

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA**

RIGORÓZNÍ PRÁCE

Zpracovatel: Mgr. Hynek Hlaváč

2011

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA**

RIGORÓZNÍ PRÁCE

**PREFEROVANÉ PRACOVNÍ KATEGORIE
V OBLASTI DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ**

**PREFERRED OCCUPATIONAL CATEGORIES
IN THE FIELD OF PENSION SCHEME**

Konzultant: Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Zpracovatel: Mgr. Hynek Hlaváč

2011

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracoval samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne

Obsah

ÚVOD	5
1 VYMEZENÍ POJMU SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ A DŮCHODOVÉ ZABEZPEČENÍ	7
2 HISTORICKÝ VÝVOJ DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ HORNICKÝCH PROFESÍ V ČESKÝCH ZEMÍCH PŘED ROKEM 1955	10
2.1 Císařský patent č. 146/1854 ř.z. Obecný horní zákon	12
2.2 Vývoj hornického pojištění v době okupace.....	14
2.3 Zákon č. 44/1947 Sb., o hornickém pensijním pojištění	16
2.4 Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění	20
3 VZNIK PREFEROVANÝCH PRACOVNÍCH KATEGORIÍ A JEJICH ZAŘAZENÍ DO ČESKOSLOVENSKEHO PRÁVNÍHO ŘÁDU ZÁKONEM Č. 55/1956 SB., O SOCIÁLNÍM ZABEZPEČENÍ	23
3.1 Vyhláška č. 115/1957 Ú.l. Státního úřadu sociálního zabezpečení, již se stanoví, která zaměstnání se považují za zaměstnání pod zemí v dolech a za zaměstnání výkonných letců.....	31
3.2 Vyhláška č. 251/1956 Ú.l. Státního úřadu sociálního zabezpečení, kterou se vyhláší pro účely důchodového zabezpečení seznam zaměstnání zařazených do II. pracovní kategorie.	33
3.3 Resortní seznamy	35
3.4 Zákon č. 101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení	36
3.5 Vyhláška č. 102/1964 Sb. Státního úřadu sociálního zabezpečení, kterou se prováděl zákon o sociálním zabezpečení	41
3.6 Vyhláška č. 107/1964 Sb. Vlády Československé socialistické republiky, o zařazování zaměstnání do I. a II. pracovní kategorie pro účely důchodového zabezpečení.....	43
3.7 Usnesení vlády č. 465/1968, o opatřeních ke zlepšení zdravotních podmínek a prohloubení hmotného a sociálního zabezpečení pracovníků pracujících v rizikovém prostředí ionizujícího záření v uranovém průmyslu	45
3.8 Zákon č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení	46
3.9 Problematika vymezení nejvyšší přípustné expozice	56
3.10 Hmotné zabezpečení pracovníků trvale nezpůsobilých k práci v hlubinných dolech	58
3.11 Opatření přijatá ve prospěch pracovníků v hornictví po roce 1980	59
3.12 Zákon č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům	61
4 DOSUD ÚČINNÉ PRÁVNÍ PŘEDPISY V OBLASTI PREFEROVANÝCH PRACOVNÍCH KATEGORIÍ, POČÍNÁJE ZÁKONEM Č. 100/1988 SB., O SOCIÁLNÍM ZABEZPEČENÍ	64
4.1 Nařízení vlády č. 117/1988 Sb., o zařazování zaměstnání do I. a II. pracovní kategorie pro účely důchodového zabezpečení	71

4.2 Problematika pracovních úrazů, zápočtu doby výkonných letců a zabezpečení horníků dlouhodobě nezpůsobilých k dosavadní práci	74
4.3 Nařízení vlády ČSFR č. 557/1990 Sb., o mimořádném poskytování starobního důchodu některým horníkům.....	79
4.4 Příklady z judikatury v souvislosti s nařízením vlády č. 557/1990 Sb.	84
4.5 Zákon č. 235/1992 Sb., o zrušení pracovních kategorií a o některých dalších změnách v sociálním zabezpečení.....	86
4.6 Zákon 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.....	89
4.7 Zákon 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení	92
4.8 Nařízení vlády č. 363/2009 Sb., o stanovení důchodového věku a přepočtu starobních důchodů některých horníků, kteří začali vykonávat své zaměstnání před rokem 1993.....	94
4.8.1 Prokazování doby zaměstnání podle nařízení vlády č. 363/2009 Sb. zaměstnancům dodavatelských společností.....	100
5 ODSTRANĚNÍ TVRDOSTI ZÁKONA V OBLASTI PREFEROVANÝCH PRACOVNÍCH KATEGORIÍ	102
6 DŮCHODOVÉ NÁROKY MIGRUJÍCÍCH OSOB, HODNOCENÍ ZAHRANIČNÍCH DOB POJIŠTĚNÍ V PREFEROVANÝCH PRACOVNÍCH KATEGORIÍCH.....	109
ZÁVĚR.....	112
RESUMÉ.....	116
ABSTRAKT	117
SEZNAM KLÍČOVÝCH SLOV.....	119
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	120

Úvod

Pracovní kategorie v důchodovém zabezpečení před rokem 1990, tedy v bývalém Československu byly odůvodňovány jako forma preference některých druhů dělnických profesí tradičně spojovaných s těžkou, nebezpečnou a pro zdraví škodlivou prací. Předobraz československých pracovních kategorií, tedy zvýhodnění určitých skupin zaměstnanců, postupně vznikal na začátku dvacátého století. Do československého právního řádu byly pracovní kategorie zavedeny až zákonem č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení. Tímto zákonem byly, pro účely důchodového zabezpečení, zřízeny tři pracovní kategorie, přičemž do nejvíce zvýhodněné I. pracovní kategorie byla zařazena zaměstnání pod zemí v dolech a výkonných letců, do II. pracovní kategorie pak zaměstnání vykonávaná za zvlášť těžkých pracovních podmínek a ostatní zaměstnání byla zařazena do III. pracovní kategorie. Rozdělení do pracovních kategorií ve svém důsledku výrazně zvýhodňovalo profese zařazené především do první kategorie, a to ve výši důchodové dávky a snížení věkové hranice pro získání důchodového nároku. Tyto výhody byly tedy jakousi „kompenzací za dobrovolně podstoupená rizika“ při výkonu zaměstnání zařazeného do preferované pracovní kategorie.

Další vývoj právní úpravy pracovních kategorií pro účely sociálního zabezpečení směřoval k rozšiřování okruhu profesí zařazených do preferovaných kategorií v tzv. resortních seznamech, které vydávala jednotlivá ministerstva.

V období po roce 1990 systém preferovaných pracovních kategorií, z koncepčních důvodů a z důvodu ekonomické transformace, nebylo možno nadále zachovat a proto došlo ke zrušení pracovních kategorií zákonem č. 235/1992 Sb., o zrušení pracovních kategorií a o některých dalších změnách v sociálním zabezpečení, účinným od 1.června 1992. Ve společnosti převládá názor, že v tržní ekonomice podstatu problému preferovaných pracovních kategorií, tj. výkon rizikových prací a úplaty za tento výkon, řeší sami zaměstnavatelé v souladu se zákonnými předpisy na ochranu zdraví při práci a finančním ohodnocením výkonu rizikové práce.

Samotné zrušení preferovaných pracovních kategorií je ale spojeno s potřebou dořešení některých sociálních důsledků, a proto i po zrušení pracovních kategorií zůstala dlouhodobě zachována zvýhodnění osobám, které byly do těchto kategorií zařazeny před zrušením pracovních kategorií. Jedná se především o určitou kompenzaci a zachování nároků občanům, kteří zaměstnání zařazená do I. popřípadě II. pracovní kategorie vykonávali po dlouhou dobu a dále řešení nároků, které byly spojeny s výkonem zaměstnání zařazených do preferované pracovní kategorie.

Cílem této rigorózní práce je popsat časově vzestupný historický vývoj právní úpravy zaměstnání zařazených do preferované pracovní kategorie a dále zobrazit a vystihnout podstatu a specifické rysy jednotlivých právních předpisů tak, jak postupně vcházely v účinnost v československém a později v českém právním řádu.

Zdrojem informací pro zpracování této rigorózní práce byly materiály zpracované Českou správou sociálního zabezpečení, zákony zveřejněné ve sbírce zákonů, materiály a publikace zveřejněné Ministerstvem práce a sociálních věcí, rozsudky Krajského soudu a Nejvyššího správního soudu, nálezy Ústavního soudu, literatura a publikace Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí a zkušenosti, které jsem získal při výkonu zaměstnání v České správě sociálního zabezpečení.

1 Vymezení pojmu sociální zabezpečení a důchodové zabezpečení

V současné době je termín sociální zabezpečení všeobecně používán, avšak samotné vymezení tohoto pojmu je velice obtížné. S největší pravděpodobností, pojem sociální zabezpečení byl převzat z ruštiny, kde obsahoval označení komplexního systému sociálních dávek pro všechny zaměstnance.

Pojem sociální zabezpečení se dosud používal a stále používá nejednotně. V některých případech je jím označován soubor institucí a vztahů, kterými stát provádí svou sociální politiku pro různé skupiny občanů, jindy je jím označován určitý model řízení a správy institucí, jímž se občanům poskytují ekonomické záruky a služby v určitých životních situacích. Podle některých mezinárodních dokumentů (úmluvy, charty, pakty, doporučení) pojem sociální zabezpečení znamená název nebo část názvu těchto dokumentů, které upravují určitá odvětví sociálních práv a povinností občanů.

Zřejmě nejvýstižnější vymezení tohoto pojmu je, že sociálním zabezpečením je myšleno zajištění lidských práv státem na přijatelné sociální úrovni. Jedná se tedy o určitou sociální bezpečnost občanů a zajištění jejich občanských práv vytvořením sociálního prostředí, které je garantováno státem. Obsahem pojmu sociální zabezpečení je komplexně zajišťovat občanům přiměřenou a důstojnou jistotu sociální existence, která je zpravidla v sociálním státě uskutečňována sociálním a zdravotním pojištěním, státními podporami a sociální pomocí občanům. Jedná se především o zabezpečení občanů peněžními i nepeněžními dávkami a v neposlední míře i sociálními službami. Je tedy možné konstatovat, že jde o systematické úsilí státu jako veřejnoprávního subjektu o konkrétní řešení obtížných životních situací občanů, a to v případě, že se ocitnou v ekonomické nebo sociální nouzi. Předpokladem je, že tito občané nejsou schopni svoji situaci řešit vlastními silami nebo s pomocí své rodiny či příbuzných. Z tohoto vyplývá, že sociální zabezpečení poskytuje jistoty oproti zdravotním nebo sociálním překážkám bránícím ekonomické aktivitě občana. Konečným důsledkem současného pojetí sociálního zabezpečení je

zavedení regulace odpovědnosti občana za svou budoucnost a stanovení míry a forem sociální solidarity mezi občany s neopomenutelným faktorem zásluhovosti. Zatím co pracovní právo vznikalo jako donucení zaměstnavatelů chovat se určitým způsobem a strpět určité chování zaměstnanců v rámci soukromého práva, právo sociálního zabezpečení vzniklo v okamžiku, kdy úsilí státu překročilo rámec chudinské péče a začalo s donucením lidí (a jejich zaměstnavatelů), aby se postarali o prostředky na budoucí sociální události v rámci veřejného práva. Dnes se zřetelně pozvolna stírá rozdíl mezi ochranou pracovních podmínek a ochranou při sociálních událostech tím, jak sociální pojištění ztrácí svůj „pojišťovací“ charakter a stává se jen jinou formou sociální ochrany přerozdělováním části příjmů občanů¹.

Dále je možno konstatovat, že stát prostřednictvím sociálního zabezpečení zajišťuje pomoc svým občanům v případech nemoci, pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, zdravotního poškození a invalidity, nezaměstnanosti, mateřství a rodičovství, při nedostatečných příjmech zabezpečujících alespoň minimální životní úroveň, stáří a úmrtí osoby na kterou jsou jiné osoby odkázány, ať výživou či konkrétní péčí. Tuto pomoc občanům stát zabezpečuje prostřednictvím sociálního pojištění, kde vytváří povinný finanční systém, kterým se buď občan/pojištěnec sám finančně zúčastňuje pro případ své budoucí sociální události, nebo někdo jiný/zaměstnavatel občana pro tuto sociální událost povinně zajišťuje. Doplňkovou formou sociálního zajištění může být i tzv. dobrovolné pojištění, které je založeno výhradně na dobrovolné účasti občana zabezpečit se na budoucí sociální událost mimo povinný systém sociálního pojištění.

Zvláštním subsystémem, který byl v této oblasti zaveden a z části stále trvá, jsou preferované pracovní kategorie, kde dochází ke zvýhodňování určité, předem specifikované skupiny osob. Ztížené a zdraví zatěžující pracovní podmínky na jedné straně jsou vyvažovány „benefity“ v podobě finančních příspěvků a snížení důchodového věku na straně druhé.

Samotný pojem důchodové zabezpečení, označuje určitou výseč ze systému sociálního zabezpečení, jehož součástí je tedy i důchodové zabezpečení, které vytváří uzavřenou soustavu pro případy stáří, invalidity a ztráty živitele. Důchodové zabezpečení je založeno na zabezpečovacím principu, tedy na zabezpečení dávkových nároků, kdy nefunguje přímá vazba mezi finančními vstupy do systému

¹ Tröster, P. a kol., Právo sociálního zabezpečení. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2002, 6 s.

a finančními výstupy ve formě dávek. Princip důchodového pojištění je založen na způsobu financování ekonomicky aktivních osob, které platí do důchodového systému určité pojistné. Samotné pojistné je součástí příjmů státního rozpočtu vedeného jako samostatná položka příjmů státního rozpočtu a výdaje na důchodové pojištění jsou součástí výdajů státního rozpočtu. Tím je zabezpečena garance státu, neboť osoby, kterým jsou tyto dávky směřovány, nemohou zůstat v žádném případě bez finančních prostředků.

Při stanovení pojistného se vychází z příslušného vyměřovacího základu, kde se uplatňuje způsob redukce pomocí redukčních hranic. V omezené míře se tedy uplatňuje princip zásluhovosti. Při stanovení výše důchodové dávky v důchodovém pojištění je uplatňován princip solidarity, podle něhož se od určité výše základ pro výpočet důchodu redukuje. Tímto se naplňuje solidarita výdělečných osob s vyššími příjmy s osobami s nižšími příjmy. Dále pak princip solidarity je promítnut v solidaritě osob ekonomicky aktivních s osobami, které nejsou výdělečně činné a jsou poživateli důchodové dávky.

Obecně lze konstatovat, že princip zabezpečovací poskytuje občanům vyšší míru sociální solidarity, protože není založen na přímé souvislosti finančních vstupů s finančními výstupy.

2 Historický vývoj důchodového zabezpečení hornických profesí v českých zemích před rokem 1955

Systém důchodového zabezpečení pro případ stáří, invalidity nebo ztráty živitele historicky představoval jednu ze základních a nejrozsáhlejších oblastí sociálního zabezpečení. Již v rakousko-uherské monarchii vznikaly různé formy zabezpečení, a to postupně pro různé skupiny obyvatel, kde rozdělení bylo převážně zaměřeno podle profese jednotlivce. Pro vývoj důchodového zabezpečení v českých zemích byla charakteristická cesta od církevní a vrchnostenské, později též domovské chudinské péče ke svépomocným dělnickým spolkům s různými druhy soukromého pojištění financovaného buď samotnými pojištěnci nebo ze zdrojů panské vrchnosti či vlastníka továrny, uhelného nebo rudného dolu.

Ve středověku začaly být vytvářeny svépomocné podpůrné spolky, jejichž úkolem bylo pomáhat práce neschopným a starým členům a podporovat i pozůstalé členy rodin. Nejprve vznikaly takovéto podpůrné spolky mezi horníky, začala se vytvářet hornická bratrstva, která je možno charakterizovat jako stavovské a náboženské spolky řízené nejprve těžaři. První doklady o jejich existenci pocházejí z 15. století. Bratrstva zakládala podpůrné pokladny, které byly obvykle spravovány radou starších horníků potvrzovanou těžaři. Do těchto pokladen přispívali především horníci, kterým se finanční příspěvky strhávaly z mezd, ale také těžaři. První záznam o hornické podpůrné pokladně pochází z roku 1527, kdy císař Ferdinand I. potvrdil statut pokladny ².

Slovník Veřejného práva Československého popisuje mimo jiné i vývoj a právní stav nároků na základě zákona o povinném ručení v Rakousku-Uhersku.

V druhé skupině jsou speciální zřízení pro dělnictvo aneb jeho jednotlivé kategorie. Sem náleží povinnost zaměstnavatelova k náhradě nákladů ošetřovacích. Podle různých čeledních řádů byl zaměstnavatel povinen starati se o ošetření a léčení onemocnělé čeledi nejméně 4 týdny, po případě, zavinil-li nemoc, po celou dobu

² Tröster, P. a kol., Právo sociálního zabezpečení. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2002, 24 s.

nemoci. Dvorským dekretem ze dne 18. II. 1837 byla rozšířena tato povinnost na továrníky, živnostníky a obchodníky potud, že byli zavázáni nahraditi ošetrovací náklady za dělníky i tovaryše, ošetřované ve veřejné nemocnici. Dále sem patří různé pomocné pokladny staršího práva, vzájemné bratrské pokladny, pokladny zřízené na podkladě živnostenského řádu a spolkové pokladny. Zvláštní úpravu dávalo zákonodárství zaměstnancům v hornictví svými bratrskými pokladnami³.

Podle mého názoru, přelomovým rokem v oblasti zabezpečení horníků byl rok 1854. Poprvé, i když jen rámcově, bylo upraveno postavení horníků, a to povinným zřizováním bratrských pokladen v dolech a těžebních podnicích, které svým členům poskytovaly podpory pro případ invalidity nebo podpory pozůstalým v případě úmrtí živitele. Tato povinnost byla upravena Císařským patentem číslo 146/1854 ř.z. Obecný horní zákon. Bratrské pokladny poskytovaly podpory, každá podle svých stanov schválených báňskými úřady. Avšak záhy pokladny zjistily, že nemají dostatek finančních prostředků, aby mohly dostát svým závazkům a povinnostem. Proto bylo hornické pojištění nově podrobněji upraveno v roce 1889, a to zákonem č. 127/1889 ř. z., který byl postupně měněn a doplňován v letech 1891 a 1892 za účelem oddělení nemocenského a důchodového pojištění. Důchodové pojištění nadále prováděly bratrské pokladny, ale finanční situace jim stále nedovolovala pokrýt požadované důchodové dávky. Za tohoto stavu byl, v rámci komplexní recepce, systém hornického pojištění převzat do právního řádu nově vzniklé Československé republiky. Nicméně i nadále byla velká roztržičnost systému důchodového pojištění, a to množstvím drobných revírních bratrských pokladen.

Potřebnou reformu přinesl až zákon č. 242/1922 Sb., o pojištění u báňských bratrských pokladen, podle něhož mimo jiné, nárok horníkům na starobní důchod příslušel v 55 letech, bylo-li dovršeno 30 let pojištění, nebo v 60 letech, bylo-li získáno alespoň 15 let pojištění. Počet revírních bratrských pokladen byl značně zredukován na osm a tyto byly úřadovny Ústřední bratrské pokladny (dále jen ÚBP), jako jediné nositelky důchodového hornického pojištění v Československu. Příspěvek na pojistné ve výši 87 Kčs měsíčně, z něhož hradil 33 Kčs horník a 54 Kčs zaměstnavatel, byl i nadále nedostatečný ke krytí všech finančních nákladů ÚBP.

³ Hácha, E., Weyr, F., Hoetzel, J., Laštovka, K., Slovník Veřejného práva Československého. Brno: Polygrafia, 1938, 360 a 361 s.

Tato situace byla řešena půjčkami, které byly ručeny vládou a tak docházelo k situaci, kdy budoucí důchodové nároky horníků zůstávaly finančně nekryty.

Řešení této nepříznivé finanční situace přinesl až zákon č. 200/1936 Sb., o pojištění u báňských bratrských pokladen, podle něhož výše pojistného a podnikatelské přirážky zůstaly nezměněny, avšak nově byl zaveden sanační příspěvek ve výši 2,5 % úhrnu mezd všech zaměstnanců podniku, který platili podnikatelé. Na sanačním příspěvku se podíleli i samotní pojištěnci, a to 1 % z výdělku. Dále byla zavedena sanační dávka z těžného a dovezeného uhlí. Posledním opatřením ke zlepšení finanční situace ÚBP bylo stanovení sanačního příspěvku státu, který byl stanoven ve výši 90 milionů ročně.

2.1 Císařský patent č. 146/1854 ř.z. Obecný horní zákon

Císařský patent č. 146/1854 ř.z. Obecný horní zákon, který vstoupil v účinnost 1. listopadu 1854, určoval které nerosty a za jakých podmínek mohou být těženy a dále stanovil práva a povinnosti spojené zejména s provozem dolů a těžebních lokalit. Pozitivní skutečností bylo ale především to, že stanovil povinnost zřídit bratrské pokladny, a to za účelem zmírnění finančních dopadů při úrazech nebo smrti živitele při výkonu zaměstnání. Pracovní poměry dozorcího a dělnického personálu byly upraveny služebním řádem, který podle § 200 musel být schválen příslušným báňským úřadem a který obsahoval mimo jiné i ustanovení o pracovním zařazení žen a dětí v hornictví, o době a trvání práce, o výplatních termínech, o dávkách při onemocnění a úrazu a o peněžitých a pracovních trestech při porušení služebního řádu.

