

PŘÍRUČKA ZAMĚSTNÁVÁNÍ SENIORŮ

listopad 2025



OBSAH

***5 — KAPITOLA I.
PRÁVNÍ RÁMEC ZAMĚSTNÁVÁNÍ SENIORŮ***

10 — I.1 PRACOVNÍ SMLOUVA

***28 — I.2 DOHODY O PRACÍCH
KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR***

***38 — KAPITOLA II.
VÝŠE MZDY, PŘÍPLATKY,
DANĚ A POVINNÉ ODVODY***

38 — II.1 VÝŠE MZDY

40 — II.2 PŘÍPLATKY

42 — II.3 ZDANĚNÍ PŘÍJMU

***46 — II.4 ODVODY NA SOCIÁLNÍ
ZABEZPEČENÍ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ***

Situace na trhu práce v současné době nahrává těm seniorům, kteří se rozhodnou i poté, co vstoupí do starobního důchodu, vykonávat i nadále práci v pracovněprávním vztahu. Nedostatek zaměstnanců v některých oborech, širší nabídka pracovních míst na zkrácený úvazek nebo s volnější pracovní dobou, ale i prostá snaha pokračovat v něčem, co člověk dělal celý život nebo naopak zkusit práci, k níž jsem se celý život nedostal. Na druhé straně ale také zvyšování nákladů na život spojené s potřebou přivýdělku. To všechno jsou faktory, které přispívají k tomu, že senioři pracují. S ohledem na stárnutí populace či problémy nastavení důchodového systému jde přitom o trend, který bude neodvratně sílit.

Zákaz diskriminaci vedl postupně k odbourání různých pravidel, která platila pro seniory na straně jedné a zaměstnance v předdůchodovém věku na straně druhé. V některých oblastech, jako je otázka placení povinných pojištění, zdanění či čerpání nemocenské, jsou zde ale stále významné rozdíly. Současně senioři často pracují na

zkrácené úvazky nebo na dohody o provedení práce či o pracovní činnosti. Jsou tak pro ně ještě více než pro ostatní zaměstnance důležité novely pracovněprávních předpisů z posledních zhruba dvou let. Ty zavedly celou řadu změn, jako je právě například významná proměna právní úpravy dohod konaných mimo pracovní poměr, které se přiblížily právě pracovnímu poměru.

Cílem této příručky, která byla připravena díky podpoře Ministerstva práce a sociálních věcí, je přiblížit zaměstnaným seniorům základní důležitá pravidla, která se jich týkají a to jak těch, která jsou pro seniory specifická, tak těch, která platí pro všechny zaměstnance.

Vedle teoretického výkladu včetně odkazů na konkrétní ustanovení právních předpisů jsou k tomu využívány i konkrétní příklady ze života nebo z praxe naší poradny. Kromě samotných seniorů může příručka sloužit i pracovníkům neziskových organizací, kteří se seniory pracují nebo zaměstnavatelům, kteří je zaměstnávají.

Erika Turzová Baloghová a Jan Vobořil

KAPITOLA I. PRÁVNÍ RÁMEC ZAMĚSTNÁVÁNÍ SENIORŮ

Od roku 2010 není možnost pracovat při pobírání starobního důchodu právním řádem nijak omezena.

Do 31. 12. 2009 mohl poživatel starobního důchodu možné ve smyslu ust. §37 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, vykonávat pracovní výdělečnou činnost na základě pracovněprávního vztahu, jen pokud byl tento vztah sjednán na dobu určitou, nejdéle však na dobu jednoho roku.

Novela příslušných zákonů účinná od 1. 1. 2010 umožnila i osobám, které dosáhly řádného důchodového věku a pobírají starobní důchod, vykonávat výdělečnou činnost v pracovním poměru či na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr bez ohledu na délku tohoto pracovněprávního vztahu, tedy i v rámci pracovních úvazků sjednaných na dobu neurčitou. Pobírání starobního důchodu tak není podmíněno přerušením či ukončením pracovní činnosti a výše výdělku nemá vliv na jeho vyplácení.

Určitá omezení však i nadále platí u předčasného starobního důchodu (viz ust. § 37 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění).

Dokud poživatel předčasného starobního důchodu nedosáhne řádného důchodového věku, nesmí vykonávat výdělečnou činnost zakládající účast na důchodovém pojištění (typicky zaměstnání v pracovním poměru nebo podnikání jako OSVČ). Pokud by takovou činnost vykonával, výplata předčasného důchodu bude zastavena. Po dosažení řádného důchodového věku však toto omezení zaniká.

Pracovat či nepracovat?

Pan Milan je narozen dne 1. 11. 1961 a důchodového věku dosáhne dne 1. 3. 2026 (64 let a čtyři měsíce). Do předčasného starobního důchodu mohl odejít ke dni 1. 3. 2023, což také učinil. Pan Milan má možnost nastoupit do práce na základě pracovní smlouvy u společnosti ABC s.r.o. Pokud by pan Milan nyní uzavřel pracovní smlouvu, byla by mu výplata předčasného důchodu zastavena, neboť by mu byly ze mzdy hrazeny odvody na sociální pojištění a stal by se tak účasten na důchodovém pojištění.

Pokud však pan Milan uzavře pracovní smlouvu po 1. 3. 2026, tedy po datu, kdy dosáhne důchodového věku, bude mu souběžně s výplatou vyplácen také starobní důchod.

Možností pana Milana jak při zachování výplaty předčasného starobního důchodu pracovat již nyní je, že do 1. 3. 2026 bude práci vykonávat na základě některé dohody z prací konaných mimo pracovní poměr (tedy na základě dohody o provedení práce nebo na základě dohody o pracovní činnosti), avšak za podmínky, že jeho výdělek nepřekročí limity stanovené u těchto dohod pro účast na sociálním pojištění (viz kapitola II).

Jelikož se značná část pracujících seniorů řadí mezi zaměstnance pracující na zkrácené pracovní úvazky, jsou zaměstnavatelé ke sjednávání pracovních poměrů se seniory motivováni také prostřednictvím úlev na povinném pojistném odváděném za zaměstnance.

Právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem upravuje v zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“).

