ZÁPIS

z jednání Pracovního týmu pro pracovněprávní vztahy, kolektivní vyjednávání a zaměstnanost (dále jen „Pracovní tým")

dne 20. dubna, 2026 od 13:00 hodin
formou videokonference a prezenčně (místnost č. 302, MPSV)

Přítomni – prezenční listina z jednání (viz příloha)

Zahájení jednání
Vedoucí pracovního týmu, vrchní ředitelka sekce legislativy Mgr. Dana Roučková (MPSV), zahájila jednání a přivítala přítomné účastníky jednání. Představila body programu jednání. Nikdo z přítomných nenavrhl další bod jednání a všichni členové vyjádřili souhlas s navrženým programem.

Schválený program jednání

1. **Připravované změny v důchodové oblasti**
2. **Různé**

K bodům programu jednání

Ad 1. Revize věku odchodu do důchodu a předčasné důchody u náročných profesí

VŘ Mgr. Roučková (MPSV) stručně rekapitulovala vývoj materiálu s tím, že byl původně připravován pro předchozí jednání Plenární schůze RHSD, z jehož programu byl následně stažen a nebyl projednáván. V mezidobí však proběhla další jednání, zejména na úrovni koalice, a dne 23. března došlo ke schválení Plánu legislativních prací vlády, včetně sjednocení předpokládaného postupu v oblasti důchodové novely. Uvedla rovněž, že materiál byl znovu zařazen na program jednání Plenární schůze RHSD, které se uskuteční 11. května, a z tohoto důvodu je nyní v upravené podobě projednáván také na jednání pracovního týmu.

VŘ Ing. Merhautová, MBA (MPSV) materiál stručně shrnula se zaměřením na první etapu připravovaných změn. V první etapě budou zahrnuty pouze vybrané body z programového prohlášení vlády, zatímco do druhé etapy bude zařazena otázka důchodového věku a případné změny týkající se náročných profesí, u nichž si Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s Ministerstvem zdravotnictví vyhradilo delší čas na projednání dalšího postupu.

Dále uvedla, že změny aktuálně projednávané v rámci mezirezortního připomínkového řízení, se týkají zákona o důchodovém pojištění, konkrétně úpravy valorizačního vzorce tak, aby zohledňoval jednu polovinu růstu reálných mezd namísto dosavadní jedné třetiny. Popsala rovněž návrh tzv. věkové valorizace, tedy zvýšení procentní výměry důchodu o částku 500 Kč při dosažení věku 80, 85, 90 a 95 let, přičemž při dosažení 100 let by zvýšení činilo 1 000 Kč. Součástí návrhu je také automatické zvýšení starobního důchodu za výdělečnou činnost vykonávanou souběžně s jeho pobíráním v plné výši. Uvedla, že se postupně zastaví u jednotlivých navrhovaných opatření obsažených v první etapě změn důchodového systému. Nejprve vysvětlila úpravu valorizačního mechanismu s tím, že od ledna 2028 se má zvýšení průměrného starobního důchodu opět odvíjet od součinu růstu cen a jedné poloviny růstu reálných mezd, tedy podle pravidel platných do roku 2023. Upozornila, že praktický dopad této změny se projeví až při valorizaci v lednu 2029, kdy dojde k překročení dosavadního maxima reálné mzdy z roku 2021, a tehdy se očekávají dodatečné výdaje přibližně ve výši 2 mld. Kč. Doplnila, že v následujících letech se budou mírně vyšší valorizace kumulovat po dobu zhruba dvaceti let a v roce

2060 by mohl celkový roční dopad činit přibližně 102 mld. Kč, resp. necelých 32 mld. Kč v hodnotách současné mzdové hladiny.

Dále představila opatření spočívající ve věkové valorizaci starobních důchodů, které vychází přímo z programového prohlášení vlády. Uvedla, že starobní důchod bude automaticky zvyšován při dosažení věku 80, 85, 90 a 95 let o částku 500 Kč, a při dosažení věku 100 let o 1 000 Kč, a to bez nutnosti podání žádosti, z moci úřední. K finančním dopadům uvedla, že se v počáteční fázi odhadují na 2,6 mld. Kč, přičemž postupně porostou až na zhruba 6,4 mld. Kč kolem roku 2060, což v hodnotách současné mzdové hladiny představuje přibližně 2 mld. Kč. Zdůraznila, že se jedná o nejméně nákladné z navrhovaných opatření.

Následně se věnovala automatickému zvyšování starobních důchodů u pracujících důchodců. Připomněla, že dřívější systém žádostí o zvýšení důchodu při souběhu práce a jeho pobírání byl nahrazen slevou na pojistném, která zůstane zachována, avšak nově bude doplněna o další motivační prvek. Po dvanácti měsících výdělečné činnosti má dojít ke zvýšení procentní výměry důchodu o 1,5 %, přičemž díky využití jednotného měsíčního hlášení již nebude nutné odpracovat celý uzavřený rok, ale započítávány budou i jednotlivé odpracované dny, včetně práce na zkrácený úvazek nebo pouze po část roku. Navýšení důchodu bude prováděno automaticky v rámci řádné valorizace vždy od 1. ledna následujícího kalendářního roku. U osob samostatně výdělečně činných bude zvýšení realizováno na základě žádosti podané spolu s ročním přehledem o příjmech a výdajích, s doplatkem od počátku roku.