V § 201 byla zakotvena výpovědní lhůta ze služby, a to tříměsíční v případě úředníků nebo dozorců a čtrnáctidenní v případě dělníků. Jednalo se o (zákonem upravené) nerovné postavení zaměstnanců, v němž nejvíce znevýhodněni byli především dělníci. Ustanovení § 202 upravovalo okamžité propuštění ze služby bez výpovědi, a to v případech spáchaného zločinu, přečinu nebo přestupku proti majetku zaměstnavatele. Pro případy odpírání práce a protivení se ve službě z důvodu vynutit si vyšší mzdu nebo lepší podmínky práce, odkazuje § 204 na předpisy trestního zákoníku. Na základě tohoto ustanovení se tyto přestupky sankcionovaly v rovině trestně-právní a tedy samotné sankce odpovídaly tvrdším trestům.

Na druhé straně obecný horní zákon upravoval případy, zlého zacházení ze strany představených, odepření sjednaného zaopatření zaměstnancům, nevyplacení mzdy ve stanovené termíny a jiná podstatná porušení smlouvy tak, že zaměstnanci mohli na základě pouhého ohlášení, vystoupit ze služby okamžitě.

Při výstupu ze zaměstnání měl zaměstnavatel povinnost podle § 208 vydat list na odchodnou tzv. propouštěcí list, ve kterém byla uvedena pracovní třída zaměstnance, bratrská pokladna, jejíž byl členem, a doba, od které do ní přispíval. Závěrem propouštěcího listu byl údaj potvrzující nástup a výstup ze zaměstnání.

V desáté hlavě bylo zakotveno zřízení bratrských pokladen, a to v § 210 až 214. Samotná povinnost vlastníků dolů zřídit bratrskou nemocenskou pokladnu byla ustanovena v § 210, podle něhož každý vlastník dolů je zavázán postarat se o takovéto zařízení, nebo se sdružit s jinými vlastníky dolů k podpoře horníků, vdov a sirotků. Za tímto účelem zřízená instituce musela být schválena báňským úřadem. V § 211 byla upravena povinnost horníků a dozorců ke vstupu do bratrské pokladny u závodu, ve kterém sloužili a taktéž zaplatit pevně stanovený příspěvek. Pro každou bratrskou pokladnu musely být vypracovány stanovy, kde na jejich vypracování se podílel majitel dolu nebo jím zastoupený pracovník z ředitelství dolu ve spolupráci s jedním z dělnických zaměstnanců zvoleným ostatními horníky. Stanovy upravené v § 212 a 213 podléhaly schválení báňského úřadu a musely obsahovat doklad:

- o založení matriky bratrské pokladny a její udržování
- o podmínkách přijetí do bratrské pokladny
- o výši příspěvku a způsobu jeho placení
- o určení množství podpor z bratrské pokladny
- o podmínkách, za kterých bude nárok na podporu přiznán a kdy zanikne
- o druhu a způsobu zabezpečení a vedení majetku bratrské pokladny
- o vlivu, který převzali dělničtí zaměstnanci
- o poměrech mezi sjednocenými bratrskými pokladnami navzájem
- o řízení dolu s majitelem dolu, pro případ zániku důlního závodu, pro který byla bratrská pokladna založena.

Řízení o přestupcích proti hornímu zákonu příslušelo báňskému úřadu. V řadě případů uložené finanční pokuty plynuly do bratrské pokladny, k níž náležel závod potrestaného. Pro příklad uvádím ustanovení § 247, které stanovuje finanční trest za nepřípustné zaměstnávání dětí odporující služebnímu řádu, a to v rozmezí 2 až 100

Kč, § 248 ukládá pokutu podnikateli, který včas nevyplatil mzdy, a to v rozmezí 20 až 1000 Kč apod. (pokuty tedy plynuly do bratrské pokladny).

Obecný horní zákon, ve své době, jako jeden z prvních právních předpisů stanovoval práva a povinnosti jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům. Dále upravoval provozní podmínky za účelem zajištění bezpečnosti horníkům a ostatním osobám pracujících v dole. V sociální oblasti zakotvil povinnost zřízení bratrských pokladen za účelem podpory chudých horníků a v případě úmrtí i pozůstalých vdov nebo sirotků.

2.2 Vývoj hornického pojištění v době okupace

Do skončení druhé světové války byl účinný zákon č. 200/1936 Sb., o pojištění u báňských bratrských pokladen, který byl několikrát cíleně měněn, a to vládními nařízeními převážně za účelem udržení a zvýšení těžby.

Vládním nařízením č. 167/1940 Sb., ze dne 29. února 1940 byly zvýšeny sazby, jak pro základní tak i zvyšovací částky provisií. Dále došlo ke zvýšení výchovného a vdovských a sirotčích provisií. Například výměra sirotčí provise u jednostranně osiřelého dítěte byla zvýšena z 20 % invalidní nebo starobní provise na 25 % a u oboustranně osiřelého dítěte ze 40 % na 50 %. Vládním nařízením bylo také zvýšeno pojistné a sanační dávky z vytěženého a dovezeného uhlí.

Vládní nařízení č. 420/1941 Sb., ze dne 6. listopadu 1941 nemělo v podstatě vliv na vznik nároku a ani na výši provise pojištěnce. Důležité však bylo ustanovení v § 1, podle něhož poživatelé invalidního nebo starobního důchodu mohli pokračovat v zaměstnání nebo vstoupit do nového zaměstnání, aniž by ztratili nárok na již přiznanou důchodovou dávku. Je zřejmé, že se v tomto období projevil nedostatek pracovníků pro fyzicky náročná zaměstnání.

Další vládní nařízení č. 398/1941 Sb., ze dne 20. listopadu 1941 zavedlo nové úpravy mzdových tříd a mírné zvýšení důchodových dávek. Zemřel-li příslušník pojištěncovy rodiny, náleželo pozůstalé rodině pohřebné v jednorázové výši od 100 do 350 Kčs. Dále mohla být ve stanovách bratrské pokladny upravena například podpora těhotným ženám nebo ženám v šestinedělí, anebo platba při odběru léku pojištěnce nebo jeho rodinného příslušníka ve výši 2,5 Kčs za každý předpis. Pojistné bylo mírně zvýšeno na 83 Kčs měsíčně a sanační dávka bez ohledu na

původ uhlí činila za každý metrický cent hnědého uhlí 35 haléřů, kamenného uhlí 45 haléřů, koksu použitého na výrobu surového železa v tuzemsku 30 haléřů a koksu ostatního 50 haléřů.

Další změny přineslo vládní nařízení č. 100/1942 Sb., ze dne 30. března 1942, podle něhož se základní částka invalidní a starobní provise zvýšila na 1 560 Kčs ročně. Návazně na toto zvýšení, došlo také ke zvýšení vdovských a sirotčích dávek. Provisé přiznané před 1. dubnem 1942 byly buď přepočteny podle nových sazeb nebo byly zvýšeny o zvláštní přídavky. Další změna se promítla do prodloužení věkové hranice pro vychovávací příplatek a nárok na sirotčí důchod v prodloužení ze 17 na 18 let.

V roce 1943 došlo k další úpravě hornického pojištění, a to vládním nařízením č. 70/1943 Sb., ze dne 15. března 1943, podle něhož nově vstoupilo v účinnost ustanovení hornického důchodového pojištění, jež se stalo pojištěním ze zákona, tedy ex lege, bez ohledu zda byla podána přihláška. Ustanovení § 106 rozdělovalo provisní pojištění na pojištění horníků a pojištění hutníků, kde podle tohoto rozdělení byly přiznány různé důchodové dávky. Pravidelné dávky provisního pojištění hornického byly hornická provise, hornická plná provise, starobní odměna, hornická výsluha, provise pozůstalých, vrácení příspěvků, odbytné a léčebná péče. Byly tedy zavedeny dvě zcela nové dávky, a to starobní odměna a hornická výsluha. Do pravidelných dávek provisního pojištění hutnického patřila invalidní provise, starobní provise, provise pozůstalých, výbavné, odbytné a léčebná péče. Nově byl stanoven přírůstek k provisi za hornickou práci pod zemí, který činil po 10-ti letech 80 Kčs ročně za každý následující odpracovaný rok, po 20-ti letech 160 Kčs ročně a po 30-ti letech 240 Kčs ročně. V § 129 a následujících byla upravena starobní odměna, na kterou měl horník nárok od 55 let, pracoval-li 25 let v hornictví a nejméně 15 let hornickým způsobem. Výše starobní odměny činila 5 400 Kčs ročně a vyplácela se až do přiznání hornické nebo plné hornické provise. Nárok na hornickou výsluhu upravoval § 131, podle něhož dovršil-li horník 50. rok věku, vykonával-li po dobu nejméně 15 let podstatně hornické práce a pracoval dále v zaměstnání pod zemí, obdržel k hornické provisi nebo plné hornické provisi jednorázovou dávku, a to ve výši až 3 000 Kčs. Pojistné bylo stanoveno procentem ze mzdy horníka a jeho výše činila 13,5 % z výdělku z toho 9 % hradil zaměstnavatel a 4,5 % platil pojištěnec. Stát přispíval na hornické pojištění, podle § 194, částkou

123 milionů Kčs ročně. I nadále byla vyplácena sanační dávka z uhlí v původní výši, což znamenalo nezanedbatelný příjem finančních prostředků ÚBP.

Poslední právní úpravou v tomto období bylo vládní nařízení č. 246/1944 Sb., ze dne 27. října 1944. Nově byl zvýšen přídavek k provisi za hornickou práci pod zemí, který činil po 10-ti letech 120 Kčs ročně za každý následující odpracovaný rok, po 20-ti letech 240 Kčs ročně a po 30-ti letech 360 Kčs ročně. Dále byla zvýšena možnost hornické výsluhy k hornické provisi nebo k plné hornické provisi, a to až na 6 000 Kčs. V § 167 byla mimo jiné upravena doba léčení pojištěnce, kde podle odst. 4 podnikatel nesměl vypovědět služební poměr pojištěnci, kterému je poskytována léčebná péče, po dobu trvání této léčebné péče nebo z důvodu této léčebné péče. Od 1. 1. 1944 bylo zrušeno odbytné, které se dosud poskytovalo pozůstalým po pojištěnci, který nezískal zákonem stanovenou dobu pojištění. Dále, podle § 197, bylo zvýšeno pojistné hornického provisičního pojištění ze 13,5 % na 15 % z výdělku pojištěnce. I nadále dvě třetiny hradil zaměstnavatel a jednu třetinu platil pojištěnec.⁴

Všechny tyto právní předpisy, vydané v období okupace, směřovaly k podpoře a preferování určitých profesí, jako byly především hornické profese, a to z důvodu naléhavé potřeby uhlí a nerostů, což byly strategické suroviny pro válečný průmysl.

2.3 Zákon č. 44/1947 Sb., o hornickém pensijním pojištění

Zákonem č. 44/1947 Sb., o hornickém pensijním pojištění (dále jen zákon), který nabyl účinnost dne 1. ledna 1947, byla stanovena povinnost pojištění osobám, které na základě pracovního poměru nebo učňovského poměru jsou zaměstnány pod zemí nebo na povrchu v hornictví, v podnicích na dobývání živců nebo v podnicích na dobývání kaolínu, magnésitu, jílu, křemene apod., pokud se dobývání děje hornickým způsobem a je podrobena hornopolicijnímu dozoru.

V zákoně jsou upraveny tyto dávky hornického pensijního pojištění:

- invalidní pense
- starobní pense
- vdovská (vdovecká) pense

⁴ Z textu vládního nařízení č. 167/1940 Sb., 420/1941 Sb., 398/1941 Sb., 100/1942 Sb., 70/1943 Sb., 246/1944 Sb.

- sirotčí pense
- pense rodičů a jiných pozůstalých
- příspěvek na sňatek
- odbytné
- léčebná péče

Nárok na invalidní pensi měl pojištěnec, který pro svůj zdravotní stav nebyl schopen k výkonu svého povolání a který byl bezprostředně před vznikem invalidity alespoň po dobu pěti let zaměstnán na pracovišti pod zemí. Samotný nárok byl tedy vázán na neschopnost pojištěnce k dosavadnímu povolání. Pětiletá podmínka nepřetržité práce pod zemí nemusela být splněna u pojištěnce, který z celkové doby od prvního vstupu do důchodového pojištění do vzniku pojistného případu strávil alespoň polovinu doby při výkonu prací na pracovišti pod zemí. Nárok však příslušel pojištěnci pokud byla splněna i následující podmínka, a to vznikla-li tato invalidita do 24 měsíců od výstupu ze zaměstnání zakládajícího pojistnou povinnost. V případě, že k invaliditě došlo při spáchání úmyslného trestného činu, pro který byl pojištěnec odsouzen trestním soudem, nebo si invaliditu přivodil úmyslně, neměl nárok na invalidní pensi. Invalidní pense se skládala z pevné základní částky a částek zvyšovacích, kde základní částka invalidní pense činila 6 000 Kč ročně a částka zvyšovací se upravovala rozdílně, podle odpracovaných dob při zaměstnání na pracovišti pod zemí nebo na povrchu.

Důležitou podmínkou pro nárok na starobní pensi bylo dosažení zákonem stanoveného věku a počet odpracovaných měsíců na určitém pracovišti. Podle § 11 měl nárok na starobní pensi pojištěnec, který dovršil:

- **55. rok** věku a získal alespoň 300 příspěvkových měsíců v zaměstnání pod zemí, nebo
- **55. rok** věku a získal nejméně 420 příspěvkových měsíců zaměstnání v hornictví, z toho alespoň 120 příspěvkových měsíců v zaměstnání pod zemí, nebo
- **60. rok** věku a získal 180 příspěvkových měsíců povinného pojištění, z toho nejméně 120 příspěvkových měsíců v zaměstnání v hornictví.

Je tedy zřejmé, že zákon přiznával určité preference těm horníkům (nastavením důchodového věku), kteří splnili požadovanou délku doby odpracovanou v hornictví, nejlépe však v zaměstnání pod zemí. Přiznání starobní pense vylučovalo jakékoliv zaměstnání podléhající povinnému pojištění. Možnost zvýšení invalidní nebo

starobní pense upravoval § 17, podle něhož se invalidní nebo starobní pense zvyšovala o výchovné za každé dítě, které by po smrti pojištěnce mělo nárok na sirotčí pensi, pokud poživatel pense o toto dítě pečuje.

V případě úmrtí pojištěnce, zákon upravoval postavení vdov a jejich případných nároků na vdovskou pensi, a to v § 20, kde podle tohoto ustanovení nárok na vdovskou pensi má vdova po pojištěnci, který byl poživatelem invalidní nebo starobní pense, jestliže je invalidní, nebo dovršila 50. rok věku, nebo pečovala alespoň o dvě děti pojištěnce, kterým se vyplácela pense sirotčí. Zákon upravoval i případy, kdy vdova podmínky pro nárok na vdovskou pensi nesplňovala. Tato situace byla řešena ustanovením § 20 odst. 3, podle něhož pokud podmínky vdova nesplnila, byla jí vyplácena snížená vdovská pense ve výši poloviny vdovské pense. Vdově starší 40 let nebylo možné penzi snížit. Základní výše vdovské pense činila 6 000 Kč ročně, byla tedy shodná s roční základní výší invalidní pense.

Pro případ úmrtí pojištěného otce nebo pojištěné matky, zákon stanovil nárok na sirotčí pensi dítěti mladšímu 18 let v případě, že zemřelý rodič byl poživatelem invalidní nebo starobní pense, anebo měl-li na ni alespoň nárok. Zákon pamatoval i na osiřelé vnuky a nevlastní děti mladší 18 let, a to v § 27 odst. 2 podle něhož, zanechal-li pojištěnec osiřelé vnuky a nevlastní děti mladší 18 let, mají tito nárok na sirotčí pensi, byli-li výživou převážně odkázáni na zemřelého pojištěnce. Samotný nárok na sirotčí pensi vznikl dnem úmrtí pojištěnce. Zákon však přiznal nárok na sirotčí pensi i nenarozenému dítěti „nasciturus“ v případě, že se narodí živé. Po dovršení 18. roku věku bylo možno vyplácet sirotčí pensi v případě, že dítě pro duševní nebo tělesnou vadu nebylo způsobilé k výdělku, nebo z důvodu vědecké nebo odborné přípravy pro své budoucí povolání, nejdéle však do 24 let. Výše sirotčí pense byla stanovena v § 29 a činila polovinu vdovské pense u jednostranně osiřelého dítěte a u oboustranně osiřelého dítěte dosahovala výše vdovské pense.

Pro případ výjimečné situace, kdy nebylo možno pozůstalostní pensi po pojištěnci přiznat vdově nebo sirotkům, měli na pensi nárok pozůstalí rodiče, po případě sestra zemřelého pojištěnce. Podmínkou bylo však, že v době svého úmrtí měl pojištěnec nárok na starobní nebo invalidní pensi a dále, pokud byli pozůstalí rodiče výživou na tohoto pojištěnce převážně odkázáni. Pense rodičů byla poskytována ve výši čtvrtiny pense invalidní a v případě dvou oprávněných rodičů, náležela každému z nich osmina invalidní pense. Tímto opatřením zákon poskytoval

finanční a materiální zabezpečení i rodinným příslušníkům, kteří byli na horníka – pojištěnce finančně odkázáni a neměli jinou možnost výdělků.

Další dávkou, kterou zákon zajišťoval pojištěnci, byl příspěvek na sňatek. Uzavřel-li pojištěnec sňatek, získal nárok na příspěvek za uzavření sňatku ve výši 2 000 Kčs, pokud svůj nárok na tento příspěvek uplatnil do 2 let od uzavření sňatku.

Poměrně neobvyklou, ale již z dřívějšího zažitou dávkou pojištění upravoval zákon v § 36, podle něhož nárok na odbytné mají vdova a děti, zemřel-li pojištěnec po dokončení šesti příspěvkových měsíců, před dovršením tzv. čekací doby, která činila 60 příspěvkových měsíců, nikoliv však následkem pracovního úrazu. Dále musely být splněny podmínky pro požívání vdovské nebo sirotčí pense. Tato jednorázová dávka byla vyplácena jednou provždy ve formě pevně stanovené finanční částky ve výši 2 000 Kčs pro každého oprávněného a nárok musel být uplatněn nejpozději do dvou roků ode dne pojištěncovy smrti. Zákonodárce prostřednictvím vyplácení odbytného odškodňoval jednorázově pozůstalé osoby po zemřelém pojištěnci za práci, kterou pojištěnec odpracoval v důlním prostředí. Jednalo se tedy především o „kompenzaci“ za práci namáhavou a zdraví škodlivou, avšak celospolečensky prospěšnou.

Zákon v § 47 až 51 ustanovil nositeli pojištění provádět preventivní všeobecná opatření zdravotní a léčebné péče k „zajištění zdravého hornického učňovského dorostu“, k udržení a posílení zdraví a výkonnosti pojištěnců, především proti nemocem obvyklých v hornictví a k odvrácení předčasného vzniku invalidity nebo odvrácení invalidity již nastalé. K naplnění těchto opatření odváděl nositel pojištění až 1 % z pojistného odváděného na nemocenské pojištění. Léčebnou péči prováděl nositel pojištění především za účelem odvrácení invalidity pojištěnce, která hrozila jako následek onemocnění nebo udělat z poživitele invalidní pense znovu výdělečně schopnou osobu. Po dobu léčení pojištěnce mohl nositel pojištění poskytovat rodinným příslušníkům příspěvek na domácnost ve výši poloviny nemocenské dávky, na kterou by měl pojištěnec nárok.

Nově byl vybudován úhradový systém, kde náklady pro hornické pensijní pojištění byly hrazeny pojistným, dávkou z uhlí a státním příspěvkem. Bylo zavedeno jednotné pojistné ve výši 15 % započitatelného výdělků, z toho 5 % platil pojištěnec a 10 % platil zaměstnavatel. Z uhlí vytěženého na území Československé republiky nebo dováženého ze zahraničí se vybírala dávka pro hornické pensijní pojištění. Dávku z uhlí vytěženého odváděl nositeli pojištění horní podnik, dávku

z uhlí dováženého ze zahraničí platil nositeli pojištění dovozce. Výše dávky činila za každý metrický cent hnědého uhlí 35 haléřů, kamenného uhlí 45 haléřů a koksu 50 haléřů. Státním příspěvkem měl být hrazen každoročně očekávaný schodek ve finančním hospodaření nositelů hornického pojištění, jímž byly v českých zemích Ústřední bratrská pokladna a na Slovensku Ústřední sociální pojišťovna v Bratislavě. K tomuto účelu sestavoval nositel pojištění pro každý rok finanční plán, který schvalovalo ministerstvo sociální péče v dohodě s ministerstvem financí.⁵

Zákon o hornickém pensijním pojištění byl, podle mého názoru, na svojí dobu moderní právní normou, která komplexně upravovala nároky horníků popř. jejich rodinných příslušníků.

2.4 Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění

Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění, který vstoupil v účinnost 15. května 1948, vytvořil jednotný systém důchodového pojištění, zlepšil podmínky pro přiznání jednotlivých důchodových dávek, rozšířil jejich okruh a výhodněji stanovil jejich výši.

Přijetím tohoto zákona došlo i k organizačnímu sjednocení, a to zřízením Ústřední národní pojišťovny se sídlem v Praze, jako jediného nositele pojištění v Československu. Dále byly vytvořeny územní organizační složky, podle § 153, jenž byly národní pojišťovny a okresní národní pojišťovny. V § 247 byly zrušeny mimo jiné, Ústřední sociální pojišťovna v Praze, Ústřední bratrská pokladna v Praze, Ústřední sociální pojišťovna v Bratislavě a revírní bratrské pokladny s tím, že Ústřední národní pojišťovna se stala právním nástupcem zrušených nositelů pojištění.

