

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**  
**FAKULTA PRÁVNICKÁ**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

Pracovněprávní a sociální důsledky trvalé ztráty pracovní  
schopnosti

Kateřina Kosnarová

Plzeň 2020

# ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2019/2020

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Kateřina KOSNAROVÁ**  
Osobní číslo: **R15M0149P**  
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**  
Studijní obor: **Právo**  
Téma práce: **Pracovněprávní a sociální důsledky trvalé ztráty pracovní schopnosti**  
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

### Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Historický vývoj právní úpravy ztráty pracovní schopnosti
3. Ztráta pracovní schopnosti dočasná a trvalá
4. Pracovněprávní důsledky ztráty pracovní schopnosti
  - 4.1. Pracovní úrazy a nemoci z povolání
  - 4.2. Změna pracovního poměru
  - 4.3. Skončení pracovního poměru
5. Sociální důsledky ztráty pracovní schopnosti
  - 5.1. Důchodový systém
  - 5.2. Systém sociálních služeb a příspěvek na péči
  - 5.3. Sociální dávky pro osoby se zdravotním postižením
6. Závěr

Rozsah diplomové práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

#### Seznam doporučené literatury:

- BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8
- VOŘÍŠEK, Vladimír. Zákon o důchodovém pojištění. Komentář. Praha: C.H. Beck, 2012. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7179-576-6
- BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5. dopl. a podstatně přeprac. vydání. Praha: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6
- TRÖSTER, Petr. Právo sociálního zabezpečení. 6. podstatně přeprac. a aktualiz. vydání. Praha: C.H. Beck, 2013. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-473-5
- GREGOROVÁ, Zdeňka; GALVAS, Milan; KOMENDOVÁ, Jana; STRÁNSKÝ, Jaroslav; ČERNÁ, Jitka. Právo sociálního zabezpečení České republiky a Evropské unie. Brno: Masarykova univerzita, 2018. ISBN 978-80-2108-842-9
- TOMESŠ, Igor. Sociální právo České republiky. 2. přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-941-0
- ŠÍŠKEOVÁ, Sylva. Přehled judikatury z oblasti sociálního zabezpečení. Praha: ASPI, 2008. Přehledy judikatury. ISBN 978-80-7357-315-7
- ZVONÍKOVÁ, Alena; ČELEDOVÁ, Libuše; ČEVELA, Rostislav. Základy posuzování invalidity. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-2473-535-1

Vedoucí diplomové práce:

**JUDr. Markéta Šimečková Neklová, Ph.D.**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce:

**20. února 2019**

Termín odevzdání diplomové práce:

**31. března 2020**

  
**Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.**

děkan



  
**Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.**

vedoucí katedry

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci na téma „Pracovněprávní a sociální důsledky trvalé ztráty pracovní schopnosti“ vypracovala samostatně. Veškeré použité prameny a jiné zdroje jsou citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

V Plzni dne .....

Kateřina Kosnarová

# OBSAH

<b>OBSAH .....</b>	<b>5</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....</b>	<b>7</b>
<b>1. ÚVOD .....</b>	<b>8</b>
<b>2. ZÁKLADNÍ POJMY .....</b>	<b>9</b>
<b>2. 1. Ztráta pracovní schopnosti.....</b>	<b>9</b>
<b>2. 2. Invalidita .....</b>	<b>9</b>
<b>2. 3. Dlouhodobý nepříznivý zdravotní stav .....</b>	<b>10</b>
<b>3. HISTORICKÝ VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY ZTRÁTY PRACOVNÍ SCHOPNOSTI .....</b>	<b>11</b>
<b>3. 1. Ztráta pracovní schopnosti v kontextu pracovního práva .....</b>	<b>11</b>
<b>3. 2. Ztráta pracovní schopnosti v kontextu práva sociálního zabezpečení</b>	<b>13</b>
<b>4. PRACOVNĚPRÁVNÍ DŮSLEDKY ZTRÁTY PRACOVNÍ SCHOPNOSTI .....</b>	<b>16</b>
<b>4. 1. Pracovní úrazy a nemoci z povolání.....</b>	<b>16</b>
4. 1. 1. Povinnosti při pracovních úrazech a nemocech z povolání .....	17
4. 1. 2. Odpovědnost za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání.....	19
<b>4. 2. Změna pracovního poměru.....</b>	<b>21</b>
4. 2. 2. Převedení na jinou práci.....	22
4. 2. 2. 1. Povinnost převedení zaměstnance na jinou práci .....	22
4. 2. 2. 1. 1. Dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti.....	23
4. 2. 2. 1. 2. Zákaz výkonu dosavadní práce.....	23
4. 2. 2. 1. 3. Nezpůsobilost k výkonu noční práce .....	24
<b>4. 3. Skončení pracovního poměru .....</b>	<b>24</b>
4. 3. 1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru .....	25
4. 3. 2. Výpověď .....	26
4. 3. 2. 1. Výpověď daná zaměstnancem .....	27
4. 3. 2. 2. Výpověď daná zaměstnavatelem .....	27
4. 3. 2. 2. 1. Dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance .....	27
4. 3. 3. Okamžité zrušení pracovního poměru .....	29

4. 3. 3. 1. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem .....	30
<b>5. SOCIÁLNÍ DŮSLEDKY ZTRÁTY PRACOVNÍ SCHOPNOSTI.....</b>	<b>32</b>
<b>5. 1. Důchodový systém.....</b>	<b>32</b>
5. 1. 1. Důchodové pojištění obecně .....	33
5. 1. 2. Společná úprava pro důchodové pojištění .....	34
5. 1. 3. Způsob výpočtu důchodu.....	36
5. 1. 4. Invalidita a invalidní důchod.....	39
5. 1. 4. 1. Posuzování dlouhodobě nepříznivého stavu.....	42
5. 1. 4. 2. Výše invalidního důchodu .....	44
5. 1. 5. Starobní důchod.....	45
5. 1. 6. Doplnkové penzijní spoření .....	48
<b>5. 2. Systém sociálních služeb a příspěvek na péči.....</b>	<b>49</b>
5. 2. 1. Sociální služby .....	49
5. 2. 2. Příspěvek na péči.....	52
<b>5. 3. Sociální dávky pro osoby se zdravotním postižením .....</b>	<b>55</b>
5. 3. 1. Příspěvek na mobilitu .....	56
5. 3. 2. Příspěvek na zvláštní pomůcku .....	57
<b>6. ZÁVĚR .....</b>	<b>61</b>
<b>7. RESUMÉ .....</b>	<b>63</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>65</b>

## SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

**BOZP** – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

**ČSSZ** – Česká správa sociálního zabezpečení

**LZPS** – Listina základních práv a svobod

**OSSZ** – okresní správa sociálního zabezpečení

**průkaz osoby se zdravotním postižením ZTP** – průkaz pro osoby se zvláště těžkým postižením

**průkaz osoby se zdravotním postižením ZTP/P** – průkaz pro osoby ze zvláště těžkým postižením s průvodcem

**starý zákoník práce** – zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

**zákon o důchodovém pojištění** – zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

**zákon o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů** – zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

**zákon o sociálních službách** – zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

**zákoník práce** – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

# 1. ÚVOD

Ztráta pracovní schopnosti je výrazným omezením jak ze strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele. Je samozřejmé, že dočasná pracovní neschopnost není tak závažná, jako pracovní neschopnost trvalá, a proto tato problematika vyžaduje podrobnou úpravu ze strany legislativy. Trvalá pracovní neschopnost má daleko větší dopad jak na zaměstnance, který nemůže vykonávat danou práci a tím zajistit své živobytí, tak na zaměstnavatele, který zaměstnance musí převést na jinou práci, popřípadě s ním ukončit pracovní poměr, ale i na stát, který v tuto chvíli nastupuje jako poskytovatel sociálních dávek.

Cílem této diplomové práce je nastínit ucelený pohled na problematiku trvalé ztráty pracovní schopnosti, jak už z pohledu pracovněprávního, tak i sociálního, vzhledem k tomu, že tyto dvě odvětví se vzájemně proplétají a navazují na sebe.

Diplomová práce je rozdělena do sedmi kapitol, které jsou dále členěny do jednotlivých podkapitol. Nejdříve se zaměřuji na vysvětlení stěžejních pojmů, které se objevují skrze celou práci, proto je jejich vysvětlení důležité provést hned na začátku. Dále pak krátce zmiňuji historický vývoj v kontextu trvalé ztráty pracovní schopnosti. Následná kapitola poté obsahuje veškeré pracovněprávní důsledky trvalé ztráty pracovní schopnosti, a to konkrétně právní úpravu pracovních úrazů a nemocí z povolání. Dále obsahuje změnu pracovního poměru, tedy povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci, například při dlouhodobé ztrátě pracovní schopnosti, anebo skončení pracovního poměru. Sociální důsledky trvalé ztráty pracovní schopnosti jsou rozepsány v kapitole páté. Konkrétně je zde rozebrán systém důchodového pojištění, kde je dopodrobna vysvětleno jak obecná úprava důchodového pojištění a výpočet důchodu, tak i posuzování invalidity a následný invalidní důchod. Poté se v této kapitole věnuji systému sociálních služeb a dávkám sociální péče, a to konkrétněji příspěvku na péči a jednotlivým sociálním dávkám pro osoby se zdravotním postižením.



## 2. ZÁKLADNÍ POJMY

### 2. 1. Ztráta pracovní schopnosti

Ztráta pracovní schopnosti může být dočasná a trvalá. Pokud mluvíme o trvalé ztrátě pracovní schopnosti, jedná se o invaliditu.

Pracovní neschopnost obecně nastává ve chvíli, kdy jedinec pro nějakou poruchu zdraví nemůže vykonávat určitou výdělečnou činnost. Tato ztráta pracovní schopnosti se následně projeví ve ztrátě na výdělku, což má dopady na sociální žití a životní úroveň jedince a s ním žijících osob. Společnost se samozřejmě snaží těmto situacím předcházet a pro tyto jedince zajistit určité finanční zabezpečení.<sup>1</sup>

Co se finančního zabezpečení dočasné pracovní neschopnosti týče, nejtypičtěji poskytovanou peněžní dávkou je dávka nemocenského pojištění, kdy nárok na tuto dávku mají jen osoby účastné na tomto pojištění. Další dávkou, kterou sem lze zařadit, je dávka ošetrovného, která je poskytována osobám starajícím se o nemocného člena domácnosti.

Pracovní neschopnost, jako všechny dále zmíněné pojmy, je sociální událostí, tedy skutečností, která vznikne nezávisle na vůli jedince a se kterou je spojován vznik, změna nebo zánik práv a povinností.

### 2. 2. Invalidita

Jak už jsem zmiňovala, v případě invalidity se jedná o trvalou ztrátu pracovní schopnosti. Vedle plné ztráty pracovní schopnosti může jít samozřejmě i o ztížení a omezení výkonu pracovní činnosti kvůli poruše zdraví dlouhodobého rázu. Aby se jednalo o invaliditu, musí pracovní schopnost poklesnout znatelně, a to minimálně o 35 %.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074004735, str. 58-59.

<sup>2</sup> TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074004735, str. 59.

Postiženému jedinci se v tomto případě poskytuje peněžní dávka důchodového pojištění, obecně známá jako invalidní důchod.

## **2. 3. Dlouhodobý nepříznivý zdravotní stav**

Pokud jedinec trpí poruchou zdraví, která je dlouhodobého charakteru, vzrůstají mu samozřejmě i životní náklady spojené právě s nepříznivým zdravotním stavem a jeho léčením.

Kromě možného poskytování invalidního důchodu se jedinci těžce zdravotně postiženému, který není schopen sám zajistit své životní potřeby a postarat se o sebe, mohou být poskytovány i sociální služby a dávky ze systému sociální pomoci. Přesněji jde o příspěvek na péči, příspěvek na mobilitu a příspěvek na zvláštní pomůcku.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074004735, str. 59.

### 3. HISTORICKÝ VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY ZTRÁTY PRACOVNÍ SCHOPNOSTI

#### 3. 1. Ztráta pracovní schopnosti v kontextu pracovního práva

Úprava pracovního práva před rokem 1965 byla značně roztržitá a nekodifikovaná. Pracovní právo bylo poprvé obecně upraveno ve Všeobecném občanském rakouském zákoníku z roku 1811 a v různých dílčích zákonech, jakými byl například Obecný horní zákon z roku 1854 a živnostenský řád z roku 1859.

První snaha o jakoukoliv kodifikaci v rámci pracovního práva se objevila až v rámci tzv. „*právnické dvouletky*“, kdy se postupem času staré zákony nahrazovaly novými a vyplňovaly mezery.

Rok 1951 a rok 1961 přinesly zákonnou úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V roce 1956 a 1965 byla poté upravena odpovědnost podniků při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Ve stejném období probíhala i kodifikace právních předpisů sociálního zabezpečení.

Kodifikace byla dokončena v roce 1965, kdy byl vydán zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Tento zákoník práce vstoupil v platnost 30. 06. 1965 s účinností od 01. 01. 1966.<sup>4</sup>

Co se týče úpravy pracovního poměru z hlediska ztráty pracovní schopnosti, tato problematika byla upravena ve druhé části, hlavně první a v oddílu druhém. Dle tohoto starého zákoníku práce byla dle § 37 odst. 1, písm. a) organizace povinna převést pracovníka na jinou práci, „*pozbyl-li pracovník vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení trvale způsobilosti konat dále dosavadní práci nebo nesmí-li ji konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí.*“<sup>5</sup> Dále byla dle § 37 odst. 1, písm. e) organizace povinna

---

<sup>4</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHR. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, str. 19-24.

<sup>5</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1965-65/zneni-0#cast2>.

převést pracovníka na jinou práci, „byla-li dána pracovníku výpověď pro ztrátu způsobilosti plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru (§ 46 odst. 1 písm. d) a e)) a není-li ponechání pracovníka na jeho původní práci po uplynutí výpovědní lhůty možné.“<sup>6</sup>

Oddíl třetí pak navazoval skončením pracovního poměru. Pro případ pracovní neschopnosti samozřejmě přicházelo v úvahu skončení pracovního poměru dohodou, výpovědí a okamžitým zrušením.

Jak bylo uvedeno v § 46 odst. 1, písm. d), organizace mohla zaměstnanci dát výpověď, „je-li pracovník ze zdravotních důvodů trvale nezpůsobilý plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru“.<sup>7</sup> Oproti tomu pracovník mohl dát organizaci výpověď v případě, že „nemůže podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy vykonávat dosavadní práci nebo jestliže mu vznikl nárok na starobní nebo invalidní důchod, a žena také z důvodu těhotenství nebo péče o dítě“<sup>8</sup>, jak bylo uvedeno v § 51 odst. 1, písm. c).

Okamžité zrušení pracovního poměru bylo poté možné, pokud pracovník nemohl dále vykonávat práci bez vážného ohrožení jeho zdraví a nebyl organizací převeden během 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku na jinou práci.<sup>9</sup>

Pokud se podíváme na úpravu pracovních úrazů a nemocí z povolání, můžeme se zaměřit na druhou část, hlavu šestou, oddíl druhý, který obsahoval úpravu zabezpečení pracovníků právě v případech pracovní neschopnosti a ve stáří, ve kterém starý zákoník práce odkazuje na předpisy o sociálním zabezpečení.

Starý zákoník práce prošel řadou novel, z nichž asi nejvíce znatelné byly novely provedené po roce 1989, které umožňovaly alespoň částečné uvolňování kogentnosti starého zákoníku práce.<sup>10</sup> Starý zákoník práce tak platil s většími i menšími úpravami až do května 2006, kdy došlo k přijetí nynějšího zákoníku práce pod číslem 262/2006 Sb.