Ve smyslu § 16 zákoníku práce je zakázána jakákoliv diskriminace (přímá či nepřímá) z důvodu věku. Věk uchazeče o zaměstnání tak nemůže být důvodem pro jeho odmítnutí, stanovení nižší mzdy či menšího rozsahu benefitů spojených s obsazovanou pozicí u zaměstnavatele. Zaměstnanci mají nárok na stejné možnosti pro školení a rozvoj. Zákaz diskriminace se promítá také do ukončení zaměstnání a nároku na výplatu odstupného. Je tak nepřípustné, aby zaměstnavatel například propouštěl výlučně nebo z větší části zaměstnance nad určitou věkovou hranicí, případně, aby osobám v důchodovém věku byl kolektivní smlouvu sjednán nárok na odstupné v nižší výši než jiným zaměstnancům.

V souladu s výše uvedeným tak zákoník práce seniorům nepřiznává více či méně práv v rámci pracovněprávních vztahů, ani se nejedná o zvláště chráněnou skupinu osob, které by byly zákonem stanoveny zvláštní pracovní podmínky, jak je tomu například u mladistvých či u těhotných zaměstnanek. Určitá zvýhodnění se tak projevují spíše v oblasti povinných odvodů, o kterých pojednává Kapitola II.

S ohledem na významné změny zákoníku práce přijaté v posledních několika málo letech, které byly završené letošní novelou provedenou zákonem č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který nabyl účinnosti 1. 7. 2025 (tzv. flexinovela) uvádíme nejzásadnější změny v pracovněprávních vztazích a stručný přehled jednotlivých typů smluv, na základě kterých, lze závislou práci vykonávat.

Pracovněprávní vztah lze založit pracovní smlouvou a dále dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

PRACOVNÍ SMLOUVA

Pracovní poměr lze založit pouze pracovní smlouvou, která musí být uzavřena v písemné podobě. Zákoník práce zároveň vyměňuje základní obsahové náležitosti pracovních smluv, kterými jsou ve smyslu ust. § 34 zákoníku práce:

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

Délka pracovního poměru

Pracovní poměr může být sjednán jak na dobu určitou, tak i neurčitou.

V případě pracovního poměru sjednaného na dobu určitou zákon stanoví, že doba trvání takto sjednaného pracovního poměru nesmí přesáhnout tři roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou

může být opakována či prodloužena nanejvýš dvakrát. Výjimkou je, pokud mezi dvěma pracovními poměry uplynula doba alespoň tří let. V takovém případě se k prvnímu pracovnímu poměru sjednanému na dobu určitou nepřihlíží.

Zaměstnanec pouze na dobu určitou

Paní Elena uzavřela 1. 2. 2019 pracovní smlouvu se společností Šijeme s.r.o. na dobu určitou, a to na dobu 1 roku. Tento pracovní poměr jí skončil dne 31. 1. 2020. Dne 1. 2. 2020 uzavřela paní Elena se svým zaměstnavatelem (Šijeme s.r.o.) novou pracovní smlouvu na další rok. Pracovní poměr jí skončil dne 31. 1. 2021. Poté byla mezi paní Elenou a zaměstnavatelem opět uzavřena nová pracovní smlouva, a to opět na jeden rok od 1. 2. 2021. Pracovní poměr tak skončil dne 31. 1. 2022.

Přestože byla paní Elena v práci spokojena a zaměstnavatel by s ní další pracovní smlouvu byl povinen uzavřít na dobu neurčitou, rozhodla se, že již nový pracovní poměr uzavírat nebude, a raději vypomůže dceři v domácnosti se čtyřmi dětmi. Když děti trochu povyroستly, paní Elena se v srpnu roku 2025 rozhodla znovu zaměstnat u společnosti Šijeme s.r.o., kde jí opět nabídly pracovní smlouvu na dobu jednoho roku. Jelikož od posledního zaměstnání u tohoto zaměstnavatele, které skončilo dne 31. 1. 2022 uplynula k srpnu 2025 doba více než tří let, může společnost Šijeme s.r.o. uzavřít s paní Elenou opět pracovní smlouvu na dobu určitou.

Zkušební doba

Nejpozději v den vzniku pracovního poměru lze písemně sjednat také zkušební dobu. Ta v novele účinné od 1. 7. 2025 doznala určitých změn. Do 30. 6. 2025 bylo možné sjednat zkušební dobu nanejvýš v délce tří měsíců a v případě vedoucího zaměstnance v délce šesti měsíců. Tato doba pak nesměla být dodatečně prodlužována.

Od července 2025 je však možné zkušební dobu sjednat v délce 4 měsíců a v případě vedoucího zaměstnance až v délce 8 měsíců. Přičemž zákon výslovně uvádí, že zkušební doba může být za jejího trvání dodatečně prodloužena, a to na základě písemné dohody zaměstnavatele a zaměstnance. I při prodloužení zkušební doby je však potřeba dodržet maximální délku zkušební doby.

I nyní pak v případě pracovního poměru sjednaného na dobu určitou platí, že zkušební doba nesmí být delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

Mazaný zaměstnavatel

Paní Květuše nastoupila 1. srpna 2025 do práce jako kuchařka v jídelně společnosti Řízek s.r.o. Pracovní smlouva byla uzavřena na dobu neurčitou a strany si sjednaly zkušební dobu v délce 2 měsíců. Zkušební doba paní Květuše tak měla končit 1. října 2025. Začátkem září se však se zaměstnavatelem domluvila na prodloužení této zkušební doby o další tři měsíce, a to do 1. ledna 2026. Celková délka, o kterou je však možné zkušební dobu paní Květuše prodloužit jsou dva měsíce. Zkušební doba paní Květuše totiž může činit nanejvýš čtyři měsíce (nejedná se o vedoucího zaměstnance) a tedy musí skončit nejpozději 1. prosince 2025.

Prodloužení zkušební doby o další 3 měsíce, tedy do 1. ledna 2026 tak samo o sobě sice neplatné není, nicméně zkušební doba bude trvat jen po dobu zákonem stanoveného maxima délky zkušební doby. Zkušební doba tak i navzdory ujednání paní Květuše a jejího zaměstnavatele ze zákona skončí dne 1. prosince 2025.

Nemožnost sjednat zkušební dobu delší, než je stanoveno v zákoně, má pak i své praktické dopady, zejména pak na možnost zaměstnavatele pracovní poměr ukončit.

Po dobu trvání zkušební doby je rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele jednodušší, neboť tak může učinit z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvo-

du. Jediným omezením je nemožnost zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Pracovní poměr zrušený ve zkušební době pak skončí dnem doručení tohoto zrušení, nebo dnem, který je ve zrušení jako den skončení pracovního poměru uveden. V případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době tak neplyne výpovědní doba.

