na plný důchod ani v jedné zemi, proto se přihlédne ke koordinačnímu nařízení a stanoví se jednotlivé dílčí důchody. Výše českého dílčího důchodu bude odpovídat 30/40 z celkového teoretického důchodu a dílčí důchod v EU pak 10/40.

**Tabulka 5 Údaje pro výpočet důchodu - práce v EU 10 let**

<b>Rozhodné období</b>	1986-2016
<b>Úhrn ročních vyměřovacích základů</b>	8 354 188 Kč
<b>Počet dní</b>	11 323
<b>Osobní vyměřovací základ</b>	22 442 Kč
<b>Redukční hranice</b>	12 423 Kč, 112 928 Kč
<b>Výpočtový základ</b>	15 028 Kč

*Zdroj: Důchodová kalkulačka 2017, vlastní zpracování*

Procentní výměra důchodu:

$$15\ 028 * 60\ \% = 9\ 017\ \text{Kč}$$

Základní výměra důchodu: 2 550 Kč

Důchod celkem:  $9\,017 + 2\,550 = 11\,567$  Kč

Z této teoretické výše důchodu je vypočítán dílčí důchod v poměru 30/40.

Dílčí důchod při práci v zahraničí v letech 2001–2010 je 8 675 Kč.

#### 4.1.4 Výpočet důchodu při odvodech v ČR 25 let a ve státě EU po dobu 15 let

I v tomto případě platí, že se bude přihlížet ke koordinačnímu nařízení a jednotlivé dílčí důchody budou stanoveny takto: v ČR bude dílčí důchod 25/40 z celkového teoretického důchodu a ve státě EU 15/40 důchodu.

**Tabulka 6 Údaje pro výpočet důchodu - práce v EU 15 let**

<b>Rozhodné období</b>	1986-2016
<b>Úhrn ročních vyměřovacích základů</b>	6 351 157 Kč
<b>Počet dní</b>	11 323
<b>Osobní vyměřovací základ</b>	17 061 Kč
<b>Redukční hranice</b>	12 423 Kč, 112 928 Kč
<b>Výpočtový základ</b>	13 629 Kč

*Zdroj: Důchodová kalkulačka 2017, vlastní zpracování*

Procentní výměra důchodu:

$13\,629 * 60 \% = 8\,178$  Kč

Základní výměra důchodu: 2 550 Kč

Důchod celkem:  $8\,178 + 2\,550 = 10\,728$  Kč

Z této teoretické výše důchodu je vypočítán dílčí důchod v poměru 25/40.

Dílčí důchod při práci v zahraničí v letech 2001–2015 je 6 705 Kč.

## 4.2 Analýza dopadů odvodů ve vybraných zemí EU

Výše byla představena podstata a vliv jednotlivých odvodů na starobní důchod v rámci ČR. V následujících podkapitolách bude představena shodná podstata starobních důchodů z hlediska odvodů již bez úvodního představení obecných zásad starobních důchodů v EU.

Předmětem následující analýzy odvodů do důchodového systému budou vybrané země EU, tedy konkrétně Německo a Rakousko, kde se uvádí, že se jejich systémy blíží k systému ČR a dále také systém Velké Británie, kde se uvádí, že se jedná o nejvíce efektivní systém.

#### 4.2.1 Analýza dopadů odvodů na důchodové pojištění v Německu

Důchodový systém Německa byl představen v kapitole 3.8.1 v této práci. Nicméně, jak tedy dílčí odvody na důchodové pojištění tohoto systému ovlivňují následné dávky starobního důchodu, bude podstatou následujícího textu.

Minimální mzda je v Německu aktuálně stanovena ve výši 1 498 € měsíčně (38 192 Kč)<sup>2</sup> a průměrná pak 3 703 € měsíčně (94 408 Kč). (*Aktuálně 2017*) Aktuálně je důchodový věk stanoven na hranici 65 let, nicméně do roku 2029 se má tato hranice posunout na výši 67 let. (*Gevestor 2013*) Detailnější představení důchodového věku je zobrazen v příloze 3 této práce. V Německu si lze k pobíranému důchodu neomezeně přivydělávat a tento příjem pak nepodléhá povinným odvodům na pojistné. Nárok na starobní důchod je podmíněn výše uvedeným důchodovým věkem a získáním potřebného počtu let pojištění, kdy minimální doba pojištění činí 35 let. Do doby pojištění se počítá i náhradní doba. Náhradní doba je čas, kdy není placeno pojistné, a přesto je tato doba zohledněna při výpočtu důchodu. Mezi náhradní dobu patří pobírání nemocenských dávek, mateřská a rodičovská dovolená, vojenská či civilní služba, studium, ovšem bez zápočtu doby na pracovním úřadu.

Odvody jsou stanoveny ve shodné výši 9,35 % tedy v celkové výši 18,7 % z hrubého příjmu. Důchodové dávky jsou složeny ze státního důchodu odvozeného od výdělku, založeného na počtu „důchodových bodů“ získaných během celé kariéry jednotlivce, a záchranných prostředků pro nízkopříjmové důchodce. Doplnkové penzijní programy jsou běžné u velkých zaměstnavatelů.

---

<sup>2</sup> Přepočteno kurzem ke dni 2.1.2018 ve výši 1 EUR/25,495 CZK. S tímto kurzem bude operováno i v následujících převodech.

System umožňuje požádat o dávky tzv. dlouhodobého pojištění, tedy 45 let odvodů do systému a déle. Nárok na důchod pro osoby mimořádně dlouhodobé pojištění náleží, pokud je dosažen věk 63 let a minimální doby pojištění 45 let. Do těchto 45 let se započítávají: (ČSSZ 2015)

- povinné příspěvky za dobu pojištěného zaměstnání nebo činnosti,
- povinné příspěvky za doby péče o dítě, neplacené péče, služby v armádě a civilní služby,
- doba péče o dítě k jeho desátému roku věku či doby neplacené péče v období od ledna 1992 do března 1995,
- doby pobírání vyrovnávacích dávek, nemocenských dávek a podpory v nezaměstnanosti, které jsou zároveň náhradními nebo běžnými dobami pojištění.

Pro řádný důchod je pak vyžadována doba pojištění v délce 35 let, kam se započítávají i doby z vyrovnání pojistných dob, z drobných zaměstnání (tzv. minijobs) či z náhradních dob pojištění a jiných zohleditelných dob pojištění. Náhradními dobami pojištění se rozumí doby, nichž jste z osobních důvodů nemohli platit příspěvky do systému důchodového pojištění (např. kvůli nemoci, těhotenství, nezaměstnanosti, školní docházce či studiu). (ČSSZ 2015)

Jak již bylo uvedeno, z hrubého příjmu se celkem odvádí příspěvky ve výši celkem 18,7 % až do měsíční vyměřovací hranice 6 350 € měsíčně (161 893 Kč) ve starých spolkových zemích a 5 700 € měsíčně (145 322 Kč) v nových spolkových zemích.

Pro zaměstnání v oblasti s nižšími výdělků mezi 450,01 € měsíčně (11 473 Kč) a 850 € měsíčně (21 671 Kč) platí zvláštní pravidla. Pro osoby, které nepodléhají povinnosti důchodového pojištění, činí nejnižší dobrovolný měsíční příspěvek 84,15 € (2 145 Kč). Nejvyšší částka je 1 187,45 € (30 274 Kč).

