

Kdy do důchodů a za kolik

12. aktualizované vydání



Jan Přeb

- § předčasný odchod do důchodu
- § výpočet výše důchodů pro rok 2010 a 2011
- § penzijní připojištění
- § tabulky a příklady pro výpočet důchodů

právo  každého

PRÁVNÍ STAV K 1. 1. 2011

Upozornění pro čtenáře a uživatele této knihy

Všechna práva vyhrazena. Žádná část této tištěné či elektronické knihy nesmí být reprodukována a šířena v papírové, elektronické či jiné podobě bez předchozího písemného souhlasu nakladatele. Neoprávněné užití této knihy bude **trestně stíháno**.

Používání elektronické verze knihy je umožněno jen osobě, která ji legálně nabyla a jen pro její osobní a vnitřní potřeby v rozsahu stanoveném autorským zákonem. Elektronická kniha je datový soubor, který lze užívat pouze v takové formě, v jaké jej lze stáhnout s portálu. Jakékoliv neoprávněné užití elektronické knihy nebo její části, spočívající např. v kopírování, úpravách, prodeji, pronajímání, půjčování, sdělování veřejnosti nebo jakémkoliv druhu obchodování nebo neobchodního šíření je zakázáno! Zejména je zakázána jakákoliv konverze datového souboru nebo extrakce části nebo celého textu, umístování textu na servery, ze kterých je možno tento soubor dále stahovat, přitom není rozhodující, kdo takovéto sdílení umožnil. Je zakázáno sdělování údajů o uživatelském účtu jiným osobám, zasahování do technických prostředků, které chrání elektronickou knihu, případně omezují rozsah jejího užití. Uživatel také není oprávněn jakkoliv testovat, zkoušet či obcházet technické zabezpečení elektronické knihy.





Copyright © Grada Publishing, a.s.

Edice Právo pro každého

JUDr. Jan Příb

Kdy do důchodu a za kolik

12. aktualizované vydání

Vydala GRADA Publishing, a.s.

U Průhonu 22, Praha 7, jako svou 4 228. publikaci

Foto na obálce allphoto.cz

Odpovědný redaktor ing. Michaela Průšová

Počet stran 128

Dvanácté vydání, Praha 1999, 2000, 2001, 2003, 2004, 2005,
2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011

Vytiskly Tiskárny Havlíčkův Brod, a. s.

© **GRADA Publishing, a.s., 2011**

ISBN 978-80-247-3616-7 (tištěná verze)

GRADA Publishing: tel.: 234 264 401, fax 234 264 400, www.grada.cz

ISBN 978-80-247-7461-9 (elektronická verze ve formátu PDF)

© Grada Publishing, a.s. 2012

OBSAH

Úvod	9
1. Obecné otázky důchodového pojištění	11
Základní principy důchodového pojištění	11
Právní úprava důchodového pojištění	13
Druhy důchodů a jejich výše	14
Nárok na důchod a na jeho výplatu	15
Odchod do důchodu	16
2. Základní prvky pro výpočet důchodů	18
Doby pojištění	18
Přehled dob pojištění	18
Doby pojištění a pojistné na důchodové pojištění	33
Souběh dob pojištění a náhradních dob pojištění	35
Prokazování dob pojištění	35
Výpočtový základ	37
Definice výpočtového základu	38
Osobní vyměřovací základ zjištěný z výdělků	39
Osobní vyměřovací základ zjištěný z dřívějšího základu	45
Osobní vyměřovací základ při dlouhodobé péči o bezmocné nebo závislé osoby	46
Postup při určení výpočtového základu	47
3. Důchodový věk	49
Stanovení důchodového věku	49
Obecný důchodový věk	50
Snížený důchodový věk	52
Snížený důchodový věk v důsledku získání stanoveného počtu let v preferovaných zaměstnáních	52
Snížený důchodový věk na základě nařízení vlády č. 557/1990 Sb.	57
Snížený důchodový věk podle nařízení vlády č. 363/2009 Sb.	58
Snížený důchodový věk v důsledku účasti v odboji	59
Individuální důchodový věk	60
4. Starobní důchod	61
Druhy starobního důchodu	61
Podmínky nároku na starobní důchod	61
Podmínky nároku na obecný starobní důchod	62