Neplatné rozvázání pracovního poměru

Zaměstnavatel se rozhodl paní Květuši ukončit pracovní poměr a dne 5. prosince 2025 doručil paní Květuši oznámení o rozvázání pracovního poměru ve zkušební době. Rozvázání pracovního poměru neobsahovalo žádné odůvodnění a zaměstnavatel v něm uvedl toliko, že k takovému postupu je oprávněn, neboť zkušební doba paní Květuše trvá do 1. ledna 2026. Takové rozvázání pracovního poměru je však neplatné, neboť zkušební doba paní Květuše skončila dne 1. prosince 2025. Pokud tedy zaměstnavatel chtěl paní Květuši ukončit pracovní poměr, mohl tak učinit pouze dohodou s paní Květuší nebo jednostranně na základě některého z výpovědních důvodů uvedených v ust. § 52 zákoníku práce.

Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být rozvázán:

- a) dohodou,
- b) výpovědí,

- c) okamžitým zrušením,
- d) zrušením ve zkušební době.

O zrušení pracovního poměru ve zkušební době bylo pojednáno již výše. Co se týká ukončení pracovního poměru dohodou, toto nevyžaduje bližšího výkladu, protože obsah dohody je výrazem vůle obou smluvních stran. Pro dohodu o ukončení pracovního poměru je zákonem vyžadována písemná forma.

Výpověď může ukončit pracovní poměr jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Výpověď musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží. Jedná se tedy o sankci za nedodržení písemné formy výpovědi, jejíž podstatou je, že na takový úkon pohlíží, jako by nikdy nebyl učiněn.

Výpovědní lhůta činí pro zaměstnance i zaměstnavatele nejméně dva měsíce. Výjimka je stanovena pro případ výpovědi dané zaměstnancem z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo z důvodu přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Novela zákoníku práce účinná od 1. 7. 2025 pak přidala další výjimku, kdy se výpovědní doba v délce dvou měsíců neuplatní. Jedná se o případy výpovědi dané ze strany za-

městnavatele z důvodu dle ust. § 52 písm. f) až h) zákoníku práce. U nich je výpovědní doba jeden měsíc. K jednotlivým důvodům výpovědi včetně těchto viz dále.

Zákoník práce umožňuje výpovědní dobu (a to ve všech případech) prodloužit písemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele.

Z uvedeného plyne, že nelze sjednat kratší výpovědní dobu než dva měsíce, resp. jeden měsíc v případě výpovědi dle ust. § 51 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Platí rovněž, že výpovědní doba musí být pro obě smluvní strany stejná. Pokud tedy dojde k prodloužení výpovědní doby, musí takto sjednaná výpovědní doba platit jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele.

Nerovné podmínky

Pan Evžen si se zaměstnavatelem ujednal, že délka výpovědní doby v případě výpovědi dané ze strany zaměstnavatele z jakéhokoli důvodu, bude činit jeden měsíc. Dále si pan Evžen se zaměstnavatelem ujednal, že pokud podá výpověď zaměstnanec, bude výpovědní doba činit 4 měsíce.

Takové ujednání však není přípustné, a to ze dvou důvodů:
- Výpovědní doba nesmí být sjednána kratší, než je zákonem stanovený rozsah, tedy nesmí být kratší než dva měsíce. Nelze tedy sjednat výpovědní dobu v délce jednoho měsíce.

- Výpovědní dobu v délce čtyř měsíců sice mezi stranami sjednat lze, nicméně tato musí být stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele. Pokud tedy byla sjednaná výpovědní doba v délce čtyř měsíců, musí být tato sjednaná i pro výpověďdanou ze strany zaměstnavatele.

V případě výpovědi končí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Novela zákoníku práce platná a účinná od 1. 7. 2025 pak přinesla podstatnou změnu ve stanovení počátku běhu výpovědní doby.

Do 30. 6. 2025 platilo, že výpovědní doba započala běžet prvního dne měsíce následujícího po měsíci, v němž byla výpověď doručena. Výpovědní doba pak končila uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. To znamená, že pokud byla výpověď z pracovního poměru doručena zaměstnanci (či zaměstnavateli) například 5. 7. 2024, tak výpovědní doba započala běžet dne 1. 8. 2024 a skončila 30. 9. 2024.

Dle novelizovaného znění ust. § 51 zákoníku práce výpovědní doba začíná plynout dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně a končí dnem, který se s tímto dnem číslem shoduje (není-li takový den, tak připadne konec výpovědní doby na poslední den měsíce). Jinak řečeno, pokud byla výpověď zaměstnanci (nebo zaměstnavate-

li) doručena dne 5. 7. 2025, konec výpovědní doby případně na 5. 9. 2025 a k tomuto datu také pracovní poměr skončí.

Ve smyslu ust. § 51 odst. 3 zákoníku práce mohou však zaměstnanec se zaměstnavatelem písemnou dohodou změnit také běh výpovědní doby. Toto ustanovení je poměrně nové, kdy k němu neexistuje žádná judikatura. S ohledem na znění tohoto ustanovení však máme za to, že nic nebrání tomu, aby byl mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednán běh výpovědní doby například tak, že se počátek jejího běhu stanoví k prvnímu dni měsíce následujícího po měsíci, v němž byla výpověď doručena. I v případě změny běhu výpovědní doby však platí, že odlišně sjednaný běh výpovědní doby musí být stanoven stejně jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele.

S ohledem na poměrně podstatnou změnu v běhu výpovědní doby je pak potřeba poznamenat, že tato změna se vztahuje i na pracovní poměry sjednané před 1. 7. 2025, tedy před účinností novely zákoníku práce. Pokud však byla výpověď daná před uvedeným datem, tak se její běh řídí dle úpravy před novelou. Pro výpovědi dané po tomto datu pak bude rozhodující také samotné znění pracovní smlouvy.

I nadále platí, že zaměstnanec je oprávněn podat výpověď z pracovního poměru z jakéhokoliv důvodu či bez udání důvodu, avšak zaměstnavatel tak může učinit pouze ze zákonem stanovených důvodů.