---

<sup>6</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1965-65/zneni-0#cast2>.

<sup>7</sup> <sup>7</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1965-65/zneni-0#cast2>.

<sup>8</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1965-65/zneni-0#cast2>.

<sup>9</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1965-65/zneni-0#cast2>.

<sup>10</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, str. 25-29.

## 3. 2. Ztráta pracovní schopnosti v kontextu práva sociálního zabezpečení

Právní úprava sociálního zabezpečení byla rozhodně bohatší, oproti právu pracovnímu. Již v 17. století docházelo na dnešním území České republiky k jakési právní úpravě péče o staré a nemocné lidi. Za vlády Marie Terezie došlo k vydání dvou pensijních normalů, z nichž druhý, vydaný v roce 1781, se zaměřoval na zaměstnance, kteří se stali neschopnými práce alespoň po deseti letech uspokojivé služby. Byly to právě pensijní normály, které položily na našem území základ sociálního zaopatření.<sup>11</sup>

Dalším zlomovým bodem byl rok 1781, kdy došlo ke zrušení nevolnictví a s ním ke vzniku snahy a nutnosti zabývat se sociálním zabezpečením a pojištěním. Starobní a invalidní pojištění tak bylo poprvé uzákoněno v roce 1889, a to v Německu. Pro rakouskou část Rakouska-Uherska bylo povinné sociální pojištění uzákoněno tzv. Taafeho reformou v rámci níž bylo přijato několik zákonů týkajících se právě sociálního pojištění.<sup>12</sup>

V roce 1907 byl tak přijat zákon č. 1/1907 ř. z. o penzijním pojišťování zřízenců ve službách soukromých a některých zřízenců ve službách veřejných, který byl novelizován v roce 1920. Zákon č. 92/1918 pak zřizoval Všeobecný penzijní ústav v Praze, který spravoval penzijní pojištění.<sup>13</sup>

Zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří byl jedním z nejvýznamnějších právních předpisů tehdejší doby týkající se sociálního zabezpečení a pojištění. Důchody, které byly vypláceny tehdy i dělníkům, byly první určitou životní jistotou, kterou zaměstnanci měli.<sup>14</sup> Dávky, které se na základě tohoto zákona poskytovaly z invalidního a starobního pojištění

---

<sup>11</sup> TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074004735, str. 20-21.

<sup>12</sup> TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074004735, str. 21-22.

<sup>13</sup> MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Linde, 1997. ISBN 807201045x, str. 332-333.

<sup>14</sup> MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Linde, 1997. ISBN 807201045x, str.333.

dle § 106., byly důchody invalidní, starobní, důchody vdovecké a vdovské, důchody sirotčí a výbavné.<sup>15</sup>

Za zmínku pak rozhodně stojí i zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění. Po roce 1948 pak pomalu docházelo k přechodu od systému sociálního pojištění k systému sociálního zabezpečení, kdy v rámci existující ideologie socialismu stát vlastně převzal veškerou péči o své občany.

Rok 1956 se nesl v duchu první sociální reformy, která přinesla mimo jiné i zákon č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení, který právě obsahoval nejenom úpravu sociální péče, ale i úpravu důchodového zabezpečení. Invalidní důchod se tehdy dělil na důchod invalidní a důchod částečný invalidní. Dle § 12 tohoto zákona vznikl nárok na invalidní důchod nebo částečný invalidní důchod „*zaměstnanci, který byl zaměstnán po dobu potřebnou pro nárok na důchod, jestliže se v době trvání zaměstnání nebo do dvou roků po výstupu z něho stal pro trvalé zhoršení zdravotního stavu invalidním nebo částečně invalidním.*“<sup>16</sup>

Druhá sociální reforma byla uskutečněna v roce 1964 a s ní přišlo i vydání dalšího právního předpisu týkajícího se sociálního zabezpečení, a to zákonu č. 101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení, který s sebou přinesl značné zhoršení úrovně tehdejšího důchodového zabezpečení.<sup>17</sup>

Zvrat v tehdejší pojetí sociálního zabezpečení nastal v roce 1985, kdy v SSSR nastoupil k moci Michael Gorbačov. Za jeho vlády byl přijat zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, který v původním znění obsahoval též nejen sociální péči, ale i důchodové zabezpečení. Postupem času byl mnohokrát novelizován a některé jeho části jsou platné i nyní.

Po roce 1989 byla uskutečněna, mimo jiné, i reforma sociální. V rámci této reformy došlo k přechodu od sociálního zabezpečení k sociálnímu pojištění. Tuto reformu lze rozdělit do tří etap, kdy druhá etapa byla věnována důchodovému systému a přinesla nynější zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, třetí

---

<sup>15</sup> Zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterviewdocument.seam?documentId=onrf6mjzgi2f6mrsgewtcna>.

<sup>16</sup> Zákon č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1956-55/zneni-0#cast4>.

<sup>17</sup> TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074004735, str. 24.

etapa pak byla věnována postupné reformě důchodového systému.<sup>18</sup> Bylo tak zavedeno penzijní připojištění se státním příspěvkem jako doplňkový důchodový systém.

Přelom tisíciletí byl pro vývoj sociálního zabezpečení a pojištění zlomový. V oblasti sociální péče došlo k přijetí několika klíčových zákonů, mimo jiné například právě k zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ke kterému se později vrátím.

Pro důchodový systém byl pak důležitý rok 2010, kdy došlo k novému vymezení invalidity a zavedení třístupňového invalidního důchodu. Přelomovým byl rok 2013, kdy byla po dlouholetém rozhodování se, schválena důchodová reforma a český důchodový systém byl rozdělen na tři pilíře. Tyto tři pilíře však neměly dlouhého trvání, protože druhý pilíř, obsahující důchodové spoření, byl ukončen již v roce 2016. První a třetí pilíř prošly částečnými úpravami a fungují i nadále. První pilíř tvoří základní státní důchodový systém a třetí pilíř je tvořen penzijním připojištěním a doplňkovým penzijním spořením.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074004735, str. 25.

<sup>19</sup> TOMĚŠ, Igor. *Sociální právo České republiky*. 2., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 9788074789410, str. 199-204.

## 4. PRACOVNĚPRÁVNÍ DŮSLEDKY ZTRÁTY PRACOVNÍ SCHOPNOSTI

Změna zaměstnancova zdravotního stavu, v tomto případě jeho ztráta pracovní schopnosti, zakládá zaměstnavateli povinnost se s tímto problémem vypořádat.

Pokud se jedná o pracovní úrazy a nemoci z povolání, jeho povinnosti se, co se postupu týče, liší od situace, kdy zaměstnanec ztratí pracovní schopnost nezávisle na předešlém výkonu své práce.

Zaměstnavatel má v tuto chvíli dvě možnosti, a to převedení na jinou práci, nebo skončení pracovního poměru. V této kapitole se tedy budu věnovat jak pracovním úrazům a nemocem z povolání, tak i převedení na jinou práci a skončení pracovního poměru.

### 4. 1. Pracovní úrazy a nemoci z povolání

Pro pochopení této problematiky je nejprve nutno jednotlivé pojmy náležitě definovat. Z legislativního hlediska lze říci, že převážná úprava je obsažena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce a v zákoně č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dalšími dílčími předpisy, které je nutno zmínit, jsou rozhodně i nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání a nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu.

Pracovní úraz je definován jako: „*poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, pokud k nim dojde nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.*“<sup>20</sup> Může tedy jít jak o rozdrčení nohy pádem při ukládání zásob v rámci výkonu práce skladníka, tak i o cévní mozkovou příhodu, která vznikne například při vynaložení náhlého velkého úsilí, které není běžné a přesahuje hranice obvyklé

---

<sup>20</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 9788074005343, str. 403.



práce. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 1962, 4 Cz 86/61 stanovilo, že existence chorobného stavu, třebaže latentního, nemůže vyloučit příčinnou souvislost mezi úrazovým dějem a následným chorobným stavem jen z důvodu určité existující predispozice.<sup>21</sup>

O pracovní úraz se nejedná v případě, že jej zaměstnanec utrpěl na cestě do a ze zaměstnání.

Nemocí z povolání jsou nemoci, které jsou uvedeny v již zmíněném nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Jedná se tedy o nemoci způsobené nepříznivým působením chemických, biologických a fyzikálních škodlivých vlivů. Jednotlivé nemoci jsou uvedeny v příloze tohoto nařízení, která obsahuje jak nemoci z povolání, tak i okolnosti, za kterých tyto nemoci vznikají.

## **4. 1. 1. Povinnosti při pracovních úrazech a nemocech z povolání**

Zaměstnavatel je povinen každý pracovní úraz řádně objasnit za přítomnosti zraněného zaměstnance, odborové organizace, zástupce BOZP a svědků úrazového děje. Přítomnost zraněného zaměstnance se vyžaduje pouze pokud to zdravotní stav zaměstnance dovolí. Zaměstnavatel zároveň nesmí měnit stav na místě úrazu do doby ukončení šetření tohoto úrazu, pokud k tomu nemá závažné důvody.<sup>22</sup>

Zaměstnavatel, jehož zaměstnanec utrpěl úraz u jiného zaměstnavatele, má právo být okamžitě vyrozuměn a má přístup k veškerým informacím, týkajících se daného úrazu a úrazového děje. Zaměstnavatel má povinnost vést takzvanou knihu úrazů, ve které musí uvést veškeré úrazy, které se na pracovišti a jeho zaměstnancům staly. Ať už se jedná o úrazy, které jako pracovní úrazy klasifikované nebudou, nebo právě o úrazy, které se staly zaměstnanci jiného zaměstnavatele. V tomto případě si tento úraz poznamenají do knih úrazů oba

---

<sup>21</sup> 4 Cz 86/61 – K pojmu pracovního úraz. Nové ASPI Wolters Kluwer ČR, a.s.. *Nové ASPI Wolters Kluwer ČR, a.s.* [online]. Copyright © 2018 Wolters Kluwer ČR, a.s. Dostupné z: <https://www.noveaspi.cz/products/lawText/4/168244/0/2/rozhodnuti-rc-c-4-cz-86-61-k-pojmu-pracovniho-uraz>.

<sup>22</sup> Viz. ust. § 105 odst. 1 zákoníku práce, v platném znění.

zaměstnavatelé. Knihu lze vést jak v písemné, tak v elektronické podobě a zaměstnavatel má povinnost na žádost zaměstnance poskytnout kopii nebo výpis údajů týkající se jeho úrazu.<sup>23</sup>

Zaměstnavatel má dále povinnost vyhotovit záznamy a vést evidenci o pracovním úrazu, i pokud jím nebyla způsobena pracovní neschopnost, popřípadě i pokud pracovní neschopnost nepřesáhla tři kalendářní dny.<sup>24</sup> Tyto záznamy je zaměstnavatel povinen poskytnout zraněnému zaměstnanci, a pokud se jedná o smrtelný úraz, tak jeho rodinným příslušníkům. Při úmrtí zaměstnance má zaměstnavatel povinnost oznámit tuto skutečnost Policii ČR vždy. Další okolnosti, za kterých je povinen pracovní úraz oznámit, jsou uvedené v nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu.<sup>25</sup>

Zaměstnavatel má samozřejmě také povinnost zabránit budoucím podobným pracovním úrazům. Musí tedy přijímat opatření proti jejich opakování. Pokud je nepřijme, může mu být uložena pokuta inspekcí práce až 2 000 000 Kč, dle § 30 odst. 1 písm. o) a odst. 2 písm. d) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

Co se týče nemocí z povolání zde má zaměstnavatel povinnost přijímat opatření, která minimalizují nebo zcela odstraní zdraví ohrožující faktory, které mohou způsobit nemoc z povolání. I zde má zaměstnavatel povinnost vést evidenci zaměstnanců, kteří byli postiženi nemocí z povolání. Pokud se jedná o posouzení, zda se jedná o nemoc z povolání, řídíme se vyhláškou č. 104/2012 Sb., o posuzování nemocí z povolání. To náleží poskytovatelům pracovnělékařských služeb, kteří mají povolení Ministerstva zdravotnictví a vykonávají je dle podmínek stanovených v této vyhlášce.<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 9788074005343, str. 405.

<sup>24</sup> Viz. ust. § 105 odst. 2 zákoníku práce, v platném znění.

<sup>25</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 9788074005343, str. 405.

<sup>26</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 9788074005343, str. 406.

## 4. 1. 2. Odpovědnost za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání

Odpovědnost za škodu zaměstnavatelem zaměstnanci je vždy objektivní a dá se říci, že zde skoro jednoznačně převládá reparační funkce náhrady této škody. Objektivní odpovědnost je oproti občanskému právu rysem podstatným právě pro právo pracovní. Zaměstnavatel v těchto případech odpovídá i za škodu přímo jím nezpůsobenou.<sup>27</sup>

Zaměstnavatel vždy hradí škodu skutečnou a v penězích. To platí, pokud nelze škodu odčinit navrácením v předešlý stav. Zaměstnanec může požadovat i škodu ušlého zisku, to ale pouze v případě, že se jedná o úmyslné způsobení škody.<sup>28</sup>

Odpovědnost zaměstnavatele lze rozlišit na:

- obecnou odpovědnost za škodu,
- odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání,
- odpovědnost za škodu na odložených věcech,
- odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvrácení škody.

Odpovědnost za škodu nebo nemajetkovou újmu při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání vzniká zaměstnavateli za splnění následujících podmínek:

- pracovní úraz nebo nemoc z povolání,
- vznik škody nebo nemajetkové újmy na straně zaměstnance (popřípadě pozůstalých, pokud zaměstnanec zemřel),
- příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vzniklou škodou.<sup>29</sup>

Zaměstnanci za vzniklou škodu odpovídá vždy ten zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec v pracovním poměru v době úrazu. Jak již bylo zmíněno, zaměstnavatel odpovídá za výsledek. To znamená, že zaměstnavatel je povinen nahradit škodu, i když dodržel povinnosti vyplývající z předpisů týkajících se

---

<sup>27</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHR. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, str. 322.

<sup>28</sup> Viz. ust. § 268 odst. 1 zákoníku práce, v platném znění.

<sup>29</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 9788074005343, str. 804.

bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. I zde samozřejmě existují určité výjimky, kdy se zaměstnavatel může této odpovědnosti zprostit, a to buď zcela, nebo zčásti.<sup>30</sup>

Zaměstnavatel se odpovědnosti zproští zčásti, pokud prokáže, že:

- jednou z příčin vzniklého úrazu nebo nemoci z povolání byla opilost zaměstnance nebo zneužití jiných návykových látek,
- zaměstnanec porušil svým zaviněním předpisy týkající se BOZP i přesto, že s nimi byl řádně seznámen a toto jednání bylo jednou z příčin vzniku škody nebo nemajetkové újmy,
- zaměstnanec si počínal lehkomyšlně a v rozporu s obvyklým způsobem chování, i když neporušil předpisy týkající se BOZP, a proto došlo ke vzniku škody, či nemajetkové újmy; v těchto případech zaměstnavatel uhradí alespoň 1/3 škody.