Podmínky nároku na předčasný starobní důchod	63
Výše starobního důchodu	64
Obecné zásady stanovení výše starobního důchodu	64
Postup při výpočtu starobního důchodu	65
Výše obecného starobního důchodu	66
Výše předčasného starobního důchodu	72
Přepočtení starobního důchodu	73
Přepočtení obecného starobního důchodu	73
Přepočtení předčasného starobního důchodu	74
Poskytování starobních důchodů při výdělečné činnosti	76
Poskytování obecného starobního důchodu při výdělečné činnosti	77
Poskytování předčasných starobních důchodů při výdělečné činnosti	78
5. Volba vhodného data odchodu do starobního důchodu	79
Kritéria pro volbu data odchodu do starobního důchodu	79
Příklady volby data odchodu do starobního důchodu	81
6. Souběh nároků na důchody	90
Souběh nároků na starobní důchody	90
Souběh nároků na starobní důchod a invalidní důchod	90
Souběh nároků na starobní důchod a vdovský nebo vdovecký důchod	91
7. Zvyšování důchodů	94
Pravidla pro zvyšování důchodů	94
Zvýšení důchodů v letech 1996 až 2010	96
Zvýšení důchodů od ledna 2011	97
8. Žádost o důchod a řízení o přiznání důchodu	99
Informativní osobní list	99
Podávání žádostí o důchod	99
Rozhodnutí o důchodu	101
Přezkoumávání rozhodnutí o důchodu	102
9. Povinnosti důchodců a zaměstnavatelů	105
Povinnosti důchodců	105
Povinnosti zaměstnavatelů	106
Příslušnost zaměstnavatelů k provádění důchodového pojištění	106
Obecné povinnosti zaměstnavatelů	108
Povinnosti zaměstnavatelů týkající se důchodců	109
Odpovědnost zaměstnavatelů	109

10. Penzijní připojištění	111
Charakteristika penzijního připojištění	111
Účast na penzijním připojištění	112
Staré a nové smlouvy o penzijním připojištění	113
Nároky účastníků penzijního připojištění	114
Příspěvky na penzijní připojištění	115
Daňové zvýhodnění penzijního připojištění	117
11. Právní předpisy důchodového pojištění	
(k 1. listopadu 2010)	119
Tabulky pro výpočet důchodů	123

O AUTOROVĚ

JUDr. Jan Přib, CSc. (1950) je odborníkem na důchodové pojištění a další otázky sociálního zabezpečení. Od ukončení studia na Právnické fakultě Univerzity Karlovy v roce 1973 pracuje v oblasti legislativy sociálního zabezpečení na Ministerstvu práce a sociálních věcí.

Je spoluautorem platného zákona o důchodovém pojištění z roku 1995 i zákonů o sociálním zabezpečení z let 1975 a 1988 a podílí se na tvorbě dalších sociálních předpisů. Působí rovněž v komisi Legislativní rady vlády pro pracovní právo a sociální věci.

Přednáší pro odbornou veřejnost a své dlouholeté zkušenosti ze sociální oblasti využívá též při publikační činnosti. Publikuje v odborných časopisech, podílí se na přípravě učebních textů pro Právnickou fakultu UK a je spoluautorem řady publikací z oblasti sociálního zabezpečení.

ÚVOD

Odchod do důchodu se týká prakticky každého a s přibývajícím věkem se občané stále více zajímají o své důchodové pojištění, a to zejména o možnosti odchodu do důchodu a o výši budoucího důchodu. Občan může mít jistě v době, kdy skončil svou pracovní aktivitu, i jiné příjmy než důchody z důchodového pojištění (například dávky penzijního připojištění od penzijního fondu, důchod od pojišťovny, výnosy z akcií a jiných cenných papírů, úroky z vkladů u bank nebo příjmy z majetku), avšak stále platí, že pro naprostou většinu našich občanů je starobní důchod jediným nebo aspoň hlavním zdrojem finančního zajištění po ukončení pracovní aktivity v důsledku dovršení důchodového věku. V České republice z více než tři milionů vyplácených důchodů tvoří starobní důchody tři pětiny. Proto také otázky důchodového pojištění jsou v popředí zájmu budoucího důchodce i občana, který důchod již pobírá. Otázky odchodu do důchodu a možnosti další pracovní aktivity při pobírání důchodu však zajímají též zaměstnavatele, pro které odchod jejich zaměstnance do důchodu představuje významnou skutečnost v jejich personální práci. Zejména těmto skupinám je tato publikace určena a výklad důchodového pojištění je proto zaměřen na praktické otázky důchodového pojištění. Publikace však může být užitečná i tomu, kdo má zájem seznámit se blíže s důchodovým pojištěním, neboť i lidé středního a mladšího věku jsou účastní důchodového pojištění a jejich výdělečná činnost ovlivňuje jejich budoucí důchodové nároky.

Publikace je zaměřena především na otázky, které si klade patrně každý, kdo v brzké době dovrší věk potřebný pro odchod do starobního důchodu nebo tento věk již dovršil a chce požádat o přiznání starobního důchodu. S právními předpisy důchodového pojištění se občan může sice sám seznámit, avšak nemusí všem ustanovením těchto předpisů plně porozumět a zejména vystihnout všechny souvislosti nebo možnosti, které má. Patrně jen po přečtení zákona o důchodovém pojištění si občan nebude například jistý, zda se mu podaří vypočítat si přesnou výši svého důchodu k určitému datu a zvolit pro něho nejvýhodnější variantu. Účelem publikace je proto srozumitelně vysvětlit ty otázky, které občana zajímají v souvislosti s odchodem do starobního důchodu, a pomoci mu orientovat se v jednotlivých pojmech a institutech důchodového pojištění.

