

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

Sociální zabezpečení v ČR

Michal Havlík

© 2011 ČZU v Praze

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Sociální zabezpečení v České republice" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 27.4. 2010

Poděkování:

Rád bych touto cestou poděkoval panu Doc. Ing. PhDr. Karlovi Šrédlovi, CSc., vedoucímu diplomové práce, za jeho odborné vedení a pomoc a za vytvoření dobrých podmínek ke zpracování mé diplomové práce.

Sociální zabezpečení v ČR

Social Security in the Czech Republic

Souhrn:

Sociálním zabezpečením v širším slova smyslu se rozumí podpora státu svým občanům při tzv. sociálních událostech. Systém sociálního zabezpečení stojí na 3 pilířích. Konkrétně se jedná o pilíře: pojištění, podpora a pomoc. V případě pojištění se jedná o zdravotní a sociální pojištění, které vyřizuje správa sociálního zabezpečení a v případě dalších dvou pilířů se jedná o různé dávky (příspěvek na bydlení, příspěvek na živobytí, pohřebné aj.), které jsou státem za splnění stanovených podmínek vypláceny.

Sociální zabezpečení zahrnuje **nemocenské pojištění** zaměstnanců, nemocenské pojištění osob samostatně výdělečně činných a **důchodové pojištění**.

Systém nemocenského pojištění je určen pro výdělečně činné osoby, které při ztrátě příjmu v případech tzv. krátkodobých sociálních událostí (dočasné pracovní neschopnosti z důvodu nemoci nebo úrazu či karantény, ošetřování člena rodiny, těhotenství a mateřství, péče o dítě) zabezpečuje peněžitými dávkami nemocenského pojištění.

Český důchodový systém je složen ze dvou částí. Konkrétně se jedná o povinné základní důchodové pojištění a dobrovolné doplňkové, příspěvkově definované, kapitálově financované penzijní připojištění se státním příspěvkem.

Povinné základní pojištění se vyznačuje univerzalitou a hlavní jeho funkcí je zabezpečení všech ekonomicky aktivních osob. Občan je povinen platit pojistné a nemůže se vyvázat z důchodového pojištění, ale ve stanovených případech se může sám přihlásit k dobrovolné účasti na důchodovém pojištění.

Doplňkové penzijní připojištění slouží k zajištění dodatečného příjmu ke starobnímu důchodu. Je cyklem, ve kterém od účastníka chodí peníze na účet penzijního fondu a penzijní fond vyžádá státní příspěvek ze státního rozpočtu na tyto peníze. Příspěvky účastníka se také zhodnocují podle výnosu fondů z investičních činností.

Klíčová slova: sociální událost,
sociální politika,
důchod,
dávky,
penzijní připojištění,
penzijní fond,
příspěvek.

Summary:

Social security in a broader sense, means supporting the state to its citizens in the so-called social events. The social security system built on three pillars. Specifically, the pillars: insurance, support and assistance. In the case of insurance, the health and social insurance, which drala with Social Security Administration and if the other two pillars are of different benefits (housing allowance, Libiny allowance, funeral expense, tec.), by the state in compliance with those conditions are paid.

Social Security covers health insurance of employees, health insurance, self-employed and pension insurance.

Sickness insurance system is designed for self-employed persons for loss of income in cases of so-called short-term social events (temporary inability to work due to illness, injury or quarantine, family member care, pregnancy and maternity, child care) provides cash benefits health insurance .

Czech pension system is composed of two parts. Specifically, the compulsory basic pension insurance and supplementary voluntary, defined contribution, capital-funded pension insurance with state contribution.

Compulsory basic insurance is characterized by universality and its main function is the security of all economically active persons. The citizen is obliged to pay the premium and can not opt out of pension insurance, but in specific cases, he can sign up for voluntary participation in pension insurance.

Supplementary pension schemes are designed to provide additional income to the old age pension. It is a cycle in which the participant's money goes to the account of the pension fund and pension fund requires a state contribution from the state budget for this money. Participant contributions are also appreciated the yield of the fund investment activities.

Key words: socialevent,
Social Policy,
pension,
benefits,
pension,
pension fund.

Obsah

1	Úvod.....	14
2	Cíl práce a metodika	17
3	Organizace a provádění sociálního zabezpečení	19
3.1	Definice základních pojmů	19
3.1.1	Životní a existenční minimum	20
3.2	System sociálního zabezpečení.....	22
3.2.1	Pojištění	22
3.2.2	Podpora	24
3.2.3	Pomoc	29
4	Důchodové pojištění	34
4.1	Popis systému	34
4.2	Účast na důchodovém pojištění a doby důchodového pojištění do 31. 12. 2009	35
4.2.1	Povinná účast	35
4.2.2	Dobrovolná účast	36
4.2.3	Doba pojištění	36
4.2.4	Náhradní doba pojištění	37
4.3	Změny účasti na důchodovém pojištění a dob důchodového pojištění od 1. 1. 2010	37
4.4	Dávky důchodového pojištění	37
4.4.1	Starobní důchody	38
4.4.2	Invalidní důchody	44
4.4.3	Vdovský a vdovecký důchod.....	46
4.4.4	Sirotčí důchod	47
4.5	Způsob výpočtu důchodů.....	48
4.5.1	Prvky konstrukce výpočtu důchodu.....	48
4.6	Penzijní připojištění	50
4.6.1	Poslání.....	51
4.6.2	Principy	51
4.6.3	Vznik a zánik	51
4.6.4	Nároky z penzijního připojištění.....	52
4.6.5	Státní příspěvek.....	54

5	Nemocenské pojištění	56
5.1	Účast na nemocenském pojištění	56
5.2	Pojistné na nemocenské pojištění	57
5.3	Povinnosti zaměstnavatelů v nemocenském pojištění	58
5.4	Dávky nemocenského pojištění	59
5.4.1	Nemocenské	60
5.4.2	Peněžité pomoci v mateřství	61
5.4.3	Ošetřovné	62
5.4.4	Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství	63
5.5	Výše dávek nemocenského pojištění	63
5.6	Výpočet dávek nemocenského pojištění	64
5.6.1	Určení denního vyměřovacího základu	64
5.7	Uplatnění nároku na dávku nemocenského pojištění	65
5.8	Výplaty dávek	65
5.9	Zákony a prováděcí předpisy	65
5.10	Změny v oblasti nemocenského pojištění	66
6	Sociální zabezpečení osob pobývajících v rámci EU	68
6.1	Základ koordinace v EU	68
6.2	Principy koordinace	69
6.2.1	Rovnost nakládání	69
6.2.2	Aplikace právního řádu jediného státu	70
6.2.3	Sčítání dob pojištění	70
6.2.4	Zachování nabytých práv (výplata dávek do ciziny, export dávek)	71
7	Srovnání penzijních fondů a výběr penzijního fondu	73
7.1	Penzijní fond	73
7.1.1	Vznik penzijního fondu	73
7.1.2	Orgány a členové penzijního fondu	74
7.1.3	Statut a penzijní plán	74
7.1.4	Hospodaření penzijního fondu	75
7.1.5	Státní dozor nad penzijními fondy	76
7.2	Kritéria výběru penzijního fondu	77
7.3	Penzijní fondy v ČR	78

7.3.1	Hospodaření jednotlivých penzijních fondů	79
7.3.2	Srovnání penzijních fondů	101
7.4	Aktualita.....	110
7.4.1	Opt – out systém	111
8	Závěr	113
9	Seznam literatury	115
9.1	Seznam tabulek	116
9.2	Seznam grafů	116
10	Přílohy.....	118

1 Úvod

První kroky z historie a vývoje sociálního zabezpečení lze nalézt v různých formách chudinské péče církevní nebo domovské. Převládal totiž názor, že péče o praceneschopné je věcí soukromou a církevní. Církev poskytovaly hlavně almužnu a přístřeší.

V období feudalismu společnost do postavení praceneschopných nijak nezasahovala. K vývoji v oblasti sociálního pojištění došlo až v době ekonomického vývoje společnosti, a to v souvislosti s průmyslovou revolucí (tj. konec 18. st.). Tehdy se projevila potřeba organizovaně zabezpečovat obyvatelstvo při nemoci, invaliditě, stáří a jiných sociálních událostech, které ohrožují zdraví nebo zbavují výdělků za práci. V období konce 18. století bylo uzákoněno penzijní zaopatření státních a následně i jiných veřejných zaměstnanců. V letech 1771 a 1781 byly v rakouské monarchii vydány dva předpisy, tzv. penzijní normály, zakládající nárok na penze pro vdovy a sirotky po zaměstnancích; a druhý pro zaměstnance, kteří se alespoň po deseti letech služby stali neschopnými práce.

Moderní formy sociálního zabezpečení, které vznikaly v kapitalistických podmínkách, našly cestu do českých zemí až koncem 19. století. Vzorem pro Rakousko-Uhersko byl vývoj nemocenského pojištění v Německu, kde tehdejší vláda přistoupila jako první k uskutečnění obecného a povinného dělnického úrazového pojištění a pojištění nemocenského. Zákon o nemocenském pojištění č. 33 nabyt účinnosti až 1. 8. 1889. Úprava nemocenského pojištění zákonem č. 33/1888 říšského zákoníku byla u nás první obecně pojatou a povinnou úpravou zabezpečení v nemoci.

Na počátku 20. století bylo zavedeno jedenáct mzdových tříd, podle nichž se určovala denní výše nemocenského. V prvních letech samostatné Československé republiky byla dávková soustava zlepšena zákony č. 268/1919 Sb. a č. 684/1920 Sb., neboť nemocenské pojištění bylo rozšířeno na všechny skupiny zaměstnanců pracujících za mzdu.

S návrhem na nový zákon, který řešil sociální pojištění, přišel poslanec Johanis v roce 1920. Poté každá parlamentní politická strana přišla se svým návrhem,

a vzešel zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří, který významnou měrou přispěl k posílení demokratického vývoje v Československu.

Celý systém sociálního pojištění byl založen na rovnováze mezi příjmy a výdaji. Pojistné hradili zpravidla zaměstnavatelé a zaměstnanci, eventuálně v některých částech sociálního pojištění nesli celé pojistné pouze zaměstnavatelé (úrazové pojištění). Polovinu předepsaných příspěvků platil pojištěnec a polovinu zaměstnavatel. Nárok na starobní důchod vznikl v 65 letech pro muže i pro ženy a byl podmíněn uplynutím čekací doby, která byla stanovena na 150 příspěvkových týdnů.

Významným momentem v nemocenském pojištění bylo přebudování dávkové soustavy nemocenského pojištění zákonem č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, účinným od 1. 1. 1957. V zájmu politiky zatlačování soukromého sektoru, zejména v zemědělství, bylo v padesátých letech opuštěno od zásady univerzality pro všechny pracovníky (přestalo se počítat se zavedením nemocenského pojištění pro samostatně hospodařící občany). Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, změnil zejména stanovení výše denního nemocenského.

V pozdějších letech došlo k řadě změn a doplňků, dávky byly upravovány a zvyšovány nebo byly zavedeny dávky nové. Obecná ustanovení zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, však platí dodnes.

Nové společenské a ekonomické podmínky po listopadu 1989 si vyžádaly i změny v oblasti sociálního zabezpečení. Právní rámec změn představuje zákon ČNR č. 210/1990 Sb., o změnách v působnosti orgánů České republiky v sociálním zabezpečení a o změně zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu. Sloučením Úřadu důchodového zabezpečení v Praze, České správy nemocenského pojištění a Správy nemocenského pojištění Svazu českých a moravských výrobních družstev vznikla nová soustava orgánů státní správy působících v oblasti sociálního zabezpečení, a to **Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ)**.

Český důchodový systém je složen ze dvou částí. Konkrétně se jedná o povinné základní důchodové pojištění a dobrovolné doplňkové, příspěvkově definované, kapitálově financované penzijní připojištění se státním příspěvkem. Přičemž účelem doplňkového

systemu je umožnit občanům získat další příjem ve stáří jako doplněk ke starobnímu důchodu vyplácenému ze základního systému důchodového pojištění.

Vznik důchodového systému se datuje v období 1990 – 1996 tzv. transformačním procesem důchodového pojištění. Koncem 80. let byl jeden z hlavních cílů sociální reformy přechod státu přímo z daní financovaného systému k systému, který by byl založen na principu pojištění. Cílem transformace v oblasti důchodového pojištění bylo vytvořit systém, který by finančně nadměrně nezatěžoval budoucí generace. Transformace byla nutná, jelikož systém nebyl schopen reagovat na důsledky ekonomického vývoje. Rovněž nebyl připraven na budoucí demografický vývoj a ve výši důchodu nebyla zohledněna celoživotní úroveň pracovních příjmů atd.

V současné době je základní důchodový systém pro všechny fyzické osoby výdělečně činné na území ČR povinný a nedochází v něm k diskriminaci žádné skupiny osob a ani ke zvýhodňování. Ze základní důchodové soustavy jsou poskytovány penzijní dávky, které jsou odvozeny především z příjmů z výdělečné činnosti. [3]

2 Cíl práce a metodika

Cílem této diplomové práce je objasnění fungování sociálního zabezpečení v ČR. Teoretická část diplomové práce je vypracována na základě studia zákona a další odborné literatury. Praktická část je potom zpracována na základě vlastních zkušeností a poznatků a využití nejrůznějších statistik Asociace penzijních fondů České republiky a Ministerstva financí České republiky.

První část diplomové práce se týká obecné organizace a provádění sociálního zabezpečení. Cílem je vysvětlení základních pojmů, se kterými se v sociálním zabezpečení setkáváme, a seznámení se s fungováním sociálního systému a jeho stavbou na území České republiky. Setkáme se zde tedy především se třemi pilíři, na kterých stojí systém sociálního zabezpečení a s jejich vysvětlením účelu; též i záležitostí splnění požadavků pro poskytování dávek.

V druhé a třetí části diplomové práce se zabývám konkrétně důchodovým a nemocenským pojištěním. Jsou zde uvedeny různé druhy dávek těchto pojištění (starobní, invalidní, nemocenské, ošetřovné aj.), povinnosti občanů a zaměstnavatele. Je zde probírána účast na pojištění, která je jak povinná, tak i dobrovolná. Dále se také v této části nachází popis výpočtu důchodu, dávek nemocenského pojištění a výplaty obou zmíněných dávek. Kromě toho zde věnuji pozornost doplňkovému systému – penzijnímu připojištění se státním příspěvkem. Cílem je objasnění fungování tohoto doplňkového důchodového systému a vysvětlení jeho principu.

Další část práce je věnována sociálnímu zabezpečení osob pobývajících v rámci Evropské unie. Hlavním cílem této části je seznámení se s koordinací systémů sociálního zabezpečení. Jsou zde proto uvedeny a vysvětleny čtyři základní principy koordinace. Konkrétně se jedná o princip rovného zacházení, princip aplikace právního řádu jednoho státu, princip sčítání dob pojištění a princip zachování nabytých práv.

A v poslední části diplomové práce, tzv. praktické části, srovnávám různé penzijní fondy v ČR dle hlavních kritérií výběru, pokouším se je zhodnotit a vybrat ten nejvýhodnější pro případného zákazníka.

Při vypracování diplomové práce jsem použil komparativní metodu, deskriptivní metodu k popisu jevů a procesů v ekonomice a analýzu se syntézou. Diplomová práce rozšiřuje bakalářskou práci vypracovanou na téma Důchodový systém v ČR.

3 Organizace a provádění sociálního zabezpečení

Právní úpravu organizace a provádění, sociálního zabezpečení obsahuje **zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení**, ve znění pozdějších předpisů, který nabyl účinnosti dnem 1. ledna 1992.

3.1 Definice základních pojmů

Sociální událost - nepříznivá životní situace, kterou člověk nezvládá sám svými prostředky, spojena se zdravotním stavem (nemoc), rodinou (mateřství, ztráta živitele), věkem (stáří, ztráta partnera), nezaměstnaností, chudobou (nemožnost zajistit si vyšší příjem vlastním přičiněním) a nepřízřivostí se většinové společnosti (bezdomovectví).

Sociální politika - řízení společnosti vedoucí k zajištění potřebné životní úrovně obyvatel

SSZ - správa sociálního zabezpečení - úřad, který má na starosti důchodové, nemocenské pojištění a lékařskou posudkovou službu

Nezaopatřené dítě: je člověk do 26 let, pokud:

- se soustavně připravuje na budoucí povolání (studuje),
- nemůže studovat pro nemoc nebo úraz,
- z důvodu dlouhodobého nepříznivého stavu není schopen vykonávat soustavnou výdělečnou činnost
- má ukončenou povinnou školní docházku, není mu ještě 18 let, nestuduje, je veden na úřadu práce a nemá nárok na podporu.

Vyměřovací základ - částka, ze které se vychází při určení výše dávky

Podpůrčí doba - doba, po kterou je poskytována dávka

Orgány sociálního zabezpečení : *Ministerstvo práce a sociálních věcí,*
Česká správa sociálního zabezpečení,
okresní správy sociálního zabezpečení,
Ministerstvo obrany (pokud jde o vojáky z povolání),
Ministerstvo vnitra (pokud jde o příslušníky Policie ČR, Hasičského záchranného sboru ČR a příslušníků ostatních ozbrojených bezpečnostních sborů a bezpečnostních služeb),
Ministerstvo spravedlnosti (pokud jde o příslušníky Vězeňské služby ČR). [19]

3.1.1 Životní a existenční minimum

Životní minimum se definuje jako minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k potřebě zajištění výživy a též i k potřebě zajištění ostatních základních osobních potřeb.

Existenční minimum je minimální hranicí peněžních příjmů, která je považována za nezbytnou k potřebě zajištění výživy a zajištění ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití. Částku existenčního minima nelze vymezit pro nezaopatřené dítě, poživatele starobního důchodu, invalidní osoby ve třetím stupni a u osoby starší 68 let. [5]

Životní a existenční minimum je dáno v zákoně č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu. Životní a existenční minimum se využívá zejména v dávkách pomoci v hmotné nouzi, dále v dávkách státní sociální podpory (přídavek na dítě a sociální příspěvek). Další využitím těchto minim je např. v soudní praxi, a to pro stanovení alimentálních povinností či v případě exekucí pro nezabavitelné částky apod.). V životním ani existenčním minimu **nejsou zahrnovány nezbytné náklady na bydlení.**

Životní a existenční minimum je valorizováno nařízením vlády. Reálná úroveň je při zvyšování částek životního a existenčního minima zachována. Vláda disponuje pravomocí zvyšovat částky životního a existenčního minima *od 1. ledna, a to dle skutečného vývoje spotřebitelských cen v souvislosti nárůstu nákladů na výživu a na ostatní základní osobní potřeby, pokud tyto náklady přesáhnou* ve stanoveném rozhodném období 5 %. Vláda disponuje i s možností úpravy částek životního a existenčního minima mimo termín pravidelné valorizace, např. v souvislosti mimořádných okolností. [5]

3.1.1.1 Částky životního minima v Kč za měsíc

pro jednotlivce	3126
pro první osobu v domácnosti	2880
pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem	2600
pro nezaopatřené dítě ve věku	
do 6 let	1600
6 až 15 let	1960
15 až 26 let (nezaopatřené)	2250

Životní minimum je součtem všech částek životního minima jednotlivých členů domácnosti.

3.1.1.2 Částka existenčního minima v Kč za měsíc

existenční minimum	2020
--------------------	------

Ke schválení žádosti o dávky státní sociální podpory je třeba podání žádosti příslušnému úřadu státní sociální podpory dle místa trvalého pobytu občana (úřad práce, v hlavním městě Praze úřad městské části).

3.1.1.3 Započitatelné příjmy

Životním minimum je porovnáváno se všemi *čistými peněžními příjmy* jednotlivce nebo společně posuzovaných osob s několika *výjimkami*:

- příspěvku na bydlení, jeho doplatku a jednorázových sociálních dávek,
- příjmů z nemovitostního prodeje a odstupného za uvolnění bytu použitých k úhradě nákladů na uspokojení bytové potřeby,
- náhrady škody a finančních prostředků sloužící k odstranění následků živelní pohromy,
- sociální výpomoci poskytované ze strany zaměstnavatele,
- podpory nadačních prostředků a občanských sdružení,
- stipendií,
- odměn za dárcovství krve,
- daňového bonusu,
- příspěvku na péči (tj. okruh společně posuzovaných osob),
- dávek sociální péče poskytovaných ze zdravotních důvodů aj. [5]

3.2 Systém sociálního zabezpečení

Systém sociálního zabezpečení stojí na 3 pilířích:

3.2.1 Pojištění

- v ČR se jedná především o **pojištění zdravotní a sociální**
- nemocenské a důchodové pojištění vyřizuje **správa soc. zabezpečení**

3.2.1.1 Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění je určeno *k úhradě nákladů zdravotní péče*, zajišťuje nárok

na bezplatnou základní zdravotní péči. Plně jsou hrazeny nezbytné lékařské úkony, léky a zdravotnický materiál. Na některé léky a zákroky pacient připlácí, některé hradí zcela. Placení zdravotního pojištění **je povinné**, což znamená, že pokud si zdravotní pojištění neplatíme sami, nebo ho za nás neplatí někdo jiný (zaměstnavatel, stát), nevypadáváme z registru, ale *narůstá nám dluh*. Toto pojištění nezakládá nárok na výplatu nemocenské v případě nemoci ani nekryje léčebné výlohy v zahraničí, pokud mezinárodní dohody nestanoví jinak nebo se nejedná o úkon, který nelze provést v České republice a s jehož úhradou zdravotní pojišťovna souhlasí. [17]

Plátcí pojistného jsou:

1. Zaměstnanci a zaměstnavatelé zároveň

Pokud je člověk zaměstnán v pracovním poměru, případně na dohodu o pracovní činnosti, zaměstnavatel má povinnost odvádět za něj pojistné vybrané zdravotní pojišťovně. Částka, kterou hradí zaměstnanec, se strhává ze mzdy.

2. Osoby samostatně výdělečně činné

Lidé, kteří pracují na živnostenský list, si hradí pojištění sami.

3. Stát

Pojistné za některé skupiny obyvatel platí stát. Jedná se např. o nezaopatřené děti, důchodce, osoby ve vězení, ženy na mateřské dovolené, uchazeče o zaměstnání vedené na ÚP, příjemce rodičovského příspěvku a další.

4. Osoby bez zdanitelných příjmů, tzv. samoplátcí

Všichni ostatní, kteří nespádají do výše jmenovaných skupin (např. ženy v domácnosti, které nepečují o děti; nezaměstnaní, kteří nejsou vedeni na ÚP). Tyto výše uvedené osoby se musí o platbu pojištění starat sami.

Pojistné se platí soukromým zdravotním pojišťovnám. Občan si může zvolit, u které pojišťovny bude pojištěn. Zvolenou pojišťovnu může měnit, ale pouze 1 x za 12 měsíců, a to vždy k počátku kalendářního čtvrtletí. Úhradu zdravotní péče si pak

s pojišťovnou vyřizuje sám lékař (v případě lékařského ošetření) nebo lékárník (v případě úhrady léků). [17]

3.2.2 Podpora

- je *solidární*, tzn. podporu z daňového systému osobě v zátěžových situacích, do kterého movití občané přispívají více než občané nemovití
- v ČR se jedná o *systém dávek státní sociální podpory*
- dávky *státní sociální podpory* vyřizuje úřad práce - příslušný podle místa trvalého bydliště žadatele [17]

3.2.2.1 *Systém dávek státní sociální podpory*

nezávislé na příjmu:

- porodné
- pohřebné
- rodičovský příspěvek
- pěstounské dávky

závislé na příjmu:

- příspěvek na bydlení
- přídavek na dítě
- sociální příplatek

Porodné

Výše porodného činí 13 000 Kč na každé narozené dítě do 31. 12. 2010. Tato dávka slouží matce k pokrytí nákladů, které souvisejí s narozením dítěte. Jestliže žena, která dítě porodila, zemřela, a porodné jí nebylo vyplaceno, má na něj nárok otec dítěte. Nárok na porodné má rovněž osoba, která převzala dítě do jednoho roku do trvalé péče nahrazující péči rodičů.

Od 1. 1. 2011 podle nových pravidel je porodné určeno jen pro případy prvorozenať a pouze rodinám, jejichž příjmy nepřekračují 2,4násobek životního minima. To se vypočítává podle počtu členů rodiny, přičemž se do něj započítává i právě narozené dítě.

Pohřebné

Výše pohřebného činí 5 000 Kč. Na pohřebné má nárok osoba, která zařídila pohřeb nezaopatřenému dítěti nebo osobě, která byla rodičem nezaopatřeného dítěte, a to pokud byla zesnulá osoba ke dni úmrtí trvale hlášena k pobytu na území ČR. [1]

Rodičovský příspěvek

Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po dobu kalendářního měsíce pečuje o nejmladší dítě v rodině.

Rodičovský příspěvek je stanoven ve čtyřech výměrách daných v pevných měsíčních částkách - *zvýšené* (11 400 Kč),

- *základní* (7 600 Kč),

- *snížené* (3 800 Kč) a

- *nižší* (3 000 Kč).