Zaměstnavatel se odpovědnosti zproští zcela, pokud prokáže, že:

- zaměstnanec si způsobil škodu nebo nemajetkovou újmu opilostí nebo pod vlivem jiných návykových látek a zaměstnavatel tomu nemohl nijak zabránit,
- zaměstnanec porušil právní, nebo jiné předpisy, nebo předpisy týkající se BOZP i přesto, že s nimi byl řádně seznámen a dodržování těchto pokynů bylo pravidelně vyžadováno a kontrolováno.<sup>31</sup>

Procesní povinnost prokázat zproštění se povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu nese zaměstnavatel. Jedná se o takzvané břemeno tvrzení a důkazní.<sup>32</sup>

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídá, nahradit:

- ztrátu na výdělku,
- věcnou škodu,
- bolest a ztížené společenské uplatnění,
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením.

---

<sup>30</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, str. 324.

<sup>31</sup> Viz. ust. § 270 odst. 1, 2 zákoníku práce, v platném znění.

<sup>32</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 9788074005343, str. 812.

Předpokladem pro náhradu na ztrátě na výdělků je existence:

- pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
- dočasné pracovní neschopnosti,
- ztráty na výdělků v důsledku pracovní neschopnosti,
- příčinná souvislost mezi úrazem nebo nemocí z povolání a ztrátou na výdělků.<sup>33</sup>

V případě poskytování náhrady na ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity je výše náhrady stanovena jako rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem po pracovním úrazu s připočtením případného invalidního důchodu.<sup>34</sup>

Náhrada na ztrátě výdělků náleží zaměstnanci nejdéle do dosažení důchodového věku nebo do doby, kdy je mu přiznán nárok na starobní důchod.<sup>35</sup>

## 4. 2. Změna pracovního poměru

Změnu pracovního poměru lze charakterizovat jako změnu určitého prvku v rámci stále existujícího pracovněprávního vztahu. Nejčastějším případem jsou změny druhu nebo místa výkonu práce. Pracovní poměr je součástí práva soukromého, to znamená, že k zajištění tohoto vztahu dochází smluvní cestou, tedy dohodnou-li se zaměstnavatel se zaměstnancem.<sup>36</sup> Proto i ke změně v rámci tohoto vztahu by mělo docházet smluvně. Jednostranná změna by měla přicházet v úvahu pouze v případech obecného zájmu.<sup>37</sup> Způsob, jak ke změně pracovního poměru dojde, záleží na každém zaměstnavateli, nejčastěji je tak však konáno pomocí tzv. „dodatků k pracovní smlouvě“, které jsou vzestupně číslovány. Dalším možným způsobem je pak nové úplné znění pracovní smlouvy, které je pro pozdější orientaci mnohem přehlednější.<sup>38</sup>

---

<sup>33</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 9788074005343, str. 821.

<sup>34</sup> Viz. ust. § 271b odst. 1 zákoníku práce, v platném znění.

<sup>35</sup> Viz. ust. § 271b odst. 6 zákoníku práce, v platném znění.

<sup>36</sup> Viz. ust. § 40 odst. 1 zákoníku práce, v platném znění.

<sup>37</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, str. 183.

<sup>38</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 9788074005343, str. 135.

Mezi typy změny pracovního poměru lze zařadit:

- převedení na jinou práci,
- změnu místa výkonu práce (přeložení do jiného místa výkonu práce, pracovní cesta, dočasné přidělení),
- vysílání zaměstnanců k poskytování služeb na území jiného členského státu Evropské unie.<sup>39</sup>

V rámci změny pracovního poměru jako důsledku trvalé ztráty pracovní schopnosti lze však hovořit pouze o převedení na jinou práci, proto se dále budu zabývat pouze touto problematikou.

## **4. 2. 2. Převedení na jinou práci**

Převedení na jinou práci je výjimkou z pravidla, že ke změně v rámci pracovního poměru může dojít pouze po dohodě mezi stranami. Práci jiného druhu zaměstnanec vykonává jen v případech stanovených v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Zákon pak tyto případy rozděluje do dvou skupin, a to na povinnost převedení zaměstnance na jinou práci a možnost převedení zaměstnance na jinou práci.<sup>40</sup>

### **4. 2. 2. 1. Povinnost převedení zaměstnance na jinou práci**

Povinnost převést zaměstnance na jinou práci na základě jednostranného jednání možného i bez souhlasu zaměstnance má zaměstnavatel tehdy, pokud je nutné chránit zdraví zaměstnance (nebo ostatních zaměstnanců, třetích osob) nebo důležité zájmy společnosti.

---

<sup>39</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, str. 183-194.

<sup>40</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 9788074005343, str. 139.

## **4. 2. 2. 1. 1. Dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti**

Prvním případem, kdy je zaměstnavatel povinen takto učinit, je, pokud zaměstnanec pozbyl dlouhodobě ztrátu zdravotní způsobilosti. Pro převedení je nutný existující lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb (tedy zařízením závodní preventivní péče, nikoliv jen na doporučení „běžného lékaře“)<sup>41</sup> a posudkový závěr, který potvrzuje dlouhodobou ztrátu schopnosti vykonávat dosavadní práci. Proti tomuto lékařskému posudku se lze odvolat po dobu 10 dnů od jeho prokazatelného předání, ovšem tento návrh nemá odkladný účinek, a proto je posudek závazný okamžitě jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Pokud je zaměstnanec převeden na práci, za kterou náleží nižší mzda, je mu vyplácena pouze tato částka.<sup>42</sup>

## **4. 2. 2. 1. 2. Zákaz výkonu dosavadní práce**

Zákaz výkonu dosavadní práce je zaměstnanci uložen tehdy, pokud má pracovní úraz, nemoc z povolání nebo je ohrožen nemocí z povolání.<sup>43</sup> Pokud se jedná o ohrožení nemocí z povolání, a práce, na kterou byl zaměstnanec převeden je hodnocena nižší mzdou, zaměstnanci náleží k této mzdě doplatek až do výše jeho minulého průměrného výdělku. Tento doplatek se poskytuje maximálně po dobu 12 měsíců po převedení na jinou práci.<sup>44</sup>

Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci i v případě, kdy zaměstnanec dosáhl nejvyšší přípustné expozice. V tomhle případě rozhodují krajské hygienické stanice u zaměstnanců, kteří jsou vystaveni škodlivým vlivům na určitý počet směn, a pak musí být přeraženi na méně rizikové pracoviště.<sup>45</sup>

---

<sup>41</sup> Viz. ust. § 41 odst. 1, písm. a) zákoníku práce, v platném znění.

<sup>42</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 9788074005343, str. 140.

<sup>43</sup> Viz. ust. § 41 odst. 1, písm. b) zákoníku práce, v platném znění.

<sup>44</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, str. 185.

<sup>45</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 9788074005343, str. 141-142.

## 4. 2. 2. 1. 3. Nezpůsobilost k výkonu noční práce

I pro tento případ převedení na jinou práci je předpoklad existence lékařského posudku, který uznává zaměstnance nezpůsobilým.

Tento důvod byl zařazen na základě Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 171, která zavedla základní opatření, která mají členské státy zajistit pro zaměstnance, kteří vykonávají noční práci. Noční práce je pak definována jako práce vykonávaná mezi 22. a 6. hodinou.<sup>46</sup>

## 4. 3. Skončení pracovního poměru

Skončením pracovního poměru je na rozdíl od změny pracovního poměru zánik právního vztahu. Se zánikem tohoto právního vztahu však nemusí být nutně spojen i zánik veškerých práv a povinností, které v průběhu tohoto vztahu vznikly. Primárně lze zmínit odměňování a náhradu škody.

Pracovní poměr může být ukončen několika způsoby, které jsou taxativně vymezeny v zákoníku práce:

- právním jednáním jednotlivých účastníků,
- právní událostí,
- úředním rozhodnutím.<sup>47</sup>

Právním jednáním se rozumí skončení pracovního poměru:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením,
- zrušením ve zkušební době<sup>48</sup>,
- (lze zmínit i hromadné propouštění, které je upraveno v rámci souladu našeho právního řádu s právem Evropské unie a probíhá pomocí výpovědí).

---

<sup>46</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 9788074005343, str. 143.

<sup>47</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, str. 196.

<sup>48</sup> Viz. ust. § 48 odst. 1 zákoníku práce, v platném znění.



Právními událostmi, které ukončují pracovní poměr jsou:

- smrt zaměstnance,
- smrt zaměstnavatele (pokud se jedná o fyzickou osobu a nejde o pokračování v živnosti),
- uplynutí doby.

Pokud se podíváme na skončení pracovního poměru jako na důsledek trvalé ztráty pracovní schopnosti, možnosti, které přicházejí v úvahu, jak lze pracovní poměr ukončit, jsou dle mého názoru dohoda, výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem.

### **4. 3. 1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru**

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediným dvoustranným právním jednáním, které umožňuje skončení pracovního poměru. Z tohoto důvodu je i zákonná úprava poměrně stručná. Dohoda musí být vždy písemná a musí obsahovat den skončení pracovního poměru.<sup>49</sup> Tento den musí být vždy určen tak, aby nevznikla žádná pochybnost. Musí tedy jít o nějakou objektivně zjistitelnou skutečnost, kterou je v praxi nejčastěji například skončení mateřské nebo rodičovské dovolené. Uzavření dohody nebrání ani skutečnost, že k ukončení pracovního poměru dojde v ochranné době.

Důvod ukončení pracovního poměru není jednou ze zákonných náležitostí, přesto se v praxi může uvést, pokud s tím souhlasí obě strany, a to většinou v případech, kdy je se samotným ukončením pracovního poměru spojeno i jiné právo, například právo zaměstnance na odstupné v případě ukončení pracovního poměru z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání. Jak však bylo konstatováno v usnesení I. ÚS 2922/11, ze dne 2. 1. 2012: *„Důvod skončení pracovního poměru se do dohody uvádí pouze tehdy, žádá-li to zaměstnanec, nejde však o podstatnou náležitost dohody o skončení pracovního*

---

<sup>49</sup> Viz. ust. § 49 odst. 1, 2 zákoníku práce, v platném znění.

*oměru, proto absence důvodu skončení pracovníhooměru v dohodě o jeho skončení nemá za následek její neplatnost.*<sup>50</sup>

### 4. 3. 2. Výpověď

Výpověď je, na rozdíl od dohody, jednostranným právním jednáním, jehož důsledkem je skončení pracovníhooměru, který je zcela nezávislý na vůli strany druhé.

Výpověď musí být vždy písemná<sup>51</sup>. Pokud nemá písemnou formu, jedná se o zdánlivé právní jednání, ke kterému se nepřihlíží. Důležitým momentem pro tento způsob skončení pracovníhooměru je doručení výpovědi, od kterého následně začíná běžet výpovědní lhůta. Doručení se vždy provádí do vlastních rukou účastníka, ke kterému dochází nejčastěji na pracovišti, jinak je možno výpověď doručit do bytu, popřípadě kamkoliv, kde je účastníka možno zastihnout. Výpověď lze doručit i pomocí elektronických komunikací, to ale pouze se souhlasem druhé strany.

Pracovní poměr končí vždy až uplynutím výpovědní doby, která musí činit vždy alespoň dva měsíce a je stejná, jak pokud jde o zaměstnance, tak pokud jde o zaměstnavatele.<sup>52</sup> Tato výpovědní doba vyplývá přímo ze zákona, to znamená, že nemusí být ve výpovědi vůbec uvedena, pokud nebude dohodou účastníků prodloužena. Výpovědní doba pak začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi a končí posledním dnem příštího měsíce.<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup> I. ÚS 2922/11, Soudní rozhodnutí Ústavního soudu – *Zákony.cz. Zákony.cz – Právní poradna, smlouvy* [online]. Copyright © 2020 Heagl, s.r.o. Dostupné z: <https://www.zakony.cz/soudni-rozhodnuti/ustavni-soud/2012/4551/judikat-us-I-uS-2922-11-GUS20124381?fbclid=IwAR34szidCVI7XKA1-fsLNveqh9EUnJqwlx7U70Fx1-Yj2Hg4NuoLSWP3N3k>.

<sup>51</sup> Viz. ust. § 50 odst. 1 zákoníku práce, v platném znění.

<sup>52</sup> Viz. ust. § 51 odst. 1 zákoníku práce, v platném znění.

<sup>53</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, str. 197.

### **4. 3. 2. 1. Výpověď daná zaměstnancem**

Zaměstnanec může dát výpověď z jakýchkoliv důvodů nebo zcela bez uvedení důvodu. Žádné zvláštní podmínky podmiňující zaměstnance při rozvázání pracovního poměru v tomto případě stanoveny nejsou.

### **4. 3. 2. 2. Výpověď daná zaměstnavatelem**

Zaměstnavatel, oproti výpovědi podané zaměstnancem, může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů taxativně vymezených v § 52 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, které lze rozdělit do několika skupin:

- organizační důvody (rušení, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nadbytečnost atd.),
- z důvodu hrubého porušení povinnosti vyplývajících z dočasné pracovní neschopnosti,
- důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné porušování práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru,
- nesplnění stanovených požadavků a předpokladů pro výkon práce ze strany zaměstnance,
- dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance.<sup>54</sup>

### **4. 3. 2. 2. 1. Dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance**

Zdravotní problémy způsobují zaměstnanci dlouhodobou nezpůsobilost vykonávat dosavadní práci. Případy zdravotních důvodů jsou dva a jedná se o dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost zaměstnance ke konání práce a zdravotní nezpůsobilost zaměstnance v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo

---

<sup>54</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHR. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, str. 198.

dosažení nejvyšší přípustné expozice.<sup>55</sup> Kromě posledního případu nejvyšší přípustné expozice je společným předpokladem pro ukončení pracovního poměru výpovědi lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

Dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní práci je zdravotní stav omezující tělesné, duševní a smyslové schopnosti daného zaměstnance, který trvá alespoň 180 dní a je zde předpoklad, že bude trvat i nadále, přičemž výkon dané práce může vážně ohrozit zdraví zaměstnance.<sup>56</sup>

V závěru lékařského posudku vždy musí být uvedeno, zda důvod dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu je pracovní úraz (nebo nemoc z povolání), nebo ke zhoršení zdravotního stavu došlo nezávisle na výkonu práce zaměstnance.<sup>57</sup>

Rozlišení těchto důvodů je podstatné hlavně v případě odstupného, protože pokud se jedná o případ výpovědi z důvodu dlouhodobých zdravotních důvodů jako důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, náleží tomuto zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Odstupné bude zaměstnanci náležet i v případě, pokud z těchto důvodů dojde k rozvázání pracovního poměru dohodou.<sup>58</sup> Toto odstupné musí být zaměstnanci vyplaceno po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplaty mzdy.<sup>59</sup>

Ve druhém případě, tedy v případě, kdy zaměstnanci ve výkonu práce brání dlouhodobé zdravotní důvody, které ale nebyly způsobeny v rámci výkonu práce, zaměstnanci odstupné nenáleží.

I v těchto případech je lékařský posudek samozřejmě přezkoumatelný a lze proti němu do 10 dnů podat návrh na přezkum poskytovateli pracovnělékařských služeb, který tento posudek vydal. Pokud nedojde k vyhovění v plném rozsahu, spis je společně s návrhem a všemi potřebnými podklady postoupen příslušnému

---

<sup>55</sup> Viz. ust. § 52, písm. d), e) zákoníku práce, v platném znění.

<sup>56</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 9788074005343, str. 194.

<sup>57</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 9788074005343, str. 194-195.

<sup>58</sup> Viz. ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce, v platném znění.

<sup>59</sup> Viz. ust. § 67 odst. 4 zákoníku práce, v platném znění.

správnímu orgánu. Proti tomuto rozhodnutí už nelze podat další opravný prostředek.

