

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Ing. Mgr. Robert Bárta**

**Postavení seniorů v pracovněprávních a  
sociálně-právních vztazích v České republice**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Roman Lang, Ph.D.

Katedra: Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): [01.08.2024]

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 170 973 znaků včetně mezer.



.....

Ing. Mgr. Robert Bárta

V Praze dne 15.8.2024

# Obsah

Úvod .....	5
1. Vymezení pojmu senior a jejich počty v ČR .....	8
2. Postavení seniorů v pracovněprávních vztazích a služebních poměrech .....	15
2.1. Pracovněprávní vztahy .....	16
2.1.1. Pracovní poměry .....	16
2.1.1.1. Vznik pracovního poměru .....	16
2.1.1.2. Změna pracovního poměru .....	20
2.1.1.3. Skončení pracovního poměru .....	22
2.1.2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	31
2.1.2.1. Dohoda o provedení práce .....	32
2.1.2.2. Dohoda o pracovní činnosti .....	34
2.2. Služební poměry státních zaměstnanců .....	35
2.2.1. Vznik služebního poměru .....	35
2.2.2. Změna služebního poměru .....	36
2.2.3. Skončení služebního poměru .....	37
2.3. Zahraniční služba .....	39
3. Postavení seniorů v sociálně-právních vztazích .....	40
3.1. Nemocenské pojištění .....	40
3.2. Důchodové pojištění .....	45
4. Vliv předčasného odchodu do důchodu a práce v důchodovém věku na výši důchodů ....	52
5. Specifika zaměstnávání seniorů .....	57
6. Ekonomický a společenský význam zaměstnávání seniorů .....	60
7. Senioři a diskriminace .....	63
Závěr .....	67
Seznam Použitých zdrojů .....	70
1. Seznam zkratk .....	70
2. Seznam použité literatury .....	70
3. Seznam použitých internetových zdrojů .....	71
4. Seznam použitých právních předpisů .....	72
5. Seznam použité judikatury .....	73

Název diplomové práce v českém jazyce, abstrakt v českém jazyce a 3 klíčová slova v českém jazyce .....	75
Název diplomové práce v anglickém jazyce, abstrakt v anglickém jazyce a 3 klíčová slova v anglickém jazyce .....	76

## Úvod

Postavení seniorů v pracovněprávních a sociálně-právních vztazích v České republice jsem si jako téma diplomové práce vybral záměrně, protože zaměstnávání seniorů považuji za důležitou, aktuální a dosud samostatně neřešenou součást pracovněprávních a sociálně-právních vztahů a nenašel jsem žádnou jinou odbornou práci, která by se tímto tématem zabývala z pohledu pracovněprávní legislativy. Přitom potřeba podpořit seniory vykonávající nějakou formu výdělečné činnosti a udržet je v pracovním procesu co nejdéle stále nabývá na významu, jak je zřejmé z údajů uvedených v této práci a jak to také zmiňuje programové prohlášení vlády a některé dokumenty Evropské unie. Současně s tím jsou zřejmá i jistá omezení daná přirozeným procesem stárnutí, která umožňují dívat se na tyto osoby jako na více zranitelné a vyžadující zvýšenou míru právní ochrany, což přináší potřebu aplikovat na ně některá specifická ustanovení zákoníku práce a souvisejících zákonů, a to jak těch už existujících, tak i těch, které by měly, dle mého názoru, být do pracovněprávní legislativy doplněny.

Označení „senior“ pro téma diplomové práce jsem zvolil zcela záměrně, a to přesto, že náš právní řád s tímto pojmem v oblasti pracovněprávní legislativy dosud nepracuje, a proto také není schopen rozlišit starší osoby blízké důchodového věku od osob, kterým již vznikl nárok na starobní důchod. Rozlišení těchto osob jako samostatné skupiny zaměstnanců vnímám jako důležitou, ale opomíjenou kapitolu pracovněprávních vztahů. Proto se v této diplomové práci budu podrobněji zabývat právě problematikou postavení seniorů v pracovněprávních a sociálně-právních vztazích, tedy jako zvláštní skupiny osob, jak ji vymezuji v následující kapitole. Jsem přesvědčen o tom, že tato skupina zaměstnanců by měla mít odlišně upravené některé aspekty pracovněprávních vztahů, protože tyto osoby považuji za podobně slabší strany, jako jsou mladiství, nebo těhotné ženy. Jak už jsem uvedl výše a jak o tom pojednávám v dalších kapitolách, existuje navíc celospolečenská potřeba udržet seniory co nejdéle v pracovním životě, tedy v nějaké formě výdělečné činnosti.

Ze své mnohaleté dosavadní pracovní zkušenosti vím, že postavení seniorů v pracovněprávních vztazích není vždy rovné, a proto seniory považuji za slabší stranu, kterou je třeba více chránit. Domnívám se, že ochranná funkce pracovního práva v souvislosti s větší flexibilitou pracovněprávních vztahů by u nich měla dojít významnějšího naplnění a měla by být i zvláště řešena v pracovněprávní legislativě. S tím koreluje i rostoucí počet seniorů, kteří po dosažení důchodového věku pokračují ve výdělečné činnosti a mnohdy nejasná situace na straně zaměstnavatelů, jak se k této skupině zaměstnanců chovat z pohledu pracovněprávních vztahů. Proto je tato práce v některých částech více obecná a popisná, aby zaměstnavatelům, a

i zaměstnancům poskytla přehled o nejpoužívanějších institutech pracovního práva. V následujících kapitolách se-pokusím výše uvedenou tezi, tedy potřebu zařadit seniory mezi subjekty pracovněprávních vztahů, kteří vyžadují zvláštní a zvýšenou zákonnou ochranu, vysvětlit, a to na několika institutech pracovního práva a navrhnout řešení. To úzce souvisí i se sociálně-právní legislativou, kterou se budu v této práci také zabývat. Vzhledem ke skutečnosti, že tato práce není jen o osobách, kterým vznikl nárok na starobní důchod, ale pojem senior vnímám širěji, a také z důvodu, že sociálně-právní oblast patří více do práva veřejného oproti pracovněprávní oblasti, budu se sociálně-právními otázkami věnovat pouze v oblasti nemocenského pojištění a konkrétně podpůrčí době a dále pak v rámci důchodového pojištění otázkami předčasných důchodů a zvýhodnění pracujících důchodců.

Diplomovou práci jsem rozdělil do sedmi kapitol, přičemž některé jsou pro větší přehlednost dále členěné do podkapitol. Na začátku jednotlivých kapitol vysvětluji, čeho se týká a případně jaký problém v oblasti pracovního práva tam spatřuji a následně podávám i návrh řešení.

První část je uvedením do problematiky, a to vymezením základních pojmů a rozlišením označení senior a důchodce. Současně s tím uvádím i několik statistických údajů o počtu seniorů a vývoji za posledních cca 20 let, se zvláštním zaměřením na počty pracujících seniorů. Na základě uvedených údajů bude patrné, že tato problematika se týká nemalého počtu obyvatel České republiky a abych dokázal toto tvrzení, bude první část více statistická. Tento pojmový a ekonomicko-statistický úvod považuji za nutné uvedení do problematiky této diplomové práce.

V druhé části diplomové práce se zabývám právními aspekty zaměstnávání seniorů, především pak druhy pracovněprávních vztahů, jejich uzavírání, změny a ukončování. V této kapitole se budu věnovat i služebním poměrům státních zaměstnanců a zahraniční službě. Zaměřím se však pouze na pracovněprávní instituty, které podle mne nejvíce souvisí se zaměstnáváním seniorů. Tyto instituty jsou nejdříve podrobně popsány a následně jsou už vymezeny konkrétní nedostatky, které tam spatřuji a návrhy řešení.

Třetí část je věnovaná sociálně-právní problematice se zaměřením na seniory, konkrétně pak půjde o nároky plynoucí z oblasti sociálního zabezpečení, zejména nemocenského a důchodového pojištění. Opět jsou na úvod popsány oba druhy pojištění a následně i problémy a nedostatky stávající legislativy se seniory souvisejícími.

Čtvrtá část této práce se věnuje otázkám vlivu odchodu do důchodu, a to jak řádného, tak i předčasného, na výši důchodu a vlivu trvajících pracovního poměru na výši řádného důchodu.

V páté části se budu věnovat některým specifickým otázkám zaměstnávání seniorů, a to jak z pracovněprávní, tak i ze sociálně-právní oblasti, včetně konkrétních návrhů na doplnění legislativy.

Předposlední šestá kapitola je krátkým pojednáním o významu zaměstnávání seniorů, a to z několika úhlů pohledu.

V poslední sedmé části se zabývám diskriminací v pracovněprávních vztazích a konkrétně diskriminací z důvodu věku, která přímo souvisí se seniory.

Celou diplomovou práci uzavírá shrnutí, včetně návrhů řešení z ní vyplývajících.

Cílem této práce je nejen zhodnotit současný právní stav problematiky zaměstnávání seniorů a ukázat aktuálně platné odlišnosti v legislativě, oproti jiným skupinám zaměstnanců, a to v rovině pracovněprávní i sociálně-právní, ale především poukázat na potřebu pracovat se seniory jako více zranitelnou skupinou zaměstnanců. Výsledkem má být jak přehled základních právních předpisů a judikatury, které se k této problematice vztahují, tak především podání konkrétních návrhů na doplnění pracovněprávní legislativy o části, které by více chránily seniory v pracovněprávních vztazích a současně i podporovaly jejich chuť pracovat a zaměstnavatele motivovaly je zaměstnávat. Současně tato má práce provádí základní shrnutí této problematiky i z oblasti celospolečenské potřeby zaměstnávání seniorů s použitím především statistických údajů a dále přináší aktuální informace týkající se chystaných změn.

Jako vědecké metody používám analýzu, deskripci, dedukci a i indukci.

## 1. Vymezení pojmu senior a jejich počty v ČR

V této kapitole vymezím pojem senior, pojednám o aspektech stáří a za použití statistických dat ukážu rostoucí vyznám seniorů jako zaměstnanců a potřebu je udržet v pracovněprávních vztazích.

Senior je v obecném vnímání, se kterým budu v této práci pracovat, označení pro starého člověka. Stáří je objektivní realitou, kterou označujeme poslední a přirozenou vývojovou etapu, která uzavírá lidský život. Jde o projev a důsledek změn, a to funkčních a morfologických, probíhajících s individuální variabilitou a vedoucích k typickému obrazu označovaném jako fenotypu stáří. Ten je určován mnoha okolnostmi, ale těmi hlavními jsou především zdravotní stav a životní styl konkrétního jedince a v neposlední řadě také vlivy prostředí a další sociálně-ekonomické a psychické vlivy. Samotné vymezení stáří je proměnlivým společenským konstruktem a prošlo v čase změnami obecného vnímání tohoto označení, protože za seniora byl ještě v nedávné době považován člověk, kterého bychom dnes nazvali spíše člověkem na vrcholu sil<sup>1</sup>. Toto vnímání je do značné míry ovlivněno řadou faktorů, včetně společenských změn, demografického vývoje, zlepšování kvality života a zdravotního stavu populace, stejně jako ekonomickými potřebami společnosti.<sup>2</sup> Přesné vymezení počátku stáří je proto velmi obtížné. Obvykle se rozlišuje trojí přístup jeho určení, a to stáří biologické, sociální a kalendářní. Biologické stáří je spojováno s fungováním organismu samotného, proto také neexistují přesná kritéria jeho určování. Obvykle je spojováno s úbytkem zdatnosti, což je velmi individuální proces. Kalendářní vymezení počátku stáří spadá do věku 60 až 65 let. S touto dohodou stanovenou věkovou hranicí nazývanou počínající stáří (senescence) pracuje i Světová zdravotnická organizace, a to už od 60. let 20. století a s tímto věkovým ohraničením počátku stáří, tedy osoby ve věku 60 let a starší, které budu označovat jako seniory, budu pro účely této práce pracovat i já. Současně se domnívám a dávám to jako jeden z návrhů de lege ferenda, že pojem senior by měl být takto i legislativně definován a dále používán v právním prostředí, a to nejen pro účely pracovněprávní legislativy. Proto navrhuji doplnit do zákoníku práce do § 350 nové ustanovení, které by znělo takto:

(3) Senior je osoba ve věku 60 let a starší. Seniorní zaměstnanec je senior, který je zaměstnancem dle § 6 zákoníku práce.

---

<sup>1</sup> Srov.: [https://medium.seznam.cz/clanek/jan-mares-vnimani-stari-se-zmenilo-kdyz-jiri-sovak-tocil-chalupare-byl-o-sedm-let-mladsi-nez-tom-cruise-dnes-75775#dop\\_ab\\_variant=0&dop\\_source\\_zone\\_name=hpfeed.szhnp.box&utm\\_source=www.seznam.cz&utm\\_medium=sekce-z-internetu](https://medium.seznam.cz/clanek/jan-mares-vnimani-stari-se-zmenilo-kdyz-jiri-sovak-tocil-chalupare-byl-o-sedm-let-mladsi-nez-tom-cruise-dnes-75775#dop_ab_variant=0&dop_source_zone_name=hpfeed.szhnp.box&utm_source=www.seznam.cz&utm_medium=sekce-z-internetu)

<sup>2</sup> Srov.: Čevela, R., Kalvach, Z., Čeledová, L. Sociální gerontologie. Úvod do problematiky. Praha: Grada Publishing, 2012, s. 17-19. ISBN 978-80-247-3901-4



Třetí určení hranice staří je staří sociální, které je nejčastěji spojováno se sociálními změnami jedince, především pak odchodem do důchodu.<sup>3</sup> Nejobvyklejší určení hranice stáří je kalendářní. Přestože toto určení podle věku je snadné a statisticky jednoduše použitelné, příliš to však nevypovídá o jedinci samotném, protože stárnutí je individuální proces a moderní doba rozevívá nůžky mezi stárnutím biologickým a sociálním. Toto je závažný problém, se kterým je třeba se umět vypořádat, a to i v právní oblasti. Více o problémech a výzvách s tím spojených budu psát v dalších kapitolách této práce.

V České republice je za seniora obvykle považována osoba ve věku 65 let a více, což je současně i aktuální hranice pro odchod do řádného starobního důchodu. Proto také označení senior bývá někdy nepřesně spojováno s odchodem do starobního důchodu, což je však nesouvisející skutečnost, jak vyplývá i z výše uvedeného.

Následující tabulka sleduje růst počtu seniorů v populaci, a to během sta let sledovaného období. Čísla za roky 1950–2015 jsou přesná, ale následující čísla až do roku 2050 jsou pouze predikce budoucího vývoje na základě demografických modelů stárnutí populace.

*Tabulka č. 1 Počet seniorů a další vývoj v ČR v letech 1950–2050*

Počet seniorů a další vývoj v ČR v letech 1950–2050		
Rok	Počet v tisících	Poměr k počtu obyvatel v %
1950	1116	12,5
1955	1215	13,1
1960	1389	14,5
1965	1598	16,5
1970	1782	18,2
1975	1880	18,7
1980	1729	16,8
1985	1796	17,4

<sup>3</sup> Srov.: MUDr. Zdeněk Kalvach, CSc, Základní pojmy, fenotyp stáří, principy přístupu ke stáří. 1 s. <https://docplayer.cz/3445404-Zakladni-pojmy-fenotyp-stari-principy-pristupu-ke-stari.html>

1990	1830	17,8
1995	1857	18,0
2000	1876	18,3
2005	2033	19,9
2010	2313	22,2
2015	2558	24,3
2020	2692	25,5
2025	2803	26,5
2030	2907	27,6
2035	3133	30,0
2040	3376	32,5
2045	3469	33,6
2050	3547	34,5

4

Z uvedených čísel je zřejmé, že poměr seniorů vůči celé populaci byl po velkou část sledovaného období, konkrétně mezi lety 1965 až 2005, víceméně ustálený a pohyboval se mezi 16,5 až 19,9 %, přičemž navíc od roku 1980 do roku 2000 došlo k poklesu počtu seniorů, oproti roku 1975. Od roku 2005 naopak došlo ke zrychlení růstu počtu seniorů vzhledem celkové populaci v České republice. Přitom predikce na rok 2050 hovoří o tom, že v České republice bude skoro dvojnásobný počet seniorů oproti roku 1990. Tato predikce vývoje stárnutí obyvatel kromě mnoha jiných závažných důsledků povede podle mého názoru i k tomu, že bude narůstat počet pracujících seniorů, a to nejen z důvodů jejich osobních potřeb, ale i z důvodů potřeb celospolečenských a makroekonomických, protože bude docházet k nedostatku pracovních sil na trhu práce.

---

<sup>4</sup> Zdroj: Ondrušová – Stáří a smysl života, CC BY-SA 4.0, <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=52805528>

Dalším zajímavým srovnáním je jednoletá věková struktura podle věku a pohlaví, opět vztáhnuto pouze na Českou republiku, přičemž data jsou aktualizovaná k 31.12. 2020. Tato tabulka ukazuje, že počet obyvatel mezi 60 až 74 lety věku je vcelku vyrovnaný a výkyvy jsou pouze minimální. Oproti tomu od 75 let věku dochází k výraznému poklesu počtu seniorů.

*Tabulka č. 2 Jednoletá věková struktura podle věku a pohlaví*

<b>Věk</b>	<b>Počet obyvatel celkem</b>	<b>z toho muži</b>	<b>z toho ženy</b>
60	117 929	58 656	59 273
61	115 840	57 135	58 705
62	124 211	60 388	63 823
63	131 925	63 752	68 173
64	135 560	64 833	70 727
65	135 623	64 403	71 220
66	134 831	63 327	71 504
67	134 107	62 643	71 464
68	134 521	62 086	72 435
69	133 336	60 555	72 781
70	128 881	58 253	70 628
71	123 211	54 990	68 221
72	124 528	55 353	69 175
73	126 187	54 972	71 215
74	118 370	50 609	67 761
75	92 384	38 391	53 993
76	93 818	38 781	55 037

77	87 755	35 853	51 902
78	74 828	30 110	44 718
79	68 416	26 969	41 447
80	63 784	24 818	38 966
81	53 286	19 992	33 294
82	47 581	17 455	30 126
83	41 666	14 818	26 848
84	37 820	13 105	24 715
85	34 285	11 760	22 525
86	30 999	10 190	20 809
87	27 535	8 809	18 726
88	24 806	7 654	17 152
89	20 865	6 346	14 519
90	17 438	5 096	12 342
91	13 118	3 671	9 447
92	10 197	2 730	7 467
93	7 539	1 953	5 586
94	5 519	1 334	4 185
95	3 784	863	2 921
96	2 691	560	2 131
97	1 903	382	1 521
98	1 146	236	910
99	719	136	583

100 a více	845	248	597
------------	-----	-----	-----

5

Z uvedené tabulky vyplývá, že zlom v počtu seniorů nastává kolem věku 75 let, a to jak pro muže, tak i pro ženy. Z toho lze vyvodit, že do tohoto věku je i větší pravděpodobnost, že senioři budou mít více sil, budou aktivnější a tím by i mohli mít častěji tendenci pokračovat v pracovním poměru. Samozřejmě se jedná o všeobecný předpoklad a rozhodně jej není možné paušálně vztáhnout na všechny seniory, jak o tom pojednávám v šesté kapitole této práce.

Následující tabulka se věnuje specifické kategorii občanů starších 60 let, kteří jsou v pracovním poměru, tedy mají uzavřenou nějakou formu pracovněprávního vztahu.

*Tabulka č. 3 Podíl pracujících seniorů ve vybraných věkových skupinách*

	2010			2020		
Zaměstnaní	60+ let	60-64 let	65+ let	60+ let	60-64 let	65+ let
Celkem	5,3	3,8	1,5	8,8	5,9	2,8
Muži	6,2	4,5	1,6	9,4	6,5	3,0
Ženy	4,2	2,8	1,4	7,9	5,3	2,7

Podíl pracujících seniorů ve vybraných věkových skupinách na celkovém počtu zaměstnaných v letech 2010 a 2020 (v %).<sup>6</sup>

Od roku 2010 počet pracujících seniorů soustavně rostl až do roku 2018. Od roku 2019 se jejich podíl na celkové zaměstnanosti prakticky stabilizoval a absolutní počet se snížil minimálně. Přitom je reálný předpoklad, že ozdravení ekonomiky se příznivě projeví i v počtu pracujících seniorů. V období 2010 až 2020 vzrostl počet pracujících seniorů o 198,4 tis., tj. o více než 76 %. Tento růst se projevuje jak u mladších seniorů do 65 let, tak i u seniorů nad 65 let. Vývoj počtu pracujících do 65 let byl ovlivněn kromě demografických faktorů především

<sup>5</sup> Zdroj: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=G&f=GRAFICKY\\_OBJEKT&pvo=DEMD001&c=v3%7E2\\_RP2019MP12DP31&str=v4](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=G&f=GRAFICKY_OBJEKT&pvo=DEMD001&c=v3%7E2_RP2019MP12DP31&str=v4)

<sup>6</sup> Zdroj: <https://www.czso.cz/documents/10180/142141241/31003421k07.pdf/2819f29d-8323-47f2-acd1-b9ab28522f10?version=1.7>

postupným zvyšováním věku potřebného pro vznik nároku na starobní důchod. Od roku 2010 se zvýšil počet pracujících osob v této pětileté skupině o 125,8 tis. na 310,5 tis. Počet pracujících seniorů ve skupině 65 a více let vzrostl za období posledních deseti let téměř na dvojnásobek (o 72,7 tis. na 148,3 tis.). Tento trend se projevuje jak ve skupině mužů, tak i žen.<sup>7</sup> Podíl pracujících 60 a víceletých na celkové zaměstnanosti dosáhl v roce 2020 8,8 % a v roce 2023 dokonce už 10,1 %. Podíl seniorů na celkové zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích se výrazně lišil. Vysoké zastoupení pracujících seniorů je ve skupině profesních, vědeckých a technických činností, dále v administrativních a podpůrných činnostech, ve vzdělávání, v odvětví zdravotnictví a sociální péče, a dále v kulturních, zábavních a rekreačních činnostech. V uvedených odvětvích jsou často zaměstnávány osoby s vysokoškolským vzděláním. Jejich podíl činí přes 35 % ze všech pracujících seniorů. Oproti tomu u osob pouze se základním vzděláním je pracujících seniorů necelých 5 % z celkového počtu.<sup>8</sup>

Osoba pobírající nějakou formu důchodu, která současně je výdělečně činnou v nějaké podobě pracovního poměru, tedy pracující důchodce, jak je vidět i z výše uvedených statistických přehledů, je celkem běžný jev, a to jak v soukromém, tak ve veřejném sektoru. Uvedené tabulky a data však nemají ukazovat jen přesná čísla, ale především celkový trend a tímto více obrátit pohled na uvedenou problematiku, která odhaluje skutečně nezanedbatelný počet pracujících důchodců k celkovému počtu pracujících. Podle různých zpráv a výzkumů prezentovaných v médiích plánuje pracovat v důchodu až třetina všech ekonomicky aktivních obyvatel.<sup>9</sup> Tento fakt, ve spojení s dříve zmíněnými daty o nárůstu počtu pracujících seniorů, poukazuje na nutnost intenzivně se zabývat touto problematikou. Důvody pro zájem o tento fenomén nejsou omezeny pouze na uvedené statistiky, ale zahrnují také potřebu podpory hospodářského růstu, zdravotního systému a celkového rozvoje a vyspělosti státu.