Rodič si může zvolit, zda bude rodičovský příspěvek pobírat po dobu *dvou, tří nebo čtyř let*. Volbou doby čerpání si rodič zároveň volí i k ní příslušnou výši příspěvku, a to:

rychlejší čerpání - po peněžité pomoci v mateřství (PPM) ve *zvýšené výměře* do *24 měsíců* věku dítěte; o tuto formu čerpání však může požádat pouze rodič, který má nárok na PPM ve výši alespoň 380 Kč za kalendářní den;

klasické čerpání - po PPM v *základní výměře* do 36 měsíců věku dítěte; o tuto formu čerpání může požádat pouze rodič, který má nárok na PPM;

pomalejší čerpání - po PPM nebo od narození dítěte (nevznikl-li nárok na PPM) v *základní výměře* do *21 měsíců* věku dítěte a dále ve *snížené výměře* do *48 měsíců* věku dítěte.

Po učiněném rozhodnutí je vybraná možnost čerpání již *nezměnitelná* a nelze ji uplatňovat zpětně, a to ani při střídání rodičů v pobírání rodičovského příspěvku. [5]

U **zdravotně postižených dětí** má rodič nárok ode dne posouzení dítěte jako dítěte dlouhodobě zdravotně postiženého nebo dlouhodobě těžce zdravotně postiženého na rodičovský příspěvek *v základní výměře do 7 let věku* dítěte. Pokud tomuto dítěti náleží příspěvek na péči, má rodič nárok na rodičovský příspěvek v poloviční výši. Pokud má rodič v péči dítě s dlouhodobým zdravotním postižením nebo s dlouhodobým těžkým zdravotním postižením, a toto dítě nepobírá příspěvek na péči, náleží rodičovský příspěvek *v nižší výměře od 7 do 15 let věku dítěte*.

Podmínkou nároku na rodičovský příspěvek je, že:

- dítě mladší 3 let, které nenavštěvuje jesle nebo jiné zařízení pro děti předškolního věku déle než 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci;
- dítě, které dovršilo 3 roky věku, ale nenavštěvuje mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení déle než 4 hodiny denně nebo déle než 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci;
- dítě s dlouhodobým zdravotním postižením nebo dlouhodobým těžkým zdravotním postižením, které nenavštěvuje jesle, mateřskou školu nebo obdobné zařízení pro děti předškolního věku déle než 6 hodin denně.

Rodič může při nároku na výplatu rodičovského příspěvku zlepšovat sociální situaci rodiny výdělečnou činností, ale musí v této době zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou. [5]

Dávky pěstounské péče

Jedná se o dávky, kterými se přispívá na potřeby spojené s péčí o dítě, o které se rodiče nemohou nebo nechtějí starat, a které je svěřené do pěstounské péče.

Příspěvek na úhradu potřeb dítěte

Výše příspěvku na úhradu potřeb nezaopatřeného dítěte činí 2,3 násobek životního minima dítěte, v případě zdravotního postižení se příspěvek zvyšuje. Nárok na dávku má dítě

svěřené do pěstounské péče a po jejím skončení nejdéle do 26 let, zůstane-li dítě nezaopatřené a ve společné domácnosti s bývalým pěstounem.

Odměna pěstouna

Výše odměny je vyměřena ve výši částky životního minima jednotlivce za každé svěřené dítě. Má-li pěstoun ve své péči alespoň tři svěřené děti nebo jedno dítě závislé na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II., III., IV., odměna pěstouna je pak vyměřena 5,5 násobkem životního minima jednotlivce, přičemž za každé další svěřené dítě je tato odměna zvyšována. Tato dávka značí společenské uznání osoby, jež přijímá jako pěstoun dítě do své péče. [1]

Příspěvek při převzetí dítěte

Příspěvek slouží k úhradě nákladů vynaložených na nákup potřebných věcí pro dítě, které se stává součástí procesu náhradní rodinné péče. Výše příspěvku je stanovena pevnými částkami podle věku dítěte.

<i>Věk nezaopatřeného dítěte</i>	<i>Příspěvek při převzetí dítěte v Kč</i>
do 6 let	8 000
6 - 15 let	9 000
15 - 18let	10 000

Příspěvek na zakoupení motorového vozidla

Dávka je vyměřena pěstounovi, který se do pěstounské péče ujme nejméně 4 dětí. Příspěvek je poskytován ve výši 70 % pořizovací ceny vozidla, resp. ceny opravy vozidla, nejvýše však částky 100 000 Kč. Toto vozidlo nesmí být ze strany pěstouna použito k výdělečné činnosti. [17]

Příspěvek na bydlení

Slouží rodinám a jednotlivcům s nízkými příjmy k úhradě nákladů na bydlení. Nárok na příspěvek v bydlení má vlastník nebo nájemce bytu, jež je v onom bytě přihlášen k trvalému pobytu, jestliže 30 % (v Praze 35 %) příjmů rodiny je nedostačující k pokrytí

nákladů na bydlení a zároveň těchto 30 % (v Praze 35 %) příjmů rodiny je nižší než příslušné normativní náklady stanovené ze strany zákona.

Přídavek na dítě

Přídavek na dítě je základní dlouhodobou dávkou, jež je poskytována rodinám s dětmi. Nárok mohou uplatnit rodiny s příjmem *do 2,4násobku životního minima*. Přídavek na dítě je poskytován ve třech výších podle věku dítěte.

<i>Věk nezaopatřeného dítěte</i>	<i>Přídavek na dítě v Kč měsíčně</i>
do 6 let	500
6 - 15 let	610
15 - 26 let	700

Sociální příplatek

Tato dávka byla určena do 31. 1. 2010 rodinám s nízkými příjmy pro krytí nákladů spojených se zabezpečováním jejich potřeb. Nárok na sociální příplatek je vázán na stanovenou hranici příjmů v rodině, která v předchozím kalendářním čtvrtletí musí být nižší než dvojnásobek životního minima rodiny a na péči o nezaopatřené dítě. Sociální příplatek se zvyšuje v případech, kdy dítě trpí dlouhodobým těžkým zdravotním postižením, dlouhodobým zdravotním postižením nebo dlouhodobým onemocněním, zohledněny jsou také zdravotní postižení nebo osamělost rodiče. Vyšší sociální příplatek se poskytuje i rodinám, kde se narodilo více dětí současně, a to v době do tří let jejich věku, nebo rodinám, kde dítě studuje na střední škole v denní formě studia či na vysoké škole v prezenční formě studia.

Od 1. 1. 2011 budou mít nárok na tuto dávku jen specifické rodiny. Sociální příplatek je nyní určen pro rodiče, kteří pečují alespoň o jedno nezaopatřené dítě, které je dlouhodobě nemocné, dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, nebo těm rodinám, kde je alespoň jeden z rodičů dlouhodobě těžce zdravotně postižený

nebo je nezaopatřeným dítětem, které je dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě nemocné, nadále však platí podmínka ohraničení příjmů.

Výše dávky zůstává proměnlivá v závislosti na výši příjmů a na stupni zdravotní indispozice opečovávaného dítěte, též i v závislosti na zdravotním stavu rodičů. [5]

3.2.3 Pomoc

- jedná se o solidární pomoc v situacích, kdy nestačí pomoc předchozích dvou pilířů a občan nedokáže situace vyřešit vlastními prostředky

- v ČR se jedná o **dávky v hmotné nouzi** a **dávky sociální péče**

Dávky v hmotné nouzi:

doplatek na bydlení

příspěvek na živobytí

mimořádná okamžitá pomoc

Dávky sociální péče:

příspěvky pro zdrav. postižené

příspěvek na péči

3.2.3.1 Dávky v hmotné nouzi

Systém pomoci v hmotné nouzi upravuje *zákon č. 111/2006 Sb.*, o pomoci v hmotné nouzi. Jedná se o moderní možnost poskytnutí pomoci osobám s nedostatečnými příjmy, jež jsou motivací k aktivní snaze zajištění prostředků k uspokojení životních potřeb. Vychází z principu, že každá pracující osoba musí mít životní úroveň lepší než osoba nepracující. Zákon o pomoci v hmotné nouzi je vymezen sedmi variantami situací spojených s nedostatečným zabezpečením základní obživy, bydlení a mimořádnými událostmi.

Osobou v hmotné nouzi je osoba či rodina, jejíž příjmy jsou nedostatečné a jejíž celkové sociální a majetkové poměry nemohou umožňovat uspokojení základních životních potřeb na úrovni, jež je společensky přijatelná. Současně si tyto příjmy není s to z objektivních důvodů zvýšit (vlastní prací, uplatněním nároků a pohledávek,

prodejem nebo využitím majetku), a vyřešit tak svoji nepříznivou finanční situaci s pomocí vlastního přičinění.

V hmotné nouzi není osoba,

která prokazatelně neprojevuje snahu zvýšení příjmu,

která není v pracovním vztahu a ani není samostatně výdělečnou osobou a není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání,

která je osobou samostatně výdělečně činnou a její příjem po odečtení přiměřených nákladů na bydlení nedosáhne částky živobytí proto, že není hlášen k nemocenskému pojištění,

jíž byla uložena sankce z důvodu neplnění povinností zákonného zástupce dítěte spojených s řádným plněním povinné školní docházky,

které byla soudním rozhodnutím odňata svoboda či byla dočasně vzata do vazby,

které je psychiatrickou léčebnou či léčebnou pro dlouhodobě nemocné poskytována ústavní péče delší než 3 měsíce atd. [17]

Doplatek na bydlení

- řešením nedostatku příjmů osoby či rodiny potřebných k úhradě nákladů na bydlení, a to včetně příspěvku na bydlení ze systému státní sociální podpory.

- dávka je poukazována nájemci nebo vlastníkovu bytu, jemuž vzniká nárok na příspěvek na živobytí, zároveň též i na příspěvek na bydlení.

- jeho částka je vyměřena ve výši, jež i po pokrytí odůvodněných nákladů na bydlení (tj. nájmu, služeb s bydlením spojených a nákladů za dodávky energií) zůstává osobě či rodině coby částka potřebná k živobytí.

Příspěvek na živobytí

- základní dávka pomoci v hmotné nouzi, dávka sloužící k pomoci osobě či rodině při nedostatečném příjmu
- vznik nároku osobě či rodině v situaci, kdy po odečtení přiměřených nákladů na bydlení příjem této osoby či rodiny nedosahuje částky živobytí

- pro každou osobu je tato částka stanovena individuálně, částka tohoto příspěvku je vyměřena na základě součtu jednotlivých částek živobytí osoby, přičemž částka živobytí je odvíjena od částek životního a existenčního minima.
- příspěvek na živobytí je stanoven ve výši rozdílu mezi živobytím osoby či rodiny a jejich příjmem, od něhož jsou odečteny přiměřené náklady na bydlení (přiměřené náklady na bydlení; v Praze nejvýše 35 %, v ostatních obcích nejvýše 30 % příjmu osoby či rodiny). [5]

Mimořádná okamžitá pomoc

Mimořádná okamžitá pomoc je k dispozici osobám jakožto bezodkladné řešení tíživé finanční situace.

Zákon stanovuje pět takových situací:

- V případě nesplnění podmínek hmotné nouze, ale při neposkytnutí pomoci osobě hrozí vážná újma na zdraví - dávka lze být poukázána v částce, která doplní příjem osoby do výše existenčního minima (v případě nezaopatřeného dítěte do životního minima),
- v případě postižení vážnou mimořádnou událostí (živelní pohroma, požár apod.) – lze dávku poskytnout až do výše 15násobku částky životního minima jednotlivce, tj. až do výše 46 890 Kč,
- v případě nedostatku prostředků k úhradě jednorázového výdaje (např. platba poplatku za vystavení duplikátů osobních dokladů či ztráty peněžních prostředků) – dávka lze být poskytnuta až do výše tohoto jednorázového výdaje,
- v případě nedostatku prostředků k nákupu nebo opravě předmětů dlouhodobé potřeby nebo k uhrazení odůvodněných nákladů vzniklých se souvislostmi spjatými se zajištěním vzdělání nezaopatřených dětí - dávka může být vyměřena až do výše těchto výdajů, maximálně však v průběhu kalendářního roku do výše 10násobku částky životního minima jednotlivce, tj. až do částky 31 260 Kč,
- v případě ohrožení sociálním vyloučením (osoby vracející se z vězení, z dětského domova a z pěstounské péče po dosažení plnoletosti atd.) – dávka lze být vyměřena až do výše 1000 Kč. Poskytnutí této dávky lze v průběhu roku opakovat, jejich

celkový součet však nesmí překročit 4násobek částky životního minima jednotlivce, tj. maximálně částku 12 504 Kč. [5]

O dávkách pomoci v hmotné nouzi je rozhodováno pověřenými obecními úřady, které mají v kompetenci i jejich výplatu. Podání žádosti je zahájením řízení o přiznání. Tyto žádosti se podávají na sociálních odborech pověřených obecních úřadů, a to dle místa trvalého pobytu žadatele. V rámci řízení je pak posuzována oprávněnost na vznik nároku na příslušnou dávku osobě či rodině (tj. jedná-li se o případ hmotné nouze). V konečné fázi je pak vyměřena výše dávky. [17]

3.2.3.2 Dávky sociální péče

Sociální péčí zajišťuje stát pomoc občanům, jejichž životní potřeby nejsou dostatečně zabezpečeny příjmy z pracovní činnosti, dávkami důchodového nebo nemocenského zabezpečení a občanům, kteří ji potřebují vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nebo věku, anebo kteří bez pomoci společnosti nemohou překonat obtížnou životní situaci nebo nepříznivé životní poměry.

Dávky sociální péče jsou poskytovány příslušnými obecními úřady a peněžní prostředky na jejich výplatu jsou poskytovány ze státního rozpočtu.

Sociální péče zahrnuje zejména péči o občany těžce zdravotně postižené.

Druhy dávek :

- peněžité dávky
- věcné dávky
- kulturní a rekreační péče

Příspěvek na péči

- určen pro osoby závislé na pomoci osoby jiné, a to především z důvodu nepříznivého zdravotního stavu, platí pro oblast běžné denní péče o vlastní osobu a o soběstačnost.
- určen osobě, již je péče poskytována, nikoliv osobě, která osobě tuto péči zajišťuje

- nemůže být určen pro dítě mladší než jeden rok

Schopnost zvládnout péči o vlastní osobu a být soběstačný je u každého člověka různá, proto zákon rozeznává čtyři stupně závislosti na pomoci jiné osoby, a to od mírné závislosti až po závislost úplnou.

Výše příspěvku činí za kalendářní měsíc 2 000 Kč až 11 000 Kč, a to podle věku a stupně závislosti příjemce příspěvku na pomoci jiné osoby. [5]

4 Důchodové pojištění

Základní důchodové pojištění tvoří spolu s nemocenským pojištěním součást sociálního zabezpečení.

Základní důchodové pojištění je založeno od roku 1996.

Je postaveno na těchto principech:

- **povinný** pro všechny ekonomicky aktivní osoby,
- **jednotný**,
- **dynamický** (dochází každoročně k úpravám prvků konstrukce výpočtu důchodu dle ekonomického vývoje),
- **sociální solidarita**,
- průběžné financování,
- systémové poskytování náhrady příjmu v případě **stáří** (starobní důchod), **invalidity** (plný nebo částečný invalidní důchod) a **úmrtí uživatele** (vdovský, vdovecký a sirotčí důchod),
- systém **dávkově definovaný** – dvousložková konstrukce:

o první složka: *základní výměra* – jednotná pro všechny druhy důchodů,

o druhá složka: *procentní výměra* – rozdílná dle délky doby pojištění a výše příjmů dosažených v rozhodném období před přiznáním důchodu. [3]

4.1 Popis systému

Důchodový systém v České republice **je složen ze dvou částí**. První částí, tzv. pilířem, je **povinné základní důchodové pojištění**, dávkově definované a průběžně financované. Toto univerzální pojištění zabezpečuje všechny ekonomicky aktivní osoby. Důchod ze základního důchodového pojištění pobírá více než 99 % obyvatel ve věku vyšším, než je věková hranice pro nárok na starobní důchod.

Druhou částí je dobrovolné doplňkové, příspěvkově definované, kapitálově financované **penzijní připojištění se státním příspěvkem**. Dle terminologie EU lze toto pojištění považovat za třetí pilíř důchodového systému, jehož součástí jsou i **produkty komerčních pojišťoven - zejména životního pojištění**. Důchody přiznávané ze třetího pilíře se zatím podílejí na příjmech důchodců zanedbatelnou měrou.

Právní předpis upravující nároky na důchody ze základního důchodového pojištění, způsob stanovení výše důchodů a podmínky pro jejich výplatu je dán **zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění**, ve znění pozdějších předpisů, který nabyl účinnosti dnem 1. ledna 1996. [19]

4.2 Účast na důchodovém pojištění a doby důchodového pojištění do 31. 12. 2009

Účast na důchodovém pojištění je základním předpokladem, aby určitá doba vymezena zákonem o důchodovém pojištění byla hodnocena jako doba důchodového pojištění nebo náhradní doba důchodového pojištění.

4.2.1 Povinná účast

Účast lidí na důchodovém pojištění vzniká za předpokladu, že výdělečná činnost svým rozsahem zakládá účast na nemocenském pojištění. Účast na pojištění je povinná pro fyzické osoby uvedené v § 5.

4.2.1.1 Povinnosti účasti na pojištění

Na základě podmínek účasti na důchodovém pojištění jsou pojištěnci rozděleni do několika skupin. Podmínkou účasti pro skupinu osob vyjmenovanou v § 8 je účast na nemocenském pojištění.

Základní podmínkou osoby samostatně výdělečně činné pro účast na pojištění je výkon samostatné výdělečné činnosti na území České republiky. Výkon této činnosti v cizině může podnítit založení dobrovolné účasti na důchodovém pojištění. [5]

4.2.2 Dobrovolná účast

Pro zavedení dobrovolné účasti je nutné podání přihlášky k účasti na důchodovém pojištění, ta je však podmíněna dosažením věku 18 let.

Důvody účasti

Možnost dobrovolné účasti na důchodovém pojištění z následujících důvodů:

- vedení v evidenci úřadu jako uchazeče o zaměstnání,
- soustavné přípravy na budoucí povolání (studium na střední nebo vysoké škole),
- výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby,
- výdělečné činnosti v cizině po 31. 12. 1995, jestliže se jedná o zaměstnance v pracovním poměru nebo členy družstva či osoby samostatně výdělečně činné,
- dobrovolného pojištění bez uvedení důvodu.

4.2.2.1 Placení pojistného

Osoby, které jsou účastny dobrovolného důchodového pojištění, jsou povinny za dobu dobrovolné účasti na důchodovém pojištění platit pojistné na důchodové pojištění. Vyměřovacím základem pro stanovení výše pojistného na důchodové pojištění je částka, kterou si účastník sám zvolí. Měsíčně však nejméně částka, do níž se započítává plně část osobního vyměřovacího základu pro stanovení výpočtového základu pro vyměření důchodu z důchodového pojištění. [3]

4.2.3 Doba pojištění

Doba pojištění patří mezi základní prvky důchodového pojištění. Získání stanovené doby pojištění je jednou ze základních podmínek pro vznik nároku na přímý důchod. Výše procentní výměry přímého důchodu závisí na délce doby pojištění. Rozlišujeme **dobu pojištění** a **náhradní dobu pojištění**. Doba pojištění se prokazuje evidenčním listem důchodového pojištění, za její **doby** se platí pojistné na důchodové pojištění. Doby pojištění jsou vždy „plnohodnotné“. Za **náhradní doby** se pojistné neplatí, a započítávají se s některými zvláštními podmínkami nebo omezeními. [9]

4.2.4 Náhradní doba pojištění

Jedná se o období, ve kterém se neodvádí žádné pojistné, ale doby se započítávají do potřebných let pojištění pro důchod, jestliže předchozí doba pojištění trvala alespoň jeden rok. Náhradních dob je devět. Pro stanovení výše důchodu se v celém rozsahu započítává výkon vojenské služby, péče o dítě a péče o bezmocnou osobu. Zbývajících šest dob se započítává pouze v rozsahu 80 %. [9]

4.3 Změny účasti na důchodovém pojištění a dob důchodového pojištění od 1. 1. 2010

Náhradní dobou pojištění přestává být studium na střední, vyšší odborné škole nebo vysoké škole. Studentům je dána možnost dobrovolné účasti důchodového pojištění. Pro rok 2010 činí nejnižší měsíční pojistné 1 660 Kč. Absolventi, kteří ukončí studium do 31. 12. 2009 mají nároky na důchody vzniklé po tomto datu dle dosavadních pravidel. Avšak pro nárok na invalidní důchod se doba prvních šesti let studia považuje za dobu pojištění vždy, samozřejmě za předpokladu dosažení plnoletosti. Toto platí i pro absolventy, kteří věku plnoletosti dosáhli v roce 2010 a později. Rozšiřuje se okruh důvodů, pro které může účast na dobrovolném důchodovém pojištění trvat bez časového omezení. Dosud bylo důvodem výše uvedeného studium, a to po uplynutí prvních šesti let studia a po dosažení věku plnoletosti. Dalšími důvody časově neomezeného důchodového pojištění je nezaměstnanost, dlouhodobá dobrovolnická služba, zaměstnání v zahraničí či činnost ve prospěch zahraničního zaměstnavatele vykonávána na území ČR. Nyní k okruhu těchto důvodů přibývá např. jakékoliv studium po roce 2009 (bez ohledu na to, zda již uplynulo prvních šest let studia po dosažení věku 18 let či nikoliv) aj. [15]

4.4 Dávky důchodového pojištění

Z důchodového pojištění jsou poskytovány různé důchody, konkrétně se jedná o důchody starobní, invalidní, vdovské, vdovecké a sirotčí. Pokud je důchodce trvale bezmocný anebo potřebuje-li ošetření a obsluhu jinou osobou, tak mu je důchod navýšen, jedná se o dávku důchodového zabezpečení na základě zákona o sociálním zabezpečení.

Důchody z důchodového pojištění můžeme dělit na **důchody přímé** (starobní, invalidní) a **důchody odvozené** (sirotčí, vdovský a vdovecký). Rozdíl přímých a odvozených důchodů spočívá v jejich stanovení. Důchody přímé jsou vyměřovány v závislosti na dobách pojištění a výši výdělků (výpočtového základu) oprávněného. Důchody odvozené se vyměřují z přímého důchodu (jeho procentní výměry), který pobíral zemřelý za svého života. [3]

Výše důchodů se skládá ze dvou složek:

- a) **Základní výměra důchodu** je stanovena pevnou částkou, která je stejná pro všechny druhy důchodů bez ohledu na délku pojištění a výši výdělků. V současné době činí 2230 Kč.
- b) **Procentní výměra důchodu** se stanoví z výpočtového základu procentní sazbou odpovídající délce doby pojištění.

4.4.1 Starobní důchody

4.4.1.1 Podmínky nároku

Podmínkou nároku na starobní důchod je získání *potřebné doby pojištění*, která je pro odchod do starobního důchodu **stanovena nejméně 25 lety**, ale pokud se jedná o osobu starší 65 let, pak je potřebná doba pojištění **15 let** a *dosažení stanoveného věku*.

Od 1. 1. 2010 dochází k některým změnám zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Nově se stanoví důchodový věk a potřebná doba pojištění pro nárok na starobní důchod. Ke změnám dochází i při stanovení výše tohoto důchodu.

Další změnou od 1. 1. 2010 je existence jen jednoho druhu starobního důchodu, na který vzniká nárok již před dosažením důchodového věku – jedná se o **předčasný starobní důchod**. [19]

4.4.1.2 Důchodový věk

Věk pro odchod do důchodu je rozdílný pro muže a ženy; u žen závisí na počtu vychovaných dětí.

a) Důchodový věk u pojištěnců narozených před rokem 1936

- u mužů činí 60 let
- u žen činí:
 - o 53 let, pokud vychovaly alespoň 5 dětí
 - o 54 let, pokud vychovaly alespoň 3 nebo 4 děti
 - o 55 let, pokud vychovaly alespoň 2 děti
 - o 56 let, pokud vychovaly alespoň 1 dítě
 - o 57 let

b) Důchodový věk u pojištěnců narozených v období let 1936 až 1968

U této skupiny se důchodový věk postupně zvyšuje až na 65 let pro muže a pro ženy, které nevychovaly žádné dítě nebo vychovaly jedno dítě; dále na věk 62 až 64 let u ostatních žen podle počtu vychovaných dětí. Princip zvyšování zůstává v zásadě nezměněn, tzn. o 2 měsíce u mužů a o 4 měsíce u žen za každý i započatý kalendářní rok z doby po 31. 12. 1995 do dosažení věkových hranic.

c) Důchodový věk u pojištěnců narozených po roce 1968

- u mužů činí 65 let
- u žen činí:
 - o 62 let, pokud vychovaly alespoň 4 děti
 - o 63 let, pokud vychovaly alespoň 3 děti
 - o 64 let, pokud vychovaly alespoň 2 děti
 - o 65 let, pokud vychovaly 1 dítě nebo byly bezdětné [19]

4.4.1.3 Doba pojištění

Potřebná doba pojištění se postupně prodlužuje, a to v závislosti na **důchodovém věku pojištěnce**. Pojištěnci, který ke dni dosažení důchodového věku nezískal potřebnou dobu pojištění, nemůže být starobní důchod k tomuto dni přiznán. K přiznání důchodu může případně dojít až následně od pozdějšího data, ke kterému již potřebnou dobu pojištění získal.

dosažení důchodového věku	potřebná doba pojištění činí:
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

(podle ustanovení § 29 odst. 1 zdp)

V případě, že pojištěnci nevznikl nárok na starobní důchod kvůli nesplnění potřebné doby pojištění, vznikne mu nárok na starobní důchod, pokud získal dobu pojištění nejméně:

- 15 let a zároveň bylo před rokem 2010 dosaženo věku alespoň 65 let,
- 16 let a zároveň bylo dosaženo v roce 2010 věku alespoň o 5 let vyšší, než je důchodový věk pro muže stejného data narození,
- 17 let a zároveň bylo dosaženo v roce 2011 věku alespoň o 5 let vyšší, než je důchodový věk pro muže stejného data narození,
- 18 let a zároveň bylo dosaženo v roce 2012 věku alespoň o 5 let vyšší, než je důchodový věk pro muže stejného data narození,
- 19 let a zároveň bylo dosaženo v roce 2013 věku alespoň o 5 let vyšší, než je důchodový věk pro muže stejného data narození,
- 20 let a zároveň bylo dosaženo po roce 2013 věku alespoň o 5 let vyšší, než je důchodový věk pro muže stejného data narození **(podle ustanovení § 29 odst. 2 zdp)**.