Problém se však může objevit v případě, že zaměstnanec má ve své pracovní smlouvě uvedených více druhů práce, které vykonává. Druh práce je dle § 34 odst. 1, písm. a) zákoníku práce nedílnou součástí pracovní smlouvy, kdy zaměstnanec a zaměstnavatel mají možnost sjednat v pracovní smlouvě i více druhů práce. Pokud tedy zaměstnanec pozbyde z dlouhodobých zdravotních důvodů schopnost vykonávat pouze jeden druh práce, zaměstnavatel výpověď zaměstnanci v tomto případě dát nemůže. Ostatně tak konstatoval i Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ve věci sp. zn. 21 Cdo 670/2019 ze dne 05. 09. 2019. Nejvyšší soud České republiky ve zmíněném rozhodnutí dospěl k závěru, že *„zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti pro výkon sjednané práce podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce, jestliže zaměstnanec zdravotní způsobilost dlouhodobě pozbyl jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.“*<sup>60</sup>

Ještě je nutné zmínit, že ve všech výše zmíněných důvodech pro skončení pracovního poměru, má zaměstnavatel samozřejmě i možnost převedení zaměstnance na jinou práci podle § 41 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

### 4. 3. 3. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je, zrovna tak jako výpověď, jednostranným pracovním jednáním, které ovšem směřuje ke skončení pracovního poměru hned okamžikem doručení písemného vyhotovení druhému účastníku. Jedná se o výjimečný typ skončení pracovního poměru a v praxi je proto i výjimečně používán.<sup>61</sup>

Tento typ skončení pracovního poměru musí být proveden písemně a musí obsahovat vymezení důvodu tak, aby nedošlo k žádné pochybnosti. Pokud

---

<sup>60</sup> Rozhodnutí NS ČR ze dne 05. 09. 2019, sp. zn. 21 Cdo 670/2019. Dostupné z: <http://kraken.slv.cz/21Cdo670/2019>

<sup>61</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, str. 200.

okamžité zrušení pracovního poměru není vyhotoveno v písemné formě, jedná se o zdánlivé právní jednání, ke kterému se nepřihlíží.

K okamžitému zrušení pracovního poměru může dojít jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance.

Ze strany zaměstnavatele k okamžitému zrušení pracovního poměru může dojít, jestliže:

- byl zaměstnanec pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin spáchaný v rámci výkonu práce, nebo byl-li odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší, než 1 rok,
- zaměstnanec porušil povinnosti vztahující se k jeho výkonu práce zvláště hrubým způsobem.<sup>62</sup>

Ze strany zaměstnance může k okamžitému skončení pracovního poměru dojít, jestliže:

- zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu, plat, náhradu mzdy nebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí doby splatnosti,
- dle lékařského posudku nemůže vykonávat nadále práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil během 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné, pro něj vhodné, práce.<sup>63</sup>

#### **4. 3. 3. 1. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem**

Zaměstnanec může k okamžitému zrušení pracovního poměru přistoupit pouze ve lhůtě 2 měsíců od okamžiku, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozvěděl, nejdéle však do 1 roku od vzniku důvodu.

Co se lékařského posudku týče, úprava zůstává stále stejná. Při vyhodnocování platnosti v rámci posouzení zdravotního stavu, pro okamžité

---

<sup>62</sup> Viz. ust. § 55 odst. 1 zákoníku práce, v platném znění.

<sup>63</sup> Viz. ust. § 56 odst. 1 zákoníku práce, v platném znění.

zrušení pracovního poměru je podstatný zdravotní stav pouze ve chvíli učinění okamžitého zrušení. Jakákoliv následná změna už na tento úkon nemá vliv.<sup>64</sup>

Zaměstnavateli tedy běží 15denní lhůta po předložení lékařského posudku na to, aby zaměstnanci poskytl jinou vhodnou práci. Pokud zaměstnanci práci nabídne, ale zaměstnanec tuto práci odmítne, zaniká mu tím zároveň i právo k okamžitému zrušení pracovního poměru. Toto právo mu zanikne i v případě, kdy zaměstnanec jinou práci přijme, ať už se jedná o práci, kterou může vykonávat v rámci sjednaného druhu práce, tak i pokud je nutné smluvně druh práce změnit.<sup>65</sup>

Tato úprava je shodná jak pro zdravotní nezpůsobilost zaviněnou pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo ohrožením touto nemocí, tak i pro zdravotní nezpůsobilost, která nevznikla v rámci výkonu práce.

---

<sup>64</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 9788074005343, str. 222-223.

<sup>65</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 9788074005343, str. 223.

## 5. SOCIÁLNÍ DŮSLEDKY ZTRÁTY PRACOVNÍ SCHOPNOSTI

Sociální práva jsou práva zaručená Listinou základních práv a svobod, kde jsou upravena spolu s právy hospodářskými a kulturními v hlavě čtvrté. Přímo LZPS nám jako občanům tedy ve svých člancích zaručuje ochranu a pomoc od státu, pokud si nejsme schopni zajistit životní potřeby prací. Každý, kdo je v hmotné nouzi nebo každý, kdo je nezpůsobilý k práci má právo na pomoc a přiměřené zabezpečení.<sup>66</sup>

Sociální důsledky přímo navazují a prolínají se s důsledky pracovněprávními, pokud mluvíme o ztrátě pracovní schopnosti, a to jak dočasné, tak trvalé. Právo sociálního zabezpečení nám upravuje to, jakým způsobem se má stát zachovat a jakým způsobem se má stát starat o osoby, které se díky určitým sociálním událostem nacházejí v situaci, která jim brání v ekonomické činnosti a běžném společenském životě.

Jedná se vlastně o část sociální ochrany, ve které je, společně s pracovním právem, poskytována sociální pomoc.<sup>67</sup>

Pomoc v sociálním zabezpečení je realizována systémem dávek. V první řadě sem tedy lze zařadit důchodové pojištění, jako hlavní a nejtypičtější dávku v případě trvalé ztráty pracovní schopnosti. Dále sem můžeme také zařadit sociální služby, příspěvek na péči a jednotlivé sociální dávky poskytované osobám se zdravotním postižením.

### 5. 1. Důchodový systém

Důchodový systém je systémem sociálního zabezpečení. V rámci systémů sociálního zabezpečení můžeme v mezinárodním měřítku rozlišovat tři základní modely: bismarckovský, beveridgeský a státoprávní.

---

<sup>66</sup> Viz. Čl. 26, odst. 3, čl. 30, odst. 1,2 Listiny základních práv a svobod.

<sup>67</sup> TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074004735, str. 5.



Bismarckovský model je odvozen od známého německého říšského kancléře Otto von Bismarcka, který v roce 1883 poprvé zavedl sociální zákonodárství, které bylo neoddělitelně spjato s tehdejší industrializací západní Evropy. Tento model se primárně zaměřuje na zaměstnanecký poměr, či na rozdělení občanů do skupin dle výdělků.

Beveridgeský model byl poprvé formulován britským ekonomem W. H. Beveridge v Anglii roku 1942. Tento model stojí na myšlence toho, že každý občan by měl mít nárok na zabezpečení ve stáří nebo v nemoci. Jednotlivé požadavky občana jsou v tomto modelu definovány poměrně stejně, proto navrhuje paušální plnění.

Státoprávní model byl prvotně navržen již v roce 1925 v sovětském Rusku jako součást socialistického plánovaného hospodářství. Ve 30. letech se pak tento model plně prosadil. Jeho financování bylo prováděno prostřednictvím daně z příjmů. Největší výhodou byla pro tehdejší poměry zřejmá „neexistence nezaměstnanosti“, což mělo za důsledek pokrytí potřeb nepracujících vrstev.<sup>68</sup>

## 5. 1. 1. Důchodové pojištění obecně

Důchodové pojištění řadíme do jednoho subsystému sociálního zabezpečení. Konkrétně se jedná o subsystém pojištění, který se dá následně rozdělit na pojištění zdravotní a sociální. Do právě řečeného sociálního pojištění spadá pojištění důchodové, společně s nemocenským pojištěním a příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti.

V rámci důchodového pojištění lze hovořit o takzvaných dlouhodobých dávkách sociálního zabezpečení. Těmito dávkami se rozumí dávky takové, které jsou primárně vypláceny z pojistných systémů a jejichž cílem je zabezpečení jedince (popřípadě i jedincovo rodiny) v případě dlouhodobé pracovní neschopnosti.<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup> TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074004735, str. 79.

<sup>69</sup> TOMEŠ, Igor. *Sociální právo České republiky*. 2., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 9788074789410, str. 195.

Jak již z názvu vyplývá, jedná se o pojištění, můžeme tedy říci, že svými dávkami vlastně nezabezpečuje, alespoň ne úplně. Pro zabezpečení v pravém slova smyslu slouží jiné sociální subsystemy, které jsou nepojistné, ať už se tedy jedná o sociální podporu, či pomoc.<sup>70</sup>

Základním právním předpisem nynějšího systému českého důchodového pojištění, upravujícím důchodové pojištění pro případ stáří, invalidity a úmrtí živitele, je zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, který byl přijat v roce 1995 s účinností od 1. 1. 1996 a k němu přijaté příslušné vyhlášky a nařízení vlády.

Legislativní úprava financování v rámci důchodového pojištění je obsažena v zákonu č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Rozhodování o nároku na důchod přísluší České správě sociálního zabezpečení s výjimkou případů, kdy se jedná o rozhodování o nároku na důchod pro příslušníky ozbrojených sil a sborů. Tehdy jsou příslušné orgány sociálního zabezpečení ministerstva obrany, vnitra a spravedlnosti. Legislativní úprava této problematiky je obsažena v zákoně č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.<sup>71</sup>

## 5. 1. 2. Společná úprava pro důchodové pojištění

Od roku 1996, kdy vešel v platnost nynější zákon č. 155/1995., o důchodovém pojištění, je základní důchodové pojištění založeno na těchto principech:

- sociální solidarita,
- průběžné financování.<sup>72</sup>

---

<sup>70</sup> VOŘÍŠEK, Vladimír. *Zákon o důchodovém pojištění: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice komentované zákony. ISBN 9788071795766, str. V.

<sup>71</sup> Český důchodový systém v kontextu EU – Český důchodový systém v kontextu EU – MPSV Portál. *Průvodce – MPSV Portál* [online]. Copyright ©. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225485/Analyza.pdf/69192386-f6b6-c780-e2ac-62e16e63cd3f>.

<sup>72</sup> Obecná informace k zákonu o důchodovém pojištění – MPSV Portál. *Průvodce – MPSV Portál* [online]. Copyright ©. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/obecna-informace-k-zakonu-o-duchodovem-pojisteni>.

Sociální solidarita se uplatní hlavně mezi pojištěnci s vyššími a nižšími příjmy. Základ pro výpočet výše důchodu je od určité výše redukován (nezohlední se tedy plně).

Průběžné financování pak znamená to, že pojistné na důchodové pojištění vybrané od osob ekonomicky aktivních se přerozdělí a slouží k okamžité výplatě důchodů. Pojistné se tedy průběžně spotřebovává a není nutné vytvářet kapitálové fondy.<sup>73</sup>

Mezi další principy řadíme také povinnou účast na důchodovém pojištění. Účast na pojištění je povinná pro fyzické osoby, které jsou taxativně vyjmenovány v § 5 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

Primárně se samozřejmě jedná o zaměstnance v pracovním poměru. Vedle těchto osob zákon upravuje i osoby, které se mohou pojistit dobrovolně. Podmínkou této účasti není trvalý pobyt v České republice, zrovna tak ani neexistující povinná účast na pojištění v té samé době. Dobrovolná účast tedy může být souběžná zároveň s účastí povinnou.<sup>74</sup>

V rámci dobrovolné účasti se jedná především o osoby, které podaly přihlášku k účasti, jsou starší 18 let a jsou vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání krajské pobočky Úřadu práce, dále osoby, které se soustavně připravují na budoucí povolání studiem střední nebo vysoké školy. Podrobný taxativní výčet je uveden v § 6 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.<sup>75</sup>

Co se týče osob vykonávajících závislou činnost, zde se účast na důchodovém pojištění váže na účast na pojištění nemocenském. Osoby samostatně výdělečně činné se pak důchodového pojištění účastní v rámci kalendářního roku po tu dobu, co vykonávají samostatnou výdělečnou činnost na území České republiky, popřípadě i tehdy, pokud svou činnost vykonávají mimo Českou republiku, ale dle oprávnění vyplývajícího z právních předpisů České republiky.<sup>76</sup>

Vedle této doby pojištění stojí skoro na stejné úrovni náhradní doba pojištění. Náhradní dobou se rozumí období, ve kterém se žádné pojistné neodvádí,

---

<sup>73</sup> TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074004735, str. 144.

<sup>74</sup> Viz. ust. § 5 zákona o důchodovém pojištění, v platném znění.

<sup>75</sup> Viz. ust. § 6 zákona o důchodovém pojištění, v platném znění.

<sup>76</sup> VOŘÍŠEK, Vladimír. *Zákon o důchodovém pojištění: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice komentované zákony. ISBN 9788071795766, str. 27-32.

ale přesto se za určitých podmínek tato doba do let potřebných pro pojištění na důchod započítává.

Účast na důchodovém pojištění v rámci náhradní doby se týká například:

- osob starších 18 let, soustavně se připravujících na budoucí povolání v rámci studia na střední, či vysoké škole v České republice, a to prvních šest let studia v období před rokem 2010,
- uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci krajské pobočky Úřadu práce v době, ve které jim náleží podpora v nezaměstnanosti, či podpora při rekvalifikaci,
- osob vykonávajících vojenskou službu v ozbrojených silách České republiky, pokud se nejedná o vojáky z povolání,
- osob, které se osobně starají o dítě mladší čtyř let.<sup>77</sup>

Systém z pojištění poskytuje náhradu příjmů v případech:

- stáří (starobní důchod),
- invalidity (invalidní důchod),
- úmrtí živitele (vdovský, vdovecký a sirotčí důchod).<sup>78</sup>

### 5. 1. 3. Způsob výpočtu důchodu

Důchod se skládá ze dvou základních složek, a to ze základní výměry, která je vždy stanovená stejnou pevnou částkou (momentálně činí 3 490 Kč), a procentní výměry, která se stanoví vždy individuálně procentní sazbou stanovenou z výpočtového základu.<sup>79</sup>

V rámci výpočtového základu se setkáváme s těmito základními pojmy:

- osobní vyměřovací základ,
- roční vyměřovací základ,

---

<sup>77</sup> Náhradní doba pojištění – Česká správa sociálního zabezpečení. *Úvod – česká správa sociálního zabezpečení* [online]. Copyright ©. dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/nahradni-doba-pojisteni>.

<sup>78</sup> Viz. ust. § 4 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění, v platném znění.

<sup>79</sup> Výpočet a výplata důchodu – Česká správa sociálního zabezpečení. *Úvod – česká správa sociálního zabezpečení* [online]. Copyright ©. dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/vypocet-a-vyplata-duchodu>.

- vyměřovací základ pojištění,
- všeobecný vyměřovací základ,
- koeficient nárůstu všeobecného vyměřovacího základu,
- přepočítací koeficient,
- rozhodné období,
- vyloučené doby.<sup>80</sup>

Výpočtový základ je primárně upraven v § 15 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Současné znění tohoto ustanovení přinesl náleží Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 135/2010 Sb. a následně zákon č. 220/2011 Sb., který byl důsledkem právě zmiňovaného nálezu Ústavního soudu.