Při výpočtu výše starobního důchodu je zohledněn věk a doba pojištění žadatele. Pro pojistné období od ledna 2005 platí tzv. systém důchodových účtů se stanovenými dávkami. Substancí tohoto systému je průběžné financování z příjmů (tzv. systém pay-as-you-go). Dávky ze starobního důchodu jsou pak stanoveny za každý rok. Výpočtový

základ je tvořen průměrným ročním příjmem až do výše určitého maximálního limitu. Za každý rok se ke stavu na důchodovém účtu přičítá 1,78 %. Na osoby, které k začátku roku 2005 nedosáhly věkové hranice 50 let, ale již odvádějí platby na toto pojištění, se vztahují nové, předchozí předpisy. Důchod se stanoví dle paralelního výpočtu za využití metody prorata temporis. Odvody do pojištění jsou rozloženy standardně mezi zaměstnavatele a zaměstnance, kdy zaměstnanec hradí 9,35 % z hrubé mzdy pojištění a zaměstnavatel za zaměstnance hradí odvod ve výši 9,35 %. Celkem tedy 18,7 %. (*Deutsche Rentenversicherung* 2016) Mateřská se do pojištění započítává do dvou let věku dítěte. Při odvodech na důchodové pojištění získává účastník tzv. Rentenpunkte, důchodové body. Body vycházejí z příjmů, mateřské, studia, vojenské služby, péče o osobu atd. Důchodové body se pak sbírají každý rok a jsou stanoveny dle úhrad do pojištění, kdy se vychází z průměrů zaměstnanců. V případě vyšší mzdy a vyšších odvodů, účastník získává i více bodů. Tedy čím víc platíte, tím získáváte více bodů, které následně ovlivňují i výši důchodu. Pokud je vaše pojistná úhrada např. polovina průměrného platu, pak je přičteno 0,5 důchodového bodu. Pokud je úhrada ve výši 1,5násobku průměrné mzdy, pak je získáno bodů ve výši 1,5 bodu. Výše odvodů, ze kterých se následně stanovuje důchod je v následující skladbě: důchodové body x přístupové faktory x aktuální důchodová hodnota x typ důchodu. Přístupové faktory sniží či zvýší výpočet důchodu, kdy např. při odložení důchodu se následný výpočet v podobě tohoto faktoru zvyšuje. Aktuální důchodová hodnota se každý rok upravuje a jedná se částku, která odpovídá důchodu při určitém příjmu (pro rok 2017 je stanovena ve výši 30,45 € = 776 Kč). Typ důchodu pak představuje určitou hodnotu faktoru, kterým se výše uvedené aspekty násobí, kdy u důchodů vlivem dosaženého věku je faktor ve výši 1 (např. u důchodů vlivem částečné invalidity je tento faktor na hodnotě 0,5). (*Deutsche Rentenversicherung* 2016)

Při výpočtu jednotlivých dílčích důchodů bude počítáno s průměrnou hrubou mzdou za celé pojistné období v sumě minimální měsíční mzdy v roce 2017 tedy 1 498 € (38 192 Kč) a průměrné mzdy 3 703 € (94 408 Kč). Výpočet Rentenpunkte (důchodové body) bude spočítán pomocí důchodové kalkulačky dostupné na <http://www.brutto-netto-rechner.info/rentenpunkte.php>.



#### 4.2.1.1 Výpočet důchodu při práci pouze v Německu

Při pojištění v délce 40 let a minimální měsíční hrubé mzdě 1 498 € (38 192 Kč) by bylo získáno 23,29 důchodových bodů. Při průměrné mzdě za celé pojistné období bude počet důchodových bodů roven počtu odpracovaných let. Následný výpočet bude vycházet z těchto hodnot:

**Tabulka 7 Údaje pro výpočet důchodu v Německu**

Výše mzdy	Minimální	průměrná
Důchodové body	23,29	40
Koeficient typu důchodu	1,0	1,0
Současná hodnota důchodu	766 Kč	766
Faktor věku	1,0	1,0

*Zdroj: Deutsche Rentenversicherung 2017, vlastní zpracování*

Důchod při minimální mzdě:  $23,29 * 1,0 * 766 * 1,0 = 17\,840$  Kč.

Důchod při průměrné mzdě:  $40 * 1,0 * 766 * 1,0 = 30\,640$  Kč

#### 4.2.1.2 Výpočet důchodu při práci v Německu pod dobu 5 let

**Tabulka 8 Údaje pro výpočet důchodu v Německu - práce 5 let**

Výše mzdy	Minimální	průměrná
Důchodové body	2,91	5
Koeficient typu důchodu	1,0	1,0
Současná hodnota důchodu	766 Kč	766
Faktor věku	1,0	1,0

*Zdroj: Deutsche Rentenversicherung 2017, vlastní zpracování*

Při práci v Německu v letech 2001 – 2005 a průměrné minimální hrubé mzdě 1498 € (38 192 Kč) bude dílčí důchod vypočítán takto:  $2,91 * 1,0 * 766 * 1,0 = 2\,259$  Kč

Dílčí důchod pro průměrnou mzdu:  $5 * 1,0 * 766 * 1,0 = 3\,830$  Kč

#### 4.2.1.3 Výpočet důchodu při práci v Německu pod dobu 10 let

Tabulka 9 Údaje pro výpočet důchodu v Německu - práce 10 let

Výše mzdy	Minimální	průměrná
Důchodové body	5,82	10
Koeficient typu důchodu	1,0	1,0
Současná hodnota důchodu	766 Kč	766
Faktor věku	1,0	1,0

Zdroj: *Deutsche Rentenversicherung 2017, vlastní zpracování*

Při práci v Německu v letech 2001 – 2010 a průměrné hrubé mzdě 1498 € (38 192 Kč)

bude dílčí důchod vypočítán takto:  $5,82 * 1,0 * 766 * 1,0 = 4\,518$  Kč

Dílčí důchod pro průměrnou mzdu:  $10 * 1,0 * 766 * 1,0 = 7\,666$  Kč

#### 4.2.1.4 Výpočet důchodu při práci v Německu pod dobu 15 let

Tabulka 10 Údaje pro výpočet důchodu v Německu - práce 15 let

Výše mzdy	Minimální	průměrná
Důchodové body	8,73	15
Koeficient typu důchodu	1,0	1,0
Současná hodnota důchodu	766 Kč	766
Faktor věku	1,0	1,0

Zdroj: *Deutsche Rentenversicherung 2017, vlastní zpracování*

Při práci v Německu v letech 2001 – 2015 a průměrné hrubé mzdě 1498 € (38 192 Kč)

bude dílčí důchod vypočítán takto:  $8,73 * 1,0 * 766 * 1,0 = 6\,777$  Kč

Dílčí důchod pro průměrnou mzdu:  $15 * 1,0 * 766 * 1,0 = 11\,490$  Kč

#### 4.2.2 Analýza dopadů odvodů na důchodové pojištění v Rakousku

Důchodový systém Rakouska byl představen v kapitole 3.8.2 v této práci. Nicméně, jak dílčí odvody na důchodové pojištění tohoto systému ovlivňují následné dávky starobního důchodu, bude podstatou následujícího textu.

V Rakousku jsou nízké stropy pro odvoz pojistného (1,5násobek průměrné mzdy). Proto zaměstnanci s příjmem ve výši 1,67násobku průměrné mzdy odvádí na pojistném méně než zaměstnanci s průměrnou mzdou. I v Rakousku (jako členském státě EU) je podmínkou při předkládání žádostí o důchod splnění stanoveného důchodového věku a doby pojištění. Muži odchází do důchodu v 65 letech, ženy v 60 letech. Postupně se obdobně jako ve Velké Británii do roku 2033 bude zvyšovat tato hranice u žen na 65 let. Nástin důchodového věku je zobrazen v příloze 3 této práce. Potřebná doba pojištění je pak stanovena na minimální hranici 15 let v posledních 30 letech nebo 25 let za celý produktivní život. V Rakousku se do této doby započítávají náhradní doby pojištění (např. péče o dítě do dvou let věku dítěte). Příspěvková sazba pro zaměstnance v soukromém sektoru je stanovena ve výši 22,8 %, zaměstnavatel platí 12,55 % a zaměstnanec 10,25 %. V případě, že se jedná o jiné skupiny osob, je stanovena sazba odlišná. Na financování prvního pilíře se dále podílí stát, jenž přispívá přibližně na 21,5 % důchodových výdajů výnosy z daní. Maximální vyměřovací základ, tj. příjem, ze kterého se strhává důchodové pojištění, činí 4 110 € měsíčně (104 784,45 Kč)<sup>3</sup>. Na výši starobních dávek má vliv i případný pozdější odchod, kdy za jeden rok práce navíc se zvýší penze o 4,2 %.