---

<sup>7</sup> Srov.: <https://www.czso.cz/documents/10180/142141241/31003421k07.pdf/2819f29d-8323-47f2-acd1-b9ab28522f10?version=1.7>

<sup>8</sup> Srov.: <https://www.czso.cz/documents/10180/142141241/31003421k07.pdf/2819f29d-8323-47f2-acd1-b9ab28522f10?version=1.7> a <https://www.czso.cz/csu/czso/seniori-v-cr-v-datech-ajnoatmxkq>

<sup>9</sup> Srov.: <https://www.novinky.cz/clanek/domaci-zamestnavani-senioru-se-zatraktivni-firmy-se-bez-nich-neobejdou-40419680>

## 2. Postavení seniorů v pracovněprávních vztazích a služebních poměrech

V této hlavní části své práce se zabývám vybranými instituty pracovněprávních vztahů, které nejprve popisují a následně vymezují specifika týkající se seniorů, a to jak stávající, tak i ta žádoucí.

Skupina základních pracovněprávních vztahů je tvořena pracovním poměrem a pracovněprávními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti.<sup>10</sup>

Na seniory se aplikuje stejná právní úprava týkající se pracovněprávních vztahů, jako na ostatní pracující. Stěžejními právními předpisy jsou zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZPr), zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen PojDůch) a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen Zam). Pracovněprávní vztahy seniorů se v aktuální právní úpravě neliší od pracovněprávních vztahů ostatních zaměstnanců. Jedinou výjimkou je skončení pracovního poměru ze zákona dle zákona o státní službě. Více o tom pojednám v podkapitole věnované skončení služebního poměru státních zaměstnanců.

Současné znění zákoníku práce dostatečně nezohledňuje seniory a jejich ubývajících fyzické síly a mentální schopnosti, které jsou přirozeným projevem stárnutí. Přitom v § 300 ZPr je přímo uvedeno, že zaměstnavatel je povinen brát na toto zřetel. Konkrétně stanoví zaměstnavateli povinnost, aby při určování množství požadované práce a pracovního tempa bral v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, a tyto zohlednil v rámci předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a potřebných časech na přirozené potřeby, jídlo a oddech zaměstnanců.<sup>11</sup> Jinými slovy, aby zohledňoval individuální možnosti zaměstnanců. Tento paragraf je sice pojat obecně a týká se všech zaměstnanců, v praktické rovině však by měl nejvíce dopadat na seniory, což se ale mnohdy neděje, protože dosud zaměstnavatel neměl kromě tohoto jednoho ustanovení právní rámec, podle kterého by je mohl odlišit, a i pozitivně diskriminovat od mladších zaměstnanců, protože pokud se tak neděje, tak jsou senioři tímto znevýhodněni a ochranná funkce pracovního práva zde nedochází svého naplnění. A přitom je nasnadě, že především v oblasti přestávek v práci, doby odpočinku, pracovní době, rozdělení směn, uzavírání, měnění a ukončování pracovněprávních vztahů apod. mohou mít senioři jiné potřeby než ostatní zaměstnanci. Konkrétní odlišnosti, které vnímám jako důležité, včetně návrhů na úpravu legislativy rozvedu v dalších částech této práce.

---

<sup>10</sup> Srov.: Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 133 s.

<sup>11</sup> Srov.: § 300 odst 1 ZPr

## **2.1. Pracovněprávní vztahy**

Pracovněprávními vztahy se rozumějí právní vztahy regulované zákoníkem práce, tedy pracovní poměr, který vzniká na základě pracovní smlouvy, a dále právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce.

### **2.1.1. Pracovní poměr**

V následující části jsou podrobněji rozebrány jednotlivé druhy pracovních poměrů, jejich uzavírání, změna a ukončování, a to jak obecně, tak v souvislosti s osobami pobírajícími starobní důchod. V této souvislosti pak níže navrhnou konkrétní změny, které by se měly týkat seniorů.

Pracovní poměry lze členit na jednotlivé druhy, a to podle:

- a) doby trvání pracovního poměru na pracovní poměry sjednané na dobu určitou nebo dobu neurčitou,
- b) souběhu zákonných úprav, a to na pracovní poměry, které se řídí pouze zákoníkem práce, a pracovní poměry, které se řídí i jinými právními předpisy (tzv. smíšené pracovněprávní vztahy), např. zákonem o státní službě,
- c) charakteru zaměstnavatele na pracovní poměry, kdy na straně zaměstnavatele vystupuje zaměstnavatel jako osoba soukromého práva, tedy právnická osoba nebo fyzická osoba podnikatel, anebo kdy jako zaměstnavatel vystupuje osoba veřejného práva nebo stát,
- d) způsobu vzniku pracovního poměru, a to na pracovní poměry založené pracovní smlouvou a na pracovní poměry vzniklé na základě jmenování,
- e) místa výkonu práce na pracovní poměry konané na pracovišti zaměstnavatele a pracovní poměry konané mimo pracoviště zaměstnavatele,
- f) rozsahu pracovní doby, kdy rozlišujeme pracovní poměry se stanovenou týdenní pracovní dobou a pracovní poměry se sjednanou kratší pracovní dobou.

#### **2.1.1.1. Vznik pracovního poměru**

Stávající právní úprava umožňuje, aby senior pobírající starobní důchod uzavíral pracovněprávní vztahy se stejným obsahem a stejnými právy a povinnostmi jako jakýkoliv jiný běžný zaměstnanec. Při zakládání pracovního poměru neexistují žádná omezení, která by rozlišovala mezi jednotlivými občany, kromě soudem vysloveného zákazu činnosti určitého druhu práce.



Nejobvyklejší způsob zakládání pracovního poměru je pracovní smlouva. Pracovní smlouva může být uzavřena pouze na základě svobodného a dobrovolného rozhodnutí zaměstnance tuto pracovní smlouvu s konkrétním zaměstnavatelem uzavřít.

Pracovní smlouva je dvojstranné právní jednání spočívající v souhlasném prohlášení zaměstnavatele a zaměstnance uzavřít spolu pracovníprávní vztah. Pracovní smlouva musí být uzavřena vždy písemně pod sankcí neplatnosti a musí podle § 34 odst. 1 ZPr obsahovat alespoň tyto náležitosti:

- a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- b) místo nebo místa, ve kterých má být práce vykonávána,
- c) den nástupu do práce.

Bez shody na těchto náležitostech není pracovní poměr řádně uzavřen.

Písemné uzavření pracovní smlouvy od novelizace zákoníku práce s účinností od 1.10.2023 už nemusí mít pouze podobu listinou, ale veškeré druhy pracovních poměrů mohou být uzavřeny i prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, kdy je zaměstnavatel povinen zaslat jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance, kterou mu zaměstnanec sdělil.<sup>12</sup> Od takto uzavřené smlouvy může zaměstnanec odstoupit od okamžiku jejího uzavření, nejpozději však ve lhůtě 7 dnů ode dne dodání jejího vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance. Toto odstoupení musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží. Odstoupení je možné, jen dokud nebylo ze strany zaměstnance započato s plněním.<sup>13</sup>

Pracovní poměr vzniká dnem nástupu do práce, sjednaným v pracovní smlouvě. Pokud zaměstnanec v den nástupu do práce podle pracovní smlouvy do práce nenastoupí, a není to z důvodů překážek v práci, může zaměstnavatel od tohoto pracovního poměru podle § 34 odst. 3 ZPr odstoupit, avšak pouze z tohoto důvodu. Toto ustanovení nejen, že dává zaměstnavateli tuto možnost, ale současně i plní ochrannou funkci vůči zaměstnanci, protože zaměstnavatel nemůže od pracovní smlouvy odstoupit z jiného důvodu než z tohoto konkrétního.<sup>14</sup>

Kromě uvedených, zákonem stanovených náležitostí, obsahuje pracovní smlouva obvykle i mnoho jiných náležitostí, například rozvržení pracovní doby, mzdové ujednání, ujednání o dovolené, o vysílání na služební cesty, povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele a samozřejmě dobu, na kterou je pracovní poměr sjednán. Přestože tato ujednání nepatří mezi povinná, tak pokud jsou součástí pracovní smlouvy, musí dojít ke shodě i na nich, protože

---

<sup>12</sup> Srov.: § 21, odst. 1 ZPr

<sup>13</sup> Srov.: § 21, odst. 2 ZPr

<sup>14</sup> Srov.: Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 177 s.

pokud není shoda na celém obsahu pracovní smlouvy, tak pak tato pracovní smlouva nebyla v této části platně uzavřena. Pro úplnost bych v této souvislosti ještě zmínil informační povinnost zaměstnavatele vyplývající z § 37 a 37a ZPr, přičemž zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance písemně o uvedených skutečnostech, případně odkazem na příslušný právní nebo vnitřní předpis či kolektivní smlouvu, avšak pouze o skutečnostech uvedených v odstavci 1 písm. c) až i) a k) daného paragrafu.

Jednou z důležitých náležitostí, kterou obvykle pracovní smlouva obsahuje, je ujednání o trvání pracovního poměru, tedy zda se pracovní smlouva uzavírá na dobu určitou nebo neurčitou.

Sjednaní pracovního poměru na dobu určitou může být v pracovní smlouvě stanoveno buď konkrétním datem, ke kterému pracovní poměr skončí, nebo určením počtu dnů, týdnů, měsíců nebo let, na kterou je sjednán, počínaje dnem vzniku pracovního poměru. Toto určení trvání pracovního poměru má však podle § 39 odst. 2 a násl. ZPr určitá omezení, například, že nesmí trvat déle než tři roky a ode dne sjednání prvního pracovního poměru nesmí být opakováno více než dvakrát.

Podle § 39 odst. 1 ZPr platí, že pokud nebylo v pracovní smlouvě písemně sjednáno, že pracovní poměr trvá po dobu určitou, pak platí nevyvratitelná domněnka, že byl sjednán na dobu neurčitou. Pracovní smlouva uzavřená na dobu určitou pak končí buď konkrétním datem nebo nastalou skutečností, se kterou byla tato doba určitá spojena (například návrat zaměstnankyně z mateřské dovolené).

V této souvislosti je třeba zmínit jednu z mála výjimek, která v našem právním řádu souvisela se zaměstnáváním seniorů pobírajících starobní důchod. Záměrně používám minulý čas, protože omezení, kterého se to týkalo, už aktuálně není platné a pracující poživatel starobního důchodu má stejná práva týkající se trvání pracovního poměru jako zaměstnanec nepobírající starobní důchod. Konkrétně šlo o to, že do 31. prosince 2009 občan České republiky, který v té době pobíral starobní důchod a současně chtěl vykonávat výdělečnou činnost na základě pracovního poměru u zaměstnavatele, mohl tuto pracovní činnost vykonávat pouze na základě pracovněprávního vztahu uzavřeného na dobu určitou, nejdéle však na dobu jednoho roku. Od 1. ledna 2010 došlo ke změně a podle § 29, resp. § 37 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, mohou občané, kteří pobírají starobní důchod vykonávat výdělečnou činnost bez omezení. Tím se samozřejmě nevylučuje možnost, aby zaměstnanec pobírající starobní důchod nadále uzavíral se zaměstnavatelem pracovní poměr na dobu určitou, avšak už to není jediná možnost a zaměstnanec k takovému právnímu jednání není motivován tolik, jako tomu bylo do konce roku 2009. Nově tedy může

být pracovní poměr sjednán i na dobu neurčitou, což přináší především zaměstnancům nemalé výhody. Rozdíl oproti dřívější úpravě spočívá mimo jiné v tom, že poživatelé starobního důchodu přestali být skupinou zaměstnanců, s nimiž lze uzavírání pracovního poměru na dobu určitou neomezeně řetězit, neboť se u nich jako u běžných zaměstnanců uplatní omezení uvedené v § 39 odst. 2 ZPr, resp. fikce uvedená v odst. 5 téhož ustanovení.

Pro úplnost lze uvést, že tato změna nemá vliv na výši pobíraného starobního důchodu a tento mohou jeho poživatelé pobírat v plné výši nebo na základě žádosti v poloviční výši.

V souvislosti s institutem vzniku pracovního poměru a s tím souvisejícím obsahem pracovněprávních smluv bych pro seniory doporučoval možnost větší flexibility co se týká rozsahu pracovní doby a pracovních úvazků. Konkrétně pak skutečnost, aby zaměstnavatel byl povinen respektovat jistá omezení či potřeby seniorů a v této souvislosti byl povinen umožnit zaměstnancům seniorům jednostranné rozvržení pracovní doby a počátku a konce pracovní směny dle jejich požadavků. Tato povinnost by však současně měla mít i omezení v případě, že seniorem požadované zvláštní rozvržení pracovní doby či směny by výrazně narušovalo potřeby nebo zájmy zaměstnavatele či vnášelo výrazné sociální rozpory s ostatními zaměstnanci, nebo by to neumožňovaly vážné provozní důvody. Přičemž dle judikatury je vážný provozní důvod pouze ten, který znemožňuje, narušuje nebo vážně ohrožuje řádný provoz zaměstnavatele.<sup>15</sup> Důkazní břemeno, že se tak děje by bylo na straně zaměstnavatele. Pro jednoduchost bych navrhoval aplikovat § 241 ZPr i na seniory. To samé pak navrhuji i pro možnost práce na dálku dle § 241a ZPr. Dále pak navrhuji změnu v oblasti doby odpočinku a přestávek v práci. Podle § 88 odst. 1 ZPr je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci přestávku v práci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce a pro mladistvé již po 4,5 hodinách. Navrhuji proto, aby stejně jako mladiství i senioři měly přestávku v práci nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. V této souvislosti navrhuji doplnit uvedené ustanovení a nově by znělo takto:

#### § 88

(1) Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvému a seniornímu zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušování provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní

---

<sup>15</sup> Srov.: NS 21 Cdo 1561/2003 a 21 Cdo 1821/2013

doby. Mladistvému a seniornímu zaměstnanci musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech podle věty první.

Dále navrhuji, aby pokud seniorní zaměstnanec požádá zaměstnavatele o častější přestávky v práci, minimálně však po 3 hodinách nepřetržité práce, tak mu zaměstnavatel byl povinen vyhovět, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Celkový součet všech poskytnutých přestávek však nesmí přesáhnout 30 minut, pokud se nedohodnou na době delší. Důvodem je nejen nebezpečí rychlejšího vyčerpávání organismu u seniorů, ale i případná častější fyziologická potřeba alespoň krátkých přestávek. Také tento návrh vyplývá z požadavků kladené na zaměstnavatele v § 300 ZPr. Stejný přístup k seniorům jako k mladistvým bych navrhoval i oblasti nepřetržitého denního a týdenního odpočinku, dle § 90 odst. 1 a § 92 odst. 2 ZPr.

#### **2.1.1.2. Změna pracovního poměru**

Změna pracovněprávního vztahu je změna některého smluvně daného prvku tohoto konkrétního vztahu, přičemž původní právní vztah nadále existuje. Jedná se tedy o změnu základních podmínek mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, za kterých je práce konána. Jelikož se jedná o smluvní vztah uzavřený dvěma nezávislými subjekty, tak i jeho změna má být na základě smluvního ujednání těchto subjektů, a ne jednostranným úkonem jednoho z nich. To by bylo možné pouze v případě vážného obecného zájmu. Druhou podmínkou změny smluvního vztahu je to, že změnu nelze provádět do minula, ale pouze do budoucna, tedy měnit skutečnosti, které dosud nebyly naplněny.

Změnit je možné pouze subjekt a obsah pracovněprávního vztahu. Subjektem jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Změna na straně zaměstnavatele je možná, a to například prodejem části podniku, kdy na nový právní subjekt přechází kromě jiného i veškerá práva a povinnosti z původního pracovněprávního vztahu s cílem garantovat zaměstnanci stejné postavení jako měl u předchozího zaměstnavatele. Tato změna by měla být v souladu se směrnicí Rady 2001/23/ES.<sup>16</sup> Na základě této směrnice vstupuje nový zaměstnavatel do pracovněprávních vztahů, které existují v den účinnosti této změny, a to na místo původního zaměstnavatele. V souvislosti s touto změnou má však zaměstnanec právo od pracovní smlouvy jednostranně odstoupit, a to s účinností ke dni, který předcházela nabytí účinnosti přechodu práv a povinností, pokud je důvodem této výpovědi právě tato změna na straně zaměstnavatele. Tato

---

<sup>16</sup> Směrnice Rady 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu závodu a poboček závodu

výjimka z výpovědních důvodů a délky výpovědní doby chrání zaměstnance, jako slabší stranu před změnou zaměstnavatele, kterého si zaměstnanec volí svobodně a dobrovolně. Změna na straně zaměstnance možná není, protože pak se jedná o nový pracovněprávní vztah, jelikož zaměstnanec nemůže převést svůj pracovněprávní vztah na třetí osobu.

Co se týká objektu, tak tím je samotné chování subjektu, tedy výkon závislé práce. Z tohoto důvodu není možné změnit objekt, protože by se již nejednalo o výkon závislé práce, a tudíž by odpadl základní prvek jakéhokoliv pracovněprávního vztahu.

Naopak co lze změnit a bývá to nejčastější formou změny pracovněprávního vztahu je jeho obsah. Konkrétně se jedná o změnu druhu a místa výkonu práce. Změna druhu práce je situace, kdy zaměstnanec má vykonávat jinou práci, než jakou má sjednanou v pracovní smlouvě. To je možné dvěma způsoby, a to buď na základě smluvního ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo institutem převedení na jinou práci. Zákoník práce rozlišuje několik případů, kdy dochází k převedení na jinou práci. Konkrétně v § 41 odst. 1 ZPr jsou uvedeny situace, za kterých je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci. Jedná se o situace, kdy zdravotní stav zaměstnance mu nedovoluje, aby pokračoval v dosavadní práci, dále pak z důvodu těhotenství zaměstnankyně a konečně z důvodu pravomocného rozhodnutí soudu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku. Z uvedených důvodů dochází k jednostrannému převedení na jinou práci ze strany zaměstnavatele. Podle § 41 odst. 2, 4 a 5 ZPr může zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci. Nejde již o povinnost tuto změnu učinit, ale o možnost na straně zaměstnavatele, a to opět jednostranným úkonem, kromě § 41 odst. 5 ZPr, kdy tato možnost je podmíněna souhlasem zaměstnance. Všechny uvedené případy řeší situace, kdy zaměstnanec není schopen dočasně nebo i trvale pokračovat v práci, kterou má sjednanou v pracovní smlouvě. Některé uvedené situace se ve větší míře mohou týkat právě seniorů, kteří vzhledem ke svému věku a přirozenému úbytku sil, zručnosti, rychlosti apod. již nestačí na výkon práce sjednané v pracovní smlouvě. Tento institut převedení na jinou práci tak chrání i zaměstnance před skončením pracovního poměru z uvedených důvodů.

Co se týká změny místa výkonu práce, zákoník práce rozlišuje instituty přeložení, pracovní cesty a dočasného přidělení. Veškeré tyto instituty je však možné realizovat pouze se souhlasem zaměstnance. Právo na přeložení zaměstnance je omezeno v § 240 ZPr na některé skupiny zaměstnanců, konkrétně se jedná o těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnance pečující o dítě do 8 let, případně do 15 let věku, pokud se jedná o osamělé zaměstnankyně či zaměstnance. Jelikož seniory také považují za zranitelnější skupinu zaměstnanců, jsem přesvědčen, že do této skupiny osob podle § 240 ZPr by měly být seniori

taktéž zařazení. U těchto skupin zaměstnanců je jejich přeložení možné pouze na jejich žádost, či s jejich souhlasem, v případě vysílání na pracovní cestu mimo obvod svého pracoviště nebo bydliště. Proto navrhuji úpravu tohoto ustanovení, které by nově znělo takto:

(1) Senioři, těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost.

Dočasné přidělení je institut, kdy zaměstnavatel svého zaměstnance dočasně přidělí k výkonu práce k jiné fyzické či právnické osobě. Toto dočasné přidělení realizuje buď přímo zaměstnavatel nebo jak je to obvyklejší, agentury práce. Agentura práce je zvláštní subjekt na poli pracovněprávních vztahů, který na základě povolení ke zprostředkování zaměstnání od Ministerstva práce a sociálních věcí a na základě zákona o zaměstnanosti<sup>17</sup>, má uzavřené pracovněprávní smlouvy se zaměstnanci, které přiděluje k jiným zaměstnavatelům, u kterých je fakticky realizován výkon práce, protože u samotné agentury práce se výkon práce nerealizuje. Ve skutečnosti se tedy jedná o zprostředkování práce.

