

## PRÁCE V INSTITUCÍCH EU

Mgr. RADKA TESOLINOVÁ

Podnětem k sepsání článku se stal tento dotaz: „*Od července 2017 do července 2019 jsem pracovala pro Evropský parlament a během mého pracovního kontraktu odváděl Evropský parlament pravidelně z mé mzdy příspěvek na penzi. Rozhodla jsem se využít (jelikož jsem pracovala v EP více než 1 rok, ale méně než 10 let) převodu důchodových práv do ČR. Disponuji penzijním připojištěním – lze je převést do soukromého fondu? Prostředky lze nechat i v systému EP, ale já nevím, zda se ještě k výkonu zaměstnání pro EP vrátím. Ráda bych se proto dozvěděla více informací týkajících se podmínek převodu důchodových práv. A pro doplnění také jaký by byl osud dob pojištění, kdybych nevyužila převodu do českého systému.*“

Osoby, které pracují jako úředníci nebo ostatní zaměstnanci vybraných institucí EU (v praxi se tyto osoby obecně označují jako „euroúředníci“) a vztahuje se na ně nařízení Rady (EHS) č. 259/68 služební řád pro úředníky Evropských společenství a pracovní řád pro ostatní zaměstnance Evropských společenství (dále jen „Služební řád“), jsou účastny důchodového pojištění ve zvláštním, samostatném systému EU, který je oddělen od důchodových systémů členských států a není s nimi nijak koordinován.

### DŮCHODOVÁ PRÁVA LZE PŘEVÁDĚT

V souladu s čl. 77 Služebního řádu má euroúředník ve smyslu tohoto nařízení nárok na starobní důchod na základě získání minimálně 10 let účasti na pojištění v důchodovém systému EU, nebo, bez ohledu na délku získané doby, po dosažení věku 66 let. (Počínaje 1. lednem 2014 se důchodový věk každých 5 let posuzuje na základě zprávy Komise předložené Evropskému parlamentu a Radě. Zpráva posoudí zejména vývoj důchodového věku pro zaměstnance ve státních správách členských států a vývoj střední délky života úředníků orgánů. V případě potřeby předloží Komise návrh na změnu důchodového věku v souladu se závěry této zprávy, přičemž zvláštní pozornost věnuje vývoji v členských státech.)

Vedle toho je v čl. 11 Přílohy VIII Služebního řádu upraveno významné právo euroúředníka na převod důchodových práv získaných v národním systému důchodového pojištění členského státu před nástupem do instituce EU do důchodového systému EU (za předpokladu, že ještě nesplnil podmínky nároku na dávku z důchodového systému EU ve smyslu ustanovení čl. 77 Služebního řádu), taktéž i opačným směrem.

Obecně platí, že nařízení Rady je bezprostředně účinné a přímo použitelné na území celé EU (pro Českou republiku od 1. května 2004), avšak realizace převodu důchodových práv podle článku 11 Přílohy VIII Služebního řádu si v řadě členských států vyžádala přijetí vnitrostátní právní úpravy. V České republice tak bylo učiněno zákonem č. 189/2006 Sb. a nařízením vlády č. 587/2006 Sb., stanovujícím bližší podmínky vzájemného převodu práv. Toto nařízení bylo s účinností od 1. září 2013 nahrazeno nařízením vlády č. 141/2013 Sb., které zároveň rozšířilo možnost převodu důchodových práv i pro zaměstnance Evropské centrální banky a Evropské investiční banky.

Důchodová práva získaná v důchodovém systému EU lze převést pouze do českého systému (veřejného) důchodového pojištění (I. pilíř), nikoliv do III. pilíře, tj. systému

doplňkového penzijního spoření. Tento fakt (ačkoliv se ve Služebním řádu hovoří o možnosti převedení do „jiného penzijního fondu“) vyplývá z nastavení českého důchodového systému, který je realizován v rámci I. pilíře. Tento I. pilíř je také odpovědí na dotaz: nelze uskutečnit převod důchodových práv do doplňkového penzijního spoření – tedy penzijního připojištění. Pro úplnost doplňujeme, že tak nebylo možné učinit ani do II. pilíře, tj. do systému důchodového spoření (který byl k roku 2015 ukončen a v průběhu roku 2016 vypořádán), a to ani v případě, že úředník, který byl účasten důchodového spoření v ČR, si dříve nechal převést důchodová práva z ČR do důchodového systému EU a součástí tohoto převodu byly též prostředky jeho důchodového spoření.