Důvody výpovědi dané zaměstnavatelem jsou zahrnuté v ust § 52 zákoníku práce, dle kterého může dát zaměstnavatel výpověď z těchto důvodů:

*a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
b) přemísťuje-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) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnílékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci,

e) dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,

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 nesplňování 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., podle něhož platí, že je zaměstnanec v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinen dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.“

Výpověď daná zaměstnavatelem pak musí být řádně odůvodněna, tedy musí obsahovat nejen odkaz na ustanovení zákoníku práce dle kterého výpověď podává, ale také v ní musí být vymezeno skutkově to, v čem zaměstnavatel naplnění tohoto výpovědního důvodu spatřuje. Popis důvodu musí být skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit jiným důvodem. Jinak řečeno, zaměstnavatel musí jednoznačně popsat okolnosti, které vedly k podání výpovědi. Důvod výpovědi nemůže zaměstnavatel dodatečně měnit.





Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru představuje další způsob jeho ukončení. Je dáno u zvlášť závažného porušení povinností jednou ze smluvních stran nebo v situacích, kdy není možné objektivně dále trvat na výkonu práce.

Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele jsou uvedené v ust. § 55 zákoníku práce a jedná se o následující případy:

„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 zvlášť hrubým způsobem.“

Zaměstnanec pak může ve smyslu ust. § 56 zákoníku práce okamžitě zrušit pracovní poměr z následujících důvodů:

„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.“

V případě, že pracovní poměr okamžitě zrušil zaměstnanec, náleží mu od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

V okamžitém zrušení pracovního poměru pak musí být také označen a skutkově vymezen důvod okamžitého zrušení tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným. Uvedené však platí nejen pro zaměstnavatele, ale i pro zaměstnance. I zaměstnanec tak musí v okamžitém zrušení pracovního poměru označit zákonný důvod okamžitého zrušení a řádně popsat okolnosti, které k okamžitému zrušení pracovního poměru vedly. Důvod okamžitého zrušení pracovního poměrů ne-

smí být dodatečně měněn. I okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné, a to pod sankcí jeho neplatnosti.

Sleva na odvodech pro zaměstnavatele

V souvislosti s prací vykonávanou v rámci pracovního poměru je potřeba také zmínit možnost pracovat na zkrácený úvazek.

I když od října 2023 došlo i ke značnému posílení postavení zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (viz dále), je pozice zaměstnance pracujícího na zkrácený pracovní úvazek na základě pracovní smlouvy, oproti dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr, přece jen jistější a vůči zaměstnavateli také silnější.

Zaměstnavatelé jsou k zaměstnávání seniorů právě na základě pracovní smlouvy v rámci zkráceného úvazku motivovány také slevou poskytovanou jim na sociálním pojištění. Zaměstnavatel totiž za zaměstnance odvádí na sociálním pojištění celkem 24,8 % z vyměřovacího základu (hrubé mzdy zaměstnance).

Pokud však zaměstnává osobu starší 55 let na zkrácený pracovní úvazek (8 až 30 hodin

týdně), může zaměstnavatel ve smyslu ust. §7a zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, uplatnit 5 % slevu na sociálním pojištění.

I.2

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Kromě pracovního poměru lze práci pro zaměstnavatele vykonávat ve smyslu ust. § 74 zákoníku práce také na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

Dohoda o provedení práce

Na základě dohody o provedení práce lze vykonávat rozsah práce nepřesahující 300 hodin v kalendářním roce. Do tohoto rozsahu se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.

Případ dvou zaměstnanců

Pan Šikovný uzavřel dne 1. 1. 2024 se společností ABC s.r.o. dohodu provedení práce, na základě které, pro tohoto zaměstnavatele provádí úklidové práce. Za rok 2024 odpracoval pan Šikovný celkem 200 hodin. Zároveň pan Šikovný uzavřel dne 1. 6. 2024 dohodu o provedení práce se společností Security plus s.r.o., pro kterou odpracoval celkem 150 hodin za rok 2024. Pan Šikovný dodržel limit pro práce konané na základě dohody o provedení práce, neboť ani pro jednoho ze zaměstnavatelů nevykonával práci v rozsahu překračujícím více než 300 hodin za kalendářní rok. V tomto případě se doby nesčítají.

Paní Veselá uzavřela dne 1. 4. 2025 s panem Rovným jako zaměstnavatelem dohodu o provedení práce, na základě které vykonala do 1. 10. 2025 administrativní práce v celkovém rozsahu 250 hodin. Dne 1.11.2025 uzavřela s panem Rovným dohodu o provedení práce na základě které, měla vykonávat práci recepční. Tato druhá dohoda však mohla být pro rok 2025 uzavřena na maximální dobu 50 hodin, neboť rozsah prací vykonávaných na základě dohody o provedení práce vůči jednomu zaměstnavateli nemůže překročit 300 hodin.

Dohoda o provedení práce musí být uzavřena písemně a musí obsahovat sjednanou práci a dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá. Dohoda o provedení práce může být uzavřena na dobu určitou i neurčitou.

Dohoda pak musí obsahovat také rozsah práce, která bude provedena, tedy stanovit

počet hodin, které má na základě této dohody zaměstnanec odpracovat. Tento rozsah může být stanovený jako pevný, nebo jako maximálně možný rozsah práce. Pokud je rozsah práce stanoven jako pevný, je zaměstnavatel tento rozsah povinen zaměstnanci rozvrhnout a přidělit a zaměstnanec povinen tento rozsah prací vykonat.

Dohoda o pracovní činnosti

Na základě dohody o pracovní činnosti lze vykonávat jak práce, jejichž rozsah nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin, ale také práce přesahující tento rozsah. Pravidlem je, že práce nesmí být vykonávána v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, tj. celkem 20 hodin týdně. Dodržování uvedeného pravidla se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Z uvedeného je tedy zřejmé, že není vyloučeno, aby zaměstnanec na základě dohody o pracovní činnosti v jednom týdnu odpracoval také celý rozsah týdenní pracovní doby (40 hodin), avšak v dalších týdnech musí být tato doba kratší. Týdnem se pak rozumí 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů, nejedná se tedy o týden kalendářní. Například, pokud bude dohoda o pracovní činnos-

ti uzavřena ve středu, bude týden pro účely stanovení rozsahu pracovní doby počínat středou a posledním dnem týdne bude úterý.

I dohoda o pracovní činnosti pak musí být uzavřena v písemné formě a musí v ní být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Rovněž dohoda o pracovní činnosti může být uzavřena jak na dobu určitou, tak i neurčitou.