Další možností v rámci změny pracovního poměru je zkrácení úvazku, kdy navrhuji, aby zaměstnanci senioři měli možnost jednostranně požádat zaměstnavatele o zkrácení sjednaného pracovního úvazku a aby zaměstnavatel byl povinen jim vyhovět, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

### **2.1.1.3. Skončení pracovního poměru**

Stávající právní úprava reaguje na situace, kdy zaměstnanec chce ukončit pracovní poměr u svého zaměstnavatele. Současně však řeší i situace, kdy zaměstnavatel potřebuje ukončit pracovní poměr se svým zaměstnancem. Vzhledem k větší ochraně zaměstnance proti nenadálé výpovědi ze strany zaměstnavatele je stávající zákoník práce nastaven více pro zaměstnanecky a zaměstnavatelé někdy kritizují jeho zbytečnou rigiditu, která z důvodu ochrany zaměstnance činí trh práce méně flexibilním. Tolik na obecný úvod k problematice skončení pracovního poměru.

Skončení pracovního poměru vede i k zániku práv a povinností mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Toto však neplatí bezvýhradně, protože některá práva a povinnosti zůstávají i po skončení výkonu práce u zaměstnavatele. Konkrétně se jedná o práva a povinnosti z peněžitých plnění, a to odměňování a náhrada škody. Dále se jedná o povinnosti v oblasti

---

<sup>17</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

ochrany osobních údajů, ochrany utajovaných skutečností a obchodních tajemství zaměstnavatele.

Mezi zaměstnavateli dlouho panoval a někdy ještě stále panuje mýtus, že konec pracovního poměru seniorů nastává v okamžiku dosažení důchodového věku nebo v okamžiku, kdy si požádají o vyplácení starobního důchodu. Přitom máme jen tři základní způsoby jeho skončení, jak popisují v následujících odstavcích a právní událost, kterou je okamžik dosažení důchodového věku ani okamžik, kdy si senioři požádají o výplatu starobního důchodu jimi rozhodně nejsou.

Český právní řád zná tři základní způsoby skončení pracovního poměru, a to právním jednáním účastníků pracovněprávního vztahu, dále právní událostí a nakonec úředním rozhodnutím. Problematika skončení pracovního poměru patří v pracovním právu k těm nejkomplicovanějším, proto ji zákoník práce velmi podrobně upravuje, a to v § 48 - 73a ZPr. Nyní bych stručně rozebral jednotlivé způsoby ukončení pracovního poměru a opět bych uvedl návrhy týkající se zaměstnanců seniorů.

Skončení pracovního poměru na základě právního jednání jeho účastníků může mít následující formy: dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Skončení pracovního poměru na základě právního jednání jeho účastníků je nejobvyklejší způsob skončení pracovního poměru, a proto náš právní řád podrobně upravuje všechny jeho náležitosti.

Skončení pracovního poměru dohodou je možné kdykoliv a s jakýmkoliv zaměstnancem, a to k datu, které si smluvní strany v rámci dohody ujednají, kromě jedné výjimky, a to že se tak nesmí stát zpětně, ale nejdříve ke dni uzavření dohody. Dohoda o ukončení pracovního poměru musí být vždy písemná, jinak je zatížena relativní neplatností, jak vyplývá z § 49 odst. 2 ZPr. Kromě obvyklých náležitostí, jako jsou označení smluvních stran, výslovné označení, že se jedná o vzájemnou dohodu o ukončení pracovního poměru uvedených stran, datum, k jakému je tento pracovní poměr skončen a datum a místo podpisu nemusí obsahovat žádné další náležitosti. Z tohoto pohledu jde o velmi jednoduchý a flexibilní způsob skončení pracovního poměru postavený na principu autonomie vůle obou stran. Z tohoto důvodu je také dohoda o rozvázání pracovního poměru jedním z nejpoužívanějších způsobů, jak pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem končí. Dohoda by mohla být prohlášena za neplatnou, pokud by se prokázalo, že jedna ze stran byla k jejímu podpisu donucena, tudíž by nešlo o projev svobodné vůle. Podle § 70 odst. 2 ZPr rozvázal-li zaměstnanec pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u

něho dále pracoval, platí, pokud se se zaměstnancem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou:

- a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.

Druhým nejobvyklejším způsobem skončení pracovního poměru je výpověď. Výpověď je již oproti výše uvedené dohodě jednostranný právní úkon, který může učinit kterákoliv ze smluvních stran pracovněprávního vztahu. Zákoník práce upravuje výpověď v § 50 až 54 ZPr. Výpověď může být dána jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem. Vždy však platí podmínka, že výpověď musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží (viz § 50 odst 1 ZPr). Na tomto místě bych krátce pojednal o tom, co znamená, že se k ní nepřihlíží. Tato skutečnost je spojena s jiným právním pojmem, a to zdánlivostí právního jednání. Protože pokud je právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru zdánlivé, znamená to, že se k němu nepřihlíží a právní jednání se proto považuje za neexistující. *“O zdánlivé právní jednání se bude jednat především v případech, uvedených v §§ 551 až 552 NOZ, které mají vůči pracovněprávním vztahům subsidiární působnost. Podle těchto ustanovení je nezbytné za zdánlivé právní jednání považovat takové jednání, u kterého není naplněna jeho podstata, které tedy skutečně nenastalo. Důvodem zdánlivosti právního jednání bude neexistence vůle, zjevný nedostatek její vážnosti nebo taková nesrozumitelnost či neurčitost jejího projevu, že obsah právního jednání nemůže být zjištěn ani výkladem. Takové vady vyvolávají zdánlivost dohody o rozvázání pracovního poměru, výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru i zrušení pracovního poměru ve zkušební době.”*<sup>18</sup>

Zákonem daný požadavek písemné formy má zásadní význam, a to pro počítání výpovědní doby. Účinky výpovědi totiž nastávají až jejím doručením druhé smluvní straně. Okamžik doručení písemné výpovědi druhé smluvní straně má proto zásadní význam pro počátek běhu výpovědní doby a tím i skončení pracovního poměru. Výpověď daná zaměstnavatelem musí být proto zaměstnanci doručena do vlastních rukou. Výpovědní doba začíná totiž běžet prvním dnem měsíce následujícího po měsíci, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

Stávající znění zákoníku práce více chrání zaměstnance, protože zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci pouze z důvodů uvedených v § 52 ZPr. Těmito důvody jsou:

---

<sup>18</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, 114 s. ISBN 978-80-7380-507-4.



- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemístí-je-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,
- f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nespĺňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,
- h) poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

Nejobvyklejší výpovědní důvod je uveden pod písmenem c), tedy důvod organizační, a proto bych se nyní krátce u něho zastavil. Tento výpovědní důvod bývá totiž často zneužíván a v případě, že zaměstnanec s ukončením pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. c) nesouhlasí, je zaměstnavatel povinen prokázat příčinnou souvislost mezi nadbytečností daného konkrétního zaměstnance a přijatými organizačními změnami. Věnoval se tomu i rozsudek Nejvyššího soudu z roku 2016. Nejvyšší soud v něm konstatuje, že aby mohla být podána

výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) ZPr musí být zaměstnavatelem nebo jeho příslušným orgánem přijato rozhodnutí v jehož důsledku se zaměstnanec stane nadbytečným. Toto rozhodnutí musí umožňovat dovodit příčinou souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a organizačními důvody zaměstnavatele, pro které se stalo konkrétní pracovní místo nadbytečné.<sup>19</sup>

Zaměstnavatelé toto ustanovení mnohdy obcházejí tím, že v rámci organizačních změn zruší dané pracovní místo a na základě toho ukončí pracovní poměr s daným zaměstnancem, ale následně na stejné, nově vytvořené pracovní místo (nebo mu náplní práce velmi podobné) přijmou zaměstnance jiného. Soudy už řešily několik takových případů. Nejvyšší soud dovodil, že takovéto chování ze strany zaměstnavatele vypovídá o tom, že výpovědní důvod podle § 52 písm. c) ZPr byl pouze fiktivní, a protože zaměstnavatel neunesl tíhu důkazů, byla v konkrétním případě shledána tato výpověď jako neoprávněná a pracovní poměr trval dále.<sup>20</sup>

Výpověď daná zaměstnavatelem musí mít výpovědní důvod jasně vymezen, a to tak, aby nebyl zaměnitelný s jiným výpovědním důvodem, jak vyplývá z § 50 odst. 4 ZPr.

Zatímco podmínky pro dání výpovědi ze strany zaměstnavatele jsou nastaveny obligatorně (§ 50 odst. 2 ZPr), zaměstnanec může podat výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo i bez důvodu (§ 50 odst. 3 ZPr). Poslední základní podmínkou je skutečnost, že jednou podaná výpověď může být zrušena pouze písemně, a navíc se souhlasem druhé strany (§ 50 odst. 5 ZPr).

Podle § 51 odst. 1 ZPr platí, že byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou vyplývající z § 51a ZPr. Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být vždy písemná. Samotná výpovědní doba začíná podle § 51 odst. 2 ZPr běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63 ZPr.

Zákoník práce řeší i situace, kdy je zakázáno dát zaměstnanci výpověď. Konkrétně se podle § 53 odst. 1 ZPr zakazuje dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je:

a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti

---

<sup>19</sup> Srov.: rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 07.03.2016, sp. zn. 21 Cdo 4859/2014

<sup>20</sup> Srov.: rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 07.03.2016, sp. zn. 21 Cdo 4859/2014

zaměstnanec nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,

- b) při výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů vojenské činné služby, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské činné služby,
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci,
- f) v době, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči v případech podle § 41a a 41c zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a, v době, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle zákona o nemocenském pojištění a v době, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění.

Pokud byla dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá (§ 53 odst. 2 ZPr).

Z výše uvedeného je zcela zřejmé, že ze strany zaměstnavatele není jednoduché se rozloučit se zaměstnancem, kterého již nechce dále zaměstnávat. Zaměstnavatelé to pak řeší způsoby na hranici zákona o čemž svědčí i bohatá judikatura. Osobně se domnívám, že tato forma ochrany zaměstnance je kontraproduktivní, protože pokud zaměstnavatel konkrétního zaměstnance nechce dále zaměstnávat, ale je k tomu nucen, protože nemá zákonný důvod pro podání výpovědi z pracovního poměru, nepřináší to ani jedné ze stran uspokojivé pracovní podmínky a může tak docházet k porušování smyslu a účelu zákoníku práce dle § 1a. Proto jsem přesvědčen o tom, že zaměstnavatel by měl mít možnost dát zaměstnanci výpověď i bez udání důvodu s běžnou výpovědní dobou, ale například dvojnásobným odstupným, které by jinak zaměstnanci náleželo při výpovědi z organizačních důvodů podle § 52c ZPr. Dalším argumentem pro tuto možnost výpovědi bez udání důvodu je dlouhodobě nízká míra

nezaměstnanosti a s tím i spojený málo flexibilní trh práce. Jsem přesvědčen o tom, že zavedením tohoto nového způsobu skončení pracovního poměru se zaměstnancem ze strany zaměstnavatele, by se trh práce stal pružnějším a přitom by nebezpečí zvýšení nezaměstnanosti, v případě využívání tohoto institutu ze strany zaměstnavatelů, bylo minimální. V této souvislosti se domnívám, že by tento institut byl prospěšný i pro pracovněprávní vztahy seniorů a konkrétně pak osob, kterým vznikl nárok na řádný starobní důchod. Také u této skupiny zaměstnanců by měl mít zaměstnavatel možnost rozvázání pracovního poměru bez udání důvodu. Jelikož však těmto osobám už vznikl nárok na řádný starobní důchod, a tudíž po skončení pracovního poměru nezůstanou bez příjmu, domnívám se, že zde by bylo zbytečné zatěžovat zaměstnavatele dvojnásobným odstupným a proto navrhuji, aby této skupině zaměstnanců náleželo odstupné podle § 67, odst. 1 ZPr.

Dalším způsobem skončení pracovního poměru je jeho okamžité zrušení. Opět rozlišujeme okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a zaměstnance. Zaměstnavatel podle § 55 odst. 1 ZPr může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy:

- a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

A naopak podle § 55 odst. 2 ZPr zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem má však oproti výpovědi zákonem přesně dané důvody, které chrání zaměstnavatele před náhlými a neočekávanými rozhodnutími zaměstnance ve věci výkonu práce u zaměstnavatele a tím zabezpečují jistou míru kontinuity činnosti zaměstnavatele. Podle této úpravy zákoníku práce obsažené v § 56 odst. 1 zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže:

- a) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo

b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 141 odst. 1 ZPr).

Podle § 56 odst. 2 ZPr pak zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Pro účely náhrady mzdy nebo platu se použije § 67 odst. 3 ZPr.

Kromě výše uvedených způsobů skončení pracovního poměru může tento skončit ještě během zkušební doby (§ 66 ZPr). I v tomto případě je obligatorně stanovena písemná forma, jinak se k takovému skončení pracovního poměru nepřihlíží.

Na závěr tohoto pojednání o skončení pracovního poměru je důležité zmínit také problematiku napadnutí platnosti jeho skončení. Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může totiž zaměstnanec nebo zaměstnavatel uplatnit u soudu pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne kdy měl takto rozvázaný pracovní poměr skončit (§ 72 ZPr). *“Uvedená lhůta je lhůtou prekluzivní (propadnou). Její marné uplynutí má za následek, že pracovní poměr se považuje za právně ukončený, bez ohledu na to, zda právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru bylo platné nebo neplatné, příp. zda se jednalo o neplatnost absolutní nebo relativní. Marné uplynutí prekluzivní lhůty tedy má účinky nevyvratitelné právní domněnky, že právní jednání bylo platné a pracovní poměr se považuje za ukončený dnem, vyplývajícím z původního právního jednání. Pokud ve výše uvedené lhůtě je podána u soudu žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru, závisí vše na výsledcích soudního jednání; dojde-li soud k závěru, že napadené právní jednání je platné, je situace právně jasná, pracovní poměr skončil na základě původního právního jednání. V případě, že žaloba je úspěšná a právní jednání bylo soudem kvalifikováno jako neplatné, závisí další okolnosti s touto žalobou související na tom, zda žalobu podával zaměstnanec nebo zaměstnavatel a zda žalobce trvá na další existenci pracovního poměru či nikoliv. Pokud žalobce (zaměstnanec nebo zaměstnavatel) písemně oznámil druhé smluvní straně, že trvá na pokračování pracovního poměru, a spojil se žalobou na neplatnost rozvázání pracovního poměru i požadavek na jeho pokračování, pak vzhledem k neplatnosti právního jednání, které není způsobilé pracovní poměr ukončit, trvá pracovní poměr bez ohledu na neplatné jednání nepřerušene i nadále.”*<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Pavlátová, J. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, 122-123 s. ISBN 978-80-7380-507-4

Dalším způsobem skončení pracovního poměru může být právní událost. Právní událost je objektivní skutečnost nastávající zcela nebo alespoň částečně nezávisle na lidské vůli (viz § 600 NOZ). Právní události související s pracovněprávními vztahy a způsobující skončení pracovního poměru jsou:

- a) smrt zaměstnance – skončení pracovního poměru je dáno skutečností, že zaměstnanec je povinen vykonávat práci osobně [§ 38 odst. 1, písm. b) a § 48 odst. 4 ZPr]
- b) smrt zaměstnavatele – pracovní poměr zaniká pouze v případě, že zaměstnavatelem je fyzická osoba (§ 48, odst. 4 a § 342, odst. 1 ZPr)
- c) uplynutím doby – pracovní poměr touto právní událostí končí pouze v případě, že byl sjednán na dobu určitou (§ 48, odst. 2 a § 65, odst. 1 ZPr) a za předpokladu, že zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele dále nepokračuje v konání prací. Dle § 65 odst. 2 ZPr existuje situace, kdy se z pracovního poměru na dobu určitou stane pracovní poměr na dobu neurčitou, aniž by bylo třeba tento takto přímo sjednat, a to v případě, že zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby (§ 48 odst. 2 ZPr) s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací.

Právní událost, kterou je dosažení věkové hranice pro odchod do důchodu, není sama o sobě důvodem pro skončení pracovního poměru.

Posledním způsobem ukončení pracovního poměru je rozhodnutí příslušných orgánů. Toto se však týká pouze cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti. V těchto případech končí pracovní poměry dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky, nebo dnem, kdy se stal pravomocným rozsudek, kterým byl uložen trest vyhoštění.”<sup>22</sup>

Zcela zvláštním případem je skončení pracovního poměru založeného jmenováním. Specifikem je, že u vedoucích zaměstnanců jejich odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa tento pracovní poměr nekončí. Zaměstnavatel je totiž povinen navrhnout tomuto zaměstnanci změnu jeho pracovního zařazení, a to pouze v rámci jeho kvalifikace či zdravotního stavu. Teprve v případě, že zaměstnavatel takovou práci nemá, či jí zaměstnanec odmítne je tímto dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) ZPr a překážka v práci na straně zaměstnavatele.<sup>23</sup> I u tohoto specifického případu platí, že tento úkon, tedy odvolání či vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance, tedy pracovního místa založeného jmenováním podle § 73 ZPr, musí být také učiněn písemnou formou, jinak je neplatný (viz § 73a odst. 1

---

<sup>22</sup> Srov.: Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 204-205 s.

<sup>23</sup> Srov.: § 73a, odst. 2 ZPr

ZPr). Další zvláštností je samotný den skončení výkonu práce na daném místě vedoucího. Podle zákoníku práce totiž platí, že: *“Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější.”*<sup>24</sup>

### **2.1.2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti bývají někdy označovány jako doplňkové zaměstnání.<sup>25</sup> Důvodem je nejen ta skutečnost, že tyto dohody mají umožnit zaměstnanci vykonávat i jinou práci než tu, na kterou má sjednaný pracovní poměr založený pracovní smlouvou, ale především pak skutečnost, že rozsah prací vykonávaných na základě těchto dohod je značně omezen, a tudíž tyto práce nelze chápat jako hlavní výkon práce zaměstnance. Velkou výhodou těchto dohod související právě se skutečností, že jsou tyto vnímány, a i používány jako doplňkové, je vysoká míra smluvní volnosti a zákonem dané nižší požadavky na uzavírání a skončení pracovních poměrů jimi založených. Přestože tyto dohody nejsou pracovním poměrem, taktéž jde o dvoustranné právní jednání, na základě kterého, dochází ke vzniku pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a jehož účelem je výkon závislé práce za odměnu. Používají se především v případech, kdy jde o práci, pro jejíž výkon není účelné uzavírat pracovní poměr, a to buď vzhledem k charakteru této práce, jejímu rozsahu nebo časovému omezení. Tyto dohody přináší pro zaměstnavatele i zaměstnance nemalé výhody, avšak na druhé straně mnohá omezení. Detaily jsou popsány v následujících podkapitolách. Co je však důležité ještě zmínit, je skutečnost, že tyto dohody znamenají pro zaměstnance slabší právní postavení a není v pracovněprávních vztazích tak chráněn, jako v případě pracovního poměru. Proto také zákoník práce v § 74 upřednostňuje pracovní poměry před těmito dohodami. S tím souvisí i novelizace zákoníku práce, především pak novela s účinností od 1.10.2023, která přinesla do dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr některé novinky, které tyto formy pracovněprávních vztahů více přibližují pracovním smlouvám. Konkrétně jde nově o povinnost zaměstnavatele předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a s tímto, případně změnou rozvržené pracovní doby, zaměstnance seznámit nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období na něž je pracovní doba rozvržena. I zde je však ponechána jistá volnost, kdy se zaměstnavatel a zaměstnanec mohou dohodnout na jiné době

---

<sup>24</sup> § 73a, odst. 1 druhá věta ZPr

<sup>25</sup> Srov.: Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 351 s.

seznámení.<sup>26</sup> Další významnou změnou je vznik nároku na dovolenou, přičemž pro účely jejího výpočtu platí, že délka týdenní pracovní doby činí 20 hodin týdně.<sup>27</sup> Třetí významnou skutečností, kterou bych v této souvislosti zmínil je informační povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci, vyplývající z nově vložených paragrafů 77a a 77b ZPr. Tato informační povinnost může být splněna buď samotným uvedením daných informací v Dohodě o provedení práce nebo v Dohodě o pracovní činnosti, případně v samostatném dokumentu, se kterým bude zaměstnanec prokazatelně seznámen. Nově povinně sdělované informace se týkají jak základních skutečností, tj. identifikace zaměstnavatele, místa výkonu práce a bližšího označení sjednané práce, dále pak informování o výměře dovolené a způsobu určování její délky, o trvání a podmínkách zkušební doby, o postupu a podmínkách rozvázání pracovního poměru, o délce a běhu výpovědní doby, o odborném rozvoji zaměstnanců, o předpokládaném rozsahu pracovní doby a způsobu jejího rozvržení, o rozsahu minimálního nepřetržitého denního a týdenního odpočinku, o podmínkách, způsobu a termínu odměňování z dohod, o kolektivních smlouvách a orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení. Tyto informace musí být zaměstnanci poskytnuty nejpozději ve lhůtě 7 dnů ode dne započetí výkonu práce. Tato informační povinnost může být v některých částech nahrazena odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.<sup>28</sup> Informování zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vysílaných na území jiného státu pak řeší již zmiňovaný nově vložený §77b ZPr.

#### **2.1.2.1. Dohoda o provedení práce**

Jak bylo již napsáno výše, je dohoda o provedení práce dvoustranné právní jednání, kterým je uzavírán pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na jehož základě vykonává za odměnu zaměstnanec závislou práci pro zaměstnavatele. Rozsah této práce je omezen 300 odpracovanými hodinami za kalendářní rok u jednoho zaměstnavatele. Přičemž je jedno, jestli u daného zaměstnavatele má uzavřenou jen jednu či více dohod o provedení práce, avšak nikdy nesmí ani v součtu všech dohod dojít k překročení zákonem daných 300 hodin. Uvedení doby, na kterou se tato dohoda uzavírá, je nutnou podmínkou obsahu dané dohody, stejně tak jako uvedení sjednané práce.<sup>29</sup> Co se týká dalších podmínek, je dohoda o provedení práce nejjednodušší a nejvolnější formou pracovněprávního vztahu.