Výše důchodu závisí na příjmech, získanému počtu let pojištění a penzijní procentu, které je uděleno za každý rok pojištění. V současné době se hodnotí příjmy za posledních 20 let. Maximální započitatelný roční příjem je 55 020 € (1 402 734,9 Kč). Důchod je tedy omezen ze shora. Postupně se však počet hodnocených let zvyšuje až na 40 let (od roku 2028). Vyšší příjmy přitom znamenají vyšší státní důchod. Minimální měsíční důchod činí 749 € (19 095,75 Kč) měsíčně pro jednotlivce nebo 1 120 € (28 554,4 Kč) pro manželský pár. Důchod se ovšem nevyplácí každý měsíc, ale 14krát ročně. Při výpočtu důchodu je mnohem menší redukce než v Česku a strop pro výpočet důchodu je poměrně vysoký. (*Lohnspiegel* 2015)

Účastník může spořit do druhého pilíře, který je v podobě zaměstnaneckých penzijních schémat. Zaměstnanci a zaměstnavatelé mohou v kolektivní smlouvě sjednat vznik zaměstnaneckého penzijního plánu u bankovní instituce. Příspěvky jsou zde dobrovolné

---

<sup>3</sup> Přepočteno kurzem ke dni 2.1.2018 ve výši 1 EUR/25,495 CZK. S tímto kurzem bude operováno i v následujících převodech.

pro zaměstnavatele i pro zaměstnance a jsou daňové odečitatelné. Jsou úročeny průměrně ve výši 2,25 % p.a. Při uzavření smlouvy s penzijním fondem zaměstnanec volí, zda bude jednat o definovanou dávku či příspěvek. U definované dávky pak přispívá až 10 % ze své hrubé mzdy. U příspěvků se vychází z požadované výše důchodu. Dalším fondem jsou tzv. odstupní fondy, kam přispívají pouze zaměstnavatelé ve výši 1,53 % zaměstnancovy hrubé mzdy. Třetí pilíř je pak v podobě individuálních aktivit jednotlivce. Zahrnuje penzijní připojištění a životní pojištění, kdy účast je dobrovolná. Příspěvky jsou individuální.

V případě, že zaměstnanec pobírá mzdu nižší než 386,6 € (9 856,37 Kč), neodvádí příspěvky. (AMS amt 2014)

#### 4.2.2.1 Výpočet důchodu při práci pouze v Rakousku

Při pojištění v délce 40 let a minimální měsíční hrubé mzdě 1450 € (36 967 Kč) by výpočet byl následující: počet odpracovaných let \* penzijní procento \* průměrná měsíční mzda, tedy:  $40 * 1,78 \% * 36\,967 = 26\,320$  Kč

Jelikož z důchodu v Rakousku se odvádí daň z příjmu, musí se ještě tato daň odečíst podle platné legislativy, daň 36,5 % se platí z částky 11 001 – 25 000 €. Čistý důchod by pak byl 25 245 Kč.

Při průměrné měsíční hrubé mzdě 3 406 € (86 836 Kč) pak důchod při pojištění v délce 40 let byl:  $40 * 1,78 \% * 86\,836 = 61\,827$  Kč hrubého a po odečtení daně (36,5 % z částky 11001 – 25000 € + 43,21 % z částky 25001 – 60000 €) bude čistý důchod 42 208 Kč.

#### 4.2.2.2 Výpočet důchodu při práci v Rakousku pod dobu 5, 10 a 15 let

Při těchto výpočtech bude uvažováno s minimálním průměrným hrubým měsíčním příjmem ve výši 1 450,- € (36 967 Kč) a bude zohledněna pouze doba pojištění.

Pro dobu pojištění 5 let:  $5 * 1,78 \% * 36\,967 = 3\,290$  Kč

Pro dobu pojištění 10 let:  $10 * 1,78 \% * 36\,967 = 6\,580$  Kč

Pro dobu pojištění 15 let:  $15 * 1,78 \% * 36\,967 = 9\,870$  Kč

Při všech těchto dílčích důchodech nepřesahuje roční důchod 11 000 €, a proto nepodléhají dani z příjmů a všechny tyto dílčí důchody již představují čistý důchod.

Při průměrné měsíční hrubé mzdě 3 406 € (86 836 Kč) budou jednotlivé dílčí důchody vypočítány takto:

Pro dobu pojištění 5 let:  $5 * 1,78 \% * 86\ 836 = 7\ 728$  Kč

Pro dobu pojištění 10 let:  $10 * 1,78\% * 86\ 836 = 15\ 457$  Kč

Pro dobu pojištění 15 let:  $15 * 1,78\% * 86\ 836 = 23\ 185$  Kč

Ani tyto dílčí důchody nepřesahují roční důchod 11 000 € a tudíž nepodléhají dani z příjmů.

#### 4.2.3 Analýza dopadů odvodů na důchodové pojištění ve Velké Británii

Důchodový systém Velké Británie byl představen v kapitole 3.8.3 v této práci. Nicméně, jak dílčí odvody na důchodové pojištění tohoto systému ovlivňují následné dávky starobního důchodu, bude podstatou následujícího textu.

Důchodový systém Velké Británie se skládá ze tří pilířů, kdy odvody do těchto pilířů následně ovlivňují také výši starobních dávek. Jedná se následující pilíře, které jsou tři, ale ve své podstatě zahrnují čtyři pilíře: (Plischke 2003)

- 1. pilíř: Basic State Pension – základní státní důchodový systém,  
: The New State Pension – nová státní penze,
- 2. pilíř: Occupation Pension – systém zaměstnaneckých důchodů,
- 3. pilíř: Personal and Stakeholder Pensions – systém osobní a investiční penze.

Ve Velké Británii se starobní důchod nazývá jako státní důchod, tedy The new state Pension nebo The basic State Pension, podle toho, zda se jedná o důchod dle nového nebo starého systému. Výše důchodu se odvíjí primárně od odvodů, které jsou archivovány v tzv. National Insurance, ve které je každému zaměstnanci v Británii uděleno tzv. National Insurance number (zkráceně NINo), což následně hovoří o tom, jak a kolik kdo hradil či vybíral ze sociálního pojištění (např. i z pracovního úřadu). Tedy dle NINo daného zaměstnance, pod kterým je také veden v důchodovém systému se v databázi zjistí, kolik odvedl na sociální pojištění a dle toho se spočítá penze. Jen pro představu, NINo je uváděno v následujícím tvaru. AB 12 34 45 C. O NINo je nutné zažádat osobně na místní pobočce Job Centre Plus.

Zhodnocení plateb a výběru do National Insurance placených do 6. dubna 2016 se využije k vypočítání výchozí částky neboli tzv. starting amount. Tento proces je dále shodný ke stanovení nového důchodu pro důchodový věk dosažený 6. dubna 2016 a poté.

Výchozí částka bude ta částka, která je vyšší z:

- z částky, kterou účastník obdrží dle starých pravidel státního důchodu (včetně The basic State Pension a Additional State Pension),
- či z částky, kterou účastník obdrží dle nových pravidel státního důchodu, což je pro ty, jež dosáhnou důchodového věku 6. dubna 2016 a poté.