Posílení práv zaměstnance vykonávající práci pro zaměstnavatele na základě dohody

Poslední dva až tři roky je patrná tendence zákonodárce jednoznačně posílit postavení zaměstnanců pracujících na některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnance pracující na dohodu tak již nelze vnímat pouze jako levnou pracovní sílu, jejíž pracovněprávní nároky by byly zákonem značně okleštěné.

Změny v právech zaměstnanců pracujících na dohodu přinesl zákon č. 281/2023 Sb., který přinesl novelu zákoníku práce. Nejdůležitějšími změnami je zavedení nároku na dovolenou také u dohody o pracovní činnos-

ti a dohody o provedení práce, jakož i přiznání nároku na příplatky u těchto dohod za práci ve svátek, za noční práci, za práci v sobotu a neděli a za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Ohledně příplatků pak platí, že zaměstnanci pracující na dohodu mají stejné nároky jako zaměstnanci v pracovním poměru (viz kapitola II).

Výpočet dovolené se stanoví stejným způsobem jako u pracovního poměru s tím, rozdílem, že u dohod je týdenní pracovní doba pro účely dovolené stanovena ust. § 77 odst. 8 zákoníku práce v rozsahu 20 hodin (naproti tomu u pracovního poměru je to 40 hodin). Pro vznik nároku je pak nutné, aby zaměstnanec odpracoval minimálně čtyřnásobek své týdenní pracovní doby, tedy 80 hodin.

Dovolená

Paní Malá uzavřela dne 1. 1. 2025 dohodu o provedení práce. Každý týden trvání pracovního vztahu odpracovala paní Malá celkem 10 hodin. Nárok na poměrnou část dovolené jí tedy vznikl 26. 2. 2025, kdy k tomuto dni měla již paní Malá odpracovaných 80 hodin. Poměrný nárok za 80 odpracovaných hodin pak činí 6 hodin dovolené. Pokud paní Malá odpracuje celý rozsah 300 hodin, vznikne jí právo na dovolenou v rozsahu necelých 24 hodin.

Od 1. října 2023 se pak změnilo pro zaměstnance pracující na dohodu také jejich právo ohledně pracovní doby a dobu odpočinku. Do 30. září 2023 platilo ohledně pracovní doby zaměstnanců pracujících na dohodu toliko, že výkon jejich práce nesměl přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Od 1. října 2023 se však i na tyto zaměstnance uplatní právní úprava pracovní doby, doby odpočinku a přestávek v práci. Zaměstnancům pracujícím na dohodu je tak rovněž rozvrhována pracovní doba, přičemž délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Zaměstnavatel je tak povinen vypracovat písemný rozvrh směn a seznámit s ním zaměstnance alespoň tři dny předem. Tato doba může být zkrácena pouze na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Těmto zaměstnancům je nutné poskytnout také nepřetržitý denní odpočinek, nepřetržitý odpočinek v týdnu a dále také přestávky na jídlo a oddech, popř. přiměřenou dobu na oddech a jídlo.

Již od 1. října 2023 mají zaměstnanci pracující na dohodu přiznané také právo na překážky v práci. Jde například o ošetření u lékaře, účast na svatbě či pohřbu apod. V takovém případě musí zaměstnavatel nepřítomnost zaměstnance v práci omluvit. Na rozdíl od zaměstnanců pracujících v pracovním poměru, však zaměstnanci vykonávají-

cí práci na základě dohody nemají nárok na náhradu odměny z dohody.

Skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

Právní vztah založený dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné zrušit pouze písemně, způsoby stanovenými v ust. § 77 odst. 5 zákoníku práce, a to

- a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,
- b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo
- c) okamžitým zrušením;

Způsob zrušení právního vztahu založeného některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr může být upraven odlišně od citovaného ustanovení přímo v dohodě. Výjimka se týká okamžitého zrušení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, neboť důvody okamžitého zrušení mohou být sjednány pouze pro případy, pro

které je možné okamžitě zrušit pracovní poměr ze zákona. Jinak řečeno, zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou domluvit, že z některých zákonem stanovených důvodů nebude možné okamžitým zrušením pracovního vztah zrušit, nemohou však rozšířit důvody pro takové zrušení.

Neplatné ujednání

Pan Josef pracuje u společnosti Domáci džemy s.r.o. na základě dohody o provedení práce. V dohodě má ujednání, že pracovního vztah může být ukončen okamžitým zrušením pouze z důvodu, že byl zaměstnanec 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. Takové ujednání je přípustné, neboť, je sice užší, než zákonem stanovené důvody okamžitého zrušení, ale je sjednáno pro případ, který je zákoníkem práce předvídán.

Pan Malý má se společností Kámen a.s. sjednanou dohodu o provedení práce, v níž si ale jeho zaměstnavatel vymínil, že důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru jsou, kromě zákonem stanovených důvodů, také organizační důvody na straně zaměstnavatele. Takové ujednání však není přípustné, neboť tento důvod není zákonem předvídán pro okamžité zrušení pracovního poměru. Pokud by se zaměstnavatel z tohoto důvodu rozhodl panu Malému zrušit dohodu o provedení práce, bylo by takové zrušení neplatné.

Přestože zaměstnavatel může dát zaměstnanci pracujícímu na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodů, od 1. října 2023 platí, že pokud má zaměstnanec za to, že mu zaměstnavatel dal výpověď z důvodu, že se domáhal nebo využil zákonem vypočtených práv - např. čerpal dovolenou, může do jednoho měsíce od doručení výpovědi zaměstnavatele písemně požádat o její odůvodnění. Zaměstnavatel je v takovém případě povinen poskytnout zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemné odůvodnění výpovědi.



KAPITOLA II.

VÝŠE MZDY, PŘÍPLATKY, DANĚ A POVINNÉ ODVODY

II.1

VÝŠE MZDY

Výše mzdy je závislá na dohodě smluvních stran. Mzda však nemůže být nižší než mzda minimální a ve veřejném sektoru pak nižší než mzda zaručená. Uvedené platí od 1. října 2023 také pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Minimální mzda činí pro rok 2025 částku ve výši 20.800,- Kč měsíčně, což odpovídá částce ve výši 124,40 Kč za hodinu v případě 40 hodinového pracovního týdne.