Nárok na starobní důchod vznikne pojištěnci, jenž důchodového věku dosáhl po roce 2014 a získal dobu pojištění alespoň 30 let; pokud nesplnil podmínky § 29 odst.1 zdp; do doby pojištění se však v tomto případě nezahrnují náhradní doby pojištění (**podle ustanovení § 29 odst. 3 zdp**).

Pojištěnec, který dosáhl věku 65 let a nezískal potřebnou dobu pojištění pro nárok na starobní důchod, má nárok na starobní důchod v případě nabytí invalidity a zisku potřebné doby pojištění pro nárok na invalidní důchod nebo v případě nabytí invalidity následkem pracovního úrazu (podle **ustanovení § 29 odst. 4 zdp**). [19]

4.4.1.4 Výše důchodu

Stanovení výše starobního důchodu pojištěnců, kteří si nezvyšují výši procentní výměry důchodu výkonem výdělečné činnosti, po nároku na důchod činí 2 230 Kč, výše procentní výměry 1,5 % výpočtového základu za každý celý rok doby pojištění, nejméně 770 Kč měsíčně.

Výše procentní výměry starobního důchodu podle **ustanovení § 29 odst. 4 zdp** se stanoví stejně jako u invalidního důchodu a činí za každý celý rok pojištění:

- 0,5 % výpočtového základu, jedná-li se o invaliditu prvního stupně,
- 0,75 % výpočtového základu, jedná-li se o invaliditu druhého stupně,
- 1,5 % výpočtového základu, jedná-li se o invaliditu třetího stupně.

Výše základní výměry tohoto typu starobního důchodu činí rovněž 2 230 Kč měsíčně, výše procentní výměry nesmí být nižší než 770 Kč měsíčně. Uvedený typ starobního důchodu se nezvyšuje za dobu výkonu výdělečné činnosti po vzniku nároku na tento důchod.

Nárok na výplatu starobního důchodu přiznaného při výkonu výdělečné činnosti již není podmíněn sjednáním pracovněprávního vztahu na dobu určitou nepřesahující dobu

jednoho roku. V době po 31. 12. 2009 pojištěnec může po přiznání starobního důchodu pracovat a pobírat důchod v plné výši bez ohledu na to, jakou výdělečnou činnost vykonává a v jakém rozsahu ji vykonává. Poživatel důchodu má možnost na základě své žádosti si zvolit při výkonu výdělečné činnosti výplatu starobního důchodu v poloviční výši. [5]

Zvyšování procentní výměry při výkonu výdělečné činnosti po vzniku nároku na starobní důchod

Pro výdělečnou činnost po vzniku nároku na starobní důchod podle ust. § 29 odst. 1 nebo 3 zdp platí:

pojištěnec, který vykonává výdělečnou činnost, i poté co splní podmínky nároku na starobní důchod, je zvyšována procentní výměra jeho starobního důchodu takto:

- **nepobírá-li** starobní důchod ani invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, zvyšuje se procentní výměra za každých 90 kalendářních dnů této činnosti o 1,5 % výpočtového základu.
- **Pobírá-li starobní důchod ve výši poloviny**, zvyšuje se za dobu po 31. 12. 2009 procentní výměra důchodu za každých 180 kalendářních dnů výkonu výdělečné činnosti o 1,5 % výpočtového základu. Na rozdíl od zvýšení náležející za každých 90 kalendářních dnů nelze zbytek dnů nezhodnocených pro zvýšení náležející za každých 180 dnů přičítat k době pojištění získané do vzniku nároku na důchod.
- **Pobírá-li starobní důchod v plné výši**, zvyšuje se za dobu po 31. 12. 2009 procentní výměra důchodu za každých 360 kalendářních dnů o 0,4 % výpočtového základu. Nárok na zvýšení procentní výměry důchodu v tomto případě má pojištěnec buď vždy až po dvou letech nepřetržitého výkonu výdělečné činnosti, nebo po skončení výdělečné činnosti.

Výdělečná činnost po vzniku nároku na starobní důchod podle ust. § 29 odst. 2 zdp

Pokud pojištěnec vykonává výdělečnou činnost i poté, co splní podmínky nároku na starobní důchod, zvyšuje se procentní výměra jeho starobního důchodu takto:

- do dosažení doby pojištění potřebné pro vznik nároku na starobní důchod podle § 29 odst. 1 nebo 3 zdp se zvyšuje procentní výměra důchodu za dobu výdělečné činnosti bez pobírání starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně o 1,5 % výpočtového základu za každý celý rok,
 - po dosažení doby pojištění potřebné pro vznik nároku na starobní důchod podle § 29 odst. 1 nebo 3 zdp se zvyšuje procentní výměra důchodu za každých 90 kalendářních dnů výdělečné činnosti vykonávané bez pobírání starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně o 1,5 % výpočtového základu.
- [19]

4.4.1.5 Předčasný starobní důchod

Základní podmínkou, která musí být splněna pro vznik nároku na předčasný starobní důchod, je získání potřebné doby pojištění, a to doby pojištění stanovené v ustanovení § 29 odst. 1 nebo 3 zdp. Nárok na tento důchod pak vzniká v závislosti na dosaženém důchodovém věku:

- pokud důchodový věk pojištěnce činí alespoň 63 let - vzniká nárok nejdříve dosažením věku alespoň 60 let nebo
- je-li důchodový věk pojištěnce nižší než 63 let, pak nárok na předčasný starobní důchod vzniká nejdříve ode dne, od kterého chybí nejvýše tři roky do dosažení důchodového věku.

Výše procentní výměry předčasného starobního důchodu činí za každý celý rok pojištění 1,5 % výpočtového základu. Takto stanovená výše se snižuje za každých i započatých 90 kalendářních dnů z doby ode dne přiznání důchodu do dosažení důchodového věku o:

- 0,9 % výpočtového základu za období prvních 720 kalendářních dnů,
- 1,5 % výpočtového základu za období od 721. kalendářního dne. [5]

4.4.2 Invalidní důchody

Od 1. 1. 2010 místo dosavadní plné a částečné invalidity byla zavedena třístupňová invalidita a místo plného invalidního a částečného invalidního důchodu zavedena jedna dávka, a to invalidní důchod (pro invaliditu třetího, druhého nebo prvního stupně).

U důchodů, které byly přiznány před 1. 1. 2010, se považuje plný invalidní důchod za invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně ve výši, v jaké náležel ke dni 31. 12. 2009 a částečný invalidní důchod za invalidní důchod pro invaliditu druhého stupně, byl-li důvodem částečné invalidity pokles schopnosti soustavné výdělečné činnosti nejméně o 50 % a za invalidní důchod pro invaliditu prvního stupně v ostatních případech ve výši, v jaké náležel ke dni 31. 12. 2009.

Pojištěnec je invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %.

Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla:

- **nejméně o 35 %**, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o **invaliditu prvního stupně**,
- **nejméně o 50 %**, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o **invaliditu druhého stupně**,
- **nejméně o 70 %**, jedná se o **invaliditu třetího stupně**. [19]

4.4.2.1 Podmínky nároku

Pojištěnci vzniká nárok na invalidní důchod, jestliže nedosáhl věku 65 let a stal se:

- invalidním a získal potřebnou dobu pojištění, pokud nesplnil ke dni vzniku invalidity podmínky nároku na řádný starobní důchod, nebo byl-li přiznán předčasný trvale krácený starobní důchod, pokud nedosáhl důchodového věku,
- invalidním následkem pracovního úrazu.

Potřebná doba pojištění činí u pojištěnce ve věku:

- do 20 let méně než jeden rok,

- od 20 let do 22 let jeden rok,
- od 22 let do 24 let dva roky,
- od 24 let do 26 let tři roky,
- od 26 let do 28 let čtyři roky a
- nad 28 let pět let.

Potřebná doba pojištění je zjišťována z období před vznikem invalidity a jde-li o pojištěnce ve věku nad 28 let, probíhá zjišťování z posledních 10 let před vznikem invalidity. Podmínka potřebné doby pojištění se považuje za splněnou, byla-li získána v kterémkoliv období 10 roků po vzniku invalidity. Podmínka potřebné doby pojištění se považuje za splněnou, vznikla-li invalidita následkem pracovního úrazu. V případě pojištěnce staršího 38 let se podmínka potřebné doby pojištění pro nárok na invalidní důchod považuje též za splněnou, pokud byla tato doba získána v období posledních 20 let před vznikem invalidity; potřebná doba pojištění činí přitom 10 roků. [19]

4.4.2.2 Výše důchodu

Výše důchodu se skládá ze dvou složek, a to ze základní výměry a z procentní výměry.

Výše základní výměry činí od 1. 1. 2011 - 2 230 Kč měsíčně.

Výše procentní výměry činí za každý celý rok doby pojištění

- 0,5 % výpočtového základu měsíčně, pokud se jedná o invalidní důchod pro invaliditu prvního stupně,
- 0,75 % výpočtového základu měsíčně, pokud se jedná o invalidní důchod pro invaliditu druhého stupně,
- 1,5 % výpočtového základu měsíčně v případě invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně.

Při změně stupně invalidity se nově stanoví výše invalidního důchodu, a to ode dne, od něhož došlo ke změně stupně invalidity. Dochází pouze ke změně výše procentní výměry invalidního důchodu, a to tak - že se procentní výměra ve výši, v jaké náležela ke dni předcházejícímu dni změny stupně invalidity, vynásobí příslušným koeficientem.

Nárok na invalidní důchod zaniká dnem, kterým jeho poživatel dosáhl věku 65 let, a tímto dnem zároveň vzniká nárok na starobní důchod ve výši, v jaké náležel dosavadní invalidní důchod. Poživatel takového starobního důchodu může požádat i o výpočet starobního důchodu podle standardních pravidel, v takovém případě mu bude náležet starobní důchod, který bude vyšší. [19]

4.4.3 Vdovský a vdovecký důchod

4.4.3.1 Podmínky nároku

Vdova má nárok na vdovský důchod po zemřelém manželovi, který

- byl poživatelem starobního či invalidního důchodu nebo
- splnil ke dni smrti podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na invalidní důchod či podmínky nároku na starobní důchod anebo zemřel následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání.

Vdovec má nárok na vdovecký důchod za stejných podmínek jako vdova na vdovský důchod.

Nárok na vdovský důchod má vdova po dobu jednoho roku od smrti manžela. Po uplynutí této doby má nárok na vdovský důchod, jestliže

- je invalidní ve třetím stupni,
- pečuje o nezaopatřené dítě,
- pečuje o dítě, které je závislé na péči jiné osoby ve stupni II až IV,
- pečuje o svého rodiče nebo rodiče zemřelého manžela, který s ní žije v domácnosti a je závislý na péči jiné osoby ve stupni II až IV,
- dosáhla alespoň věku o 4 roky nižšího, než činí důchodový věk pro muže stejného data narození nebo důchodového věku, je-li důchodový věk nižší.

Nárok na vdovský důchod vznikne znovu, jestliže se splní některá z uvedených podmínek do pěti let po zániku dřívějšího nároku na vdovský důchod.

4.4.3.2 Výše důchodu

- skládá se ze dvou složek, a to ze základní výměry a z procentní výměry.
- Výše základní výměry důchodu činí od 1. ledna 2011 2 230 Kč měsíčně.
- Výše procentní výměry důchodu činí 50 % procentní výměry starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, na který měl nebo by měl nárok zemřelý v době smrti. [5]

4.4.4 Sirotčí důchod

4.4.4.1 Podmínky nároku

Nárok na sirotčí důchod má nezaopatřené dítě, zemřel-li

- rodič nebo
- osoba, která ho převzala do péče nahrazující péči rodičů (dítě na ni bylo v době její smrti odkázáno výživou),

jestliže tyto osoby byly poživateli starobního nebo invalidního či ke dni smrti splnily podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na invalidní důchod nebo podmínky nároku na starobní důchod anebo zemřeli následkem pracovního úrazu (nemoci z povolání).

- Oboustranně osiřelé dítě má nárok na sirotčí důchod po každém ze zemřelých rodičů
- Nárok na sirotčí důchod zaniká osvojením. Dojde-li ke zrušení osvojení, vznikne nárok na sirotčí důchod znovu.

4.4.4.2 Výše důchodu

- je složena ze základní výměry a z procentní výměry,
- výše základní výměry důchodu činí od 1. srpna 2008 2 230 Kč měsíčně; pokud se jedná o oboustranného sirotka, tak mu náleží základní výměra pouze jednou,

- výše procentní výměry důchodu činí 40 % procentní výměry důchodu, na který měl nebo by měl nárok zemřelý v době smrti. [5]

4.5 Způsob výpočtu důchodů

Výše důchodu se skládá ze dvou složek. První složkou je základní výměra, která je jednotná pro všechny druhy důchodů. Její výše je pevně stanovena zákonem a její výměra činí od 1.1.2011 2 230Kč. Základní výměra není závislá na počtu let doby pojištění. Druhou složkou důchodu je procentní výměra, která se stanoví procentní sazbou výpočtového základu oprávněného u přímých důchodů a u pozůstalostních důchodů procentní sazbou z procentní výměry důchodu zemřelého. Výše procentní výměry je závislá na délce doby pojištění a na výši příjmů dosažených v rozhodném období před přiznáním důchodu. Výše každého vypočteného důchodu se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. [5]

4.5.1 Prvky konstrukce výpočtu důchodu

- výpočtový základ
- rozhodné období
- vyměřovací základy
- všeobecné vyměřovací základy
- přepočítací koeficient pro úpravu naposledy stanoveného všeobecného vyměřovacího základu
- koeficienty nárůstu všeobecných vyměřovacích základů
- osobní vyměřovací základ

Výpočtový základ

Výpočtový základ lze chápat jako měsíční průměr úhrnu ročních vyměřovacích základů zjištěných v rozhodném období, který je redukován. Jedná se o výsledek řady početních úkonů a následujícího postupu:

- určení rozhodného období a zjištění vyměřovacích základů,
- převedení vyměřovacích základů na roční vyměřovací základy,
- stanovení osobního vyměřovacího základu a jeho redukce na výpočtový základ.

Rozhodné období

Rozhodným obdobím je 30 kalendářních roků bezprostředně před rokem přiznání důchodu. Tento cílový stav však bude dosažen postupně. Pro důchody přiznávané v prvním roce účinnosti zákona o důchodovém pojištění (tj. v roce 1996) bylo rozhodné období desetileté, určené roky 1986 až 1995. Každým dalším rokem účinnosti zákona o důchodovém pojištění se toto desetileté období prodlužuje o jeden rok. Rozhodné období slouží ke zjištění hrubých příjmů z výdělečné činnosti.

Vyměřovací základy

Jedná se o skutečně dosažené vyměřovací základy (hrubé příjmy) za jednotlivé kalendářní roky rozhodného období, které jsou vynásobené tzv. koeficientem nárůstu všeobecného vyměřovacího základu. [2]

Koeficient nárůstu všeobecného vyměřovacího základu

Koeficient nárůstu všeobecného vyměřovacího základu je určen za použití příslušných všeobecných vyměřovacích základů a přepočítacího koeficientu. Oba tyto prvky jsou stanoveny vládním nařízením na základě zjištění Českého statistického úřadu.

Osobní vyměřovací základ

Osobní vyměřovací základ se vypočte jako měsíční průměr úhrnu ročních vyměřovacích základů za rozhodné období. Při jeho stanovení se z rozhodného období vylučují některé zákonem stanovené doby, tzv. vyloučené doby (= náhradní doby pojištění spadající do rozhodného období a některé další v zákoně o důchodovém pojištění taxativně vyjmenované doby), takže nedojde k jeho "rozmělnění". Redukcí osobně vyměřovacího základu se zjistí výpočtový základ. Pro tyto účely jsou zákonem stanoveny dvě redukční hranice, které vláda nařízením postupně zvyšuje. Do první redukční hranice se použije část osobního vyměřovacího základu v plné výši, část přesahující první redukční hranici do výše druhé redukční hranice se použije pouze ve výši 30% a část přesahující druhou hranici ve výši 10%. Částky redukčních hranic od 1. 1. 2011 jsou pro 1. redukční hranici 11 000 Kč a pro 2. redukční hranici 28 200 Kč. [5]

4.4 Zvyšování vyplácených důchodů

Zvyšování důchodů nebo-li valorizace se řídí danými pravidly stanovenými zákonem.

Pravidla

- Zvýšení důchodů musí být takové, aby u průměrného starobního důchodu odpovídalo nejméně 100 % růstu cen a dále též nejméně jedné třetině růstu reálné mzdy.
- Částka zvýšení důchodů je stanovena vládním nařízením, přičemž zvýšení může být vyšší než zvýšení, které zákon stanoví jako minimální.
- Vyplácené důchody se zvyšují v pravidelném termínu (každý rok v lednu); k jinému postupu dochází pouze při velmi nízké inflaci (zvýšení by činilo méně než 2 %) a při vysoké inflaci (alespoň 10 %).
- Růst úhrnného indexu spotřebitelských cen za domácnosti je při pravidelném zvýšení od ledna zjišťován v období dvanácti měsíců, a to do července kalendářního roku, který předchází roku zvýšení důchodů.
- Pokud růst cen ve sledovaném období dosáhl alespoň 10 %, tak se důchody zvýší v mimořádném termínu; o takovém zvýšení rozhodne vláda do 50 dnů od posledního dne kalendářního měsíce, v němž došlo ke splnění uvedené podmínky.

K pravidelnému zvýšení došlo např. v roce 2009, kdy byla zvýšena procentní výměra o 4,4 % u všech typů důchodů, a to od 1. ledna 2009. [5]

4.6 Penzijní připojištění

Penzijní připojištění se státním příspěvkem je upravováno **zákonem č. 42/1994 Sb.** Jedná se o systém, ve kterém dochází ke shromažďování peněžních prostředků od účastníků penzijního připojištění a státu poskytnutých ve prospěch účastníků, nakládání s těmito prostředky a vyplácení dávek penzijního připojištění. Vykonávat ho mohou pouze penzijní fondy. Účastníkem penzijního připojištění může být fyzická osoba, která dosáhla 18 let a má trvalý pobyt na území České republiky, v případě osoby s bydlištěm na území jiného členského státu Evropské unie – musí tato osoba být účastna důchodového pojištění nebo

veřejného zdravotního pojištění v České republice a uzavřít smlouvu s penzijním fondem. V penzijním připojištění je zakázána diskriminace účastníků. [3]

4.6.1 Poslání

Hlavním účelem penzijního připojištění je:

- získání doplňkových sociálních příjmů ve stáří - a to mimo zákonné důchodové pojištění a pojištění u komerčních pojišťoven,
- jedna z možností při rozhodování konkrétní osoby o výši příjmu v době, kdy nebude výdělečně činná. [3]

4.6.2 Principy

- dobrovolnost
- variabilnost PP - možnost volby PF a kdykoliv ho změnit, převést peníze z jednoho na druhého
- dlouhodobé uložení peněz
- bezpečnost - účast státu v podobě povolovacího rozhodnutí při vzniku fondu
- finanční podpora státu – příspěvek [12]

4.6.3 Vznik a zánik

Penzijní připojištění vzniká na základě smlouvy mezi účastníkem a penzijním fondem, přičemž před uzavřením této smlouvy musí dojít k seznámení účastníka se statutem a penzijním plánem, který je součástí smlouvy. Na základě zmíněné smlouvy se penzijní fond zavazuje poskytovat účastníkovi dávky penzijního připojištění. Ve smlouvě je vždy třeba sjednat poskytování starobní penze. Účastník může penzijní připojištění kdykoliv písemně vypovědět.

Penzijní připojištění zaniká:

- dnem úmrtí účastníka,
- dnem ukončení výplaty poslední penze,
- dnem výplaty jednorázového vyrovnání místo poslední penze
- dnem, ke kterému bylo penzijní připojištění vypovězeno
- a dalšími dny, které stanovuje zákon. [12]

4.6.4 Nároky z penzijního připojištění

Z penzijního připojištění jsou poskytovány tyto dávky:

- penze,
- jednorázové vyrovnání,
- odbytné.

4.6.4.1 Penze

Rozlišují se 3 následující typy:

1. *Starobní*

- Vyplácena doživotně účastníkovi nejdříve **při dosažení věku 60 let**, za předpokladu, že **splnil pojištěnou dobu v rozmezí 5 – 10 let**.
- Přesnou pojištěnou dobu stanoví konkrétní penzijní fond ve svém penzijním plánu.

2. *Invalidní*

- Vyplácena účastníkovi po přiznání plného invalidního důchodu ze zákonného důchodového pojištění.
- Doba pojištění nutná k získání nároku je 5 let.

3. *Pozůstalostní*

- Vyplácena fyzické osobě, kterou **účastník určil ve smlouvě** o penzijním připojištění.

- Nárok na dávku vzniká pouze, pokud **připojištěný platil příspěvky do penzijního fondu po dobu 3 – 5 let.**
- Rozhodnutí o délce pojištěné doby - stejně jako o způsobu výplaty dávky závisí na penzijním fondu nebo na dohodě s účastníkem.

4. Výsluhová

- Může, ale nemusí být penzijním fondem do svého penzijního plánu zahrnuta.
- V případě zájmu účastníka získat výsluhovou penzi, musí si ji zákazník sjednat ještě před vznikem nároku na starobní penzi, v tom případě musí **vyčlenit část svého příspěvku na spoření na tuto dávku**, která nesmí převyšovat podíl určený na starobní penzi.
- Její výplata je podmíněna také splněním **minimální pojištěné doby 15 let.** [3]

4.6.4.2 Jednorázové vyrovnání

Na jednorázové vyrovnání získává připojištěný nárok, pokud **splní podmínky pro čerpání penze** a platí příspěvky minimálně po dobu 3 let, pokud se jedná o vypořádání nároku na invalidní a pozůstalostní penzi, v případě starobní penze 5 let. Částka, kterou účastník obdrží, je složena z příspěvků zaplacených účastníkem, státních příspěvků, příspěvků zaměstnavatele a podílu na výnosech z hospodaření fondu. [12]

4.6.4.3 Odbytné

O odbytné odpovídající výši příspěvků účastníka zhodnocených o výnosy z hospodaření penzijního fondu může zažádat účastník penzijního připojištění, pokud ukončí penzijní připojištění **trvajícím alespoň 12 měsíců dohodou či výpovědí** a zároveň nepřevádí naspořené prostředky do jiného penzijního fondu. Částka státních příspěvků je vrácena penzijními fondy zpět ministerstvu. Odbytné náleží také osobám uvedeným ve smlouvě, které jsou oprávněny k čerpání pozůstalostní penze, když účastník zemřel, aniž by mu vznikl nárok na penzi. Odbytné je rovněž určeno pro účastníka bez dosaženého nároku na dávku, jehož penzijní fond zanikl bez právního nástupce. [12]

4.6.4.4 Příspěvky účastníků

Příspěvek na penzijní připojištění může být účastníkem:

- snížen či zvýšen,
- upraven podáním žádosti o odklad jeho placení nebo
- podáním žádosti o přerušování jeho placení.

Výše příspěvku účastníka je stanovena na kalendářní měsíc, tato částka však nesmí být nižší, než částka zakládající nárok na státní příspěvek, tj. v současnosti 100 Kč měsíčně. Tento příspěvek na penzijní připojištění nemůže být účastníkem hrazen souběžně více penzijním fondům.

Dle své aktuální finanční situace má účastník **právo změnit výši svého příspěvku**, přičemž tato změna výše příspěvku je možná pouze do budoucna a je třeba ji písemně oznámit penzijnímu fondu. Pro tuto změnu může být penzijní plánem stanovena lhůta. Ta však nesmí přesáhnout dobu tří kalendářních měsíců, počítaje ode dne doručení oznámení o změně výše příspěvku.

Veškeré prostředky jsou směřovány na individuální účet účastníka, kde jsou společně s výnosy z hospodaření penzijního fondu po celou dobu akumulovány. Při vzniku nároku na dávky se pak účet v celém objemu použije k jejich výplatě.