K finančním dopadům tohoto opatření uvedla, že se začnou projevovat v roce 2028, zatímco v roce 2027 se odhadují na přibližně 0,8 mld. Kč, a postupně porostou až na necelých 55 mld. Kč v roce 2060, což odpovídá zhruba 17 mld. Kč v současných hodnotách. Všechna tři opatření povedou k nárůstu výdajů na starobní důchody, kdy v roce 2060 se jejich souhrnný dopad odhaduje přibližně na 164 mld. Kč, což v hodnotách současné mzdové hladiny odpovídá zhruba 51 mld. Kč.

Na závěr informovala o harmonogramu legislativních prací, podle něhož v dubnu probíhá vnitroresortní a mezirezortní připomínkové řízení, v květnu má být materiál předložen vládě se žádostí o zrychlené projednání v Legislativní radě vlády a začátkem června se předpokládá projednání ve vládě včetně prvního čtení v Poslanecké sněmovně. Legislativní proces by měl být dokončen tak, aby účinnost právní úpravy nastala od 1. ledna 2027.

ŘO Ing. Machanec, MBA (MPSV) uvedl, že programové prohlášení vlády kromě 3 popsaných záměrů obsahuje také záměr znovu stanovit strop důchodového věku na 65 let a upravit problematiku náročných profesí. Další novela důchodové legislativy má zahájit legislativní proces ještě v tomto roce a přenést do zákona zastropování důchodového věku na 65 let. Po roce 2030 by se důchodový věk mužů již nezvyšoval, přičemž by zůstal zachován současný mechanismus zvyšování o dva měsíce pro jednotlivé generace mužů a o 6 měsíců pro generace žen, avšak s maximální hranicí 65 let. Tak došlo k postupnému sjednocení důchodového věku, kdy od roku 2037 by měli všichni pojištěnci, ženy i muži, důchodový věk 65 let. Konstatoval, že toto opatření má významné dlouhodobé fiskální dopady, přibližně na úrovni 1 % HDP.

Výpočty vycházejí z demografické projekce Českého statistického úřadu z roku 2023, která je velmi podobná předchozí projekci z roku 2018, a že v demografickém vývoji nedochází k zásadním posunům. Prodloužení doby dožití mezi oběma prognózami je pouze velmi mírné a nemá významný dopad na celkové závěry. Dále popsal současnou komplikovanou úpravu náročných profesí. Uvedl, že pro zdravotnické záchranáře a podnikové hasiče existuje režim v prvním pilíři, kde zaměstnavatel odvádí 5 % z vyměřovacího základu a důchodový věk se snižuje podle počtu odpracovaných směn, a to až

o maximálně 60 měsíců. Vedle toho existuje samostatná úprava pro rizikové práce kategorie III, zejména fyzickou zátěž, zátěž teplem či chladem a vibrace, která je zakotvena ve třetím pilíři formou doplňkového penzijního spoření s povinným příspěvkem zaměstnavatele ve výši 4 % z vyměřovacího základu.

Upozornil na rozdílná kritéria hodnocení směn, zejména na problematické kritérium převážnosti směny, které není vhodné pro provozy s velmi dlouhými směnami, jako je například hasičský záchranný sbor v podnicích nebo Policie České republiky, kde se práce v riziku často do evidence prakticky nepromítá. Dosud neproběhla zásadní politická debata o tom, zda by budoucí úprava náročných profesí měla navazovat spíše na první, nebo na třetí pilíř. Informoval o dvou aktivitách, jejichž cílem je poskytnout lepší datový základ pro další rozhodování. První z nich je příprava novely zákona o ochraně veřejného zdraví ve spolupráci s Ministerstvem zdravotnictví, která má od 1. 1. 2027 uložit zaměstnavatelům povinnost evidovat celé směny u prací rizikové kategorie III. Tato evidence má umožnit získat konkrétní přehled nejen o počtu pracovních pozic, ale i o tom, kdo na nich skutečně pracuje a jak dlouho. Dále uvedl, že cílem je propojit tato data s údaji o pracovní neschopnosti a zdravotních dopadech, aby bylo možné objektivně posoudit vztah mezi výkonem práce v riziku a zdravím zaměstnanců.