Výchozí částka zahrnuje srážky, pokud žadatel byl smluvně vyvlečen ze závazku (contracted out) z Additional State Pension. Toto nastává u určitého pracovního místa, personal or stakeholder pension. Pokud je vypočítaná výchozí částka nižší než částka plného nového důchodu, tedy pod hranicí £ 155,65 (4 460 Kč)<sup>4</sup> týdně, pak lze připlatit do National Insurance a tím zvýšit počet odpracovaných roků, což povede ke zvýšení důchodu. Toto ovšem lze pouze před dosažením plného nového státního důchodu či důchodového věku. Každý rok připlacený do National Insurance po 5. dubnu 2016, přidá přibližně £ 4,45 (127,5 Kč) týdně do dávek důchodu. (*Hedvik 2016*)

Pro příklad tohoto postupu lze uvést příklad pro lepší pochopení, tedy pokud bude výchozí částka před 6. dubnem 2016 stanovenou např. ve výši £ 120 (3 438 Kč), kdy po tomto datu je např. na dalších 5 odpracovaných let, kdy za každý odpracovaný rok připadá £ 4,45 (127,5 Kč) do důchodu týdně bude se jednat o £ 22,25 (637,6 Kč) do důchodu týdně. Dohromady tedy tento účastník získá (£ 120 + £22,25) £ 142,25 (4 076 Kč) důchod týdně. Nicméně pokud je výchozí částka vyšší, než částka plného nového důchodu: (*Hedvik 2016*)

- pak ta část z výchozí částky, která přesahuje částku plného nového důchodu, se nazývá jako tzv. chráněná platba (protected payment),
- chráněná platba je vyplácena navrch do plného důchodu a zvyšuje se každým rokem dle míry inflace,
- připlacený rok po 5. dubnu 2016, pak ale navýší výši důchodu.

Pokud účastník neodvádí úhrady do National Insurance před 6. dubnem 2016 pak se výše dávek státního důchodu spočítá dle nových pravidel, což lze předpokládat, kdy následující

---

<sup>4</sup> Přepočteno kurzem ke dni 2.1.2018 ve výši 1 GBP/28,657 CZK. S tímto kurzem bude operováno i v následujících převodech

stanovení bude vycházet ze zaměstnaneckého poměru od srpna 2016. Ve Velké Británii je podmínkou pro nárokování důchodu opět dosažení potřebného věku a počtu let, kdy žadatel musí mít odpracováno minimálně 10 let, poté vzniká nárok na státní důchod. Na plný státní důchod ve výši £ 155,65 (4 460 Kč) týdně je nutné odpracovat 35 let, aby vznikl nárok na tento důchod. V případě, že má žadatel odpracováno mezi 10-35 lety pak obdrží poměrnou část, která bude následovná:

V případě odpracování 20 ti let dle nových podmínek (tedy po 6. dubnu 2016) bude důchod ve výši £ 89 (2 550,5 Kč) týdně. Tato částka bude stanovena: 20 let se vynásobí £ 4,45 (127,5 Kč).

V příloze 5 této práce je představena otázka důchodového věku obyvatel Velké Británie. Z hlediska počtu potřebných let pojištění je pak stanoveno, že min. počet let odvodů je 30 let pro plný důchod a min. 10 let. Čím vyšší dobu pojištění občan získá, tím vyšší starobní důchod následně získá, protože doba pojištění ovlivňuje výši důchodu. V produktivním věku jsou odvody na sociální pojištění jedny z nejnižších v EU. Nízké sociální pojištění je také důvodem nízké státní penze. Zaměstnanec odvádí na sociálním pojištění 11 % ze své hrubé mzdy a zaměstnavatelé 12,8 % z hrubé mzdy zaměstnance.

Odvody jsou pak stanoveny dle pilíře, ke kterému se účastník přihlásí či do kterého je automaticky zařazen. Průměrná týdenní mzda je ve Velké Británii aktuálně ve výši £ 499,5 (14 314 Kč). Průměrná měsíční mzda tedy v Kč činí 57 257. (*Trading Economics* 2016) Pro větší srovnání bude vycházeno jak z minimální mzdy ve VB, kdy lze předpokládat, že tuto výši obdrží migrující zaměstnanci, protože z hlediska průměrů je reálnější než průměrná, tak z průměrné mzdy. Minimální mzda je stanovena dle počtu hodin, kdy bude operováno s maximálním počtem, tedy 170 h. Minimální hodinová mzda je stanoven na £ 6.70 (192 Kč), což tedy představuje minimální měsíční mzdu ve výši £ 1 139 (32 640 Kč). (*Trading Economics* 2016) S poplatky činí tedy roční plat ve výši £ 14 807 (424 324 Kč). Odvody se odvádí buď do státního (1.) pilíře či se účastník vyváže z doplňkové části důchodového systému tohoto pilíře a účastní se zaměstnaneckého penzijního schématu (2. pilíř) nebo osobního penzijního schématu za účasti zaměstnavatele (3. pilíř). V tomto případě se průměrně odvádí do prvního pilíře 1,6 % měsíčního hrubého příjmu, zaměstnavatel pak 1,4 % nebo 3,7 % hrubého příjmu dle vybraného schématu, kdy u dávkově definovaného je to 1,4 % a v případě příspěvkově definovaného schématu pak 3,7 %.

#### 4.2.3.1 Výpočet důchodu při práci pouze ve Velké Británii

Pokud bylo pojištění placeno do roku 2017 je nutné kombinovat Státní důchod s Novým státním důchodem. Do roku 2016 bude náležet týdenní důchod £ 122,3 (3 505 Kč) což je úplný základní státní důchod. Od roku 2016 je zapotřebí vyčíslit poměrnou část z úplného základního státního důchod £ 155,65 (4 460 Kč) se vydělí celkovým počtem let 35, výsledek je dílčí základní státní důchod £ 4,45 (128 Kč). Základní celkový důchod bude součet důchodu do roku 2016 a dílčího důchodu po roce 2016.

Mimo základní důchod má většina zaměstnanců nárok na druhý státní důchod. Tento důchod závisí výše dosažených výdělků. Celkový důchod je pak součet obou státních důchodů a odráží se zde náhradový procentuální poměr k průměrné mzdě.

Pro minimální mzdu:  $32\,640 * 50,6 \% = 16\,516$  Kč

Pro průměrnou mzdu:  $57\,257 * 41,5 \% = 23\,762$  Kč

#### 4.2.3.2 Výpočet důchodu při práci ve Velké Británii pod dobu 5, 10 a 15 let

Při odvodech v letech 2001 až 2015 bude pro výpočet státního důchodu použit týdenní státní důchodu do roku 2016 tedy £ 144,08 (4 129 Kč) respektive jeho poměrná část  $144,08 / 30 = £ 4,8$  (138 Kč) pro minimální mzdu, pro průměrnou mzdu  $207,29/30 = £ 6,90$  (198 Kč).

Minimální mzda:

Pro dobu pojištění 5 let:  $5 * 138 = 690$  Kč týdně 2 760 Kč měsíčně

Pro dobu pojištění 10 let:  $10 * 138 = 1\,380$  Kč týdně 5 524 Kč měsíčně

Pro dobu pojištění 15 let:  $15 * 138 = 2\,070$  Kč týdně 8 280 Kč měsíčně

Průměrná mzda:

Pro dobu pojištění 5 let:  $5 * 198 = 990$  Kč týdně 3 960 Kč měsíčně

Pro dobu pojištění 10 let:  $10 * 198 = 1\,980$  Kč týdně 7 920 Kč měsíčně

Pro dobu pojištění 15 let:  $15 * 198 = 2\,970$  Kč týdně 11 880 Kč měsíčně



## 5 Výsledky a zhodnocení

V této části práce jsou zhodnoceny výstupy z výše uvedené analýzy, budou zde stanoveny návrhy pro optimální dobu a volbu státu z analyzovaných zemí EU při zahraničním zaměstnávání, které byly předmětem uvedené analýzy.

### 5.1 Komparace dopadů v ČR versus EU a zhodnocení

Následující tabulka shrnuje dopady odvodů do pojistného systému příslušné země, ale také klíčové informace, které mají dopad na výši důchodů a jsou u dílčích zemí odlišné.