---

<sup>26</sup> Srov.: § 74, odst. 2 ZPr

<sup>27</sup> Srov.: § 77, odst. 8 ZPr

<sup>28</sup> Srov.: § 77a ZPr

<sup>29</sup> Srov.: § 75 ZPr



Jedinými omezeními kromě rozsahu a uvedení doby, na kterou se práce sjednává, je omezení ve vztahu k výši odměny, která nesmí být nižší než zákonem stanovená minimální mzda. Nutností je opět její písemná forma, jinak je neplatná.

Nespornou výhodou pro zaměstnavatele i zaměstnance plynoucí z této a pouze z této formy pracovněprávního vztahu je stále ještě aktuálně platná skutečnost, že pokud není překročena částka 10 000 Kč hrubého příjmu, jako odměna zaměstnance za vykonanou práci v rozhodném kalendářním měsíci, neodvádí se z této odměny žádné pojistné na sociální a zdravotní pojištění, a to ani za zaměstnance a ani za zaměstnavatele a zaměstnavatel pouze z této odměny za zaměstnance odvádí zvláštní sazbou daně (srážková daň) v aktuálně platné výši 15 % z hrubé mzdy<sup>30</sup>. Takže zaměstnanec v případě odměny v částce 10 000 Kč hrubé mzdy dostává čistou mzdu ve výši 8 500 Kč a pro zaměstnavatele to jsou i celkové mzdové náklady na zaměstnance. A pokud zaměstnanec učiní prohlášení podle § 38k odst. 4 písm. a), b) zákona č. 586/1992 Sb., pak je mu zaměstnavatelem vyplácen celý příjem bez sražení srážkové daně, protože mu je podle uvedeného právního předpisu přímo u zaměstnavatele odečtena sleva na dani podle § 35ba odst. 1 písm. a) téhož zákona. Tuto skutečnost často využívají i pracující senioři, kteří mají pouze jednoho zaměstnavatele, se kterým mají podepsanou dohodu o provedení práce. Další výhodou je kratší výpovědní doba, která činí pouze 15 kalendářních dní.<sup>31</sup> V ostatním platí již ustanovení zákoníku práce určená pro pracovní poměr, včetně požadavku na písemnou formu v případě ukončování pracovního poměru a nově i nároku na dovolenou. Jsem přesvědčen o tom, že tato forma pracovněprávního vztahu v její stávající podobě by měla zůstat nadále zachována v její nezměněné podobě pro osoby které pobírají řádný starobní důchod. Tento typ pracovněprávního vztahu je velmi výhodný jak pro zaměstnavatele z výše uvedených důvodů jeho specifčnosti, tak i pro zaměstnance, kteří nemohou pobírat dávky podpory v nezaměstnanosti, což jsou mimo jiné právě senioři, ale například i mladiství. Domnívám se, že pro tyto skupiny zaměstnanců právě tento institut naplňuje znaky politiky flexikurity a umožňuje větší pružnost trhu práce, aniž by zbytečně zvyšoval administrativní a finanční náklady, tam kde to není bezpodmínečně nutné. Uvedená poslední věta však od 1.7.2024 už zcela neplatí, protože od tohoto data vstupuje v účinnost zákon č. 163/2024 Sb., který v rámci tzv. konsolidačního balíčku přináší změny týkající se zavedení evidence všech dohod o provedení práce a měsíčních hlášení příjmů z těchto dohod. Konkrétně od 1.7. 2024 vzniká zaměstnavatelům povinnost registrovat všechny jimi evidované

---

<sup>30</sup> Srov.: § 36 odst. 2 písm. m zákon č. 586/1992 Sb.

<sup>31</sup> Srov.: § 77, odst. 5, písm. b ZPr

dohody o provedení práce, které dosud u příslušné SSZ nebyly registrovány, protože se na ně nevztahovala povinnost odvodu pojistného na nemocenské a důchodové pojištění. Od 1.8.2024 jsou pak tito zaměstnavatelé povinni zasílat elektronicky pravidelná měsíční hlášení o příjmech všech jednotlivých zaměstnanců s uzavřenou dohodou o provedení práce. Od 1.1.2025 pak dojde k sjednocení úpravy dohod o provedení práce s úpravou běžných pracovních poměrů a dohod o pracovní činnosti a zavedení režimu tzv. „oznámené dohody“.<sup>32</sup> Přestože chápu důvody, které zákonodárce vedly ke schválení těchto změn, tak se osobně domnívám, že tato změna je krokem špatným směrem, že trh práce se tímto opět stává o něco rigidnějším a příjmy, které by to mělo přinést do státního rozpočtu budou v konečném důsledku v negativním nepoměru oproti zvýšeným nákladům které to přinese zaměstnavatelům a i ČSSZ v rámci navýšení administrativy. Tato změna také sníží motivaci k využívání tohoto jednoduchého a flexibilního prostředku pracovněprávních vztahů, což právě seniory může postihnout asi nejvíce.

#### **2.1.2.2. Dohoda o pracovní činnosti**

Také pro dohodu o pracovní činnosti platí, že jde o dvoustranné právní jednání, kterým je uzavírán pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, na jehož základě vykonává za odměnu zaměstnanec závislou práci pro zaměstnavatele. Rozsah této práce je také omezen, a to polovinou stanovené týdenní pracovní doby, počítáno v průměru.<sup>33</sup>

Dohoda o pracovní činnosti musí být taktéž uzavřena písemně, pod sankcí neplatnosti a musí obsahovat vymezení sjednané práce, rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se dohoda uzavírá.<sup>34</sup> V ostatních náležitostech je opět ponechána smluvní volnost oběma stranám.

Dohoda o pracovní činnosti se již více blíží pracovní smlouvě zakládající pracovní poměr, a to i tím, že v případě odměny, jejíž sjednaná měsíční výše dosahuje alespoň částky 4 000 Kč, je na straně zaměstnance i zaměstnavatele odváděno zákonem stanovené pojistné na sociální a zdravotní pojištění a taktéž daň z příjmu fyzických osob. Výhodou, pro kterou je tato dohoda využívána, je kromě uvedené smluvní volnosti, také pouze 15ti denní výpovědní doba, tedy vysoká míra flexibility uzavírání a skončení pracovního poměru.<sup>35</sup> Také zde je pro zrušení pracovněprávního vztahu vyžadována písemná forma.

---

<sup>32</sup> Srov.: Zák. 163/2024 Sb. Část čtvrtá a Část osmá a § 6 a 7a NemPoj s účinností od 1.1.2025

<sup>33</sup> Srov.: § 76, odst. 2 a 3 ZPr

<sup>34</sup> Srov.: § 76, odst. 4 ZPr

<sup>35</sup> Srov.: § 77, odst. 5, písm. b ZPr

## **2.2. Služební poměry státních zaměstnanců**

Služební poměry patří mezi další formy pracovněprávních vztahů. Oproti ostatním pracovněprávním vztahům nejsou služební poměry primárně regulovány zákoníkem práce a navazujícími předpisy, ale zvláštními zákony o služebních poměrech, na prvním místě zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen StSluž). Zákoník práce se na služební poměry použije pouze tehdy, pokud to zákon o státní službě přímo stanoví, a to v rozsahu, který uvádí.

Služební poměr je institut veřejného práva, a proto se také spory z těchto služebních poměrů řeší v rámci správního soudnictví. Toto je významný rozdíl oproti ostatním formám pracovněprávních vztahů. Dalším rozdílem pak je potlačení smluvního principu, omezení některých práv, a naopak zvýšení některých povinností. V souvislosti s tím však mají státní zaměstnanci některé výhody oproti nestátním zaměstnancům, a jednou z nich, která se přímo týká tohoto tématu, je zvláštní úprava nemocenského a důchodového zabezpečení.

V následujícím textu se blíže zaměřím na specifická pravidla týkající se vzniku, změny a ukončení služebních poměrů, které jsou stanoveny zákonem o státní službě. Tento zákon definuje rámec pro regulaci služebních vztahů státních zaměstnanců, včetně podmínek jejich náboru, práv a povinností během trvání služebního poměru a pravidel pro jeho ukončení.

### **2.2.1. Vznik služebního poměru**

Služební poměr státního zaměstnance vzniká přijetím do služebního poměru, a to rozhodnutím služebního orgánu, na základě úspěšného výběrového řízení uchazeče. Kromě vlastního rozhodnutí o přijetí do služebního poměru, rozhoduje služební orgán buď o zařazení státního zaměstnance na služební místo nebo o jmenování státního zaměstnance na služební místo představeného. Náležitosti tohoto rozhodnutí stanoví § 30 StSluž.<sup>36</sup>

Jednotlivá služební místa jsou obsazována na základě systemizace, schvalované vládou. Systemizace nejen stanoví počty a konkrétní rozdělení služebních míst, ale i finanční prostředky na platy státních zaměstnanců.<sup>37</sup>

Na uchazeče o přijetí do státní služby jsou kladeny speciální požadavky, a to, že musí být státním občanem České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie, musí být svéprávný, bezúhonný, dosáhnout věku minimálně 18 let a vzdělání stanoveného zákonem a

---

<sup>36</sup> Srov.: Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 334 s.

<sup>37</sup> Srov.: § 17 StSluž

mít potřebnou zdravotní způsobilost.<sup>38</sup> Dalším požadavkem je neslučitelnost funkcí, jejichž široký výčet je uveden v § 33 StSluž. Všechny tyto požadavky musí státní zaměstnanec splňovat po celou dobu služebního poměru a pokud se stane, že některý z nich pozbude, musí to bezodkladně nahlásit služebnímu úřadu.

Vlastní služební poměr vzniká dnem, který je uveden v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru. V den nástupu do služebního poměru skládá státní zaměstnanec služební slib.<sup>39</sup> Dále musí státní zaměstnanec vykonat do 12 měsíců ode dne, kdy začal vykonávat službu, úřednickou zkoušku (pokud ji už nemá). Úřednická zkouška má dvě části, první písemnou část a druhou ústní část. Na vykonání úřednické zkoušky má státní zaměstnanec dva pokusy. Nevykonání úřednické zkoušky je pak jedním ze zákonných důvodů pro skončení služebního poměru státního zaměstnance.<sup>40</sup>

### **2.2.2 Změna služebního poměru**

Podle § 44 StSluž je změnou služebního poměru:

- a) vyslání na služební cestu,
- b) přeložení,
- c) zproštění výkonu služby,
- d) zařazení na jiné služební místo,
- e) změna doby trvání služebního poměru,
- f) jmenování na služební místo představeného,
- g) odvolání ze služebního místa představeného,
- h) převedení na jiné služební místo,
- i) zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů,
- j) zařazení mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené,
- k) zařazení mimo výkon služby pro výkon funkce v odborové organizaci,
- l) zařazení mimo výkon služby pro pozastavení služby,
- m) zastupování,
- n) vyslání k výkonu služby v zahraničí a zařazení po jeho ukončení,
- o) vyslání do orgánu nebo instituce Evropské unie, mezinárodní organizace, mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí (dále jen "mezinárodní organizace"),

---

<sup>38</sup> Srov.: § 25 StSluž

<sup>39</sup> Srov.: § 32 StSluž

<sup>40</sup> Srov.: § 35 nn StSluž

p) zkrácení služební doby,

q) přerušování výkonu služby za účelem dalšího vzdělání nebo odborné stáže.

Přestože se v mnohém jedná o stejné instituty jako v obecné právní úpravě pracovněprávních vztahů, tak pro služební poměry jsou některé z nich modifikovány, jako například vysílání na služební cesty i bez souhlasu státního zaměstnance.<sup>41</sup> Také u tohoto institutu se domnívám, že stejně jako v navržené změně obecné úpravy změny pracovního poměru viz výše by i u státních zaměstnanců seniorů měl být vyžadován jejich souhlas, pokud se jedná o změnu služebního poměru dle § 44 písm. a), b), n), o) StSluž.

### 2.2.3. Skončení služebního poměru

Služební poměr může být ukončen pouze na základě tří skutečností, a to právní události, rozhodnutím služebního úřadu nebo ze zákona. Vždy však jen podle zákona o státní službě.

Právní událostí je smrt státního zaměstnance (nebo jeho prohlášení za mrtvého)<sup>42</sup> nebo uplynutí času v případě, že byl služební poměr sjednán na dobu určitou.

Služební poměr může skončit i na žádost státního zaměstnance, přesto jde vždy o skončení rozhodnutím, protože o žádosti, kterou státní zaměstnanec podává, rozhoduje služební orgán ve správním řízení ve věcech služby a vydává následně o tomto rozhodnutí. Služební orgán nemusí žádosti vyhovět, avšak pouze co se požadovaného dne skončení služebního poměru týče. Na základě rozhodnutí však služební poměr musí skončit do 60 dnů ode dne podání žádosti.

Dalším případem skončení služebního poměru je jeho skončení ex lege, tedy přímo ze zákona při naplnění některé z podmínek daných zákonem. Konkrétně se jedná o následující:

a) v případě, kdy byl státní zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo byl pravomocně odsouzen pro trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti anebo byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody,

b) v případě, kdy v řízení o trestném činu podle písm. a), kterého se státní zaměstnanec dopustil, za který zákon stanoví trest odnětí svobody, jehož horní hranice nepřevyšuje 5 let, bylo trestní stíhání podmíněně zastaveno nebo bylo rozhodnuto o schválení narovnání a zastavení trestního stíhání,

c) v případě, že byl státnímu zaměstnanci pravomocně uložen trest zákazu činnosti vykonávat službu,

---

<sup>41</sup> Srov.: § 45 nn StSluž

<sup>42</sup> Srov.: § 71 nn NOZ

- d) v případě, kdy byl státní zaměstnanec na základě pravomocného soudního rozhodnutí omezen na svéprávnosti,
  - e) bylo-li státnímu zaměstnanci pravomocně uloženo kárné opatření propuštění ze služebního poměru,
  - f) zrušením služebního poměru služebním orgánem nebo státním zaměstnancem ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, a to dnem doručení písemného oznámení o zrušení služebního poměru, není-li v něm uveden den pozdější; služební orgán nesmí ve zkušební době zrušit služební poměr v době prvních 14 dnů trvání dočasné neschopnosti k výkonu služby,
  - g) posledním dnem kalendářního měsíce, v němž státní zaměstnanec uvedený v § 29 odst. 1 nevykonal úspěšně ani opakovanou úřednickou zkoušku, nebo
  - h) dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž státní zaměstnanec dovršil věk 70 let.
- Služební poměr skončí rovněž dnem vzniku překážky výkonu služby podle § 33 odst. 4 písm. b).<sup>43</sup>

V rámci tématu této diplomové práce zaměřené na seniory je zvláště důležité ustanovení § 74, odst. 1, písm. h) zákona o státní službě, které stanovuje konkrétní věkovou hranici pro skončení pracovního poměru ve státních službách. Zatímco u jiných druhů pracovních poměrů tato hranice není dána a zaměstnanec může pracovat, dokud to jeho zdravotní stav dovolí, tak v případě státního zaměstnance je jeho služební poměr ze zákona automaticky ukončen podle tohoto ustanovení zákona.<sup>44</sup> Tato věková hranice se netýká jen státních zaměstnanců, ale při dovršení věku 70 let zaniká i funkce soudce.<sup>45</sup>

Na doplnění bych ještě uvedl, že legislativa zná ještě jednu kategorii “zaměstnanců”, kterým ze zákona končí jejich pracovní poměr po dosažení určité věkové hranice. Těmito “zaměstnanci” jsou vojáci z povolání, kteří podle § 19, odst. 1 pís. a) musí být propuštěni ze služebního poměru po dosažení důchodového věku stanoveného podle zvláštního předpisu, kterým je § 32 odst. 2 a 3 PojDuch. Tato věková hranice není přesně určená jedním konkrétním věkem, ale dochází k jejímu prodlužování z původních 63 let až na 67 let pro osoby narozené po roce 1977.<sup>46</sup> K ukončení služebního poměru ze zákona se nevydává žádné rozhodnutí.

---

<sup>43</sup> Srov.: § 74 StSluž

<sup>44</sup> Jedinou výjimkou z tohoto pravidla je služební poměr státního zaměstnance, který byl jmenován na služební místo vedoucího zastupitelského úřadu, před dovršením věku 70 let. Jeho služební poměr pak skončí poslední den kalendářního roku, ve kterém byl z tohoto místa odvolán.

<sup>45</sup> Srov.: § 94 pís. a) ZSS

<sup>46</sup> Srov.: Skoruša, L., Daněk, J. A kol. Zákon o vojácích z povolání. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 50-52 s.

Posledním případem skončení služebního poměru státního zaměstnance je skončení na základě rozhodnutí služebního orgánu. Toto rozhodnutí se vydává na základě správního řízení o věcech služby a zahajuje se z úřední povinnosti v případech, kdy státní zaměstnanec nesplňuje některé předpoklady či požadavky pro státní službu nebo pokud marně uplynula doba, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo službu z organizačních důvodů.<sup>47</sup> Pod uvedený § 72 odst. 1 StSluž spadají v aplikační praxi i případy, kdy dochází k ukončení služebního poměru ze zdravotních důvodů, což může být častější případ právě u osob staršího věku. Zákon o státní službě totiž výslovně stanoví v § 25 jako jednu z podmínek pro přijetí do služebního poměru i potřebnou zdravotní způsobilost. Pokud státní zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost vykonávat dosavadní službu, bude převeden na jiné vhodné služební místo.<sup>48</sup> Pokud takovéto místo nebude existovat dojde k ukončení služebního poměru, a to nejčastěji jedním ze dvou možných způsobů dle § 72 odst. 1 StSluž, což je současně výrazné odlišení se od pracovněprávní úpravy skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů.<sup>49</sup>

### 2.3. Zahraniční služba

Zahraniční služba je zvláštní druh závislé práce zavedený zákonem č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě (dále jen ZahrSluž). Jde o lex specialis k zákoníku práce a zákonu o státní službě.

Tento zákon právně upravuje povinnosti pro diplomatické, administrativní, technické pracovníky působící v zahraničí, řeší otázku diplomatických a konzulárních hodností, překážek ve službě, pojištění těchto zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků, kteří jsou s nimi v zahraničí a v neposlední řadě také řeší možnosti následování rodinných příslušníků státních zaměstnanců, jejich manžely či partnery do zahraničí a možnosti obsazování vybraných služebních míst, nebo administrativních či technických míst v zastupitelském úřadě těmito rodinnými příslušníky, avšak pouze na dobu určitou. Tato doba nesmí překročit dobu, na kterou byl dotčený státní zaměstnanec vyslán k výkonu služby do zahraničí.<sup>50</sup>

V této souvislosti bych rád zmínil jednu zvláštnost, a to možnost podřadit jednoho státního zaměstnance druhému, když jsou si navzájem rodinnými příslušníky. Což je zcela v rozporu se zákonem o státní službě, který toto přímo zakazuje.<sup>51</sup>

---

<sup>47</sup> Srov.: § 72 odst. 1 StSluž

<sup>48</sup> Srov.: § 61 StSluž

<sup>49</sup> Srov.: Pichrt, J., Kopecký, M., Morávek, J. (eds.) Služební vztahy a výkon závislé práce. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, 138-144 s.

<sup>50</sup> Srov.: § 41 ZahrSluž

<sup>51</sup> Srov.: § 40 ZahrSluž a § 43 StSluž

### 3. Sociálně-právní postavení seniorů

V této kapitole se v oblasti sociálně-právní problematiky zabývám pouze instituty nemocenského a důchodového pojištění, a to právě z důvodu zaměření této práce na seniory. V rámci nemocenského pojištění s po obecném popisu tohoto institutu věnuji především podpůrným dobám u kterých je jeden z mála rozdílů mezi zaměstnanými seniory, kteří jsou současně poživateli starobního důchodu a ostatními zaměstnanci. V oblasti důchodového pojištění se opět po popisu tohoto institutu více zabývám otázkami odchodu do starobního důchodu a zvýhodněním pracujících osob, kterým vznikl nárok na starobní důchod.

Stejně jako v pracovněprávních vztazích, tak i v sociálně-právních vztazích se postavení pracujících seniorů výrazně neliší od postavení ostatních zaměstnanců. Pro seniory proto platí stejné zákony a jiné právní předpisy týkající se sociálně-právních vztahů, jako pro ostatní zaměstnance. Stěžejními právními předpisy jsou PojDůch a zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „NemPoj“).

Jak jsem již zmínil v první kapitole této diplomové práce, v České republice je za seniora považován člověk starší 65 let, tedy osoba, která již dosáhla důchodového věku, a tedy pobírá starobní důchod. Na seniory se proto již nevztahují některé sociální dávky a podpory. Příkladem je podpora v nezaměstnanosti, kterou mohou pobírat pouze osoby, které nejsou poživateli starobního důchodu [§ 39 odst. 1 písm. C) a § 44 odst. 1 písm. A) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti]. Přesto se na pracující seniory, kteří vykonávají zaměstnání v rozsahu zakládajícím účast na nemocenském a důchodovém pojištění, vztahuje zákonná povinnost odvodu plateb pojistného na nemocenské pojištění, pojistného na důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, jakou mají zaměstnanci, kteří nepatří mezi seniory.<sup>52</sup> Přesto jsou i zde zvýhodnění pro osoby staršího věku, a to konkrétně v oblasti délky vyplácení podpory v nezaměstnanosti, kdy osoby starší 55 let registrované na Úřadě práce jako uchazeči o zaměstnání mohou dostávat podporu v nezaměstnanosti v délce až 11 měsíců, a to za splnění obvyklých podmínek.<sup>53</sup>

#### 3.1. Nemocenské pojištění

Institut nemocenského pojištění je přímou reakcí na Listinu základních práv a svobod (dále jen LZPS), konkrétně na čl. 30 odst. 1, který mimo jiné zaručuje právo na hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti v práci. Konkrétně pak nemocenské pojištění upravuje dávky,

---

<sup>52</sup> Srov.: § 7a NemPoj a § 3 odst. 3 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

<sup>53</sup> Srov.: <https://www.uradprace.cz/web/cz/co-delat-pri-ztrate-zamestnani#8>



jako částečnou náhradu za dočasně ušlý příjem. V tomto institutu je pak také jedna z mála aktuálních odchylek týkajících se pracujících seniorů, kteří jsou současně poživateli starobního důchodu, a to v souvislosti s omezením podpůrní doby. Více o tom pojednám níže.