Tato publikace podává názorný výklad jak si vypočítat důchod, jaké údaje jsou k tomu potřebné, jaké jsou konkrétní podmínky nároků na jednotlivé druhy starobního důchodu, kdy je nejvýhodnější odejít do starobního důchodu (letos nebo až příští rok), kdy lze požádat o přiznání předčasného starobního důchodu a jaký okamžik k přiznání předčasného starobního

důchodu volit, aby krácení důchodu bylo co nejmenší, kdy lze důchod přepočítat, jaké jsou podmínky pro výplatu důchodu při výdělečné činnosti, povinnosti pracujících důchodců a jejich zaměstnavatelů, jak se o důchod žádá apod. Publikace by měla přispět k rozhodnutí, kdy je nejvýhodnější požádat o přiznání důchodu, tj. být nápomocná k volbě vhodného data odchodu do důchodu. Cílem publikace je podat též základní informace o otázkách souvisejících s odchodem do důchodu a nabídnout řešení některých obtížných sociálních situací, jako jsou ztráta zaměstnání v předdůchodovém věku nebo zdravotní problémy. Pro názornost a lepší srozumitelnost obsahuje publikace četné příklady a ukázky výpočtů.

S důchodovým pojištěním úzce souvisí penzijní připojištění se státním příspěvkem, které představuje doplňkový zdroj příjmů občana zejména ve stáří nebo při invaliditě. Penzijní připojištění je rozvíjeno i v České republice, a to prostřednictvím penzijních fondů. Penzijní připojištění je podporováno státem a penzijní fondy podléhají státnímu doзору. Úloha penzijního připojištění bude v budoucnu stále více vzrůstat, a proto se pozornost v této publikaci věnuje též penzím z penzijního připojištění. Protože penzijní připojištění představuje významnou možnost, jak si svůj důchod „vylepšit“, publikace podává základní informace o tomto systému a o uzavírání smluv o penzijním připojištění.

Publikace je zpracována tak, aby měla především metodologický charakter a podala praktický výklad otázek spojených s odchodem do důchodu jak v blízké době (v období let 2010 a 2011), tak i v dalších letech. Publikace není teoretickou prací ani nepředstavuje podrobný právní komentář předpisů důchodového pojištění; jejím posláním je přispět k potřebné informovanosti občanů i zaměstnavatelů o otázkách odchodu do důchodu a další aktuální problematice důchodového pojištění.

Publikace vychází z právního stavu k 1. listopadu 2010.

1. OBECNÉ OTÁZKY DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ

V zájmu lepšího pochopení úpravy důchodového pojištění je účelné nejprve stručně charakterizovat platný systém důchodového pojištění a uvést základní principy, jimiž se řídí.

Základní principy důchodového pojištění

Důchodové pojištění má v České republice dlouholetou tradici. Již za první Československé republiky, konkrétně ve 20. letech dvacátého století, byly přijaty právní předpisy, které důchodové pojištění rozšířily na prakticky všechny osoby činné v zaměstnaneckých vztazích. Od roku 1948 byly důchodového pojištění účastny též osoby samostatně výdělečně činné. Tato skutečnost, tj. **účast prakticky všech ekonomicky aktivních osob na důchodovém pojištění**, patří mezi základní principy i současného systému důchodového pojištění založeného zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (tento zákon je dále citován ve zkratce jako **ZDP**). ZDP nabyl účinnosti dnem 1. ledna 1996.

Mezi další základní principy důchodového pojištění v České republice patří **princip jednotné úpravy**. Pro jednotlivé skupiny pojištěnců, tj. zaměstnance v pracovním poměru, osoby ve služebním poměru, osoby samostatně výdělečně činné, členy družstev a ostatní skupiny pojištěnců, platí jednotné zásady pro nároky na důchody a jejich výpočet. V České republice není tedy samostatný systém důchodového pojištění pro zaměstnance, pro osoby samostatně výdělečně činné, pro vojáky a další osoby ve služebních poměrech, pro členy družstev apod., jak je tomu v některých jiných státech (také v České republice platily dříve samostatné právní úpravy pro některé skupiny osob – například zvláštní úprava pro družstevní rolníky byla zrušena v roce 1975 s účinností od 1. ledna 1976). Podle ZDP se také již neuplatňuje zvýhodnění některých profesí, jak tomu bylo až do 31. prosince 1992 pro vyjmenovaná zaměstnání zařazená do I. nebo II. pracovní kategorie (jednalo se například o zaměstnání v hornictví), popřípadě u osob ve služebním poměru zařazených do I. nebo II. kategorie funkcí.

Charakteristickým rysem našeho důchodového pojištění je **povinná účast** na důchodovém pojištění při splnění zákonem stanovených podmínek. To například znamená, že občan se nemůže vyvázat z důchodového pojištění (podat žádost o vynětí ze systému) a přestat platit pojistné, a to i kdyby měl dostatečné příjmy k zajištění svého stáří nebo již pobíral starobní důchod. Ve stanovených případech se však naopak může sám přihlásit k dobrovolné účasti na důchodovém pojištění (§ 6 ZDP).