Výplata dávek penzijního připojištění může být zajištěna dvěma složkami. Jedná se o zhodnocené **příspěvky účastníka a příspěvky třetích osob**. V případě přispívání třetí osoby je povinnost tuto skutečnost penzijnímu fondu předem oznámit. Třetí osobou může být např. zaměstnavatel účastníka (na příspěvek hrazený zaměstnavatelem za své zaměstnance není státní příspěvek vztahován), rodič, příbuzní aj. [3]

4.6.5 Státní příspěvek

Státní příspěvky jsou poskytovány ze státního rozpočtu ve prospěch účastníků. Za každý kalendářní měsíc náleží jeden státní příspěvek každému účastníkovi, který za tento měsíc včas zaplatil příspěvek. O hospodaření a evidování státních příspěvků se stará penzijní fond. Výše státního příspěvku na kalendářní měsíc je vázána na výši příspěvku účastníka a to takto:

Tabulka 1: Státní příspěvek

Měsíční platba (v Kč)	Státní příspěvek
100 - 199	50 Kč + 40 % z částky nad 100 Kč
200 - 299	90 Kč + 30 % z částky nad 200 Kč
300 - 399	120 Kč + 20 % z částky nad 300 Kč
400 - 499	140 Kč + 10 % z částky nad 400 Kč
500 a více	150 Kč

Zdroj: <http://www.mfcr.cz>, k 24. 10. 2010

V případě, že účastník platí příspěvek za delší období než je kalendářní měsíc, výše státního příspěvku je stanovena podle průměrné měsíční výše připadající na toto období. Penzijní fond po té investuje s penězi, které na účet účastníci vloží, přičemž se penzijní fond řídí pravidly investování, které stanovuje zákon, navíc podléhá státnímu doзору. Peníze účastníka jsou zhodnoceny i o podíl na zisku penzijního fondu. [3]

5 *Nemocenské pojištění*

System nemocenského pojištění zabezpečuje peněžitými dávkami nemocenského pojištění osoby výdělečně činné při ztrátě jejich příjmu v případech tzv. krátkodobých sociálních událostí (dočasné pracovní neschopnosti z důvodu nemoci nebo úrazu, těhotenství a mateřství, péče o dítě aj.).

Nemocenské pojištění je upraveno od 1. ledna 2009 **zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění**, ve znění pozdějších předpisů. Tato komplexní úprava nemocenského pojištění zahrnuje: osoby zúčastněné na nemocenském pojištění, jejich nároky z tohoto pojištění a stanovení výše poskytovaných dávek, posuzování zdravotního stavu pro účely nemocenského pojištění a zahrnuje také organizační uspořádání nemocenského pojištění - jakož i řízení v tomto pojištění.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů upravuje **pojistné na nemocenské pojištění**. [8]

5.1 *Účast na nemocenském pojištění*

Mezi účastníky nemocenského pojištění patří:

- *zaměstnanci* (mezi které jsou řazeni i příslušníci ozbrojených sil a bezpečnostních sborů)
 - povinná účast na nemocenském pojištění
- *osoby samostatně výdělečně činné*
 - **dobrovolná účast** na nemocenském pojištění

Pro zaměstnance je nemocenské pojištění **povinné** v těchto případech:

- zaměstnanec **vykonává práci** na území České republiky v zaměstnání vykonávaném v pracovněprávním či pracovním vztahu, zaměstnanec si může založit účast na nemocenském pojištění,
- na základě **rozsahu zaměstnání**, který je určen minimálním počtem dnů (zaměstnání trvalo nebo mělo trvat **aspoň 15 kalendářních dnů**),
- na základě **minimální výše sjednaného příjmu** (jedná se o **tzv. rozhodný příjem**, jehož hranice je stanovena na **2 000 Kč** a bude zvyšována podle vývoje průměrné mzdy). [4]

V případě výkonu **zaměstnání malého rozsahu** je zaměstnanec pojištěn jen v těch kalendářních měsících, v nichž dosáhl alespoň příjmu v příslušné rozhodné výši.

Zaměstnání malého rozsahu:

- zaměstnání, v němž jsou splněny podmínky výkonu zaměstnání na území ČR a délky trvání zaměstnání, ale není splněna podmínka sjednání příjmu ze zaměstnání ve stanovené výši (tj. min 2 000 Kč),
- sjednaná částka započitatelného příjmu je nižší než rozhodný příjem, nebo nebyl příjem vůbec sjednán. [6]

OSVČ může být účastna nemocenskému pojištění bez ohledu na to, zda platí zálohy na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Účastna může být i tehdy, pokud vykonává výdělečnou činnost mimo území ČR, avšak na základě oprávnění vyplývajících z právních předpisů ČR. Účast na nemocenském pojištění vzniká na základě přihlášky k nemocenskému pojištění a zaplacením pojistného na nemocenské pojištění. [4]

5.2 Pojistné na nemocenské pojištění

Pojistné na nemocenské pojištění je spolu s pojistným na důchodové pojištění a příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti součástí pojistného na sociální zabezpečení. Upravuje ho zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na

státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Výše pojistného je stanovena procentní sazbou z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodné období.

Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů, který je předmětem daně z příjmů fyzických osob a zaměstnanci tak nejsou od této daně osvobozeni. Tato daň je pak v souvislosti se zaměstnáním zaměstnavatelem zúčtována, neboť zaměstnáním se zakládá účast na nemocenském nebo důchodovém pojištění.

Za stanovení správné výše pojistného a za jeho včasný odvod zodpovídá zaměstnavatel, který ho odvádí spolu s pojistným na důchodové pojištění a příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti jednou částkou na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení, a to ve lhůtě od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. [13]

Sazba pojistného **pro zaměstnavatele** na nemocenské pojištění činí v roce 2010 **2,3 % z vyměřovacího základu**.

Od 1. 1. 2009 zaměstnanec není již plátcem pojistného na nemocenské pojištění. Celková výše sazby pro odvod pojistného a příspěvku činí 6,5 %.

Sazba pojistného na nemocenské pojištění u **OSVČ** a zahraničního zaměstnance **činí 2,3 % z vyměřovacího základu**.

Vyměřovacím základem u OSVČ a zahraničního zaměstnance je tzv. **měsíční základ**. Jeho výši si samy stanovují tyto osoby, výše však nemůže být nižší než dvojnásobek částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění (4000 Kč). Pojistné na nemocenské pojištění těchto osob je za kalendářní měsíc splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. [5]

5.3 Povinnosti zaměstnavatelů v nemocenském pojištění

Nemocenské pojištění pro zaměstnance je vykonáváno okresními správami sociálního zabezpečení.

Zaměstnavatelé plní v nemocenském pojištění úkoly:

1. Úkoly oznamovací

Zaměstnavatel je povinen na předepsaném tiskopisu:

- oznámit den, v který zaměstnanec nastupuje do zaměstnání a den skončení zaměstnání se zaměstnancem, a to do 8 kalendářních dnů od nástupu či skončení zaměstnání,
- ohlásit každou změnu údajů uvedených na předepsaném tiskopise, a to do 8 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala,
- přihlásit se nejpozději do 8 kalendářních dnů od svého vzniku do registru zaměstnavatelů,
- odhlásit se z registru zaměstnavatelů do 8 kalendářních dnů ode dne, kdy přestal být zaměstnavatelem.

2. Úkoly evidenční

Zaměstnavatel je povinen vést evidenci účasti nemocenského pojištění svých zaměstnanců. Rovněž je povinen uschovávat veškeré záznamy o uvedených skutečnostech po dobu 10 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají.

3. Úkoly při přijímání žádostí o dávky

Zaměstnavatel je povinen přijímat žádosti svých zaměstnanců o dávky nemocenského pojištění a další podklady, které jsou potřebné pro stanovení nároku na dávky a jejich výplatu. [19]

5.4 Dávky nemocenského pojištění

- vyplácí je okresní správa sociálního zabezpečení a hradí se ze státního rozpočtu (z příjmů z pojistného)
- vyplácejí se za kalendářní dny

- jestliže souběžně dojde k nároku na tutéž dávku z více zaměstnání zakládajících účast na nemocenském pojištění, poskytne se ze všech zaměstnání pouze jedna dávka, která se vypočte z příjmů dosažených ve všech těchto zaměstnáních

Z nemocenského pojištění se poskytují **4 druhy peněžitých dávek**:

- nemocenské,
- peněžitá pomoc v mateřství,
- ošetřovné,
- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a v mateřství. [5]

5.4.1 Nemocenské

Nárok na tuto peněžitou dávku má zaměstnanec, který je uznán ošetřujícím lékařem dočasně práce neschopným, a to **od 21. kalendářního dne** trvání jeho dočasné pracovní neschopnosti až do jejího konce, maximálně se může jednat o 380 kalendářních dnů počítaných od vzniku dočasné pracovní neschopnosti.

Během prvních 14 kalendářních dnů náleží zaměstnanci, kterému trvá pracovní vztah zakládající účast na nemocenském pojištění náhrada mzdy, kterou poskytuje zaměstnavatel. Náhrada mzdy náleží za pracovní dny - a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne.

Pokud se jedná o osoby, které pobírají starobní důchod nebo invalidní důchod pro invaliditu 3. stupně, je jim nemocenské vypláceno **od 15. kalendářního dne** trvání dočasné pracovní neschopnosti po dobu nejvýše 70 kalendářních dnů; nejdéle však do dne, jímž končí pojištěná činnost. [8]

Nemocenské je vypláceno rovněž v případě vzniku dočasné pracovní neschopnosti, ke které došlo po skončení zaměstnání pojištěného v tzv. **ochranné lhůtě**. Cílem ochranné

lhůty je zajistit bývalého zaměstnance ve stanovené době po skončení pojištění pro případ vzniku sociální události, než opět nastoupí do dalšího zaměstnání. Ochranná lhůta trvá **7 kalendářních dnů ode dne skončení zaměstnání**, které zakládalo účast na nemocenském pojištění. U zaměstnání, které trvají kratší dobu než 7 kalendářních dnů, činí ochranná lhůta pouze tolik dnů, kolik činilo toto poslední zaměstnání.

Ochranná lhůta neplyne:

- z pojištěné činnosti poživatele starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně,
- z dalšího zaměstnání,
- ze zaměstnání malého rozsahu,
- ze zaměstnání, které si žák nebo student sjednali výlučně na dobu školních prázdnin nebo jejich část,
- v případě, že pojištění odsouzeného skončí v době jeho útěku z místa výkonu trestu odnětí svobody. [19]

5.4.2 Peněžité pomoc v mateřství

Peněžité pomoc v mateřství se vyplácí od vzniku sociální události. Začíná v den, který pojištěnka určí v období od počátku 8. do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Podpůrčí doba činí 28 týdnů, v případě narození dvou nebo více dětí činí 37 týdnů. U pojištěnce, který převzal dítě do péče, činí podpůrčí doba 22 týdnů. 31 týdnů činí podpůrčí doba při převzetí dvou a více dětí zároveň.

Peněžitou pomoc v mateřství je možno pobírat nejdéle do 1 roku věku dítěte, jde-li o dávku náležející z titulu porodu dítěte. Jde-li o dávku náležející z titulu převzetí dítěte do náhradní péče - do 7 let věku a 31 týdnů. [5]

Zákon umožňuje střídání matky dítěte s jejím manželem či otcem dítěte v péči o dítě, přičemž každý z nich má při této péči o dítě nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství po dobu a za podmínek stanovených zákonem o nemocenském pojištění. V případě střídavé péče o dítě se zastaví výplata peněžité pomoci v mateřství matce a

začne se vyplácet tato dávka muži z jeho nemocenského pojištění, samozřejmě pokud splňuje podmínky nároku na její výplatu - a naopak. Střídání je možné od počátku 7. týdne ode dne porodu a četnost střídání omezena není.

Základní podmínky nároku na tuto dávku:

- v den, od něhož je dávka přiznávána, musí trvat účast na nemocenském pojištění nebo ochranná lhůta,
- v posledních dvou letech před tímto dnem musí trvat účast na nemocenském pojištění po dobu alespoň 270 dnů,
- u OSVČ je třeba účast na nemocenském pojištění jako OSVČ po dobu alespoň 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem počátku podpůrní doby.

U žen, jejichž pojištěné zaměstnání skončilo v době těhotenství, činí **ochranná lhůta** pro vznik nároku na peněžitou pomoc v mateřství tolik kalendářních dnů, kolik činilo toto její poslední zaměstnání, **maximálně** však **180 kalendářních dnů**. [19]

5.4.3 Ošetřovné

Nárok na ošetřovné má zaměstnanec, který nemůže pracovat z důvodu, že musí:

- **ošetřovat nemocného** člena domácnosti nebo
- **pečovat o zdravé dítě mladší 10 let, protože** osoba, která jinak o dítě pečuje, sama onemocněla nebo školské či dětské zařízení bylo uzavřeno (např. z důvodu epidemie či jiné nepředvídané události).

Pokud druhý z rodičů uplatnil nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek, nemůže zaměstnanec uplatnit nárok na ošetřovné; to neplatí, pokud u této jiné osoby nastaly situace zákonem stanovené (onemocněla, utrpěla úraz, porodila aj.), a proto nemůže o dítě pečovat.

Některé skupiny pojištěnců nemají vzhledem k charakteru vykonávané činnosti na ošetřovné nárok (např. zaměstnání malého rozsahu, OSVČ).

Od 1. 6. 2010 podpůrní doba u ošetřovného činí nejdéle 9 kalendářních dnů. U osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, činí podpůrní doba nejdéle 16 kalendářních dnů. [5]

5.4.4 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Tento příspěvek je určen pro zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství nebo mateřství převedena na jinou práci a z tohoto důvodu dosahuje nižšího příjmu než před převedením.

- je vyplácen od vzniku sociální události
- vyplácí se těhotným zaměstnankyním za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci, nejdéle do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu; v některých případech se vyplácí též matkám po porodu při převedení na jinou práci
- je stanoven jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměrem jejích započitatelných příjmů připadajícím na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení. [5]

5.5 Výše dávek nemocenského pojištění

- výše **nemocenského** činí **60 %** denního vyměřovacího základu od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti
- výše **ošetřovného** činí **60 %** denního vyměřovacího základu.
- výše **peněžité pomoci v mateřství** činí **70 %** denního vyměřovacího základu, pokud vznikl nárok na dávku dne 1. 6. 2010 či později. Do 31. 5. 2010 činila výše peněžité pomoci v mateřství 60 % denního vyměřovacího základu. [19]

5.6 Výpočet dávek nemocenského pojištění

5.6.1 Určení denního vyměřovacího základu

Dávky se vypočítávají z denního vyměřovacího základu. Ten se zjistí vydělením započitatelného příjmu zúčtovaného zaměstnanci v rozhodném období (zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost) počtem „započitatelných“ kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období. Stanovený průměrný denní příjem se poté upravuje pomocí tří redukčních hranic. [8]

5.6.1.1 Redukce denního vyměřovacího základu

Výše tří redukčních hranic platných od 1. ledna kalendářního roku je vyhlášena Ministerstvem práce a sociálních věcí formou Sdělení ve Sbírce zákonů.

V roce 2011 činí **první redukční hranice 825 Kč, druhá redukční hranice 1 237 Kč a třetí redukční hranice 2 474 Kč.**

Redukce se od 1. 1. do 31. 5. 2010 provede tak, že se započte u všech dávek:

- do první redukční hranice 90 % denního vyměřovacího základu,
- z části denního vyměřovacího základu mezi první a druhou redukční hranicí se započte 60 %,
- z části mezi druhou a třetí redukční hranicí se započte 30 % a k části nad třetí redukční hranici se nepřihlédne.

Redukce se od 1. 6. 2010 provede tak, že se započte:

- do první redukční hranice **u nemocenského a ošetrovného 90 %** denního vyměřovacího základu a **u peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství 100 %** denního vyměřovacího základu,
- z části denního vyměřovacího základu **mezi první a druhou redukční hranicí se započte 60 %**,
- z části **mezi druhou a třetí** redukční hranicí se započte **30 %**, k části nad třetí redukční hranici se nepřihlédne. [19]

5.7 Uplatnění nároku na dávku nemocenského pojištění

Aby zaměstnanec mohl uplatnit nárok na dávku nemocenského pojištění, musí předat žádost o tuto dávku, kterou zpravidla vystavuje lékař, svému zaměstnavateli. Ten ji spolu s podklady pro stanovení nároku na dávku a její výplatu zašle příslušné okresní správě sociálního zabezpečení. Musí vyplnit zákonem předepsaný tiskopis, jehož vydávání zajišťuje Česká správa sociálního zabezpečení, který připojí k žádosti zaměstnance o dávku nemocenského pojištění. Na tiskopisu musí zaměstnavatel uvést především započitatelné příjmy zaměstnance v rozhodném období a počet tzv. „nezapočitatelných dnů“ v tomto rozhodném období, aby okresní správa sociálního zabezpečení mohla vypočítat denní výši dávky. Zaměstnavatelé přijímají žádosti o dávku i od svých bývalých zaměstnanců. [4]

5.8 Výplaty dávek

O přiznání nároku na dávku rozhoduje Okresní správa sociálního zabezpečení. V případě splnění všech podmínek nároku ho rovněž vyplatí, a to ve lhůtě jednoho měsíce následujícího po dni, v němž byla žádost této správě doručena. Zaměstnanec musí v žádosti o výplatu dávky uvést, kterým z uvedených způsobů má být dávka vyplacena, a to buď způsobem vyplacení na účet a nebo vyplacením v hotovosti. O druhu vyplacené dávky, denní výši dávky, výši denního vyměřovacího základu a době, za kterou byla dávka vyplacena, vydá okresní správa sociálního zabezpečení zaměstnanci písemné oznámení. V případě nesouhlasu zaměstnance s výší dávky zahájí okresní správa sociálního zabezpečení řízení o dávce, jehož výsledkem bude správní rozhodnutí, proti němuž má zaměstnanec možnost podat odvolání. [19]

5.9 Zákony a prováděcí předpisy

Zákon o nemocenském pojištění byl publikován ve Sbírce zákonů, rozeslané dne 12. května 2006 (částka 64), pod číslem **187/2006 Sb.**

Zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o nemocenském pojištění, byl ve stejné Sbírce zákonů publikován pod číslem **189/2006 Sb.**

Existuje řada dalších novel zákona o nemocenském pojištění:

Zákon č. 585/2006 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, zákon č. 189/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o nemocenském pojištění, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění zákona č. 165/2006 Sb., a zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů a jiné. [19]

5.10 Změny v oblasti nemocenského pojištění

Přijetím zákona č. 362/2009 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s návrhem zákona o státním rozpočtu České republiky na rok 2010, dochází ke změnám ovlivňujícím výši dávek nemocenského pojištění. Přijatá opatření platí pouze pro rok 2010 a jejich cílem je snížení deficitu státního rozpočtu.

Přijatá opatření:

- zavedení jednotné procentní sazby pro výpočet denní výše nemocenského ve výši 60 %,
- snížení procentní sazby pro výpočet peněžité pomoci v mateřství ze současných 70 % na 60 %,

- snížení zápočtu výdělku pro stanovení denního vyměřovacího základu do první redukční hranice u peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství ze současných 100 % na 90 %.

Dnem 1. června 2010 nabyl účinnosti **zákon č. 166/2010 Sb.**, který mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a zákon č. 362/2009 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s návrhem zákona o státním rozpočtu České republiky na rok 2010.

Tento zákon:

- ruší nevyplácení ošetrovného po dobu prvních 3 dnů potřeby ošetřování (péče), a to ode dne účinnosti zákona,
- navrácí způsob výpočtu peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství před 1. 1. 2010,
- přiznává doplatek peněžité pomoci v mateřství za období od 1. 1. 2010 do dne účinnosti zákona (tj. do 31. 5. 2010).

Sazba pojistného na nemocenské pojištění placeného zaměstnavateli činí stále 2,3 %. Zaměstnavatel bude rovněž platit v roce 2010 pojistné na nemocenské pojištění, důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti ve výši 25 % ze svého vyměřovacího základu. [15]

6 Sociální zabezpečení osob pobývajících v rámci EU

Stejně jako existují samostatné státy, tak byly v jejich rámci vytvořeny samostatné systémy sociálního zabezpečení, které vycházejí z jejich historických odlišností a potřeb. Tyto systémy se od sebe více či méně odlišují. Jednotlivé státy si však začaly brzy uvědomovat potíže, které přinášely rozdílné autonomní sociální systémy, a pokoušely se je řešit, a to sjednocováním svých systémů, nebo přesněji zavedením určitých společných standardů do národních právních předpisů, a také provázáním existujících národních soustav. Datum dosažení jejich plné harmonizace nelze odhadnout, nicméně počátky jejich vzájemného provázání se datují mnoho let zpátky. [17]

6.1 Základ koordinace v EU

Základem pro koordinaci sociálního zabezpečení je **svoboda pohybu osob**. Svoboda pohybu osob přiznává občanům členských států právo pracovat kdekoli v rámci Společenství. Uvedené právo by však bylo omezeno, pokud by nebyly překlenuty rozdíly v systémech sociálního zabezpečení jednotlivých států. Proto byl ve všech smlouvách (Smlouvy o založení EHS, Smlouvy o ES, Lisabonské smlouvy) zakotven úkol přijmout taková opatření, která jsou nezbytná pro zajištění svobodného pohybu pracovníků.

Na základě tohoto úkolu přijala nakonec Rada ES spolu s Evropským Parlamentem v průběhu následujících téměř 60 let ve formě tzv. „sekundární legislativy“ několik nařízení. To poslední, které vychází z předchozích a nahrazuje je, se označuje jako Nařízení Evropského Parlamentu a Rady o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a v roce 2009 byl přijat prováděcí předpis k uvedenému Nařízení pod označením Nařízení Evropského Parlamentu a Rady.

Tato dvě uvedená Nařízení představují základní, přímo závazné a nadnárodní právní předpisy postavené předpisy Společenství koordinující systémy sociálního zabezpečení všech členských států.

Smyslem Nařízení je zajistit, aby migrující osoba zaměstnaná ve více zemích neztratila své nároky na sociální dávky z důvodu jiného občanství, bydliště, nebo proto, že v žádné z nich nespĺnila potřebnou dobu pojištění stanovenou předpisy té které země. Jde o nároky bezprostředně související s právem občanů na svobodný pohyb. Nařízení ES se omezují pouze na koordinaci existujících národních sociálních systémů bez toho, že by hlouběji zasahovala do jejich podstaty. [17]

6.2 Principy koordinace

6.2.1 Rovnost nakládání

Migrující osoba se může v zahraničí setkat s předpisy o sociálním pojištění, které zahrnují pravidla, ze kterých pro ni vyplývá diskriminace z důvodu státní příslušnosti. (např. v kvalifikačních podmínkách pro vstup do sociálního systému nebo v podmínkách pro poskytování dávek.)

Jedním z pilířů celého práva ES je základní princip, který zakazuje veškerou diskriminaci z důvodu státní příslušnosti. Ve vztahu k sociálnímu zabezpečení představuje princip rovného nakládání pro osoby, na které se vztahuje Nařízení, stejné povinnosti a užívání stejných výhod podle legislativy členského státu, jako mají státní příslušníci dotyčného státu. Pouze ve zcela výjimečných případech Nařízení 883/04 rovnost nakládání s občany ostatních členských států nezakládá. Jde například o právo vykonávat funkce v orgánech sociálního zabezpečení nebo požívat některých výhod plynoucích z vybraných sociálních smluv, které platí spolu s Nařením, případně může samo nařízení omezit svou platnost tím, že ze své působnosti určité dávky vyloučí.

Pod princip „rovného nakládání“ lze podřadit jeden relativně nový princip vyplývající z judikátů Evropského soudního dvora, a to „Princip rovného nakládání s dávkami, příjmy, skutečnostmi nebo událostmi“ neboli „**princip asimilace faktů**“. Narozdíl od obecné zásady stejného zacházení s občany členských států se pod tímto

principem rozumí především přisouzení stejných účinků dávkám poskytovaných jiným státem či skutečností nastalým v jiném státě tak, jako by byly tyto dávky poskytovány dotčeným členským státem či události nastaly na jeho území. [5]

6.2.2 Aplikace právního řádu jediného státu

Praktickou aplikací obecné zásady evropské koordinace „aplikace právního řádu jediného státu“ je problematika určování příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení. Aplikací příslušných ustanovení koordinačních nařízení EP a Rady č. 883/2004 a 987/2009 v souladu s touto zásadou nemůže dojít k situaci, aby osoba byla pojištěna ve více členských státech EU zároveň či naopak v žádném z nich.

Bez existence koordinačních pravidel by mohlo dojít k *negativní kolizi národních zákonů* – k absenci pojištění - v případě, pokud by osoba bydlela ve státě, kde se pojištění odvozuje ze zaměstnání, avšak současně pracovala ve státě, kde je pojištění vázáno na bydliště. Opakem je tzv. *pozitivní kolize* = dvojí pojištění, kdy osoba bydlící ve státě s teritoriálním systémem pojištění všech obyvatel by pracovala ve státě pojišťujícím zaměstnané osoby.

Základním pravidlem pro určení příslušnosti je aplikace právních předpisů státu, ve kterém zaměstnaná nebo samostatně výdělečně činná osoba vykonává svou výdělečnou činnost, bez ohledu na místo jejího bydliště. Z pravidla aplikace právních předpisů státu výkonu výdělečné činnosti (*lex loci laboris*) existuje řada výjimek. [5]

6.2.3 Sčítání dob pojištění

Ve všech členských státech je nárok na některé dávky podmíněn získáním určité doby pojištění, zaměstnání či pobytu. Pokud by tyto nároky nebyly regulovány na úrovni Společenství, mohly by tyto kvalifikační doby stavět zaměstnané a samostatně výdělečně činné migrující pracovníky do nevýhodného postavení.