**Tabulka 11 Komparace odvodů a parametrů starobních dávek analyzovaných zemí**

Parametr	ČR	Německo	VB	Rakousko
Výše důchodu v závislosti na příjmu (v % z průměrné mzdy) <sup>5</sup>	63,8 %	50 %	28,5 %	91,6 %
Důchodový věk muži	65	65	65	65
Důchodový věk ženy	65	65	63	60
Plánovaný důchodový věk muži	neomezen	67	68	65
Plánovaný důchodový věk ženy	neomezen	67	68	65
Doba pojištění řádný důchod v roce 2017	33	35	10 – 35 let	15 let v posledních 30 letech nebo 25 celkem
Frekvence dávek (v měsících)	12	12	12	14
Zhodnocení při odložení důchodu za rok	-	-	5,8 %	4,2 %
Účast v 1. pilíři	Povinná	Povinná	Povinná	Povinná
Výše odvodů zaměstnanec	6,5 %	9,35 %	11 %	10,25 %
Výše odvodů zaměstnavatel	21,5 %	9,35 %	12,8 %	12,55 %
Účast v 2. pilíři	Zrušen	Dobrovolná	Dobrovolná	Dobrovolná
Odvodové sazby 2. pilíř (možno průměrné např. VB)			4,7 %	10 %, 1,53 %
Účast v 3. pilíři	Dobrovolná	Dobrovolná	Dobrovolná	Dobrovolná
Odvodové sazby 3. pilíř	Individuální	Individuální	Individuální	Individuální

Zdroj: Vlastní 2017, vlastní zpracování dle výše uvedených hodnot (min. mzdy)

<sup>5</sup> Čerpáno z: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/8115201ec017.pdf?expires=1472976772&id=id&accname=guest&checksum=3C3C4CC612B4F3BD417B39F48B84EC46>

Z tabulky 11 vyplývá, že výše důchodu nejvíce závisí na výši mzdy v Rakousku a naopak nejméně závisí ve Velké Británii. Odchod do důchodu pro muže v současné době ve všech porovnávaných zemích je stejný, u žen je nejnižší důchodový věk v Rakousku, ten se však bude postupně zvyšovat až na hranici 65 let. V Německu i v ČR je u žen důchodový věk shodný s důchodovým věkem mužů, přičemž v ČR ženám narozených do roku 1971 se důchodový věk zkracuje v závislosti na počtu vychovaných dětí (viz Příloha 1). Plánovaný věk odchodu do důchodu je opět nejnižší v Rakousku a nejvyšší ve Velké Británii. V ČR je zatím také plánovaný na hranici 65 let, ale jde o strop, který se bude v budoucnosti měnit v závislosti na další délce života. Ministerstvo práce a sociálních věcí přiznává, že pro mladší generace by důchodový věk mohl být až 70 let. Nejkratší doba pojištění pro řádný důchod je ve Velké Británii, kde již od 10 let vzniká nárok na státní starobní důchod, následuje Rakousko s 15 lety v posledních 30 letech nebo 25 let celkem. ČR a Německo mají podobnou dobu pojištění s tím rozdílem, že v ČR se doba pojištění postupně zvedá (viz Příloha 2) a po roce 2018 taktéž dosáhne 35 let. Kromě Rakouska mají všechny státy stejnou frekvenci dávek. V Rakousku je možné si zvolit rozložení do 14 dávek za rok. Ve Velké Británii a v Rakousku je možnost požádat o odložení odchodu do důchodu a tím vzniká nárok na jeho zhodnocení, toto zhodnocení je výhodnější ve Velké Británii. Z analýzy výše odvodů do důchodového pojištění vyplývá, že nejvíce se odvádí v ČR a nejnižší odvody jsou v Německu. Ve všech analyzovaných státech je dobrovolná účast jak ve 2. pilíři, tak ve 3. pilíři, jen v ČR byl 2. pilíř zrušen.

Jednotlivé důchodové systémy mají své výhody i nevýhody, např. v ČR se v omezeném rozsahu počítá i doba v evidenci úřadu práce. V Německu tomu tak není. Nicméně vlivem výše uvedených aspektů lze konstatovat, že nárůst důchodového věku lze evidovat u všech zemí nejen v ČR a dané systémy podporují různými prostředky odkládání pobírání důchodových dávek. ČR má ovšem nejvyšší povinné odvody na důchodové pojištění, což se již neprojevuje ve výši dosahovaných důchodů, kdy nebylo kalkulováno s minimální penzí, ale s průměrnou (oproti jiným zemím). Je tedy patrné, že čeští důchodci jsou z hlediska výše pobíraného důchodu na nejhorší pozici a také zaměstnanci mají nelehké postavení, kdy hradí nejvyšší odvody, ale predikce zní, že státní důchody mohou klesnout i k hodnotě 6 000 Kč a zbytek by měl být tvořen penzijním spořením každého občana. To se ovšem v ČR nijak výrazně neděje. Kromě vysokých odvodů na důchod není jinak česká

legislativa příliš kritická či znevýhodňující spíše naopak, mnohdy je benevolentnější při započítávání dob pojištění atd. Jediná možnost je spořit si vedlejší částku na doplňkové spoření a tvořit si tak příspěvky k důchodu, což z pohledu poskytovaných státních příspěvků u tohoto pojištění není již tak neefektivní a daný jedinec si může znatelněji zvýšit důchod. Dle mého názoru tedy základní odvoody nepostačují pro zajištění důstojné životní úrovně českých důchodců, a proto je vhodné si na důchod spořit. Otázkou ale je ekonomická efektivita spoření vzhledem inflaci, úrokovým sazbám a poplatkům bank.

## 5.2 Návrh optimální doby práce v zahraničí a výběr státu

Pro návrh optimální doby a státu při práci v zahraničí poslouží následující tabulky. V jedné jsou vyčísleny celkové důchody při odlišné době práce v zahraničí a při minimální mzdě a ve druhé při průměrné mzdě.

**Tabulka 12 Srovnání celkových důchodů při minimální mzdě v Kč**

	Pouze ve státě	5 let	10 let	15 let
ČR	12 422	10 643	8 675	6 705
Německo	17 840	2 259	4 518	6 777
Rakousko	26 311	3 290	6 580	9 870
Velká Británie	16 516	2 760	5 524	8 280
ČR + Německo		12 902	13 193	13 482
ČR + Rakousko		13 933	15 255	16 575
ČR + V. Británie		13 403	14 199	14 985

*Zdroj: Vlastní 2017, vlastní zpracování*

**Tabulka 13 Srovnání celkových důchodů při průměrné mzdě v Kč**

	Pouze ve státě	5 let	10 let	15 let
ČR	12 422	10 643	8 675	6 705
Německo	30 640	3 830	7 666	11 490
Rakousko	42 208	7 728	15 457	23 185
Velká Británie	23 762	3 960	7 920	11 880
ČR + Německo		14 473	16 341	18 195
ČR + Rakousko		18 371	24 132	29 890
ČR + V. Británie		14 603	16 595	18 585

*Zdroj: Vlastní 2017, vlastní zpracování*

Při porovnání celkových důchodů při minimální mzdě a průměrné mzdě je patrné, že práce v zahraničí pro českého občana je výhodná již od doby trvání 5 let. Přitom u minimální mzdy není zhodnocení důchodu tolik výhodné. Zdaleka nejlépe vychází práce v Rakousku, kdy již při minimální mzdě je výše důchodu ze všech porovnávaných zemí nejvyšší a při průměrné mzdě dosahuje velmi zajímavých hodnot. Naproti tomu u ostatních porovnávaných zemí (Německo, Velká Británie) je výše důchodu v obdobné částce. Při minimální mzdě je jen nepatrné zvýšení oproti českému důchodu, ale při průměrné mzdě jsou již výhodnější, i tak nedosahují hodnot pro Rakousko. Proto jako optimální stát bylo vybráno Rakousko. Stanovení optimálního státu dále podporuje aspekt, že Rakousko má nejnižší míru důchodového věku, který se sice bude prodlužovat, ale i tak se bude jednat o nižší věkovou hranici např. oproti ČR. Rakousko lze uvést jako optimální i z hlediska výše odvodů a výše následného důchodu (bez případného prodloužení). Náhradový poměr je až 90 %, což je z hlediska komparovaných oblastí nadstandardní. I z hlediska optimální doby se práce v Rakousku jeví přínosná již od 5 let oproti ostatním zemím. Za optimální dobu by bylo nejlépe považovat dobu maximální, ale z hlediska získaných výpočtů lze doporučit i dobu 10 ti let, kdy výsledný celkový důchod dosahuje částky podobné průměrné mzdě v ČR. Pokud by se vzala v úvahu kombinace několika států doba 10 let, tak i při minimální mzdě by výše důchodu byla vyšší než při práci pouze v ČR. A opět nejlépe vychází kombinace s Rakouskem.