Dalším základním principem důchodového pojištění je **obligatornost dávek** důchodového pojištění, tj. při splnění stanovených podmínek vzniká na důchod z důchodového pojištění právní nárok. Dobrovolné dávky (jako byl například v dřívějším důchodovém zabezpečení sociální důchod) důchodové pojištění neupravuje.

Na princip nárokovosti dávek navazuje **zajištění soudní ochrany**, neboť ve věcech důchodového pojištění se uplatňuje soudní přezkoumávání rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení a ostatních plátců důchodů, která se týkají důchodů z důchodového pojištění, a to v rámci správního soudnictví; v první instanci je přitom příslušný krajský soud.

Důchody z důchodového pojištění jsou **garantovány státem**, neboť výdaje na důchodové pojištění jsou součástí výdajů státního rozpočtu (pojistné na důchodové pojištění se však vede na samostatném účtu státního rozpočtu a v zákoně o státním rozpočtu se uvádí také jako samostatná položka příjmů státního rozpočtu). Důchodové pojištění provádějí státní orgány; garance státu by však byla zachována i v případě, že by důchodové pojištění prováděla veřejnoprávní instituce, neboť nelze ponechat důchodce bez důchodu, na kterém jsou existenčně závislí.

Na důchodové pojištění se **platí stanovené pojistné**. Sazba pojistného na důchodové pojištění činí 28 % z vyměřovacího základu; má-li pojištěnec zaměstnavatele, podílí se na platbě pojistného na důchodové pojištění zaměstnavatel (v tomto případě platí zaměstnavatel 21,5 % a zaměstnanec 6,5 %). Za zaměstnance odvádí pojistné na důchodové pojištění měsíčně jeho zaměstnavatel; osoba samostatně výdělečně činná platí toto pojistné sama, a to formou měsíčních záloh a ročního zúčtování.

V důchodovém pojištění se uplatňuje **princip solidarity**, a to především pojištěnců s vyššími příjmy s pojištěnci s nižšími příjmy. Tento princip se v praxi projevuje především ve způsobu stanovení výše důchodu, neboť od určité výše se základ pro výpočet důchodu redukuje, tj. nezohledňuje se plně. Dále se v důchodovém pojištění uplatňuje solidarita osob ekonomicky aktivních s osobami, které pobírají důchody, neboť vybrané pojistné na důchodové pojištění slouží k úhradě vyplácených důchodů; uplatňuje se tedy **princip** tzv. **průběžného financování** (vybrané pojistné se průběžně spotřebovává a nevytvářejí se kapitálové fondy).

Pro český systém důchodového pojištění je charakteristický též velmi **široký okruh náhradních dob pojištění**, tj. dob, za které pojištěnec neplatí pojistné na důchodové pojištění, a přesto se mu tyto doby započítávají pro účely důchodového pojištění. Tento výrazný sociální aspekt našeho důchodového pojištění, který je výhodný pro pojištěnce, však stále více negativně působí na finanční bilanci systému, a proto byly v roce 1997 schváleny určité úpravy ohledně vlivu náhradních dob pojištění

(pro výši důchodu se některé náhradní doby hodnotí nyní jen v rozsahu 80 %); u studia byly dále změny schváleny v roce 2003 s účinností od 1. ledna 2004 a v roce 2008 s účinností od 1. ledna 2010.

Významným principem současného důchodového pojištění je jeho **dynamičnost**. Ta se projevuje především v aktualizaci hodnoty příjmů pojištěnců při výpočtu důchodů prostřednictvím koeficientu nárůstu všeobecného vyměřovacího základu, tím, že nejsou stanoveny omezující hranice výše důchodů, stanovením pravidel pro zvyšování hranic redukce u osobního vyměřovacího základu a stanovením pravidel pro zvyšování vyplácených důchodů.

Právní úprava důchodového pojištění

Důchodové pojištění je v České republice upraveno od 1. ledna 1996 zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. ZDP nahradil do té doby platnou právní úpravu důchodového zabezpečení obsaženou v zákoně č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení. ZDP byl již dotčen řadou novel (zvláště významné jsou novely z roku 1997, z roku 2003 a z roku 2008). Podle zákona o sociálním zabezpečení se však ve stanovených případech (tj. v případech, kdy pojištěnec získal před rokem 1993 alespoň jeden rok zaměstnání zařazeného do I. nebo II. pracovní kategorie nebo kategorie funkcí) ještě na žádost postupuje (až do roku 2018) při tzv. srovnávacím výpočtu (tj. důchod se vypočítává jak podle ZDP, tak podle zákona o sociálním zabezpečení a náleží pak důchod vyšší); tento srovnávací výpočet byl v ZDP zaveden v rámci ochrany pojištěnců, aby důchod podle nové právní úpravy nebyl nižší než podle dřívější právní úpravy obsažené v zákoně o sociálním zabezpečení, avšak v současné době je výpočet podle dřívějšího zákona o sociálním zabezpečení výhodnější než výpočet podle ZDP již jen zcela výjimečně.