Zaručená mzda je od 1. ledna 2025 pro soukromý sektor zrušena, zachováný je již pouze zaručený plat ve veřejném sektoru, který je odstupňován do celkem čtyř skupin podle náročnosti práce. Výše zaručeného platu

pro jednotlivé skupiny je upravena v ust. § 112 zákoníku práce a činí:

- a) v 1. skupině prací 1násobek minimální mzdy,
- b) ve 2. skupině prací 1,2násobek minimální mzdy,
- c) ve 3. skupině prací 1,4násobek minimální mzdy a
- d) ve 4. skupině prací 1,6násobek minimální mzdy.

Rozdělení prací do jednotlivých skupin je obsaženo v Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

II.2

PŘÍPLATKY

V souvislosti s odměňováním je pak potřeba připomenout, že od 1. října 2023 mají zaměstnanci pracující na některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr stejný nárok na příplatky za práci ve svátek, za noční práci, za práci v sobotu a neděli a za práci ve ztíženém pracovním prostředí, jako zaměstnanců, vykonávajícím práci na základě pracovní smlouvy.

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci:

- dosažená mzda a
- náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek.

Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout také na tom, že zaměstnanci bude místo náhradního volna poskytnut příplatek k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku.

Pokud svátek připadl na obvyklý pracovní den zaměstnance a zaměstnanec z tohoto důvodu práci nevykonával, přísluší zaměstnanci v takovém případě náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek, který činí nejméně 10 % minimální mzdy.

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

II.3

ZDANĚNÍ PŘÍJMU

a) Zdanění starobního důchodu při jeho souběhu s výdělečnou činností

Pokud je starobní důchodce zároveň zaměstnán, platí i nadále, že starobní důchod podléhá dani z příjmu pouze v případě, kdy částka vyplaceného starobního důchodu přesáhne 36 násobek minimální mzdy platné pro daný rok. To tedy znamená, že bude daňován roční důchod přesahující částku ve výši 748.800,- Kč, což odpovídá měsíční částce důchodu ve výši 62.400,- Kč. Uvedené pravidlo se týká také invalidních a pozůstalostních důchodů. Pokud tedy starobní důchod přesáhne uvedenou částku, je potřeba podat daňové přiznání a důchod zdanit. Sazba daně z příjmu činí 15 %. Pouze pro úplnost pak uvádíme, že pokud by starobní důchod přesáhl limit 1.676.052,- Kč ročně, zdaňoval by v částce přesahující tento limit již zvýšenou sazbou daně 23 %.

S ohledem na skutečnost, že naprostá většina starobních důchodů nedosahuje částky odpovídající 36 násobku minimální mzdy,

nebude zpravidla starobní důchodce ze svého důchodu daň z příjmu odvádět.

I když se starobní důchod ve výše uvedených limitech danit nemusí, příjem ze zaměstnání již dani z příjmu podléhá.

b) Zdanění příjmu z výdělečné činnosti

V případě pracovního poměru založeného pracovní smlouvou příjem z tohoto pracovního poměru podléhá dani z příjmu ve výši 15 %, nad roční limit 1.676.052,- Kč pak dani z příjmu ve výši 23 %.

V případě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce se od 1. ledna 2025 zvýšily limity pro odvod daně a dalších odvodů, a to u dohody o pracovní činnosti z částky 3.999,- Kč na 4.499,- Kč měsíčně a v případě dohody o provedení práce z 10.000,- Kč na 11.499,- Kč měsíčně.

Do výše uvedených limitů měsíční hrubé mzdy se, pokud zaměstnanec nepodepíše prohlášení k dani, odvádí srážková daň ve výši 15%, kterou za zaměstnance odvede zaměstnavatel. Daňové přiznání není potřeba podávat. Zaměstnanec nemůže uplatňovat ani daňové slevy. K tomu, aby mohly být daňové slevy uplatněny i v případě výdělku

do výše uvedených limitů, je potřeba, aby zaměstnanec podepsal prohlášení k dani. V takovém případě se srazí daň zálohová v 15% výši, a zároveň si zaměstnanec může měsíčně uplatnit daňové slevy, na které má nárok, typicky slevu na poplatníka, která činí 2.570,- Kč měsíčně. Výsledkem je, že s ohledem na výši výdělku často nebude daň stržena vůbec.

Pokud výdělek uvedené limity překročí, bude, ať již bude mít zaměstnanec podepsané prohlášení k dani či nikoliv, odváděna zálohová daň ve výši 15%, a to bez uplatnění slev. Pokud tedy zaměstnanec chce slevu na poplatníka případně další slevy uplatnit, je potřeba podat daňové přiznání a požádat o vrácení přeplatku.

Prohlášení k dani je možné mít podepsané pouze u jednoho zaměstnavatele v měsíci. Pokud tedy zaměstnanec pracuje u více zaměstnanců na základě dohod, je vhodné mít prohlášení podepsané u toho zaměstnavatele, u kterého je příjem nejvyšší. U ostatních zaměstnavatelů se pak sráží či odvádí daň bez nároku na slevu.

Jak dostat ze mzdy maximum

Pan Josef je starobní důchodce. Jeho starobní důchod činí 25.000,- Kč měsíčně. Dále má pan Josef se společností Kytka s.r.o. uzavřenou dohodu o provedení práce, na základě které, si příležitostným aranžováním kytek vydělá měsíčně 11.000,- Kč. Pan Josef podepsal prohlášení k dani.

Starobní důchod pana Josefa nepodléhá dani, neboť jeho výše nedosahuje 36 násobku životního minima (ročně).

Příjem z dohody o provedení práce by byl daněn 15 % srážkovou daní, která by činila 1.650,- Kč a tato částka by mu byla měsíčně z výdělku stržena. Jelikož však pan Josef podepsal prohlášení k dani, po započtení měsíční slevy na poplatníka ve výši 2.570,- Kč se mu žádná daň nestrhne (sleva je vyšší než daň) a výdělek je mu vyplácen celý.

Pokud by si pan Josef vydělával aranžováním kytek 14.000,- Kč, byla by mu odváděna záloha na daň ve výši 2.100,- Kč. V případě, že by neměl podepsané prohlášení k dani, tato záloha by mu byla měsíčně z výdělku odvedena a jemu by byla vyplácená mzda ponížená o tuto částku. Daňový přeplatek by pak mohl žádat zpět v daňovém přiznání. Pokud by pan Josef prohlášení k dani podepsal, daň by se mu z výdělku nestrhávala vůbec, neboť by sleva na dani byla vyšší, než samotná daň.