Nemocenské pojištění je zvláštní druh pojištění určený výdělečně činným osobám platícím toto pojištění na území České republiky, pro případ sociální události (jako například nemoc, úraz, těhotenství a mateřství), které má v podobě peněžitých dávek krýt s ní spojený výpadek příjmů z výdělečné činnosti, a to buď u osoby touto sociální událostí postiženou, případně u osoby, která se o takto postiženou osobu stará. Samotný princip pojištění je postaven na skutečnosti, že daná osoba si odkládá část své okamžité spotřeby pro případ řešení důsledků sociálních událostí, které s největší pravděpodobností nastanou. Přičemž účast na tomto pojištění vzniká přímo ze zákona.<sup>54</sup>

Nemocenské pojištění se rozděluje na povinné a nepovinné (dobrovolné). Dle § 2 písm. a) NemPoj ve spojení s § 5 písm. a) NemPoj povinně vzniká účast na nemocenském pojištění následujícím zaměstnancům, kteří mají výkon práce na území České republiky a jejichž rozhodný příjem činí alespoň 4000,- Kč<sup>55</sup>:

1. zaměstnanci v pracovním poměru,
2. příslušníci Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Celní správy České republiky, Vězeňské služby České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace<sup>3</sup>), vojáci z povolání<sup>4</sup>) a vojáci v záloze ve výkonu vojenské činné služby<sup>80</sup>) (dále jen "příslušníci"),
3. státní zaměstnanci podle zákona o státní službě,
4. členové družstva, jestliže mimo pracovní právní vztah vykonávají pro družstvo práci,
5. zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti a zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce,
6. pracovníci v pracovním vztahu uzavřeném podle cizích právních předpisů,
7. soudci,
8. členové zastupitelstev územních samosprávných celků a zastupitelstev městských částí nebo městských obvodů územně členěných statutárních měst a hlavního města Prahy zvolení do funkcí, jež zastupitelstvo určilo jako funkce, pro které budou členové zastupitelstva uvolněni,
9. poslanci Poslanecké sněmovny a senátoři Senátu Parlamentu České republiky,

---

<sup>54</sup> Srov.: Štanglová, V., Lang, R. A kol. Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2021, 61 s.

<sup>55</sup> Srov.: § 6 NemPoj

10. členové vlády, prezident, viceprezident a členové Nejvyššího kontrolního úřadu, členové Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, členové Rady Energetického regulačního úřadu, členové Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, členové Rady Českého telekomunikačního úřadu, finanční arbitr, zástupce finančního arbitra, Veřejný ochránce práv a zástupce Veřejného ochránce práv,
11. fyzické osoby, které jsou podle zvláštního zákona jmenovány nebo voleny do funkce vedoucího správního úřadu nebo do funkce statutárního orgánu právnické osoby zřízené zvláštním zákonem<sup>12)</sup>, popřípadě do funkce zástupce tohoto vedoucího nebo statutárního orgánu, pokud je tímto vedoucím nebo statutárním orgánem pouze jediná osoba, a jmenováním nebo volbou těmto osobám nevznikl pracovní nebo služební poměr, a fyzické osoby, které podle zvláštního zákona vykonávají veřejnou funkci mimo pracovní nebo služební poměr, pokud se na jejich pracovní vztah vztahuje ve stanoveném rozsahu zákoník práce a nejsou uvedeny v bodech 7 až 10 a 18,
12. dobrovolní pracovníci pečovatelské služby,
13. osoby pečující o dítě a osoby, které jsou vedeny v evidenci osob, které mohou vykonávat pěstounskou péči na přechodnou dobu, je-li těmto osobám vyplácena odměna pěstouna podle zákona o sociálně-právní ochraně dětí<sup>13)</sup> (dále jen „osoba pečující a osoba v evidenci“),
14. odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody zařazení do práce a osoby ve výkonu zabezpečovací detence zařazené do práce,
15. osoby činné v poměru, který má obsah pracovního poměru, avšak pracovní poměr nevznikl, neboť nebyly splněny podmínky stanovené pracovněprávními předpisy pro jeho vznik,
16. společníci a jednatelé společnosti s ručením omezeným a komanditisté komanditní společnosti, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro ni práci, a ředitelé obecně prospěšné společnosti, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro ni práci,
17. prokuristé,
18. členové kolektivních orgánů právnické osoby, kteří nejsou uvedeni v bodech 1 až 10, 20 a 21,
19. likvidátoři,
20. vedoucí organizačních složek právnické osoby uvedených v § 167c, jejichž místo výkonu práce je trvale v České republice,
21. osoby pověřené obchodním vedením na základě smluvního zastoupení,

22. fyzické osoby neuvedené v bodech 1 až 21, s výjimkou členů zastupitelstev územních samosprávných celků a zastupitelstev městských částí nebo městských obvodů územně členěných statutárních měst a hlavního města Prahy zvolených do funkcí, jež zastupitelstvo neurčilo jako funkce, pro které budou členové zastupitelstva uvolněni, v době zaměstnání, pokud jim v souvislosti se zaměstnáním plynou nebo by mohly plynout příjmy ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmu podle zvláštního právního předpisu<sup>75)</sup> a nejsou od této daně osvobozeny.

Dobrovolná je pak účast na pojištění podle § 2 písm. b) NemPoj pro osoby samostatně výdělečně činné nebo pro zahraniční zaměstnance [§ 3 písm. q) NemPoj]. Přičemž okruh osob, které jsou považovány za osoby samostatně výdělečně činné, je uveden v § 9 PojDůch. Aby byla osoba samostatně výdělečně činná účastna na nemocenském pojištění, musí nejen vykonávat výdělečnou činnost na území České republiky, ale musí i podat přihlášku k účasti na pojištění na předepsaném tiskopisu.<sup>56</sup>

Nemocenské pojištění je pojištěním dávkovým, tzn. že oprávněným osobám je vyplácena pravidelná měsíční dávka po dobu, po kterou je na její vyplácení nárok. Přičemž podle § 23 NemPoj *“Nárok na nemocenské má pojištěnec, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa podle zvláštního právního předpisu, trvali dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa déle než 14 kalendářních dní...”*

Nemocenské pojištění obsahuje několik typů dávek. Vzhledem k tématu této diplomové práce se budu dále věnovat pouze těm dávkám, které mohou čerpat senioři. Konkrétně jde o následující dávky: nemocenské, ošetrovné a dlouhodobé ošetrovné.

Podle § 26 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění vzniká pojištěnci nárok na nemocenské až od 15. kalendářního dne pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény. Do té doby není zaměstnanci poskytováno nemocenské podle NemPoj, ale náhrada mzdy podle § 192 až 194 ZPr. Tuto náhradu mzdy za 1. až 14. kalendářní den pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény hradí zaměstnavatel.

Doba poskytování nemocenského se nazývá podpůrčí doba a trvá od 15. kalendářního dne pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény do ukončení pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény, nejdéle však po dobu 380 kalendářních dnů.<sup>57</sup>

Senioři, kteří pobírají starobní důchod nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně mají, co se týká nemocenského, určité omezení. To spočívá v tom, že podpůrčí doba,

---

<sup>56</sup> Srov.: § 11 NemPoj

<sup>57</sup> Srov.: § 26 odst. 1 NemPoj

kteřá začíná od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařizené karantény, končí poživatelům starobního důchodu nebo invalidního důchodu (pro invaliditu třetího stupně) uplynutím 70 kalendářních dnů od jejího počátku.<sup>58</sup> U zaměstnance, který je současně poživatelem starobního důchodu platí proto vedle obecné podpůrčí doby dle § 26 NemPoj ještě zvláštní podpůrčí doba v uvedeném rozsahu 70 kalendářních dnů. Nárok na výplatu nemocenského těmto osobám pak zaniká uplynutím buď obecné, nebo zvláštní podpůrčí doby, a to podle toho, která z těchto dvou podpůrčích dob uplyne dříve. Na doplnění je ještě třeba uvést, že uvedené časové omezení se týká součtu všech dočasných pracovních neschopností v rozhodném kalendářním roce. Po uplynutí této doby podpůrčí doby již pracující senior, který má lékařem uznanou dočasnou pracovní neschopnost, nepobírá žádnou kompenzaci za výpadek příjmů z výdělečné činnosti a je mu vyplácen pouze starobní či invalidní důchod. V tomto vidím formu diskriminace a domnívám se, že uvedené ustanovená by mělo být zrušeno. Proto mne také překvapilo, že uvedený §28, odst. 1 NemPoj nebyl dosud úspěšně napaden u Ústavního soudu. V této věci jsem dohledal pouze jedno podání, které však bylo zamítnuto, protože bylo učiněno neoprávněnou osobou.<sup>59</sup>

Výše nemocenského je různá podle délky trvání dočasné pracovní neschopnosti. Zákonodárce přitom zvolil logiku<sup>60</sup>, že čím déle trvá pracovní neschopnost, tím je vyšší procento z denního vyměřovacího základu. Jeho základní výši stanovuje § 29 odst. 1 NemPoj a to následovně: Výše nemocenského za kalendářní den činí:

- a) 60 % denního vyměřovacího základu do 30. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařizené karantény,
- b) 66 % denního vyměřovacího základu od 31. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařizené karantény do 60. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařizené karantény,
- c) 72 % denního vyměřovacího základu od 61. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařizené karantény.

---

<sup>58</sup> Srov.: § 28 odst. 1 NemPoj

<sup>59</sup> Srov. ÚS 239/20-1

<sup>60</sup> Při déle trvající pracovní neschopnosti se v důsledku změny redukčních hranic náhradový poměr úhrnu náhrady mzdy a nemocenského zvýší u pojištěnců s vyššími příjmy a sníží u pojištěnců s průměrnými a nižšími příjmy. srov. ST1005

*“Pro vznik nároku na nemocenské se nevyžaduje žádná předchozí doba pojištění, stačí, aby byl pojištěnec účasten nemocenského pojištění v době vzniku dočasné pracovní neschopnosti.”<sup>61</sup>*

Nemocenské pojištění z organizačního hlediska zajišťují orgány státní správy, konkrétně pak Ministerstvo práce a sociálních věcí, Česká správa sociálního zabezpečení a územní správy sociálního zabezpečení, v Praze pak Pražská správa sociálního zabezpečení a v Brně Městská správa sociálního zabezpečení Brno a také služební orgány, kterými jsou Ministerstvo vnitra, Ministerstvo obrany, Vězeňská služba, Generální ředitelství cel, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace a nově od 1.1.2024 také Institut posuzování zdravotního stavu.<sup>62</sup> Věcná příslušnost je pak stanovena v §82 NemPoj. Místní příslušnost územní správy sociálního zabezpečení se určuje podle sídla zaměstnavatele či trvalého bydliště osoby samostatně výdělečně činné.<sup>63</sup>

Ošetřovné a dlouhodobé ošetřovné jsou dávky nemocenského pojištění, které kryjí výpadek příjmů zaměstnance nebo osoby samostatně výdělečně činné účastných na nemocenském pojištění, za situace, kdy člen rodiny, žijící ve společné domácnosti, potřebuje ošetřování, a to na základě principu solidarity v rodině. Podpůrčí doba v případě ošetřovného činí 9 a případně až 16 kalendářních dnů v případě osamělého zaměstnance.<sup>64</sup> Dle § 41 NemPoj činí výše ošetřovného za kalendářní den 60 % denního vyměřovacího základu. Dlouhodobé ošetřovné bylo zavedeno až s účinností od 1. 6. 2018 zákonem č. 310/2017 Sb., a to s cílem pomoci rodinám dlouhodobě pečujícím o nemocného člena. Tato dávka bývá často uplatňována při péči o seniory. Ale protože je to opět dávka, která nahrazuje ušlý příjem, tak na ní nedosáhne například starobní důchodce, který pečuje o manžela nebo manželku po návratu z nemocnice.<sup>65</sup> V případě dlouhodobého ošetřovného se jedná o celodenní a každodenní péči.

### **3.2. Důchodové pojištění**

Důchodové pojištění je spolu s nemocenským pojištěním a příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti součástí subsystému sociálního zabezpečení, který je financován na pojistné bázi. Je určeno ke kompenzaci ekonomicky negativních důsledků sociálních událostí, kterými

---

<sup>61</sup> Srov.: Koldinská, K., Troster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, 141 s.

<sup>62</sup> Srov.: §81 NemPoj

<sup>63</sup> Srov.: §83 NemPoj

<sup>64</sup> Srov.: § 40, odst. 1 NemPoj

<sup>65</sup> Srov.: Koldinská, K., Troster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, 147 s.

jsou stáří, invalidita a úmrtí živitele. Dále se budu zabývat pouze stářím, jako sociální událostí, která je způsobena vyšším věkem jedince a tím i přirozeným úbytkem fyzických sil a opotřebením organismu, což obvykle vede ke ztrátě nebo omezení schopnosti vykonávat nadále soustavnou výdělečnou činnost.<sup>66</sup>

Pojistné je vybíráno od poplatníků pojistného, kterými jsou zaměstnavatelé a zaměstnanci.<sup>67</sup> Toto pojistné se stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu. Přičemž vyměřovací základ se zjišťuje pouze u zaměstnanců, kteří jsou účastní na nemocenském pojištění. Vyměřovacím základem zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění je úhrn jeho započitatelných příjmů zúčtovaných do rozhodného období (kterým je kalendářní měsíc) a vyměřovacím základem zaměstnavatele je úhrn příjmů jeho zaměstnanců. Započitatelnými příjmy jsou příjmy, které jsou předmětem daně, nejsou od daně osvobozeny a zúčtoval je zaměstnavatel zaměstnanci.<sup>68</sup>

U osob samostatně výdělečně činných je situace o něco složitější, protože se pro účely placení pojistného na důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti rozlišuje, zda daná osoba vykonává hlavní samostatnou výdělečnou činnost nebo vedlejší samostatnou výdělečnou činnost. Navíc je poplatníkem pojistného na důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti jen ta osoba, která je účastna důchodového pojištění. Vlastní vyměřovací základ si tato osoba určuje sama, a to ve výši nejméně 50 % daňového základu před rokem 2024 a od roku 2024 55% daňového základu, kterým je dílčí základ daně z příjmů ze samostatné činnosti podle zákona o daních z příjmů, které podléhají zdanění v ČR.<sup>69</sup> Tato částka však nesmí být nižší než je minimální vyměřovací základ, který pro rok 2024 činí u hlavní samostatné výdělečné činnosti a pro dobrovolné důchodové pojištění 13.191,- Kč měsíčně (minimální měsíční záloha na pojistné pak činí 3.852,- Kč) a u vedlejší samostatné výdělečné činnosti 4.837,- Kč měsíčně.<sup>70</sup>

Vyměřovací základ pak slouží také ke stanovení základu pro výpočet důchodů, přičemž se však plně nevychází z vyměřovacího základu pro pojistné, ale uplatňuje se stanovený způsob

---

<sup>66</sup> Srov.: Štanglová, V., Lang, R. A kol. Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2021, 88 s.

<sup>67</sup> Srov.: § 3 zákon č. 589/1992 Sb. zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

<sup>68</sup> Srov.: § 5 a 5a zákon č. 589/1992 Sb. zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

<sup>69</sup> Srov.: § 5b zákon č. 589/1992 Sb. zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

<sup>70</sup> Srov.: <https://www.cssz.cz/zmena-vyse-minimalnich-zaloh-osvc-v-roce-2024>

redukce, a to prostřednictvím dvou redukčních hranic, přičemž se redukční hranice neuplatňuje u příjmů do cca 44 % průměrné mzdy.<sup>71</sup>

Sazby pojistného na důchodové pojištění jsou u zaměstnavatele stanoveny na 21,5 % z vyměřovacího základu a u zaměstnanců, kteří vykonávají práci zdravotnického záchranáře nebo člena jednotky hasičského záchranného sboru podniku 23,5 % z vyměřovacího základu a dále pak 2,3 % na nemocenské pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. U zaměstnance pak činí 7,1 % z vyměřovacího základu, z toho 0,6 % na nemocenské pojištění a 6,5 % na důchodové pojištění. U osob samostatně výdělečně činných je to 29,2 % z vyměřovacího základu, přičemž 28 % jde na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. A u osob s dobrovolnou účastí na důchodovém pojištění pak jen 28 % z vyměřovacího základu.<sup>72</sup>

Novelou zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti provedenou zákonem č. 216/2022 Sb. byla nově zavedena sleva na pojistném pro vybrané skupiny zaměstnanců, a to ve výši 5 % z úhrnu vyměřovacího základu zaměstnance. Pro téma této diplomové práce je důležité, že mezi zaměstnanci, u kterých si může zaměstnavatel uplatnit slevu na pojistném, jsou i osoby, které dosáhly alespoň 55 let, tedy osoby blízké důchodovému věku. Uplatnění slevy na dani má však jistá omezení, a to kromě vyjmenovaných skupin osob, také skutečnost, že s daným zaměstnancem je sjednána kratší pracovní nebo služební doba, a to v rozsahu nejméně 8 a nejvíce 30 hodin týdně, a dále pak pokud úhrn vyměřovacích základů zaměstnance ze všech zaměstnání vykonávaných v pracovním nebo služebním poměru u téhož zaměstnavatele není vyšší než 1,5násobek průměrné mzdy za kalendářní měsíc a některá další.<sup>73</sup> Toto je jeden z příkladů motivace zaměstnavatele zaměstnávat za uvedených podmínek i osoby v předdůchodovém věku a současně i jeden z nástrojů pro flexibilnější trh práce.

Po dosažení důchodového věku vzniká obvykle nárok na výplatu starobního důchodu, což je peněžitá dávka vyplácená na principu zásluhovosti pro osoby, které byly účastny na systému důchodového pojištění. Celý důchodový systém se opírá o čl. 30 odst. 1 LZPS, kde se uvádí: *“Občané mají právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele”*.<sup>74</sup> Z výše uvedeného článku vyplývá skutečnost, že důchod

---

<sup>71</sup> Srov.: Koldinská, K., Troster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, 155 s.

<sup>72</sup> Srov.: § 7 zákon č. 589/1992 Sb. zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

<sup>73</sup> Srov.: § 7a a 7b zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

<sup>74</sup> Usnesení č. 2/1993 Sb. Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky

není jen jeden, jak to bývá nejčastěji vnímáno, ale existuje několik druhů důchodů, které je stát povinen vyplácet osobám, kterým na něj vznikne nárok. Kromě nejobvyklejšího, tedy starobního důchodu a předčasného starobního důchodu, známe ještě vdovský a vdovecký důchod, sirotčí důchod a invalidní důchod<sup>75</sup>. V této práci se budu zabývat pouze tzv. řádným starobním důchodem.

Důchodový systém v České republice je postaven na několika základních principech. Prvním a hlavním principem založeným v PojDůch je účast všech ekonomicky aktivních osob na důchodovém pojištění. Dalším principem je jednotná úprava důchodového pojištění, která nerozlišuje různé profese a skupiny obyvatel. S tím souvisí i povinná účast zaměstnanců a dalších skupin osob vykonávajících pracovní nebo obdobnou činnost. Zákon o důchodovém pojištění v § 2 stanoví, že účast je povinná pro fyzické osoby uvedené v § 5 a dobrovolná pro osoby uvedené v § 6. V obou těchto paragrafech je přesně vymezen okruh osob, které musí nebo mohou být účastné na důchodovém pojištění. Přičemž povinná účast znamená, že nikdo se z tohoto systému nemůže vyvázat jeho odmítnutím, či vystoupením. Druhou stranou této povinné účasti je obligatornost důchodových dávek, tedy skutečnost, že při splnění stanovených podmínek vzniká na důchod z důchodového pojištění právní nárok a stát je povinen tento nárok ze svého rozpočtu uspokojit. Důchod je tedy garantován státem.

Starobní důchod se skládá ze dvou složek, a to základní výměry, která je stanovena pevnou částkou a je stejná pro všechny důchody a dále pak procentní výměrou, která se stanoví individuálně procentní sazbou z výpočtového základu podle získané doby pojištění.

Pro získání nároku na dávku a její výplatu je proto nutnou podmínkou splnění potřebné doby pojištění. Pokud tato podmínka není splněna, nárok na dávku nevzniká. Aktuální doba pojištění je nejméně 35 let anebo 30 let čistě příspěvkové doby. Existují též typy starobních důchodů, kdy postačí získat podstatně kratší dobu pojištění – nárok však vzniká ve vyšším věku, než je důchodový věk.<sup>76</sup>

Důchodový věk činí nyní 65 let pro osoby narozené po roce 1971.<sup>77</sup> Pro osoby narozené před rokem 1936 platí důchodový věk u mužů 60 let a u žen 53-57 let podle počtu vychovávaných dětí.<sup>78</sup> U pojištěnců narozených mezi lety 1936 až 1971 se důchodový věk určí dle tabulky uvedené v příloze k PojDůch. Z této tabulky vyplývá, že pro muže je důchodový

---

<sup>75</sup> Srov.: § 4, odst. 1 PojDůch

<sup>76</sup> Srov.: § 28 a 29, odst. 1 pís. k PojDůch

<sup>77</sup> Srov.: § 32, odst. 3 PojDůch

<sup>78</sup> Srov.: § 32, odst. 1 PojDůch



věk 65 let už od ročníku narození 1965 a pro ženy, které nevychovávaly žádné dítě nebo vychovaly jedno dítě také už od tohoto ročníku.<sup>79</sup>

Zákon umožňuje získat nárok na starobní důchod i před dosažením důchodového věku, jestliže daný pojištěnec získal dobu pojištění stanovenou podle § 29 odst. 1 nebo § 29 odst. 3 písm. a) PojDůch a současně do dosažení důchodového věku mu ode dne, od něhož se starobní důchod přiznává, chybí nejvýše 3 roky, pokud jeho důchodový věk je nižší než 63 let, nebo pokud mu chybí maximálně 5 let, pokud jeho důchodový věk činí alespoň 63 let a dosáhl věku alespoň 60 let. Přičemž starobní důchod takto přiznaný vylučuje nárok na řádný starobní důchod přiznaný dle § 29 PojDůch.<sup>80</sup>

Výše starobního důchodu je založena na dvou základních zásadách, a to zásluhovosti a solidarity. S těmito dvěma zásadami pak souvisí princip přiměřenosti. Samotná výše důchodu se skládá ze základní výměry (stanovené procentní sazbou z průměrné mzdy) a z procentní výměry (stanovené procentní sazbou z výpočtového základu).<sup>81</sup> Podle § 33 odst. 1 PojDůch činí výše základní výměry starobního důchodu 10 % průměrné měsíční mzdy a podle § 33 odst. 2 PojDůch činí výše procentní výměry starobního důchodu nejméně 770,- Kč měsíčně.