Na zákon o důchodovém pojištění navazují prováděcí předpisy. Tyto prováděcí předpisy obsahují jednak podrobnější úpravu (jde zejména o vyhlášku Ministerstva práce a sociálních věcí), jednak stanovené hodnoty, pokud jde o všeobecný vyměřovací základ, přepočítací koeficient a redukční hranice výpočtového základu (jedná se o nařízení vlády, která jsou každoročně vydávána) – tyto hodnoty jsou potřebné pro výpočet důchodu. Nařízením vlády se rovněž zvyšují vyplácené důchody a stanoví se základní výměra důchodu.

Oblast důchodového pojištění není upravena v ZDP komplexně, neboť organizace a provádění důchodového pojištění a pojistné na důchodové pojištění jsou upraveny v jiných zákonech. Organizaci a provádění důchodového pojištění upravuje zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů. Pojistné na

důchodové pojištění jako součást pojistného na sociální zabezpečení je upraveno zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Úplný přehled platných právních předpisů (včetně jejich novel), které se týkají důchodového pojištění, je obsažen v 11. kapitole.

Druhy důchodů a jejich výše

Z důchodového pojištění se poskytují tyto důchody:

- starobní,
- invalidní,
- vdovské a vdovecké,
- sirotčí.

Před rokem 2010 existovaly místo invalidního důchodu dva samostatné důchody, a to plný invalidní důchod a částečný invalidní důchod; od roku 2010 existuje invalidní důchod jako jeden druh důchodu (v závislosti na stupni invalidity se rozlišuje invalidní důchod pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně; plný invalidní důchod se stal invalidním důchodem pro invaliditu třetího stupně a částečný invalidní důchod se v závislosti na procentní míře poklesu pracovní schopnosti stal invalidním důchodem pro invaliditu prvního nebo druhého stupně).

Důchody můžeme rozdělit na dvě skupiny, a to:

- 1. důchody přímé**, tj. důchody starobní a invalidní,
- 2. důchody odvozené**, tj. důchody vdovské a vdovecké a sirotčí (důchody pozůstalých).

Rozdíl mezi přímými a odvozenými důchody je ten, že důchody přímé se vyměřují v závislosti na dobách pojištění a výši výdělků (výpočtového základu) oprávněného, zatímco odvozené důchody (jejich procentní výměra) se stanoví z přímého důchodu (jeho procentní výměry), který pobíral zemřelý nebo na který by měl nárok.

Výše každého důchodu se skládá ze dvou složek, a to ze základní výměry a procentní výměry. **Základní výměra důchodu** se stanoví pevnou částkou, která je jednotná pro všechny druhy důchodů. Výše základní výměry je upravována v nařízení vlády o zvyšování důchodů. Od 1. srpna 2008 činí na základě nařízení vlády č. 211/2008 Sb., o druhém zvýšení důchodů v roce 2008, základní výměra částku **2 170 Kč měsíčně**; tato výše základní výměry platí i v letech 2009 a 2010. Od 1. ledna 2011 činí na

základě nařízení vlády č. 281/2010 Sb., o zvýšení důchodů v roce 2011, základní výměra částku **2 230 Kč měsíčně**. **Procentní výměra důchodu** se stanoví procentní sazbou z **výpočtového základu** v návaznosti na získanou **dobu pojištění**, jde-li o důchody přímé, nebo z procentní výměry důchodu zemřelého, jde-li o důchody odvozené. Výše důchodu se stanoví **měsíčně**, a to v celých korunách (výše důchodu se přitom zaokrouhluje vždy nahoru).

Výše důchodu se může schematicky znázornit takto:

$$\text{důchod} = \text{základní výměra} + \text{procentní výměra.}$$

Poznamenává se, že v případě souběhu nároků na více důchodů toto schéma neplatí, neboť základní výměra náleží každému důchodci jen jednou a procentní výměra náleží v plné výši jen u jednoho důchodu a u ostatních důchodů se stanoveným způsobem krátí (podrobněji je o souběhu důchodů pojednáno v 6. kapitole).

Základními prvky pro výpočet přímých důchodů jsou tedy doba pojištění a výpočtový základ. Doba pojištění je základním prvkem též pro vznik nároku na přímý důchod. O těchto prvcích bude pojednáno samostatně v 2. kapitole.

Nárok na důchod a na jeho výplatu

V důchodovém pojištění se rozlišují dva pojmy: nárok na důchod a nárok na výplatu důchodu.

Nárok na důchod vzniká dnem splnění podmínek stanovených ZDP pro příslušný druh důchodu. U přímých důchodů je podmínek několik a nárok na důchod vzniká dnem, kdy byla splněna časově poslední podmínka.