Druhá aktivita, připravovaná ve spolupráci s výzkumným pracovištěm a Ministerstvem zdravotnictví, spočívající ve studii na vzorku několika tisíc zaměstnanců pracujících v rizikových expozicích, zejména v oblasti pracovní polohy, lokální svalové zátěže a přenášení břemen. Uvedl, že díky dostupným evidencím u zaměstnavatelů za posledních zhruba deset let, bude možné v případě udělení souhlasu zaměstnanci porovnat délku expozice s pracovní neschopností a zdravotními dopady. Smyslem obou aktivit je posunout debatu o náročných profesích z intuitivní a emotivní roviny na racionální základ podložený konkrétními daty.

VŘ Mgr. Roučková (MPSV) poděkovala za úvodní část k projednávanému bodu a otevřela diskusi.

Ing. Horecký, PhD., MSc., MBA (KZPS) uvedl, že za předložený materiál děkuje a že k němu bude mít několik stanovisek a dotazů. Konstatoval, že je srozumitelné, že se jedná o politické rozhodnutí vycházející z programového prohlášení vlády, nicméně vyjádřil obavy zejména z výhledu po roce 2030 a ze zdrojů financování očekávaného nárůstu výdajů. Jedná o relativně krátký, ale zároveň dlouhý časový horizont, během něhož se může odehrát řada změn, včetně dalších voleb, a že vzhledem k zásadním dopadům na veřejné a státní rozpočty je nutné se těmto otázkám věnovat velmi důkladně.

Dále se vyjádřil k navržené věkové valorizaci důchodů a položil otázku, co konkrétně vede ke zvyšování důchodů s přibývajícím věkem. V českém systému sociálních služeb nejsou náklady na péči a zabezpečení seniorů nastaveny tak, aby se s věkem výrazně zvyšovaly, a že z hlediska úhrad a regulací jsou senioři dostatečně chráněni bez ohledu na to, zda je jim 75 nebo 90 let. Vyjádřil pochybnost, zda se životní náklady a náklady na zabezpečení skutečně zvyšují způsobem, který by odůvodňoval automatické navyšování důchodu v pevně stanovených věkových hranicích, a zdůraznil potřebu analytického podložení tohoto opatření.

Pozitivně hodnotil motivační prvek pro pracující seniory spočívající ve zvýšení důchodu o 1,5 % po dvanácti měsících výdělečné činnosti. Dotázal se, zda by při zavádění tohoto mechanismu neměla být otevřena také debata o úpravě parametru zvyšování důchodu u osob, které nárok na starobní důchod mají, ale nepobírají jej a zůstávají na trhu práce. Uvedl, že tento institut není příliš využívaný a nepůsobí dostatečně motivačně, a proto by stálo za úvahu buď zvýšit příslušný parametr, nebo se k němu alespoň věcně vrátit v odborné debatě.

Dále ocenil pasáž materiálu týkající se ponechání důchodového věku nad hranicí 65 let a argumentaci, že snižování této hranice není mezinárodním trendem. Uvedl, že snižování důchodového věku považuje za nesprávné, avšak upozornil, že argumentace založená na zvyšování důchodového věku v České republice za posledních 30 let není zcela přesná, protože ke zvyšování docházelo i v jiných zemích, na které se materiál odkazuje, a Česká republika v tomto ohledu není výjimkou.

K otázce náročných profesí zdůraznil potřebu zjednodušení stávajících administrativně složitých systémů. Připustil možnost jejich sloučení do jednoho přehlednějšího mechanismu, například formou příspěvku podle míry náročnosti, a to i s ohledem na snížení administrativní zátěže a rizika soudních sporů týkajících se posuzování převážnosti práce v náročných podmínkách. Jakákoli změna musí být založena na datech a podrobném vyhodnocení stávajícího stavu, včetně informací o pracovní neschopnosti, úrazech, nemocech z povolání, zdravotních diagnózách, délce setrvání v profesi a následných dopadech na příjmy pracovníků.

Zdůraznil, že v letech 2026–2027 je nezbytné vést odbornou debatu založenou na analýzách a datech, a rozhodovat o případném zpřísnění, zjednodušení, rozšíření či zúžení systému na základě faktů, nikoli pocitů nebo snahy ad hoc někomu pomoci.

Uvedl, že rozhodování o navrhovaných opatřeních by nemělo probíhat způsobem, kdy se ad hoc určuje, komu ještě pomoci, bez jasných pravidel a analytického podkladu. Zdůraznil, že takový přístup nepovažuje za správný. Na závěr vznesl dotaz, zda se v souvislosti se zavedením zvýšení důchodu o 1,5 % za 12 měsíců výdělečné činnosti neuvažuje také o úpravě parametru zvýšení důchodu u osob, které nárok na starobní důchod mají, ale nepobírají jej a zůstávají na trhu práce, konkrétně zda by nemělo dojít ke změně stávajícího nastavení 1,5 % za 90 dnů, které podle něj nepůsobí dostatečně motivačně a není příliš využívané.