ODVODY NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

a) Odvody ze starobního důchodu při jeho souběhu s výdělečnou činností

Důchodci pobírající starobní důchod nehradí z tohoto důchodu sociální pojištění, a to ve smyslu ust. § 3 a ust. § 5 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Zároveň starobní důchodci spadají do kategorie pojištěnců, za které je plátcem pojistného na zdravotní pojištění, stát. Ze starobního důchodu se tedy neodvádí ani zdravotní pojištění.

Na uvedeném se pak nic nemění ani v případě, že je starobní důchodce výdělečně činný.

b) Odvody z příjmu ze zaměstnání

Ačkoliv starobní důchodce-zaměstnanec neodvádí pojistné na sociální a zdravotní pojištění z vypláceného starobního důcho-

du, je povinen odvádět uvedená pojištění ze svého příjmu získaného výdělečnou činností.

V případě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce platí pro povinnost hradit povinné odvody na sociální a zdravotní pojištění limity uvedené výše. To znamená, že zaměstnanci neodvádí sociální a zdravotní pojištění, pokud jejich výdělek z dohody o pracovní činnosti nepřekročí částku ve výši 4.499,- Kč měsíčně a v případě dohody o provedení práce pak částku ve výši 11.499,- Kč měsíčně.

Při výdělku nad výše uvedené limity je odváděno jak sociální, tak i zdravotní pojištění. Pokud je starobní důchodce výdělečně činný na základě pracovní smlouvy, odvádí se zdravotní a sociální pojištění nad limitem 4.499,- Kč (do tohoto limitu jde jako v případě dohody o pracovní činnosti o tzv. zaměstnání malého rozsahu)

Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění činí 13,5 % z vyměřovacího základu. Tím je hrubá mzda zaměstnance. Za zaměstnance odvádí 9 % zaměstnavatel a 4,5 % odvádí zaměstnanec. Minimální vyměřovací základ, ze kterého se výše od-

vodu na zdravotní pojištění počítá, je minimální mzda, která, jak již bylo výše uvedeno, činí od 1. ledna 2025 částku ve výši 20.800,- Kč. Minimální pojistné na zdravotní pojištění je tak v částce ve výši 2.808,- Kč, ze které 1.872,- Kč odvádí zaměstnavatel a 936,- Kč zaměstnanec.

Minimální vyměřovací základ však nemusí dodržet zaměstnanec, který je osobou, za kterou platí pojistné stát. Osobou, za kterou platí pojistné stát je také osoba, která je poživatelem starobního důchodu, ale také osoba, která dosáhla věku potřebného pro nárok na starobní důchod, avšak nesplňuje další podmínky pro jeho přiznání. U těchto zaměstnanců je vyměřovacím základem jeho skutečný příjem.

K tomu, aby se změnil vyměřovací základ, tedy aby bylo pojistné na zdravotní pojištění počítáno ze skutečného výdělku, a nikoliv z minimální mzdy, je potřeba oznámit zdravotní pojišťovně, že má zaměstnanec nárok na zařazení mezi osoby, za které je stát plátcem pojistného. Tuto skutečnost oznamuje zdravotní pojišťovně zaměstnavatel, pokud je mu tato skutečnost známa. V praxi to tedy znamená, že je potřeba zaměstnavateli tuto skutečnost doložit, a to rozhodnutím o přiznání důchodu.

Jak na zdravotní pojištění

Paní Josefa pracuje na zkrácený pracovní úvazek u společnosti Hračky a.s. Její měsíční příjem činí částku ve výši 15.000,- Kč.

Odvod na zdravotní pojištění by tedy ze mzdy paní Josefy měl činit částku ve výši 2.808, -Kč, což je odvod odpovídající minimálnímu vyměřovacímu základu. Vzhledem k tomu, že je paní Josefa starobním důchodce, a tuto skutečnost zaměstnavateli řádně doložila, bude její odvod na zdravotní pojištění vyměřen z jejího skutečného výdělku, tedy z částky ve výši 15.000,- Kč, tedy nikoliv minimálního vyměřovacího základu. Na zdravotní pojištění tak odvede částku ve výši 2.025,- Kč. Z této částky pak zaměstnavatel odvede 1.350,- Kč a zaměstnanec 675,- Kč.

Sociální pojištění

Výše pojistného v případě sociálního pojištění činí 7,1 % z vyměřovacího základu (tedy z hrubé mzdy), přičemž 0,6 % činí odvod na nemocenské pojištění a 6,5% odvod na důchodové pojištění.

Od 1. ledna 2025 však mohou osoby, které dosáhly důchodového věku a pobírají starobní důchod v plné výši uplatnit slevu na pojistném na sociálním pojištění. Tato sleva

je ve výši 6,5% a počítá se z vyměřovacího základu, což je u zaměstnanců zpravidla hrubá mzda.

O slevu je potřeba požádat u zaměstnavatele. K žádosti je potřeba doložit:

- rozhodnutí o přiznání starobního důchodu a čestné prohlášení o nároku na výplatu starobního důchodu v plné výši,
- nebo
- potvrzení plátce důchodu o pobírání starobního důchodu v plné výši.

Uvedené skutečnosti nemůže Česká správa sociálního zabezpečení přímo potvrdit zaměstnavateli, a to z důvodu ochrany osobních informací zaměstnance. Proto je potřeba předmětné skutečnosti zaměstnavateli doložit prostřednictvím výše uvedených listin.

Sleva na pojistném na sociálním pojištění pak bude zaměstnavatelem z pojistného odečtena již za měsíc, v němž zaměstnanec o slevu požádal a doložil splnění stanovených podmínek výše uvedenými listinami.

Za další měsíce je již sleva odečítána automaticky, bez nutnosti jejího opakovaného uplatnění. Zaměstnanec je však povinen zaměstnavateli oznámit všechny skutečnosti,

které mají vliv na slevu na pojistném, a to do osmi kalendářních dnu ode dne, kdy taková skutečnost nastala.

Zvýšení starobního důchodu

Závěrem této kapitoly je potřeba zmínit, že do 31. 12. 2024 mohli zaměstnanci pobírající starobní důchod v plné výši požádat o zvýšení starobního důchodu o 0,4 % za odpracovaných 360 dnů. Tento benefit však byl nahrazen již výše zmíněnou slevou na sociálním pojištění pro starobní důchodce.