## **DOBA ZAMĚŠTNÁNÍ V EU SE PO PŘEVODU POVAŽUJE ZA DOBU POJIŠTĚNÍ V ČR**

V souladu se Služebním řádem se důchodová práva získaná v konkrétní instituci EU převádějí výhradně ve formě finančních prostředků a ve výši odpovídající jejich pojištněmatematické hodnotě vypočtené ke dni převodu. Výpočet finanční částky, resp. pojištněmatematického ekvivalentu odpovídajícího důchodovým právům získaným v důchodovém systému EU, provádí příslušná instituce EU, ve které euroúředník pracoval. Převedenou částku nelze vyplatit, neboť po realizaci převodu do českého důchodového systému se na ni pohlíží jako na českou dobu pojištění a zohlední se pro nárok na jakýkoliv druh důchodu, konkrétně pro účely splnění podmínky potřebné doby pojištění. Doba služby nebo zaměstnání v EU nebo jejich institucích se po uskutečnění převodu důchodových práv ze systému EU do českého systému důchodového pojištění zhodnotí v souladu s § 3 odst. 1 nařízení vlády č. 141/2013 Sb. pro vznik nároku na starobní, invalidní nebo pozůstalostní důchod v českém systému důchodového pojištění tak, že se považuje za dobu pojištění v českém systému důchodového pojištění získanou ve stejném časovém období a ve stejném rozsahu pro účely splnění podmínky potřebné doby pojištění.


Ve dle toho náleží pojištěnci, kterému byla převedena důchodová práva z EU do českého systému důchodového pojištění, také zvýšení procentní výměry starobního důchodu, poskytované nejdříve ode dne dosažení důchodového věku v souladu se zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (tedy neprojeví se po dobu pobírání invalidního či jen pozůstalostního důchodu). Požádá-li pojištěnec o přiznání starobního důchodu před dosažením důchodového věku, bude se takový důchod vyplácet bez zvýšení za převedená důchodová práva a zvýšení procentní výměry se poskytne až ode dne dosažení důchodového věku.

Doba zaměstnání v EU nebo v jejich institucích se pro účely stanovení osobního vyměřovacího základu považuje za dobu vyloučenou.

Výše uvedené lze tedy shrnout tak, že převedená důchodová práva se v konkrétním případě projeví ve svém celkovém rozsahu jako česká doba pojištění pro účely splnění podmínky získání potřebné doby pojištění, pro účely stanovení osobního vyměřovacího základu však výpočtové základy získané v EU nehrají roli – jedná se o dobu vyloučenou, přičemž pojištěnci dále náleží za převedená důchodová práva ve formě finančního ekvivalentu příslušné zvýšení procentní výměry starobního důchodu poskytované ode dne dosažení důchodového věku.



# DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ



Pro kompletní přehled: základem pro výpočet zvýšení procentní výměry starobního důchodu je výše důchodového ekvivalentu vypočtená ke dni ukončení zaměstnání v instituci EU, která je uvedena na potvrzení nazvaném „Definitivní kalkulace převáděné částky“.

V souladu s § 3 odst. 5 nařízení vlády č. 141/2013 Sb. se zvýšení procentní výměry starobního důchodu vypočte jako podíl výše důchodového ekvivalentu a jednotkové hodnoty odloženého důchodu (tzv. JHOD, která se na ČSSZ stanoví pomocí softwarové pomůcky složitým výpočtem a zohledněním věku, kterého žadatel dosáhl ke dni podání žádosti o převod, úmrtnostních tabulek platných k tomuto dni a 70% hodnoty maximální technické úrokové míry stanovované Českou národní bankou).

## ŽÁDOST O PŘEVOD A JEHO REALIZACE

Žádost o převod podává bývalý euroúředník zpravidla přímo u ČSSZ, lze ji ale uplatnit i na místně příslušné okresní správě sociálního zabezpečení, která ji následně postoupí na ústředí ČSSZ, nebo ji může žadatel o převod zaslat přímo na adresu ústředí ČSSZ (Česká správa sociálního zabezpečení, Křížová 25, 225 08 Praha 5). Dále je také možno podat tuto žádost i přímo u instituce EU, u které byl žadatel zaměstnán, odkud je taktéž zaslána na ústředí ČSSZ.

Žádost se podává na standardizovaném formuláři, který žadatel obdržel přímo od dané instituce [Formal request to transfer pension rights under Article 11 (1) or Article 12 (1) (b) od Annex VIII to the Staff Regulation]. V žádosti je třeba vyplnit rodné číslo a osobní číslo, přidělené danou institucí, a připojit Provizorní kalkulaci převáděné částky (Provisional calculation of the transferable amount), kterou žadatel o převod obdržel přímo od kompetentní instituce EU ke dni ukončení zaměstnání v této instituci.

Poté, co je žádost o převod doručena do ČSSZ, je na základě Provizorní kalkulace převáděné částky proveden tzv. informativní výpočet zvýšení procentní výměry budoucího starobního důchodu. Pojištěnci, jak již bylo uvedeno výše, náleží po převedení důchodových práv ze systému EU do českého systému důchodového pojištění zvýšení procentní výměry starobního důchodu.