Podle zákona o národním pojištění bylo v § 60 upraveno poskytování těchto dávek důchodového pojištění – starobní důchod, invalidní důchod, důchod manželky, vdovský důchod, důchod družky, sirotčí důchod, výbavné, odškodnění za pracovní úrazy a sociální důchod. Dále se poskytovalo zvýšení důchodu, a to o výchovné a zvýšení pro bezmocnost.

Nárok na starobní důchod byl upraven v § 62, podle něhož nárok na starobní důchod měl pojištěnec, který dosáhl věku alespoň 65 let, nepožíval invalidní důchod

⁵ Z textu zákona č. 44/1947 Sb., o hornickém pensijním pojištění

a nevydělával více než polovinu průměrného ročního výdělku, jímž se rozumí roční průměr vyměřovacích základů za posledních pět kalendářních let před nápadem dávky, popřípadě za menší počet let, trvalo-li pojištění kratší dobu. Za vyměřovací základ se u zaměstnanců považoval veškerý příjem, který dostávali za smlouvanou práci. Nárok na starobní důchod měl dále pojištěnec, který dosáhl věku alespoň 60 let, nepobíral invalidní důchod a nevydělával více než polovinu průměrného měsíčního výdělku, byl-li pojištěn alespoň dvacet let.

Zákon obsahoval i ustanovení, která upravovala zvláštní druhy pojištění. Jako „předchůdce“ zákonné úpravy preferovaných pracovních kategorií je možno považovat ustanovení § 138 až 141, kde bylo upraveno důchodové pojištění horníků. Okruh osob, které tento zákon pokládá za horníky je vymezen téměř shodně, jako v zákoně č. 44/1947 Sb., o hornickém pensijním pojištění. Nárok na starobní důchod upravoval § 139, podle něhož horník měl nárok na starobní důchod nepožíval-li starobní důchod nebo invalidní důchod a nebyl již zaměstnán způsobem zakládajícím povinné pojištění, jestliže dosáhl 55 let věku a byl pojištěn alespoň 25 let při práci pod zemí, nebo 55 let věku a byl pojištěn alespoň 35 let v zaměstnání v hornictví z toho alespoň 10 let při práci pod zemí, nebo 60 let věku a byl pojištěn alespoň 15 let na podkladě zaměstnání v hornictví. Zákon o národním pojištění tedy zohledňoval namáhavou a nebezpečnou práci horníků snížením věkové hranice pro nárok na starobní důchod. Nárok však nepříslušel, dovršil-li pojištěnec 55. nebo 60. rok věku až po uplynutí dvou let od výstupu z hornického zaměstnání.

Další zvýhodnění horníků upravoval § 140, podle něhož za každý rok strávený v zaměstnání v hornictví činila zvyšovací částka 1,2 % průměrného ročního výdělku a za dobu zaměstnání pod zemí 2 % průměrného ročního výdělku. Samotné zvýhodnění se promítlo ve srovnání procentní výše zvyšovací částky, kde „řádná“ zvyšovací částka činila za prvních dvacet let pojištění 0,4 % a za každý další rok pojištění 0,8 % průměrného ročního výdělku za každý rok.

Výše starobního důchodu činila nejméně 14 400 Kčs ročně s tím, že vláda měla možnost vládním nařízením, za dobu strávenou v zaměstnáních zvláště namáhavých a nebezpečných, zvýšit již stanovené zvyšovací částky.

Zákon o národním pojištění také upravoval preventivní péči, kde umisťoval pojištěnce - horníky ohrožené na zdraví v zotavovnách pod lékařským dozorem se zvláštním zřetelem k osobám ohrožených nemocemi z povolání.

Zdrojem pro prostředky potřebné k úhradám nákladů národního pojištění bylo pojistné, kde pojistné důchodového pojištění činilo 10 % a v celkové výši ho hradil zaměstnavatel, dále úhrnková částka za pojištění důchodců, úhrnková částka za pojištění nezaměstnaných, státní příspěvek a výnos z majetku.⁶

Zákon o národním pojištění byl v platnosti více jak osm let a podle mého názoru položil základy k rozvoji péče o staré a práce neschopné občany. Jeho hlavní součástí bylo důchodové zabezpečení doplňované řadou sociálních služeb poskytovaných především těm, kteří byli práce neschopni, staří a nemocní, tedy odkázáni na pomoc státu.

O významu zákona o národním pojištění mluví tato čísla: Počet zaměstnaneckých důchodů vyplácených v roce 1946 vrostl z 1, 085. 000 na 1, 844. 000 v roce 1955 a průměrná výše dělnických důchodů dosáhla skoro trojnásobku předválečné výše. Náklady na výplatu důchodů vzrostly za stejnou dobu z 4. 560 milionů Kčs na 6. 700 milionů Kčs. Při konstrukci dávkového schématu důchodového zabezpečení vycházel zákon o národním pojištění ze zásady, že je nutno vyrovnat se s hlavními nedostatky sociálního pojištění první republiky, jehož stav se ještě zhoršil vlivem okupace. Okruh pojištěnců nezahrnoval všechny pracující a v důsledku toho ponechal velký počet starých a práce neschopných občanů bez dostatečných prostředků k živobytí.⁷

⁶ Z textu zákona č. 99/1948 Sb., o národním pojištění

⁷ Důvodová zpráva k zákonu č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení

3 Vznik preferovaných pracovních kategorií a jejich zařazení do československého právního řádu zákonem č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení

Zákonem č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení, který vstoupil v účinnost 1. ledna 1957 došlo k zásadní změně důchodového zabezpečení. Zákon o sociálním zabezpečení podstatně prohloubil zásluhový princip tím, že zavedl poměrně přísnou závislost výše důchodu na předchozích výdělcích pojištěnce a délce pojištění. Dále rozdělil, resp. zařadil zaměstnání podle obtížnosti, rizikovosti a důležitosti do pracovních kategorií.

Zákonodárce vycházel z tehdejších zkušeností a praktik Sovětského svazu, kde z nedostatku finančních prostředků pro vyplácení přiměřených důchodových dávek pro všechny nárokové skupiny občanů, stát vybral určité „preferované“ skupiny pracujících občanů, kterým přiznal nezbytnou společenskou potřebu a potažmo i vyšší důchodové nároky oproti ostatním občanům.

Zvýhodněné pracovní kategorie byly tedy zákonem č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení, zavedeny do československého právního řádu. Pro účely důchodového zabezpečení byla tato zaměstnání zařazena do tří pracovních kategorií. Výhody pro pojištěnce plynoucí ze zařazení do I. nebo II. pracovní kategorie byly odůvodňovány, jako forma preference některých vysoce potřebných druhů dělnických profesí tradičně spojovaných s namáhavou, nebezpečnou a pro zdraví škodlivou prací. Dalším podstatným důvodem preference, nutno zdůraznit s politickým podtextem dané doby, byla tzv. *„třídní podstata zvýhodnění některých dělnických profesí případně vojenských a policejních složek“*. Preference zaměstnanců, kteří vykonávali zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorii se projevovala především ve výhodnějších podmínkách pro nárok na důchod, a to v dosaženém věku potřebného pro nárok na starobní důchod a ve výši důchodové dávky.

V § 5 zákona o sociálním zabezpečení, je upraveno pro účely důchodového zabezpečení zařazení zaměstnání, podle jeho společenského významu, namáhavosti

a nebezpečnosti, do tří pracovních kategorií. Do I. pracovní kategorie bylo zařazeno zaměstnání pod zemí v dolech a zaměstnání výkonných letců. Do II. pracovní kategorie patřilo zaměstnání vykonávané za zvlášť těžkých pracovních podmínek, kde vláda, vyhláškou uveřejněnou státním úřadem sociálního zabezpečení, určovala v úředním listě zaměstnání zařazené do této pracovní kategorie. Do III. pracovní kategorie patřila všechna ostatní zaměstnání.

Výhody spojené se zařazením do I. nebo II. pracovní kategorie byly však vázány na zákonem stanovené podmínky, a to dobu zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorii pro vznik nároku na důchod, nebo vznik nároku na důchod následkem pracovního úrazu způsobeného při výkonu tohoto zaměstnání nebo nemoci z povolání. Tedy, bez ohledu na délku doby zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorii se přiznával výhodnější nárok na důchod, stal-li se zaměstnanec invalidním následkem pracovního úrazu k němuž došlo přímo na pracovišti v souvislosti s výkonem jeho práce. V případě, že se zaměstnanec pracující v zaměstnání zařazeném v I. nebo II. pracovní kategorii po dobu kratší než je vyžadována pro nárok na invalidní důchod stal invalidním, úrazem kterým si invaliditu způsobil mimo zaměstnání (např. cesta do zaměstnání nebo ze zaměstnání), náležel by mu důchod invalidní při pracovním úrazu, ale nikoliv jako zaměstnanci I. nebo II. pracovní kategorie, nýbrž jako zaměstnanci III. pracovní kategorie. Na ochranu zaměstnance byla zavedena ochranná lhůta v délce 2 roky ode dne výstupu ze zaměstnání, nebo 5 let, jestliže zaměstnanec změnil zaměstnání ze zdravotních důvodů na doporučení posudkové komise sociálního zabezpečení nebo z jiných vážných důvodů. Posudkové komise sociálního zabezpečení byly zřízeny, jako znalecké orgány za účelem podávání posudků nebo návrhů ve věcech rozhodování o dávce podmíněné nepříznivým zdravotním stavem, při výkonných orgánech okresních a krajských národních výborů provádějících sociální zabezpečení.

V případě důchodových nároků pozůstalých po zemřelém „*kategoristovi*“ byly nároky na důchod posuzovány podle stejných zásad, jestliže zaměstnanec zemřel na následky pracovního úrazu.

Důležitým pravidlem bylo, že potřebná doba pro získání nároku na starobní důchod v preferované pracovní kategorii musela být prokazatelně získána skutečným zaměstnáním v této kategorii. Bylo-li však zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorii přerušeno náhradní dobou (např. doba vojenské služby, věznění z politických nebo rasových důvodů v době nesvobody, doba přípravy na povolání po skončení povinné

školní docházky studiem na výběrových a vysokých školách), započítávala se tato náhradní doba do doby zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorii, jestliže bezprostředně náhradní doba navazovala na skončení zaměstnání a na opětovné zahájení zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorii. Jednalo se tedy o tzv. „*obklopenost náhradní doby*“ zaměstnáním v preferované pracovní kategorii. Toto pravidlo bylo upraveno v § 5 odst. 4 zákona o sociálním zabezpečení, podle něhož náhradní doby se započítávaly jako doba zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorii, bylo-li takové zaměstnání přerušeno jen jimi.

Pro nárok na starobní důchod se vyžadovalo, aby zaměstnanec byl zaměstnán alespoň 20 roků a aby dosáhl zákonem stanoveného věku 60-ti let. V případě, že zaměstnanec vstoupil do zaměstnaneckého pracovního poměru později a nedosáhl doby zaměstnání 20 roků, náležel mu nárok na starobní důchod ve věku 65 let s tím, že doba zaměstnání musela být nejméně 5 roků. u zaměstnání zařazených do I. pracovní kategorie byl potřebný věk, pro nárok na starobní důchod zaměstnance, snížen na 55 let. Tato výhoda, nižšího věku pro dřívější nárok na starobní důchod, se však netýkala zaměstnanců pracujících ve II. pracovní kategorii.

Výše starobního důchodu se promítla i při výkonu zaměstnání v pracovní kategorii, a to tak, že základní výměra zaměstnance I. pracovní kategorie činila 60 %, zaměstnance II. pracovní kategorie 55 % a zaměstnance III. pracovní kategorie 50 % průměrného ročního výdělku. Důležité pro „*kategoristu*“ bylo i to, že takto stanovená základní výměra starobního důchodu příslušela zaměstnanci ke dni dosažení věku potřebného pro nárok na starobní důchod. Byl-li však zaměstnanec I. nebo II. pracovní kategorie zaměstnán, do dne vzniku nároku na starobní důchod, déle než 20 let a zaměstnanec III. pracovní kategorie déle než 25 let, připočetlo se mu k základní výměře důchodu za každý rok zaměstnání získaný navíc určité procento z průměrného ročního výdělku. Od 21. roku zaměstnání v I. pracovní kategorii se za každý odpracovaný rok připočítala k základní výměře 2 %, v II. pracovní kategorii 1,5 % a v III. pracovní kategorii od 26. roku zaměstnání 1 %. Připočítání procent průměrného ročního výdělku k základní výměře starobního důchodu bylo myšleno, jako odměna za dlouholetou práci.

Zaměstnanci I. pracovní kategorie mladšímu 60 let, po vzniku nároku na starobní důchod, náležel starobní důchod v plné výši, když dále pracoval a setrval-li v této pracovní kategorii. Avšak pracoval-li dále v zaměstnání zařazeném ve II. nebo III. pracovní kategorii, náležel mu starobní důchod pouze ve výši jedné třetiny. Po

dosažení věku 60 let náležel zaměstnanci vždy starobní důchod v plné výši, bez ohledu na to, v jaké pracovní kategorii pracoval.

Zaměstnanci II. nebo III. pracovní kategorie mladšímu 65 let, po vzniku nároku na starobní důchod, náležel starobní důchod ve výši jedné třetiny, pokud dále pracoval. Po dosažení věku 65 let, u ženy po dosažení věku 60 let, náležel zaměstnanci starobní důchod vždy a v plné výši.

Zákon upravoval i případy, kdy zaměstnanec byl střídavě zaměstnán v průběhu svého pracovně aktivního života v různých pracovních kategoriích. V tomto případě se včítala doba zaměstnání pro určení zvyšovacích částek do doby 20 nebo 25 let zaměstnání, a to nejprve zaměstnání v III. pak ve II. a nakonec v I. pracovní kategorii, bez zřetele v jakém časovém pořadí je zaměstnanec skutečně odpracoval. Účelem bylo, aby se příznivější sazby zvyšovacích částek, pokud to bylo možné, promítly v konečné výši důchodu. Pro názornější výklad je možno uvést příklad, kdy zaměstnanec byl zaměstnán nejprve 6 let v zaměstnání I. pracovní kategorie, poté 9 let v zaměstnání III. pracovní kategorie a nakonec před vznikem nároku na starobní důchod 16 let v zaměstnání II. pracovní kategorie. Je tedy zaměstnancem II. pracovní kategorie s potřebnou dobou zaměstnání 20 let a se základní výměrou, která činila 55 % průměrného ročního výdělku. Do 20 let zaměstnání se tedy započítala nejprve doba zaměstnání ve III. pracovní kategorii tj. 9 let, poté 11 let zaměstnání v II. pracovní kategorii (celkem tedy 20 let zaměstnání). Následně pro zvyšovací částky bylo zhodnoceno 5 let v II. pracovní kategorii 1,5 % a 6 let v I. pracovní kategorii 2 % průměrného ročního výdělku. Celkově výše starobního důchodu činila (55 % + 7,5 % + 12 %) 74,5 % průměrného ročního výdělku.

Zvýšení starobního důchodu pracujícím důchodcům bylo upraveno v § 11, podle něhož důchodci, který byl zaměstnán a jemuž se vyplácel starobní důchod, se zvýšil nárok na starobní důchod o 4 % průměrného ročního výdělku, z něhož byl důchod vyměřen, za každý plný rok zaměstnání vykonávaného po dni vzniku nároku na důchod, v zaměstnání I. pracovní kategorie až do dosažení věku 60 let (u ostatních zaměstnanců do 65. roku věku). Tímto ustanovením zákon poměrně významně poskytoval pracujícím důchodcům zvýšení důchodové dávky, která podstatně ovlivnila výši jejich důchodových nároků. Pokračoval-li důchodce ve výdělečné činnosti po dosažení věku 60 let (zaměstnání zařazené do I. pracovní kategorie) nebo věku 65 let (ostatní zaměstnání) zvyšoval se starobní důchod za každý plný rok

výdělečné činnosti v I. pracovní kategorii o 2 %, ve II. pracovní kategorii o 1,5 % a ve III. pracovní kategorii o 1 % průměru hrubých ročních výdělků, které měl důchodce po dosažení tohoto věku. Nárok na toto zvýšení důchodu však vznikl během zaměstnání vždy po dvou plných letech zaměstnání nebo po jeho skončení, dosáhla-li doba zaměstnání alespoň 1 plný rok. Do doby zaměstnání se však v těchto případech nezapočítávaly náhradní doby, a to z důvodu, že důchodce pobíral důchod (byl tady sociálně zabezpečen). Samotné zvýšení bylo tedy mimořádné povahy a patřilo pouze za skutečně vykonanou činnost. Proto dobou zaměstnání bylo myšleno zaměstnání vyplněné skutečnou prací a nikoli jen formálně trvající pracovní poměr.

Na rozdíl od starobního důchodu byla základní výměra invalidního důchodu pevně daná pro zaměstnance všech tří pracovních kategorií, a činila 50 % průměrného ročního výdělku. Možnost zvýšení základní výměry invalidního důchodu měl zaměstnanec, byl-li zaměstnán do dne vzniku nároku na invalidní důchod alespoň 15 let. Tedy 16. rokem zaměstnání za každý následující rok zaměstnání byla základní výměra zvýšena u zaměstnání zařazeném do I. pracovní kategorie o 2 %, do II. pracovní kategorie o 1,5 % a do III. pracovní kategorie o 1 % průměrného ročního výdělku. Je zřejmé, že u konstrukce starobního důchodu převažovaly pracovní zásluhy, u invalidního důchodu byla upřednostňována především sociální hlediska.

Pro případ, že zaměstnanec byl střídavě zaměstnán, stejně jako u starobního důchodu, v různých pracovních kategoriích, včítala se pro zvýšení invalidního důchodu do prvních 15 roků zaměstnání nejprve doba zaměstnání v III. pak ve II. a naposledy doba v I. pracovní kategorii.

Výše částečného invalidního důchodu byla stanovena pevným procentem a odstupňována pouze v malém rozmezí, kde pro zaměstnance I. pracovní kategorie činila 35 %, zaměstnance II. pracovní kategorie 32 % a zaměstnance III. pracovní kategorie 30 % průměrného ročního výdělku.

V případě, že invalidní důchodce vykonával výdělečnou činnost po dni vzniku nároku na tento důchod, zvýšil se mu nárok na invalidní důchod, nejdříve však od 16. roku celkové doby zaměstnání. Zvýšení důchodové dávky se opět stanovilo podle zařazení do pracovních kategorií, a činilo v I. pracovní kategorii 2 %, v II. 1,5 % a ve III. pracovní kategorii 1 % průměru hrubých ročních výdělků dosažených po dni vzniku nároku na důchod. Pokud zaměstnání trvalo, ke zvýšení

došlo vždy po dvou letech, avšak skončilo-li zaměstnání, ke zvýšení došlo až po skončení zaměstnání. Zvýšení důchodové dávky se týkalo jen skutečně odpracované doby, takže náhradní doba se pro zvýšení důchodu do doby zaměstnání nezapočítávala.

Případy zvýšení invalidního nebo částečného invalidního důchodu při pracovním úrazu byly upraveny v § 17, podle něhož byla finančně zvýhodněna nepříznivá životní situace poživatele této důchodové dávky.

Základní výměra důchodu invalidního je při pracovním úrazu vyšší o 15 %, a činí tedy 65 % průměrného ročního výdělku. Zvýšení je tu stejné jako u obyčejného důchodu invalidního (*výše invalidního důchodu § 14, zvýšení invalidního důchodu pracujících důchodců § 15*). Částečný invalidní důchod je při pracovním úrazu vyšší o 10 % a činí tedy v I. pracovní kategorii 45 %, ve II. pracovní kategorii 42 % a ve III. pracovní kategorii 40 % průměrného ročního výdělku.⁸

Nové vyměření starobního důchodu nebo invalidního důchodu upravoval § 18. Aby vznikl poživateli starobního důchodu nárok na nové vyměření této dávky, musel být tento poživatel zaměstnán po dosažení 65. roku věku, alespoň po dobu dvou roků. Jednalo-li se o poživatele důchodu ze zaměstnání I. pracovní kategorie, podmínka zaměstnání dvou let platila i zde, ale už po dosažení 60. let věku. Pracující důchodce touto výdělečnou činností získal další dobu zaměstnání. Dále mu mohly být zhodnoceny i vyšší výdělky, než které měl před vznikem nároku na starobní důchod. V tomto případě se jednalo o institut nového vyměření starobního důchodu, kterým mu byl přiznán důchod v nové zvýhodněné výši. Nárok na nové vyměření starobního důchodu měl pracující důchodce vždy po dvou letech, v případě skončení zaměstnání, bezprostředně po tomto skončení.

Nárok na nové vyměření důchodu měl i invalidní důchodce, vykonával-li výdělečnou činnost alespoň po dobu dvou let po dni vzniku nároku na invalidní důchod. Nárok na nové vyměření invalidního důchodu však nezávisel na věku důchodce.

Při stanovení výměry starobních a invalidních důchodů byla uplatňována zásada, že důchody neměly překračovat výši čistého výdělku zaměstnance, a to i u osob s malým výdělkem. Zaměstnanci v I. pracovní kategorii činila výměra starobního nebo invalidního důchodu nejvýše 90 % průměrného ročního výdělku.