ŘO Ing. Machanec, MBA (MPSV) uvedl, že počet nově přiznávaných starobních důchodů se ročně pohybuje přibližně kolem 100 000, v současnosti možná i více, zatímco osob, které mají nárok na starobní důchod, ale nepobírají jej a pracují tzv. na procenta, jsou pouze stovky, zhruba 500 až 700 osob. Konstatoval, že podle dřívějších zjištění se jedná o velmi nízké počty, a proto tento postup není příliš doporučován, neboť by jeho výraznější zvýhodnění mohlo vést k podstatnému nárůstu nákladů bez odpovídajícího přínosu. Uvedl, že z hlediska rozpočtových dopadů již není možné tento parametr dále navyšovat tak, aby nebyl nepříznivý z hlediska propočtů a naděje dožití, a že z tohoto důvodu je efektivnější motivovat seniory k setrvání na trhu práce při souběžném pobírání důchodu a placení odvodů, které stát potřebuje.

V období po roce 2035, kdy začnou do důchodu odcházet silné populační ročníky, bude klíčové udržet starší osoby na trhu práce, a to i odstraňováním jiných bariér než pouze finančních. K otázce věkových valorizací dále věcně uvedl, že důchody jsou valorizovány pomaleji, než roste reálná mzda, přičemž současný systém zohledňuje pouze její část. Připomněl, že přestože se podíl růstu reálné mzdy ve valorizačním mechanismu vrací na jednu polovinu, individuální důchody v průběhu výplaty dlouhodobě zaostávají za vývojem reálných mezd, zejména v oblasti služeb, jejichž ceny obvykle rostou blízko růstu mezd. Uvedl, že důchody tak sice udržují kupní sílu ve vztahu ke zboží, ale v čase relativně ztrácejí ve vztahu ke mzdové úrovni a službám.

Doplnil, že dalším důležitým faktorem je výrazný nárůst počtu osamělých osob ve vyšším věku, zejména po osmdesátém roce života. Uvedl, že ve struktuře důchodců převažují starobní důchody, doplněné významným počtem vdovských a vdoveckých důchodů, a že s rostoucím věkem se častěji objevují situace, kdy senior hradí náklady na bydlení a život sám, což může představovat vyšší finanční zátěž.

Z tohoto pohledu podle něj věkové valorizace dávají věcnou logiku a nejsou založeny pouze na odhadu bez dat.

Na závěr konstatoval, že ve výsledku je třeba respektovat skutečnost, že politická reprezentace má mandát k nastavování důchodové politiky, a že odborná debata musí zajistit relevantní podklady k dopadům, nicméně konečné rozhodnutí náleží politické úrovni.

Mgr. Ing. Šefránková (SP ČR) uvedla, že se za sektor průmyslu a dopravy připojuje k předchozímu stanovisku zaměstnavatelů a že jejich pohled je v zásadě totožný. K první etapě navrhovaných změn zdůraznila, že ji považují za problematickou zejména proto, že se velmi krátce po zavedení úprav účinných od 1. 1. 2025 znovu přistupuje k parametrickým změnám, aniž by byly tyto již přijaté kroky jakkoli vyhodnoceny. Zaměstnavatelé nemají k dispozici analýzy, které by doložily, jaký reálný dopad měla sleva na pojistném na setrvání seniorů na trhu práce, a zda skutečně fungovala jako účinný motivační nástroj. Přidávají se další výdajová opatření, aniž by bylo zřejmé, zda ta předchozí plnila zamýšlený cíl, a že výsledkem mohou být pouze vyšší mandatorní výdaje státního rozpočtu bez odpovídajícího efektu.

Zdůraznila, že navrhovaná opatření vnímají jako politická rozhodnutí, která postrádají širší analytické ukotvení, a připomněla, že pro zaměstnavatele je klíčové zachování vyrovnaných veřejných rozpočtů. Každé nové opatření představuje další mandatorní výdaj, jehož případná úprava v budoucnu je legislativně velmi náročná. Motivace k setrvání na trhu práce sice může být obecně žádoucí, avšak znamená současně výpadek příjmů i nárůst výdajů, přičemž v dlouhodobém horizontu dosahují tyto dopady desítek miliard korun ročně, konkrétně až kolem 55 mld. Kč v roce 2060.

Dále uvedla, že zaměstnavatelům chybí komplexní přístup k důchodové reformě jako celku, včetně vazby na reformu trhu práce, restrukturalizaci ekonomiky a podporu dobrovolného třetího pilíře. Konstatovala, že není jasné, jak zavedené slevy na pojistném ovlivnily strukturu pracujících důchodců, jejich počty či obory, a upozornila, že zapojení skupiny 55+ je již dnes velmi vysoké. Zdůraznila potřebu jasného plánu financování navrhovaných opatření, protože bez řešení příjmové stránky systému vzniká tlak na budoucí zvyšování daní a odvodů.