Zatímco základní výměra je pro všechny jedince stejná, tak výše procentní výměry se liší, a to z důvodu rozdílné výše příspěvků do systémů a rozdílné celkové doby pojištění u jednoho každého jedince. Pro vlastní výpočet procentní výměry je třeba nejprve stanovit osobní vyměřovací základ, tj. měsíční průměr hrubých indexovaných výdělků daného jedince dosažených v rozhodném období, a to se zohledněním tzv. vyloučených dob, tj. zákonem vymezený okruh dob, během nichž není dosahováno započitatelných příjmů. Zjištěný osobní vyměřovací základ se pak redukuje pomocí redukčních hranic na výpočtový základ. Vlastní výše procentní výměry se pak podle § 34 PojDůch určuje procentní sazbou z výpočtového základu, a to tak, že za každý násobek 365 dnů (úplný rok) účasti na pojištění náleží 1,5 % výpočtového základu. K zbytkovým dnům se už nepřihlíží.<sup>82</sup> Takto vypočítaná výše důchodu se každý rok nařízením vlády valorizuje, a to v závislosti na růstu indexu spotřebitelských cen (inlace) a růstu průměrné mzdy.

Takto vypočítaný důchod se může jevit jako “nespravedlivý” při porovnání vyměřeného důchodu a dosavadního průměrného příjmu. Touto přiměřeností, či nepřiměřeností se zabýval

---

<sup>79</sup> Srov.: Příloha k zákonu č. 155/1995 Sb.

<sup>80</sup> Srov.: § 31, odst. 1 a 3 PojDůch

<sup>81</sup> Srov.: § 4, odst. 2 PojDůch

<sup>82</sup> Srov.: Štanglová, V., Lang, R. A kol. Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2021, 97 s.

Ústavní soud ve svém nálezu publikovaném pod č. 135/2010 Sb. Žalobce napadl u Krajského soudu v Ostravě výši svého přiznaného důchodu, kdy ve svém podání poukázal na skutečnost, že zatímco v roce 2004 byla průměrná výše důchodu rovna 44 % průměrného hrubého příjmu, tak jemu byl na základě § 15 PojDůch vyměřen celkový důchod ve výši, která odpovídala pouze 19 % z jeho příjmů, což nepovažoval za dostatečné hmotné zabezpečení ve stáří. Na základě toho se žalobce domáhal zrušení dané části zákona (ve znění účinném ke dni 29. 5. 2006), protože podle něj byla v rozporu s čl. 30, odst. 1 LZPS a zakládá to nerovné postavení, které ho znevýhodňuje. Podle žalobce napadené ustanovení zakládá mezi pojištěnými flagrantní nerovnost a nelze pak dovodit vztah přiměřenosti.<sup>83</sup> Ústavní soud se ve svém nálezu vypořádal s otázkou přiměřenosti tím způsobem, že nepřevzal argumentaci žalobce, ale vnímání pojmu přiměřenosti chápe spíše v jeho sociálním kontextu.<sup>84</sup> Ústavní soud dále připouští, že systém pracuje s pojmem příjmově typizovaný jedinec, tedy osoba s víceméně průměrnými příjmy a tudíž ani nemůže být dosaženo stejné hodnoty náhradového poměru (vyjádřeno v procentech) u každého z pojištěnců.<sup>85</sup> Přesto dal nakonec Ústavní soud žalobci za pravdu a na základě posouzení dospěl k následujícímu závěru: „Ústavní soud tudíž musí konstatovat, že právní úprava provedená napadeným ustanovením § 15 zákona č. 155/1995 Sb. (zejména zakotvením redukčních hranic) vytváří situaci, kdy účastník důchodového systému přispívajícímu trojnásobnou částkou než účastník přispívající částkou vypočítanou z průměrné mzdy je přiznán důchod v - relativně - méně než poloviční výši. Ze statistických údajů přitom vyplývá, že cca 30 % pojištěnců překročí při výpočtu důchodové dávky druhou redukční hranici (první redukční hranici přitom převyšuje cca 95 % pojištěnců). Je tedy zřejmé, že zákonná úprava ve snaze zajistit přiměřené hmotné zabezpečení všem účastníkům důchodového pojištění nezajišťuje části pojištěnců přiměřené hmotné zabezpečení, reflektující v seznatelné míře princip zásluhovosti, tedy naplňující stimulační funkci sociální politiky.“<sup>86</sup> Výsledkem pak bylo zrušení napadené části zákona, avšak s odloženou vykonatelností do 30.9.2011.<sup>87</sup>

Důchodové pojištění z organizačního hlediska zajišťují orgány sociálního zabezpečení, konkrétně pak Ministerstvo práce a sociálních věcí, Česká správa sociálního zabezpečení a územní správy sociálního zabezpečení, v Praze pak Pražská správa sociálního zabezpečení a v Brně Městská správa sociálního zabezpečení Brno. Dále také služební orgány, kterými jsou

---

<sup>83</sup> Srov.: Nález č. 135/2010 Sb., bod 3 a 6

<sup>84</sup> Srov.: Nález č. 135/2010 Sb., bod 63

<sup>85</sup> Srov.: Nález č. 135/2010 Sb., bod 65

<sup>86</sup> Nález č. 135/2010 Sb., bod 71

<sup>87</sup> Srov.: Nález č. 135/2010 Sb., bod 98 a 99

Ministerstvo vnitra, Ministerstvo spravedlnosti a Ministerstvo obrany. Kromě nich se však na provádění důchodového pojištění podílejí také obecní úřady, obecní živnostenské úřady a orgány Finanční správy.<sup>88</sup> Místní příslušnost územní správy sociálního zabezpečení se určuje podle sídla zaměstnavatele či trvalého bydliště osoby samostatně výdělečně činné.<sup>89</sup>

Na doplnění této problematiky bych ještě zmínil, že důchod sám ani nárok na něj nelze postoupit ani dát do zástavy.<sup>90</sup> Co se týká srážek ze mzdy, tak platí, že “Dohodu o srážkách z důchodu lze uzavřít jen pro pohledávky na výživném a na příspěvku na výživu a na úhradu přeplatku na důchodu, a to až do částky, kterou lze srazit výkonem rozhodnutí.”<sup>91</sup>

---

<sup>88</sup> Srov.: § 3 zák. č. 582/1991

<sup>89</sup> Srov.: § 7 zák. č. 582/1991

<sup>90</sup> Srov.: § 62, odst. 1 PojDůch

<sup>91</sup> § 62, odst. 2 PojDůch

#### **4. Vliv předčasného odchodu do důchodu a práce v důchodovém věku na výši důchodů**

V této kapitole se zaměřím na oblast pokračování ve výdělečné činnosti a výši starobního důchodu. Na závěr uvedu návrhy k zvýšení motivace zaměstnance k pokračování ve výdělečné činnosti i po vzniku uvedeného nároku.

Pro přiznání tzv. předčasného důchodu je třeba splnit podmínku potřebné doby pojištění a věk blízký důchodovému věku. Dobu chybějící do důchodového věku lze označit jako “dobu předčasnosti”. Jak je uvedeno výše, tato doba předčasnosti činí nejvýše tři roky pro osoby, jejichž důchodový věk je nižší než 63 let, ostatní osoby mohou odcházet již v 60 letech, tzn. u osob s důchodovým věkem 65 let může být doba předčasnosti až pětiletá.<sup>92</sup>

Pro výplatu tzv. předčasného starobního důchodu (dle § 31 PojDůch) v době do dosažení důchodového věku je při výkonu výdělečné činnosti podmínkou, aby tato činnost byla vykonávána v rozsahu nezakládajícím účast na nemocenském a důchodovém pojištění. Tzn., že poživatel může vykonávat např. činnost na základě dohody o pracovní činnosti nebo pracovní smlouvy, kdy příjem v kalendářním měsíci nedosáhne částky 4 000 Kč a více, nebo na dohodu o provedení práce, kdy příjem v kalendářním měsíci nepřesáhne částku 10 000 Kč (a to bez rozdílu, zda je to u jednoho či více zaměstnavatelů). Po dosažení důchodového věku se na tohoto důchodce vztahují stejné podmínky pro výplatu starobního důchodu jako na poživatele řádného starobního důchodu. Povinností důchodce, který pobírá tzv. předčasný starobní důchod, je oznámit plátcí důchodu (typicky České správě sociálního zabezpečení) zahájení výkonu výdělečné činnosti zakládající účast na pojištění, tzn. že jeho příjem dosahuje či překračuje výše uvedené limity. Obdobnou povinnost má i zaměstnavatel, který se starobním důchodcem pobírajícím tzv. předčasný starobní důchod uzavřel právní vztah, který zakládá účast na důchodovém pojištění.<sup>93</sup> Pokud zaměstnavatel zaměstnává osobu ve věku blízkém důchodovému věku, který současně pobírá předčasný starobní důchod a jeho příjem zakládá účast na nemocenském a důchodovém pojištění a tuto skutečnost nenahlásí plátcí důchodu, dopouští se tím přestupku s možnou pokutou až 20.000 Kč. Výkon výdělečné činnosti v cizině nemá vliv na výplatu předčasného starobního důchodu, nestanoví-li jinak mezinárodní smlouva o sociálním zabezpečení. Pokud senior nesplní výše uvedené podmínky (tj. vykonává výdělečnou činnost v rozsahu zakládajícím účast na důchodovém pojištění), zaniká mu nárok

---

<sup>92</sup> Koldinská, K., Troster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 7. podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, str. 167

<sup>93</sup> Srov.: § 41 a § 37, odst. 1. písm. g) zák. č. 582/1991 Sb.

na výplatu předčasného starobního důchodu. Po dosažení důchodového věku nebo po ukončení výkonu výdělečné činnosti si senior může požádat o obnovení výplaty předčasného důchodu.

Člověk v důchodovém věku, kterému vznikl nárok na starobní důchod má v zásadě tři možnosti: požívat pouze starobní důchod nebo požívat starobní důchod a přitom nadále zůstat ekonomicky aktivní nebo odložit požívání starobního důchodu a další ekonomickou aktivitou přispívat do důchodového systému.<sup>94</sup>

Při rozhodování, kterou z uvedených variant zvolit, musí důchodce zvážit některá kritéria, a to i ekonomického charakteru. Protože rozhodnutí o tom, že bude pokračovat v práci i po získání nároku na starobní důchod a stejně tak i rozhodnutí o předčasném odchodu do důchodu má nemalý vliv na výši důchodu po celý zbytek života důchodce. Proto také tato rozhodnutí by měla být učiněna po důkladném zvážení všech okolností a získání dostatečného množství informací, jelikož tato rozhodnutí jsou nevratná.

Občan, který pobírá starobní důchod po dosažení důchodového věku, může nadále bez omezení vykonávat výdělečnou činnost. Dřívější právní úprava omezovala nárok na starobní důchod při souběhu s výdělečnou činností v závislosti na tom, jaký z ní měla dotčená osoba příjem, resp. v závislosti na formě, ve které byla výdělečná činnost vykonávána (srov. § 37 PojDůch, ve znění účinném v jednotlivých časových úsecích před 1. lednem 2010). Tato omezení však s novou právní úpravou padla. Limitován je pouze nárok na výplatu tzv. předčasného starobního důchodu v období před dosažením důchodového věku.

Možnost souběhu nároku na výplatu starobního důchodu a příjmu z výdělečné činnosti bývá někdy předmětem kritiky. Tuto kritiku ovšem nepovažuji za opodstatněnou. Je třeba vnímat, že starobní důchod je zákonem garantovaný nárok plynoucí z účasti jedince v průběžném systému důchodového pojištění, který pobírají ti, kteří do tohoto systému důchodového pojištění po celou dobu svého ekonomicky aktivního života přispívali.

Protože tato diplomová práce pojednává o zaměstnávání seniorů a i zaměstnávání osob splňujících nárok na řádný starobní důchod, chci se v tomto odstavci věnovat výhodám, které plynou požiteli řádného starobního důchodu v případě, že je nadále výdělečně činný a tedy dále přispívá do systému důchodového pojištění. Zákon o důchodovém pojištění se tímto podrobně zabývá v § 34. Stručně řečeno zákon rozlišuje, zda pojištěnec, kterému vznikl nárok na starobní důchod podle § 29 PojDůch, se rozhodl nepobírat starobní důchod či se rozhodl ho pobírat v plné nebo poloviční výši. Podle toho se mu pak zvyšuje procentní výměra starobního důchodu, a to o 1,5 % za každých 90 kalendářních dní jeho výdělečné činnosti v případě, že

---

<sup>94</sup> Pl. ÚS 31/13, čl. V./d, odst. 62, první věta

současné nepobírá starobní (či invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně). Pokud starobní důchod pobírá pouze v poloviční výši, pak se mu procentní výměra starobního důchodu zvyšuje o 1,5 % za každých 180 dní výdělečné činnosti. A v případě, že souběžně s výdělečnou činností pobírá starobní důchod v plné výši, zvyšuje se mu procentní výměra o 0,4 % výpočtového základu za každých 360 kalendářních dnů této výdělečné činnosti.<sup>95</sup> V závěru práce uvedu svůj názor na toto navýšení a návrh de lege ferenda s cílem zvýšit motivaci poživatelů starobního důchodu pokračovat ve výdělečné činnosti.

Co se týká daňových dopadů, tak příjem starobního důchodce je zdaněn stejně jako příjem ostatních poplatníků daně z příjmů, kromě jedné výjimky. Podle § 4 odst. 1 písm. h) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, je od této daně osvobozen příjem v podobě dávky z důchodového pojištění do výše 36ti násobku minimální mzdy.

Daňové dopady na pracující důchodce řešil i Ústavní soud, a to ve svém nálezu Pl. ÚS 18/15. Konkrétně šlo o zdanění důchodů pracujících důchodců, jejichž příjmy přesáhly částku 840 000 Kč v kalendářním roce. K zavedení tohoto zdanění, přesněji řečeno ke zrušení osvobození od daně pro pracující důchodce došlo s účinností od 1.1.2011 zákonem č. 346/2010 Sb., kterým se měnil zmíněný zákon č. 586/1992 Sb. Důsledkem této změny zákona byla skutečnost, že pokud u pracujícího důchodce přesáhl součet všech jeho příjmů a dílčích základů daně v kalendářním roce částku 840 000 Kč, byl mu zdaněn celý důchod, který tento starobní důchodce pobíral, a to do částky 288 000 Kč. Cílem tohoto kroku mělo být snížení schodku rozpočtů veřejných financí. Přičemž do konce roku 2010 byla daňová praxe taková, že podle § 4 odst. 1 písm. h) zákona o daních z příjmů zdanění podléhala pouze částka důchodu převyšující hranici 36ti násobku minimální mzdy platné k 1. lednu kalendářního roku, přičemž do rozhodné částky se nezahrnovala výše příplatku nebo příspěvku k důchodu podle zvláštních právních předpisů.<sup>96</sup> Do této výše byl příjem z důchodů osvobozen od daně z příjmů. Navrhovatelé proto požadovali zrušení § 4 odst. 3 zákona o daních z příjmů, a to z důvodu porušení zásady rovnosti a nediskriminace určité skupiny daňových poplatníků, zaručené v čl. 1 LZPS. Dále navrhovatel tvrdil, že došlo i k porušení práva vlastnit majetek ve smyslu čl. 11 odst. 1 a 5 LZPS a k porušení práva dle čl. 26 odst. 1 LZPS, ve smyslu možnosti získávat prostředky na živobytí prací. Podle navrhovatele totiž výdělečná činnost určitého rozsahu vedla k vyššímu zdanění, avšak nikoliv ve vztahu k takto získaným příjmům, ale ve vztahu k příjmům z důchodového systému, což již

---

<sup>95</sup> Srov.: § 34 PojDůch

<sup>96</sup> Srov.: Pl. ÚS 18/15, bod 6

prý akceptovatelné není.<sup>97</sup> V čl. 97 uvedeného Nálezu Ústavní soud uzavírá, že napadená právní úprava neporušuje právo vlastnit majetek, resp. právo na ochranu majetku dle čl. 11 LZPS, resp. čl. 1 Protokolu č. 1 k Úmluvě.<sup>98</sup> Co se týká nerovného zacházení, tak Ústavní soud konstatuje, že v posuzovaném případě je podstatná nikoli sama skutečnost, že je odlišně zacházeno s „vysokopříjmovými“ důchodci, nýbrž primárně konkrétní forma tohoto zacházení. Princip rovnosti ve vztahu k daňovému zákonodárství vyžaduje, aby daňový zákon zatěžoval daňové poplatníky rovnoměrně. Rovnoměrnost daňového zatížení neznamena shodnost daňové zátěže pro všechny, ale pouze naplnění postulátu, že s odlišnými je třeba zacházet odlišně, se stejnými stejně, přičemž míře odlišnosti subjektů či situací musí odpovídat právě míra odlišnosti právní regulace. Rovnoměrné daňové zatížení pak znamená, že je třeba daňové poplatníky se stejnou (obdobnou) finanční výkonností rovněž stejně (obdobně) zdanit, resp. že zdanění vyšších příjmů musí být ve srovnání s daňovým zatížením nižších příjmů přiměřené.<sup>99</sup> Ústavní soud vyhověl návrhu na zrušení dané části zákona a dané ustanovení zrušil dnem vyhlášení tohoto nálezu ve Sbírce zákonů.

Stávající systém svou úpravou mírně zvýhodňuje osoby, kterým vznikl nárok na řádný starobní důchod a které se rozhodly pokračovat ve výdělečné činnosti, aniž by čerpaly důchodové dávky. Konkrétně je to pro ně 4x výhodnější než pro osoby, které pokračují ve výdělečné činnosti, ale současně pobírají důchodové dávky. Toto zvýhodnění je dáno z toho důvodu, že v podmínkách České republiky je žádoucí, aby bylo co nejvíce osob, kterým vznikl nárok na řádný starobní důchod, které však pokračují ve výdělečné činnosti s odložením čerpání důchodových dávek.

V současné době se řeší zvýšení hranice důchodového věku, a to až na 68 let. Toto vychází i z ne zcela příznivé demografické situace (o které pojednává první část mé diplomové práce) v souvislosti s náklady na výplaty starobních důchodů v rámci mandatorních výdajů českého státního rozpočtu. Zapomíná se však na jednu významnou skutečnost, a to na kvalitu života. Každý jedinec je jiný, a zatímco jeden je i v 70 letech energický a plný sil, tak jiný je už v 60 letech „upracovaný“. Proto se také osobně domnívám, že věk odchodu do řádného starobního důchodu by se neměl měnit, ale mělo by dojít k větší flexibilitě týkající se zaměstnávání seniorů a větší motivaci důchodců pokračovat v práci i po dosažení důchodového věku 65 let, ale na zcela dobrovolné bázi, podle konkrétní situace jednoho každého důchodce. Podle mého názoru stávající systém není vůči pracujícím důchodcům zcela spravedlivý, a proto

---

<sup>97</sup> Srov.: Pl. ÚS 18/15, bod 19

<sup>98</sup> Srov.: Pl. ÚS 18/15, bod 19

<sup>99</sup> Srov.: Pl. ÚS 18/15, bod 125 a 126

navrhuji jeho úpravu, a to v několika rovinách, aby došlo k větší motivaci pokračovat v ekonomicky aktivní činnosti i po dosažení důchodového věku. První možností je zvýšení procenta, o které zaměstnanci, kteří dosáhli důchodového věku, ale rozhodli se pokračovat v práci a odložit pobírání starobního důchodu, bude růst jejich starobní důchod. Navrhuji, aby za každý takto odpracovaný měsíc se automaticky zvýšila základní výměra řádného starobního důchodu o 0,25-0,5 %. Toto číslo je pouze orientační a jeho přesnou výši by museli samozřejmě spočítat ekonomové, ale už na první pohled je zřejmé, že i toto výrazné navýšení budoucího starobního důchodu je z hlediska výdajů státního rozpočtu výrazně výhodnější než vyplácení starobního důchodu osobě, která upřednostnila jeho pobírání před pokračováním ve výdělečné činnosti. A také, aby takto navýšené důchody byly vypláceny automaticky, bez nutných dodatečných administrativních úkonů pro pracujícího poživatele starobního důchodu. Pozastavená výplata důchodu by se samozřejmě valorizovala jako by byl důchod vyplácen. Dále pak navrhuji, aby se odvedené sociální pojistné projevilo ve výpočtovém základu v oné výši, tak jako u pracujícího člověka v předdůchodovém věku. Případně bych pro zvýšení motivace zaměstnanců i zaměstnavatelů udělil pracujícím důchodcům výjimku z plateb sociálního pojistného, což by vedlo ke snížení nákladů na zaměstnance pro zaměstnavatele a zvýšení čisté mzdy pro zaměstnance.