⁸ Pexídr, J., Plachý, F., Vrba, V., Důchodové zabezpečení horníků. Praha: Práce, 1959, 135 s.

u zaměstnanců ostatních pracovních kategorií činila výměra starobního nebo invalidního důchodu nejvýše 85 % průměrného ročního výdělku. Vyměřením důchodové dávky z průměrného ročního výdělku se zobrazila životní úroveň zaměstnance průřezově za delší dobu a nebylo možné jí tedy srovnávat s výdělkem zaměstnance za dobu, těsně předcházející nároku na důchod. Zákonem č. 17/1959 Sb., kterým se měnil a doplňoval zákon o sociálním zabezpečení, bylo s účinností od 1. dubna 1959 zavedeno ustanovení, podle kterého starobní a invalidní důchod v souběhu s jakýmkoliv důchodem z důchodového zabezpečení nesmí přesahovat u zaměstnance I. pracovní kategorie částku 2 200 Kčs, u zaměstnance II. pracovní kategorie částku 1 800 Kčs a u zaměstnance III. pracovní kategorie částku 1 600 Kč. Toto opatření tedy omezovalo nejvyšší možnou výši výměry důchodové dávky z důchodového zabezpečení, která náležela zaměstnanci, podle jím vykonávané práce v pracovní kategorii.

Některá zaměstnání kladla na zaměstnance, kteří je vykonávali, obzvlášť tíživé a mimořádné nároky na organismus tak, že zdraví těchto pracovníků bylo nepřiměřeně opotřebováno. Proto byla dána možnost, v ustanovení § 27, aby vláda stanovila okruh těchto výjimečných zaměstnání a podmínky, za kterých bylo možné těmto pracovníkům poskytnout zvláštní důchodovou dávku, důchod za výsluhu let. Nárok na důchod za výsluhu let se například týkal výkonných letců (zaměstnání zařazené do I. pracovní kategorie podle § 5 odst. 1), kdy po nalétání určitého počtu kilometrů docházelo ke změnám na jejich zdraví nebo ke změnám jejich výkonnosti. Při souběhu nároků na starobní nebo invalidní důchod s důchodem za výsluhu let, byla vyplácena pouze jedna důchodová dávka, podle zásady sociální účelnosti, a to ta vyšší.

Aby nebylo ztíženo, nebo úplně znemožněno správné vyměření důchodových dávek, byla ustanovením § 76 zavedena ohlašovací povinnost zaměstnavatele. Při nesplnění této povinnosti mohlo být použito sankcí ustanovených v trestním zákoně správním. a v případě, kdy zaměstnavatel zavinil, že důchodová dávka byla poskytnuta neprávem nebo ve vyšší míře než náležela, byl povinen nahradit takto neprávem poskytnuté dávky. Toto opatření považuji za racionální a nadčasové, a to především z hlediska problému vymáhání přeplatků.

Vyhláškou č 15/1957 Ú.l. Státního úřadu sociálního zabezpečení, o povinnostech zaměstnavatelů vést záznamy a podávat hlášení pro účely sociálního zabezpečení, byla zaměstnavateli zavedena povinnost vést záznamy o okolnostech

rozhodných pro nárok na dávky důchodového zabezpečení a pro jejich výši. Evidenci vedl zaměstnavatel zpravidla na mzdových listech a musela obsahovat mimo jiné i přesné označení druhu zaměstnání a doby jeho trvání, u zaměstnanců zařazených do I. nebo II. pracovní kategorie se zaměstnání označilo podle názvosloví a podle evidenčních čísel resortních seznamů zaměstnání zařazených do I. nebo II. pracovní kategorie.

Další povinností zaměstnavatele bylo předkládat Státnímu úřadu sociálního zabezpečení výkaz o výdělku, kde za každý kalendářní rok zaměstnání zaměstnavatel evidoval např. dobu pracovního poměru, druh zaměstnání, hrubý výdělek a údaje o době trvání a druhu zaměstnání zařazeného do I. nebo II. pracovní kategorie (*na tiskopisech pro roky 1953 až 1957*). V případě, že byl zaměstnanec u zaměstnavatele zaměstnán i před 1. lednem 1953, uvedl zaměstnavatel podrobné údaje o druhu zaměstnání a době jeho trvání i za tuto dobu (*ve zvláštní příloze*).

Vyhláškou č. 1/1957 Ú.1. Státního úřadu sociálního zabezpečení, kterou se stanoví podrobnosti k přechodným ustanovením zákona o sociálním zabezpečení, byly upraveny nároky zaměstnanců za dobu zaměstnání před 1. lednem 1957. V případě, že zaměstnanec vykonával výdělečnou činnost před 1. lednem 1957 a zároveň mu náležel starobní důchod, za tuto dobu se pracujícímu důchodci zvýšil nárok na starobní důchod za každý rok zaměstnání podle pracovní kategorie o 2 %, 1,5 % a 1 % průměru hrubých ročních výdělků dosažených po vzniku nároku na starobní důchod. Pokud však poživatel důchodu ze zaměstnání I. pracovní kategorie pracoval dále v zaměstnání této pracovní kategorie mezi 55. a 60. rokem věku, zvýšil se mu nárok na starobní důchod o 4 % za každý rok zaměstnání. Tato vyhláška tedy zohledňovala a zvýhodňovala zaměstnání v preferovaných pracovních kategoriích i v období, která náležela před účinností zákona č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení.

Dobu zaměstnání odpracovanou v I. nebo II. pracovní kategorii před 1. lednem 1957 bylo často velmi obtížné prokázat a doložit. Tomuto účelu mohla pomoci tzv. kniha mužstva, kterou musel vést každý hornický závod o všech zaměstnancích. Další možností, pro prokázání potřebné doby zaměstnání, byly záznamy o hornické evidenci bývalých bratrských nebo revírních bratrských pokladen či fírácí knihy.

Proto bude nutno spokojovat se i s náhradními doklady. Přednost bude mít svědecké prohlášení, v němž nejméně dva svědkové – spolupracovníci z rozhodné

doby potvrdí, že žadatel o důchod s nimi pracoval způsobem odpovídajícím zaměstnání I. (II.) pracovní kategorie, v které době a na kterém pracovišti.⁹

Takto sepsané svědecké prohlášení muselo být podepsané svědky, zaměstnancem v jehož prospěch bylo prohlášení sepsáno a zástupcem podniku. Na základě svědeckého prohlášení zaměstnavatel dále rozhodl, zda zaměstnanec dobu zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorii skutečně odpracoval, či neodpracoval. Ve sporných případech a v případech nedostatečně doložených dokladů byly v závodech ustanoveny zvláštní komise, které tyto sporné případy posuzovali a buď doporučili nebo nedoporučili vedení závodu spornou dobu zaměstnání potvrdit. Cílem této snahy bylo, aby se skutečně odpracovaná doba nehodnotila nesprávně, a tím nebyli poškozováni zaměstnanci, nebo nedocházelo k neodůvodněným preferencím a následnému zneužívání důchodového systému.

Pro případ, že na zaměstnance zjevně nepříznivě dolehlo provádění zákona o sociálním zabezpečení, byla dána možnost předsedovi Státního úřadu sociálního zabezpečení, aby mohl odstraňovat tvrdosti tohoto zákona. Odstranění tvrdosti zákona se týkalo, jak jednotlivých individuálních případů zaměstnanců, tak i některých specifikovaných skupin pracujících.

3.1 Vyhláška č. 115/1957 Ú.l. Státního úřadu sociálního zabezpečení, již se stanoví, která zaměstnání se považují za zaměstnání pod zemí v dolech a za zaměstnání výkonných letců.

Na základě ustanovení § 32 zákona o sociálním zabezpečení byl Státní úřad sociálního zabezpečení zmocněn, aby stanovil vyhláškou v Úředním listě, která zaměstnání se považují za zaměstnání vykonávané pod zemí v dolech a zaměstnání výkonných letců (zaměstnání zařazené do I. pracovní kategorie). Tato vyhláška nabyla účinnosti dne 18. června 1957.

Pro účely důchodového zabezpečení bylo považováno za zaměstnání v I. pracovní kategorii zaměstnání důlních zaměstnanců, kde rozhodující okolností byly skutečnosti, které osvědčovaly, že výkon práce musel být vykonávaný soustavně a na pracovišti pod zemí. Dále se jednalo o zaměstnání v geologickém průzkumu a důlní

⁹ Pexídr, J. Plachý, F. Vrba, V. Důchodové zabezpečení horníků. Praha: Práce, 1959, 80 s.

výstavbě v dolech pod zemí, nikoliv tedy na povrchu. V případě přechodného zaměstnání na povrchu, které bylo nutné vykonávat z provozních důvodů, se důlnímu zaměstnanci tato doba započítávala do I. pracovní kategorie.

Za zaměstnání pod zemí v dolech bylo dále mimo jiné považováno i zaměstnání, které vykonávali důlně techničtí zaměstnanci pokud soustavně fáráli pod zem do dolů, techničtí zaměstnanci geologického průzkumu a důlních staveb, pokud pracovali soustavně pod zemí, techničtí a manuální zaměstnanci, kteří navštěvovali pravidelně pracoviště pod zemí v dolech, závodní bezpečnostní technici, bánští svazoví inspektoři, techničtí pracovníci státní báňské správy, členové záchranných družstev báňských záchranných stanic, jejichž funkční náplň se vztahovala na doly pod zemí. Tito zaměstnanci byli buď přímo činní při těžbě, geologickém průzkumu, důlní výstavbě nebo zajišťovali bezpečnostní a záchranné činnosti.

V § 2 odst. 1 písm. e) vyhlášky bylo, upraveno ustanovení týkající se hornických učilišť. V tomto ustanovení se zařazují do I. pracovní kategorie účastníci výrobního a provozního výcviku, kterého se dostává žákům hornických učilišť. Sem patří nejen mistři (vrchní mistři) výrobního (provozního) výcviku hornických učilišť, ale také žáci těchto učilišť, kteří se školí pro zaměstnání v dolech pod zemí. u těchto skupin účastníků výcviku v hornických učilištích se pro zařazení do I. pracovní kategorie vyžaduje u mistrů (vrchních mistrů), aby se za účelem provádění a řízení výrobního a provozního výcviku žáků navštěvovali soustavně pracoviště v dolech pod zemí a přesvědčovali se tam o stavu výcviku a bezpečnosti při práci. u žáků je pak podmínkou, že se školí pro zaměstnání v dolech vůbec.¹⁰

Specifickým a zvláštním ustanovením, byl uvolněnému členu závodního výboru zachován charakter důlního zaměstnance po dobu výkonu jeho funkce. Musela být však splněna podmínka, že tento uvolněný funkcionář byl zaměstnán pod zemí v dolech bezprostředně před nastoupením do této funkce. Jednalo se tedy o uvolněného funkcionáře, který byl po dobu výkonu funkce stále veden ve stavu důlních zaměstnanců. Stejně pravidlo se uplatňovalo i u uvolněného člena celozávodního výboru KSČ, i když vyhláška toto pravidlo vyloženě neustanovovala, bylo takto postupováno, a to zejména z politického hlediska.

Aby se mohlo považovat i zaměstnání v povrchových dolech a lomech za zaměstnání v dolech pod zemí (tedy v I. pracovní kategorii), muselo se jednat

¹⁰ Pexídr, J. Plachý, F. Vrba, V. Důchodové zabezpečení horníků. Praha: Práce, 1959, 33 s.

o zaměstnání, které se konalo pod spodní úrovní nadloží a za splnění podmínky, že výkon zaměstnání na tomto místě trval po převážnou část pracovní doby. Dobývání v povrchových dolech a lomech muselo probíhat hornickým způsobem a muselo podléhat doзору státní báňské správy.

Samotná vyhláška nevyjmenovává jednotlivá zaměstnání I. pracovní kategorie taxativně, ale pouze demonstrativně. Ustanovení § 5, po dohodě se státním úřadem sociálního zabezpečení a po projednání s příslušnými odborovými svazy, ukládá příslušným resortům vydat resortní seznamy zaměstnání, která se považují za zaměstnání v dolech pod zemí.

Výjimkou jsou zaměstnání výkonných letců (upravena v § 6 vyhlášky), které vykonávají v civilním letectví. Do této kategorie patřil velitel letadla, pilot, navigátor, palubní mechanik, palubní radiotelegrafista, palubní radiotelefonista, palubní průvodčí a zaměstnanci letadlových pošt a úhrnných poštovních přeprav. V tomto případě vyhláška taxativně uváděla zaměstnání zařazené do I. pracovní kategorie z oblasti civilního letectví. Zaměstnancům leteckých úřadů, leteckých výroben a opraven, kteří vykonávali zkoušky letadel v letadlech za letu, byla posuzována pouze doba (jednotlivé směny), po kterou byli skutečně pracovní činní v letadle za letu.

Ustanovení vyhlášky se vztahovalo i na doby zaměstnání spadající do doby před její účinností, tedy na dobu před 18. červnem 1957. Avšak nárok na důchod musel vzniknout po 31. prosinci 1956, tedy po nabytí účinnosti zákona o sociálním zabezpečení.

3.2 Vyhláška č. 251/1956 Ú.l. Státního úřadu sociálního zabezpečení, kterou se vyhláší pro účely důchodového zabezpečení seznam zaměstnání zařazených do II. pracovní kategorie.

Zákon o sociálním zabezpečení zmocnil vládu, aby určila zaměstnání, která byla zařazena do II. pracovní kategorie. Jednalo se o zaměstnání z nejrůznějších oborů vykonávaná za zvlášť těžkých pracovních podmínek a nenáležící do seznamu zaměstnání I. pracovní kategorie. Usnesením vlády ze dne 16. listopadu 1956 byl zveřejněn seznam zaměstnání zařazených pro účely důchodového zabezpečení do II. pracovní kategorie, který nabyt účinnosti dne 1. ledna 1957. Kritéria, kterými se

výběr zaměstnání do II. pracovní kategorie řídil, zohledňovala možnosti státního rozpočtu, namáhavost výkonu zaměstnání, stupeň nebezpečí, vliv výkonu zaměstnání na zdravotní stav zaměstnance a v neposlední řadě i společenský a hospodářský přínos pro společnost. Je potřeba ale zdůraznit, že do II. pracovní kategorie byli zařazeni i techničtí zaměstnanci, ačkoliv nebyli uvedeni v seznamu zaměstnání, kteří řídili, dohlíželi a zodpovídali za pracoviště, kde bylo vykonáváno zaměstnání v II. pracovní kategorii, pokud na těchto pracovištích strávili minimálně polovinu svojí pracovní doby.

Před 1. lednem 1957, tedy před účinností zákona o sociálním zabezpečení, byla stanovena zvláštní preference pouze v oblasti důchodového zabezpečení horníků, která se týkala podmínek nároku na důchod a výše důchodové dávky. Po účinnosti zákona o sociálním zabezpečení byly vyhláškou č. 115/1957 Ú. 1. vyloženy právní předpisy, které upravovaly nároky z důchodového zabezpečení zaměstnancům I. pracovní kategorie.

Vyhláškou č. 251/1956 Ú. 1. byla zavedena povinnost ředitelům podniků a organizací, ve spolupráci s odborovými svazy, zavést jednotný systém v názvech zaměstnání, která vyhovují podmínkám zařazení do II. pracovní kategorie s názvy použitými v seznamu, který byl přílohou vyhlášky a nadále tento jednotný systém názvů zaměstnání udržovat. Ředitelé podniků dále nesli zodpovědnost, že se tyto názvy zaměstnání pro účely důchodového zabezpečení budou dále používat pouze u těch zaměstnanců, kteří skutečně vykonávali zaměstnání zařazené do II. pracovní kategorie.

Změnu seznamu zaměstnání zařazených do II. pracovní kategorie předkládal vládě Státní úřad důchodového zabezpečení po projednání s ústřední radou odborů a s ústředním orgánem, v jehož působnosti se navrhovaná změna měla realizovat.

Přílohou vyhlášky byl tedy seznam zaměstnání zařazených do II. pracovní kategorie, ve kterém byl uveden název zaměstnání (označení zaměstnání) a popis prací vykonávaných tímto zaměstnancem (bližší vymezení zaměstnání). Zavedením a uveřejněním seznamu zaměstnání došlo tedy k sjednocení názvů a vymezení okruhu zaměstnání patřících do II. pracovní kategorie.

3.3 Resortní seznamy

Na základě ustanovení § 5 vyhlášky Státního úřadu sociálního zabezpečení č. 115/1957 Ú.l. byly vydány, Ministerstvem paliv, hutního průmyslu a rudných dolů a stavebnictví a Ústřední správou výzkumu a těžby radioaktivních surovin, resortní seznamy zaměstnání zařazených do I. nebo II. pracovní kategorie. Samotné sestavení resortních seznamů předcházelo projednání a schválení zástupců Svazu zaměstnanců v hornictví, Svazu zaměstnanců v energetice a jiných příslušných odborových svazů současně se státním úřadem sociálního zabezpečení.

Z těchto resortních seznamů zaměstnání vycházeli všichni referenti, kteří zabezpečovali osobní evidenci zaměstnanců a mzdoví účetní při vyhotovování výkazů o výdělků a průkazu o průběhu zaměstnání pracovníků I. a II. pracovní kategorie. Výkaz o výdělků obsahoval údaje – označení do kterého resortu podnik patřil, potažmo podle kterého resortního seznamu zaměstnání se výkaz posuzoval, název profese – podle resortního seznamu, zda se jedná o pracovníka I. nebo II. pracovní kategorie, označení oddílu a pořadové číslo resortního seznamu, popřípadě další bližší označení profese (např. Horník 01-1-04). Resortní seznam navíc obsahoval i upřesňující údaj – Popis pracovní činnosti, ve kterém blíže specifikoval název profese (např. Horník 01-1-04 - Provádění prací a spolupráce při dobývání rud, uhlí a lupků, při ražení překopů, chodeb a prorážek, dopravě těživa a materiálu, báňské údržbě důlních děl v podzemí hlubinných dolů).

Resortní seznamy zaměstnání byly sice účinné převážně od 1. ledna 1957, ale bylo možno podle nich i zpětně potvrdit zaměstnání zařazené do I. nebo II. pracovní kategorie. Ovšem za podmínky, kdy žadatel o důchod hodnověrně prokázal dobu a druh (profesi) preferovaného zaměstnání za celou, zákonem stanovenou dobu pojištění. V případě neověřených údajů, které předložil zaměstnanec, závod nemohl potvrdit dobu a druh preferovaného zaměstnání I. a II. kategorie, a to pod hrozbou sankce hmotné odpovědnosti za správnost potvrzených údajů.

Pracovníci evidence a mzdových účtáren měli možnost dotazovat příslušné ministerstvo s konkrétními dotazy týkajícími se resortního seznamu zaměstnání zařazených do I. a II. pracovní kategorie a v případě zásadního problému byl dotaz i odpověď zveřejněna v resortním Věstníku příslušného ministerstva.

3.4 Zákon č. 101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení

Zákonem č. 101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení, který vstoupil v účinnost 1. července 1964 (některá ustanovení nabyla účinnost až 1. ledna 1965) došlo, podle mého názoru, k zásadní změně důchodového zabezpečení, a to především v oblasti preferovaných pracovních kategorií. Zákon o sociálním zabezpečení, proti dosavadnímu stavu, podstatně rozšířil okruh prací zařazených do I. pracovní kategorie. Dále upravil podmínky pro nárok na starobní důchod, kde prodloužil potřebnou dobu zaměstnání a v případě I. pracovní kategorie nově upravil i potřebný důchodový věk. Důvodem byl poměrně prudký růst počtu důchodců (v roce 1955 bylo cca 1 945 000 důchodců, v roce 1963 počet důchodců narostl na 2 499 000). Zatím co v roce 1957 byly výdaje na důchody ve výši 8 914 mil. Kčs, tak v roce 1963 výše vyplácených důchodů činila 13 800 mil. Kčs (*zdroj – důvodová zpráva k zákonu č. 101/1964 Sb.*). Dalším – úsporným opáčením bylo zrušení jedné z důchodových dávek, a to důchodu za výsluhu let, který byl přiznáván především výkonným letcům (tato dávka byla znovu zavedena zákonem č. 121/1975 Sb). K dalším úsporám došlo snížením maximální hranice výše starobního důchodu, a to tak, aby nedocházelo k případům, kdy vyměřený starobní důchod byl stejný nebo někdy i vyšší než čistý pracovní příjem.

Pracovní kategorie byly upraveny v ustanovení § 5 zákona o sociálním zabezpečení, podle něhož bylo zaměstnání pro účely důchodového zabezpečení zařazeno podle druhů vykonávaných prací do tří pracovních kategorií. Nově byly upraveny kritéria zaměstnání zařazených do I. pracovní kategorie tím, že se proti dosavadnímu stavu rozšířil okruh zaměstnání zařazených do této pracovní kategorie, a to tak, že se dosavadní vymezení zaměstnání I. pracovní kategorie – *zaměstnání pod zemí v dolech a zaměstnání výkonných letců* nově rozšířilo na *zaměstnání v hornictví pod zemí v hlubinných dolech a zaměstnání členů leteckých posádek a pracovníků soustavně činných v letadlech za letu*. Dále do I. pracovní kategorie byla zařazena též zaměstnání, v hutích nebo v těžkých chemických provozech, pokud se v nich vykonávaly zvláště těžké a zdraví škodlivé práce, dále zaměstnání kesonářů a potápěčů, zaměstnání při konečném zpracování radioaktivních surovin a přesně vymezená a specifikovaná zaměstnání v hornictví vykonávaná pod spodní úrovní nadloží a na skrývce v povrchových dolech nebo lomech na uhlí a na radioaktivní suroviny.