## 6 Závěr

V diplomové práci byla provedena analýza odvodů pojistného do důchodových systémů v ČR a vybraných zemí EU a následně poskytování dávek důchodového pojištění, zejména starobního důchodu. Z této analýzy byla provedena komparace zjištěných výsledků a formulace návrhu pro optimální dobu a volbu státu z analyzovaných zemí EU při zahraničním zaměstnávání.

Analýzou dopadu odvodů do pojistného systému ve všech vybraných státech bylo zjištěno, že při porovnání uvedených parametrů je důchodové pojištění v Rakousku nejlépe hodnocené jak z pohledu odvodů, tak z pohledu čerpání dávek.

Dále byla provedena analýza čerpání důchodu při odvodech do důchodového pojištění při rozdílné délce pojištění, a to při práci pouze v jednom státě, po dobu 5 let, po dobu 10 let a po dobu 15let. Z uvedených analýz byla následně provedena kombinace čerpání dávek, kdy jako základní důchod byl použit důchod v ČR v příslušné délce a k němu přičítány jednotlivé dílčí důchody z analyzovaných zemí.

Z provedených analýz jednoznačně vychází, že práce v zahraničí je přínosná pro budoucí čerpání důchodových dávek ve všech porovnávaných zemích. Nejvyšší státní důchod pak poskytuje Rakousko, a to již od 5 let, a proto byl tento stát zvolen jako optimální. Za optimální dobu byla stanovena doba práce v zahraničí po dobu 10 let, kdy se celkový důchod přibližuje průměrné mzdě v ČR. Při kombinaci různých států a doby zahraničního zaměstnání 10 let, tedy 5 let v jednom státě a 5 let v druhém státě, výše důchodových dávek již při minimální mzdě stoupá a nejlépe opět vychází kombinace za účasti práce v Rakousku.

Závěrem je nutné uvést, že z provedené analýzy české občany, a především české důchodce, čeká poměrně obtížné období. Kdy bude velmi záležet na tom, jak dalece budou ochotni, či vůbec schopni vzít částečnou zodpovědnost za důchodové zajištění na svá bedra. Spoléhat se čistě na státní důchod bude s vysokou pravděpodobností hazard. Naproti tomu občané ve zbývajících komparovaných zemích mají dle analýzy vyhlídky na důstojný

důchod lepší, ale i zde bude patrně potřeba odkládat odchod do důchodu nebo si zajistit důchodové spoření, a to po maximální možnou dobu. Jinak i občané těchto zemí mohou mít se svým zabezpečením v důchodu problémy. Z práce je dále patrné, že pro českého občana je migrace za prací do zahraničí (zejména do Rakouska) velmi výhodná. Český občan může jen věřit a doufat, že poměrně značné rozdíly v hodnotách důchodových dávek komparovaných zemí se budou z důvodu ekonomického růstu ČR snižovat.

## 7 Seznam použitých zdrojů

- ČSSZ. *Důchody v České republice a ve Spolkové republice Německo*. Praha: ČSSZ, 2009, ISBN 978-80-87039-14-4
- DURDISOVÁ, J. a kol. *Sociální politika*. Praha: ASPI, 2002, ISBN 80-86395-33-2
- DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-893-4
- GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Doplněk, 2004, ISBN 80-7239-173-9
- GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z. *Sociální zabezpečení*. Brno: Masarykova universita, 2005, ISBN 80-210-3686-9
- CHVÁTALOVÁ, I. a kol. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, ISBN 978-80-7380-374-2.
- JANDA, Josef. *Zajištění na stáří: Jak se co nejlépe připravit na podzim života*. Praha: Grada, 2012, ISBN 978-80-247-8340-6
- KLÍMA, K. a kol. *Komentář k Ústavě a Listině*. Plzeň: Aleš Čeněk, s. r. o., 2005, ISBN 80-86898-44-X.
- KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. Praha: Woltres Kluwer, 2015, ISBN 978-80-7478-921-2
- MATTIL, B. *Pension System*. Physica-Verlag Heidelberg, 2006. ISBN 978-3-9708-1676-1
- NOVÝ, I., SURYNEK, A. a kol. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada, 2006, ISBN 80-247-1705-0
- OECD. *Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicator*. OECD Publishing. ISBN 978-92-64-20393-8
- PILNÝ, J. *Veřejné finance*. 5. dopl. a uprav. vyd. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2007, ISBN 978-807-1949-633
- RYTÍŘOVÁ, L. *Důchodový systém v České republice*. Olomouc: Anag, 2013, ISBN 978-80-7263-821-5
- RYTÍŘOVÁ, L., TEPPEROVÁ, J. *Mezinárodní zaměstnávání a pronájem pracovníků*. Olomouc: Anag, 2012, ISBN 978-80-7263-732-4
- SYROVÝ, Petr, TYL, Tomáš. *Osobní finance: 2. aktualizované vydání – řízení financí pro každého*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-9211-8

TOMEŠ, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010, ISBN 978-80-7367-680-3

VEČEŘA, M. *Sociální stát východiska a přístupy*. Praha: SLON, 1996, ISBN 80-85850-16-8

VOSTATEK, Jaroslav. *Sociální a soukromé pojištění*. Praha: CODEX Bohemia, 2000, ISBN 80-85963-21-3.

VYBÍHAL, Václav a kolektiv. *Mzdové účetnictví 2014: praktický průvodce*. Praha: Grada, 2014, ISBN 978-80-247-5120-7

WAGNEROVÁ, E., ŠIMÍČEK, V., LANGÁŠEK, T., POSPÍŠIL, I. *Listina základních práv a svobod: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, ISBN 978-80-7357-750-6

ŽENÍŠKOVÁ, M., PŘIB. J. *Zákon o nemocenském pojištění: s komentářem a příklady od 1. 1. 2014*. Praha: Anag, 2014, ISBN 978-80-726-3856-7

### **Internetové zdroje**

AKTUÁLNĚ. *Minimální mzda v EU je až 52 tisíc korun. V Česku zůstává pátá nejnižší, ukazuje nové porovnání*. [online] Aktuálně © 2016 [cit. 2016-05-01] Dostupné z: <<http://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/minimalni-mzda-v-eu-je-az-52-tisic-korun-v-cesku-zustava-pat/r~c7468096a3e111e594520025900fea04/>>

AMS AMT. Pensionversicherung. [online] AMS amt © 2016 [cit. 2014-08-01] Dostupné z: <[http://www.ams.at/\\_docs/8\\_Pensionsversicherung\\_AMS.pdf](http://www.ams.at/_docs/8_Pensionsversicherung_AMS.pdf)>

ČSSZ. *Důchody v České republice a ve Spolkové republice Německo*. [online] ČSSZ © 2015 [cit. 2015-02-01] Dostupné z: <<http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/BB80995D-CB8C-43E7-A49C-1F213DE9D88A/0/CZDEprirucka.pdf>>

ČSSZ. *Příručka pro migrující osoby 2014*. [online] ČSSZ © 2016 [cit. 2014-09-01] Dostupné z: <[http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/15EA6127-285B-4074-BEAE-40C3C025610B/0/prirucka\\_pro\\_migrujici\\_osoby\\_2014.pdf](http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/15EA6127-285B-4074-BEAE-40C3C025610B/0/prirucka_pro_migrujici_osoby_2014.pdf)>

ČSSZ. *Nejčastější dotazy Evropská unie*. [online] ČSSZ © 2016 [cit. 2010-09-09] Dostupné z: <<http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/nejcastejsi-dotazy/nejcastejsi-dotazy-evropska-unie.htm>>