Ústavní soud konstatoval, že předešlé znění daného ustanovení bylo protiústavní, protože bylo v přímém rozporu s čl. 30 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, který zaručuje přiměřené hmotné zabezpečení. Ustanovení tedy zrušil, ovšem odložil účinnost až na 30. 9. 2011 z důvodu přípravy předčasných voleb. Hlavní změnou tohoto ustanovení bylo „zachování ekvivalence u nejnižších příjmových skupin a posílení ekvivalence nejvyšších příjmových skupin za cenu mírného oslabení ekvivalence u široké střední příjmové skupiny“.<sup>81</sup>

Výpočtový základ určíme redukcí osobního vyměřovacího základu. Osobní vyměřovací základ je měsíčním průměrem úhrnu ročních vyměřovacích základů v rámci rozhodného období.<sup>82</sup>

Roční vyměřovací základ je výsledkem násobení koeficientu nárůstu všeobecného vyměřovacího základu a úhrnu vyměřovacích základů za daný kalendářní rok.<sup>83</sup>

Rozhodné období začíná kalendářním rokem, který bezprostředně následuje po roce, ve kterém pojištěnec dosáhl 18 let věku. Končit bude rozhodné období pak vždy kalendářním rokem, který bezprostředně předchází roku přiznání důchodu.

<sup>80</sup> VOŘÍŠEK, Vladimír. *Zákon o důchodovém pojištění: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice komentované zákony. ISBN 9788071795766, str. 48.

<sup>81</sup> VOŘÍŠEK, Vladimír. *Zákon o důchodovém pojištění: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice komentované zákony. ISBN 9788071795766, str. 48-49.

<sup>82</sup> Viz. ust. § 16 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění, v platném znění.

<sup>83</sup> Viz. ust. §16 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění, v platném znění.

Vyloučené doby jsou ty doby, ve kterých pojištěnec nedosahoval příjmů, které se zahrnují do vyměřovacího základu. Taxativně stanovené jsou v § 16 odst. 4 písm. a) až k) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Patří mezi ně například doby:

- pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, plného invalidního důchodu, starobního důchodu (za pobírání těchto důchodů považujeme i důchody vyplácené od cizozemských nositelů pojištění),
- účasti na pojištění osob pečujících o děti do 4 let věku nebo o osoby závislé na pomoci jiné fyzické pomoci (stupeň II až IV),
- vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání na příslušné krajské pobočce Úřadu práce.

Redukčními hranicemi rozumíme částky tvořící hranice, které určí, jaká část osobního vyměřovacího základu se použije pro stanovení výpočtového základu v omezené míře.<sup>84</sup> Redukční hranice tedy „redukuje“ osobní vyměřovací základ.

Výpočtový základ se tedy stanoví pomocí tohoto procesu:

- nejdříve se určí rozhodné období,
- v tomto rozhodném období se pak zjistí vyměřovací základy,
- pomocí koeficientů nárůstu všeobecného vyměřovacího základu dojde k převedení úhrnů vyměřovacích základů za jednotlivé kalendářní roky v rámci rozhodného období na roční vyměřovací základy,
- z ročních vyměřovacích základů se poté s pomocí převodního koeficientu vypočte měsíční průměr neboli osobní vyměřovací základ (zde se musí přihlídnout k případným vyloučeným dobám),
- pokud osobní vyměřovací základ převyšuje redukční hranice, upraví se na výpočtový základ.<sup>85</sup>

---

<sup>84</sup> TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074004735, str. 152.

<sup>85</sup> TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074004735, str. 152.

## 5. 1. 4. Invalidita a invalidní důchod

Důchodové pojištění upravuje invalidní důchody v České republice z toho důvodu, že se na invaliditu vlastně nahlíželo jako na předčasné stáří, kdy osoba, stejně jako ve stáří, nemůže pracovat. Stáří pak bylo chápáno jako presumovaná invalidita, kdy se nezkoumala skutečná schopnost pracovat, ale presumovala se po dosažení určitého věku. Toto vnímání vychází ze středoevropské koncepce historicky přijaté Českou republikou.<sup>86</sup>

V případě invalidity se jedná víceméně vždy o dlouhodobý až trvalý stav, proto je potřeba, aby si občan pro případ invalidity přispíval v rámci sociálního pojištění povinně, má-li mu být zaručen důstojný příjem. Invalidní důchod je tedy dlouhodobou dávkou důchodového pojištění, proto je samozřejmě i tady potřeba určitá doba účasti na pojištění, aby nárok na tento důchod mohl vůbec vzniknout.

Pro pojetí koncepce invalidity je důležité posouzení dlouhodobého poškození zdravotního stavu. Jednotlivé koncepce posuzují invaliditu buďto z hlediska ztráty pracovní schopnosti, nebo naopak z hlediska zbylé pracovní schopnosti. Můžeme tedy rozeznávat invaliditu:

- fyzickou,
- profesní,
- zaměstnaneckou,
- všeobecnou (zde je myšlena ztráta/snížení schopnosti výdělečné schopnosti),
- všeobecnou zbytkovou (zde je myšlena zachovaná schopnost výdělečné činnosti).<sup>87</sup>

Naše pojetí invalidity se blíží invaliditě všeobecné, s prvky invalidity zaměstnanecké.

---

<sup>86</sup> TOMEŠ, Igor. *Sociální právo České republiky. 2.*, přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 9788074789410, str. 196.

<sup>87</sup> TOMEŠ, Igor. *Sociální právo České republiky. 2.*, přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 9788074789410, str. 197.

Zákon č. 306/2008 Sb., s účinností od 1. 1. 2010, provedl v oblasti invalidních důchodů zásadní změny. Jednalo se hlavně o:

- zavedení jediné invalidity se třemi stupni, které odpovídá jediný invalidní důchod rozlišený názvem a způsobem určení výše právě podle stupňů invalidity,
- zavedení alternativní podmínky potřebné doby pojištění,
- sjednocení dopočtené doby pro ženy a muže a zavedení určitého dělení této doby,
- zrušení nutnosti zjišťování potřebné doby u změny stupně invalidity,
- řadu terminologických změn (například zavedení pojmu „pracovní schopnost“ namísto „schopnost soustavné výdělečné činnosti“).<sup>88</sup>

Nárok na invalidní důchod vzniká osobě, která podala žádost o poskytnutí invalidního důchodu a která ještě nedosáhla 65 let věku, pokud je důchodový věk vyšší, než 65 let. Tato osoba se stala invalidní pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně. Invalidita je definována jako pokles pracovní schopnosti nejméně o 35 % z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Jestliže pracovní schopnost poklesla v rozmezí:

- 35-49 %, jde o invaliditu prvního stupně,
- 50-69 %, jde o invaliditu druhého stupně,
- 70 % a výše, jedná se o invaliditu třetího stupně.<sup>89</sup>

Poklesem pracovní schopnosti je pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost z důvodu omezení tělesných, duševních, či smyslových schopností. Tento stav se srovnává se stavem, ve kterém se osoba nacházela před vznikem invalidity.<sup>90</sup>

Pro vznik nároku je dále potřeba podle § 40 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění získat potřebnou dobu pojištění, která je pro pojištěnce:

- do 20 let méně než jeden rok,
- 20-22 let jeden rok,
- 22-24 let dva roky,
- 24-26 let tři roky,

---

<sup>88</sup> VOŘÍŠEK, Vladimír. *Zákon o důchodovém pojištění: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice komentované zákony. ISBN 9788071795766, str. 134.

<sup>89</sup> Viz. ust. § 39 odst. 1, 2 zákona o důchodovém pojištění, v platném znění.

<sup>90</sup> Viz. ust. § 39 odst. 3 zákona o důchodovém pojištění, v platném znění.



- 26-28 let čtyři roky,
- nad 28 let pět let.

Tato potřebná doba se zjišťuje z období před vznikem invalidity. Pokud se jedná o pojištěnce nad 28 let věku, potřebná doba se zjišťuje z posledních deseti let před vznikem invalidity. U pojištěnce staršího 38 let se potřebná doba 10 let považuje za splněnou i v případě, že byl získána v období posledních 20 let před vznikem invalidity. Potřebná doba bude splněna i v případě, že bude získána v kterémkoliv období 10 let dokončeném po vzniku invalidity. U pojištěnců mladších 24 let je tato potřebná doba stanovena na dva roky.

V rámci potřebné doby pojištění je u invalidního důchodu ještě nutno zmínit také dopočtenou dobu. Jedná se o dobu od vzniku nároku na invalidní důchod do doby dosažení věku důchodového. U žen se bere v potaz důchodový věk určený ženám, které nevychovaly žádné dítě. U mužů je to pak stejný věk jako pro ženy stejného data narození, které nevychovaly žádné dítě.<sup>91</sup>

Dopočtená doba se započte buď plně, nebo ve sníženém rozsahu, a to podle data vzniku nároku na invalidní důchod a délky pojištění získaného od 18. roku věku pojištěné osoby.

Dopočtená doba se započte v plném rozsahu:

- jestliže nárok na invalidní důchod vznikl před 18. rokem věku, nebo
- období od dosažení 18 let věku do doby vzniku nároku na invalidní důchod je plně kryto českým pojištěním, nebo
- invalidita vznikla následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání při výkonu pracovní činnosti zakládající účast na sociálním pojištění, nebo
- invalidita vznikla mezi 18. a 28. rokem věku a doba, která není kryta dobou českého pojištění, je kratší, než 1 rok, nebo
- invalidita vznikla mezi 28. a 40. rokem věku a doba, která není kryta dobou českého pojištění od 18 let věku, je kratší, než 2 roky, nebo
- invalidita vznikla po 40. roku věku a doba, která není kryta dobou českého pojištění, je kratší, než 3 roky.<sup>92</sup>

<sup>91</sup> TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074004735, str. 171.

<sup>92</sup> Viz. ust. § 41 odst. 5 zákona o důchodovém pojištění, v platném znění.

Dopočtená doba se započte ve sníženém rozsahu, pokud nejsou splněny podmínky pro plné započtení dopočtené doby. Dopočtená doba se krátí v poměru délky dob pojištění, které pojištěná osoba získala mezi 18. rokem věku a vznikem nároku na invalidní důchod, a délky doby, která od dosažení 18 let věku uplynula do vzniku nároku na invalidní důchod.<sup>93</sup>

Aby osoba měla nárok na invalidní důchod, nesmí zároveň splňovat nárok na starobní důchod. Nárok na invalidní důchod zároveň s důchodem starobním může vzniknout pouze v případě, že se pojištěná osoba stala invalidní následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Nárok na invalidní důchod nevznikne pojištěné osobě také v případě, jestliže jí byl přiznán starobní důchod před dosažením důchodového věku. Ani toto ustanovení neplatí v případě invalidity způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.<sup>94</sup>

#### **5. 1. 4. 1. Posuzování dlouhodobě nepříznivého stavu**

Základní kritéria pro posouzení invalidity jsou uvedena přímo v zákoně č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Přesná kritéria pro posouzení poklesu pracovní schopnosti, jednotlivá zdravotní postižení, posudkové zásady a hodnotící hlediska jsou pak upraveny v prováděcí vyhlášce č. 359/2009 Sb., o posuzování invalidity.

Invaliditu, popřípadě změnu stupně invalidity posuzuje Okresní správa sociálního zabezpečení příslušná podle místa trvalého pobytu posuzovaného občana. Úkoly OSSZ týkající se zjišťování zdravotního stavu mohou konat pouze lékaři lékařské posudkové služby. Jak již konstatoval Nejvyšší soud dne 14. 05. 1992 ve svém rozsudku, sp. zn. 1 Cao 79/92, *„důvodem pro přiznání dávky důchodového zabezpečení, podmíněné zdravotním stavem, nemůže být jen subjektivní pocit žadatele o důchod o jeho neschopnosti k výkonu jakéhokoli zaměstnání, ani to, že nemůže nastoupit do lékaři doporučeného vhodného*

---

<sup>93</sup> Invalidní důchody podrobně – Česká správa sociálního zabezpečení. *Úvod – česká správa sociálního zabezpečení* [online]. Copyright ©. dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/invalidni-duchody-podrobne>.

<sup>94</sup> Invalidní důchody podrobně – Česká správa sociálního zabezpečení. *Úvod – česká správa sociálního zabezpečení* [online]. Copyright ©. dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/invalidni-duchody-podrobne>.

*zaměstnání pro nedostatek takových volných míst, a ani to, že zaměstnavatelé dávají při přijetí do zaměstnání přednost uchazečům s bezvadným zdravotním stavem. Přiznání dávky musí být podloženo objektivně zjištěným zdravotním stavem, posuzovaným příslušnou posudkovou komisí ministerstva práce a sociálních věcí.*<sup>95</sup> (Je zřejmé, že tato judikatura je staršího data, je vidno, že i určitá terminologie se liší, ale obsah zůstává i nadále stejný, proto lze tuto ustálenou judikaturu užívat přiměřeně.)

Při posuzování invalidity vycházejí posudkoví lékaři primárně z nálezu a funkčních vyšetření ošetřujícího lékaře. Pokud je potřeba, posudkový lékař může provést vlastní šetření.

Můžeme vlastně mluvit o dvou typech lékařských prohlídek. O prohlídce zjišťovací, která má za úkol prověření žádosti pojištěné osoby o invalidní důchod, a o prohlídce kontrolní, která má za úkol ověřit, zda může dále trvat dříve přiznaná invalidita. Invalidita samozřejmě může zaniknout, a to hned z několika důvodů. Zdravotní stav se může zlepšit natolik, že pokles pracovní schopnosti je menší, než 35 %, může také dojít k adaptaci člověka na nemoc, či trvalé poudrazové následky a v důsledku toho znovu k navýšení pracovní schopnosti. Může také dojít k posudkovému omylu. Všechny tyto možnosti mají za následek možné odebrání pobíraného invalidního důchodu.<sup>96</sup>

Výsledkem celého procesu posuzování invalidity je posudek o invaliditě, který okresní správa sociálního zabezpečení zároveň se žádostí postupuje České správě sociálního zabezpečení. Česká správa sociálního zabezpečení následně rozhodne o udělení invalidního důchodu a jeho výši a zašle písemné rozhodnutí žadateli. Součástí písemného rozhodnutí, které přiznává nárok na udělení invalidního důchodu je i osobní list důchodového pojištění obsahující doby pojištění a výdělky, které byly započítány. Zákonná lhůta na vyřízení je 90 dní.<sup>97</sup>

Pokud žadatel nesouhlasí s rozhodnutím ČSSZ, může proti němu podat ve lhůtě 30 dnů od doručení písemné námítky. Toto řízení probíhá stále v rámci ČSSZ,

---

<sup>95</sup> Rozhodnutí NS ČR ze dne 14. 05. 1992, sp. zn. 1 Cao 79/92. Dostupné z: ŠIŠKEOVÁ, Sylva. *Přehled judikatury z oblasti sociálního zabezpečení*. Praha: ASPI, 2008. Přehledy judikatury (ASPI). ISBN 9788073573157, str. 113-114.

<sup>96</sup> TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074004735, str. 167.

<sup>97</sup> Invalidní důchod – Česká správa sociálního zabezpečení. *Úvod – česká správa sociálního zabezpečení* [online]. Copyright ©. dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/invalidni- duchod>.

kdy dojde k přezkumu rozhodnutí v celém rozsahu a ve lhůtách 30-60 dnů dojde k novému rozhodnutí. Toto řízení se řídí správním řádem.