## 5. Specifika zaměstnávání seniorů

Seniori bývají běžnou součástí pracovních vztahů a jak jsem uvedl v první části této diplomové práce, tak jejich podíl v produktivní části populace stále narůstá. Zaměstnávání seniorů přes některá jejich omezení však přináší pro pracovní kolektiv mnoho pozitiv, jako jsou například cenné rady založené na jejich osobních i profesních zkušenostech, rozvážnost, nadhled a promyšlené jednání, které mnohdy může být korektivem k překotnému zavádění novinek. Na druhou stranu však s tím může souviset i jistá pomalost v rozhodování, menší orientace v moderních technologiích, zvýšená možnost zdravotních omezení, nebo potřeba častějších přestávek v práci. Není to však pravidlem a jedná se čistě o individuální posouzení, které je mnohdy pouze subjektivní.

Jediným objektivním rozdílem je zdravotní způsobilost k práci, která u seniorů může být snižena a ze strany zaměstnavatele je třeba na ni brát větší ohled. Při zaměstnávání seniorů mají zaměstnavatelé podle § 300 ZPr povinnost věnovat pozornost jejich zdravotní způsobilosti. Konkrétně uvedené ustanovení ukládá zaměstnavateli povinnost vzít při určení množství požadované práce a pracovního tempa v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti konkrétního zaměstnance. Taktéž by zaměstnavatel neměl zapomínat, že podle § 103 odst. 1 písm. a) ZPr je povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotnímu stavu. S tím souvisí povinnost vstupních prohlídek, která však není povinná u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kde je vstupní prohlídka povinná jen pokud se jedná o rizikovou práci dle zákona č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví, nebo dle přílohy k vyhlášce o pracovně lékařských službách či jiných zvláštních předpisů. Aktuální legislativa umožňuje už nyní častější provádění mimořádných pracovnělékařských prohlídek, a to podle § 12 odst. 1 vyhlášky o pracovnělékařských službách, které se podle daného ustanovení provádí za účelem zjištění zdravotního stavu v případě důvodného předpokladu, že došlo ke ztrátě nebo změně zdravotní způsobilosti k práci. V této souvislosti se však domnívám, že stávající právní úprava je nedostatečná a vzhledem k vyššímu riziku vzniku různých omezení zdravotní způsobilosti k výkonu konkrétních činností, konkrétně kognitivních a smyslových funkcí, především paměti, zraku a sluchu, ale i obecně vyšší pravděpodobnost výskytu některých chorob, které navíc mohou nastat rychleji než u zaměstnanců z nižších věkových kategorií, je třeba tento problém řešit legislativně a nenechávat to pouze na individuálním posouzení daného jedince či zaměstnavatele. Konkrétně se jedná o ustanovení § 247 ZPr, které bych ve stejném rozsahu jako je použito na mladistvé použil i na seniory, tedy osoby starší 60ti let. Nejen, že by tyto zdravotní prohlídky mohly včas odhalit případné nemoci a tím i umožnit včasné léčení, což by se pozitivně projevilo jak na zdraví

seniorů, tak i na celkových nákladech na léčení a tedy výdajích státního rozpočtu, ale umožnily by i zaměstnavatelům zavčas zjistit, zda daný zaměstnanec je ještě schopen zastávat danou pracovní pozici a tím i možnost snadněji předcházet případným škodám či pracovním úrazům. V této souvislosti bych rád zmínil ještě jednu skutečnost, a to, že práce ve zdraví je v ČR jedna z nejkratších v EU. Je však také důležité zmínit, že nás v blízké budoucnosti čekají AI programy, které umožní monitorování zdravotního stavu zaměstnanců a z toho plynoucí možnosti včasné analýzy, aby se zaměstnanci mohli účastnit pracovního procesu dlouhodobě. Proto nyní navrhuji doplnění zákoníku práce o následující ustanovení:

#### § 247a

- (1) Zaměstnavatel je povinen zabezpečit na své náklady, aby seniorní zaměstnanci byli vyšetřeni poskytovatelem pracovnělékařských služeb
  - a) před vznikem pracovního poměru a před převedením na jinou práci,
  - b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně.
- (2) Seniorní zaměstnanci jsou povinni podrobit se stanoveným lékařským vyšetřením.
- (3) Při ukládání pracovních úkolů seniorům je zaměstnavatel povinen řídit se lékařským posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

Stejně jako u zdravotních prohlídek navrhuji vztáhnout § 246 odst. 2 a 3 i na seniory a vložit do zákoníku práce nové ustanovení, a to:

#### §246a

Zakazuje se zaměstnávat seniorní zaměstnance pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob.

Dále navrhuji v rámci povinností zaměstnavatele do části o Informování o projednání doplnit do § 287 do odst. 2 pís. f) slovo „seniorů“, takže nově by toto ustanovení znělo takto:

f) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, seniorů, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,

A stejně tak doplnit slovo “seniorů“ do § 319, odst. 1 pís. e) a nově by zněl takto:

e) pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu, seniorů a mladistvých zaměstnanců.

Poživatelé starobních důchodů patří do kategorie osob, za které platí zdravotní pojištění stát. Nemusí tedy zdravotní pojištění platit. Jiné je to v případě vzniku pracovního poměru. Zaměstnavatel zde postupuje obdobně jako u jiných zaměstnanců. Jak už jsem psal v kapitole č. 3, tak v případě odměny do 10 000 Kč včetně u dohody o provedení práce nebo v případě výdělku do 3999 Kč u ostatních druhů pojistných vztahů nezakládá takový pracovněprávní vztah účast na nemocenském, důchodovém a zdravotním pojištění. Pokud však dojde k překročení těchto částek, tak zaměstnavatel odvede za zaměstnaného starobního důchodce zákonné pojistné. Z pohledu zdravotního pojištění je starobní důchodce zařazen do kategorie státních pojištěnců ode dne přiznání důchodu, a to bez ohledu na jeho příjem. To platí i pro měsíce, kdy mu z nějakého důvodu příjem nenáleží. Protože se jedná o kategorii tzv. státních pojištěnců, nevztahuje se na starobní důchodce odvod z minimálního vyměřovacího základu, tj. z minimální mzdy. Vyměřovacím základem je v tomto případě skutečně dosažený příjem.

Důchodce, který je v pracovněprávním vztahu u zaměstnavatele, si může stejně jako jiní daňoví poplatníci uplatnit základní slevu na poplatníka (eventuálně další slevy, na které má nárok). Může také svého posledního zaměstnavatele požádat o roční zúčtování daní, případně si sám podat daňové přiznání. Způsob zdanění závisí na skutečnosti, zda zaměstnaný důchodce podepíše u svého zaměstnavatele tiskopis prohlášení poplatníka k dani z příjmů. Tím si uplatní příslušné slevy na dani a svou daňovou povinnost sníží či zcela eliminuje. Jestliže tento tiskopis nepodepíše, daňové slevy u zaměstnavatele neuplatní. Jeho příjem bude zdaněn v závislosti na dosaženém výdělku srážkovou či zálohovou daní. Starobní důchodce, který měl v průběhu kalendářního roku příjmy ze závislé činnosti pouze od jednoho zaměstnavatele nebo postupně od více zaměstnavatelů, kde podepsal prohlášení k dani a nemá jiné zdanitelné příjmy vyšší než 6000 korun (např. příjmy z podnikání nebo pronájmu majetku), může požádat svého posledního zaměstnavatele, u kterého rovněž podepsal prohlášení k dani, o roční zúčtování daní. Pokud byly příjmy starobního důchodce zdaněny srážkovou daní, povinnost podání daňového přiznání daňový poplatník nemá. Avšak jeho nepodáním se může připravit o případný přeplatek na dani využitím nároku na daňovou slevu. A to i v měsících, kdy výdělečnou činnost nevykonával.

## 6. Ekonomický a společenský význam zaměstnávání seniorů

Zaměstnávání seniorů má velký význam, nejen pro dané osoby samé, ale v mnoha dalších oblastech, například zdravotnictví, národohospodářství a v neposlední řadě i pro jejich zaměstnavatele, státy a společnost jako celek, jak uvádím v dalších odstavcích. Tato potřeba je vnímána nejen v České republice, ale v rámci celé Evropy. Proto také už v roce 2014 vydal Výbor ministrů členských států Doporučení o podpoře lidských práv starších osob, ve kterém se v několika odstavcích věnuje i oblasti zaměstnávání starších osob a například říká, že členské státy by měly do svých politik zaměstnanosti zahrnout i podporu účasti starších osob na trhu práce.<sup>100</sup>

Vzhledem k výši starobních důchodů a současně i výši životních nákladů je pro některé seniory někdy i existenční nutností zůstat v pracovním poměru co nejdéle, jak konstatoval i Ústavní soud: *“Ostatně významná část poživatelů starobního důchodu je výdělečně činná právě kvůli nutnosti doplnit své příjmy, resp. kompenzovat snížení životní úrovně, k němuž by došlo v případě, že by zanechali svých ekonomických aktivit.”*<sup>101</sup> Druhý důvod, proč někteří senioři pokračují v zaměstnání i po dosažení důchodového věku je sociální, a to ten, že poté, co zaměstnanec strávil v práci předchozích několik desítek let, je pro něj někdy představa, že již nebude pracovat natolik stresující, že sám chce zůstat stále v zaměstnání a udržovat si tak stávající sociální vztahy a kontakty. Pocit náhlé “neužitečnosti” poté, co senior opustí zaměstnání a nastoupí do důchodu, může u mnohých vyvolat zhoršení zdravotního stavu nebo psychické pohody, což je stav v každém případě nežádoucí. Tento důvod se dle mého mínění výrazně častěji objevuje zejména u seniorů s vysokoškolským vzděláním.

Zaměstnávání seniorů má proto velký význam, a to nejen pro daného jedince, či pro zaměstnavatele, ale i pro celou společnost. Pracující senior nejen, že si svou vlastní prací zvyšuje svůj životní standard, ale za okolností popsaných výše si i může zvýšit výši svého starobního důchodu, a to trvale. Dalším zajímavým jevem je, že pokračování v aktivním životě, do něhož rozhodně patří i pracovní činnost, může v jistém smyslu přispívat k "prodloužení života". Je totiž známou skutečností, že vnímání vlastní důležitosti a potřebnosti pro druhé je

---

<sup>100</sup> Srov.: Čl. V. Doporučení CM/Rec(2014)2 Výboru ministrů členských států o podpoře lidských práv starších osob (Přijaté Výborem ministrů dne 19. února 2014 na 1192. zasedání zástupců ministrů); [https://www.mpsv.cz/documents/20142/372809/Doporučení\\_CMRec\\_2014\\_2.pdf/ab00ddf8-8dcc-2afc-f76d-07265e0d3cba](https://www.mpsv.cz/documents/20142/372809/Doporučení_CMRec_2014_2.pdf/ab00ddf8-8dcc-2afc-f76d-07265e0d3cba)

<sup>101</sup> Pl. ÚS 31/13, čl. I., odst. 3, poslední věta

jakýmsi vnitřním motorem, který člověka pohání, dodává mu sílu. To samozřejmě platí i pro seniory a v jistém slova smyslu se dá hovořit o tom, že zpomaluje stárnutí. Je znám nejméně jeden příklad, kdy důchodce, dokud pracoval, tak byl plný sil a “života”, ale jakmile ztratil možnost dále pracovat, přestože by chtěl, tak začal rychleji “stárnout” a ubývaly mu síly. Dokonce se může snižovat i mentální kapacita a celkově se dají pozorovat degenerativní stavy. Takže kromě ekonomického významu má možnost pracovat i v důchodovém věku velký význam i pro fyzickou a mentální kondici člověka. Výše uvedené myšlenky nejsou podloženy žádným výzkumem, protože jsem žádný takový nenašel, ale tyto závěry činím na základě osobní zkušenosti s lidmi důchodového věku v mém okolí.

Pro zaměstnavatele je význam pracujících důchodců a seniorů obecně také zcela jasný. A není tím opět jen ekonomický přínos, ale v neposlední řadě hlavně otázka zkušeností, které takovýto senior může předávat a také předává (ať už vědomě či nevědomě) mladším generacím. Tato mezigenerační spolupráce a předávání zkušeností jsou jednou z největších deviz přítomnosti seniorů v pracovním kolektivu. Kromě zkušenosti pak senioři většinou přinášejí do kolektivu i jistý nadhled při řešení pracovních problémů, dále pak i rozvahu, promyšlenost, větší odpovědnost, disciplínu a spolehlivost. A ve neposlední řadě pro zaměstnavatele důležitou loajalitu a oddanost. Tyto obvykle přímo souvisí s délkou zaměstnání u daného zaměstnavatele.

Společnost jako celek by měla podporovat zaměstnávání důchodců. A to z mnoha důvodů, kterými jsou například to, že svým pracovním přínosem pomáhají utvářet další hodnoty, které tvoří bohatství států. Pracující důchodce má také větší potřebu utrácet vydělané peníze a tím zvyšuje spotřebu domácností a podporuje růst ekonomiky. Nejen tyto skutečnosti si uvědomuje současná vláda Petra Fialy, jak je zřejmé z jedné části programového prohlášení vlády, kde zaznívá následující závazek: “*Podpoříme seniory pracující v důchodovém věku a více jim zohledníme celkové odpracované roky ve výši důchodu*”.<sup>102</sup>

Jeví se to jako potřebné i z důvodu, že pracovních sil v produktivním věku není vždy dostatek vzhledem k aktuální nízké míře nezaměstnanosti. Podle aktuálních dat Českého statistického úřadu činila míra nezaměstnanosti v lednu 2024 3,0 %. Sic se meziročně zvýšila o 0,4 procentního bodu, přesto se již od roku 2017 setrvale pohybuje pod 3,5 % což je jedna z nejnižších hodnot v rámci zemí Eurozóny.<sup>103</sup>

---

<sup>102</sup> Srov.: Programové prohlášení vlády České republiky, Leden 2022, str. 14

<sup>103</sup> Srov.: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris-miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-leden-2024>

Sami senioři ve zvýšené míře pociťují potřebu setrvat mezi pracovně aktivními osobami což je dobře vidět na srovnání údajů míry jejich ekonomické aktivity, která za posledních deset let vzrostla, a to tak, že senioři nyní tvoří 10,1 % všech zaměstnanců.<sup>104</sup>

Z výše uvedeného nejen, že vyplývá zvýšení jejich významu pro zaměstnavatele a tím i potřeba podporovat seniory v pokračování ve výdělečně činnosti i po vzniku nároku na starobní důchod, ale současně i trend samotných seniorů toto činit, který tak jde naproti těmto hospodářskopolitickým snahám.

---

<sup>104</sup> Srov.: <https://www.czso.cz/csu/czso/seniori-v-cr-v-datech-ajnoatmxkq>

## 7. Senioři a diskriminace

Tato kapitola je věnována problému diskriminace, který se z důvodu věku většinou týká právě seniorů, a to i přes v předchozích kapitolách uvedenou potřebu jejich zařazení a setrvání v pracovním poměru. Náš antidiskriminační zákon a související legislativu považuji za velmi dobré, takže v této kapitole nemám žádné konkrétní návrhy na úpravy či doplnění.

Zaměstnávání seniorů může mít i stinnou stránku, a tou je diskriminace. Podle § 4 Zam jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a dle téhož ustanovení je zakázána jakákoliv diskriminace.<sup>105</sup> V oblasti pracovněprávních vztahů je diskriminace zakázána, a to diskriminace přímá i nepřímá. Starších osob se bude týkat převážně diskriminace z důvodů věku. Jakoukoliv formu diskriminace konkrétně zakazuje zákoník práce v § 1, odst. 4: *“V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.”*

V následujícím odstavci se budu zabývat pojmem diskriminace a jeho vymezením a pomohu si jedním z Nálezů Ústavního soudu, který se diskriminací zabýval. Toto vymezení pojmu diskriminace ocituji celé, protože mi přijde velmi dobré. *“Původní význam latinského slovesa "discriminare" je rozlišovat. V právu je ovšem zcela běžné, že se rozlišuje mezi různými subjekty práv, a proto ne každé rozlišení je automaticky diskriminací ve smyslu, jaké tomuto pojmu přisuzuje současné právo. Jestliže, jak bylo vyloženo shora, ústavní zásadu rovnosti nelze chápat absolutně jako abstraktní kategorii, ale jako rovnost relativní, pak za diskriminaci nelze považovat jakýkoliv rozdíl v právech a povinnostech různých subjektů práva, ale pouze rozdíly neodůvodněné. Právní úprava nezná definici přímé ani nepřímé diskriminace. Vymezení těchto pojmů je úkolem právní nauky a rozhodovací činnosti soudů. V publikaci "Rovnost a diskriminace" autorů Bobek, Boučková, Kühn nakladatelství C. H. Beck, Praha 2007, chápou přímou diskriminaci ve vztahu k právní normě jako "vyčlenění jednotlivce v porovnání se srovnatelnou skupinou, které je k tíži danému jednotlivci nebo skupině (ať již uložením*

---

<sup>105</sup> Srov.: § 4, odst. 1 a 2 Zam

*dodatečného břemene v porovnání se srovnatelnou skupinou nebo odepřením dobra poskytnutého skupině jiné) a které není možné s ohledem na právem stanovenou metodologii ospravedlnit". Nepřímou diskriminaci chápou tak, že určitá obecná právní úprava, která formálně neobsahuje žádnou zakázanou diskriminační klasifikaci, ve skutečnosti vyvolává diskriminaci při své aplikaci.*"<sup>106</sup> Novější právní úprava týkající se diskriminace, kterou se stal antidiskriminační zákon,<sup>107</sup> přinesla už přesné rozlišení na přímou a nepřímou diskriminaci. V § 2 odst. 3 stanovuje, že přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, ...<sup>108</sup> a dále pak v § 3 stanoví, co je diskriminace nepřímá, kterou rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 uvedeného zákona osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.<sup>109</sup>

Podle čl. 1 LZPS jsou lidé svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Princip rovnosti je samotným ohniskem ústavního pořádku České republiky, je stěžejním východiskem pro interpretaci a aplikaci práva a k jeho ochraně je třeba přistupovat s obzvláštní obezřetností. Tento základní postulát doplňuje Listina obecným zákazem nerovného zacházení; dle čl. 3 odst. 1 LZPS se základní práva zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického a jiného smýšlení, národnostního a sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. V podobě diskriminačních, resp. protidiskriminačních ustanovení, se princip rovnosti promítá do řady právních předpisů, mimo jiné též do zákoníku práce.<sup>110</sup> Diskriminace je zakázána nejen v Listině základních práv a svobod, ale také v čl. 14 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních

---

<sup>106</sup> Nález Ústavního soudu II.ÚS 1609/08 ze dne 30. 4. 2009, čl. III.

<sup>107</sup> Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

<sup>108</sup> Srov.: zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) § 2, odst. 3

<sup>109</sup> Srov.: zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) § 3, odst. 1

<sup>110</sup> Srov.: Nález Ústavního soudu II.ÚS 1609/08 ze dne 30. 4. 2009, čl. III.



svobod.<sup>111</sup> Přestože v uvedených ustanoveních není přímo zmíněna diskriminace z důvodu věku, je tato zahrnuta pod ostatní formy diskriminace označením jako diskriminace „na základě jiného postavení“. Diskriminaci pak zakazuje zmíněný zákon č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon), který hned na úvod zmiňuje zákaz diskriminace z důvodu věku v pracovněprávních vztazích. Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropské unie a v návaznosti na přímo použitelný předpis Evropské unie a na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, včetně pomoci poskytované Úřadem práce České republiky.<sup>112</sup>

Pokud se senior, tedy osoba staršího věku, pokouší najít si novou práci, není nic výjimečného, že jako uchazeč o zaměstnání je pro svůj věk u některých zaměstnavatelů znevýhodněn, a to přesto, že daný zaměstnavatel nemá konkrétní zkušenost s konkrétním uchazečem – seniorem. Tato situace se nazývá statistická diskriminace. Je to druh diskriminace, *“při které není s jednotlivcem jednáno na základě jeho osobních charakteristik, nýbrž podle průměrného chování členů skupin, ke které patří”*<sup>113</sup>. Tento předsudek je dán především předpokladem, že senioři jsou méně výkonní, méně pozorní, méně chápaví a vůbec pomalejší. Tyto vlastnosti skutečně část seniorů má, ale rozhodně se nedá říct, že by to byla charakteristika většiny seniorů. Opak někdy bývá pravdou.

Tyto předsudky, které vedou k diskriminaci starších osob, pak způsobují, že tito jsou obecně na trhu práce hůře uplatnitelní než mladší skupiny žadatelů. Jistým paradoxem může být, že ženy seniorky mohou být v lepším postavení než ženy třeba o třicet let mladší, protože tyto bývají často diskriminované kvůli obavám o jejich častější absenci na pracovišti z důvodu péče o dítě. Což už u žen seniorek nebývá obvyklé. Výše uvedené znamená, že senioři, kteří jsou žadateli o zaměstnání a mají zkušenost s uvedenou formou diskriminace, mohou přistoupit i na horší platové či pracovní podmínky, než by za normálních okolností dostali. Toto je pak častější právě u skupin seniorů, které potřebují pracovat i v důchodovém věku z existenčních důvodů.

Další formou diskriminačního jednání někdy aplikovaného vůči zaměstnaným poživatelům starobního či jiného důchodu je praxe zaměstnavatele, spočívající v nevyplácení

---

<sup>111</sup> Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod ve znění pozdějších protokolů (sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb.)

<sup>112</sup> Srov.: zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) § 1, odst. 1 pís. a

<sup>113</sup> P. A. Samuelson a W. D. Nordhaus: *Ekonomie* 19. Vydání, str. 262

finančních bonusů zaměstnaným seniorům výlučně z důvodu požívání starobního či jiného důchodu. Sic podle § 16 odst. 4 ZPr vyplývá, že za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce, ale pod tuto výjimku však rozhodně nelze podřadit požívání důchodu, tudíž tato praxe je zakázaná.