Po obdržení souhlasného vyjádření žadatele o převod s dalším postupem (souhlas žadatele po jeho seznámení s převáděnou částkou je nezbytným předpokladem pro další pokračování v řízení o převodu důchodových práv) vyhotoví ČSSZ další dokumenty (formuláře „Finanční identifikace“ a „Právní subjekt“) nezbytné k provedení připsání finanční částky odpovídající době účasti na pojištění v instituci EU ke dni ukončení zaměstnání v této instituci na účet ČSSZ. Na základě žádosti a dokumentů potvrzených ČSSZ instituce EU provede definitivní kalkulaci převáděné částky a zároveň realizuje její převod na účet ČSSZ. Po ověření připsání finanční částky a její výše na účet ČSSZ bude pojištěnec dopisem informován o převedení částky důchodového ekvivalentu odpovídající důchodovým právům získaným v důchodovém systému EU a o její výsledné výši s tím, že na základě této částky ČSSZ provedla informativní výpočet zvýšení procentní výměry budoucího starobního důchodu.

## DOBA ZAMĚSTNÁNÍ V INSTITUCÍCH EU SE ZOHLEDNÍ V KAŽDÉM PŘÍPADĚ

Soudní dvůr EU se ve svých rozsudcích (C-233/12 Gardella a C-293/03 My) zabýval problematikou povahy dob pojištění získaných v institucích EU (stejně tak v mezinárodních

organizací) a také tím, jakým způsobem mají jednotlivé členské státy s těmito dobami pojištění nakládat pro účely výpočtů důchodů v souladu s vnitrostátními právními předpisy. Ve výše uvedených rozsudcích Soudní dvůr EU konstatoval, že pro účely vzniku nároku na určitý druh důchodu je třeba zohlednit doby pojištění získané za dobu zaměstnání v institucích EU (shodně též doby pojištění získané za dobu zaměstnání u mezinárodních organizací se sídlem na území EU). Názor prezentovaný výkladem Soudního dvora EU je pro Českou republiku závazný a je povinná jej realizovat v rámci své vnitrostátní praxe.

Pokud se tedy euroúředník, který získal také dobu pojištění podle českých právních předpisů, rozhodne nevyužít možnosti požádat o převod důchodových práv z ČR do EU nebo opačným směrem, bude ČSSZ při posuzování jeho nároku na český dílčí důchod přihlížet i k době účasti v důchodovém systému pro úředníky institucí EU. V případě, že podmínka potřebné doby pojištění stanovená českými právními předpisy pro nárok na český důchod bude splněna pouze s přihlédnutím k uvedené době účasti v systému pro úředníky institucí EU, ČSSZ provede výpočet (díličího) důchodu stejným způsobem, jako by se jednalo o dobu zaměstnání v jiném členském státě EU (důchod bude vypočten s přihlédnutím k předmětné době pro účely získání potřebné doby pojištění, ale jeho výše se bude odvíjet čistě od českých výpočtových základů, za dobu zaměstnání u instituce EU bude dosazen průměrný denní indexovaný výdělek, jako je tomu při provádění koordinačních pravidel v případě získání dob pojištění v různých členských státech EU). ■

Autorka článku pracuje v odboru důchodového pojištění zaměstnanců ČSSZ.

## TÉMĚŘ VŠECHNY OBLASTI EKONOMIKY PLÁNUJÍ NABÍRAT

V rámci průzkumu ManpowerGroup Index trhu práce pro třetí čtvrtletí 2019 byla všem účastníkům vybraného reprezentativního vzorku 750 zaměstnavatelů v ČR položena otázka: „*Jak očekáváte, že se změní celkový počet zaměstnanců ve vaší společnosti v následujícím čtvrtletí do konce září 2019 v porovnání s aktuálním čtvrtletím?*“

Zaměstnavatelé v České republice hlásí pro třetí čtvrtletí 2019 pozitivní náborové plány. 5 % zaměstnavatelů očekává nárůst počtu pracovních sil, 0 % předpovídá snížení počtu pracovních sil a 94 % zaměstnavatelů nepředpokládá žádné změny. Na základě těchto údajů vykazuje Čistý index trhu práce pro Českou republiku pro třetí čtvrtletí 2019 hodnotu +5 %.

„*3. kvartál roku bývá podle našeho průzkumu neoptimističtějším obdobím na trhu, což se následně projeví v nejnižší míře nezaměstnanosti v září, říjnu a listopadu. 35 % velkých firem plánuje zvyšovat počty zaměstnanců, a nadále tedy vznikají nová pracovní místa, a to i v regionech, které dříve trpěly nedostatkem pracovních příležitostí. To ale neznamená, že všichni mohou mít práci snů. Roste nesoulad mezi představami zaměstnanců a zaměstnavatelů, a tak najít uchazeče o těžkou práci ve výrobě, skladech a stavebnictví, kde je nyní největší poptávka, je někdy náročnější než najít kvalifikované zaměstnance,*“ řekla Jaroslava Rezlerová, generální ředitelka ManpowerGroup Česká a Slovenská republika.