Přezkumné soudní řízení ve věcech důchodového pojištění probíhá v rámci správního soudnictví. Posouzení pracovní schopnosti a zdravotní schopnosti připadá pak na Ministerstvo práce a sociálních věcí, které pro tyto případy vytváří své posudkové komise. Těmto komisím náleží pravomoc nejenom posoudit celkový zdravotní stav a pracovní schopnost občana, ale i zaujetí posudkových závěrů o invaliditě (případně o jejím stupni). Tento posudek má v rámci správního soudního řízení povahu důkazu.<sup>98</sup>

## 5. 1. 4. 2. Výše invalidního důchodu

Způsob výpočtu invalidního se dá ztotožnit s výpočtem důchodu starobního. Výše invalidního důchodu se tedy skládá ze základní výměry, která činí 10 % průměrné mzdy měsíčně.<sup>99</sup> V roce 2020 je tato částka 3 490 Kč měsíčně. A dále se skládá z výměry procentní, která se stanoví procentní sazbou z výpočtového základu za všechny celé kalendářní roky doby pojištění (a dopočtené doby), které pojištěná osoba získala do dosažení důchodového věku, a to v závislosti na stupni invalidity:

- 0,5 % u invalidity prvního stupně,
- 0,75 % u invalidity druhého stupně,
- 1,5 % u invalidity třetího stupně.<sup>100</sup>

Nejnižší procentní výměra invalidního důchodu je stanovena na výši 770 Kč, a to bez ohledu na stupeň invalidity.<sup>101</sup>

Pokud při pobírání invalidního důchodu dojde ke změně stupně invalidity, není potřeba zjišťovat znovu podmínku potřebné doby pojištění pro vznik nároku na tento „nový“ invalidní důchod. Pokud trvá nepřetržitě nějaký stupeň invalidity,

---

<sup>98</sup> TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074004735, str. 167-168.

<sup>99</sup> Viz. ust. § 41 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění, v platném znění.

<sup>100</sup> Viz. ust. § 41 odst.21 zákona o důchodovém pojištění, v platném znění.

<sup>101</sup> Invalidní důchody podrobně – Česká správa sociálního zabezpečení. *Úvod – česká správa sociálního zabezpečení* [online]. Copyright ©. dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/invalidni-duchody-podrobne>.

trvá spolu s ním nepřetržitě i nárok na invalidní důchod a výše procentní výměry se mění pouze v závislosti na procentních sazbách, které odpovídají změněnému stupni invalidity.<sup>102</sup>

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění se v § 42 věnuje zvláštním pravidlům, která upravují invalidní důchod a jeho výši v mimořádných případech.

Jedná se o úpravu:

- „invalidního důchodu z mládí“ – nárok vzniká osobě, která dosáhla 18 let věku, má trvalý pobyt na území České republiky, nebyla účastna na pojištění potřebnou dobu a je invalidní pro invaliditu třetího stupně,
- nejnížší výše procentní výměry invalidního důchodu týkající se pojištěných osob mladších 28 let,
- nejnížší výše procentní výměry invalidního důchodu týkající se pojištěných osob, které získaly dobu pojištění alespoň 15 let (bez náhradních dob).<sup>103</sup>

Souběh výkonu výdělečné činnosti a nároku na výplatu invalidního důchodu se nevylučuje, osoba pobírající invalidní důchod proto stále může vykonávat výdělečnou činnost a pobírat příjem. Tento souběh se nepředpokládá pouze u invalidity třetího stupně, u ostatních případů lze výdělečnou činnost vykonávat dle schopností dané osoby.

## 5. 1. 5. Starobní důchod

Pokud se jedná o starobní důchod, sociální událostí, která vzniká nároku na tento důchod předchází, je dosažení určitého důchodového věku. Dosažením důchodového věku osoba samozřejmě neztrácí pracovní schopnost jako takovou, ale naskytne se jí ta možnost získat prostředky na zajištění životních potřeb ne prací, ale ze systému, do kterého ze svého výdělku formou pojistného přispívala.

---

<sup>102</sup> VOŘÍŠEK, Vladimír. *Zákon o důchodovém pojištění: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice komentované zákony. ISBN 9788071795766, str. 146.

<sup>103</sup> Invalidní důchody podrobně – Česká správa sociálního zabezpečení. *Úvod – česká správa sociálního zabezpečení* [online]. Copyright ©. dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/invalidni-duchody-podrobne>.

Hranice důchodového věku je určena s přihlédnutím k možnému zhoršení zdraví osoby. Je jí tak dán prostor věnovat se jiným činnostem ve své poslední etapě života. Je potřeba zmínit, že pobírání dávky starobního důchodu a zároveň ukončení své výdělečné činnosti je pouze oprávněním, nikoliv povinností, proto dosažení důchodového věku není důvodem pro skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.<sup>104</sup>

Jak jsem již výše uvedla, jednou z hlavních podmínek pro vznik nároku na starobní důchod je dosažení důchodového věku. Vedle toho samozřejmě stojí i další důležitá podmínka, kterou je nutno splnit, a to sice získání potřebné doby pojištění.

Od 1. 1. 2018 byl nově stanoven důchodový věk pro nárok na starobní důchod. Nejvyšší důchodový věk činí 65 let.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění v § 29 rozlišuje kromě nároku na starobní důchod před dosažením důchodového věku také:

- starobní důchod při dosažení důchodového věku,
- „poměrný“ starobní důchod,
- starobní důchod při získání 30 let pojištění,
- starobní důchod při získání 15 let pojištění a dosažení věku uvedeného v § 29 odst. 2 tohoto zákona,
- starobní důchod při splnění podmínek pro vznik nároku na důchod invalidní.<sup>105</sup>

Důchodový věk se liší podle roku narození pojištěné osoby. Pokud se jedná o osoby, které byly narozeny před rokem 1936, důchodový věk u mužů činí 60 let a u žen je odstupňován podle počtu vychovaných dětí (od 53 let do 57 let věku). U osob narozených mezi rokem 1936 a 1971 se využije při stanovení důchodového věku přílohy k tomuto zákonu, která obsahuje přehlednou tabulku obsahující jednotlivé důchodové věky, jak pro muže, tak pro ženy (znovu odstupňované podle počtu vychovaných dětí). U osob narozených po roce 1971 již důchodový věk činí 65 let věku.

---

<sup>104</sup> TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074004735, str. 62.

<sup>105</sup> Starobní důchod podrobně – Česká správa sociálního zabezpečení. *Úvod – česká správa sociálního zabezpečení* [online]. Copyright ©. dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/starobni-duchod-podrobne>.

Za zmínku jistě stojí i vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí č. 284/1995 Sb., která v sobě obsahuje právě například i úpravu týkající se započítání výchovy dítěte do důchodového věku ženy.

Doba pojištění potřebná pro vznik nároku na starobní důchod se prodlužuje společně s důchodovým věkem pojištěnce.

Jak už jsem zmiňovala, i starobní důchod se skládá ze základní a procentní výměry. V rámci procentní výměry je ještě třeba konkretizovat procentní sazbu určenou z výpočtového základu.

Výše vyplácené dávky starobního důchodu je ovlivněna hlavně délkou doby důchodového pojištění a výší výdělku v rozhodném období. 1,5 % výpočtového základu náleží za každý jeden celý kalendářní rok. Pokud nárok na starobní důchod již vznikl, ale pojištěná osoba stále pokračuje ve výdělečné činnosti a nepodala žádost o důchod, navyšuje se za každých 90 dnů výše procentní výměry o 1,5 % výpočtového základu.<sup>106</sup>

U předčasného důchodu naopak dochází ke krácení procentní výměry. Procentní výměra je snižována za každých započatých 90 dnů ode dne, kdy se předčasný důchod přizná, až do dosažení důchodového věku:

- o 0,9 % výpočtového základu za prvních 360 kalendářních dní,
- o 1,2 % výpočtového základu od 361. do 720. kalendářního dne,
- o 1,5 % výpočtového základu za období následující po 720. dni.<sup>107</sup>

Dávky starobního důchodu vyplácí Česká správa sociálního zabezpečení v pravidelných měsíčních lhůtách, kdy v rámci zaslání rozhodnutí ČSSZ uvádí informaci termínu vyplácení důchodu. Výplatní termíny se pohybují od 2. do 24. dne v měsíci. Vždy se jedná o sudé dny, jen v případě výplaty důchodu do zařízení sociálních služeb se jedná vždy o 15. den v měsíci.<sup>108</sup>

I v rámci starobního důchodu lze podat proti rozhodnutí ČSSZ námitky do 30 dnů od doručení. Následný postup je pak shodný s postupem popsáním v rámci invalidního důchodu.

---

<sup>106</sup> Viz. ust. § 34 odst. 5 zákona o důchodovém pojištění, v platném znění.

<sup>107</sup> Viz. ust. § 36 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění, v platném znění.

<sup>108</sup> Starobní důchod – Česká správa sociálního zabezpečení. Úvod – česká správa sociálního zabezpečení [online]. Copyright ©. dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/starobni-uchod>.

## 5. 1. 6. Doplnkové penzijní spoření

Vedle základního důchodového pojištění upraveného zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění je nutno rozhodně zmínit ještě doplnkové penzijní spoření, jehož podstatou je umístování příspěvků účastníka do účastnických fondů založených penzijními společnostmi a následné vyplácení dávek za účelem zabezpečení doplnkového příjmu účastníka v invaliditě nebo stáří. Toto spoření je pak legislativně upraveno v zákoně č. 427/2011 Sb., o doplnkovém penzijním spoření.

Doplnkové penzijní spoření stálo vedle takzvaného důchodového spoření, a to až do roku 2016, kdy byl tento typ spoření zrušen a plně nahrazen pouze doplnkovým penzijním spořením, které vzniká pouze na základě smlouvy uzavřené mezi penzijní společností a účastníkem tohoto spoření.<sup>109</sup>

Stejně, jako tomu bylo u penzijního připojištění, i v rámci doplnkového penzijního spoření je poskytován státní příspěvek ve prospěch účastníka. Poskytuje ho ministerstvo financí, a to přímo penzijní společnosti, která toho spoření vede. Penzijní společnosti jsou společnostmi akciovými, založenými na základě povolení České národní banky.

Dávky poskytované v rámci doplnkového penzijního spoření dle § 19 zákona č. 427/2011 Sb., o doplnkovém penzijním spoření jsou:

- invalidní penze na určenou dobu,
- starobní penze na určenou dobu,
- jednorázové vyrovnání,
- odbytné,
- úhrada jednorázového pojistného pro doživotní penzi,
- úhrada jednorázového pojistného pro penzi na přesně stanovenou dobu s přesně stanovenou výší důchodu.

---

<sup>109</sup> TOMEŠ, Igor. *Sociální právo České republiky. 2.*, přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 9788074789410, str. 203.



Systémy sociální ochrany již neobsahují žádné jiné typy dávek, které by mohly nahradit příjem osobám v pokročilém věku, a tudíž osobám s presumovanou neschopností k práci.<sup>110</sup>

## 5. 2. Systém sociálních služeb a příspěvek na péči

Pokud se podíváme na systém práva sociálního zabezpečení, můžeme jej rozdělit do tří subsystémů. První je již výše zmíněné sociální pojištění, kam spadá právě i pojištění důchodové. Dále sem můžeme zařadit tzv. sociální podporu (neboli sociální zaopatření), do které spadají dávky státní sociální podpory. V neposlední řadě sem řadíme právě i sociální pomoc, jejíž součástí je nejen systém sociálních služeb a příspěvek na péči, kterým se stát podílí na zajištění právě sociálních služeb<sup>111</sup>, ale také ostatní dávky sociální péče, jako příspěvek na péči a příspěvky pro osoby zdravotně postižené.

### 5. 2. 1. Sociální služby

Základním legislativním pramenem této problematiky je zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, jež nabyl účinnost k datu 1. 1. 2007. Tento zákon upravuje sociální služby a příspěvek na péči. Dále také inspekci a předpoklady výkonu sociálních služeb, kde se soustředí hlavně na uspořádání, financování a na jednotlivé osoby, které sociální služby vykonávají, tedy sociální pracovníky. Sociální služby prostupují skrze všechny sociální události upravované sociálním právem. Sociální služby poskytují občanům podporu a pomoc při překonávání důsledků vyvolaných nepříznivými sociálními situacemi způsobenými oslabením nebo ztrátou schopnosti z důvodu například dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu.<sup>112</sup>

Sociální služby se řídí základními zásadami jejich poskytování. Tyto zásady jsou uvedeny v § 2 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění

---

<sup>110</sup> TOMEŠ, Igor. *Sociální právo České republiky*. 2., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 9788074789410, str. 204.

<sup>111</sup> Viz. ust. § 7 odst. 1 zákona o sociálních službách, v platném znění.

<sup>112</sup> TOMEŠ, Igor. *Sociální právo České republiky*. 2., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 9788074789410, str. 313.

pozdějších předpisů. Z těchto principů lze vyčíst znaky společné pro poskytování sociálních služeb. Těmi jsou:

- nejprve poskytnutí důležitých informací, které jsou relevantní pro osobu nacházející se v nepříznivé sociální situaci tak, aby byla v nejlepším případě schopna vyřešit ji sama,
- pokud tyto informace nejsou dostačující, nastupují sociální služby,
- tyto sociální služby musí podporovat samostatnost osob v nepříznivých sociálních situacích a předcházet jejich delšímu trvání,
- sociální služby by měly být individualizované,
- kvalita poskytování sociálních služeb musí být v přímé souvislosti s dodržováním základních lidských práv a svobod.<sup>113</sup>

Systémově lze sociální služby rozlišit dle několika aspektů. Buď podle toho, kde se poskytují, nebo podle funkce, kterou ve vztahu ke klientovi naplňují. Pokud se zaměříme na to, kde se poskytují, můžeme sociální služby rozdělit na služby informační, asistenční v prostředí klienta, doručovatelské služby, denní ambulantní a pobytové služby. Co se týče dělení podle funkce, kterou naplňují, zde můžeme sociální služby rozdělit na služby preventivní, terapeutické, rehabilitační a neintegrační povahy.<sup>114</sup>

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů však dělení sociálních služeb upravuje rozlišně. V § 32 sociální služby dělí na:

- sociální poradenství,
- služby sociální péče,
- služby sociální prevence.

V § 33 pak uvádí dělení sociálních služeb dle formy jejich poskytování na služby:

- pobytové,
- ambulantní,
- terénní.<sup>115</sup>

---

<sup>113</sup> TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074004735, str. 214.

<sup>114</sup> TOMEŠ, Igor. *Sociální právo České republiky*. 2., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 9788074789410, str. 313-314.

<sup>115</sup> Viz. ust. § 33 zákona o sociálních službách, v platném znění.

Sociální poradenství je zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů v § 37 rozděleno na poradenství základní a odborné. Základní sociální poradenství poskytuje zájemcům nezbytné informace nápomocné k řešení jejich nepříznivé sociální situace. Je základní činností při poskytování sociálních služeb a poskytovatelé sociálních služeb mají povinnost tuto činnost zajistit vždy.

Odborné sociální poradenství je poskytováno dle zaměření na jednotlivé potřeby klientů a obsahuje i půjčování pomůcek.<sup>116</sup>

Služby sociální péče jsou ty služby, které pomáhají k zajištění fyzické a psychické soběstačnosti osob a jejichž cílem je umožnit osobám zapojit se co nejvíce do běžného života. Pokud to stav osoby vylučuje, služby sociální péče pak napomáhají zajistit důstojné zacházení a prostředí.<sup>117</sup> Tyto služby pak zákon o sociálních službách dělí na následující:

- osobní asistence,
- pečovatelská služba,
- tísňová péče,
- průvodcovské a předčitatelské služby,
- podpora samostatného bydlení,
- odlehčovací služby,
- centra denních služeb,
- denní stacionáře,
- týdenní stacionáře,
- domovy pro osoby se zdravotním postižením,
- domovy pro seniory,
- domovy se zvláštním režimem,
- chráněné bydlení,
- sociální služby poskytované ve zdravotnických zařízeních lůžkové péče.<sup>118</sup>

Služby sociální prevence pak pomáhají překonat nepříznivé sociální situace osob a zároveň chrání společnost před vznikem a šířením nežádoucích

---

<sup>116</sup> Viz. ust. § 37 odst. 3 zákona o sociálních službách, v platném znění.