Ke druhé etapě zopakovala nesouhlas se zastropováním věku odchodu do důchodu na 65 letech s tím, že je to v rozporu s demografickým vývojem i doporučeními mezinárodních institucí a povede k dalšímu výraznému nárůstu mandatorních výdajů. Toto opatření oslabuje příjmovou stránku systému a v dlouhodobém horizontu zvyšuje riziko růstu odvodového zatížení mladších generací, což by vedlo ke zdražení práce a snížení konkurenceschopnosti českých firem v evropském kontextu. Zdůraznila, že bez kvalitních dat, analýz trhu práce a vyhodnocení dosavadních opatření nelze takto zásadní rozhodnutí odpovědně přijímat.

K problematice náročných profesí uvedla, že podporují rozhodování založené na kvalitních analýzách a připomněla vyjádření pana viceprezidenta Wojnara z minulého jednání PT RHSD, že korelace neznamená kauzalitu, zejména pokud jde o nemocnost či pracovní rizika. Upozornila na proměnlivost profesní struktury i účinnost ochranných opatření a vyjádřila názor, že řešení zvýšených rizik by mělo být směřováno především do oblasti doplňkového penzijního spoření v rámci třetího pilíře, který je podle ní nutné reformovat s důrazem na výnosnost a poplatky. Na závěr zdůraznila potřebu uchopit důchodovou reformu jako udržitelný, komplexní balík opatření, který bude spravedlivý a dlouhodobě funkční nejen pro zaměstnavatele, ale pro všechny jednotlivce i budoucí generace.

ŘO Ing. Machanec, MBA (MPSV) uvedl, že řada diskutovaných otázek spadá do oblasti politického rozhodování, ke kterému je obtížné se odborně vyjadřovat, zejména pokud jde o nastavení deficitu veřejných financí a rozhodnutí, zda jej snižovat, nebo ponechat ve stávajícím rozsahu. Stejně tak podle něj nelze jednoznačně hodnotit, zda se případná další rizika mají řešit v prvním či třetím pilíři důchodového systému, neboť i to je především politická volba. Potvrdil však, že i ze strany MPSV existuje silný zájem sledovat nová data, zejména vztah mezi počtem zaměstnanců pracujících v rizikových profesích a jejich nemocností, a zdůraznil potřebu pracovat s dostatečně širokým a reprezentativním vzorkem dat. Na závěr upozornil, že jejich obava vychází také ze skutečnosti, že při inspiraci úpravami v jiných evropských zemích je patrný dlouhodobý trend zvyšování věku odchodu do důchodu, což považuje za důležitý kontext pro další rozhodování.

Mgr. Ing. Šefránková (SP ČR) dodala, že jejich obava vychází mimo jiné ze zkušeností a inspirace úpravami v jiných evropských zemích, kde dlouhodobě dochází ke zvyšování věku odchodu do důchodu. Pokud jsou v těchto zemích řešeny náročné profese, jedná se zpravidla o zcela minimální okruhy osob a řešení je soustředěno do doplňkových pilířů, nikoli do prvního, státního pilíře. Opačný přístup může mít významné negativní dopady na konkurenceschopnost českých firem, a to nejen v rámci evropského trhu, ale i při rozhodování podnikatelských subjektů o tom, zda budou svou činnost dlouhodobě vykonávat v České republice. Závěrem uvedla, že tyto otázky je nutné hodnotit v širším, globálním kontextu.

Ing. Pikierská, CSc. (ASO) uvedla, že za zástupce zaměstnanců považují návrhy obsažené v první etapě za obecně pozitivní a zaměstnanci je přivítali. Připomněla, že o těchto opatřeních již probíhala diskuse na úrovni tripartity a že mezi zástupci zaměstnanců panovala shoda, zejména s ohledem na skutečnost, že důchody dlouhodobě zaostávají za růstem mezd, přičemž nejvýrazněji se tento problém týká starších důchodů. Pozitivně se vyjádřila k navržené věkové valorizaci, která má zlepšit situaci osob ve věku kolem 80 let a výše, neboť samotný příspěvek na péči podle ní často není dostačující, zejména u osaměle žijících seniorů a s ohledem na vysoké náklady pobytových sociálních služeb. Případné přijetí tohoto opatření by mohlo seniorům reálně pomoci.

Dále ocenila podporu pracujících důchodců, kteří i při pobírání starobního důchodu zůstávají na trhu práce. Podle ní toto opatření může motivovat osoby, které mají zdravotní stav, schopnosti a sílu nadále pracovat, a zároveň může částečně zmírnit nedostatek pracovní síly, který je patrný v některých odvětvích, například v zemědělství. Pracovní síla v tomto sektoru stárne, situace je kritická nejen v České republice, ale i v dalších evropských zemích, a podpora setrvání starších pracovníků by mohla pomoci stabilizovat současný stav.