Do II. pracovní kategorie byla zařazena zaměstnání, obdobně jako v předchozí právní úpravě, v nichž se vykonávají práce za zvlášť obtížných pracovních podmínek. Všechna ostatní zaměstnání byla zařazena do III. pracovní kategorie. Zákon o sociálním zabezpečení zmocnil vládu, aby stanovila, které druhy vykonávaných prací byly zařazeny do I. nebo II. pracovní kategorie. Tuto problematiku řešily, obdobně jako v minulosti, resortní seznamy zaměstnání zařazených do I. nebo II. pracovní kategorie.

Stejně, jako v předchozím právním předpise, se do doby zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorii započítávaly též náhradní doby (např. doba služby v československých ozbrojených silách, doba po kterou žena pečovala o dítě ve věku do tří let, doba po kterou pracovník nebyl nebo nemohl být v pracovním poměru v době nesvobody z důvodu politického, národnostního nebo rasového útisku), pokud toto zaměstnání bylo přerušeno pouze náhradní dobou. Opět se tedy jednalo o „čistou obklopenost“ náhradní doby zaměstnáním zařazeným do I. nebo II. pracovní kategorie.

Podmínky pro nárok na starobní důchod se poměrně zásadně změnil s tím, že podle původní právní úpravy měl pracovník nárok na starobní důchod byl-li zaměstnán nejméně 20 roků, nově musel být zaměstnán alespoň 25 roků a v době trvání zaměstnání dosáhl věku alespoň 60 let, což už bylo shodné s původní právní úpravou. Zákonem přiznaná preference zaměstnanců I. pracovní kategorie se odrazila v důchodovém věku, a to tím, že nárok na starobní důchod, po dosažení věku 55 roků, měl pracovník, který vykonával nejméně 20 roků zaměstnání v hornictví pod zemí v hlubinných dolech, zaměstnání členů leteckých posádek, kesonářů a potápěčů, zvlášť těžké a zdraví škodlivé zaměstnání v hutích a chemických provozech nebo při zpracování radioaktivních surovin. Zcela nový důchodový věk, pro nárok na starobní důchod, byl stanoven pro zaměstnání v hornictví vykonávané pod spodní úrovní nadloží a na skrývce v povrchových uhelných dolech nebo při těžbě radioaktivních surovin. V těchto případech se vycházelo ze zásady, že na těchto pracovištích je život a zdraví horníka méně ohroženo, než např. na pracovištích v hlubinných dolech pod zemí, a proto po odpracování 20ti roků byl důchodový věk horníka stanoven méně výhodně, a to na 58 roků. Důležitou podmínkou bylo, že zaměstnání muselo trvat při dosažení důchodového věku, tedy 55. resp. 58. roků.

V případě výše starobních důchodů a jejich konstrukce, nedošlo v nové právní úpravě k zásadním změnám. Základní výměra starobního důchodu u zaměstnance, který splnil zákonem stanovené podmínky pro vznik nároku na starobní důchod, činila 60 % průměrného měsíčního výdělku, a to u zaměstnance pracujícího v I. pracovní kategorii. u zaměstnance pracujícího v II. pracovní kategorii základní výměra starobního důchodu činila 55 % a u ostatních zaměstnanců 50 % průměrného měsíčního výdělku. Preference pracovních kategorií se dále projevila i v případě zvýšení základní výměry starobního důchodu, kde došlo ke zvýšení základní výměry od 21. roku zaměstnání u zaměstnance I. nebo II. pracovní kategorie. Jednalo-li se o zaměstnance III. pracovní kategorie, základní výměra byla zvýšena až od 26. roku zaměstnání. Podmínkou pro zvýšení základní výměry však bylo, že se započítávala jen doba zaměstnání, která byla vykonávána až po dosažení věku 18 let. Odpracovaná doba před dosažením 18. let se tedy hodnotila jen pro vznik nároku na důchod a pro určení základní výměry, nikoliv však pro zvýšení základní výměry. Za každý rok vykonávaného zaměstnání, v tomto případě, se základní výměra zvýšila u zaměstnance I. pracovní kategorie o 2 %, u zaměstnance II. pracovní kategorie o 1,5 % (od 21. roku zaměstnání) a u zaměstnance III. pracovní kategorie o 1 % (od 26. roku zaměstnání) průměrného měsíčního výdělku.

Změna oproti předchozí právní úpravě spočívala také v tom, že zákon v § 13 odst. 4 a 5 stanovil nejvyšší hranici, kterou nesměl starobní důchod přesáhnout ke dni vzniku nároku na důchod pro zaměstnance II. a III. pracovní kategorie. Výjimku tvořili zaměstnanci I. pracovní kategorie. Pokud splnili potřebnou dobu zaměstnání (25 roků) a byli zaměstnání alespoň 20 roků v I. pracovní kategorii, omezení výše starobního důchodu ke dni vzniku nároku se na ně nevztahovalo. Pokud zaměstnanci II. pracovní kategorie splnili podmínky nároku na starobní důchod, starobní důchod ke dni vzniku nároku jim činil nejvýše 70 % průměrného měsíčního výdělku. u pracovníků III. pracovní kategorie nebyla zohledněna žádná preference a tato hranice ke dni vzniku nároku činila 60 % průměrného měsíčního výdělku.

Pokud zaměstnanec byl i nadále výdělečně činný po vzniku nároku na starobní důchod, zvyšoval se mu nárok na tento důchod až do nově stanovené maximální výše starobního důchodu, která činila pro všechny zaměstnance 90 % průměrného měsíčního výdělku (předchozí úprava umožňovala maximální výši starobního důchodu 85 % a v případě I. pracovní kategorie 90 %).

Zákon upravoval i absolutní částky nejvyšší výměry starobního důchodu, a to v § 18 odst. 1, podle něhož starobní důchod s jakýmkoliv jiným důchodem vypláceným ze systému důchodového zabezpečení nesměl přesahovat částku 2 200 Kčs měsíčně, a to u pracovníka, který splnil podmínku 25 roků zaměstnání a z toho 20 roků zaměstnání v I. pracovní kategorii a zaměstnání v této pracovní kategorii trvalo v době vzniku nároku na starobní důchod. Částkou 1 800 Kčs měsíčně byl limitován pracovník, který splnil podmínku 25 roků zaměstnání a z toho 20 roků zaměstnání v I. pracovní kategorii, ale zaměstnání v této pracovní kategorii netrvalo ke dni vzniku nároku na starobní důchod. Stejnou částkou byl omezen i pracovník, který byl zaměstnán nejméně 20 roků ve II. pracovní kategorii (u kterého se však nevyžadovalo trvání zaměstnání ke dni vzniku nároku na starobní důchod). V ostatních případech nesměl starobní důchod přesahovat částku 1 600 Kčs měsíčně. Tyto maximální výše starobních důchodů byly však zdaněny (zvláštní daní z důchodu), tudíž konečné částky vyplácené ze systému důchodového zabezpečení byly ve skutečnosti nižší. Zdanění důchodů se podle mého názoru jevílo jako nekoncepční, a bylo zrušeno zákonem č. 121/1975 Sb., s účinností do 1. ledna 1976.

Takto stanovené absolutní částky nejvyšší výměry starobního důchodu bylo možno přesáhnout, a to pouze v případě, pokud zaměstnanec po vzniku nároku na starobní důchod byl i nadále výdělečně činný. Ale i takto zvýšený starobní důchod, společně s jakoukoliv důchodovou dávkou vyplácenou z důchodového zabezpečení, nesměl však přesáhnout částku 2 500 Kčs měsíčně.

Zákonná úprava výše invalidního důchodu vycházela ze zásady, která přiznávala invalidnímu důchodci invalidní důchod téměř ve stejné výši jako by byl starobní důchod, který by mu náležel, kdyby nebyl z důvodu zdravotního postižení vyřazen z výkonu výdělečné činnosti. Zásada byla dále uplatňována i v případech, jednalo-li se o invalidní důchod zapříčiněný pracovním úrazem. V těchto případech bylo, podle mého názoru, zcela na místě uplatňování této zásady. Základní výměra invalidního důchodu činila, byl-li pracovník před vznikem nároku na invalidní důchod zaměstnán nejméně 25 roků nebo po dobu, jež s přičtením doby od vzniku nároku na důchod do dosažení věku 60 let (u žen 57 let) dosahovala nejméně 25 roků, 60 % průměrného měsíčního výdělku, a to u zaměstnance I. pracovní kategorie, trvalo-li toto zaměstnání nejméně 20 roků a za splnění podmínky, že zaměstnanec byl zaměstnán v této kategorii do dne vzniku nároku na důchod. Stejná základní výměra invalidního důchodu náležela také zaměstnanci I. pracovní kategorie, který

se stal plně nebo částečně invalidní následkem pracovního úrazu, který mu byl způsoben při plnění pracovních úkolů. Základní výměra invalidního důchodu ve výši 55 % průměrného měsíčního výdělku náležela zaměstnanci, který byl nejméně 20 roků zaměstnán ve II. pracovní kategorii a trvalo-li toto zaměstnání ke dni vzniku nároku na důchod. I v tomto případě platilo, že stal-li se pracovník plně nebo částečně invalidním následkem pracovního úrazu utrpěného při plnění pracovních úkolů v zaměstnání II. pracovní kategorie, činila u tohoto pracovníka základní výměra invalidního důchodu taktéž 55 %. V ostatních případech, základní výměra invalidního důchodu byla stanovena ve výši 50 % průměrného měsíčního výdělku.

V případě, že invalidní důchodce byl i nadále výdělečně činný, přičítalo se k základní výměře invalidního důchodu od 21. roku zaměstnání u zaměstnanců I. a II. pracovní kategorie a od 26. roku zaměstnání v ostatních případech 2 % průměrného měsíčního výdělku zaměstnancům I. pracovní kategorie, 1,5 % zaměstnancům II. pracovní kategorie a 1 % zaměstnancům III. pracovní kategorie.

V případě nejvyšší hranice invalidního důchodu, obdobně jako u úpravy starobního důchodu, u zaměstnance vykonávajícího zaměstnání nejméně 20 let v I. pracovní kategorii anebo u zaměstnance, kde invalidita byla zapříčiněna pracovním úrazem způsobeným plněním pracovních úkolů v zaměstnání I. pracovní kategorie, nebyla výše invalidního důchodu omezena. Omezení výše invalidního důchodu bylo stanoveno pro zaměstnance, který byl zaměstnán nejméně 20 roků ve II. pracovní kategorii anebo se stal invalidním následkem pracovního úrazu při plnění pracovních úkolů v této kategorii. V tomto případě invalidní důchod činil nejvýše 70 % průměrného měsíčního výdělku. u ostatních zaměstnanců činil invalidní důchod nejvýše 60 % průměrného měsíčního výdělku.

Nejvyšší výměra invalidního důchodu byla upravena v § 28, podle něhož invalidní důchod společně s jakýmkoliv důchodem vypláceným ze systému důchodového zabezpečení nesměl přesahovat částku 2 200 Kčs měsíčně u pracovníka, který byl zaměstnán v I. pracovní kategorii po dobu potřebnou pro nárok na invalidní důchod, pokud zaměstnání v této kategorii trvalo do dne vzniku nároku na důchod. Dále u zaměstnance, který odpracoval v I. pracovní kategorii nejméně 20 roků, trvalo-li toto zaměstnání do dne vzniku nároku na důchod anebo stal-li se, následkem pracovního úrazu utrpěného při plnění pracovních úkolů v zaměstnání I. pracovní kategorie, plně invalidním.

Invalidní důchod nesměl přesahovat částku 1 800 Kčs měsíčně u pracovníka, který splňoval podmínku zaměstnání nejméně 20 roků v I. pracovní kategorii ale zaměstnání v této kategorii netrvalo do dne vzniku nároku na důchod. Dále u zaměstnance ve II. pracovní kategorii po dobu potřebnou pro nárok na invalidní důchod za podmínky, že zaměstnání v této pracovní kategorii trvalo do dne vzniku nároku na důchod anebo zaměstnání v této pracovní kategorii trvalo nejméně 20 roků. Tuto částku nebylo možné přesáhnout i u pracovníka, který se stal plně invalidním následkem pracovního úrazu, který vznikl v důsledku plnění pracovních úkolů v zaměstnání II. pracovní kategorie.

V ostatních případech nesměl invalidní důchod přesahovat částku 1 600 Kčs měsíčně. Obdobně, jako u starobních důchodů, podléhaly i invalidní důchody také zvláštní dani z důchodu.

Zákon upravoval i pozůstalostní důchodovou dávku s ohledem na zaměstnání v I. pracovní kategorii. Jednalo se o vdovský důchod, na který obecně měla vdova nárok po dobu jednoho roku od smrti manžela. Avšak zemřel-li manžel následkem pracovního úrazu v zaměstnání v I. pracovní kategorii, náležel jí vdovský důchod i po uplynutí jednoho roku. Podmínkou bylo, že vdova dosáhla ke dni smrti manžela alespoň věku 40 let. Je možné tedy konstatovat, že za určitých podmínek výkon zaměstnání v I. pracovní kategorii přenesl preferenci i na pozůstalé osoby a výrazně ovlivnil jejich finanční příjem ze systému sociálního zabezpečení. Na druhé straně, negativní dopad na pozůstalou osobu se projevil tím, že tento nárok vdově nepříslušel, pokud manžel zemřel na základě následků nemoci z povolání.¹¹

—

3.5 Vyhláška č. 102/1964 Sb. Státního úřadu sociálního zabezpečení, kterou se prováděl zákon o sociálním zabezpečení

Vyhláška č. 102/1964 Sb., kterou se prováděl zákon o sociálním zabezpečení, nabyla účinnosti, rovněž jako zákon o sociálním zabezpečení, 1. července 1964 (některá ustanovení nabyly účinnost až 1. ledna 1965).

Zatím co zákon o sociálním zabezpečení požaduje pro výhody plynoucí ze zaměstnání zařazených do I. a II. pracovní kategorie podmínku, aby pracovník byl

¹¹ Z textu zákona č. 101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení

v této kategorii zaměstnán v den vzniku nároku na důchod, vyhláška toto pravidlo rozšiřovala, a to na dobu dvou let od skončení zaměstnání v této pracovní kategorii. Další možností bylo skončení těchto zaměstnání ze zdravotních důvodů, které uznala posudková komise sociálního zabezpečení nebo z jiných vážných důvodů uznaných okresním národním výborem.

V případě přerušení zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorii, kde přerušlení netrvalo déle než pět let, započítávala se doba v zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorii i doba zaměstnání v této kategorii před přerušlením. Pokud však toto přerušlení trvalo déle jak pět let, započítávala se doba odpracovaná v I. nebo II. pracovní kategorii před přerušlením pouze tehdy, byl-li pracovník do dne vzniku nároku na důchod alespoň tři roky zaměstnán v zaměstnání I. nebo II. pracovní kategorie.

Dále vyhláška upřesňovala zápočet doby učebního poměru učně, který se připravoval pro zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorii. Tato doba se učni hodnotila pro zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorii, jestliže v rámci učebního plánu pravidelně prováděl odborný výcvik na pracovištích, v provozech nebo na místech, kde se přímo vykonávalo zaměstnání v této pracovní kategorii. Toto pravidlo se uplatňovalo i pro osoby, které se připravovaly k výkonu zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorii mimo učební poměr.

Politická situace nasvědčovala, při zápočtu doby výkonu funkce do doby zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorii, i funkcionářům národních výborů a komisí lidové kontroly a statistiky, kteří byli zaměstnání bezprostředně před počátkem výkonu této funkce v zaměstnání I. nebo II. pracovní kategorie. Doba výkonu funkce se jim započítala do doby v této kategorii, jestliže se funkcionář po skončení výkonu funkce vrátil do zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorii. Vyhláškou č. 179/1968 Sb., s účinností od 1. ledna 1969 byl okruh osob dále rozšířen o funkcionáře složek Revolučního odborového hnutí a složek Národní fronty uvolněných ze zaměstnání pro výkon této funkce. Obdobně se postupovalo i v případech uvolněných členů odborových rad a funkcionářů Komunistické strany Československa nebo Československého svazu mládeže ze zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorii. I zde se doba výkonu funkce započítala jako doba zaměstnání v této pracovní kategorii.

V případě výkonu funkce u zaměstnanců Odborových svazů zaměstnanců v hornictví, hutnictví, rudných dolů a stavebnictví se doba v I. pracovní kategorii

započítávala pouze tehdy, byl-li zaměstnanec před nástupem do funkce zaměstnán alespoň 20 let v I. pracovní kategorii a současně musela být splněna povinnost pravidelných návštěv pracovišť pod zemí v dolech. Z této přísnější úpravy je zřejmé, že politická příslušnost v přiznávání výhod z preferovaných pracovních kategorií hrála poměrně významnou úlohu.

Vyhláška dále popisovala povinnosti zaměstnavatelů při vedení evidence, kterou zaměstnavatel vedl o svých pracovnících a která musela obsahovat mimo jiné i přesné označení druhu činnosti a doby jejího trvání. u zaměstnání I. a II. pracovní kategorie musel být navíc uveden i druh činnosti označený podle názvosloví a pořadových čísel z resortních seznamů. Zaměstnavatel byl dále povinen do jednoho roku od účinnosti vyhlášky tj. do 30. června 1965 založit a doplnit záznamy o druhu a době výkonu zaměstnání zařazených do I. a II. pracovní kategorie, a to i záznamy týkající se těchto zaměstnání spadající do doby před účinností vyhlášky. Veškerou evidenci zaměstnavatel zapisoval do evidenčních listů za každý kalendářní rok, vždy po uzavěrci mzdových listů. Údaje o době a trvání práce zařazené do I. nebo II. pracovní kategorie byly vedeny za kalendářní dobu ve dnech.¹²

—

3.6 Vyhláška č. 107/1964 Sb. Vlády Československé socialistické republiky, o zařazování zaměstnání do I. a II. pracovní kategorie pro účely důchodového zabezpečení

Na základě zákona č. 101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení, vláda Československé socialistické republiky vyhláškou stanovila, která zaměstnání se pro účely důchodového zabezpečení zařadila do I. nebo II. pracovní kategorie. Jednalo se především o zaměstnání, která se za tehdejšího stavu vědy a techniky vykonávala za zvlášť obtížných pracovních podmínek, anebo zaměstnání, která působila škodlivě na lidský organismus nebo jejich výkon byl obzvláště nebezpečný.

Vyhláška dále obsahovala nově vypracované seznamy zaměstnání, v nichž se soustavně nebo alespoň převážně vykonávala práce zařazená do I. a II. pracovní kategorie.

Dále vyhláška podrobněji upravovala zaměstnání technicko-hospodářských pracovníků, orgánů hygienické a protiepidemické služby a provozních údržbářů

¹² Z textu vyhlášky č. 102/1964 Sb., kterou se prováděl zákon o sociálním zabezpečení

vykonávajících pracovní činnost na pracovištích v zaměstnáních zařazených do I. nebo II. pracovní kategorie. u technicko-hospodářských pracovníků postačovalo, pro zařazení jejich pracovní činnosti do I. pracovní kategorie, že vykonávali alespoň polovinu celkové pracovní doby na pracovištích, kde se vykonávala zaměstnání zařazená do I. pracovní kategorie. Pracovníkům orgánů hygienické a protiepidemické služby zajišťujícím odborný dozor nad bezpečností a ochranou zdraví při práci, se doba výkonu práce započítávala do I. nebo II. pracovní kategorie, pokud vykonávali pracovní činnost alespoň ze tří čtvrtin celkové pracovní doby na pracovištích, kde více jak polovina pracovníků vykonávala práce, které byly zařazeny do zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorii. Aby mohlo být zaměstnání provozních údržbářů zařazeno do I. nebo II. pracovní kategorie, musela být splněna podmínka, že jejich zaměstnání muselo být po celou pracovní dobu vykonáváno na pracovištích, kde více jak polovina pracovníků vykonávala práce zařazené do této pracovní kategorie.

Součástí vyhlášky byl i seznam druhů prací, podle kterého se zaměstnání, v nichž se tato práce vykonávala, zařazovala do I. nebo do II. pracovní kategorie. Do I. pracovní kategorie byla zařazena zaměstnání, v nichž se soustavně nebo alespoň převážně vykonávala práce, při které docházelo k častým a trvalým poruchám zdraví pracovníků. Jednalo se např. o práce vykonávané v hornictví pod zemí v hlubinných dolech, v geologickém průzkumu pod zemí v dolech, členů leteckých posádek, v hutní výrobě, v hutním zednictví (při opravách hutních pecí tzv. bílí zedníci), v chemické výrobě a při úpravě radioaktivních surovin. Do II. pracovní kategorie vyhláška zařadila zaměstnání, v nichž se opět soustavně nebo alespoň převážně vykonávala práce, při které byli pracovníci významným způsobem obtěžováni látkami, prostředím nebo pracovními postupy a výkonem této práce vznikaly trvalé škody na zdraví těchto pracovníků. V tomto případě se jednalo např. o práce vykonávané v prostředí škodlivého záření, dekontaminace se rtutí, olovem a arsénem, v infekčním prostředí, v prostředí škodlivých plynů, extrémních teplot nebo mokru a v prostředí nadměrně zatěžující nervový systém. Za zaměstnání II. pracovní kategorie bylo považováno též zaměstnání pracovníků pověřených činností v zahraničí, a to především v tropických a podobně obtížných oblastech. Jednalo se např. o téměř celou Afriku, Jižní Ameriku, převážnou část jižní Asie, Arktidu, Antarktidu a Oceánii.