<sup>117</sup> Viz. ust. § 38 zákona o sociálních službách, v platném znění.

<sup>118</sup> Viz. ust. § 34 odst. 1 zákona o sociálních službách, v platném znění.

společenských jevů. Druhy služeb sociální prevence pak následně vyjmenovává zákon o sociálních službách.

Všechny tyto sociální služby jsou v zákoně jednotlivě definovány. Ustanovení ovšem neobsahují nároky klientů vůči poskytovatelům sociálních služeb. Ty jsou obsaženy v prováděcích předpisech, a to konkrétně ve vyhlášce č. 505/2006 Sb.

Osoba, která požádala poskytovatele sociálních služeb nebo obec o poskytnutí sociální služby pak následně uzavírá se zprostředkovatelem smlouvu o poskytnutí sociální služby<sup>119</sup>, a to v písemné formě vždy, pokud to alespoň jedna ze smluvních stran navrhne. V této smlouvě vždy musí být obsaženo:

- označení smluvních stran,
- druh a rozsah poskytované sociální služby,
- místo a čas poskytování sociální služby,
- informace týkající se úhrady za sociální služby (výše, způsob placení, způsob vyúčtování),
- ujednání o dodržování vnitřních pravidel poskytovatele sociálních služeb,
- informace ohledně výpovědi smlouvy (důvody a výpovědní lhůty),
- doba platnosti smlouvy.<sup>120</sup>

## 5. 2. 2. Příspěvek na péči

Příspěvku na péči se věnuje celá druhá část zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. Příspěvek na péči ze státního rozpočtu slouží osobám závislým na pomoci jiné fyzické osoby k financování poskytované služby.<sup>121</sup> Záleží na rozhodnutí příjemce tohoto příspěvku, jakým způsobem ho využije a na jakou sociální službu jej použije. O poskytnutí příspěvku na péči rozhoduje příslušná krajská pobočka Úřadu práce.<sup>122</sup>

---

<sup>119</sup> Viz. ust. § 90 zákona o sociálních službách, v platném znění.

<sup>120</sup> Viz. ust. § 91 odst. 2 zákona o sociálních službách, v platném znění.

<sup>121</sup> Viz. ust. § 7 odst. 1 zákona o sociálních službách, v platném znění.

<sup>122</sup> Viz. ust. § 7 odst. 4 zákona o sociálních službách, v platném znění.

Nárok na tento příspěvek přísluší osobě starší 1 roku<sup>123</sup>, která z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu potřebuje pomoc jiné fyzické osoby při běžných úkonech každodenního života. Výše příspěvku je odstupňována právě dle míry závislosti na jiné fyzické osobě.

Míra závislosti se určuje dle lékařského vyšetření a sociálního šetření. Lékařské vyšetření provádí lékař okresní správy sociálního zabezpečení. Sociální šetření má pak na starosti příslušná krajská pobočka Úřadu práce.<sup>124</sup> Tato míra závislosti je jiná, pokud se týká osob mladších 18 let, a pokud se týká osob starších 18 let. Zde je míra závislosti rozdělena:

- stupeň I (lehká závislost), pokud osoba není díky dlouhodobě nepříznivému zdravotnímu stavu schopna zvládat tři až čtyři základní životní potřeby,
- stupeň II (středně těžká závislost), pokud osoba není díky dlouhodobě nepříznivému zdravotnímu stavu schopna zvládat pět nebo až šest základních potřeb,
- stupeň III (těžká závislost), pokud osoba není díky dlouhodobě nepříznivému zdravotnímu stavu schopna zvládat sedm až osm základních potřeb,
- stupeň IV (úplná závislost), pokud osoba není díky dlouhodobě nepříznivému zdravotnímu stavu schopna zvládat devět až deset základních životních potřeb a požaduje každodenní pomoc jiné fyzické osoby.<sup>125</sup>

Mezi základní životní potřeby řadíme mobilitu, orientaci, komunikaci, stravování, oblékání a obouvání, tělesnou hygienu, výkon fyziologické potřeby, péči o zdraví, osobní aktivity a péči o domácnost.<sup>126</sup> Zde musí samozřejmě existovat příčinná souvislost mezi poruchou funkčních schopností díky nepříznivému zdravotnímu stavu a ztracením schopnosti naplňovat základní životní potřeby.

---

<sup>123</sup> Viz. ust. § 7 odst. 3 zákona o sociálních službách, v platném znění.

<sup>124</sup> TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074004735, str. 215.

<sup>125</sup> Viz. ust. § 8 odst. 2 zákona o sociálních službách, v platném znění.

<sup>126</sup> Viz. ust. § 9 odst. 1 zákona o sociálních službách, v platném znění

Výše příspěvku je upravena v § 11 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. Částka se odvozuje dle stupně míry závislosti, a to takto:

- 880 Kč pro osoby starší 18 let a 3 300 Kč pro osoby mladší 18 let, jde-li o stupeň I,
- 4 400 Kč pro osoby starší 18 let a 6 600 Kč pro osoby mladší 18 let, jde-li o stupeň II,
- v případě míry závislosti stupně III se poskytuje částka 8 800 Kč osobám starším 18 let a 9 900 Kč osobám mladším 18 let, pokud se těmto osobám poskytuje pomoc v rámci pobytových sociálních služeb nebo dětského domova nebo speciálního lůžkového zdravotnického zařízení hospicového typu; v ostatních případech částka činí 12 800 Kč pro osoby starší 18 let a 13 900 Kč pro osoby mladší 18 let,
- stejným způsobem se dělí i výše částky v případě míry závislosti stupně IV; částka 13 200 Kč se poskytuje osobám, které požívají pomoc v rámci pobytových sociálních služeb nebo dětského domova nebo speciálního lůžkového zdravotnického zařízení hospicového typu; v ostatních případech částka činí 19 200 Kč (zde zůstává částka stejná jak u osob starších 18 let, tak u osob mladších 18 let).

Výše příspěvku může být zvýšena o 2000 Kč za kalendářní měsíc nezaopatřenému dítěti do 18 let věku, které má nárok na příspěvek na péči. Dále se také navyšuje rodiči, který má nárok na příspěvek na péči a o nezaopatřené dítě pečuje a v dalších případech, které stanovuje zákon.

Řízení o nároku na příspěvek na péči se zahajuje na základě písemné žádosti, kterou žadatel o příspěvek podá na krajské pobočce Úřadu práce. Krajská pobočka Úřadu práce následně provede sociální šetření, kdy zjišťuje schopnost samostatného života osoby v jejím přirozeném sociálním prostředí. Dalším krokem je pak posouzení stupně závislosti okresní správou sociálního zabezpečení, která v rámci svého šetření primárně vychází z předchozího sociálního šetření, dále pak z funkčních vyšetření a z výsledku vlastního šetření posuzujícího lékaře.<sup>127</sup>

---

<sup>127</sup> Příspěvek na péči – Příspěvek na péči – MPSV Portál. *Průvodce – MPSV Portál* [online]. Copyright ©. dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-peci>.

Příspěvek se vyplácí měsíčně, a to vždy v tom kalendářním měsíci, za který náleží.<sup>128</sup> Vyplácí se oprávněné osobě, zákonnému zástupci, opatrovníkovi, nebo jiné fyzické osobě, které je svěřena oprávněná osoba do péče.<sup>129</sup> Příspěvek na péči vyplácí příslušná krajská pobočka Úřadu práce v českých korunách.<sup>130</sup>

Orgán, který přiznává příspěvek na péči zároveň kontroluje, zda je tento příspěvek opravdu využíván k danému účelu. Jedná se však o kontrolu poskytovatele sociálních služeb, kterému oprávněná osoba z příspěvku dané služby hradí. Této kontrole nepodléhají osoby blízké, či jiné osoby žijící s oprávněnou osobou ve společné domácnosti a poskytují mu péči. Zákon tím pádem umožňuje, aby oprávněná osoba svěřila příspěvek do rukou rodinných příslušníků, které z něj následně mohou částečně hradit určité služby, které jsou potřeba v rámci péče o oprávněnou osobu.<sup>131</sup>

Příspěvek na péči je určen ke krytí výdajů sloužících k zabezpečení pomoci osobě závislé na péči jiné osoby. Lze jej tedy použít jak k úhradě péče, kterou zajišťuje poskytovatel sociální služby nebo na výdaje vznikající pečující osobě. Příjemce může sám kombinovat způsoby, jakými dojde k zajištění péče o jeho osobu.

### **5. 3. Sociální dávky pro osoby se zdravotním postižením**

Na konci roku 2011 došlo k přijetí očekávaného zákona nahrazujícího předchozí právní úpravu sociální péče, která byla nedostatečná už jen z důvodu neustálého vývoje požadavků v rámci sociální pomoci osobám se zdravotním postižením. Změna nastala zákonem č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů. Tato nová úprava měla podstatně zjednodušit systém dávek poskytovaných osobám se zdravotním postižením.<sup>132</sup>

---

<sup>128</sup> Viz. ust. § 18 odst. 1 zákona o sociálních službách, v platném znění.

<sup>129</sup> Viz. ust. § 19 zákona o sociálních službách, v platném znění.

<sup>130</sup> Viz. ust. § 18 odst. 2 zákona o sociálních službách, v platném znění.

<sup>131</sup> TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074004735, str. 216.

<sup>132</sup> TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074004735, str. 223.

Výše zmíněný zákon výrazně zredukoval počet do té doby poskytovaných sociálních dávek pro osoby zdravotně postižené ze sedmi na dvě, upravil podmínky pro přiznání těchto dávek a problematiku průkazu osoby se zdravotním postižením.

Tento zákon upravuje pouze dva typy dávek, a to:

- příspěvek na mobilitu a
- příspěvek na zvláštní pomůcku.<sup>133</sup>

### **5. 3. 1. Příspěvek na mobilitu**

Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů upravuje příspěvek na mobilitu velmi stručně, a to pouze ve dvou paragrafech.

Nárok na tento příspěvek náleží osobě, která je starší 1 roku věku a:

- která má nárok na průkaz osoby se zdravotním postižením „ZTP“ nebo „ZTP/P“,
- která se několikrát za kalendářní měsíc dopravuje nebo je dopravována,
- nejsou jí poskytovány pobytové sociální služby v domově pro seniory, v domově pro osoby se zdravotním postižením, v domově se zvláštním režimem nebo ve zdravotnickém zařízení ústavní péče (dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů).<sup>134</sup>

Podmínky nároku musí být splněny po celý kalendářní měsíc. To neplatí pouze pro podmínku opakovaného dopravování osoby za úhradu.<sup>135</sup> Výše tohoto příspěvku je zákonem stanovena pevně a činí 550 Kč za každý kalendářní měsíc.<sup>136</sup>

---

<sup>133</sup> Viz. ust. § 2 zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, v platném znění.

<sup>134</sup> Viz. ust. § 6 odst. 1 zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, v platném znění.

<sup>135</sup> Viz. ust. § 6 odst. 2 zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, v platném znění.

<sup>136</sup> Viz. ust. § 7 zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, v platném znění.



### 5. 3. 2. Příspěvek na zvláštní pomůcku

Sociální dávka ve formě příspěvku na zvláštní pomůcku se dá považovat za dávku souhrnnou a jednorázovou. V případě určitého časového odstupu lze tento příspěvek poskytnout i opakovaně. Příspěvek se poskytuje na zvláštní pomůcku v základním provedení, které zároveň plně vyhovuje osobě se zdravotním postižením a je nejméně ekonomicky náročná.<sup>137</sup>

Příspěvek je poskytován vždy pro potřebu osoby se zdravotním postižením a musí být pro tyto účely i využit. To znamená, že nemůže pokrývat například určité úpravy obydlí osoby, pokud tyto úpravy přímo nesměřují k ulehčení života postižené osoby, ale zřetelně zlepšují obydlí i pro ostatní uživatele.

Nárok na příspěvek na zvláštní pomůcku vzniká osobě, která má:

- těžkou vadu nosného/pohybového ústrojí, nebo
- těžké sluchové postižení, nebo
- těžké zrakové postižení.<sup>138</sup>

Nárok na příspěvek na zvláštní pomůcku, který se poskytuje na pořízení motorového vozidla, má osoba, jež trpí těžkou vadou pohybového nebo nosného ústrojí, ale také těžkou nebo hlubokou mentální retardací a její stav nevylučuje přiznání tohoto příspěvku.<sup>139</sup>

Jednotlivé vady musí mít charakter dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, který nevylučuje přiznání tohoto příspěvku na zvláštní pomůcku. Dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem rozumíme takový nepříznivý zdravotní stav, který trvá déle, než 1 rok. Daná zdravotní postižení, která odůvodňují přiznání tohoto příspěvku, a naopak i vylučují, jsou uvedena v příloze k zákonu č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů. Stavy, které přiznání příspěvku vylučují jsou duševní poruchy a jim příbuzné poruchy, které neumožňují užívání pomůcky a dále

---

<sup>137</sup> TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074004735, str. 223-224.

<sup>138</sup> Viz. ust. § 9 odst. 1 zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, v platném znění.

<sup>139</sup> Viz. ust. § 9 odst. 2 zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, v platném znění.

pak hluchoněmost, těžké polyvalentní alergie a alergie na zvířecí srst ve vztahu k vodícímu psovi.<sup>140</sup>

Mezi další podmínky pro vznik nároku na příspěvek patří to, že:

- osoba může zvláštní pomůcky využívat,
- zvláštní pomůcka napomáhá osobě k sebeobsluze, popřípadě k realizaci pracovního uplatnění, k přípravě na budoucí povolání, vzdělávání, ke styku s okolím anebo k získávání informací,
- osoba je starší 15 let (pokud se jedná o vodícího psa), osoba je starší 3 let (pokud se jedná o stropní zvedací systém, svislou zdvihací a šikmou zvedací plošinu, úpravu bytu a schodolez), osoba je starší 1 roku (týká se všech ostatních pomůcek),
- pokud se jedná o pomůcku, jíž je motorové vozidlo, osoba se musí opakovaně v kalendářním měsíci dopravovat nebo být dopravována,
- nesmí se jednat o pomůcku, která je zdravotnickým prostředkem hrazeným z veřejného zdravotního pojištění nebo je zdravotní pojišťovnou osobě zapůjčena.<sup>141</sup>

Vyhláška č. 388/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením obsahuje seznam jednotlivých druhů a typů zvláštních pomůcek, na které je dávka určena. V určitých případech se tato dávka může vztahovat i na pomůcky, které ve vyhlášce uvedeny nejsou, ale krajská pobočka Úřadu práce je považuje za srovnatelné s pomůckami uvedenými ve vyhlášce.<sup>142</sup>

Co se stanovení výše příspěvku týče, zákon rozlišuje, zda se jedná o pomůcku v ceně do/nad 10 000 Kč. Speciální úpravě pak podléhá motorové vozidlo.

Příspěvek na zvláštní pomůcku v ceně nižší, než 10 000 Kč se poskytuje pouze osobě, která má příjem nižší, než osminásobek životního minima jednotlivce

---

<sup>140</sup> Viz. příloha k zákonu o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, v platném znění.