K otázce věku odchodu do důchodu uvedla, že zástupci zaměstnanců nezaujali jednotné stanovisko, avšak osobně se spíše přiklání k tomu, aby byl věk odchodu do důchodu zastropován na 65 letech. Pokud jde o problematiku náročných profesí, uvedla, že tato část nebyla detailně rozebírána, a to i vzhledem ke složení členské základny, kde by se opatření mohlo dotýkat zejména některých profesních skupin, například v dopravě. Je třeba pokračovat v další odborné debatě a vycházet z analýz, aby bylo možné formulovat jednoznačné stanovisko.

Současně poukázala na složitost a nepřehlednost navrženého systému hodnocení náročných profesí z pohledu zaměstnavatelů, kdy není vždy jasné rozlišení mezi jednotlivými skupinami. Uvedla konkrétní příklad zaměstnanců, kteří byli přeřazeni z vyšší do nižší kategorie náročnosti, přestože jejich práce zůstává fyzicky i zdravotně zatěžující a má dlouhodobé dopady na zdraví. Podle stávajících pravidel

nemají tito zaměstnanci možnost zpětného zařazení do vyšší skupiny, což považuje za problematické. Na závěr zdůraznila, že otázka náročných profesí bude vyžadovat delší a podrobnější diskusi.

VŘ Mgr. Roučková (MPSV) uvedla, že s předchozím vystoupením plně souhlasí a že MPSV předpokládá, že klíčová debata se povede zejména k druhé novele, která teprve bude připravována. Zdůraznila, že právě zásadní roli v ní budou hrát data, o nichž již byla řeč, a že je zřejmé, že tato diskuse účastníky teprve čeká. Zároveň konstatovala, že půjde o detailní a odborně náročnou debatu.

Schormová (HK ČR) uvedla, že by chtěla zdůraznit především prosbu, aby se změny v této oblasti nepřijímaly v tak rychlém sledu, protože v praxi není dostatek času na nastavení vnitřních systémů, zejména na straně personálních útvarů, a již přicházejí další úpravy. Označila tento vývoj za mimořádně náročný z hlediska implementace. V návaznosti na předchozí diskusi uvedla, že zazněla řada koncepčních otázek, a položila ke zvážení, zda při takto razantních změnách parametrů u důchodů, respektive pracujících důchodců, není vhodné znovu otevřít téma zkrácených úvazků a celkového nastavení odvodové politiky. Aktuální návrhy opět ukazují existenci různých skupin zaměstnanců s odlišným režimem odvodů, což podle jejího názoru není systémové řešení.

Téma zkrácených úvazků je ze strany Hospodářské komory dlouhodobě silně akcentováno, a proto považuje za vhodné alespoň otevřít úvahu, zda by při zásazích do důchodového systému nemělo dojít i k širší debatě o odvodové politice jako celku. Současně připustila, že jako pracovní skupina nemají mandát přinášet zcela nová témata, nicméně považovala za důležité nechat tuto otázku zaznít. Zdůraznila, že ačkoliv zkrácené úvazky nemusí být aktuálně politickou prioritou, zaměstnavatelská praxe by – i s ohledem na demografický vývoj – uvítala jejich jasné a koncepční ukotvení napříč systémem, nikoli selektivně pouze pro vybrané oblasti. Na závěr uvedla, že další argumenty již byly ze strany zaměstnavatelů předneseny.

ŘO Ing. Machanec, MBA (MPSV) uvedl, že v tuto chvíli neexistuje žádné zadání, které by směřovalo k úpravě či modifikaci stávajícího nastavení vycházejícího z potřeb sekce zaměstnanosti. Konstatoval, že aktuálně nejsou stanoveny ani konkrétní cíle, které by byly zaměřeny na vymezené skupiny, a že v této fázi se s takovou úpravou zatím nepočítá.

VŘ Mgr. Roučková (MPSV) dodala, že se v současné době v Poslanecké sněmovně objevují některé politické iniciativy ze strany opozice, které se touto problematikou zabývají, a to spíše ve směru navýšení slevy na pojistném, buď pro všechny stávající skupiny, nebo alespoň pro jejich část, přičemž zmínila zejména oblast pečujících. Doplnila, že tyto návrhy byly diskutovány, avšak současná vláda k nim zatím zaujala nesouhlasné stanovisko. Zatím není zřejmé, zda se toto téma bude dále řešit v kontextu opozičních návrhů, a konstatovala, že v plánu legislativních prací ani ve výhledu do konce roku MPSV v tomto směru žádné další kroky nepředpokládá.

Ing. Novák (MF) uvedl, že na nedávném jednání výboru pro sociální otázky a zdravotnictví na evropské úrovni se zástupci odborů a nemocnic diskutovali otázku pracovních úvazků ve zdravotnictví. Popsal, že v západní Evropě je běžné, že většina pracovníků ve zdravotnictví pracuje na zkrácené úvazky, přičemž zároveň čelí nedostatku personálu. Uvedl, že současná debata se tam naopak obrací k tomu, jak nastavit podmínky tak, aby zdravotníci nemuseli přecházet na plné úvazky a zároveň nepřicházeli o své příjmy či jistoty, protože jejich práce je nadále nezbytná. Zdůraznil, že tento příklad ukazuje, že problematika zkrácených úvazků není černobílá a je nutné ji posuzovat v širším kontextu.