Občané mnohdy stráví část svého pracovního života v jednom a část v jiném členském státě a přitom nesplní předepsanou dobu pro nárok na dávku v některém z nich. Pro nápravu této situace obsahuje Nařízení č. 883/04 ustanovení, že pro získání nároku na dávky je třeba tam, kde to připadá v úvahu, přihlídnout i k dobám pojištění získaným v jiných členských státech.

Princip sčítání dob pojištění pro přiznání nároku platí pro všechny druhy dávek. Uplatní se samozřejmě pouze v případě, pokud je příslušná dávka na době pojištění v daném členském státě závislá. Často se v této souvislosti zmiňují důchody, ale může jít například i o zdravotní péči, kdy zvláště nákladnější věcné dávky se v některých zemích mohou poskytovat až poté, co osoba určitou dobu do systému pojištění přispívala. [17]

6.2.4 Zachování nabytých práv (výplata dávek do ciziny, export dávek)

Podle právních předpisů některých států je možné poskytovat dávky osobě jen tehdy, jestliže má bydliště v dotyčném státě. Toto omezení je však považováno za diskriminační zvláště vůči migrujícím pracovníkům, kteří v některém členském státě nabyli práva na dávku a kteří se například chtějí vrátit do země svého původu. Bez koordinace by tak o svá práva přišli, což by bylo překážkou volnému pohybu pracovníků, jelikož by pracovníci při vědomí této ztráty s odchodem za prací do ciziny zřejmě velice váhali. Podle Nařízení č. 883/04 se státy vzdávají všech doložek, které vyžadují bydliště pro poskytování dávek. Koordinační pravidla tak zajišťují výplatu dávek nejen do státu, kde osoba bydlí, ale do kteréhokoli jiného členského státu.

Směrnice 2004/38 upravuje právo neaktivních osob usazovat se v členských státech za podmínky, že

- mají dostatečné příjmy vylučující, že budou odkázáni na sociální pomoc cizího státu a

- jsou v cizím státě kryti pro případ nemoci a zdravotní péče.

Splnění obou podmínek zajišťuje Nařízení jak úpravou poskytování důchodů, tak i ustanoveními o úhradě nákladů na zdravotní péči osob, které bydlí v jednom členském státě a pobírají důchod pouze podle právních předpisů jiného členského státu.

Peněžité dávky nemocenského pojištění jsou poskytovány bez zřetele k tomu, na území kterého členského státu osoba bydlí. Princip zachování nároků však platí i pro věcné dávky v nemoci, tj. především pro poskytování zdravotní péče. Osoba, která získala nárok na zdravotní péči podle právních předpisů jednoho státu, má nárok, aby jí tato péče byla poskytnuta i v jiném členském státě, a to na náklady státu, v němž má nárok na dávky. Poskytování dávek bez ohledu na bydliště platí rovněž pro dávky v nezaměstnanosti nebo pro rodinné dávky, včetně přídatku na dítě. [17]

7 Srovnání penzijních fondů a výběr penzijního fondu

7.1 Penzijní fond

Penzijní fond je právnickou osobou provozující penzijní připojištění. Rovněž je akciovou společností, nelze jej založit na základě veřejné nabídky akcií a nesmí vydávat akcie za zvýhodněných podmínek pro zaměstnance a prioritní akcie. Hodnota jeho základního kapitálu musí činit alespoň 50 000 000 Kč a minimálně tato částka musí být tvořena pouze peněžitými vklady, které je nutné splatit před podáním žádosti. [3]

7.1.1 Vznik penzijního fondu

Podmínkou ke vzniku a činnosti penzijního fondu je zisk povolení. Rozhodnutí o vydání povolení je kompetencí ministerstva, a to po konsensu s Ministerstvem práce a sociálních věcí a Komisí pro cenné papíry. Avšak toto rozhodnutí je podmíněno písemnou žádostí zakladatelů penzijního fondu.

Žádost musí obsahovat:

- obchodní firmu a sídlo penzijního fondu,
- výši základního kapitálu,
- deponitáře,
- odbornou způsobilost a bezúhonnost navrhovaných členů představenstva a dozorčí rady,
- věcné a organizační předpoklady pro činnost penzijního fondu.

Součástí povolení je schválený statut a penzijní plán, schválení členů představenstva a dozorčí rady penzijního fondu a schválení deponitáře. Povolení je udělováno na dobu neurčitou a není převeditelné na jinou osobu. [3]

7.1.2 Orgány a členové penzijního fondu

Představenstvo penzijního fondu musí být složeno nejméně z pěti členů a dozorčí rada pak musí disponovat nejméně třemi členy, přičemž počet jejích členů musí být dělitelný třemi. Členem představenstva, dozorčí rady a prokuristou může být pouze fyzická osoba, která nabyla věku 18 let. Avšak žádný z členů orgánu penzijního fondu nesmí vykonávat funkci poslance, senátora, člena vlády či člena orgánů jiného penzijního fondu, zdravotní pojišťovny, banky nebo člena jiného penzijního fondu a další.

Povinnost jednotlivých členů orgánů penzijního fondu jest zastávat tuto funkci tak, aby zájmy účastníků nebyly žádným způsobem poškozeny. Jednou z těchto povinností pro členy orgánů penzijního fondu a jejich zaměstnanců je vázanost mlčenlivostí o skutečnostech, s nimiž byli při výkonu své funkce nebo zaměstnání obeznámeni. Tato povinnost zachování mlčenlivosti k penzijnímu fondu nepozbývá platnosti ani po skončení působnosti členů v jednotlivých funkcích či v jiných zaměstnaneckých postech.

Depozitář

Ze zákona banka s platnou licencí, jež vede účet fondu a vykonává kontrolu jejího hospodaření. Povinnost penzijního fondu se vždy vztahuje ke zřízení běžných účtů ve svém depozitáři, a to pro:

- přijímání a vrácení příspěvků účastníků na penzijní připojištění,
- financování činnosti penzijního fondu,
- poskytování a vrácení státních příspěvků na penzijní připojištění,
- umístování a ukládání prostředků penzijního fondu. [3]

7.1.3 Statut a penzijní plán

Penzijní fond je povinen k zajištění statutu a penzijního plánu.

Statut musí obsahovat:

- rozsah činnosti penzijního fondu,
- zásady hospodaření penzijního fondu,

- způsob použití zisku,
- zaměření a cíle investiční politiky penzijního fondu,
- obchodní firmu a sídlo depozitáře,
- způsob zveřejňování zpráv o hospodaření s majetkem penzijního fondu a změnách statutu.

Penzijní plán musí obsahovat:

- druhy penzí a ostatních dávek penzijního připojištění,
- podmínky nároku na dávky penzijního připojištění a jejich výplatu,
- výši příspěvků,
- způsob výpočtu dávek,
- způsob placení příspěvků,
- zásady, podle kterých se účastníci podílejí na výnosech hospodaření penzijního fondu.

Úkolem penzijního plánu je upravení podmínek nároku účastníků na starobní penzi a jednorázové vyrovnání. Výše penze zde závisí na úhrnu příspěvků zaplacených ve prospěch účastníka, podílu účastníka na výnosech hospodaření penzijního fondu a také na věku, od kterého se penze poskytuje. Jestliže je v příspěvkovém penzijním plánu obsažena penze výsluhová, pak částka těchto příspěvků nesmí být vyšší než částka příspěvků určených na penzi starobní. Výše penze a příspěvků je stanovena podle pojistně matematických zásad dle ohledu výnosů hospodaření penzijního fondu. [18]

7.1.4 Hospodaření penzijního fondu

Cílem penzijního fondu je zabezpečit spolehlivý výnos. Pokud tento fond není schopen krýt nároky na dávky z penzijního připojištění, je povinen informovat ministerstvo a přijmout opatření k nápravě. Peněžními prostředky, jimiž penzijní fond disponuje, musí být nakládáno způsobem, jímž je zaručena bezpečnost, likvidita a rentabilita skladby

finančního umístění jako celku. Možností penzijního fondu je umístění peněžních prostředků do široké škály dluhopisů s nejrůznější působností (např. dluhopisů vydaných Evropskou investiční bankou, podílových listů otevřených podílových fondů, cenných papírů).

Zisk penzijního fondu nejméně z 5% spadá do fondu rezervního, maximálně z 10% je pak rozdělen na základě rozhodnutí valné hromady, načež zbylá část je použita ve prospěch účastníků a osob, jejichž penzijní připojištění zaniklo v roce, za který je zisk rozdělen. Pakliže hospodaření penzijního fondu končí ztrátově, krytí této ztráty je zajištěno nerozděleným ziskem z let minulých, rezervního fondu a dalších fondů tvořených ze zisku. Povinností penzijní fondu je i pravidelné zveřejňování zpráv o svém hospodaření, dále přehled o umístění prostředků tohoto fondu a průběžná evidence stavů příspěvků zaplacených ve prospěch jednotlivých účastníků. Příspěvky účastníků a příspěvky státní jsou účtovány v souladu s účetními metodami. Prostředky stanovující výsluhovou penzi musí být vedeny odděleně. Poskytování informací o jakémkoli účastníkovi je možné jen se souhlasem účastníka, jehož se tyto informace bezprostředně týkají. [3]

7.1.5 Státní dozor nad penzijními fondy

Funkci dozorčího orgánu pro činnost penzijního fondu a depozitáře vykonává státní dozor, jímž je ministerstvo a Komise pro cenné papíry. Úkolem těchto dozorčích institucí je dohled nad dodržováním statutu, penzijního plánu a nad ochranou účastníků. Při výkonu státního dozoru je ministerstvo dále povinno zabezpečit prověření seznamů účastníků všech penzijních fondů tak, aby státní příspěvek byl poskytnut za každého účastníka pouze jednou. Veškeré informace o činnosti penzijního fondu musí být na žádost ministerstva sděleny. Pokud je při výkonu státního dozoru zjištěno, že penzijní fond vykonává svou činnost v rozporu se svými povinnostmi, v pravomoci ministerstva je možnost uložení sankcí vůči danému penzijnímu fondu, a to dle závažnosti přestupku. V případě průkazného pochybení penzijního fondu a následného zjištění ministerstvem jakožto dozorčím orgánem, je v jeho kompetenci:

- uložit, aby byly zjištěné nedostatky ve stanovené lhůtě odstraněny a aby o opatření penzijního fondu bylo ministerstvo plně informováno,

- pozastavit na vymezenou dobu oprávnění představenstva nakládat s majetkem penzijního fondu,
- snížit na vymezenou dobu část zisku, která je rozdělována na základě rozhodnutí valné hromady
- odejmout povolení. [18]

7.2 Kritéria výběru penzijního fondu

Kritériím při výběru penzijního fondu je třeba přikládat relevantní objektivitu. Výchozím bodem pro tento výběr může být *velikost fondu* (určovaná počtem klientů nebo aktivy pod správou), jelikož tato veličina je možným ukazatelem případné stability penzijního fondu v případech odlivu klientů a také indikátorem rozsahu prostoru potřebného pro tvorbu vhodné investiční strategie.

Dalším možným kritériem výběru penzijního fondu je *jméno fondu a kvalita jeho akcionářů*. Je dobré si vybrat fond, za kterým stojí silná finanční instituce, jelikož akcionář s dobrým jménem se snaží udržet svou pověst, a proto se bude snažit penzijní fond spravovat co nejlépe. Neméně důležitým indikátorem pro výběr penzijního fondu jsou *provozní náklady*. Zde může zafungovat předpoklad stejnosti dlouhodobé investiční výkonnosti penzijních fondů, jen s rozdílem v konečném zisku klienta, který bude spočívat ve výši provozních nákladů fondu. Při srovnání fondů je třeba sledovat určitý poměr, a to buď poměr provozních nákladů vůči průměrným spravovaným aktivům, nebo vůči průměrnému počtu klientů. Tento ukazatel je v hospodaření fondu dlouhodobě ovlivňující, a tudíž je považován za jeden z nejdůležitějších. Právě fond, jehož náklady na aktiva jsou nízké, má větší šanci překonat v připsaném zhodnocení fondy ostatní.

Dalším významným faktorem je bezesporu *ukazatel historické výkonnosti* (průměrný připsaný podíl). Fond kombinující nízké náklady na aktiva a vysokou historickou výkonnost je pochopitelně nejlepší. Právě příliš vysoké provozní náklady, vykazující výnos fondů pouze přibližně ve výši inflace, jsou dnes hlavním problémem penzijních fondů. V počátku fungování penzijních fondů bývá totiž poměr provozních nákladů vůči aktivům velmi vysoký. Tento fakt je dán vysokými fixními náklady a nízkým objemem spravovaných aktiv. Nicméně, tento poměr by se v budoucnu růstem aktiv měl stabilizovat, a tím by mělo nastat i zlepšení výnosů připisovaných klientům.

Mezi další kritéria volby penzijního fondu patří např. *informační otevřenost*. Měli bychom si vybrat fond, který otevřeně informuje o své činnosti a různých doplňkových výhodách, které nám fond nabízí (např. slevy na různé druhy pojištění). [3]

Při výběru penzijního fondu se tedy **vyplatí sledovat minimálně čtyři kritéria: náklady příštích období, celkovou nákladovost fondů, solventnost fondů a v minulosti připsané výnosy**. Náklady příštích období představují umožňování provizí vyplacených na získání či přetažení nových klientů. Čím jsou tyto náklady nižší, stejně jako další administrativní náklady, tím větší lze očekávat výnos pro klienta. Nákladovost hovoří o celkových nákladech, například na provoz či mzdy, které fond má. Pro rozpoznání, zda penzijní fond je solventní, je třeba zjistit ukazatel *kapitálové přiměřenosti*. Ten stanovíme podělením čistých aktiv hodnotou prostředků evidovaných ve prospěch účastníků penzijního připojištění. Pokud je výsledkem kladné číslo, to znamená, že hodnota aktiv je vyšší než závazky fondu vůči klientům, lze fond považovat za solventní.

7.3 Penzijní fondy v ČR

Přehled penzijních fondů povolených ministerstvem financí:

AEGON Penzijní fond, a.s.

Allianz penzijní fond, a.s.

AXA penzijní fond, a.s.

ČSOB Penzijní fond Progres, a. s.

ČSOB Penzijní fond Stabilita, a. s.

Generali penzijní fond, a.s.

ING Penzijní fond, a.s.

Penzijní fond České pojišťovny, a.s.

Penzijní fond České spořitelny, a.s.

Penzijní fond Komerční banky, a.s. [14]

7.3.1 Hospodaření jednotlivých penzijních fondů

7.3.1.1 AEGON Penzijní fond, a.s.

Penzijní fond Aegon je jedním z nejmenších a zároveň nejmladším fondem v České republice. Na trhu se objevil teprve v roce 2007. Jelikož za tímto fondem na trhu stojí v České republice ne příliš známá finanční skupina AEGON Tsjechië Holding, mnozí pohlížejí na tuto společnost s obavami.

Po svém vzniku se penzijní fond Aegon musel vypořádat s řadou překážek. V roce 2007 dosáhl ztráty 18 milionů korun. Další rok nastoupila finanční krize, která pohltila dalších 50 milionů korun tohoto nového fondu. Mnoho ekonomů považovalo fond za již odepsaný, avšak Aegon přežil a podle údajů z roku 2009 snížil svoji ztrátu na 19 milionů korun.

Od ostatních penzijních fondů se odlišuje **zajímavější skladbou portfolia**. Sází z velké části na termínované vklady, které v současnosti zaujímají zhruba 25 % současných aktiv. Zbytek prostředků je investován do dluhopisů s nižšími úrokovými mírami a malými investičními riziky. Přestože se Aegon nachází neustále ve ztrátě, **připisuje svým klientům velmi dobré výnosy**. V současné době se fond stále snaží získat co nejvíce nových spoluúčastníků, aby navýšil svá aktiva a mohl více investovat.

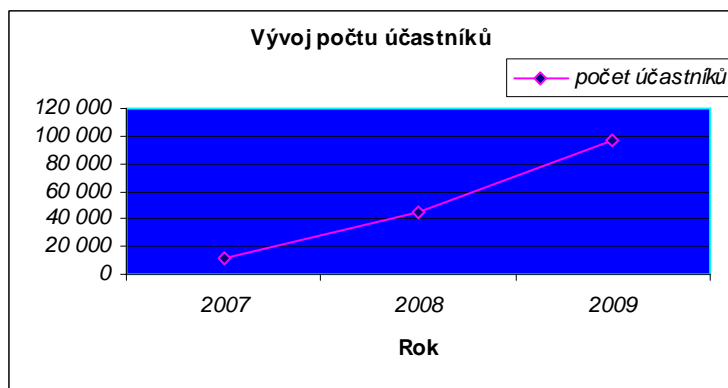
Tabulka 2: AEGON Penzijní fond, a.s.

Aktiva celkem (mil. Kč)	679,485
Vlastní kapitál celkem (mil. Kč)	45,849
Prostředky účastníků (mil. Kč)	597,489
Základní kapitál (mil. Kč)	50,000
Hospodářský výsledek (tis. Kč)	-16 203
Aktuální údaje k 30.6.2010	
Počet aktivních účastníků	110 801
Podíl na trhu (%)	2,44

Akcionářská struktura	AEGON Tsjechië Holding B. V.
Auditor	Ernst & Young Audit & Advisory, s.r.o.
Depozitář	Česká spořitelna, a.s.
Portfolio k 30. 6. 2010 (%)	
Dluhopisy	82,5
Pokladniční poukázky	0,0
Akcie, podílové listy	0,0
Nemovitosti	0,0
Účty a termínované vklady	2,8
Ostatní	14,7

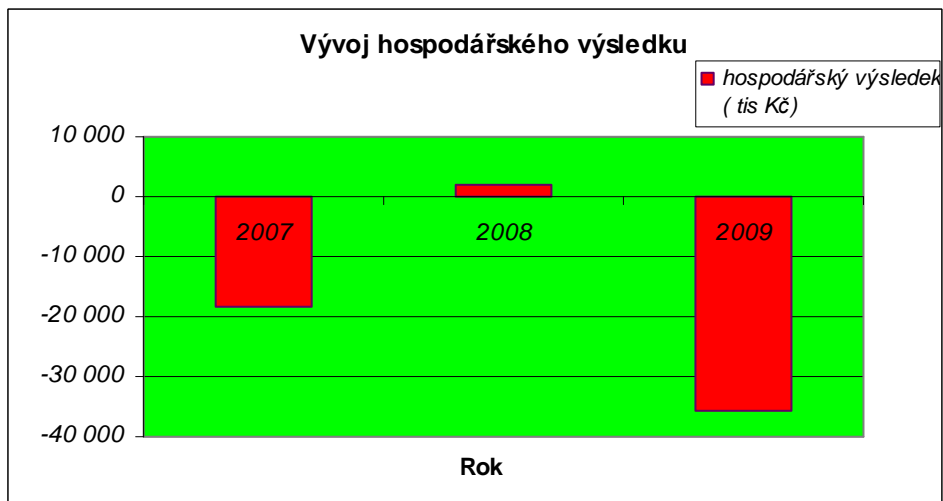
Zdroj: <http://www.finance.cz>, k 1. 2. 2010

Graf 1: Vývoj počtu účastníků



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 2: Vývoj hospodářského výsledku



Zdroj: Vlastní zpracování

Penzijní fond vstoupil na trh v červnu 2007, proto není většina údajů známa.

7.3.1.2 Allianz penzijní fond, a.s.

Tento penzijní fond vznikl sloučením Allianz-Hypo a Živnobanka fondů. Většinovým vlastníkem fondu je finanční skupina Allianz, která odkoupila zbytek podílu od Živnobanky v roce 2001. V současnosti je jedním z nejmenších penzijních fondů. Ačkoliv se jedná o relativně malý penzijní fond, vyznačuje se velmi dobrou výkonností. Průměrný výnos nepoklesl během posledních 5 let pod hranici 3 %. Penzijní fond Allianz je mnohými odborníky považován za jeden z nejvýdělečnějších, neboť díky státní podpoře a úlevám na daních mohou účastníci získat reálné zúročení prostředků **okolo 4 nebo 5 %**.

Co se týče složení portfolia, více než 97 % aktiv je vloženo do státních nebo jiných dluhopisů, které se vyznačují nízkým rizikem, avšak na relativně vysokou úrokovou

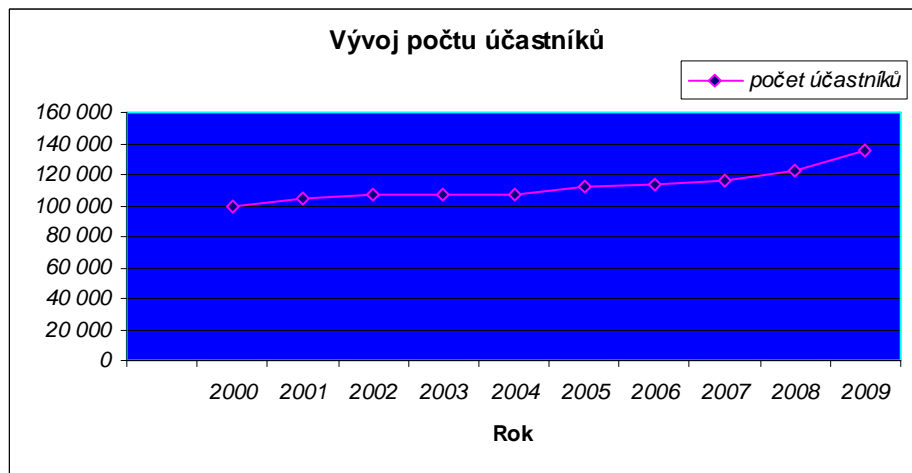
mírou. Allianz je často považován za nejlepší druh spoření pro penzi, dlouhodobě se totiž vyznačuje vysokými výnosy, díky nimž se fondu zvyšuje klientela.

Tabulka 3: Allianz penzijní fond, a.s.

Aktiva celkem (mil. Kč)	7 233,285
Vlastní kapitál celkem (mil. Kč)	499,769
Prostředky účastníků (mil. Kč)	6 706,299
Základní kapitál (mil. Kč)	60,00
Hospodářský výsledek (tis. Kč)	253 457
Aktuální údaje k 30. 6. 2010	
Počet aktivních účastníků	151 028
Podíl na trhu (%)	3,33
Akcionářská struktura	Allianz pojišťovna, a.s. - 100%
Auditor	KPMG Česká republika Audit, spol. s r.o.
Depozitář	Komerční banka, a.s.
Portfolio k 30. 6. 2010 (%)	
Dluhopisy	95,8
Pokladniční poukázky	0,0
Akcie, podílové listy	0,5
Nemovitosti	0,0
Účty a termínované vklady	3,3
Ostatní	0,4

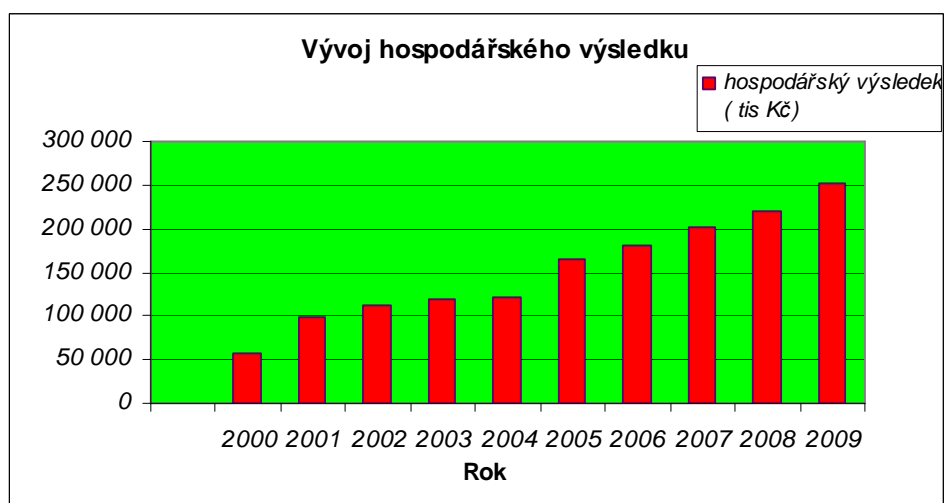
Zdroj: <http://www.finance.cz>, k 1. 2. 2010

Graf 3: Vývoj počtu účastníků



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 4: Vývoj počtu účastníků



Zdroj: Vlastní zpracování

7.3.1.3 AXA penzijní fond a.s.

Na českém trhu působí Penzijní fond Axa již od roku 1994, ale do roku 2007 byl spíše znám pod názvem **Winterthur**. V současné době vlastní tento fond dvě mezinárodní finanční skupiny. Jedná se o švýcarskou společnost AXA Life Ltd., a francouzskou společnost SOCIETE BEAUJON.

Penzijní fond Axa patří mezi přední penzijní fondy v ČR. Spravuje více než 526 tisíc pojišťovacích účtů, díky čemuž dosahuje více než 15 % podílu na trhu. Finanční krize v roce 2008 znamenala pro tento fond výnos pouhých 9 milionů korun, což při vysokém počtu pojištěnců znamenalo **výnos pouhých 0,05 %**. Penzijní fond Axa dopadl mezi českými fondy jako jeden z nejhorších.