Vyhláška dále stanovila, že ústřední orgány podle jednotlivých oborů vydají, ve spolupráci se Státním úřadem sociálního zabezpečení, resortní seznamy zaměstnání, která se zařazují do I. nebo II. pracovní kategorie.¹³

Je zřejmé, že nutnost specifikace zaměstnání, která byla zařazena do I. a II. pracovní kategorie, byla nezbytnou podmínkou pro bezchybnou evidenci zaměstnavatelů, potažmo nositele pojištění a následnému přiznávání preferencí.

3.7 Usnesení vlády č. 465/1968, o opatřeních ke zlepšení zdravotních podmínek a prohloubení hmotného a sociálního zabezpečení pracovníků pracujících v rizikovém prostředí ionizujícího záření v uranovém průmyslu

V usnesením ze dne 17. prosince 1968, vláda souhlasila mimo jiné se zkrácením pracovní doby pracovníků uranového průmyslu na 36 hodin týdně, a to na pracovištích s výskytem rizika ionizujícího záření. Dále zavázala ministra práce a sociálních věcí, aby vydal opatření ke snížení věkové hranice pro odchod do starobního důchodu. Jednalo se pouze o práce na vybraných pracovištích uranového průmyslu.

Pracovníkům, kteří byli zaměstnání celkem alespoň 25 let a z toho více jak 10 let vykonávali při těžbě, průzkumu a zpracování uranové rudy zaměstnání I. pracovní kategorie odůvodňující nárok na starobní důchod v 55 letech, přísluší starobní důchod již od 50 roků věku, nejdříve však ode dne, kdy po účinnosti tohoto opatření přestanou pracovat při těžbě a zpracování uranu na pracovištích s rizikem ionizujícího záření.¹⁴

Opatření se tedy týkalo pouze zaměstnanců vykonávajících zaměstnání zařazené do I. pracovní kategorie, nikoliv však zaměstnanců, kteří splnili všechny požadované podmínky a vykonávali zaměstnání zařazené do II. pracovní kategorie. Potřebné doklady o prokázání všech skutečností potřebných k přiznání tohoto starobního důchodu, opatřoval a předkládal i v tomto případě zaměstnavatel.

Pokud však pracovník i nadále pracoval při těžbě a zpracování uranu na pracovištích s rizikem ionizujícího záření, nepříslušel mu nárok na starobní důchod

¹³ Z textu vyhlášky č. 107/1964 Sb., o zařazení zaměstnání do I. a II. pracovní kategorie pro účely důchodového zabezpečení

¹⁴ Usnesení vlády č. 465/1968 o opatřeních ke zlepšení zdravotních podmínek a prohloubení hmotného a sociálního zabezpečení pracovníků pracujících v rizikovém prostředí ionizujícího záření v uranovém průmyslu

za podmínek usnesení vlády č. 465/1968. K žádosti o starobní důchod se přikládala i zdravotní dokumentace žadatele, zejména za dobu, po kterou pracoval v uranovém průmyslu. Každý jednotlivý případ uplatnění žádosti bylo nutno individuálně posoudit, zda žadatel splnil potřebné podmínky ke kladnému vyřízení jeho žádosti.

Podle ustanoveného opatření se postupovalo ode dne jeho schválení, tj. od 21. února 1969. a dále, opatření se vztahovalo na pracovníky, kteří nastoupili do zaměstnání na pracovištích s rizikem ionizujícího záření v uranovém průmyslu do 31. prosince 1968, pokud splnili všechny požadované podmínky.

3.8 Zákon č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení

Zákonem č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení, který vstoupil v účinnost 1. ledna 1976, došlo ke změnám důchodového zabezpečení, a to i v oblasti preferovaných pracovních kategorií. Zákon o sociálním zabezpečení zohledňoval skutečnost, že jednotlivá zaměstnání nejsou stejná z hlediska pracovních podmínek a vlivu na bezpečnost a zdraví pracujících při výkonu jejich práce, a proto proti dosavadnímu stavu, rozšířil okruh prací zařazených do I. pracovní kategorie.

Do I. pracovní kategorie, s ohledem na tehdejší rozvoj vědy a techniky a na společenský význam, byla zařazena zaměstnání v nichž se vykonávala soustavně nebo alespoň převážně práce, při které docházelo k častým nebo trvalým poruchám na zdraví pracovníků (nutno podotknout i častým pracovním úrazům). Jednalo se o výčet zaměstnání shodných jako v předchozí právní úpravě, rozšířený o zaměstnání pod zemí při ražení, rekonstrukcích a opravách tunelů pro složitá inženýrská díla, zaměstnání členů posádek námořních lodí, zaměstnání vykonávaná v prostředí ohroženém ve významné míře ionizujícím zářením při úpravě a konečném zpracování radioaktivních surovin a v jaderných elektrárnách a zaměstnání v těžbě při opracování kamene, při mletí a drcení kamene, křemence a živce, při formování žáruvzdorných výrobků a při úpravě keramických surovin, vykonávaných v prostředí vysoké koncentrace agresivního fibroplastického prachu, pokud jsou pracující při výkonu těchto zaměstnání nadměrně ohroženi silikózou.

S účinností od 1. ledna 1980 byl výčet zaměstnání zařazených do I. pracovní kategorie rozšířen zákonem č. 150/1979 Sb., kterým se měnil a doplnil zákon o sociálním zabezpečení, o zaměstnání při obsluze cyklotronu a výzkumného

reaktoru a dále o zaměstnání při zpracování osinku (azbestu) převážně suchou cestou v prostředí vysoké koncentrace azbestového prachu při nadměrném ohrožení azbestózou. K dalšímu rozšíření okruhu zaměstnání zařazených do I. pracovní kategorie došlo zákonem č. 73/1982 Sb., o změnách zákona o sociálním zabezpečení a předpisů o nemocenském pojištění, který nabyl účinnosti 1. července 1982. Zákon zařadil navíc do I. pracovní kategorie i *ostatní* zaměstnání v hornictví vykonávaná pod zemí v hlubinných dolech a zpřesnil pojem „zaměstnání v hornictví pod zemí v hlubinných dolech“ na „zaměstnání v hornictví *se stálým pracovištěm* pod zemí v hlubinných dolech“.

Z uvedeného výčtu zaměstnání zařazených do I. pracovní kategorie je zřejmé, že se od zavedení preferencí pro přesně specifikované druhy práce zařazené do této preferované kategorie, se tento okruh zaměstnání stále více rozšiřoval.

Do II. pracovní kategorie, obdobně jak bylo upraveno v předchozí právní úpravě, zařadil zákon o sociálním zabezpečení zaměstnání, která se vykonávala za zvlášť obtížných pracovních podmínek. Do III. pracovní kategorie byla zařazena ostatní zaměstnání. I náhradní doby pojištění se hodnotily stejným způsobem, jak v předchozí právní úpravě, kdy do doby zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorii se započítávala náhradní doba v této pracovní kategorii, pokud bylo zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorii náhradní dobou přerušeno. Muselo se tedy jednat o „čistou obklopenost“ náhradní doby zaměstnáním zařazeným do I. nebo II. pracovní kategorie. S účinností zákona č. 73/1982 Sb., došlo i ke změně zápočtu náhradní doby u *zaměstnání v hornictví se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech*, kde se započítávala jako náhradní doba jen doba, po kterou měl pracovník nárok na nemocenskou nebo podporu při ošetřování člena rodiny, jinak se náhradní doby započítávaly tomuto pracovníkovi, jako *ostatní zaměstnání v hornictví vykonávaná pod zemí v hlubinných dolech*.

I k zákonu č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení, vláda stanovila formou vyhlášky, které druhy prací odůvodňují, aby zaměstnání byla zařazena do I. nebo do II. pracovní kategorie. Taktéž ústřední orgány, podle oboru své působnosti, byly pověřeny, aby ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí vypracovaly resortní seznamy zaměstnání zařazených do I. nebo II. pracovní kategorie. Tedy, aby pracujícímu mohla být doba pracovní činnosti zhodnocena v preferované pracovní kategorii, musel být druh práce uveden v resortním seznamu zaměstnání vydaným příslušným ústředním orgánem podle daného odvětví a pracující musel soustavně

nebo alespoň převážně vykonávat pracovní činnost podle popisu práce uvedeného v tomto resortním seznamu.

Okruh preferovaných zaměstnání uvedený v resortních seznamech je úplný (taxativní) a závazný; zvýhodnění nelze přiznávat dalším zaměstnáním srovnávacím způsobem. Ani soud v rámci přezkumného řízení o dávkách důchodového zabezpečení nemůže pracujícímu přiznat zařazení zaměstnání do I. nebo II. pracovní kategorie s poukazem na skutečnost, že vykonával soustavně nebo alespoň převážně práce uvedené v příloze k nařízení vlády ČSSR č. 136/1975 Sb. Soud není také oprávněn rozhodnout o tom, že do I. nebo II. pracovní kategorie spadá určitá práce, která není zahrnuta do seznamu druhu prací uvedených v příloze citovaného nařízení vlády, popř. není uvedena v resortním seznamu. Soudy však mohou podle výsledků provedeného dokazování rozhodnout, že pracovník splňuje podmínky I. nebo II. pracovní kategorie v případě, že práce jím vykonávaná odpovídá některému zaměstnání zařazenému do I. nebo II. pracovní kategorie, a kdy k nesprávnému zařazení došlo pochybením podniku.¹⁵

Vykonával-li pracovník soustavně práce zařazené do preferované pracovní kategorie podle resortního seznamu, započítávala se mu plně doba odpracovaná v této pracovní kategorii. Avšak vykonával-li tyto práce pouze převážně, časová převaha takto vykonávané práce se sledovala za období kalendářního měsíce podle odpracovaných hodin. K zápočtu odpracované doby do I. nebo II. pracovní kategorie došlo pouze v případě, že byla odpracována, potažmo vykázána časová převaha práce v této kategorii.

Jako dobu zaměstnání zařazenou do preferované pracovní kategorie nebylo možné vykázat dobu přerušení této pracovní kategorie např. dobou neomluvené absence, anebo dobu poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy. V případě výkonu trestu se doba práce odsouzeného vězně započítávala vždy, jako práce zařazená ve III. pracovní kategorii. Tedy zvýhodněné podmínky pro budoucí důchodové nároky se odsouzených vězňů, pracujících v dolech a v uranovém průmyslu netýkaly.

Podmínky pro nárok na plný starobní důchod, v rámci I. pracovní kategorie upravoval zákon v § 16, podle něhož musela být splněna podmínka 25-ti roků zaměstnání, z toho 20 roků zaměstnání v I. pracovní kategorii (tak jako v předchozí

¹⁵ Soukup, J., Herdová, O., Zahrádková, D., Důchodové zabezpečení horníků. Praha: Práce, 1983, 17s.

právní úpravě) v hornictví pod zemí v hlubinných dolech, nebo zaměstnání pod zemí při ražení, rekonstrukcí a opravách tunelů pro složitá inženýrská díla, zaměstnání členů leteckých posádek a pracujících soustavně činných v letadlech za letu, zaměstnání členů posádek námořních lodí, zaměstnání v nichž se vykonávají zvlášť těžké a zdraví škodlivé práce v hutích nebo těžkých chemických provozech, zaměstnání kesonářů a potápěčů, zaměstnání vykonávaná v prostředí ohroženém ve významné míře ionizujícím zářením při úpravě a konečném zpracování radioaktivních surovin a v jaderných elektrárnách. u takto taxativně stanoveného výčtu zaměstnání musela být dále splněna podmínka, pro nárok na starobní důchod, dosažení věku 55 let a přitom toto zaměstnání muselo trvat do dosažení tohoto věku.

Rozdílný nárok na starobní důchod, a to v 58 letech měl pracující v případě, že byl zaměstnán 25 roků, z toho 20 roků v I. pracovní kategorii v zaměstnání v hornictví vykonávaných pod spodní úrovní nadloží a na skrývce v povrchových dolech nebo při těžbě a opracování kamene, při mletí a drcení kamene, křemence a živce, při formování žáruvzdorných výrobků a při úpravě keramických surovin, vykonávaná v prostředí vysoké koncentrace agresivního fibroplastického prachu, pokud jsou pracující při výkonu těchto zaměstnání nadměrně ohroženi silikózou. I zde platilo pravidlo, že zaměstnání muselo trvat do dosažení nárokového věku 58 let.

S účinností zákona č. 73/1982 Sb., došlo od 1. července 1982 i ke změně podmínek pro nárok na plný starobní důchod. Novelizovaná právní úprava zvýhodňovala pracovníky, kteří dosáhli 25-ti roků zaměstnání, z toho nejméně 15 roků v zaměstnání v hornictví se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech, nebo nejméně 10 roků v takovém zaměstnání v uranových dolech. Tito pracovníci měli nárok na starobní důchod, pokud dosáhli věku alespoň 55 let a i zde platila podmínka, že zaměstnání muselo trvat v době dosažení tohoto věku. Podmínka trvání zaměstnání preferované pracovní kategorie ke dni vzniku nároku na důchod se považovala za splněnou i v případech skončení tohoto zaměstnání ze zdravotních důvodů, které uznal příslušný orgán okresního národního výboru, nebo z jiných závažných důvodů uznaných okresním národním výborem se souhlasem orgánu Revolučního odborového hnutí. Za závažný důvod bylo možno považovat i uvolnění nebo převedení pracovníka na jiná pracoviště z důvodu organizačních změn, v souvislosti s racionalizačními opatřeními, nebo např. s likvidací neefektivních provozů. V těchto případech se předpokládalo, že zaměstnání v preferované pracovní kategorii, přerušené závažným důvodem, trvá až do vzniku nároku na důchod,

přičemž doba přerušení se do této pracovní kategorie nezapočítávala. Bylo ale důležité rozlišovat jakým způsobem, nebo z jakého důvodu byla ukončena pracovní činnost v preferované pracovní kategorii, protože samotné rozhodnutí o skončení zaměstnání v této pracovní kategorii nenahrazuje rozhodnutí o přerušení zaměstnání z vážných důvodů.

Zachování věkové hranice a snížení podmínky počtu odpracovaných roků v takto přesně specifikované preferované pracovní kategorii (nejobtížnější výkon práce, největší zátěž na zdraví pracovníka), bylo podle mého názoru mimořádným posunem pro důchodové nároky zaměstnance. V ostatních případech, které upravovaly podmínky nároku na starobní důchod u pracovních kategorií, novela zachovávala původní právní úpravu.

Výši starobního důchodu určovala základní výměra, která činila, byl-li pracovník zaměstnán po dobu nejméně 25 let, z toho alespoň 20 roků v I. pracovní kategorii, 60 % průměrného měsíčního výdělku a byla-li zároveň splněna podmínka, že toto zaměstnání v I. pracovní kategorii trvalo ke dni vzniku nároku na důchod. V případě II. pracovní kategorie činila výše základní výměry 55 % průměrného měsíčního výdělku za předpokladu, že pracující byl zaměstnán z potřebné doby zaměstnání 25 roku nejméně 20 roku ve II. pracovní kategorii a zaměstnání muselo taktéž trvat v této kategorii ke dni vzniku nároku na důchod. V ostatních případech základní výměra činila 50 % průměrného měsíčního výdělku. Novelou č. 73/1982 zákona o sociálním zabezpečení, činila výhodnější základní výměra 60 % průměrného měsíčního výdělku i v případech, pokud byl pracovník zaměstnán z potřebné doby zaměstnání 25 roků, nejméně 15 roků v zaměstnání se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech anebo nejméně 10 roků v zaměstnání se stálým pracovištěm pod zemí v uranových dolech.

K základní výměře se zaměstnancům I. a II. pracovní kategorie přičítala, od 21. roku zaměstnání za každý rok zaměstnání v I. pracovní kategorii 2 % a v II. pracovní kategorii 1,5 % průměrného měsíčního výdělku. Ostatním pracujícím se od 26. roku zaměstnání k základní výměře přičetlo 1 % průměrného měsíčního výdělku za každý rok zaměstnání.

Byl-li pracující zaměstnán aspoň 5 let v zaměstnání se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech, zjišťuje se průměrný měsíční výdělek z hrubých výdělků za posledních 10 nebo 5 kalendářních roků před rokem, v němž pracující takové zaměstnání naposledy skončil. Byl-li pracující uvolněn ze zaměstnání nebo převeden

na jinou práci z důvodů provádění strukturálních a jiných změn v národním hospodářství nebo ze zdravotních důvodů, zjišťuje se průměrný měsíční výdělek za období 10 nebo 5 kalendářních roků před rokem, v němž došlo k uvolnění (převedení) pracujícího.¹⁶

U zaměstnanců v preferovaných pracovních kategoriích se tedy jednalo o výhodnější výpočet průměrného měsíčního výdělku. Okruh pracovníků převedených na jinou práci ze zdravotních důvodů byl dále rozšířen i na pracovníky zaměstnané v hornictví pod zemí v hlubinných dolech, nemusela být tedy v těchto případech splněna podmínka stálého pracoviště pod zemí.

Poměrně pozitivně upravoval zákon nejvyšší možnou výměru starobního důchodu. Pokud byl pracovník zaměstnán celkem nejméně 20 roků v I. pracovní kategorii a zaměstnání v této kategorii trvalo ke dni vzniku nároku na důchod, činila nejvyšší výměra starobního důchodu 2 500 Kčs měsíčně. Jestliže byl pracovník zaměstnán celkem nejméně 20 roků v II. pracovní kategorii a zaměstnání opět trvalo ke dni vzniku nároku na důchod, činila nejvyšší výměra starobního důchodu 2 150 Kčs měsíčně. I do této problematiky zasáhla novela č. 73/1982 zákona o sociálním zabezpečení, podle které činila nově nejvyšší výměra starobního důchodu 3 000 Kčs měsíčně, jestliže pracovník byl zaměstnán celkem nejméně 15 roků v zaměstnání se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech nebo nejméně 10 roků v zaměstnání se stálým pracovištěm pod zemí v uranových dolech. Prolomit nejvyšší možnou hranici nad výměry 2 500 a 2 150 Kčs bylo možné pouze tehdy, pokud se jednalo o zvýšení důchodu za dobu dalšího zaměstnání po vzniku nároku na důchod. Avšak i v tomto případě, nejvyšší výměra starobního důchodu včetně zvýšení nároku za dobu další výdělečné činnosti činila 3 000 Kčs měsíčně.

Tak jak zaměstnání zařazené do preferované pracovní kategorie ovlivňovalo výši starobního důchodu, tak i v případě invalidního důchodu, měla tato skutečnost vliv na jeho výši. Ustanovení o výši invalidního důchodu byla téměř shodná s předchozí právní úpravou. Základní výměra invalidního důchodu činila 60 % průměrného měsíčního výdělku, pokud byl pracovník zaměstnán 25 roků, z toho nejméně 20 roků v I. pracovní kategorii a trvalo-li zaměstnání této kategorie ke dni vzniku nároku na důchod. Stejná základní výměra invalidního důchodu náležela zaměstnanci, stal-li se plně (částečně) invalidní následkem pracovního úrazu

¹⁶ Soukup, J., Herdová, O., Zahrádková, D., Důchodové zabezpečení horníků. Praha: Práce, 1983, 41s.

utrpeného při plnění pracovních povinností v zaměstnání I. pracovní kategorie nebo v přímé souvislosti s ním. Nově byly kritéria pro takto stanovenou základní výměru rozšířena, novelou č. 73/1982 zákona o sociálním zabezpečení, o pracovníky, kteří byli zaměstnání nejméně 15 roků v zaměstnání v hornictví se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech, nebo 10 roků v takovém zaměstnání v uranových dolech.

Základní výměru 55 % průměrného měsíčního výdělku získal pracovník, který splnil podmínku 25 roků zaměstnání, z toho 20 roků v II. pracovní kategorii, trvalo-li zaměstnání v této kategorii ke dni vzniku nároku na důchod. Základní výměra v této výši byla zachována i v případě, stal-li se plně (částečně) invalidní následkem pracovního úrazu utrpeného při plnění pracovních povinností v zaměstnání II. pracovní kategorie nebo v přímé souvislosti s ním. Ve všech ostatních případech základní výměra invalidního důchodu činila 50 % průměrného měsíčního výdělku.

U I. a II. pracovní kategorie se k základní výměře přičítaly za další roky zaměstnání, tedy po 21. roku zaměstnání, zvyšovací částky, které činily u I. pracovní kategorie 2 % a u II. pracovní kategorie 1,5 % průměrného měsíčního výdělku. u III. pracovní kategorie se po 26. roku zaměstnání za každý rok přičítalo 1 % průměrného měsíčního výdělku.

Částky a podmínky stanovené pro nejvyšší výměru invalidního důchodu téměř zcela kopírovaly částky a podmínky stanovené pro nejvyšší výměru starobního důchodu. Jednalo se tedy v případě I. pracovní kategorie o nejvyšší výměru invalidního důchodu 2 500 Kčs (po účinnosti novely č. 73/1982 Sb. rozšířena na 3 000 Kč pro stálá pracoviště pod zemí a pracoviště v uranových dolech) a v případě II. pracovní kategorie nejvyšší výměra invalidního důchodu činila 2 150 Kčs.

Zákon přiznával i určitou preferenci v pozůstalostní dávce, a to zvýhodněním vdovy po zemřelém „kategoristovi“ při přiznávání vdovského důchodu. V této oblasti zákon zcela převzal předešlou právní úpravu (*viz zákon 101/1964 Sb.*).