Nárok na výplatu důchodu vzniká splněním podmínek stanovených ZDP pro vznik nároku na důchod a na jeho výplatu a podáním žádosti o přiznání nebo vyplácení důchodu.

Příklady

Pojištěnec dovršil důchodový věk dne 15. října 2009. Pokud k tomuto dni splnil též podmínku potřebné doby pojištění (tj. 25 let), vznikl mu nárok na starobní důchod dnem 15. října 2009. Pokud by však k tomuto dni podmínku potřebné doby pojištění ještě nesplnil, vznikne nárok na starobní důchod dnem získání 25 let doby pojištění (pokud by bylo 25 let doby pojištění získáno například až 15. listopadu 2010, vznikne nárok na starobní důchod dnem 15. listopadu 2010, i když důchodový věk byl dovršen již 15. října 2009).

Pojištěnec dosáhl důchodového věku dne 15. října 2009 a k tomuto dni získal 42 let doby pojištění. Nárok na starobní důchod vznikl dnem 15. října 2009.

Pojištěnec byl však k tomuto dni zaměstnán v pracovním poměru na dobu neurčitou a tento pracovní poměr pokračoval i po dni 31. prosince 2009. Nárok na výplatu starobního důchodu nevznikl dnem 15. října 2009, kdy byly splněny podmínky nároku na starobní důchod, ale až dnem 1. ledna 2010, kdy byly splněny podmínky pro výplatu starobního důchodu, neboť od 1. ledna 2010 byla zrušena podmínka nároku na výplatu starobního důchodu spočívající ve sjednání pracovního poměru na dobu určitou, nejdéle však na dobu jednoho roku.

Nárok na důchod nezaniká uplynutím času. Uplynutím času však zaniká nárok na výplatu důchodu. **Nárok na výplatu důchodu zaniká uplynutím pěti let** ode dne, za který důchod náleží (tato lhůta neplyne po dobu řízení o důchodu). Tato zásada má význam při zpětném přiznávání důchodu, neboť důchod lze doplatit nazpět nejvýše za uvedenou dobu; při doplácení důchodu se sleduje, zda byly splněny v každém období podmínky pro výplatu důchodu.

Příklad

Požádal-li pojištěnec, který splnil podmínky nároku na starobní důchod dnem 12. července 2009, dne 17. října 2014 o zpětné přiznání důchodu ke dni vzniku nároku, bude sice důchod přiznán od 12. července 2009, ale zpětná výplata je možná jen za období od 17. října 2009, tedy pět let nazpět (za dobu před 17. říjnem 2009 došlo již k zániku nároku na výplatu důchodu).

Zpětnou výplatu důchodu lze provést ovšem jen tehdy, jsou-li splněny podmínky stanovené pro nárok na výplatu důchodu v uplynulém období, tj. podmínky pro výplatu důchodu se zjišťují vždy ve vztahu k tomu období, za které by se měl důchod vyplácet (nikoliv tedy ve vztahu k datu, kdy se o přiznání důchodu rozhoduje); to má význam pro období před rokem 2010.

Odchod do důchodu

Odchod do důchodu je vždy záležitostí oprávněné osoby a jen na jejím rozhodnutí záleží, **zda a kdy** podá žádost o přiznání důchodu z důchodového pojištění. Nikdo nemůže nikoho nutit k odchodu do důchodu ani podat za oprávněného žádost o přiznání důchodu.

To platí též pro zaměstnavatele, neboť ani zaměstnavatel nemůže za zaměstnance požádat o přiznání důchodu (dosažení důchodového věku také není výpovědním důvodem).

Občan, který chce odejít do starobního důchodu, pečlivě zvažuje tento svůj významný životní krok, a to zejména k datu odchodu do důchodu a k dalším okolnostem (otázka příjmové úrovně po odchodu do důchodu, zdravotní stav, ztráta zaměstnání nebo naopak zájem zaměstnavatele na pokračování v zaměstnání atd.). Současně zvažuje možnost a podmínky

případné další výdělečné činnosti. Na odchod do důchodu je třeba se připravit nejen psychicky (změna životního stylu v důsledku odchodu do důchodu), ale je třeba se připravit, i pokud jde o hladký průběh přiznání důchodu – k tomu může občan napomoci tím, že bude mít k dispozici potřebné doklady. Pokud mu chybí některé doklady, je třeba si je včas opatřit; jde zejména o doklady o vzdělání, rodné listy dětí u žen (které slouží ke stanovení důchodového věku a k prokázání doby péče o dítě), potvrzení o zaměstnání, o němž nemá orgán rozhodující o důchodu ve své evidenci záznamy atd. Podrobněji je o žádostech o důchod a potřebných dokladech pojednáno v 8. kapitole.

Je v zájmu občana, aby si o své pracovní aktivitě v průběhu života uschoval co nejvíce dokladů (pracovní smlouvy, potvrzení o zaměstnání, mzdové výměry apod.), neboť ne vždy (a platí to zejména o 90. letech 20. století) zaměstnavatel plnil své povinnosti v důchodovém pojištění (jde především o povinnost vést a po skončení zaměstnání odeslat evidenční list důchodového pojištění) a nelze ani vyloučit ztrátu některých dokladů.