Axa penzijní fond se řadí mezi konzervativní fondy, většinu svých investic provádí do nízkorizikových projektů. Většinu svého portfolia vyplňuje dluhopisy, vesměs se jedná o státní dluhopisy, které se vyznačují velmi nízkým investičním rizikem.

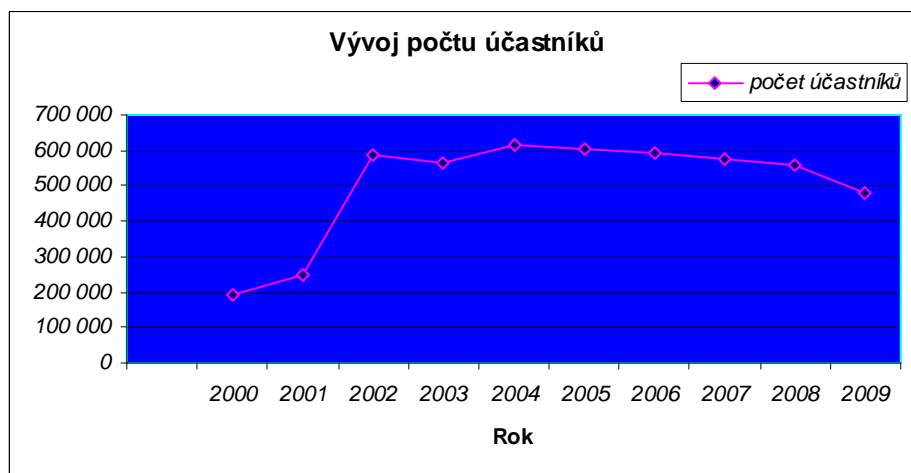
Tabulka 4: AXA penzijní fond a.s.

Aktiva celkem (mil. Kč)	34 856,460
Vlastní kapitál celkem (mil. Kč)	414,224
Prostředky účastníků (mil. Kč)	33 840,522
Základní kapitál (mil. Kč)	398,501
Hospodářský výsledek (tis. Kč)	212 509
Aktuální údaje k 30. 6. 2010	
Počet aktivních účastníků	511 046
Podíl na trhu (%)	11,26
Akcionářská struktura	AXA Life Ltd., Švýcarsko 37,11 %, SOCIETE BEAUJON, Francie 55,74 %
Auditor	Mazars Audit, s.r.o.

Depozitář	UniCredit Bank Czech Republic, a.s
Portfolio k 30. 6. 2010 (%)	
Dluhopisy	78,7
Pokladniční poukázky	0,0
Akcie, podílové listy	5,4
Nemovitosti	5,3
Účty a termínované vklady	7,4
Ostatní	3,1

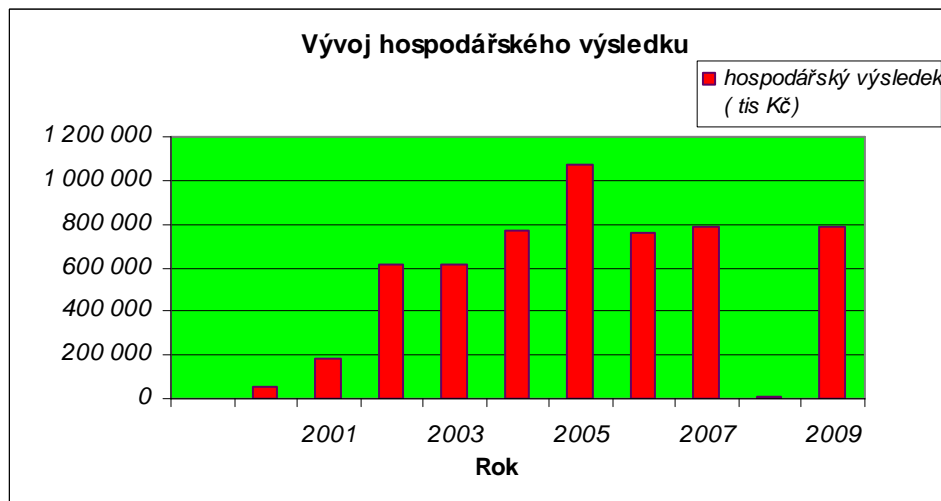
Zdroj: <http://www.finance.cz>, k 1. 2. 2010

Graf 5: Vývoj počtu účastníků



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 6: Vývoj hospodářského výsledku



Zdroj: Vlastní zpracování

7.3.1.4 ČSOB Penzijní fond Progres, a. s.

Penzijní fond Progres ČSOB vznikl jako nástupce Penzijního fondu Spokojenosti, Hornického penzijního fondu Ostrava a Zemského penzijního fondu. Stoprocentní podíl v něm vlastní Československá obchodní banka, která je příčinou jeho výborného postavení na trhu. Tento penzijní fond, co se týče produktu penzijního připojištění, **patří mezi nejvyužívanější**, a to zejména díky propagaci prostřednictvím rozsáhlé sítě poboček ČSOB.

Penzijní fond Progres se od počátku svého působení **vyznačuje dobrým výnosem**. V kombinaci s příspěvků od státu a zaměstnavatele se jednalo o reálné zhodnocení okolo 6,5 %, 5,5 % a 3,5 %. Penzijní fond byl však také poznamenán finanční krizí v roce 2008, která pro něj znamenala **propad na neuvěřitelných 0,02%**. I přes toto malé zhodnocení nedošlo k odlivu pojištěnců díky dlouhodobosti spoření.

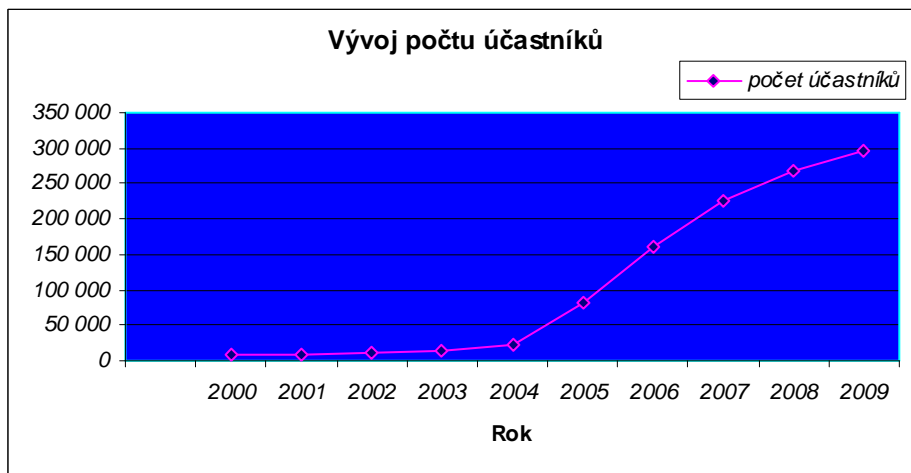
Portfolio PF Progres ČSOB je z velké části složeno ze střednědobých dluhopisů, které se vyznačují nízkou úrokovou mírou, avšak také nízkým rizikem a jsou emitovány vládou. Zbylé části portfolia vyplňují podíly v otevřených fondech a termínované vklady.

Tabulka 5: ČSOB Penzijní fond Progres, a. s.

Aktiva celkem (mil. Kč)	7 184,613
Vlastní kapitál celkem (mil. Kč)	120,228
Prostředky účastníků (mil. Kč)	6 950,335
Základní kapitál (mil. Kč)	320,000
Hospodářský výsledek (tis. Kč)	74 889
Aktuální údaje k 30. 6. 2010	
Počet aktivních účastníků	305 891
Podíl na trhu (%)	6,74
Akcionářská struktura	Československá obchodní banka, a.s. - 100 %
Auditor	Ernst & Young Audit & Advisory, s.r.o
Depozitář	UniCredit Bank Czech Republic, a.s.
Portfolio k 30. 6. 2010 (%)	
Dluhopisy	87,4
Pokladniční poukázky	0,0
Akcie, podílové listy	2,9
Nemovitosti	0,0
Účty a termínované vklady	5,1
Ostatní	4,6

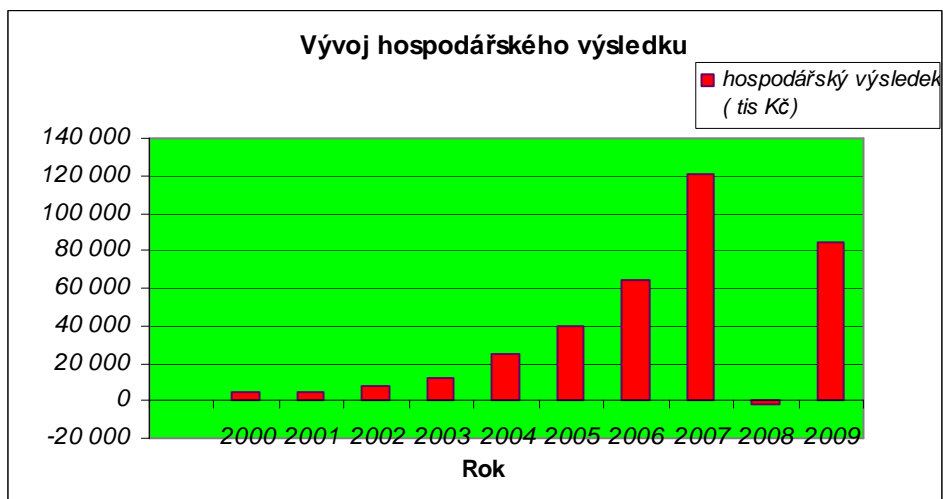
Zdroj: <http://www.finance.cz>, k 1. 2. 2010

Graf 7: Vývoj počtu účastníků



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 8: Vývoj hospodářského výsledku



Zdroj: Vlastní zpracování

7.3.1.5 ČSOB Penzijní fond Stabilita, a. s.

Penzijní fond Stabilita ČSOB byl založen již v roce 1994. Rovněž jako u penzijního fondu ČSOB Progres je stoprocentním vlastníkem **Československá obchodní banka**, která fondu přináší vysokou popularitu a dobrou propagaci.

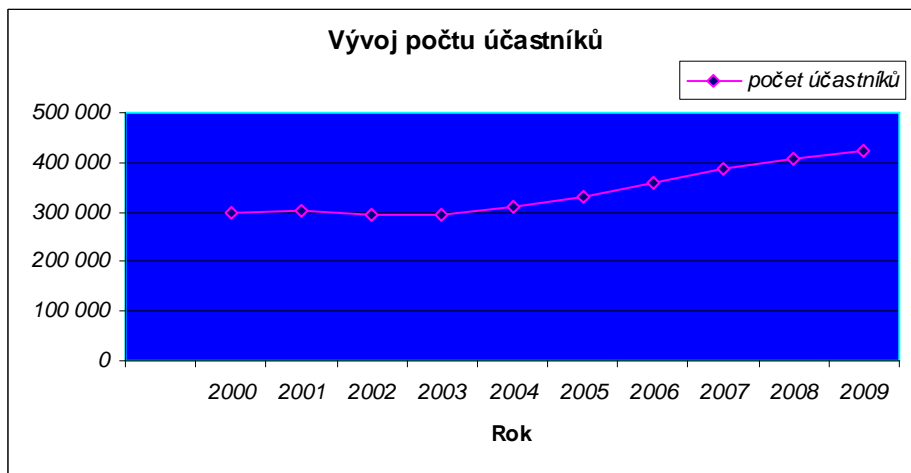
Během roku 2008 se mu podařilo vyhnout červeným číslům. Připojištění se musí spoléhat více na příspěvky od státu a zaměstnavatele. Stabilita patří mezi opatrné investory. Přes 90 % aktiv je vloženo do dluhopisů, které se sice vyznačují nízkým rizikem, s tím však souvisí i malá úroková míra.

Tabulka 6: ČSOB Penzijní fond Stabilita, a. s.

Aktiva celkem (mil. Kč)	16 123,415
Vlastní kapitál celkem (mil. Kč)	101,655
Prostředky účastníků (mil. Kč)	15 783,721
Základní kapitál (mil. Kč)	297,167
Hospodářský výsledek (tis. Kč)	183 854
Aktuální údaje k 30. 6. 2010	
Počet aktivních účastníků	429 847
Podíl na trhu (%)	9,47
Akcionářská struktura	Československá obchodní banka, a.s. - 100 %
Auditor	Ernst & Young Audit & Advisory, s.r.o
Depozitář	UniCredit Bank Czech Republic, a.s.
Portfolio k 30. 6. 2010 (%)	
Dluhopisy	89,4
Pokladniční poukázky	0,0
Akcie, podílové listy	3,4
Nemovitosti	0,0
Účty a termínované vklady	4,3
Ostatní	2,9

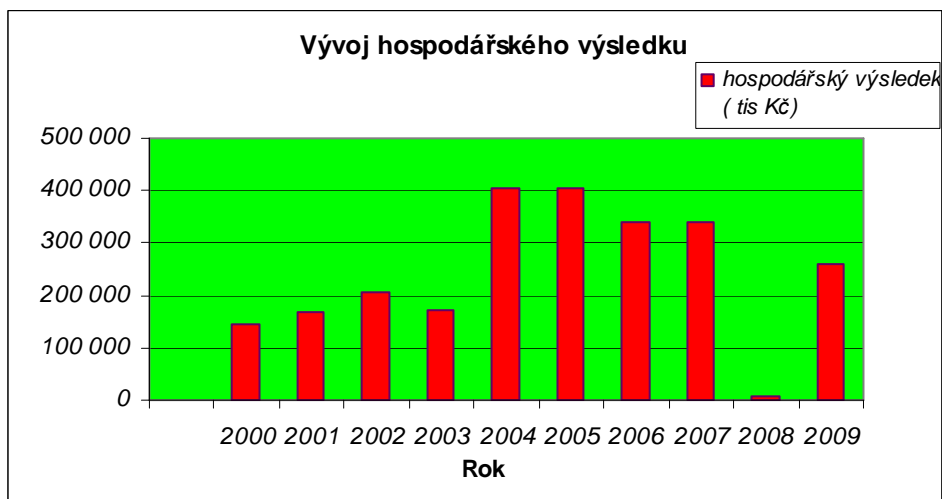
Zdroj: <http://www.finance.cz>, k 1. 2. 2010

Graf 9: Vývoj počtu účastníků



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 10: Vývoj hospodářského výsledku



Zdroj: Vlastní zpracování

7.3.1.6 Generali

Penzijní fond Generali má silného akcionáře, peníze investuje velmi rozvážně, a řadí se proto mezi konzervativní investory. Pro konzervativní vklad peněz je doporučován i přes fakt, že má na českém trhu malý podíl. Na našem trhu patří k velmi oblíbeným a dobře hodnoceným fondům vhodným pro penzijní připojištění.

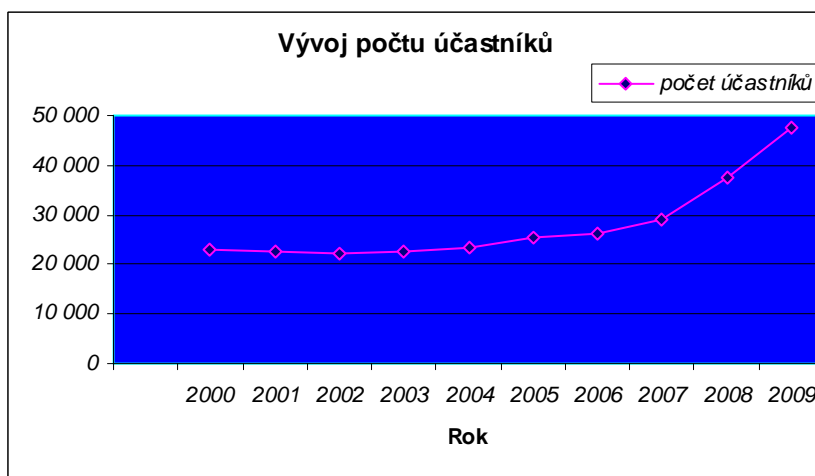


Tabulka 7: Generali

Aktiva celkem (mil. Kč)	1 768,944
Vlastní kapitál celkem (mil. Kč)	114,968
Prostředky účastníků (mil. Kč)	1 640,051
Základní kapitál (mil. Kč)	50,000
Hospodářský výsledek (tis. Kč)	47 620
Aktuální údaje k 30. 6. 2010	
Počet aktivních účastníků	51 501
Podíl na trhu (%)	1,13
Akcionářská struktura	Generali Pojišťovna a.s., ČR - 100 %
Auditor	PricewaterhouseCoopers Audit, s.r.o.
Depozitář	UniCredit Bank Czech Republic, a.s.
Portfolio k 30. 6. 2010 (%)	
Dluhopisy	87,9
Pokladniční poukázky	0,0
Akcie, podílové listy	4,7
Nemovitosti	0,3
Účty a termínované vklady	3,3
Ostatní	3,8

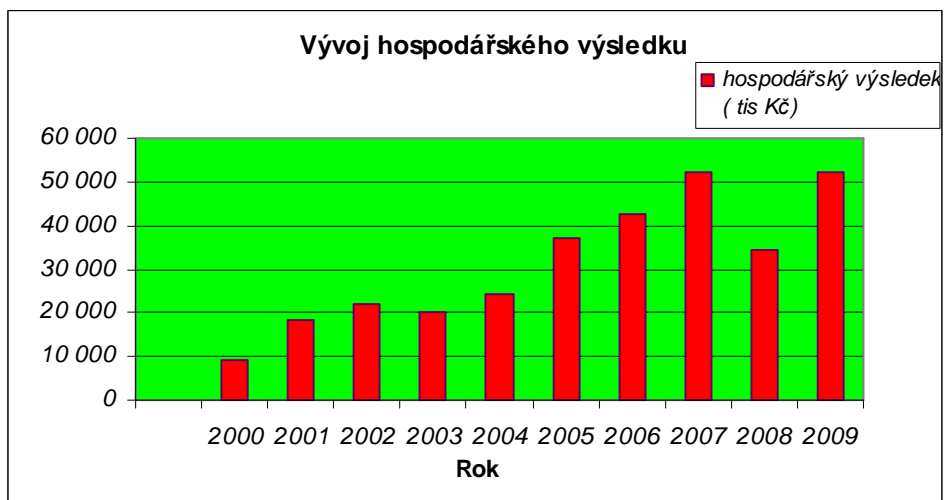
Zdroj: <http://www.finance.cz>, k 1. 2. 2010

Graf 11: Vývoj počtu účastníků



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 12: Vývoj hospodářského výsledku



Zdroj: Vlastní zpracování

7.3.1.7 ING Penzijní fond, a.s.

Penzijní fond ING se objevil na trhu v roce 1995. Vlastníkem tohoto fondu je **finanční skupina ING**, která patří mezi světové finanční giganty.

Většina portfolia fondu ING je složena z dluhopisů. Jedná se o státní dluhopisy, které se vyznačují nízkým rizikem, ale také nízkou úrokovou mírou. Velký propad penzijnímu fondu přinesl rok 2008, který byl ve znamení propadu finančních trhů. Fond vykázal celkový zisk pouze 9 milionů a výnos se pohyboval okolo 0,02%.

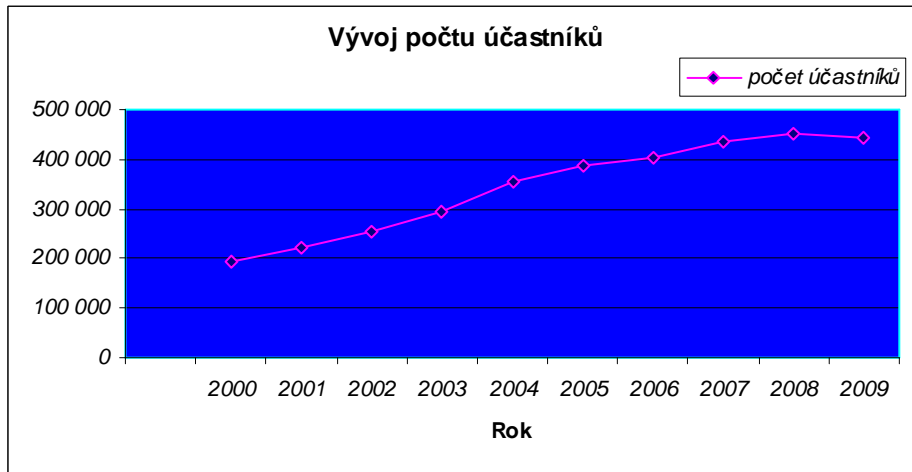


Tabulka 8: *ING Penzijní fond, a.s.*

Aktiva celkem (mil. Kč)	50,000
Vlastní kapitál celkem (mil. Kč)	484,289
Prostředky účastníků (mil. Kč)	21 617,431
Základní kapitál (mil. Kč)	22 223,051
Hospodářský výsledek (tis. Kč)	198 948
Aktuální údaje k 30. 6. 2010	
Počet aktivních účastníků	436 486
Podíl na trhu (%)	9,62
Akcionářská struktura	ING Continental Europe Holdings B. V.
Auditor	Ernst & Young Audit & Advisory, s.r.o
Depozitář	ING Bank, N. V.
Portfolio k 30. 6. 2010 (%)	
Dluhopisy	89,7
Pokladniční poukázky	3,9
Akcie, podílové listy	0,0
Nemovitosti	0,0
Účty a termínované vklady	4,2
Ostatní	2,2

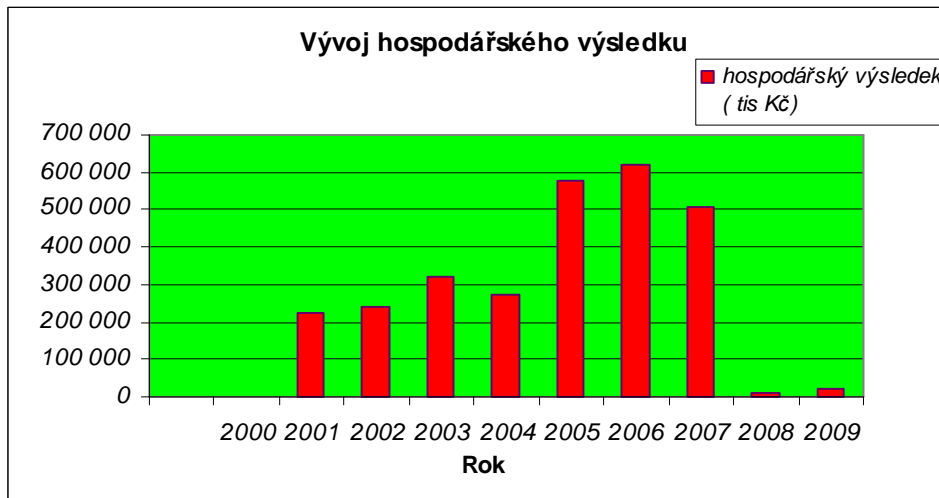
Zdroj: <http://www.finance.cz>, k 1. 2. 2010

Graf 13: Vývoj počtu účastníků



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 14: Vývoj hospodářského výsledku



Zdroj: Vlastní zpracování

7.3.1.8 Penzijní fond České pojišťovny, a.s.

Penzijní fond vznikl v roce 1994. Jeho zakladatelem a jediným akcionářem je Česká pojišťovna. Během šestnáctiletého působení se stal největším v České republice.

Mnohými odborníky je označován za nejdynamičtější se rozvíjející se fond v ČR. Své služby se neustále snaží inovovat, aby si udržel dominantní postavení na trhu.

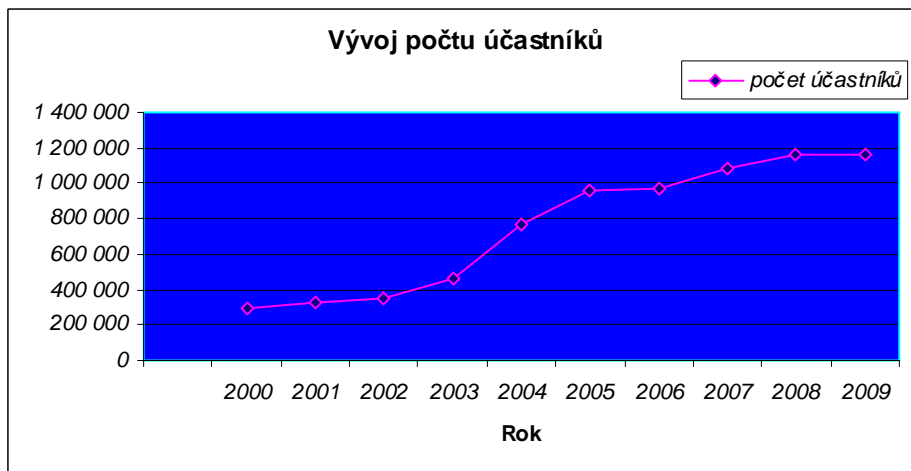
V současnosti spravuje pojištění **pro více než 1,1 milionu pojištěnců** a celková suma získaných aktiv **přesahuje 51 miliard korun**. Přestože proběhla finanční krize, dokázal Penzijní fond České pojišťovny i v roce 2008 vydělat 81 milionů korun.