ŘO Ing. Machanec, MBA (MPSV) doplnil diskusi informací o tom, že Česká republika bývá často kritizována za nízký podíl zkrácených úvazků, zatímco například v Nizozemsku jejich podíl dosahuje

zhruba 30 %, avšak i tam zaznívá výrazná kritika opačného charakteru, tedy že velké skupiny lidí nemají možnost dosáhnout na plný pracovní úvazek. Řada pracovních pozic je tam vykonávána s nižší pracovní dispozicí a nižšími příjmy, což je rovněž vnímáno jako problém. Uvedl, že podobná debata probíhá i v dalších zemích západní Evropy, zejména v Německu, kde se toto téma stává předmětem stále intenzivnější diskuse. Zdůraznil, že současný stav, kdy zkrácené úvazky mohou být spojeny s plnými odvody, ukazuje složitost celé problematiky a potvrdil, že se zde opět dostáváme k oblasti politických rozhodnutí, o nichž již v debatě zaznělo, že nelze hledat jednoduchá a univerzální řešení.

Ing. Novák (MF) Uvedl, že je nutné vnímat projednávanou problematiku komplexně a zopakoval, že jakýkoli podobný typ opatření bude mít výrazný vliv na to, jak je Česká republika vnímána z hlediska fiskální stability, a to jak ratingovými agenturami, tak investory, kteří nakupují státní dluhopisy. Zdůraznil, že trajektorie veřejných financí, kterou si stát nastaví, se nebude projevovat pouze v dlouhém časovém horizontu, ale prostřednictvím zákona o rozpočtové odpovědnosti se začne velmi rychle promítat do fiskálních pravidel.

Upozornil, že přijetím takových opatření se stát de facto okamžitě dostává do situace, kdy je nucen začít omezovat svůj fiskální prostor, a to nejen kvůli růstu nákladů na obsluhu dluhu, ale také kvůli povinnosti dodržovat stanovené limity. Konstatoval, že tím dojde k výraznému zúžení prostoru pro veřejné investice i pro financování dalších oblastí, přičemž dopady se mohou projevit již v následujícím rozpočtovém roce. Uvedl, že pokud zůstane zachován stávající rámec rozpočtové odpovědnosti, bude nutné s těmito omezeními pracovat bezprostředně.

Ocenil, že materiál otevřeně popisuje dopady až do roku 2060, a vznesl podnět, aby byla do budoucna v materiálech vždy zřetelně prezentována celková bilance systému, tedy nejen výdajová, ale i příjmová strana. Zdůraznil, že pro kvalifikovanou diskusi je klíčové pracovat s celkovým saldem systému a nikoli vyhodnocovat navrhovaná opatření izolovaně pouze z pohledu výdajů.

VŘ Ing. Merhautová, MBA (MPSV) požádala pana ředitele Machance (MPSV), aby při dalším postupu materiálu bylo zapracováno také vyjádření dopadů do roku 2060 ve vztahu k HDP, aby bylo možné jasně vidět celkové saldo systému. Připomněla, že v předchozím období, kdy byla přijímána úsporná opatření, právě tato opatření vedla ke zlepšení dlouhodobého výhledu a ke snížení projekce podílu výdajů vůči HDP až k úrovním kolem 1,5–2 % v roce 2060. Zdůraznila, že považuje za velmi důležité pracovat nejen s výdajovou stranou, ale vždy sledovat celkovou bilanci systému, a potvrdila, že požadavek na zobrazení salda je zcela oprávněný.

Ing. Novák (MF) upozornil, že nemůže sdělit veškeré detaily, protože diskuse k zákonu o doplňkovém penzijním spoření stále probíhají. Uvedl, že se s velkou pravděpodobností bude zasahovat do limitů úplaty penzijních společností a že se zvažuje zavedení povinnosti vytvářet pro účastníky investiční strategii, zejména strategii životního cyklu fondu, kterou by si účastník zvolil a penzijní společnost by ji musela povinně realizovat. Dále zmínil snahu zvýšit motivaci mladších věkových kategorií ke vstupu do systému doplňkového penzijního spoření.

Současně uvedl, že nemá k dispozici konkrétnější informace k otázce transformovaných fondů, neboť se jedná o téma, které je nadále řešeno na nejvyšší úrovni, včetně zapojení ministryně. Připustil, že v této části zatím nelze poskytnout ucelené informace. Následně se dotázal, zda již existuje nějaký záměr či časový rámec v plánu legislativních prací. Doplnil, že podle informací od kolegů probíhají intenzivní diskuse nad konkrétní podobou novelizace, avšak téma zatím není výslovně obsaženo v oficiálním plánu legislativních prací, přestože mu je věnována poměrně značná pozornost.