V souvislosti s odchodem do starobního důchodu je třeba **včas projednat** se zaměstnavatelem též **otázku skončení pracovního poměru**; v praxi se nejčastěji volí forma dohody o skončení pracovního poměru k určitému dni. Skončení pracovního poměru v průběhu kalendářního roku má vliv na další pracovněprávní nároky zaměstnance, zejména na dovolenou (například při skončení pracovního poměru k 30. prosinci a přiznání starobního důchodu od 31. prosince, protože výše starobního důchodu je vyšší než při přiznání od 1. ledna následujícího roku, vzniká za kalendářní rok nárok jen na poměrnou část dovolené v délce jedenáct dvanáctin, neboť pracovní poměr netrval celý kalendářní rok a v prosinci pracovní poměr netrval celý měsíc, přičemž za část měsíce se poměrná část dovolené nestanoví).

2. ZÁKLADNÍ PRVKY PRO VÝPOČET DŮCHODŮ

Výpočet přímých důchodů ovlivňují dva základní prvky, a to získané doby pojištění a výpočtový základ. Výše důchodu závisí především na těchto prvcích, které pojištěnec svou činností může přímo ovlivňovat. Doby pojištění mají význam jednak pro splnění podmínek nároku na důchod (jednou z podmínek nároku na přímý důchod je získání stanovené doby pojištění), jednak pro stanovení výše důchodu, neboť důchod se stanoví z výpočtového základu danou procentní sazbou za každý celý rok doby pojištění (rokem pojištění se rozumí 365 kalendářních dní), přičemž při stanovení výpočtového základu lze obecně zohlednit jen ty příjmy, které byly dosaženy na základě započitatelné doby pojištění; nezapočítává-li se určitá doba jako doba pojištění, nelze vzít v úvahu ani příjem dosažený během této doby.

Doby pojištění

Přehled dob pojištění

ZDP rozlišuje u dob pojištění dva pojmy: **dobu pojištění** (ve vlastním slova smyslu) a **náhradní dobu pojištění**. Pro vznik nároku na důchod a výši procentní výměry důchodu se náhradní doba pojištění hodnotí stejně jako doba pojištění, pokud v ZDP není stanoveno jinak (kromě hodnocení některých náhradních dob pro výši důchodu jen v rozsahu 80 % se jedná ještě o několik dílčích odchylek, které pro účely této publikace nejsou podstatné). Základní rozdíl mezi dobou pojištění a náhradní dobou pojištění je ten, že za dobu pojištění se platí pojistné na důchodové pojištění, zatímco za náhradní dobu pojištění se toto pojistné neplatí.

Doby pojištění a náhradní doby pojištění jsou v ZDP vymezeny dvěma způsoby, a to v závislosti na časovém období. Doby pojištění a náhradní doby pojištění **od 1. ledna 1996** (tj. za účinnosti ZDP) definuje ZDP prostřednictvím institutu účasti na důchodovém pojištění s tím, že v některých případech je třeba splnit ještě další podmínky pro to, aby se účast na důchodovém pojištění hodnotila jako doba pojištění nebo náhradní doba pojištění. Doby pojištění a náhradní doby pojištění **před 1. lednem 1996** (tj. před účinností ZDP) jsou v ZDP vymezeny odkazem na předpisy platné před 1. lednem 1996 a to tak, že doby zaměstnání získané podle těchto dřívějších předpisů před 1. lednem 1996 se pro účely ZDP považují za doby pojištění a náhradní doby získané podle těchto dřívějších předpisů před 1. lednem 1996 se pro účely ZDP považují za náhradní doby pojištění. Vzhledem k praktickému účelu této publikace se dále

podrobněji zaměříme jen na ty doby, které jsou nejčastější a mají také v důchodovém pojištění rozhodující význam (poznává se, že se nejedná o vyčerpávající výklad problematiky dob pojištění, nýbrž jsou uváděny jen ty principy hodnocení a zápočtu těchto dob, které jsou nejdůležitější).

■ Pracovní poměr

Jedná se o pracovní poměr podle zákoníku práce. Není zde podstatné, byl-li pracovní poměr založen pracovní smlouvou, volbou nebo jmenováním, jedná-li se o pracovní poměr na dobu určitou nebo neurčitou, nebo jde-li o pracovní poměr hlavní, vedlejší nebo souběžný, anebo o pracovní poměr na plný nebo částečný úvazek. Podmínkou pro to, aby se pracovní poměr hodnotil jako doba pojištění, je, aby v době svého trvání zakládal účast na nemocenském pojištění. Pracovní poměr se považuje za **dobu pojištění**.