Zákon dále zmocňoval vládu, aby pracujícím, kteří vykonávali práce pro zdraví zvláště škodlivé, náležel starobní, případně invalidní důchod ze zaměstnání I. pracovní kategorie, i když vykonávali práci v této kategorii dobu kratší 20-ti let

v případě, že po splnění ostatních podmínek nároku na důchod, netrval dále výkon této práce.¹⁷

Přerušeni zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorii bylo upraveno, s účinností od 1. ledna 1976, vyhláškou č. 128/1975 Sb., kterou se prováděl zákon o sociálním zabezpečení. Tato problematika byla upravena obdobně, jako v předchozí vyhlášce č. 102/1964 Sb. Odlišnost u nové vyhlášky bylo možné shledat pouze u pracujících, kteří vykonávali při těžbě, průzkumu, úpravě a konečném zpracování uranové rudy aspoň 10 roků zaměstnání I. pracovní kategorie, nebo v dolech na radioaktivní suroviny, anebo vykonávali v podzemí hlubinných dolů 15 roků zaměstnání I. pracovní kategorie odůvodňující nárok na starobní důchod v 55 letech. Podmínkou však bylo, že z tohoto zaměstnání byli uvolněni z důvodu zrušení, sloučení nebo rozdělení organizace, stal-li se pracovník nadbytečným na základě racionalizačních nebo organizačních opatření, nebo byl-li ze zdravotních důvodů nezpůsobilý plnit pracovní úkoly. V těchto případech se považovala tato změna (skončení) zaměstnání za přerušeni z vážných důvodů s tím, že vážný důvod, který vedl ke změně (skončení) zaměstnání, trval až do vzniku nároku na důchod.

Vyhláška dále upravovala důchod za výsluhu let výkonných letců, kde vymezila okruh osob, které bylo možné považovat za výkonného letce. Jednalo se o velitele letadla, pilota, navigátora, palubního mechanika, radiotelegrafistu, radiotelefonistu, palubního průvodčí a výsadkáře-instruktora ze Svazu pro spolupráci s armádou. Nárok na důchod za výsluhu let náležel výkonnému letci, pokud byl zaměstnán jako výkonný letec alespoň 25 roků a toto zaměstnání skončil. Přitom doba zaměstnání se mu započítávala jedenapůlnásobně nebo dvojnásobně podle počtu nalétaných hodin.¹⁸

Zařazení zaměstnání do I. a II. pracovní kategorie pro účely důchodového zabezpečení bylo upraveno, s účinností od 1. ledna 1976, nařízením vlády č. 136/1975 Sb. Nařízení vlády, pouze s drobnou odchylkou, převzalo předchozí právní úpravu vládní vyhlášky č. 107/1964 Sb. Rozdílnost vidím snad jen v rozšíření zaměstnání technicko – hospodářských pracovníků v hlubinných nebo povrchových dolech o pracoviště na těžbu rudy, magnezitu, kaolínu, sádrovce, živce apod., které patřilo do zaměstnání I. pracovní kategorie, bylo-li v jejich pracovní náplni

¹⁷ Z textu zákona č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení

¹⁸ Z textu vyhlášky č. 128/1975 Sb., kterou se prováděl zákon o sociálním zabezpečení

vykonávat alespoň polovinu pracovní doby na pracovištích, kde se vykonávala zaměstnání zařazené do I. pracovní kategorie. Součástí nařízení vlády byl seznam druhů prací, který odůvodňoval, aby zaměstnání byla zařazena do I. nebo II. pracovní kategorie. Tento seznam byl od 1. července 1982 mírně rozšířen, a to především v návaznosti na novelu zákona o sociálním zabezpečení č. 73/1982 Sb.¹⁹

Pro správné určení vzniku nároku na důchod a jeho výši bylo důležité, aby zaměstnavatel přesně vyplnil veškeré údaje, rozhodné pro nárok a jeho výši, o zaměstnanci na evidenčním listě. Prokazování dob zaměstnání v preferované pracovní kategorii konané do 31. prosince 1978 zaměstnavatel vykazoval na *evidenčních listech o dobách zaměstnání a výdělku* (EL), od 1. ledna 1979 zaměstnavatel nově tyto údaje vykazoval na *evidenčních listech důchodového zabezpečení* (dále ELDZ). Za správné posouzení, zda jsou splněny podmínky pro zařazení pracovníka do preferované pracovní kategorie a vyplnění ELDZ zodpovídala organizace, která pracovníka zaměstnávala. Ve sporných případech se mohla tato organizace obrátit na svůj nadřízený orgán, tady na ministerstvo, jež příslušný resortní seznam vydalo.

V souvislosti se schválením zákona o sociálním zabezpečení v roce 1975 byly vypracovány nové resortní seznamy zaměstnání zařazených do I. a II. pracovní kategorie, které nabyly účinnosti 1. ledna 1979. Dále nařízením vlády ČSSR č. 74/1982 Sb. byl v příloze stanoven seznam vybraných zaměstnání v hornictví, který taxativně určoval zaměstnání I. pracovní kategorie se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech. Výnosem federálního ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 10. srpna 1982 č.j. F 43-5324-4303-82, byl pro účely důchodového zabezpečení vydán srovnávací seznam vybraných zaměstnání v hornictví, ve kterém bylo stanoveno, která ze zaměstnání zařazených do I. a II. pracovní kategorie před 1. lednem 1976, se považují za zaměstnání I. pracovní kategorie v hornictví se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech.

U zaměstnání zařazených do I. pracovní kategorie se navíc velkými abecedními písmeny A, B, C rozlišuje věková hranice pro vznik nároku na starobní důchod. Za číslicí I. se uvede písmeno A, jde-li o zaměstnání s věkem potřebným pro nárok na starobní důchod v 55 letech, písmena AA, jde-li o zaměstnání v hornictví se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech, písmeno B, jde-li o zaměstnání

¹⁹ Z textu nařízení vlády č.136/1975 Sb., o zařazení zaměstnání do I. a II. pracovní kategorie pro účely důchodového zabezpečení

s věkem potřebným pro nárok na starobní důchod 58 let, resp. písmeno C, jde-li o zaměstnání s věkovou hranicí 60 let.²⁰

Jako doba zaměstnání v I. AA pracovní kategorii se tedy vykazovaly doby odpracovaných směn na stálém pracovišti pod zemí. Dále také doby v období trvání zaměstnání v I. AA pracovní kategorii, jako je doba dovolené, pracovního klidu, náhradního volna za práci přesčas nebo za práci ve svátek, doba, kdy byl znemožněn výkon práce z důvodu prostoje, doba výkonu funkce např. neuvolněného poslance Federálního shromáždění, člena orgánu KSČ, ROH, dále doba překážek v práci z důvodu obecného zájmu a doby důležitých osobních překážek v práci. V těchto případech se nepožadovala bezprostřední „obklopenost“ výkonem zaměstnání I. AA pracovní kategorie.

Avšak podmínka bezprostřední „obklopenosti“ musela být dodržena u zápočtu např. doby základní vojenské služby, doby politického a odborného školení, doby studia při zaměstnání a doby pracovního volna sportovních reprezentantů. Tuto dobu nebylo možné vykázat jako v I. AA pracovní kategorii, ale pouze jako I. A, I. B, I. C nebo II. pracovní kategorii. V I. AA pracovní kategorii nebylo možné také vykázat ani doby neomluvené absence (trvala-li celou pracovní směnu) a doby pracovního volna bez náhrady mzdy.

V případě, že zaměstnavatel neměl k dispozici záznamy o době a druhu zaměstnání pracovníka v I. nebo II. pracovní kategorii, nebo záznamy neobsahovaly označení druhu a časového rozsahu takto vykonávané práce, bylo možno zřídit zvláštní komise. Jednalo se o tzv. komise pamětníků. Údaje už nebylo možno prokazovat formou prohlášení ověřeného dvěma svědky, složené ze zástupců vedení závodu, závodního výboru ROH, pracovníků závodu (dlouholetých zaměstnanců závodu, kteří znali pracovníka) i důchodců, kteří byli nápomocni při zjišťování skutečností rozhodných pro přiznání výhod vyplývajících ze zaměstnání I. nebo II. pracovní kategorie. Skutečnosti, které zjistila takto sestavená komise pamětníků, byly protokolárně sepsány a postoupeny vedení závodu, který mohl potvrdit (ale i nemusel) nedostatečně doloženou dobu zaměstnání v preferované kategorii. Odpovědnost za takto potvrzené údaje ale nesl vždy zaměstnavatel, a to především z důvodu, že komise pamětníků byly zřizovány pouze jako pomocný poradní orgán,

²⁰ Soukup, J., Herdová, O., Zahrádková, D., Důchodové zabezpečení horníků. Praha: Práce, 1983, 116 s.

bez jakékoli právní subjektivity. Skutečnosti zjištěné komisí pamětníků nebyly považovány za stěžejní důkaz, ale pouze za určitý pomocný podklad pro organizaci v jejím vlastním potvrzení doby odpracované v preferované pracovní kategorii.

3.9 Problematika vymezení nejvyšší přípustné expozice

Na pracovištích, kde dochází při vysoké prašnosti k selhání samočisticí funkce plic a z tohoto důvodu i k vyšší koncentraci prachu v plicích pracovníka, kde hrozí ionizující záření a kde hrozí další významné rizikové faktory, jako je nadměrná hlučnost, vibrace, dlouhodobé nadměrné zatížení končetin, nepříznivé mikroklimatické podmínky apod., bylo nutno stanovit nejvyšší přípustnou expozici, tedy nejdelší pravděpodobnou dobu, kterou byl pracovník takovému prostředí vystaven. Nejčastěji se v hornických profesích jednalo o nejkratší dobu vzniku zaprášení plic. Tato doba byla stanovena, podle počtu onemocnění pracovníků na konkrétním pracovišti (jednalo se o více než 10 % pracovníků v uhelných dolech, v uranových dolech byl pro naplnění nejvyšší přípustné expozice stanoven přesný počet odpracovaných směn).

Po překročení nejvyšší přípustné expozice, měl zaměstnavatel povinnost převádět pracovníky z těchto pracovišť na pracoviště, kde bylo toto nebezpečí nižší. Tato povinnost musela být splněna, pozbyl-li pracovník vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu hygienické služby způsobilost konat dále dosavadní práci a tedy po stanovené expoziční době, musel být převeden na jinou méně zatěžující práci, nejpozději však do 1 měsíce po uplynutí této doby. Problematiku nejvyšší přípustné expozice částečně řešila vyhláška federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 129/1979 Sb., o pracovním uplatnění a hmotném zabezpečení pracovníků v hornictví trvale nezpůsobilých k dosavadní práci, podle které organizace byla povinna po dosažení nejvyšší přípustné expozice převést pracovníka na jinou práci na základě lékařského posudku i proti jeho vůli. V souladu s ustanovením § 37 odst. 1 písm. a) zákona č. 188/1988 Sb., kterým se měnil a doplňoval zákoník práce, s účinností od 1. ledna 1989 byla stanovena povinnost pro organizace převádět pracovníky, kteří dosáhli nejvyšší přípustnou expozici podle posudku příslušného orgánu hygienické služby, na práci nepřesahující nízkou míru rizika.

Na pracovištích s vysokou prašností bylo, pro stanovení prašné expozice, prováděno měření v průběhu deseti bezprostředně po sobě následujících směn. Při dodržení stejné technologie ve stejných geologických podmínkách a při dodržení předepsaných technologických protiprašných opatření jsou měření platná po celou dobu provozování pracoviště, nejdéle však jeden rok. Na pracovištích kategorie 2 je možno prodloužit interval mezi dvěma sériemi měření až na dva roky. u profesí s proměnlivým pracovištěm jsou měření platná po dobu dvou let.²¹

Nejvyšší přípustná expozice byla vyhodnocována na základě sledování odpracovaných směn na předem určených pracovištích a byla dosažena, jestliže celková expoziční doba dosáhla 100 %. Důležitým předpokladem bylo i započtení expozice dosažené u předchozího hornického zaměstnavatele. Pro tyto účely byly organizace povinny u pracovníků se stálým pracovištěm pod zemí uvádět v potvrzení o zaměstnání při skončení pracovního poměru také údaje o předchozí prašné expozici. Dosáhl-li pracovník 100 %, organizace písemně tuto skutečnost oznámila závodnímu lékaři a příslušnému orgánu hygienické služby. Dále organizace byla povinna projednat s pracovníkem jeho další pracovní zařazení, popř. uvolnění z pracovního poměru a jeho nároky na hmotné a sociální zabezpečení jako byly např. mzdové vyrovnání, odstupné, zvláštní příspěvek horníkům, přiděly deputátního uhlí, půjčky a příspěvky na bytové účely. V případě pracovníků v zaměstnání se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinném dole (I. AA pracovní kategorie), kteří při dosažení nejvyšší přípustné expozice nesplnili podmínku odpracování 15 let, organizace tyto pracovníky přednostně převedla na jinou práci v rámci dolu, a to minimálně do doby splnění podmínky odpracování 15 let v tomto zaměstnání.

U pracovníků v podzemí v uranových dolech se považovalo za nejzávažnější riziko zvýšená pravděpodobnost vzniku zhoubných nádorů, jako pozdního účinku ozáření plic. Z tohoto důvodu byla nejvyšší přípustná expozice v podzemí uranových dolů stanovena na 3 200 směn celkově odpracované doby s ohledem na působení škodlivých faktorů pracovního prostředí na lidské zdraví. Nově byla nejvyšší přípustná expozice na pracovištích s ionizujícím zářením snížena na 2 100 pracovních směn.

Ukázalo se, že není objektivně možné přijmout v krátké době skutečně účinná technická a bezpečnostní opatření k ochraně zdraví horníků před závažnými

²¹ Mikyska, M., Pitron, J., Škvrnová, J., Záděrová, V., Hmotné a sociální zabezpečení horníků. Ostrava: NEX, 1991, 13 s.

zdravotními důsledky plynoucími z dlouhodobého výkonu práce v podzemí hlubinných dolů. Proto bylo nutno zajistit vhodnými formami odchod z rizikových pracovišť těch horníků, kteří dosáhli nejvýše přípustnou expozici.²²

3.10 Hmotné zabezpečení pracovníků trvale nezpůsobilých k práci v hlubinných dolech

Vyhláškou č. 129/1979 Sb., o pracovním uplatnění a hmotném zabezpečení pracovníků trvale nezpůsobilých k dosavadní práci v podzemí hlubinných dolů, která nabyla účinnosti dne 1. ledna 1980, byly upraveny vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem v případě, že se zaměstnanec v důsledku výkonu práce onemocněl nemocí z povolání, nebo si způsobil pracovní úraz nebo jiné onemocnění vznikající vlivem pracovního prostředí, anebo zaměstnanec překročil expoziční dobu.

V těchto případech byla zaměstnávající organizace povinna převést pracovníka na jinou vhodnou práci v podzemí hlubinného dolu, nebo převést pracovníka na práci na povrchu dolu. Pokud však tyto možnosti nebylo možno naplnit, zaměstnávající organizace uvolnila pracovníka do jiné hospodářské jednotky v rámci organizace, nebo pracovníka uvolnila zcela, mimo výrobní hospodářskou jednotku. o tomto převodu byla organizace povinna vést evidenci, včetně důvodu uvolnění pracovníka. Dále, organizace byla povinna vypracovat, společně s příslušnými odborovými orgány, seznamy prací a pracovišť vhodných pro převáděné a uvolněné pracovníky.

Pracovníkům, kteří byli převedeni na jinou práci nebo uvolnění do jiné organizace bylo poskytnuto mzdové vyrovnání ve výši rozdílu mezi průměrným hrubým výdělkem před převedením nebo uvolněním a hrubým výdělkem dosaženým na nové práci nebo na novém pracovišti, po dobu 3 měsíců. Při nutnosti rozšíření kvalifikace pracovníka pro nové pracovní uplatnění se mzdové vyrovnání poskytovalo až po dobu 6 měsíců. Převedenému pracovníkovi poskytovala mzdové vyrovnání dosavadní organizace. V případě uvolněného pracovníka poskytovala toto vyrovnání organizace, k níž pracovník přešel do pracovního poměru. Převedeným

²² Mikyska, M., Pitron, J., Škvrnová, J., Záděrová, V., Hmotné a sociální zabezpečení horníků. Ostrava: NEX, 1991, 30 s.

a uvolněným pracovníkům mohla organizace vyplatit, s ohledem na jejich zdravotní stav, odstupné ve výši dvojnásobku až šestinásobku průměrného měsíčního výdělku. Výše odstupného se řídila důvodem převodu nebo uvolnění pracovníka na jinou práci.

Pracovníkům, kteří byli převedeni nebo uvolněni na jinou práci z důvodu ohrožení nemoci z povolání nebo v důsledku prošlé expoziční doby, poskytl národní výbor zvláštní příspěvek horníkům ke zmírnění sociálních důsledků spojených se změnou pracovního zařazení. Výše příspěvku činila 80 % rozdílu čistého výdělku před převedením nebo uvolněním a čistého výdělku po převedení nebo uvolnění na novém pracovišti, nejvýše však 1 250 Kčs měsíčně. Novelou č. 21/1982 Sb., kterou se změnila a doplnila vyhláška č. 129/1979 Sb., byla tato částka zvýšena od 26. února 1982 na 1 400 Kčs měsíčně.

Dále organizace poskytovaly převedeným pracovníkům věrnostní příplatek a uvolněným pracovníkům jeho případnou náhradu, stabilizační půjčky a příspěvky na bytovou výstavbu. Pracovníkům v uhelném průmyslu organizace poskytovaly i deputátní uhlí a dříví.

V příloze k vyhlášce byl uveden seznam onemocnění vznikajících nebo podstatně se zhoršujících vlivem pracovního prostředí na pracovištích hlubinného hornictví, který sestavilo Ministerstvo zdravotnictví ČSSR.²³

—

3.11 Opatření přijatá ve prospěch pracovníků v hornictví po roce 1980

Cílem všech těchto opatření je zvýraznit stávající preferenci horníků, pracujících na nejobtížnějších úsecích a současně řešit jejich sociálně ekonomické problémy a tím vytvořit podmínky pro zabezpečení zvýšených objemů těžeb potřebných pro naše národní hospodářství a zásobování obyvatelstva. Přijatá opatření směřují k dalšímu výraznému zvýšení úrovně hmotného a sociálního zabezpečení pracovníků se stálým pracovištěm pod zemí hlubinných dolů a na uhelných lomech a skrývkách povrchových dolů.²⁴

—

²³ Z textu vyhlášky č. 129/1979 Sb., o pracovním uplatnění a hmotném zabezpečení pracovníků trvale nezpůsobilých k dosavadní práci v podzemí hlubinných dolů

²⁴ Soukup, J., Herdová, O., Zahradková, D., Důchodové zabezpečení horníků. Praha: Práce, 1983, 133s.

Posílením mzdové úrovně horníků formou stimulační a stabilizační složky mzdy, bylo přikročeno k výraznější diferenciaci ve vyplácených mzdách u hornických profesí oproti jiným činnostem v průmyslu a stavebnictví. V průběhu roku 1982 došlo, výnosem Federálního ministerstva paliv a energetiky č. 1/1982, ke zvýšení stupnic mzdových tarifů dělníků v podzemí hlubinných dolů o 13,5 % a v těžbě v povrchových dolech o 6,75 %. u technicko-hospodářských pracovníků na těchto pracovištích došlo ke zvýšení mzdy až o 10 %, a to výnosem Federálního ministerstva paliv a energetiky č. 2/1982. Dále došlo k finančnímu zvýhodnění práce ve vícesměnných provozech, kde byly zavedeny příplatky za práci odpracovanou v odpoledních směnách a příplatky za práci v noci byly taktéž zvýšeny.

Zaváděním inovací v technologiích a technickém zařízení potřebného při těžbě, měla být snížena namáhavost a rizikovost hornické práce, potažmo omezen i vliv těchto rizikových faktorů na zdraví horníků. K zlepšení pracovních podmínek horníků mělo i přispět zahájení výroby pneumatických zařízení s cílem snížení negativních vibrací a hluku na pracovištích. K výskytu zvýšené úrazovosti a nemocí z povolání nemalou měrou přispíval další rizikový faktor, a to vysoký objem přesčasové práce. Z tohoto důvodu bylo zavedeno opatření ke snížení přesčasové práce, a to od roku 1982, zavedením 4 povinných pracovních sobot, které se postupně rozšířilo v roce 1984 až na 10 povinných pracovních sobot. S ohledem na počet odpracovaných sobot v podzemí hlubinných dolů, bylo nařízením vlády č. 75/1982 Sb., o zvláštní dodatkové dovolené pracovníků pracujících v podzemí hlubinných uhelných a lignitových dolů stanoveno, že za každou takto odpracovanou sobotu má pracovník nárok na zvláštní dodatkovou dovolenou v rozsahu jednoho dne. Zvláštní dodatková dovolená musela být vždy pracovníkem vyčerpána, a to přednostně (dovolená byla určena na zotavenou) a nebylo možno, aby zaměstnavatel za tuto dovolenou poskytl náhradu mzdy.

Jako uznání a ocenění věrnosti hornickému povolání a za účelem získávání potřebného počtu nových pracovníků došlo k novelizaci zákona č. 177/1968 Sb., o věrnostním přídatku horníků, a to zákonem č. 62/1983 Sb. a prováděcím nařízením vlády č. 67/1983 Sb. Věrnostní přírůstek se poskytoval pracovníkům v ročních intervalech, stanovených rozdílně pro jednotlivé skupiny horníků a podle odpracované doby v hornickém zaměstnání, ve výši od 1 000 Kčs do 6 200 Kčs.