ČSSZ. *Profil organizace*. [online] ČSSZ © 2016 [cit. 2002-02-01] Dostupné z: <<http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/>>



DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG. *Rente: So wird sie berechnet – alte Bundesländer*. [online] Deutsche Rentenversicherung © 2016 [cit. 2016-07-01] Dostupné z: <[https://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/232638/publicationFile/52266/rente\\_so\\_wird\\_sie\\_berechnet\\_alte\\_bundeslaender.pdf](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/232638/publicationFile/52266/rente_so_wird_sie_berechnet_alte_bundeslaender.pdf)>

DŮCHODY – DŮCHODCI. *Redukční hranice – vyměřovací základ*. [online] Důchody-Důchodci © 2016 [cit. 2016-05-17] Dostupné z: <<http://www.duchody-duchodci.cz/osobni-vymerovaci-zaklad.php>>

EU. *Předpisy EU v oblasti sociálního zabezpečení: Jaká máte práva, jestliže se pohybujete v rámci Evropské unie*. [online] Evropská komise © 2010 [cit. 2010-10-16] Dostupné z: <[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:oWobLzj\\_23cJ:ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D4783%26langId%3Dcs+&cd=1&hl=cs&ct=clnk&gl=cz](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:oWobLzj_23cJ:ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D4783%26langId%3Dcs+&cd=1&hl=cs&ct=clnk&gl=cz)>

FINANCE. *Vývoj starobního důchodu v 1994 – 2014*. [online] Finance media © 2016 [cit. 2013-08-27] Dostupné z: <<http://www.finance.cz/duchody-a-davky/duchody-v-cislech/vyvoj-starobnich-duchodu/>>

FINANCE. *Sociální pojištění zaměstnanců*. [online] Finance media © 2016 [cit. 2016-01-01] Dostupné z: <<http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/odvody-socialniho-a-zdravotniho-pojisteni/zamestanec-socialni-pojisteni/>>

GEVESTOR. *Das Renteneintrittsalter übersichtlich als Tabelle dargestellt*. [online] GeVestor © 2016 [cit. 2013-7-01] Dostupné z: <<http://www.gevestor.de/details/das-renteneintrittsalter-ubersichtlich-als-tabelle-dargestellt-653698.html>>

HEDVIK, Stanislav. *National Insurance number*. [online] Velká Británie © 2016 [cit. 2016-03-28] Dostupné z: <<https://www.velka-britanie.co.uk/national-insurance-number/>>

LOHN SPIEGEL. *Mindestlöhne in Österreich*. [online] Lohnspiegel © 2016 [cit. 2015-10-06] Dostupné z: <<http://www.lohnspiegel.org/osterreich/home/gehalt/mindestlohnsatze>>

MERCER. *Melbourne Mercer Global Pension Index 2015*. [online] Mercer © 2015 [cit. 2015-10-01] Dostupné z: <<http://www.globalpensionindex.com/wp-content/uploads/Melbourne-Mercer-Global-Pension-Index-2015-Report-Web.pdf>>

MAS. *Workplace pension contribution calculator*. [online] Money Advice Service © 2016 [cit. 2016-08-02] Dostupné z: <<https://www.moneyadvice.service.org.uk/en/tools/workplace-pension-contribution-calculator>>

MPSV. *Právo na zaměstnání*. [online] MPSV © 2016 [cit. 2016-04-02] Dostupné z: <<http://slovník.mpsv.cz/pravo-na-zamestnani.html>>

MPSV. *Hlavní změny v důchodovém pojištění schválené v roce 2015*. [online] MPSV © 2016 [cit. 2016b-01-01] Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/22672>>

MPSV. *Služba EURES v zemích Evropské unie (EU), Evropského hospodářského prostoru (EHS) a Švýcarska*. [online] MPSV © 2016 [cit. 2015-02-25] Dostupné z: <<https://portal.mpsv.cz/eures/sit>>

MPSV. *Analýza vývoje nemocenského pojištění 2015*. [online] MPSV © 2015 [cit. 2015b-11-30] Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/23180/Analyza\\_nemocenskeho\\_pojisteni\\_2015.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/23180/Analyza_nemocenskeho_pojisteni_2015.pdf)>

MPSV. *O Úřadu práce České republiky*. [online] MPSV © 2016 [cit. 2014-02-11] Dostupné z: <<https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>>

MPSV. *Obecná informace k zákonu o důchodovém pojištění*. [online] MPSV © 2016 [cit. 2011-08-31] Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/617>>

MPSV. *Předpisy EU v oblasti sociálního zabezpečení*. [online] MPSV © 2016 [cit. 2010-10-16] Dostupné z: <[https://portal.mpsv.cz/eures/u1/jaka\\_mate\\_prava.pdf](https://portal.mpsv.cz/eures/u1/jaka_mate_prava.pdf)>

MPSV. *Důchodové pojištění*. [online] MPSV © 2016 [cit. 2005-10-12] Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/3>>

PENIZE. *Důchodové spoření (II. pilíř)*. [online] Penize © 2010 - 2016 [cit. 2016-03-21] Dostupné z: <<http://www.penize.cz/duchodove-sporeni>>

PLISCHKE, E., SIMONA. *Evropan ve výslužbě podle Beveridge*. [online] Penize © 2010 - 2016 [cit. 2003-04-24] Dostupné z: <<http://www.penize.cz/pojisteni/15491-evropan-ve-vysluzbe-podle-beveridge>>

VLASTNÍ PENÍZE. *Sociální pojištění zaměstnanců a OSVČ*. [online] Vlastní peníze © 2016 [cit. 2016-01-22] Dostupné z: <<http://www.vlastni-penize.cz/2016/01/22/socialni-pojisteni-zamestnancu-a-osvc/>>

VUPS. *Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa: Projekt Monitoring změn v zahraničních důchodových systémech*. [online] VUPS © 2013 [cit. 2013-03-01] Dostupné z: <<http://www.vupsv.cz/sites/File/prispevky/duchody-2013-kveten.pdf>>

TRADING ECONOMICS. *United Kingdom Average Weekly Wages 2000-2016*. [online] Trading Economics © 2016 [cit. 2016-08-02] Dostupné z: <<http://www.tradingeconomics.com/united-kingdom/wages>>

**Právní předpisy:**

ČESKO. Zákon č. 42/1994 Sb., Zákon o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením. In: *Zákony pro lidi.cz* [online] © AION CS 2010-2018. Dostupné z [https:// www.zakonyprolidi.cz](https://www.zakonyprolidi.cz)

ČESKO. Zákon č. 155/1995 Sb., Zákon o důchodovém pojištění. In: *Zákony pro lidi.cz* [online] © AION CS 2010-2018. Dostupné z [https:// www.zakonyprolidi.cz](https://www.zakonyprolidi.cz)

ČESKO. Zákon č. 397/2012 Sb., Zákon o pojistném na důchodové spoření. In: *Zákony pro lidi.cz* [online] © AION CS 2010-2018. Dostupné z [https:// www.zakonyprolidi.cz](https://www.zakonyprolidi.cz)

ČESKO. Zákon č. 426/2011 Sb., Zákon o důchodovém spoření. In: *Zákony pro lidi.cz* [online] © AION CS 2010-2018. Dostupné z [https:// www.zakonyprolidi.cz](https://www.zakonyprolidi.cz)

ČESKO. Zákon č. 427/2011 Sb., Zákon o doplňkovém penzijním spoření. In: *Zákony pro lidi.cz* [online] © AION CS 2010-2018. Dostupné z [https:// www.zakonyprolidi.cz](https://www.zakonyprolidi.cz)

ČESKO. Zákon č. 589/1992 Sb., Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi.cz* [online] © AION CS 2010-2018. Dostupné z [https:// www.zakonyprolidi.cz](https://www.zakonyprolidi.cz)

ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi.cz* [online] © AION CS 2010-2018. Dostupné z [https:// www.zakonyprolidi.cz](https://www.zakonyprolidi.cz)

ČESKO. Zákon č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. In: *Zákony pro lidi.cz* [online] © AION CS 2010-2018. Dostupné z [https:// www.zakonyprolidi.cz](https://www.zakonyprolidi.cz)

## 8 Přílohy

### Příloha 1 Důchodový věk v ČR

Důchodový věk podle § 32 zákona o důchodovém pojištění činí:

**a) u pojištěnců narozených před rokem 1936 (u této skupiny k žádné změně nedochází)**

Důchodový věk u mužů činí 60 let

Důchodový věk u žen činí:

- 53 let, pokud vychovaly alespoň 5 dětí,
- 54 let, pokud vychovaly alespoň 3 nebo 4 děti,
- 55 let, pokud vychovaly alespoň 2 děti,
- 56 let, pokud vychovaly alespoň 1 dítě,
- 57 let.