Účast na nemocenském pojištění před rokem 2009 nezakládá pracovní poměr sjednaný se zaměstnavatelem, který nemá sídlo na území České republiky. Účasten nemocenského pojištění není též zaměstnanec v pracovním poměru, který vykonává tzv. příležitostné zaměstnání. Za příležitostné zaměstnání se považuje nahodilé jednorázové zaměstnání, které podle ujednání nemá trvat a ani netrvalo déle než sedm kalendářních dnů po sobě jdoucích; za příležitostné se považuje dále zaměstnání, jehož obsahem je pouze činnost malého rozsahu, tj. zaměstnání, v němž příjem nedosahuje ani 400 Kč za kalendářní měsíc (do 31. prosince 1992 se jednalo o částku 120 Kč za kalendářní měsíc). Tato pravidla platí do konce roku 2008.

Od roku 2009 platí podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, nová pravidla účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění. Podle tohoto zákona bude zaměstnanec v pracovním poměru účasten nemocenského pojištění, pokud

- vykonává zaměstnání na území České republiky (za výkon zaměstnání na území České republiky se považuje i přechodný výkon práce mimo území České republiky, je-li místo výkonu práce trvale v České republice), popřípadě v cizině pro zaměstnavatele se sídlem na území České republiky, pokud místo výkonu práce je trvale v cizině a není povinně pojištěn podle předpisů státu, ve kterém trvale vykonává zaměstnání, a má trvalý pobyt na území České republiky nebo jiného členského státu EU,
- zaměstnání trvalo nebo mělo trvat aspoň 15 kalendářních dnů a
- sjednaná částka příjmu za kalendářní měsíc činí aspoň částku rozhodného příjmu; v roce 2009, 2010 i 2011 činí částka rozhodného příjmu 2 000 Kč; byla-li sjednána částka příjmu nižší než 2 000 Kč za

kalendářní měsíc, avšak v některém měsíci bylo ve skutečnosti dosaženo příjmu aspoň ve výši rozhodného příjmu, vzniká účast na nemocenském pojištění jen v tom měsíci, v němž bylo dosaženo tohoto příjmu ve výši rozhodného příjmu.

Příklady

Zaměstnanec sjednal pracovní poměr na dobu určitou od 1. září do 7. září 2000 a mzda za tuto dobu činila 3 000 Kč. Protože se jedná o příležitostné zaměstnání (pracovní poměr netrval déle než sedm kalendářních dní), nezakládá tento pracovní poměr účast na důchodovém pojištění.

Zaměstnanec sjednal v roce 2005 vedlejší pracovní poměr na dobu neurčitou s malým pracovním úvazkem a mzda měla činit 350 Kč měsíčně. Protože se jedná o příležitostné zaměstnání (obsahem tohoto pracovního poměru je činnost malého rozsahu s příjmem nedosahujícím stanovené hranice), nezakládá tento pracovní poměr účast na důchodovém pojištění.

Zaměstnanec sjednal v roce 2007 pracovní poměr na dobu neurčitou se mzdou 10 000 Kč měsíčně. V měsíci srpnu požádal o neplacené volno a pracoval pouze jeden den, za který dosáhl příjmu 350 Kč. Zaměstnanec bude účasten důchodového pojištění, neboť se v daném případě nejedná o příležitostné zaměstnání (příjem v měsíci srpnu sice nedosáhl částky 400 Kč, avšak pracovní poměr byl sjednán tak, že příjem za měsíc měl převyšovat tuto částku).

Zaměstnanec sjednal v roce 2009 pracovní poměr na dobu neurčitou se mzdou 1 700 Kč měsíčně. Protože sjednaný příjem nedosahuje aspoň rozhodného příjmu (tj. částky 2 000 Kč měsíčně), nezakládá tento pracovní poměr účast na nemocenském pojištění a tedy ani účast na důchodovém pojištění.

Zaměstnanec sjednal v roce 2010 pracovní poměr na dobu neurčitou se mzdou 15 000 Kč měsíčně. Tento pracovní poměr byl po sedmi dnech ve zkušební době zrušen. Protože sjednaná částka mzdy převyšuje částku rozhodného příjmu a protože pracovní poměr měl trvat alespoň 15 kalendářních dnů (byl sjednán na dobu neurčitou), zakládá tento pracovní poměr účast na nemocenském pojištění a tedy i účast na důchodovém pojištění; není přitom rozhodné, že pracovní poměr netrval alespoň 15 kalendářních dnů; podstatné je, že po tuto dobu měl trvat.

■ Služební poměr

Jedná se o služební poměr vojáků z povolání (před 1. prosincem 1999 též o službu vojáků v další službě), příslušníků Policie České republiky (před zřízením Policie ČR se jednalo o příslušníky SNB), příslušníků Vězeňské služby České republiky (před zřízením Vězeňské služby ČR se jednalo o příslušníky SNV), a příslušníků Bezpečnostní informační služby (před rokem 1993 se jednalo o příslušníky FBIS) a Úřadu pro zahraniční styky a informace. Od 1. července 1997 se jedná též o služební poměr příslušníků