Zákon o zaměstnanosti označuje porušení zákazu diskriminace, případně nezajištění rovného zacházení za správní delikt s možnou pokutou až 1 mil. Kč.<sup>114</sup>

---

<sup>114</sup> Srov.: §140, odst 1 pís. a) Zam

## Závěr

V této diplomové práci jsem se pokusil učinit stručný právní vhled do problematiky pracovněprávního a částečně i sociálně-právního postavení seniorů, včetně osob pobírajících nějakou formu starobního důchodu v souvislosti s jejich pokračováním ve výdělečné činnosti. Jako první jsem definoval pojem senior, a to jako osobu ve věku 60 let a starší, přičemž toto definování by mělo být, dle mého názoru, zakotveno i v legislativě. Dále jsem poukázal na význam seniorů v pracovním procesu a na mezery, které stávající zákoník práce v této oblasti má, a to především proto, že dosud nevnímá seniory jako osoby, které vyžadují zvýšenou zákonnou ochranu. Konkrétně pak jsem se pokusil nastínit řešení některých aspektů pracovněprávních vztahů seniorů. Na tuto problematiku jsem se podíval z několika úhlů pohledu. Prvním byl pohled sociologický a statistický, jako uvedení do problematiky. Dále jsem se zabýval otázkou pracovněprávní, především druhy pracovněprávních vztahů a služebních poměrů, jejich uzavírání, měnění a skončování, a to jak z obecného hlediska, tak i se zřetelem k zaměstnávání seniorů. Na pracovněprávní problematiku jsem navázal oblastí sociálně-právní. Tato oblast má velký význam pro důchodce, protože se věnuje jejich nárokům na starobní důchod. I v této kapitole jsem se snažil poukazovat na odlišnosti v případech zaměstnávání seniorů a na vliv jejich pokračování v práci na výši důchodu. Dále jsem se věnoval odlišnostem v zaměstnávání seniorů a důchodců a významu zaměstnávání seniorů pro společnost jako celek. Na závěr jsem se krátce zabýval i oblastí diskriminace z důvodu věku, jako jednoho ze zakázaných projevů diskriminace.

Jak je patrné z této práce, zaměstnávání seniorů je pro společnost velmi významné a důležité, a to nejen ze sociologického, ekonomického, společenského, ale i právního hlediska. Jelikož se jedná z pohledu práva o problematiku, která zasahuje do několika právních oborů, nejvíce však do oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, je zřejmé, že nejde o téma jednoduché, ale naopak velmi rozsáhlé. Sociálně-právní vztahy jsou mnohem širší než jen nemocenské a důchodové pojištění, kterým se v této práci věnuji, jelikož mají přímý vztah k zaměstnávání seniorů, a tedy k hlavnímu tématu této práce, ale máme také nepojistné subsystemy, např. státní sociální podporu, hmotnou nouzi, sociální služby, a to vše jsou instituty, které se mohou týkat i seniorů. Těmito nepojistnými subsystemy jsem se však v této práci záměrně nezabýval.

Na závěr bych chtěl uvést některé návrhy de lege ferenda, které pro mne vyplývají z této práce. Jak jsem psal již výše, je zřejmé, že práce seniorů se pravděpodobně stane ještě důležitějším tématem než doposud a její význam na trhu práce poroste. V současné době probíhají diskuse o zvýšení hranice důchodového věku, a to až na 68 let. Tento návrh vychází

i z ne zcela příznivé demografické situace (o které pojednává první část mé diplomové práce) v souvislosti s náklady na výplaty důchodů v rámci mandatorních výdajů českého státního rozpočtu. Z ekonomického hlediska to dává smysl a právně to upravit také nebude problém. Zapomíná se však na jednu významnou skutečnost, a to na kvalitu života. Každý jedinec je odlišný, a zatímco jeden je i v 70 letech energický a plný sil, tak jiný je už v 60 letech “upracovaný/opotřebovaný”. Osobně se domnívám, a je to můj návrh jako jeden z výsledků této diplomové práce, že důchodový věk by se momentálně neměl měnit, ale mělo by dojít k větší flexibilitě týkající se zaměstnávání seniorů a větší motivaci důchodců pokračovat v práci i po dosažení důchodového věku 65 let, ale na zcela dobrovolné bázi, podle konkrétní situace jednoho každého důchodce. Podle mého názoru stávající systém není vůči pracujícím důchodcům spravedlivý, a proto navrhuji jeho úpravu, a to v několika rovinách, aby došlo k větší motivaci pokračovat v ekonomicky aktivní činnosti i po dosažení důchodového věku. První možností je zvýšení procenta, o které zaměstnanci, který dosáhl věku odchodu do řádného starobního důchodu, ale rozhodl se pokračovat v práci a odložit pobírání starobního důchodu, bude růst jeho starobní důchod. Navrhuji, aby za každý ukončený odpracovaný kalendářní měsíc se automaticky zvýšila základní výměra řádného starobního důchodu o 0,25-0,5 %. Toto číslo je pouze orientační a jeho přesnou výši by museli samozřejmě spočítat ekonomové, ale už na první pohled je zřejmé, že i toto výrazné navýšení budoucího starobního důchodu je z hlediska výdajů státního rozpočtu mnohem výhodnější než vyplácení starobního důchodu osobě, která upřednostnila jeho pobírání před pokračováním ve výdělečné činnosti. A také, aby takto navýšené důchody byly vypláceny automaticky, bez nutných dodatečných administrativních úkonů pro pracujícího poživitele starobního důchodu. Pozastavená výplata důchodu by se samozřejmě valorizovala jako by byl důchod vyplácen.

Dále pak, aby se odvedené sociální pojistné projevilo ve výpočtovém základu v oné výši, tak jako u pracujícího člověka v předdůchodovém věku. Případně bych pro zvýšení motivace zaměstnanců i zaměstnavatelů udělil pracujícím důchodcům výjimku z plateb sociálního pojistného, což by vedlo ke snížení nákladů na zaměstnance pro zaměstnavatele a zvýšení čisté mzdy pro zaměstnance.

Vzhledem ke skutečnosti, že ne každý senior je však ve věku řádného odchodu do důchodu v dostatečné fyzické i psychické kondici, tak navrhuji, aby byla možnost nároku na předčasný starobní důchod zakotvena již pro osoby po dosažení věku 60 let. Toto by bylo spojeno se snížením výše důchodu, kterou by tato osoba pobírala. Toto snížení bych však nebral jako trvalé, ale umožnil bych jeho postupné zvyšování za situace, kdy by osoba, která požádala o předčasný starobní důchod, opět uzavřela nějakou formu pracovního vztahu, který by

zakládal účast na sociálním pojištění. Současně s tím, bych umožnil flexibilnější možnosti zaměstnávání, které by mohly mít pozitivní vliv na celkový trh práce a zaměstnávání nejen seniorů, ale například i žen na mateřské (a otců na otcovské) či rodičovské dovolené, tedy možnosti kratších pracovních úvazků, flexibilnějšího rozvržení pracovní doby, rozšíření možností zvyšování kvalifikace, jednodušší a rychlejší ukončování pracovního poměru na straně zaměstnavatele i zaměstnance, práce na dálku, apod. Jako jednu z podstatných změn bych pak navrhoval osvobození zaměstnavatele od nutnosti vyplacení odstupného pro důchodce, se kterými by byl ukončen pracovní poměr, pokud tento trval minimálně dvacet čtyři po sobě jdoucích kalendářních měsíců.

Jak vyplývá z poslední právní úpravy slevy na pojistném, o které jsem pojednával v kapitole o důchodovém pojištění, zákonodárce tuto potřebu už také chápe a zaměstnávání seniorů a kratší pracovní úvazky tímto chce podpořit, tedy zvýšit flexibilitu pracovního trhu.

Dalšími návrhy uvedenými v textu jednotlivých kapitol této práce jsou povinné roční zdravotní prohlídky pro osoby starší 60ti let, dále pak doplnění § 240 ZPr, tzn. oblast přeložení nebo vyslání na pracovní cestu mimo obvod obce svého bydliště nebo pracoviště a pak i dále doplnění § 241 a 241a tzn, flexibilnější rozvržení pracovní doby a možnost práce na dálku. Současně s tím i úpravu přestávek v práci a dobu odpočinku, jak je uvedeno v dané části této práce. Dále pak doplnění § 244, § 246, 247, 287 a 394. Ve všech těchto paragrafech navrhuji doplnit skupinu osob, na něž se vztahují, tedy především mladistvé či těhotné ženy, i o seniory, tak, jak je to konkrétně uvedeno v jednotlivých kapitolách této práce. Také navrhuji úpravu výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele i o možnost výpovědi bez udání důvodu jako nové písmeno i) k §52 ZPr, jak je uvedeno v příslušné kapitole této práce. Především však navrhuji doplnit do zákoníku práce do § 350 ustanovení, které přesně definuje pojem senior.

## Seznam použitých zdrojů

### 1. Seznam zkratk

ČNR – Česká národní rada

LZPS – Listina základních práv a svobod

NemPoj – zákon o nemocenském pojištění

NOZ – občanský zákoník

PojDůch – zákon o důchodovém pojištění

StSluž – zákon o státní službě

ZahrSluž – zákon o zahraniční službě

Zam – zákon o zaměstnanosti

ZPr – zákoník práce

ZSS – zákon o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů

### 2. Seznam použité literatury

BĚLINA, Miroslav., PICHRT, Jan. a kol. Pracovní právo. 7. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8

BLÁHOVÁ, Pavla., KAŠPAROVÁ, Irena., VLČKOVÁ, Eliška. Zákon o státní službě. Praha: Nakladatelství ANAG, 2015, 343 s. ISBN 978-80-7263-8

ČEVELA, Rostislav., KALVACH, Zdeněk., ČELEDOVÁ, Libuše. Sociální gerontologie Úvod do problematiky. Praha: Grada Publishing, 2012, 264 s. ISBN 978-80-247-3901-4

DOLEŽÍLEK, Jiří. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změna a skončení pracovního poměru. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015, 392 s. ISBN 978-80-7478-886-4

EVROPSKÁ KOMISE. Zelená kniha o stárnutí. Brusel, 2021.

HLOUŠKOVÁ, Pavla., ROUČKOVÁ, Dana., SCHMIED, Zdeněk., SCHWEINER, Petr., TOMANDLOVÁ, Ludmila., VÁCHA, Jan. Zákoník práce. Prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2022. 15. aktualizované vydání, Olomouc: Anag, 2022, 1392 s. ISBN 978-80-7554-350-9

HŮRKA, Petr., RANDLOVÁ, Nataša., DOLEŽÍLEK, Jiří., ROUČKOVÁ, Dana., VYSOKAJOVÁ, Margerita., DOUDOVÁ, Soňa., KOŠNÁR, Michael., HORNA, Vladimír. Zákoník práce. Komentář. 7. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2024, 860 s. ISBN 978-80-7676-803-1

JANIŠ, Kamil., SKOPALOVÁ, Jitka. Volný čas seniorů. Praha: Grada. Pedagogika (Grada), 2016, 160 s. ISBN 978-80-247-5535-9

KOLDINSKÁ, Kristina., TRÖSTER, Petr. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 7. Podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2018, 289 s. ISBN 978-80-7400-692-0

KOTTNAUER, Antonín. Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce. 1. vyd. Praha: Leges, 2014, 368 s. ISBN 978-80-7502-038-3

KVASNICOVÁ, Jana., ŠAMÁNEK, Jiří a kol. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015, 372 s. ISBN 978-80-7478-879-6

SAMUELSON, A., Paul., NORDHAUS, D., William. Ekonomie. 19. vydání. Praha: NS Svoboda, 2013, 720 s. ISBN 978-80-205-0629-0

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, 159 s. ISBN 978-80-7380-507-4

PICHRT, Jan. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2021, 789 s. ISBN 978-80-7400-853-5

PICHRT, Jan., KOLDINSKÁ, Kristina. MORÁVEK, Jakub. (Eds.). Obrana pracovního práva. The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. 1 vyd. Praha: C.H.Beck, 2020, 601 s. ISBN 978-80-7400-588-6

PICHRT, Jan., KOPECKÝ, Martin., MORÁVEK, Jakub. (eds.) Služební vztahy a výkon závislé práce. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, 336 s. ISBN 978-80-7552-429-4

PŘIBYL, Hugo. Lidské potřeby ve stáří. Praha: Maxdorf. Jessenius, 2015, 96 s. ISBN 978-80-7345-437-1.

SKORUŠA, Leopold., DANĚK, Jaroslav. a kol. Zákon o vojácích z povolání. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 468 s. ISBN 978-80-7552-929-9

STEINICHOVÁ, Ladislava. a kol. Zákon o zaměstnanosti: komentář. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4

ŠIMEČKOVÁ, Eva. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Praha: Leges, 2020, 266 s. ISBN 978-80-7502-470-1

ŠTANGLOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 210 s. ISBN 978-80-7380-277-6

ŠTANGLOVÁ, Věra., LANG, Roman. a kol. Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2021, 246 s. ISBN 978-80-7380-3

TOMEK, Petr. Slovník služebního poměru. 1. vyd. Olomouc: Anag, 2009, 304 s. ISBN 978-80-7263-541-2

TOMEŠ, Igor., ŠÁMALOVÁ, Kateřina. Sociální souvislosti aktivního stáří. Praha: Univerzita Karlova, Nakladatelství Karolinum, 2017, 256 s. ISBN 978-80-246-3612-2

ŽENÍŠKOVÁ, Marta. Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ a dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady. 10. aktualizované vydání, Praha: nakladatelství ANAG, 2023, 192 s. ISBN 978-80-7554-385-1

### 3. Seznam použitých internetových zdrojů

ČSÚ – VŠPS, [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=G&f=GRAFICKY\\_OBJEKT&pvo=DEMD001&c=v3%7E2\\_\\_RP2019MP12DP31&str=v4](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=G&f=GRAFICKY_OBJEKT&pvo=DEMD001&c=v3%7E2__RP2019MP12DP31&str=v4)

Ondrušová – Stáří a smysl života, CC BY-SA 4.0,

<https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=52805528>

Český statistický úřad – Český statistický úřad, CC BY-SA 4.0,

<https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=52806071>

Český statistický úřad, [https://www.czso.cz/csu/gender/gender\\_pojmy](https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy)

Český statistický úřad, <https://www.czso.cz/csu/czso/seniori-v-cr-v-datech-2021>

Český statistický úřad, <https://www.czso.cz/csu/czso/seniori-v-cr-v-datech-rtm2xuji2o>

Český statistický úřad, <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-cerven-2023>

Český statistický úřad, <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-leden-2024>

Český statistický úřad,

[https://www.czso.cz/csu/czso/pracujici\\_duchodci\\_tvori\\_dulezitou\\_soucast\\_ceske\\_ekonomiky](https://www.czso.cz/csu/czso/pracujici_duchodci_tvori_dulezitou_soucast_ceske_ekonomiky)

Revue pro sociální politiku a výzkum, <https://socialnipolitika.eu/2019/02/csu-roste-pocet-zamestnanych-senioru-pracuji-ve-zdravotnictvi-i-v-supermarketech/>

Právní rádce, <https://pravniradce.ekonom.cz/c1-40730070-pravni-uprava-pracovnich-podminek-senioru>

[https://medium.seznam.cz/clanek/jan-mares-vnimani-stari-se-zmenilo-kdyz-jiri-sovak-tocil-chalupare-byl-o-sedm-let-mladsi-nez-tom-cruise-dnes-](https://medium.seznam.cz/clanek/jan-mares-vnimani-stari-se-zmenilo-kdyz-jiri-sovak-tocil-chalupare-byl-o-sedm-let-mladsi-nez-tom-cruise-dnes-75775#dop_ab_variant=0&dop_source_zone_name=hpfeed.sznhp.box&utm_source=www.seznam.cz&utm_medium=sekce-z-internetu)

[75775#dop\\_ab\\_variant=0&dop\\_source\\_zone\\_name=hpfeed.sznhp.box&utm\\_source=www.seznam.cz&utm\\_medium=sekce-z-internetu](https://medium.seznam.cz/clanek/jan-mares-vnimani-stari-se-zmenilo-kdyz-jiri-sovak-tocil-chalupare-byl-o-sedm-let-mladsi-nez-tom-cruise-dnes-75775#dop_ab_variant=0&dop_source_zone_name=hpfeed.sznhp.box&utm_source=www.seznam.cz&utm_medium=sekce-z-internetu)

Česká správa sociálního zabezpečení, <https://www.cssz.cz/web/cz/starobni-duchod>

Všeobecná zdravotní pojišťovna - <https://www.vzp.cz/platci/informace/strukturovane-postupy/odvod-pojistneho-za-zamestnance>



<https://www.novinky.cz/clanek/domaci-zamestnavani-senioru-se-zatraktivni-firmy-se-bez-nich-neobejdou-40419680>

<https://www.cssz.cz/zmena-vyse-minimalnich-zaloh-osvc-v-roce-2024>

<https://www.czso.cz/csu/czso/seniori-v-cr-v-datech-ajnoatmxkq>

<https://www.uradprace.cz/web/cz/co-delat-pri-ztrate-zamestnani#8>

#### **4. Seznam použitých právních předpisů**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 234/2014 Sb. o statní službě

Zákon č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Směrnice Rady 2001/23/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu závodu a poboček závodu

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod ve znění pozdějších protokolů (sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb.)

Zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon ČNR č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Zákon č. 589/1992 Sb., České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 582/1991 Sb. České národní rady o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 586/1992 Sb. České národní rady o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Nález č. 135/2010 Sb. - Nález Ústavního soudu ze dne 23. března 2010 ve věci návrhu na zrušení § 15 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 79/2013 Sb. o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

## **5. Seznam použité judikatury**

Rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 4859/2014 ze dne 7.3.2016

Rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 1561/2003 ze dne 17.12.2003

Rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 1821/2013 ze dne 9.6.2014

Nález Ústavního soudu Pl. ÚS 31/13 ze dne 10.7.2014

Nález Ústavního soudu Pl. ÚS 36/01 ze dne 25. 6. 2002

Nález Ústavního soudu II.ÚS 2925/20 ze dne 15.11.2021

Nález Ústavního soudu Pl. ÚS 18/15 ze dne 28.6.2016

Nález Ústavního soudu II.ÚS 1609/08 ze dne 30. 4. 2009

Nález Ústavního soudu Pl. ÚS 135/2010. ze dne 23.3.2010

Usnesení Ústavního soudu I. ÚS 239/20 ze dne 5.2.2020

## **Postavení seniorů v pracovněprávních a sociálně-právních vztazích v České republice**

### **Abstrakt**

Diplomová práce s názvem Postavení seniorů v pracovněprávních a sociálně-právních vztazích v České republice se zaměřuje na různé aspekty zaměstnávání seniorů, především pak osob pobírajících starobní důchod. Cílem bylo porovnat rozdíly a specifika zaměstnávání seniorů – důchodců od zbývajících skupin zaměstnanců, a to ve dvou základních oblastech, pracovněprávní a sociálně-právní. V úvodní kapitole tato práce vymezuje základní pojmy a definuje označení senior a dále přináší nástin problému, kterým je, že senioři nejsou dosud vnímáni jako samostatná skupina zaměstnanců, která může mít speciální potřeby, které by měla pracovněprávní legislativa reflektovat. Konkrétní návrhy řešení jsou pak rozvedeny v jednotlivých kapitolách. Tato část přináší i několik významných statistických dat, získaných převážně z šetření Českého statistického úřadu, která ukazují jednoznačné zjištění, že počet pracujících seniorů se v posledních letech zdvojnásobil a tato skupina zaměstnanců nabývá na významu. V dalších kapitolách se již tato práce věnuje některým konkrétním pracovněprávním a sociálně-právním institutům a dalším aspektům zaměstnávání seniorů, především v oblasti uzavírání, změny a ukončování pracovněprávních vztahů. Dále se tato práce zabývá nemocenským a důchodovým pojištěním v souvislosti se zaměstnáváním seniorů. Zvláštní kapitola se pak věnuje specifickým zaměstnávání seniorů, včetně historického exkurzu, protože ne vždy byly podmínky pro zaměstnávání seniorů a neseniorů stejné. Následně tato práce pojednává o významu zaměstnávání seniorů pro stát a společnost jako celek a také jednom nešvaru, kterým je diskriminace na základě věku, která se samozřejmě týká především seniorů. Na závěr pak přináší několik návrhů na zlepšení současného systému a návrhy konkrétního doplnění stávající pracovněprávní legislativy.

Tato práce sic poskytuje jen základní přehled o problematice zaměstnávání seniorů, přesto však obsahuje vše podstatné, včetně odkazů na konkrétní právní předpisy a judikaturu, a to v podobě použitelné pro všechny, kteří se potřebují v této problematice zorientovat, ať už je to zaměstnavatel nebo zaměstnanec.

**Klíčová slova:** senior, důchodce, pracovní poměr, důchod

## **The position of seniors in labor and social-legal relations in the Czech Republic**

### **Abstract**

The diploma thesis entitled *The position of the elderly in employment and social-legal relations in the Czech Republic* focuses on various aspects of the employment of the elderly, especially persons receiving old-age pensions. The aim was to compare the differences and specifics of the employment of seniors - pensioners from the remaining groups of employees, in two basic areas, labor law and social law. In the introductory chapter, this work defines the basic terms and defines the term senior and further outlines the problem, which is that seniors are not yet perceived as a separate group of employees who may have special needs that should be reflected in labor law legislation. Specific proposed solutions are then detailed in individual chapters. This section also provides several important statistical data, obtained mainly from investigations by the Czech Statistical Office, which show a clear finding that the number of working seniors has doubled in recent years and that this group of employees is gaining in importance. In the next chapters, this work is devoted to some specific labor law and social law institutes and other aspects of the employment of seniors, especially in the area of concluding, changing and terminating labor relations. Furthermore, this work deals with health and pension insurance in connection with the employment of seniors. A special chapter is devoted to the specifics of the employment of seniors, including a historical excursion, because the conditions for the employment of seniors and non-seniors were not always the same. Subsequently, this work discusses the importance of employing seniors for the state and society as a whole, as well as one evil, which is discrimination based on age, which of course mainly concerns seniors. At the end, he brings several proposals for improving the current system and proposals for specific additions to the existing labor law legislation.

Although this work only provides a basic overview of the issue of employing seniors, it nevertheless contains everything essential, including references to specific legal regulations and case law, in a form that is applicable to all who need to orientate themselves in this issue, whether they are employers or employees.

**Keywords:** senior citizen, pensioner, employment relationship, pension