**b) u pojištěnců narozených v období let 1936 až 1971**

Rok narození	Důchodový věk					
	Mužů	Žen s počtem vychovaných dětí				
		0	1	2	3 - 4	5 a více
1936	60r+2m	57r	56r	55r	54r	53r
1937	60r+4m	57r	56r	55r	54r	53r
1938	60r+6m	57r	56r	55r	54r	53r
1939	60r+8m	57r+4m	56r	55r	54r	53r
1940	60r+10m	57r+8m	56r+4m	55r	54r	53r
1941	61r	58r	56r+8m	55r+4m	54r	53r
1942	61r+2m	58r+4m	57r	55r+8m	54r+4m	53r
1943	61r+4m	58r+8m	57r+4m	56r	54r+8m	53r+4m
1944	61r+6m	59r	57r+8m	56r+4m	55r	53r+8m
1945	61r+8m	59r+4m	58r	56r+8m	55r+4m	54r
1946	61r+10m	59r+8m	58r+4m	57r	55r+8m	54r+4m

1947	62r	60r	58r+8m	57r+4m	56r	54r+8m
1948	62r+2m	60r+4m	59r	57r+8m	56r+4m	55r
1949	62r+4m	60r+8m	59r+4m	58r	56r+8m	55r+4m
1950	62r+6m	61r	59r+8m	58r+4m	57r	55r+8m
1951	62r+8m	61r+4m	60r	58r+8m	57r+4m	56r
1952	62r+10m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m	56r+4m
1953	63r	62r	60r+8m	59r+4m	58r	56r+8m
1954	63r+2m	62r+4m	61r	59r+8m	58r+4m	57r
1955	63r+4m	62r+8m	61r+4m	60r	58r+8m	57r+4m
1956	63r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m
1957	63r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+4m	58r
1958	63r+10m	63r+10m	62r+8m	61r+2m	59r+8m	58r+4m
1959	64r	64r	63r+2m	61r+8m	60r+2m	58r+8m
1960	64r+2m	64r+2m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+2m
1961	64r+4m	64r+4m	64r+2m	62r+8m	61r+2m	59r+8m
1962	64r+6m	64r+6m	64r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+2m
1963	64r+8m	64r+8m	64r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m
1964	64r+10m	64r+10m	64r+10m	64r+2m	62r+8m	61r+2m
1965	65r	65r	65r	64r+8m	63+2mr	61r+8m
1966	65r	65r	65r	65r	63r+8m	62r+2m
1967	65r	65r	65r	65r	64r+2m	62r+8m
1968	65r	65r	65r	65r	64r+8m	63r+2m
1969	65r	65r	65r	65r	65r	63r+8m
1970	65r	65r	65r	65r	65r	64r+2m
1971	65r	65r	65r	65r	65r	64r+8m

**Příloha 2 Potřebná doba pojištění pro uplatnění nároku na starobní důchod v ČR**

<b>Dosažení důchodového věku</b>	<b>Potřebná doba pojištění činí</b>
před rokem 2010	25 let
v roce 2010	26 let
v roce 2011	27 let
v roce 2012	28 let
v roce 2013	29 let
v roce 2014	30 let
v roce 2015	31 let
v roce 2016	32 let
v roce 2017	33 let
v roce 2018	34 let
po roce 2018	35 let

**Příloha 3 Důchodový věk Německo**

<b>Rok narození</b>	<b>Důchodový věk</b>	<b>Rok odchodu</b>
1946	65 let	2011
1947	65 let + 1 měsíc	2012
1948	65 let + 2 měsíce	2013
1949	65 let + 3 měsíce	2014
1950	65 let + 4 měsíce	2015
1951	65 let + 5 měsíců	2016
1952	65 let + 6 měsíců	2017
1953	65 let + 7 měsíců	2018
1954	65 let + 8 měsíců	2019
1955	65 let + 9 měsíců	2020
1956	65 let + 10 měsíců	2021
1957	65 let + 11 měsíců	2022
1958	66 let	2023
1959	66 let + 2 měsíce	2024
1960	66 let + 4 měsíce	2025
1961	66 let + 6 měsíců	2026
1962	66 let + 8 měsíců	2027
1963	66 let + 10 měsíců	2028
od 1964	67 let	2029

**Příloha 4 Důchodový věk Rakousko**

<b>Ženy</b>		<b>Muži</b>	
<b>Měsíc/rok narození</b>	<b>Důchodový věk (počet let + měsíců)</b>	<b>Měsíc/rok narození</b>	<b>Důchodový věk (počet let + měsíců)</b>
1/1951	57 + 9	1/1945	64 + 5
1/1954	58 + 9	1/1948	63 + 5
1/1955	59 + 1	1/1950	64 + 1
1/1956	59 + 5	1/1951	64 + 5
1/1957	59 + 11	1/1952	64 + 11
od 10/1957	60	od 10/1952	65
1/1964	60 + 6		
1/1965	61 + 6		
1/1966	62 + 6		
1/1967	63 + 6		
1/1968	64 + 6		
od 6/1968	65		

I v Rakousku dochází k prodlužování důchodového věku, ale u žen. Kdy nyní je stanovena hranice u mužů 65 let a u žen 60 let, nicméně u žen postupně bude prodlužován důchodový věk (viz tabulka) tak, aby i u žen byl důchodový věk ve výši 65 let.



## Příloha 5 Důchodový věk Velká Británie

Důchodový věk Velká Británie se postupně zvyšuje. U mužů je stanoven na 65 let. Přesné datum důchodového věku závisí na roku narození, kdy lze přesný datum zjistit prostřednictvím kalkulačky státního důchodu na odkazu <https://www.gov.uk/state-pension-age>. Od roku 2010 se věk pro státní důchod u žen mění tak, aby byl v souladu s mužskou věkovou hranicí stanovené na 65 let.

Od 6. dubna 2016 činí důchodový věk u žen ve výši 63 let, ale do roku 2020 má dojít k navýšení na 65 let. Pro příklad odchodu je zobrazena následující tabulka.

Datum narození	Datum nároku na státní penzi	Důchodový věk
6. 4. 1953 – 5. 5. 1953	6. 6. 2016	63
6. 11. 1953 – 5. 12. 1953	6. 11. 2018	65
6. 9. 1956	6. 9. 2022	66
6. 8. 1959	6. 8. 2025	66
6. 9. 1963	6. 10. 2030	67
6. 1. 1990	6. 1. 2058	68
6. 1. 2000	6. 1. 2068	68

Tedy důchodový věk se ve Velké Británii postupně zvyšuje. Ženy narozené před 5. dubnem 1950 odchází do důchodu v 60 letech. Muži odchází do důchodu v 65 letech. Důchodový věk žen se postupně zvyšuje tak, aby v roce 2020 odcházely ženy rovněž do důchodu v 65 letech. Mezi lety 2024 až 2028 se důchodový věk pro muže i ženy zvýší na 66 let. V letech 2034 až 2036 se důchodový věk zvýší na 67 let pro muže i ženy. A mezi lety 2044 až 2046 se důchodový věk zvýší na 68 let. Do důchodu v 68 letech budou tedy odcházet Britové narození v roce 1978 a později.