Tabulka 9: *Penzijní fond České pojišťovny, a.s.*

Aktiva celkem (mil. Kč)	44 811,073
Vlastní kapitál celkem (mil. Kč)	369,725
Prostředky účastníků (mil. Kč)	44 154,556
Základní kapitál (mil. Kč)	213,700
Hospodářský výsledek (tis. Kč)	363 078
Aktuální údaje k 30. 6. 2010	
Počet aktivních účastníků	1 169 763
Podíl na trhu (%)	25,77
Akcionářská struktura	Česká pojišťovna, a.s. - 100 %
Auditor	PricewaterhouseCoopers Česká republika, s.r.o.
Depozitář	UniCredit Bank Czech Republic, a.s.
Portfolio k 30. 6. 2010 (%)	
Dluhopisy	88,3
Pokladniční poukázky	0,0
Akcie, podílové listy	6,4
Nemovitosti	0,0
Účty a termínované vklady	2,3
Ostatní	3,1

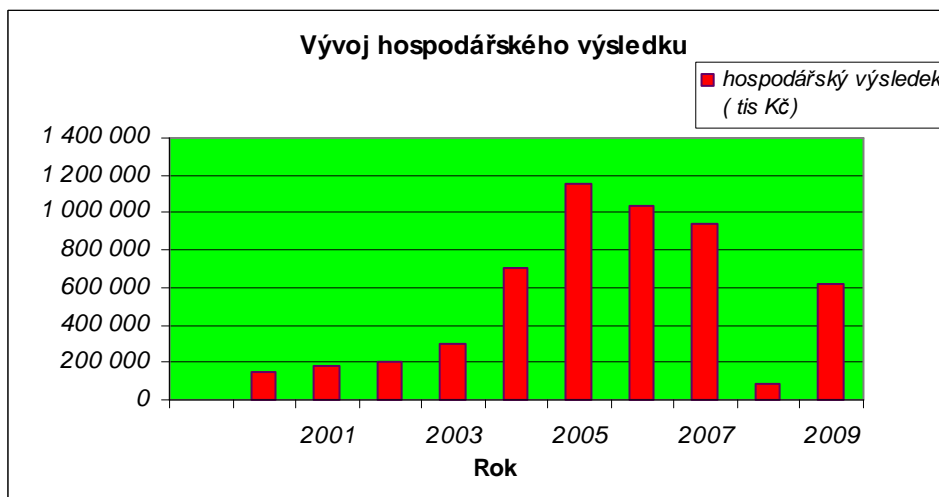
Zdroj: <http://www.finance.cz>, k 1. 2. 2010

Graf 15: Vývoj počtu účastníků



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 16: Vývoj hospodářského výsledku



Zdroj: Vlastní zpracování

7.3.1.9 Penzijní fond České spořitelny, a.s.

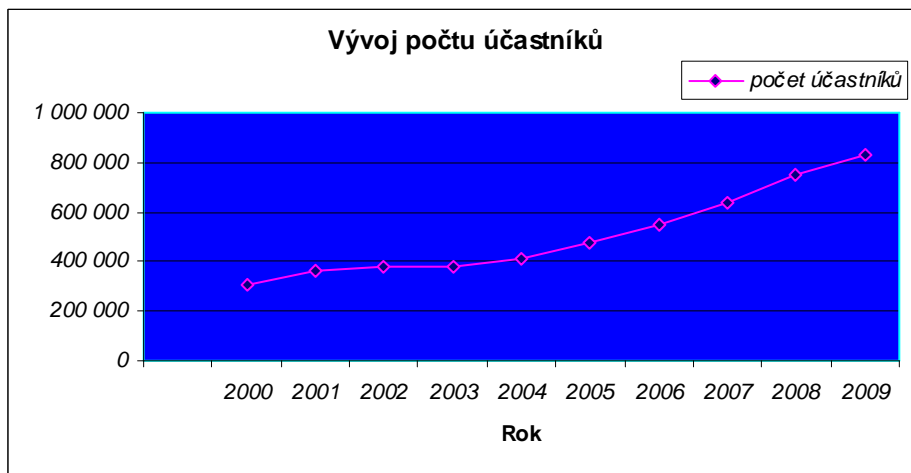
Penzijní fond České spořitelny se objevil na českém trhu v roce 1995 a od té doby si získal mnoho klientů. Vlastníkem penzijního fondu České spořitelny je Česká spořitelna, díky které může PF ČS svým klientům nabídnout zázemí silného hráče na trhu. Penzijní fond České spořitelny se řadí mezi konzervativní investory a udržuje si druhé místo v žebříčku počtu klientů v České republice hned po fondu České pojišťovny.

Tabulka 10: *Penzijní fond České spořitelny, a.s.*

Aktiva celkem (mil. Kč)	30 565,314
Vlastní kapitál celkem (mil. Kč)	685,062
Prostředky účastníků (mil. Kč)	29 672,440
Základní kapitál (mil. Kč)	350,000
Hospodářský výsledek (tis. Kč)	251 113
Aktuální údaje k 30. 6. 2010	
Počet aktivních účastníků	873 052
Podíl na trhu (%)	19,23
Akcionářská struktura	Česká spořitelna, a.s. - 100 %
Auditor	Ernst & Young Audit, s.r.o.
Depozitář	Komerční banka, a.s
Portfolio k 30. 6. 2010 (%)	
Dluhopisy	63,8
Pokladniční poukázky	0,0
Akcie, podílové listy	8,8
Nemovitosti	0,0
Účty a termínované vklady	26,8
Ostatní	0,5

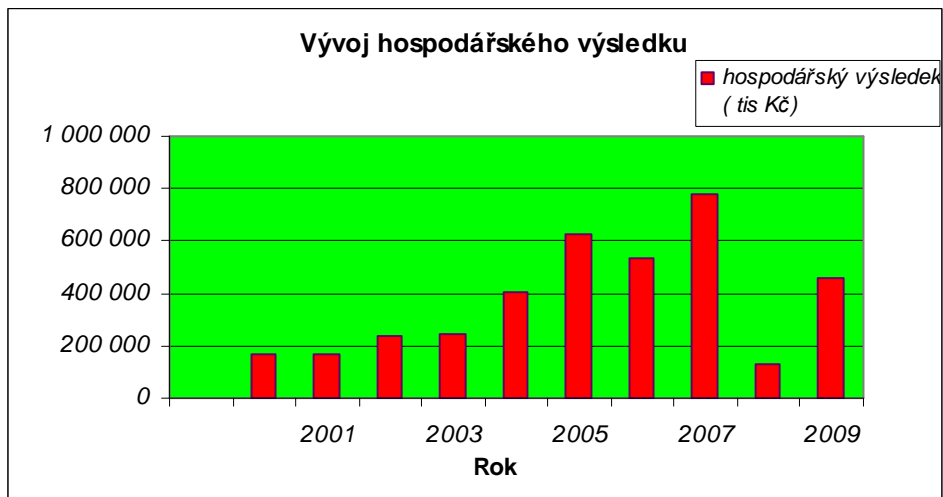
Zdroj: <http://www.finance.cz>, k 1. 2. 2010

Graf 17: Vývoj počtu účastníků



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 18: Vývoj hospodářského výsledku



Zdroj: Vlastní zpracování

7.3.1.10 Penzijní fond Komerční banky, a.s.

Penzijní fond KB založila Komerční banka a.s. v roce 1996. Díky rozsáhlé síti poboček Komerční banky patří fond mezi nejrozšířenější typ penzijního fondu na území České republiky. Jeho obliba mezi klienty je dána především díky silnému zázemí Komerční banky.

V roce 2008, v období největšího kolapsu finančních trhů, vydělal fond 165 milionů korun a mohl vyplatit svým klientům podíly, které znamenaly zúročení 0,58 % p. a.

Co se týče složení portfolia, pak celých 84 % zabírají státní a bankovní dluhopisy. Přes 14 % financí je uloženo na termínovaných vkladech a účtech. Penzijní fond Komerční banky se řadí mezi opatrné investory, kteří neriskují peníze svých klientů ve vysoce rizikových projektech.

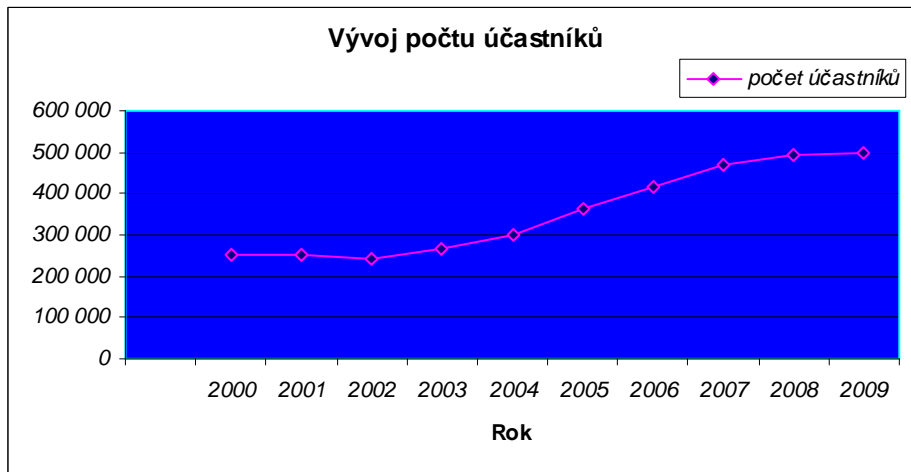


Tabulka 11: *Penzijní fond Komerční banky, a.s.*

Aktiva celkem (mil. Kč)	26 276,533
Vlastní kapitál celkem (mil. Kč)	437,956
Prostředky účastníků (mil. Kč)	25 735,997
Základní kapitál (mil. Kč)	200,000
Hospodářský výsledek (tis. Kč)	345 523
Aktuální údaje k 30. 6. 2010	
Počet aktivních účastníků	499 983
Podíl na trhu (%)	11,01
Akcionářská struktura	Komerční banka, a.s. - 100 %
Auditor	Deloitte a Touche, s.r.o.
Depozitář	Česká spořitelna, a.s.
Portfolio k 30. 6. 2010 (%)	
Dluhopisy	88,6
Pokladniční poukázky	0,0
Akcie, podílové listy	0,0
Nemovitosti	0,0
Účty a termínované vklady	8,8
Ostatní	2,6

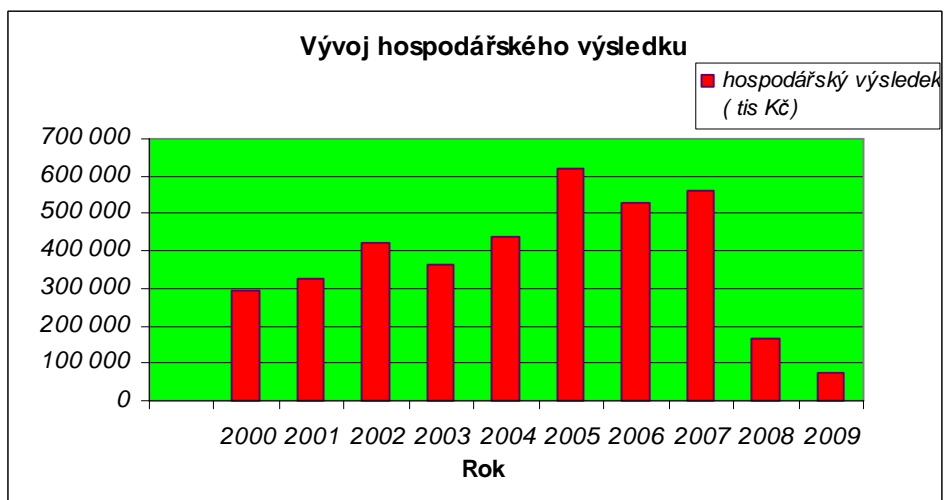
Zdroj: <http://www.finance.cz>, k 1. 2. 2010

Graf 19: Vývoj počtu účastníků



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 20: Vývoj hospodářského výsledku



Zdroj: Vlastní zpracování

7.3.2 Srovnání penzijních fondů

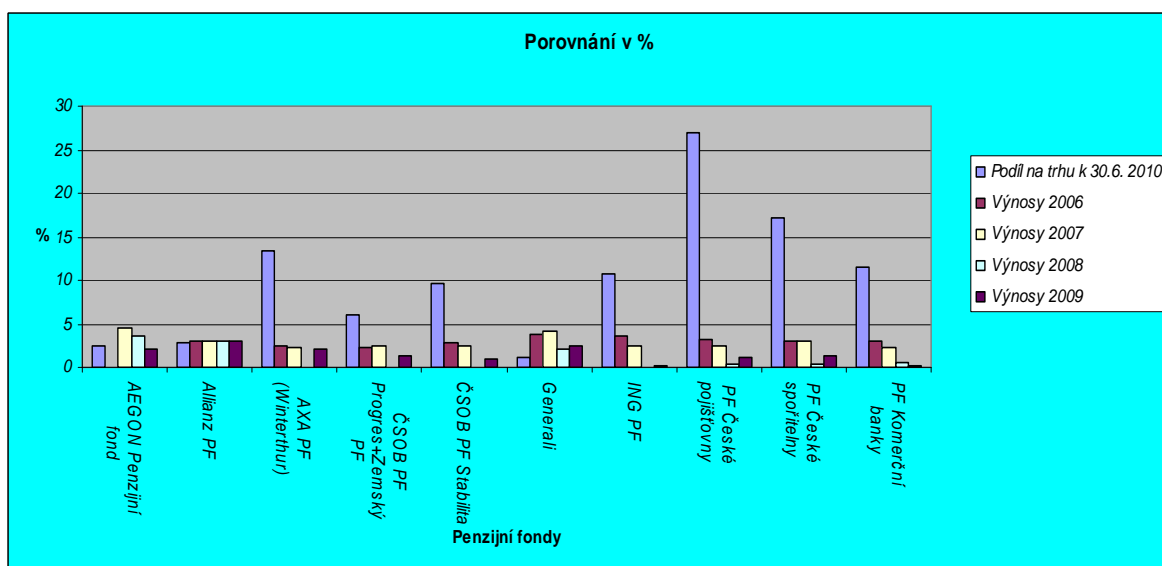
7.3.2.1 Porovnání výnosů a podílu na trhu penzijních fondů

Tabulka 12: Porovnání výnosů a podílu na trhu penzijních fondů

Penzijní fond	Porovnání v %				
	Podíl na trhu k 30. 6. 2010	Výnosy 2006	Výnosy 2007	Výnosy 2008	Výnosy 2009
AEGON Penzijní fond	2,44		4,5	3,5	2,1
Allianz PF	2,84	3,11	3,05	3	3,1
AXA PF (Winterthur)	13,41	2,50	2,2	0	2
ČSOB PF Progres, a.s.	6,11	2,30	2,4	0,02	1,4
ČSOB PF Stabilita	9,59	2,75	2,4	0,05	1
Generali	1,13	3,74	4,1	2	2,4
ING PF	10,70	3,60	2,5	0,04	0,1
PF České pojišťovny	27,0	3,30	2,40	0,4	1,2
PF České spořitelny	17,18	3,04	3,07	0,4	1,28
PF Komerční banky	11,5	3,00	2,33	0,58	0,24

Zdroj: <http://www.finance.cz>, k 1. 2. 2011

Graf 21: Porovnání výnosů a podílu na trhu penzijních fondů



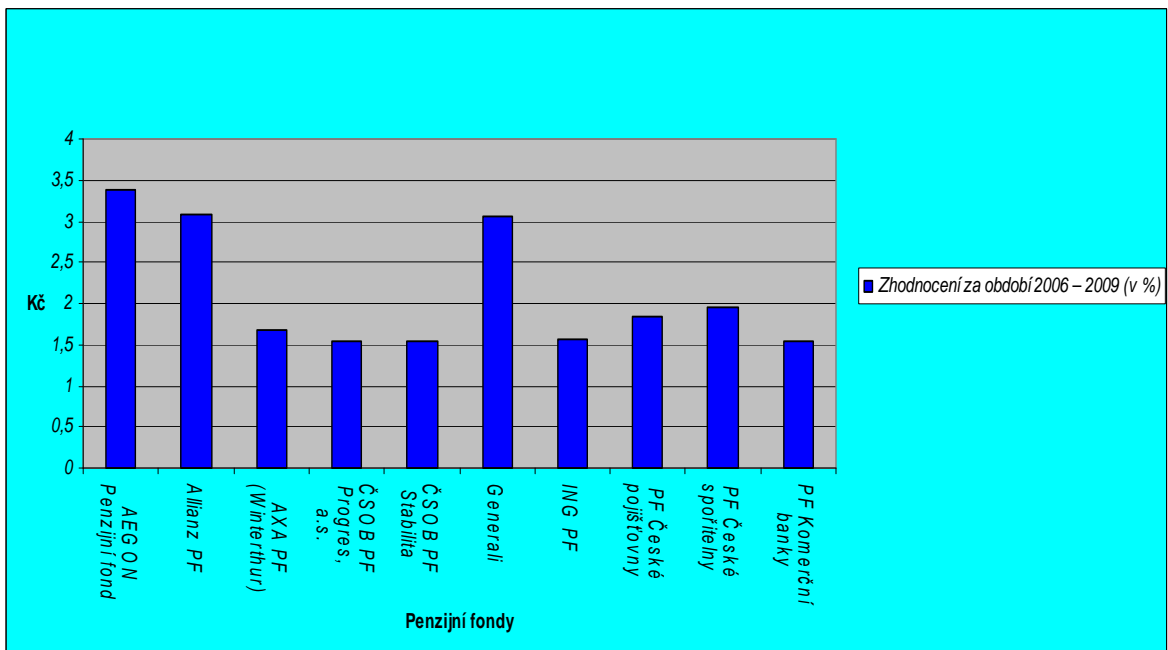
Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 13: Zhodnocení a náklady penzijních fondů

Penzijní fond	Zhodnocení za období 2006 – 2009 (v %)	Náklady příštích období na klienta (v Kč)
AEGON PF, a.s.*	3,37	3718
Allianz PF, a.s.	3,07	874
AXA PF, a.s.	1,68	1435
ČSOB PF Progres, a.s.	1,53	1125
ČSOB PF Stabilita, a.s.	1,55	841
Generali PF, a.s.	3,06	1280
ING PF, a.s.	1,56	995
PF České pojišťovny, a.s.	1,83	600
PF České spořitelny, a.s.	1,95	175
PF Komerční banky, a.s.	1,54	1245

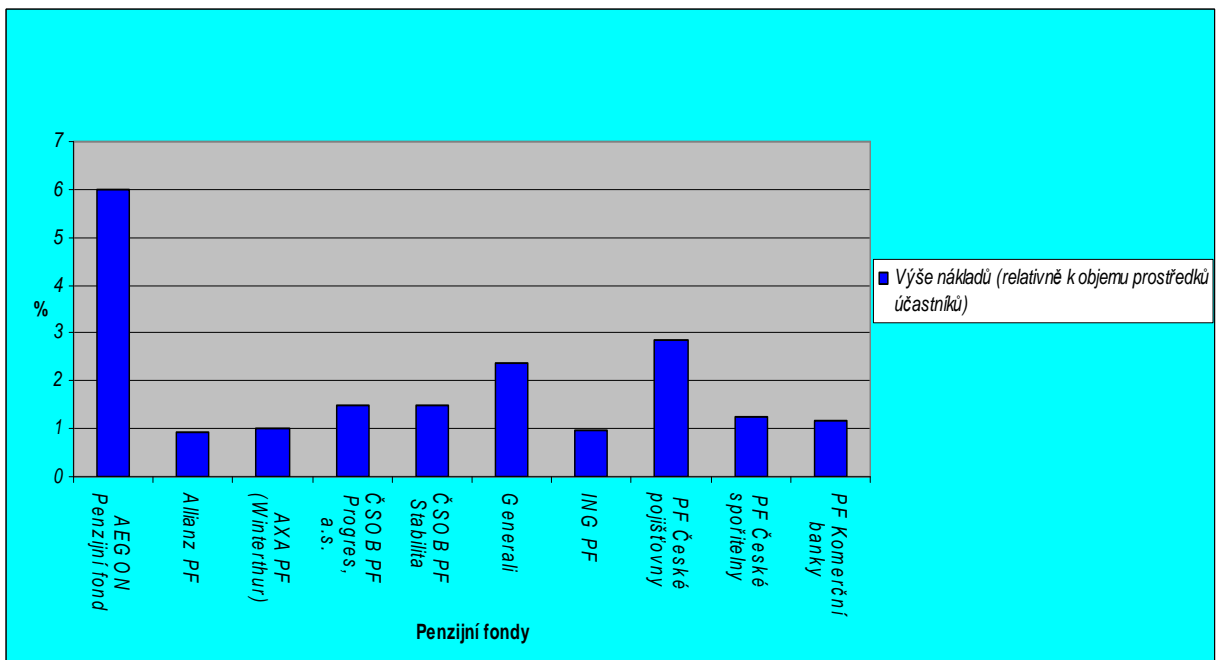
Zdroj: <http://www.finance.cz>, k 1. 2. 2011

Graf 22: Zhodnocení penzijních fondů v období 2006 -2009 (v %)



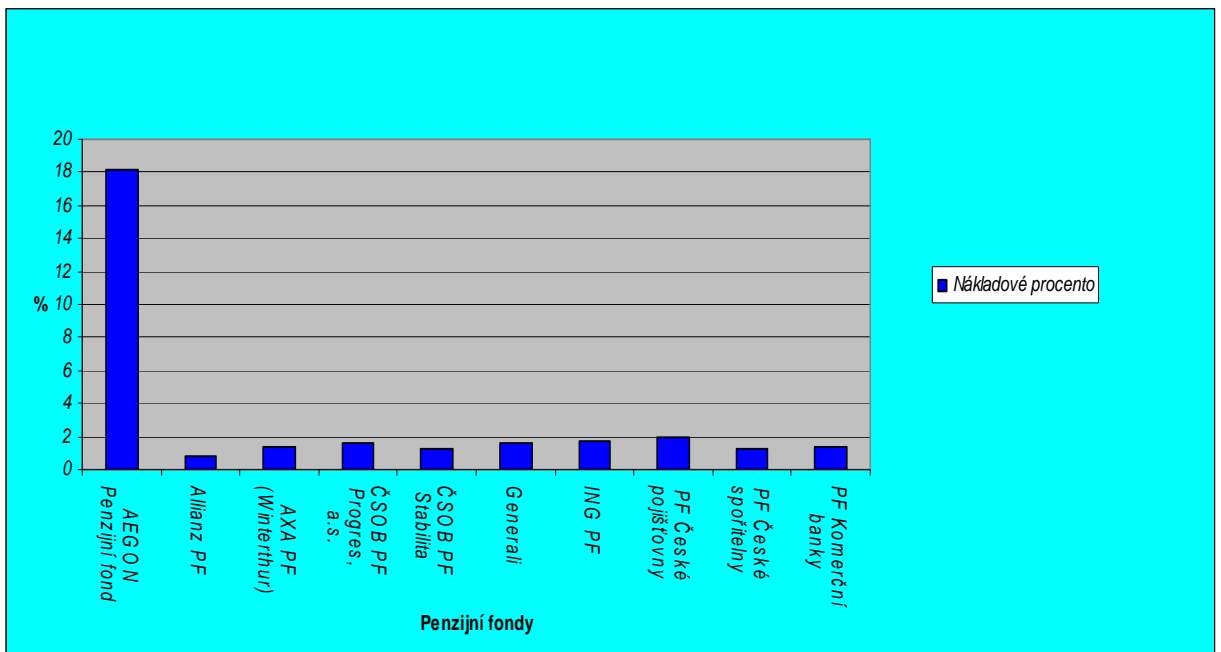
Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 23: Porovnání nákladů příštích období penzijních fondů na klienta (v %)



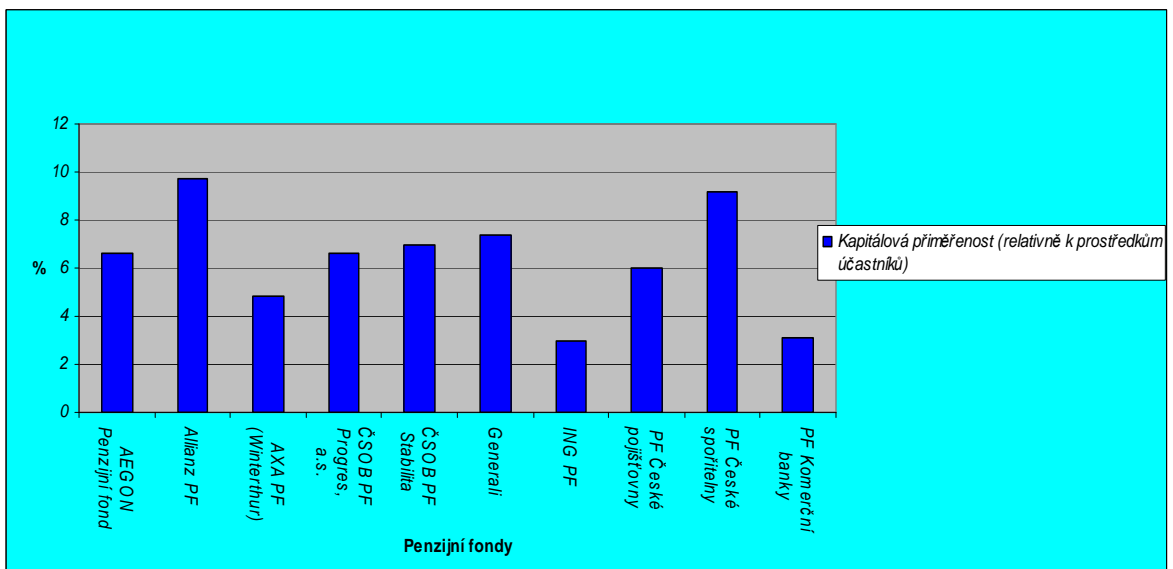
Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 24: Nákladovost penzijních fondů



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 25: Porovnání kapitálové přiměřenosti penzijních fondů (relativně k prostředkům účastníků)



Zdroj: Vlastní zpracování

Z předcházejících grafů je vidět, že nejnižší náklady příštích období vykazují **PF České spořitelny, Allianz PF a Generali PF** a jak bylo již zmíněno výše, čím jsou tyto náklady nižší, tím větší lze očekávat výnos pro klienta. Dále lze z grafů vyčíst, že nejnižší nákladovost vykazují penzijní fondy **Allianz PF, PF České spořitelny a ČSOB PF Stabilita** a z hlediska ukazatele kapitálové přiměřenosti vychází nejlépe již zmíněná trojice penzijních fondů, jen v trochu jiném pořadí: **Allianz PF, Generali PF a PF České spořitelny**. Srovnání jednotlivých čísel nám rovněž ukázalo, že nejpopulárnějším penzijním fondem disponujícím největším počtem klientů, je Penzijní fond České pojišťovny. Nejvyšších výnosů v roce 2009 dosáhl Penzijní fond Allianz.