Avšak pokud zaměstnanec – starobní důchodce do 31. 2. 2024 (včetně) získal 360 kalendářních dnů pojištění (výdělečné činnosti) souběžně s pobíráním starobního důchodu v plné výši, může požádat zároveň o zvýšení starobního důchodu o 0,4 % výpočtového základu. Žádost o zvýšení je možné podat až 5 let zpětně. Podmínkou je však, aby ke dni 31. 12. 2024 zaměstnanec získal celých 360 odpracovaných dnů. Pokud získal pouze část, nárok na zvýšení starobního důchodu nevzniká.

In non vixit, vixit in
amet, vixit in, vixit in
amet, vixit in, vixit in

Deserunt, deserunt, deserunt
Deserunt, deserunt in, deserunt in
Deserunt, deserunt in, deserunt in
Deserunt, deserunt in, deserunt in
Deserunt, deserunt in, deserunt in
Deserunt, deserunt in, deserunt in

Officia ut ea. Ad deserunt in, deserunt in
esse, voluptate deserunt in, deserunt in
pariatur. Magna, in ut, deserunt in, deserunt in
mollit deserunt in, deserunt in, deserunt in

Duis excepteur sint ad, deserunt in
incididunt et ad ea deserunt in, deserunt in
ipsum non. Deserunt in, deserunt in, deserunt in
velit ut in, velit dui id. Sint culpa

Nulla deserunt amet dui est
enim sed ea eu deserunt in, deserunt in
pariatur in ea dolor velit, deserunt in
ipsum deserunt amet, deserunt in, deserunt in

Anim laboris ullam
culpa deserunt
commodo elit
Esse ea esse



Nároky starobních důchodců na dávky v případě nemoci a v případě skončení zaměstnání

Starobní důchodci, pokud jsou účastni nemocenského pojištění, mají stejný nárok na dávky v nemoci jako je to u jiných zaměstnanců. Nemocenského pojištění jsou pracující starobní důchodci, stejně jako ostatní zaměstnanci, účastni, pokud jejich příjem dosáhne limitů stanovených pro účast na nemocenském pojištění. Minimální výše sjednaného příjmu tak od 1. 1. 2025 musí činit částku ve výši 4.500,- Kč. Tento limit platí pro tzv. zaměstnání malého rozsahu. Zaměstnáním malého rozsahu se rozumí dohoda o pracovní činnosti a pracovní poměr, kde sjednaný příjem je nižší než 4.500,- Kč. V případě dohody o provedení práce se pak pro účast na nemocenském pojištění jedná o limit ve výši 11.500,- Kč.

V případě nemoci tak náleží zaměstnancům, starobní důchodce nevyjímaje, od prvního pracovního dne nemoci po dobu prvních 14 kalendářních dnů nemoci, náhrada mzdy, kterou poskytuje zaměstnavatel. Od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) pak zaměstnancům náleží nemocenská, které se v případě starobních důchodců vyplácí po dobu nejvýše 70 kalendářních dnů, nejdéle však do dne,

jímž končí pojištěná činnost (zaměstnání). Maximální doba vyplácení nemocenské je tedy v případě starobních důchodců kratší, kdy ostatní zaměstnanci mají nárok na výplatu nemocenského od 15. dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény), nejdéle však do 380 kalendářních dnů.

Dalším rozdílem v případě vyplácení nemocenské v případě starobních důchodců je to, že se neuplatní ochranná lhůta. Ochranná lhůta činí 7 kalendářních dnů (v případě zaměstnání kratšího, než sedm kalendářních dnů činí tato lhůta tolik dnů, kolik činilo toto poslední zaměstnání) a je počítáno ode dne skončení pracovního poměru. Pokud zaměstnanec onemocní v ochranné lhůtě, vzniká mu od 15. dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény) nárok na nemocenské. Je tomu tak proto, aby zaměstnanec, který onemocní krátce po skončení pracovního poměru nezůstal zcela bez příjmu. U starobního důchodce požívajícího starobní důchod však bude vyplácen i nadále starobní důchod, proto se u těchto osob (stejně jako u invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně nebo osob činných na základě dohody o provedení práce a některých dalších kategorií osob) neuplatní ochranná lhůta.

Chřipka

Paní Elena a její dcera jsou zaměstnané u stejného zaměstnavatele. Zaměstnavatel se rozhodl, že propustí část svých zaměstnanců, a to z organizačních důvodů. Výpověď obdržela jak paní Elena, tak i její dcera. Pracovní poměr jim skončil ve stejný den, a to dne 7. 9. 2025. Dcera paní Eleny však onemocněla chřipkou a ke dni 10. 9. 2025 byla uznána práce neschopnou. Paní Elena se od dcery nakazila, a onemocněla dne 12. 9. 2025. U obou tedy vznikla pracovní neschopnost v sedmidenní ochranní lhůtě. Dcera paní Eleny byla nemocná celkem 3 týdny, kdy od 15. dne jí vznikl nárok na dávky nemocenské. Paní Eleně, jako starobnímu důchodci však takový nárok nevznikl, ačkoliv u ní nemoc probíhala delší dobu a byla práce neschopná po dobu 4 týdnů. Pokud by však paní Elena onemocněla ještě před skončením pracovního poměru, například dne 1. 9. 2025, náležela by jí náhrada mzdy do 7. 9. 2025. Od tohoto data do 14.9.2025 by jí již náhrada mzdy vyplácena nebyla, avšak od 15.9.2025 by jí vznikl nárok na výplatu nemocenské.

Závěrem je pak potřeba zmínit, že při skončení pracovního poměru může být starobní důchodce veden v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce České republiky. S ohledem na ust. § 39 odst. 1 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, však starobním důchodcům při skončení pracovního poměru nevzniká nárok na výplatu podpory v nezaměstnanosti.

Příručka byla vydána v listopadu 2025 v rámci realizace projektu

**Bezplatná advokátní pomoc a osvěta pro seniory ve věci dluhů,
exekucí a udržitelnosti bydlení a zaměstnání.**

Projekt je realizován za přispění prostředků
státního rozpočtu ČR z programu
Ministerstva práce a sociálních věcí.



pro luRe zpracovali
Mgr. Erika Turzová-Baloghová
Mgr. Jan Vobořil, Ph.D.

Ilustrační fotografie k volnému užití ze serveru www.pexels.com.
Příručka je vydána pod licencí Creative Commons.

Autorem je Iuridicum Remedium, z.s

www.iure.org