ZÁVĚR

Výše uvedená diskuse bude pokračovat před projednáním tohoto bodu na jednání Plenární schůze RHSD dne 11. května 2026.

Ad 2 Různé:

VŘ Mgr. Roučková (MPSV): vznesla možnost v tomto bodě probrat Plán legislativních prací vlády za MPSV. Uvedla, že vláda schválila Plán legislativních prací na své schůzi dne 23. března 2026 a že v tuto chvíli se již jedná o finální dokument. Upřesnila, že plán se detailně zabývá rokem 2026 a současně obsahuje i celkový výhled na celé funkční období současné vládní koalice, tedy až do roku 2029 včetně. Zdůraznila, že zejména pro rok 2026 je přehled velmi konkrétní a podrobný, protože se jedná o rok, který již běží, a většina resortů na uvedených úkolech aktivně pracuje, stejně jako MPSV. Naopak výhled pro další roky je pojat obecněji, spíše na úrovni záměrů, přičemž konkrétní časování a podoba jednotlivých opatření se bude vždy upřesňovat v rámci samostatně schvalovaných plánů legislativních prací pro daný rok. Doplnila, že detailní plán pro rok 2027 bude připravován na podzim letošního roku a vláda jej schválí ke konci roku, přičemž celé plánování se bude průběžně přizpůsobovat aktuální situaci a prioritám.

Dále informovala, že v Plánu legislativních prací MPSV na letošní rok je celkem dvanáct návrhů právních předpisů, z toho šest zákonů a šest nařízení vlády. Upozornila, že některé diskutované návrhy, zejména v oblasti pracovního práva, nejsou připravovány MPSV, ale jedná se o poslanecké iniciativy, které nebyly s resorty předem konzultovány. Zdůraznila, že ministerstvo v těchto případech postupuje především tak, aby bylo schopno zajistit praktickou realizaci schválené legislativy.

Uvedla, že z pohledu MPSV bylo problematické zejména nastavení některých ustanovení týkajících se odměňování a výkonu služby, neboť nejasnosti v právní úpravě se následně promítají do dotazů směřujících na ministerstvo. Jedná se o oblast s významným počtem zaměstnanců, přibližně 68 000 osob, a že v původní úpravě chyběla některá zmocňovací ustanovení pro prováděcí nařízení vlády. Z tohoto důvodu se MPSV soustředilo na zpřesnění právní úpravy zejména prostřednictvím pozměňovacích návrhů. Na závěr uvedla, že informace poskytla pro orientaci účastníků jednání, a otevřela prostor pro případné dotazy k dalším tématům.

Plán legislativních prací vlády na rok 2026

Návrhy zákonů

- Návrh zákona o platformové práci, účinnost 1. 12. 2026/ 1. 1. 2027;
- Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé související zákony, účinnost 1. 1. 2027/ 1. 1. 2028/ 1. 1. 2031;
- Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, účinnost 1. 1. 2027/ 1. dnem kalen. měsíce následujícího po dni vyhlášení;
- Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, účinnost 1. 1. 2027;
- Návrh zákona o evropských průkazech pro osoby se zdravotním postižením a změnový zákon, účinnost 1. 6. 2028.

Návrhy nařízení vlády

- Návrh nařízení vlády o koeficientu pro výpočet minimální mzdy v roce 2027 a 2028, účinnost 1. 9. 2026;
- Návrh nařízení vlády o zavedení letního času v letech 2027 až 2031, účinnost 1. 1. 2027;
- Návrh nařízení vlády o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2025, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2025, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2027 a základní výměry důchodu stanovené pro rok 2027 a o zvýšení důchodů v roce 2027, účinnost 1. 1. 2027;
- Návrh nařízení vlády o zvýšení příplatků k důchodu v roce 2027, účinnost 1. 1. 2027;
- Návrh nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 417/2025 Sb., k provedení zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele, účinnost 1. 1. 2027;
- Návrh nařízení vlády o úpravě náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů, účinnost 1. 1. 2027.

Výhled legislativních prací vlády na roky 2027 – 2029 (návrhy zákonů)

Návrhy zákonů 2027

- Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé související zákony, účinnost 1. 1. 2028;
- Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, účinnost 1. 1. 2028;
- Návrh zákona o mimořádné okamžité pomoci a změnový zákon, účinnost 1. 1. 2029;

Návrhy zákonů 2028

- Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů, účinnost 1. 7. 2029;
- Návrh zákona o sociálních službách a změnový zákon, účinnost 1. 1. 2031.

VŘ Mgr. Roučková (MPSV) ukončila jednání, poděkovala za účast a přínos do diskuse.

V Praze dne 30. dubna 2026

Zapsala Bc. V. Kotková

.....

Schválila **Mgr. Dana Roučková**

.....
vedoucí Pracovního týmu
vrchní ředitelka sekce legislativy MPSV