<sup>141</sup> Viz. ust. § 5 zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, v platném znění.

<sup>142</sup> Příspěvek na zvláštní pomůcku-Příspěvek na zvláštní pomůcku – MPSV Portál. *Průvodce – MPSV Portál* [online]. Copyright ©. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-zvlastni-pomocku>.

(popřípadě životního minima společně posuzovaných osob).<sup>143</sup> Výše příspěvku se určí tak, aby spoluúčast osoby byla 10 % předpokládané nebo již zaplacené ceny zvláštní pomůcky. Minimálně tato částka musí činit alespoň 1 000 Kč.<sup>144</sup>

V případě příspěvku na zvláštní pomůcku v ceně vyšší, než 10 000 Kč, musí spoluúčast osoby činit 10 % z výsledné ceny za zvláštní pomůcku. Krajská pobočka Úřadu práce může rozhodnout na základě žádosti, že míra spoluúčasti osoby bude nižší, a to v případě nedostatečných finančních prostředků osoby. I tato částka musí ovšem činit minimálně 1 000 Kč.<sup>145</sup>

Osoba je povinna tento příspěvek (či jeho poměrnou část) vrátit, jestliže:

- nepoužila vyplacený příspěvek (popřípadě jej nepoužila v plné výši) do 3 měsíců od jeho vyplacení nebo ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce,
- použila příspěvek v rozporu s rozhodnutím o jeho přiznání,
- se prokázalo, že osoba ve své žádosti uvedla nepravdivé údaje,
- osoba pozbyla vlastnické právo ke zvláštní pomůcce nebo ji přestala užívat v období před uplynutím 60 kalendářních měsíců po sobě jdoucích od vyplacení příspěvku nebo po uplynutí 84 kalendářních měsíců po sobě jdoucích od vyplacení příspěvku na pořízení motorového vozidla.<sup>146</sup>

Osoba není povinna tento příspěvek (či jeho poměrnou část) vrátit, jestliže:

- zemřela
- vodící pes, na jehož pořízení byl vyplacen příspěvek, zemřel nebo ztratil dovednosti z důvodu onemocnění nebo úrazu ještě před uplynutím 60 po sobě jdoucích kalendářních měsíců od vyplacení příspěvku,
- osoba z důvodu změny zdravotního stavu přestala zvláštní pomůcku užívat před uplynutím 60 po sobě jdoucích kalendářních měsíců nebo se z důvodu

---

<sup>143</sup> Viz. ust. § 10 odst. 1 zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, v platném znění.

<sup>144</sup> Viz. ust. § 10 odst. 2 zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, v platném znění.

<sup>145</sup> Viz. ust. § 10 odst. 3 zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, v platném znění.

<sup>146</sup> Viz. ust. § 12 odst. 1 zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, v platném znění.

změny zdravotního stavu přestala opakovaně dopravovat motorovým vozidlem před uplynutím 84 po sobě jdoucích kalendářních měsíců.<sup>147</sup>

Krajské pobočky Úřadu práce spravují, stejně jako ostatní nepříspěvkové dávky, dávky pro osoby se zdravotním postižením. Řízení se zahajuje na žádost. Stejně jako u příspěvku na péči, i pro dávky poskytované osobám se zdravotním postižením se zřizuje informační systém.<sup>148</sup>

Dle § 30odst. 1 zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, je informační systém o dávkách pro osoby se zdravotním postižením součástí Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí. Krajské pobočky Úřadu práce mohou zpracovávat jednotlivé údaje týkající se osob pobírajících tyto dávky v tomto informačním systému.

---

<sup>147</sup>Viz. ust. § 12 odst. 2 zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, v platném znění.

<sup>148</sup>TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074004735, str. 224.

## 6. ZÁVĚR

Touto diplomovou prací jsem se pokusila poskytnout komplexní pohled na téma trvalé ztráty pracovní schopnosti a její důsledky. Na pracovní neschopnost musíme nahlížet jak z hlediska pracovního práva, tak i z hlediska práva sociálního zabezpečení. Nemůžeme říci, že tyto právní odvětví na sebe navazují postupně, ale spíše lze říci, že se vzájemně provazují. Proto nelze mluvit o důsledcích pracovněprávních bez zmínění důsledků sociálních a naopak.

Tato práce je postavena na platných právních předpisech, odborné literatuře, komentářích k jednotlivým zákonům (komentář k zákoníku práce, komentář k zákonu o důchodovém pojištění) a v neposlední řadě na příslušné judikatuře soudů. Dále jsem mnoho informací získala i z oficiálních webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí a z oficiálních webových stránek České správy sociálního zabezpečení. Téma této diplomové práce je velice široké, proto jsem se snažila vždy zmínit základní a nejdůležitější informace k jednotlivým institutům.

Ve druhé kapitole se tedy nejprve věnuji jednotlivým důležitým pojmům, které je zprvu nutno vysvětlit, protože jsou protkané celou touto prací, proto je jejich pochopení důležité a nutné. Zaměřuji se na vysvětlení a nastínění rozdílů mezi dočasnou a trvalou pracovní neschopností, dále je zde vysvětlen pojem invalidity a také dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav.

Poté se jen krátce přesouvám k nastínění historického vývoje ztráty pracovní schopnosti jak z pohledu pracovního práva, tak z pohledu práva sociálního zabezpečení.

V další kapitole už jsou rozebrány podrobněji jednotlivé pracovněprávní důsledky trvalé ztráty pracovní schopnosti. Nejdříve se zaměřuji na pracovní úrazy a nemoci z povolání, a to jak na obecnou úpravu, tak i na povinnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu a nemoci z povolání a následnou odpovědnost za vznik škody. Dále uvádím i jednotlivé možnosti změny pracovního poměru a skončení pracovního poměru, kde se zaměřuji hlavně na skončení pracovního poměru dohodou, výpovědí a okamžitým zrušením pracovního poměru z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Poté se přesouvám na jednotlivé sociální důsledky ztráty pracovní schopnosti. Je zde rozebrána úprava pojištění v rámci sociálního zabezpečení, a to konkrétně důchodové pojištění, včetně výpočtu důchodu. Dále se zaměřuji na systém sociálních služeb a na sociální pomoc. V rámci sociální pomoci zde konkrétně uvádím jednotlivé dávky sociální péče, a to příspěvek na péči a dávky pro zdravotně postižené, kterými jsou příspěvek na zvláštní pomůcku a příspěvek na mobilitu.

Jak jsem již zmiňovala, tato problematika je velice široká, a i její úprava je proto roztržena v několika právních předpisech. V rámci pracovněprávních důsledků se nahlíží na ztrátu pracovní schopnosti z hlediska soukromého vztahu zaměstnanec zaměstnavatel. V rámci sociálních důsledků už je to spíše vztah mezi jednotlivcem, ať už pojištěným (v případě důchodového pojištění), anebo mezi jednotlivcem pobírajícím dávky, a jednotlivými okresními správami sociálního zabezpečení nebo jednotlivými krajskými pobočkami Úřadu práce.

## 7. RESUMÉ

The aim of the presented thesis, titled „*Labour and social consequences of permanent loss of ability to work*“, is to provide a complex, systematic and clear interpretation of the fundamental concepts related to the issue of labour and social consequences of permanent loss of ability to work in czech law. When it comes to the loss of ability to work we have to look at the said problem from a side of labour law as well as social law. We have to look at these two branches of law as a one complex. With that I mean you cannot talk about the permanent loss of ability to work without mentioning both the consequences in labour law as well as the consequences in social law.

This diploma thesis is based upon applicable laws, academic literature, official commentaries of appropriate laws and appropriate case law. Also a lot of information came from the official websites of Ministry of Labour and Social Affairs and Czech Social Security Authorities. The theme of this diploma theses is very broad, so I tried to mention the most important information in every chapter.

In the second chapter I am focusing on the most important basic terms, which are needed to be explained because they are mentioned throughout the entire diploma thesis and therefore the understanding of those terms is necessary. First I am focusing on explaining the difference between a temporary loss of ability to work and a permanent loss of ability to work. I also am focusing on the term invalidity and connected with that the term of long-term health condition.

Then I am shortly mentioning the historical development when it comes to the loss of ability to work in the context of labour law as well as in the context of social law.

The next chapter is dedicated to individual labour consequences when it comes to a permanent loss of ability to work. Firstly I am focusing on industrial accidents and work-related diseases from a general standpoint as well as from a position of an employer and his rights and obligations when it comes to industrial accidents, work-related diseases and following liability for damages. Next I am stating individual possibilities on how to converse or terminate an employment

relationship where I am mainly focusing on the termination of the employment relationship with an agreement, with notice or without notice.

Next I am moving onto individual social consequences of permanent loss of ability to work. I am explaining insurance within the social law, specifically pension insurance, including the pension formula. Next I am trying to explain the system of social services and social assistance. Within social assistance I am focusing on individual social security benefits, specifically care allowance and disability allowance which includes allowances for specific services and mobility allowance.

As I mentioned previously, this particular topic is very broad and is shattered in a number of statutes. Within the labour consequences we look at the loss of ability to work as a private relationship between the employer and the employee. Within the social consequences we look at the loss of ability to work as a relationship between a person, who is insured or a person receiving benefits, and an individual district of Czech Social Security Authorities or an individual regional branch of Labour Office.



# SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

## Monografie:

- BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678.
- MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Linde, 1997. ISBN 807201045x.
- PŘIB, Jan a Vladimír VOŘÍŠEK. *Důchodové pojištění v České republice: [podle právního stavu od 1.4.2000]*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2000. ISBN 8072630350.
- ŠIŠKEOVÁ, Sylva. *Přehled judikatury z oblasti sociálního zabezpečení*. Praha: ASPI, 2008. Přehledy judikatury (ASPI). ISBN 9788073573157.
- TOMEŠ, Igor. *Sociální právo České republiky*. 2., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 9788074789410.
- TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074004735.
- VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 9788074005343.
- VOŘÍŠEK, Vladimír. *Zákon o důchodovém pojištění: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice komentované zákony. ISBN 9788071795766.

## Odborné články:

- E PRÁVO: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-prezkumu-lekarskeho-posudku-o-zdravotni-zpusobilosti-nebo-nemoci-z-povolani-102204.html>
- E PRÁVO: <https://www.epravo.cz/top/clanky/moznosti-obrany-proti-pracovnelekarskemu-posudku-o-zdravotni-zpusobilosti-platnost-a->

neplatnost-vypovedi-ze-zamestnani-dane-zamestnavatelem-na-zaklade-takovehoto-posudku-107611.html

- E PRAVO: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-z-duvodu-dlouhodobeho-pozbyti-zdravotni-zpusobilosti-k-jednomu-druhu-prace-pri-vykonu-vice-druhu-prace-110416.html>
- PRÁVNÍ PROSTOR: <https://www.pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/ht-vypoved-dana-zamestnavatelem-ze-zdravotnich-duvodu-aneb-jak-to-udelat-zamestnavateli-jeste-tezsi>
- PRÁVNÍ PROSTOR: <https://www.pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/povinnost-zamestnavatele-dat-zamestnanci-pri-zdravotni-nezpusobilosti-k-vykonu-prace-vypoved-a-pravni-nasledky-jejeho-poruseni-cast-i>
- PRÁVNÍ PROSTOR: <https://www.pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/povinnost-zamestnavatele-dat-zamestnanci-pri-zdravotni-nezpusobilosti-k-vykonu-prace-vypoved-a-pravni-nasledky-jejeho-poruseni-cast-ii>
- PRÁVNÍ PROSTOR: <https://www.pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pracovni-uraz-a-jeho-odskodneni>
- PRÁVNÍ PROSTOR: <https://www.pravni prostor.cz/clanky/ustavni-pravo/zakonne-provedeni-socialnich-prav-podle-listiny-zakladnich-prav-a-svobod>

### **Legislativní předpisy:**

- ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- zákon č. 221/1924 Sb., z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří
- zákon č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení
- zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo

- pracovníprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
  - zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
  - zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření
  - zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
  - zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů
  - zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů
  - zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
  - vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání)
  - vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity (vyhláška o posuzování invalidity)
  - vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění
  - vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách
  - vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 388/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením
  - nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání
  - nařízení vlády č. 201/2010Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu
  - úmluva Mezinárodní organizace práce č. 171, úmluva o noční práci

## Judikatura:

- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. 03. 2010, č. 135/2010 Sb.
- Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 03. 08. 2000, sp. zn. II. ÚS 17/2000
- Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 02. 01. 2012, sp. zn. I. ÚS 2922/11
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 04. 1962, sp. zn. 86/61
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 05. 1992, sp. zn. 1 Cao 79/92
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 09. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 09. 2005, sp. zn. 21 Cdo 688/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 05. 2010, sp. zn. 21 Cdo 266/2009
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 01. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 02. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4578/2017
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 05. 09. 2019, sp. zn. 21 Cdo 670/2019
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod značkou R 5/1993
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod značkou R 11/1976
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR uveřejněné ve Sbírce rozhodnutí pod značkou R 37/1993
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 20. 10. 2015, č. j. 8 Ads 77/2015-55
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 08. 02. 2018, č. j. 1 Ads 358/2017-53
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 10. 07. 2018, č. j. 1 Ads 82/2018-30
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 28. 08. 2018, č.j. 2 Ads 48/2018–37

## Internetové zdroje:

- ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ: Invalidní důchod – Česká správa sociálního zabezpečení. *Úvod – česká správa sociálního zabezpečení* [online]. Copyright ©. dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/invalidni-duchod>.
- ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ: Invalidní důchody podrobně – Česká správa sociálního zabezpečení. *Úvod – česká správa sociálního zabezpečení* [online]. Copyright ©. dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/invalidni-duchody-podrobne>
- ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ: Náhradní doba pojištění – Česká správa sociálního zabezpečení. *Úvod – česká správa sociálního zabezpečení* [online]. Copyright ©. dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/nahradni-doba-pojisteni>.
- ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ: Starobní důchod – Česká správa sociálního zabezpečení. *Úvod – česká správa sociálního zabezpečení* [online]. Copyright ©. dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/starobni-duchod>.
- ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ: Starobní důchod podrobně – Česká správa sociálního zabezpečení. *Úvod – česká správa sociálního zabezpečení* [online]. Copyright ©. dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/starobni-duchod-podrobne>.
- ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ: Výpočet a výplata důchodu – Česká správa sociálního zabezpečení. *Úvod – česká správa sociálního zabezpečení* [online]. Copyright ©. dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/vypocet-a-vyplata-duchodu>.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Český důchodový systém v kontextu EU – Český důchodový systém v kontextu EU – MPSV Portál. *Průvodce – MPSV Portál* [online]. Copyright ©. dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225485/Analyza.pdf/69192386-f6b6-c780-e2ac-62e16e63cd3f>.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Obecná informace k zákonu o důchodovém pojištění – MPSV Portál. *Průvodce – MPSV Portál*

[online]. Copyright © [cit. 15.02.2020]. dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/obecna-informace-k-zakonu-o-duchodovem-pojisteni>.

- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Příspěvek na mobilitu- Příspěvek na mobilitu – MPSV Portál. *Průvodce – MPSV Portál* [online]. Copyright ©. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-mobilitu>.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Příspěvek na péči – Příspěvek na péči – MPSV Portál. *Průvodce – MPSV Portál* [online]. Copyright ©. dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-peci>.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Příspěvek na zvláštní pomůcku- Příspěvek na zvláštní pomůcku – MPSV Portál. *Průvodce – MPSV Portál* [online]. Copyright ©. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-zvláštní pomůcku](https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-zvlastni-pomucku).