7.3.2.2 Výhody a vedlejší produkty penzijních fondů

Tabulka 14: Výhody jednotlivých penzijních fondů

Penzijní fond	Výhody
AEGON PF, a.s.	<ul style="list-style-type: none"> - bonus pro všechny, kteří spoří déle než 5 let - příspěvek od státu ve výši až 150 Kč měsíčně (1800 Kč ročně) - úlevy na daních ve výši až 1 800 Kč ročně (snížení daňového základu maximálně o 12 000 Kč) - založení i vedení účtu je zcela zdarma
Allianz PF, a.s.	<ul style="list-style-type: none"> - založení a vedení účtu je zdarma - státní příspěvek ve výši až 150 Kč měsíčně - možnost snížit daňový základ až o

	<p>1 800 Kč ročně</p> <ul style="list-style-type: none"> - během pojištění lze upravovat smlouvu a měnit výši svého příspěvku - možnost využít slev na další pojistné produkty (úrazové pojištění)
AXA PF, a.s.	<ul style="list-style-type: none"> - státní příspěvek ve výši až 1 800 Kč ročně - úspora na daních ve výši až 1 800 Kč ročně - možnost sjednání pojištění on-line, kdy navíc získáte bonus 500 Kč - při nákupu s AXA kartou 1 % navíc
ČSOB PF Progres, a.s.	<ul style="list-style-type: none"> - příspěvek od státu ve výši až 150 Kč měsíčně - úlevy na daních ve výši až 1 800 Kč ročně - vedení účtu zdarma
ČSOB PF Stabilita, a.s.	<ul style="list-style-type: none"> - příspěvek od státu ve výši až 150 Kč měsíčně - úlevy na daních ve výši až 1 800 Kč ročně - vedení účtu zdarma
Generali PF, a.s.	<ul style="list-style-type: none"> - příspěvek od státu ve výši až 1 800 Kč ročně - úleva na daních ve výši až 1 800 Kč ročně - založení a vedení účtu zdarma

	<ul style="list-style-type: none"> - nabídka věrnostního programu (např. sleva na cestovní, nemocenské či úrazové pojištění) - prostřednictvím internetu můžete sledovat kontrolu stavu účtu, využít poradenství a dalších služeb
ING PF, a.s.	<ul style="list-style-type: none"> - finanční příspěvek od státu až 1 800 Kč - úleva na daních ve výši až 1 800 Kč ročně - věrnostní kreditní karta - vedení účtu zdarma a bezplatné provádění změn ve smlouvě
PF České pojišťovny, a.s.	<ul style="list-style-type: none"> - finanční příspěvek od státu až 1 800 Kč ročně - úleva na daních ve výši až 1 800 Kč ročně - možnost výplaty poloviny naspořených prostředků po 15 letech spoření - sleva 15% na sjednání úrazového pojištění BONUS - založení a vedení účtu zdarma - platební karta
PF České spořitelny, a.s.	<ul style="list-style-type: none"> - státní příspěvek ve výši až 1 800 Kč za rok - úleva na daních ve výši až 1 800 Kč ročně - možnost výběru až 50% z

	<p>naspořených prostředků po 15 letech spoření</p> <ul style="list-style-type: none"> - bezplatné založení a vedení účtu - změny ve smlouvě lze provádět po celou dobu spoření - možnost využití slev při sjednání životního a úrazového pojištění - platební karta
<p>PF Komerční banky, a.s.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - státní příspěvek ve výši až 1 800 Kč za rok - úleva na daních ve výši až 1 800 Kč ročně - penzijní připojištění lze uzavřít na kterékoliv pobočce Komerční banky - věrnostní karta (slevy od 5% do 40% na nejrůznější služby – cestovní kanceláře, obchody) - možnost využít výhodných nabídek v rámci Relaxačního programu Komerční banky - založení a vedení účtu je zdarma

[16]

Každý penzijní fond poskytuje účastníkovi penzijního připojištění základní výhody, mezi které patří: příspěvek od státu ve výši až 150 Kč měsíčně (1800 Kč ročně) a úlevy na daních ve výši až 1 800 Kč ročně (snížení daňového základu maximálně o 12 000 Kč). Kromě těchto výhod řada penzijních fondů nabízí i další výhody navíc, jako např. slevy na úrazové pojištění (**Allianz PF, a.s., Generali PF, a.s., PF České spořitelny, a.s., PF České pojišťovny, a.s., PF České spořitelny, a.s.**). Mezi další výhody, které poskytují penzijní fondy, patří připsování určitého procenta z platby dané platební karty na penzijní

účet (AXA PF, a.s., PF České pojišťovny, a.s., PF České spořitelny, a.s.) a další slevy na různá pojištění jako je životní či cestovní atd. (Generali PF, a.s., PF České pojišťovny, a.s., PF České spořitelny, a.s., PF Komerční banky, a.s.).

Z hlediska poskytování výhod a vedlejších produktů patří mezi penzijní fondy s nejbohatší nabídkou především PF České spořitelny, a.s., PF Komerční banky, a.s. PF České pojišťovny, a.s. a Allianz PF, a.s.

7.3.2.3 Analýza konkurenceschopnosti

Klíčový faktor	Váha	AGON	Allianz	AXA	Progres	Stabilita	Generali	ING	PF České pojišťovny	PF České spořitelny	PF Komerční banky
Velikost fondu	0,1	1	2	4	2	3	1	3	5	5	4
Zhodnocení výnosů	0,25	4	5	4	3	2	5	1	2	3	1
Nákladovost	0,15	1	5	4	3	5	3	2	2	5	4
Náklady příštích období	0,15	1	5	4	2	3	2	5	1	3	4
Podíl na trhu	0,1	1	2	4	2	3	1	3	5	5	4
Kapitálová přiměřenost	0,2	3	5	2	3	4	4	1	2	5	1
Výhody	0,05	3	4	3	2	2	5	5	4	4	5
Součet vah	1										
Vážené skóre konkurenční síly		2,25	4,35	3,55	2,6	3,2	3,25	2,35	2,55	4,15	2,7

Pro srovnání penzijních fondů jsem provedl analýzu konkurenceschopnosti. Přestože tato analýza slouží k ohodnocení podniku ve vztahu k jeho konkurentům ve všech oblastech klíčových pro úspěch, provedl jsem ji pro zjištění konkurenční síly penzijních fondů tak, že jsem zvolil jako klíčové faktory hlavní kritéria, dle kterých by si potencionální zájemci penzijního připojištění měli zvolit penzijní fond.

Každému klíčovému faktoru je přiřazena váha podle vnímané závažnosti tak, aby součet jednotlivých vah byl roven 1 a ohodnocení, jak si penzijní fond vede v každém z faktorů. Pro ohodnocení faktorů byla využita stupnice 1-5 tak, že zpravidla dvěma penzijním fondům vykazujícím nejlepší výsledky v daném kritériu bylo přiřazeno 5 bodů, dalším dvěma 4 body atd. Nakonec jsem vypočítal váhového hodnocení vynásobením váhy a skóre. Součet váhových hodnocení pro daný podnik je měřítkem celkové konkurenceschopnosti jednotlivých penzijních fondů.

Dle analýzy konkurenceschopnosti, do které byla zakomponována nejdůležitější kritéria výběru je nejperspektivnějším a nejvýhodnějším fondem **Allianz**, který dosahuje ve většině kritérií výběru nejlepší výsledky. Dalším perspektivním penzijním fondem, který si ve stěžejních kritériích vede velmi dobře, je **PF České spořitelny** a třetím nejlépe vyhodnoceným penzijním fondem je **AXA**.

7.4 Aktualita

Dne 17. 2. 2011 se ekonomičtí ministři stran vládní koalice dohodli na podobě plánované důchodové reformy. Lidé mladší 35 let budou moci od roku 2013 dobrovolně převést 3% ze svého sociálního pojištění na individuální účty u penzijních společností, ale jen pokud přidají i ze svého.

Úspory si nebude možné vybrat jednorázově, z kapitalizačního systému individuálních účtů budou totiž vypláceny pouze doživotní penze. V době spoření budou individuální úspory předmětem dědického řízení.

Lidé si budou moci také svobodně rozhodnout o tom, jakým způsobem bude výplata ze soukromých penzijních fondů probíhat. Příjemce penze by si měl moci zvolit dvacetiletý výplatní plán, a když v jeho průběhu zemře, do konce tohoto plánu budou moci čerpat jeho dědici pozůstalostní penzi. Tato výplata bude zajišťována od začátku důchodového věku fondy, do nichž budou lidé do té doby dobrovolně převádět část odvodů na své sociální pojištění.

Prostředky na individuálních penzijních účtech budou spravovat nynější penzijní fondy a budou moci vzniknout i nové penzijní společnosti. Společnosti povinně nabídnou čtyři investiční profily včetně fondu investujícího výhradně do českých státních dluhopisů. Ten má nabídnout lidem jistotu státní garance. Systém současných dobrovolných úspor na stáří se státním příspěvkem bude zachován.

Trh finančních zprostředkovatelů má být přísně regulován tak, aby byly minimalizovány obchodní náklady penzijních společností a aby byl průhledný vztah poradce a jeho klienta.

7.4.1 Opt – out systém

V souvislosti s reformou důchodového systému se o tomto systému často hovořilo. Jedná se o vyvedení části prostředků, které jsou povinně odváděné do státem garantovaného pilíře důchodového zabezpečení, do soukromých fondů. Tyto prostředky bude účastník nadále muset povinně hradit do tohoto fondu, zde však budou připisovány na konto účastníka.

Tento systém ale neřeší problém hrozícího poklesu reálných státem garantovaných důchodů v nejbližších letech. Mohl by však pomoci řešit příjmy důchodců za 20 – 30 let,

pokud by dokázal prostředky výrazněji zhodnotit. Systém totiž především zvyšuje výnosy z penzijních fondů, které by měly vysoké prostředky uložené po 20 – 30 let ve fázi akumulace. [5]

8 Závěr

V této diplomové práci jsem se věnoval popisu sociálního zabezpečení v České republice. Jedná se o velmi rozsáhlé téma, které není jednoduché zcela vystihnout, jelikož je zde spousta pravidel a současně jejich výjimek, které se velmi často mění. První část diplomové práce je věnována vůbec organizaci sociálního zabezpečení v České Republice, kde se dozvídáme, že v současné době stojí systém sociálního zabezpečení na třech pilířích. Konkrétně se jedná o pojištění, podporu a pomoc.

V následujících částech diplomové práce je věnována pozornost jednotlivým pilířům sociálního zabezpečení. Do prvního pilíře spadá zdravotní a sociální pojištění, které zahrnuje důchodové a nemocenské pojištění.

Současný důchodový systém je složen ze dvou základních složek, a to ze základního důchodového pojištění, které je založeno od roku 1996 a z dobrovolného doplňkového penzijního připojištění. V kapitole, která je věnována důchodovému pojištění jsem se snažil přiblížit důchodové pojištění tím, že jsem čtenáře seznámil s jeho principy, s různými dávkami tohoto pojištění, s podmínkami, které je třeba splnit, abychom měli nárok na tyto dávky. Dále lze v této kapitole nalézt i způsob výpočtu důchodů. Je zde věnována pozornost i druhému pilíři důchodového systému, kterým je doplňkové dobrovolné, příspěvkově definované, kapitálově financované penzijní připojištění se státním příspěvkem. Snažil jsem se objasnit účel penzijního připojištění, kterým je především možnost získat ve stáří doplňkové sociální příjmy, a to mimo zákonné důchodové pojištění a pojištění u komerčních pojišťoven. Jedná se o systém shromažďování peněžních prostředků od účastníků penzijního připojištění a státem poskytnutých ve prospěch účastníků, nakládání s těmito prostředky a vyplácení dávek penzijního připojištění. Z penzijního připojištění jsou pak poskytovány různé dávky, a to penze, jednorázové vyrovnání a odbytné.

Vedle důchodového pojištění je věnována značná část práce nemocenskému pojištění. V této části je možné se dozvědět, kdo je účasten na nemocenském pojištění, které dávky v rámci nemocenského pojištění jsou vypláceny, popřípadě jaké má povinnosti zaměstnavatel. Rovněž je zde popsán způsob výpočtu a výplat dávek nemocenského pojištění.

Dalšími pilíři, na kterých je postaven systém sociálního zabezpečení v ČR, jsou podpora a pomoc. I tyto opory jsou v diplomové práci rozebrány. Jsou zde uvedeny jednotlivé dávky, které jsou v rámci těchto pilířů poskytovány a podmínky, které je nutné splnit pro získání nároku na tyto dávky.

Jak již jsem v úvodu zmiňoval, jedná se o velmi rozsáhlý systém, který podléhá neustálým změnám. Ke změnám v roce 2011 patří například změny v nemocenském pojištění nebo změny v platbách na důchodovém pojištění a mnoho dalších úprav různých dávek poskytovaných pilíři sociálního zabezpečení.

V poslední části, tedy praktické části diplomové práce, jsem se zabýval penzijními fondy v ČR, jejich srovnáním, zhodnocením a na závěr výběrem toho nejvhodnějšího. Penzijní fond je právnickou osobou, jejíž činností je provozování penzijního připojištění. V České republice existuje deset penzijních fondů. Pro výběr toho nejvhodnějšího penzijního fondu je třeba sledovat několik faktorů. Po zvolení klíčových faktorů volby penzijního fondu, mezi které patří např. nákladovost, kapitálová přiměřenost, velikost fondu, výnosnost, ale i různé vedlejší produkty aj., jsem se zabýval jejich srovnáním a vyhodnocením pro jednotlivé penzijní fondy. Na závěr, pro potvrzení dosavadních srovnání, jsem provedl analýzu konkurenceschopnosti, která předešlé výsledky potvrdila a na jejím základě byl proveden výběr nejvhodnějších penzijních fondů. Konkrétně nejperspektivnějším a nejvýhodnějším fondem dle veškerých srovnání a analýzy je **Allianz**, který dosahuje ve většině kritériích výběru nejlepší výsledky. Dalším perspektivním penzijním fondem, který si ve stěžejních kritériích vede velmi dobře je **PF České spořitelny** a třetím nejlépe vyhodnoceným penzijním fondem je **AXA**.

Samozřejmě velmi záleží na preferencích potenciálních zájemců o penzijní připojištění, nicméně v praktické části této diplomové práce je uvažováno s nejdůležitějšími kritérii výběru penzijního fondu.

V úplném závěru této práci bych chtěl zmínit blížící se možnou penzijní reformu, která by dle dočasných dohod měla poskytovat možnost lidem, kteří jsou mladší než 35 let, volbu roku 2013 dobrovolně převést 3% ze svého sociálního pojištění na individuální účty u penzijních společností.

9 Seznam literatury

- [1.] BŘESKÁ, Naděžda, BURDOVÁ, Eva, VRÁNOVÁ, Lucie. Státní sociální podpora s komentářem a příklady k 1. 6. 2010. 13. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2010. 239s. ISBN 978-807263-609-9.
- [2.] DORČÁKOVÁ, Jana a kol. Důchodové pojištění: povinnosti zaměstnavatele od roku 2009. 1. vydání. Praha: Pragoeduca, 2009. 153 s. ISBN 978-80-7310-032-2.
- [3.] HAVLÍK, Michal. Důchodový systém v ČR. 1. vydání. Praha: ČZU, 2009. 64 s.
- [4.] HEJKAL, Tomáš, ŠVÁCHOVÁ, Magdaléna. Nemocenské pojištění v roce 2009. 1. vydání. Praha: Pragoeduca, 2009. 185 s. ISBN 978-80-7310-033-9.
- [5.] KAHOUN, Vilém a kol. Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly. 1. vydání. Praha: TRITON, 2009. 445 s. ISBN 978-80-7387-346-2.
- [6.] KODROVÁ, Jaroslava, SCHMIED, Zdeněk. Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné neschopnosti nebo karanténě. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2010. 151 s. ISBN 978-80-7263-576-4.
- [7.] MIKULÁŠKOVÁ, M. *Srovnání penzijních fondů*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. 53 s. ISBN 80-87007-25-5.
- [8.] PŘIB, Jan. Nemocenské pojištění v praxi 2010. 2. vydání. Praha: GRADA Publishing, 2010. 224 s. ISBN 978-80-247-3203-9.
- [9.] PŘIB, Jan, VOŘÍŠEK, Vladimír. Důchodové předpisy s komentářem. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2010. 543 s. ISBN 978-80-7263-585-6.
- [10.] SIROVÁTKA, Tomáš. Sociální vyloučení a sociální politika. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2006. 176 s. ISBN 80-210-4225-7.
- [11.] TOMEŠ, Igor. Úvod do teorie a metodologie sociální politiky. 1. vydání. Praha: Portál, 2010. 440 s. ISBN 978-80-7367-680-3.
- [12.] Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem, v platném znění.
- [13.] ŽENÍŠKOVÁ, Marta. Pojistné na sociální zabezpečení. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2010. 143 s. ISBN 978-80-7263-579-5.
- [14.] <http://www.apfcr.cz>
- [15.] <http://www.cssz.cz>

[16.] <http://www.finance.cz>

[17.] <http://www.icm.cz>

[18.] <http://www.mfcr.cz>

[19.] <http://www.mpsv.cz>

9.1 Seznam tabulek

Tabulka 1: <i>Státní příspěvek</i>	55
Tabulka 2: <i>AEGON Penzijní fond, a.s.</i>	79
Tabulka 3: <i>Allianz penzijní fond, a.s.</i>	82
Tabulka 4: <i>AXA penzijní fond a.s.</i>	84
Tabulka 5: <i>ČSOB Penzijní fond Progres, a. s.</i>	87
Tabulka 6: <i>ČSOB Penzijní fond Stabilita, a. s.</i>	89
Tabulka 7: <i>Generali</i>	91
Tabulka 8: <i>ING Penzijní fond, a.s.</i>	93
Tabulka 9: <i>Penzijní fond České pojišťovny, a.s.</i>	95
Tabulka 10: <i>Penzijní fond České spořitelny, a.s.</i>	97
Tabulka 11: <i>Penzijní fond Komerční banky, a.s.</i>	99
Tabulka 12: <i>Porovnání výnosů a podílu na trhu penzijních fondů</i>	101
Tabulka 13: <i>Zhodnocení a náklady penzijních fondů</i>	102
Tabulka 14: <i>Výhody jednotlivých penzijních fondů</i>	105

9.2 Seznam grafů

Graf 1: <i>Vývoj počtu účastníků</i>	80
Graf 2: <i>Vývoj hospodářského výsledku</i>	81
Graf 3: <i>Vývoj počtu účastníků</i>	83
Graf 4: <i>Vývoj počtu účastníků</i>	83
Graf 5: <i>Vývoj počtu účastníků</i>	85
Graf 6: <i>Vývoj hospodářského výsledku</i>	86

Graf 7: Vývoj počtu účastníků.....	88
Graf 8: Vývoj hospodářského výsledku.....	88
Graf 9: Vývoj počtu účastníků.....	90
Graf 10: Vývoj hospodářského výsledku.....	90
Graf 11: Vývoj počtu účastníků.....	92
Graf 12: Vývoj hospodářského výsledku.....	92
Graf 13: Vývoj počtu účastníků.....	94
Graf 14: Vývoj hospodářského výsledku.....	94
Graf 15: Vývoj počtu účastníků.....	96
Graf 16: Vývoj hospodářského výsledku.....	96
Graf 17: Vývoj počtu účastníků.....	98
Graf 18: Vývoj hospodářského výsledku.....	98
Graf 19: Vývoj počtu účastníků.....	100
Graf 20: Vývoj hospodářského výsledku.....	100
Graf 21: Porovnání výnosů a podílu na trhu penzijních fondů.....	102
Graf 22: Zhodnocení penzijních fondů v období 2006 -2009 (v %)	103
Graf 23: Porovnání nákladů příštích období penzijních fondů na klienta (v %)	103
Graf 24: Nákladovost penzijních fondů.....	104
Graf 25: Porovnání kapitálové přiměřenosti penzijních fondů (relativně k prostředkům účastníků).....	104

10 Přílohy

Příloha č. 1: Základní ukazatele vývoje penzijního připojištění v České republice – k 31. 12. 2010

Příloha č. 2: Příjmy a výdaje systému důchodového a nemocenského pojištění za období leden až listopad v letech 2008 až 2010 (v miliardách korun)

Příloha č. 1

Základní ukazatele vývoje penzijního připojištění v České republice - k 31. 12. 2010

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Penzijní připojištění ¹⁾	Počet	2 372 117	2 534 436	2 621 881	2 739 556	2 963 730	3 279 727	3 593 645	3 936 357	4 207 236	4 394 522	4 527 774
	Přírůstek (%)		6,8	3,5	4,5	8,2	10,7	9,6	9,5	6,9	4,5	3,0
Nová penzijní připojištění	Počet	595 396	407 797	347 428	372 060	435 705	544 289	558 629	586 310	590 490	524 867	495 516
	Přírůstek (%)		-31,5	-14,8	7,1	17,1	24,9	2,6	5,0	0,7	-11,1	-5,6
Penzijní připojištění s vedenými příspěvky zaměstnavatele ²⁾	Počet	416 421	567 745	650 209	727 992	801 627	927 930	1 028 850	1 129 618	1 222 639	1 261 525	1 284 736
	Přírůstek (%)		36,3	14,5	12,0	10,1	15,8	10,9	9,8	8,2	3,2	1,8
Státní příspěvky poukázané za příslušné období	Objem (mld.Kč)	2,470	2,658	2,770	2,930	3,222	3,683	4,162	4,651	5,088	5,347	5,510
	Přírůstek (%)		7,6	4,2	5,8	10,0	14,3	13,0	11,7	9,4	5,1	3,1
Příspěvky účastníků ³⁾	Objem (mld.Kč)	9,084	10,040	10,957	11,770	13,146	15,335	17,607	20,211	21,887	22,955	23,218
	Přírůstek (%)		10,5	9,1	7,4	11,7	16,7	14,8	14,8	8,3	4,9	1,1
Průměrný	Objem (Kč)	88,98	90,24	89,83	96,02	97,73	98,65	102,19	103,85	104,87	105,18	105,00

měsíční státní příspěvek	Přírůstek (%)		1,4	-0,5	6,9	1,8	0,9	3,6	1,6	1,0	0,3	-0,2
Průměrný měsíční příspěvek účastníka	Objem (Kč)	326,17	340,27	354,02	383,69	396,84	407,90	430,75	449,67	450,53	443,91	439,55
	Přírůstek (%)		4,3	4,0	8,4	3,4	2,8	5,6	4,4	0,2	-1,5	-1,0

- 1) Stav ke konci období; údaj uvádí počet připojištění, která nejsou v evidenci ukončena
- 2) Stav ke konci období od účinnosti novely zákona č. 42/1994 Sb. zákonem č. 170/1999 Sb. (od 3. 8. 1999)
- 3) Příspěvky účastníků jsou uvedeny bez příspěvků placených zaměstnavateli za své zaměstnance
- 4) Veškeré údaje jsou z evidence Ministerstva financí a jsou uvedeny za příslušné období (pokud není uvedeno jinak)

Zdroj: <http://www.mfcr.cz>

Příloha č. 2

Příjmy a výdaje systému důchodového a nemocenského pojištění za období leden až listopad v letech 2008 až 2010 (v miliardách korun)			
rok	2010	2009	2008
příjmy z pojistného na důchodové pojištění	279,4	274,1	282,5
výdaje na důchody (včetně záloh výplat za prosinec)	- 309,2	- 301,0	- 278,2
příjmy-výdaje na dávky důchodového pojištění	-29,7	-27,0	4,3
příjmy z pojistného na nemocenské pojištění	21,8	21,3	42,4
výdaje na dávky nemocenského pojištění	-20,9	-23,9	-29,2
příjmy-výdaje na dávky nemocenského pojištění	0,9	-2,7	13,2
příjmy z pojistného na důchodové a nemocenské pojištění celkem	301,3	295,3	324,9
výdaje na důchody (včetně záloh výplat za prosinec) a výdaje na dávky nemocenského pojištění celkem	- 330,1	- 324,9	- 307,4
stav tzv. účtu sociálního pojištění	-28,8	-29,6	17,5
příjmy z pojistného na důchodové a nemocenské pojištění a na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	313,5	307,4	341,1