Dalším opatřením, které mělo za cíl získat nové učně do učebního oboru horník, bylo zavedení prémiového spoření mladých ve výši 200 Kčs měsíčně pro

každého nového učně po dobu 5 let. Toto spoření bylo hrazeno z prostředků náborové organizace. Vkladní knížka zněla na doručitele a byla v depozitní úschově příslušné pobočky státní spořitelny (výnos č. 4/1982 Federálního ministerstva paliv a energetiky). Dále, vybraným zaměstnancům zařazených do I. pracovní kategorie byly poskytovány dlouhodobé odklady nástupu základní vojenské služby, příspěvky na individuální výstavbu rodinných domů a přednostně přidělovány byty z nové bytové výstavby. Horníkům, kteří pracovali po celou pracovní směnu nebo její převážnou část na pracovišti pod zemí hlubinného dolu, poskytovaly zaměstnavatelské organizace bezplatné svačiny včetně tekutin apod.

3.12 Zákon č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům

Dne 15. prosince 1987 schválilo Federální shromáždění zákon č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům, který nabyl účinnosti 1. ledna 1988. Cílem této právní úpravy byla určitá kompenzace pracovníkům hlubinných dolů (uranových, uhelných a rudných), kteří byli na základě nepříznivých účinků pracovního prostředí vyřazeni z tohoto rizikového prostředí. Následkem těchto skutečností docházelo k podstatnému poklesu výdělků, a proto za účelem zmírnění tohoto poklesu finančních prostředků u pracovníků v hlubinných dolech, byla stanovena nová sociální dávka placená z prostředků zaměstnavatelských organizací s názvem, zvláštní příspěvek horníkům. Zvláštní příspěvek horníkům nahradil příspěvek poskytovaný podle vyhlášky č. 129/1979 Sb., o pracovním uplatnění a hmotném zabezpečení pracovníků v hornictví trvale nezpůsobilých k dosavadní práci.

Nárok na zvláštní příspěvek náležel pracovníkovi, který po dosažení nejvyšší přípustné expozice nebo ohrožení nemocí z povolání v zaměstnání I. pracovní kategorie v hornictví se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech (I.AA pracovní kategorie) byl převeden na jinou, méně rizikovou práci v hlubinném dole, nebo byl převeden na jinou práci mimo hlubinný důl, anebo zcela ukončil pracovní poměr v organizaci v níž vykonával tuto hornickou práci. Stejně podmínky se vztahovaly i na pracovníka, který byl uvolněn pro výkon veřejné funkce. Zvláštní příspěvek byl poskytován rovněž při odchodu z hornického zaměstnání, a to po dlouholetém výkonu tohoto zaměstnání, nejméně však po 15 letech a současně za splnění podmínky dosažení věku 50 let, s ohledem na přirozený úbytek fyzických sil

zaměstnanců v hornictví. Zákonem č. 160/1989 Sb., který novelizoval původní právní úpravu, byly nově s účinností od 1. ledna 1990 řešeny také případy, kdy pracovník hornického podniku musel přejít ze svého pracoviště na jinou práci v důsledku vládou schváleného útlumového programu. Podle mého názoru, tato kompenzace horníkům byla zcela oprávněná, a to především vzhledem k jejich dalšímu pracovnímu uplatnění. Jednalo se tedy o případy nároku na příspěvek z důvodu omezování nebo úplného rušení výroby, tedy následného komplexního souboru hospodářských, technických, organizačních a personálních opatření směřujících k zastavení nebo alespoň k omezení výroby. Podmínkou ale bylo, že útlumový program byl schválen příslušnou vládou.

Výše zvláštního příspěvku činila 1 000 Kčs měsíčně, pokud pracovník byl převeden na méně rizikovou práci v podzemí hlubinných dolů. Pokud byl pracovník převeden na jinou práci mimo podzemí hlubinných dolů nebo úplně skončil pracovní poměr v organizaci v níž vykonával hornické zaměstnání, činila výše zvláštního příspěvku 1 500 Kčs. Novelou č.1/1989 Sb., která nabyla účinnosti dne 30. ledna 1989, byla výše zvláštního příspěvku zvýšena na 1 500 Kčs měsíčně u pracovníka, který vykonával méně rizikovou práci v podzemí hlubinných dolů a na 1 900 Kčs měsíčně u ostatních pracovníků. Novela dále zpřesňovala vyplácení zvláštního příspěvku v závislosti na délce zaměstnání a důvodu ukončení tohoto zaměstnání nebo přechodu na jinou práci. Vláda Československé socialistické republiky byla zmocněna nařízením zvýšit částky zvláštního příspěvku na základě vývoje mzdové úrovně nebo výše dávek důchodového zabezpečení.

Nárok na zvláštní příplatek musel být uplatněn písemně u organizace, v níž pracovník naposledy vykonával hornické zaměstnání před změnou nebo skončením pracovního poměru. Hornická organizace byla povinna do dvou měsíců od obdržení žádosti oznámit žadateli, zda mu byl zvláštní příspěvek zamítnut nebo přiznán, potažmo od kdy a v jaké výši. V případě zamítavého stanoviska, organizace musela sdělit žadateli důvody, proč zvláštní příspěvek nenáležel.

Zvláštní příspěvek se nepřiznává pracovníkovi automaticky, nýbrž na písemnou žádost pracovníka. Zákon nestanoví žádný povinný obsah této žádosti, je nutno pouze zdůraznit, že žádost musí mít písemnou formu. Podání žádosti je pro přiznání zvláštního příspěvku velmi důležité a má v podstatě tři důsledky:

1. Zakládá povinnost organizace přiznat či nepřiznat zvláštní příspěvek a zaslat o tom pracovníkovi oznámení,

2. přerušuje (staví) promlčecí lhůtu na splátky zvláštního příspěvku,
3. je hmotně-právní podmínkou pro případné uplatnění nároku na přiznání zvláštního příspěvku u soudu.²⁵

—
V případě jakékoliv změny v poskytování zvláštního příspěvku, byla organizace povinna sama ze své iniciativy zaslat pracovníkovi oznámení o této změně. Příspěvek byl vyplácen měsíčně pozadu a nepodléhal dani.

²⁵ Mikyska, M., Pitron, J., Škvrnová, J., Záděrová, V., Hmotné a sociální zabezpečení horníků. Ostrava: NEX, 1991, 72 s.

4 Dosud účinné právní předpisy v oblasti preferovaných pracovních kategorií, počínaje zákonem č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení

Zákonem č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, který nabyl účinnosti 1. října 1988, došlo k podstatným změnám v oblasti preferovaných pracovních kategorií. Zákon zachoval významnou sociální vymoženost, a to v případě I. pracovní kategorie odchod do starobního důchodu v 55 popř. 58 letech. Dále zákon reagoval na poměr již přiznaných důchodů z preferovaných kategorií a postupné zvyšování průměrných výdělků. Tato situace by jinak měla za následek postupné oslabování zavedených preferencí, a to zejména ve výši důchodové dávky vůči ostatním pracujícím. Docházelo by tedy, vzhledem k předchozí právní úpravě, k neodůvodněným rozdílům v oblasti důchodového zabezpečení. Řešení znamenalo posílení sociálních jistot pracujících s zvýrazněním hodnocením celoživotní práce v preferovaných pracovních kategoriích.

K další značné změně došlo zrušením podmínky trvání zaměstnání pro vznik nároku na důchod. Tímto bylo možno přiznat důchod i v případech, kdy občan získal poměrně dlouhou dobu zaměstnání, avšak nebyl zaměstnán bezprostředně v době vzniku nároku na důchod. Obdobně se postupovalo i v případech preferovaných pracovních kategorií, když zaměstnání v těchto kategoriích netrvalo ke dni nároku na důchod.

Pracovní kategorie důchodového zabezpečení jsou obecným institutem důchodového zabezpečení vyjadřujícím různou míru rizikovosti práce v jednotlivých zaměstnáních. V zaměstnáních preferovaných (I. a II.) pracovní kategorie jsou vykonávány práce zdraví škodlivé, nebezpečné nebo mimořádně namáhavé. Zařazování zaměstnání do preferovaných pracovních kategorií zahrnuje dva druhy činností: za prvé tvorbu resortních seznamů příslušnými ústředními orgány na základě zákona o sociálním zabezpečení a nařízení vlády ČSSR č. 117/1988 Sb.²⁶

²⁶ Mikyska, M., Pitron, J., Škvrnová, J., Záděrová, V., Hmotné a sociální zabezpečení horníků. Ostrava: NEX, 1991, 125 s.

Zákon zachoval dosavadní systém (původní právní úpravy) zařazování zaměstnání pro účely důchodového zabezpečení do tří pracovních kategorií. Výkon práce za zdravotně obtížných podmínek musel mít soustavný a dlouhodobý charakter s tím, že se převaha rizikových prací sledovala v pozorovacím období jednoho měsíce. V taxativním výčtu zaměstnání zařazených do I. pracovní kategorie došlo k nepatrným změnám, a to rozšířením o zaměstnání pod zemí při provádění podzemních staveb hornickým způsobem a dále zaměstnání s nárokem na starobní důchod v 58 letech, vykonávaná s prokázanými chemickými karcinogeny a při pracovních procesech s rizikem chemické karcinogenity. Se stejným nárokem na starobní důchod, byla nově zařazena do I. pracovní kategorie také zaměstnání vykonávaná ve stokové síti v podzemních prostorách.

Do II. pracovní kategorie zákon zařadil zaměstnání vykonávaná soustavně v průběhu kalendářního měsíce převážně na pracovištích, kde byli pracovníci velmi významně ohrožováni látkami, prostředím nebo pracovními postupy a kde jim vznikaly trvalé škody na zdraví. Dále na pracovištích, kde mohlo docházet ke škodám na zdraví pouze výjimečně, pokud se vykonávaná práce vyznačovala trvalou nadměrnou namáhavostí nebo zvýšeným nebezpečím úrazu, anebo na pracovištích v zahraničí za nepříznivých pracovních a životních podmínek v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Do textu zákona bylo částečně včleněno i nařízení vlády č. 136/1975 Sb., o zařazování zaměstnání do I. a II. pracovní kategorie pro účely důchodového zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů. Zákon nově obsahoval i úpravu zařazování zaměstnání technickohospodářských pracovníků, provozních údržbářů a montérů do I. nebo II. pracovní kategorie, kde došlo ke zpřísnění podmínek tak, že nestačilo stanovit povinnost vykonávat polovinu celkové pracovní doby zaměstnání zařazených do I. pracovní kategorie, ale převaha (tři čtvrtiny celkové pracovní doby) musela být i prakticky vykonána.

Část vybraných vedoucích technickohospodářských zaměstnanců hlubinných dolů, geologického průzkumu a státní báňské správy se řídilo ustanovením, podle kterého byli zařazeni do I. pracovní kategorie, pokud vykonávali v průběhu kalendářního roku nejméně 110 pracovních dnů (směn) na pracovištích v podzemí hlubinných dolů, tedy v nižším než nadpolovičním rozsahu. V těchto případech jim byl, po splnění podmínky odpracovaných 110 pracovních dnů (směn), započten do I. pracovní kategorie celý kalendářní rok. Avšak pokud odpracovali na těchto

pracovištích nižší počet kalendářních dnů, započítala se jim do I. pracovní kategorie pouze adekvátní část skutečně odpracovaných směn.

O zařazování zaměstnání do I. a II. pracovní kategorie pro účely důchodového zabezpečení vláda ČSSR vydala, vedle zákona o sociálním zabezpečení, nařízení vlády, ve kterém stanovila druhy prací vykonávaných za zvlášť obtížných pracovních podmínek, práce zdraví škodlivé a nebezpečné a okruh zaměstnání I. pracovní kategorie v hornictví se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech. Rovněž blíže vymezila okruh a rozsah započitatelnosti dob, které se započítávají pracujícím jako doby zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorii a dále povinnosti orgánů a organizací při zařazování zaměstnání do preferované kategorie. Konkrétní zaměstnání byla i nadále obsažena v resortních seznamech zaměstnání zařazených do I. a II. pracovní kategorie, jež vydaly svými výnosy ústřední orgány státní správy v jejichž oborech působnosti se práce vykonávala.

Základní podmínky nároku na starobní důchod spočívající ve stanovení minimální potřebné doby zaměstnání a stanovení věkových hranic byly zachovány, a to z důvodu optimálního vyjádření zásluhového hlediska v konstrukci starobních důchodů. Nově však byla přiznána preference, snížením věkové hranice z 60-ti na 58 let, pro vznik nároku na starobní důchod u pracujících, kteří vykonávali nejméně 20 roků zaměstnání ve stokové síti v podzemních prostorách.

Pracující má nárok na starobní důchod, jestliže byl zaměstnán nejméně 25 let a dosáhl stanoveného věku. Při dovršení věku 55 let vzniká nárok na starobní důchod pracujícímu, jestliže byl zaměstnán:

1. nejméně 15 let v zaměstnání I.AA (zaměstnání v hornictví se stálým pracovištěm pod zemí) pracovní kategorie nebo 10 let v zaměstnání I.AA pracovní kategorie v uranových dolech,
2. nejméně 15 let v zaměstnání I.A pracovní kategorie v hlubinných dolech, jestliže byl z tohoto zaměstnání převeden nebo uvolněn z organizačních nebo zdravotních důvodů,
3. nejméně 20 let v zaměstnání I.A pracovní kategorie v hlubinných dolech, pod zemí při provádění podzemních staveb hornickým způsobem, v zaměstnání vykonávaném v prostředí ohroženém ve významné míře ionizujícím zářením při úpravě a konečném zpracování radioaktivních surovin.

Při dovršení věku 58 let vzniká nárok na starobní důchod pracujícím, jestliže byl zaměstnán nejméně 20 let v hornictví zaměstnávání vykonávaném pod spodní úrovní nadloží a na skrývce v povrchových dolech (lomech) na vyhrazené nerosty (tzv. I.B pracovní kategorie).²⁷

Pravidlem pro zápočet preferované doby nároku na starobní důchod bylo, že při sčítání odpracovaných roků v I.AA a I.A pracovní kategorii, bylo nutno vycházet z ustanovení méně výhodné preference (tedy podle ustanovení z I.A pracovní kategorie), nikoliv opačně. Další zásadou bylo, že zákonem stanovená doba potřebná pro nárok na starobní důchod z I. nebo II. pracovní kategorie mohla být pracovníkem získána kdykoliv v průběhu jeho pracovní aktivity a nebylo tedy rozhodné, zda zaměstnání v preferované pracovní kategorii vykonával nepřetržitě nebo s přerušeními.

Výše starobního důchodu byla složena ze základní výměry a ze zvýšení základní výměry za dobu zaměstnání do vzniku nároku na starobní důchod. Základní výměra starobního důchodu činila, obdobně jako u předchozí právní úpravy, 60 % průměrného měsíčního výdělku, byl-li pracovník zaměstnán nejméně 20 let v zaměstnání I. pracovní kategorie, nebo nejméně 15 roků v zaměstnání I.AA se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech anebo nejméně 10 roků v zaměstnání I.AA se stálým pracovištěm pod zemí v uranových dolech. Nově do této základní výměry patřili i pracovníci, kteří splnili podmínku 15 let zaměstnání v I.A pracovní kategorii v hlubinných dolech, pokud byli z tohoto zaměstnání převedeni nebo uvolněni z organizačních nebo zdravotních důvodů.

V případě II. pracovní kategorie, shodně s předchozí právní úpravou, základní výměra činila 55 % a v ostatních případech 50 % průměrného měsíčního výdělku. Oproti předešlé úpravě byla zrušena podmínka, pro případy stanovení výše základní výměry starobního důchodu, která vyžadovala, že zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorii muselo trvat ke dni vzniku nároku na důchod.

Ke zvýšení základní výměry došlo v případě, že pracovník vykonával výdělečnou činnost po 21. roku zaměstnání (činila-li základní výměra 60 % nebo 55 %) nebo po 26. roku zaměstnání (činila-li základní výměra 50 %), a to za každý rok zaměstnání v I. pracovní kategorii o 2 %, v II. pracovní kategorii o 1,5 % a ve III. pracovní kategorii o 1 % průměrného měsíčního výdělku.

²⁷ Mikyska, M., Pitron, J., Škvrnová, J., Záděrová, V., Hmotné a sociální zabezpečení horníků. Ostrava: NEX, 1991, 147 s.

Oproti předchozí právní úpravě došlo i ke změnám v částkách nejvyšší výměry starobního důchodu, která nově činila 3 800 Kčs měsíčně, byl-li občan zaměstnán nejméně 15 roků v zaměstnání I.AA se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech anebo nejméně 10 roků v zaměstnání I.AA se stálým pracovištěm pod zemí v uranových dolech, 3 250 Kčs měsíčně, byl-li občan zaměstnán nejméně 20 roků v zaměstnání I. pracovní kategorie (I.A, I.B, I.C). V případě trvání zaměstnání nejméně 20 roků ve II. pracovní kategorii, představovala nejvyšší výměra částku 2 900 Kčs a u III. pracovní kategorie činila tato částka 2 800 Kčs.

Avšak byl-li občan zaměstnán i po vzniku nároku na starobní důchod a nepobíral tento důchod a ani jeho část, zvyšoval se jeho důchod za každých 360 kalendářních dnů o 7 % průměrného měsíčního výdělku. Pokud byl výdělečně činný méně jak 360 dnů, zvyšoval se mu starobní důchod za každých 90 kalendářních dnů zaměstnání o 1,75 % průměrného měsíčního výdělku. Za výkon zaměstnání se do odpracované doby započítával jen skutečný výkon zaměstnání, nikoliv náhradní doby. Zvýšení starobního důchodu za dobu výkonu výdělečné činnosti po vzniku nároku na důchod, náleželo tedy i v případech, kdy byly dosaženy maximální částky nejvyšší výměry starobního důchodu (2 800, 2 900, 3 250 Kčs). Avšak nejvýše do maximální částky 3 800 Kčs měsíčně. Nejnižší výměra starobního důchodu, pro srovnání s maximálními částkami, činila nejméně 550 Kčs měsíčně.

Výše invalidního důchodu byla pro jednotlivé kategorie upravena téměř shodně jako v předchozí právní úpravě, pouze s drobnou změnou, a to u základní výměry invalidního důchodu 60 % průměrného měsíčního výdělku, kde nárok na tuto výši výměry měl občan, který splnil podmínky pro základní výměru starobního důchodu ve stejné výši. Druhou, ale podstatnější změnou bylo, že zaměstnání nemuselo trvat v preferované kategorii ke dni vzniku nároku na důchod.

K základní výměře se přičítala za každý rok zaměstnání, od 21. roku zaměstnání, resp. 26. roku zaměstnání shodně, jako v předešlé úpravě 2 % u I., 1,5 % u II. a 1 % průměrného měsíčního výdělku u III. pracovní kategorie.

Z cela nově byla stanovena nejvyšší výměra invalidního důchodu, která činila 3 800 Kčs měsíčně, byl-li občan zaměstnán nejméně 15 roků v zaměstnání I.AA se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech nebo nejméně 10 roků v zaměstnání I.AA se stálým pracovištěm pod zemí v uranových dolech anebo stal-li se invalidním následkem pracovního úrazu, který utrpěl při plnění pracovních úkolů

v uvedeném zaměstnání nebo v přímé souvislosti s ním. Nejvyšší výměru 3 250 Kčs měsíčně mohl dosáhnout občan, který splnil podmínky 20 roků v zaměstnání I. pracovní kategorii, nebo 15 roků v zaměstnání v hornictví pod zemí v hlubinných dolech a byl uvolněn nebo převeden ze zdravotních důvodů nebo z důvodu racionalizačního a organizačního opatření anebo stal-li se následkem pracovního úrazu utrpěného při plnění pracovních úkolů v zaměstnání I. pracovní kategorii invalidním. V případě zaměstnance II. pracovní kategorie, který pracoval v této kategorii nejméně 20 roků anebo se stal následkem pracovního úrazu utrpěného při plnění pracovních úkolů v zaměstnání II. pracovní kategorii invalidním, činila nejvyšší výměra invalidního důchodu 2 900 Kčs.

V ostatních případech činila nejvyšší výměra 2 800 Kčs. Nejnižší výměra invalidního důchodu činila, obdobně jako u starobního důchodu, 550 Kčs měsíčně. Pokud porovnáme nejvyšší možné výměry invalidního důchodu s ustanoveními předchozí právní úpravy, je zřejmé, že nově zakotvené nejvyšší výměry byly podstatně navýšeny, v návaznosti na změny v systému dávek důchodového zabezpečení a zcela odpovídaly nejvyšším výměrám stanoveným pro starobní důchod.

Zákon upravoval i podmínky nároku na důchod za výsluhu let, kde podle mého názoru přiměřeně zohledňoval vysoké požadavky na zdravotní způsobilost pracovníků k výkonu těchto specifických zaměstnání. Touto důchodovou dávkou bylo možno účelně kompenzovat pokles příjmů související s nuceným odchodem pracujícího z náročného zaměstnání, většinou na základě výsledků lékařských prohlídek. Zákon taxativně určoval okruh zaměstnání, která zakládají nárok na důchod za výsluhu let. Jednalo se např. o velitele letadla, pilota, navigátora, palubního mechanika, radiotelegrafistu, výkonného letce, řídicího letového provozu, umělce – sólistu opery státního divadla, sólistu hudebního divadla, dirigenta, tanečního umělce, člena symfonického orchestru, sólistu baletu, sólistu pantomimy a artistu. Podmínku, pro přiznání této důchodové dávky, bylo splnění potřebné doby zaměstnání v příslušné pracovní kategorii (např. velitel letadla a palubní mechanik – zařazení do IA. pracovní kategorie, řídicí letového provozu a sólista baletu – zařazení do II. pracovní kategorie). Zákon tuto důchodovou dávku upravoval komplexně, oproti předešlému stavu, kde byla tato dávka řešena prováděcím předpisem (avšak zápočet doby zaměstnání pro nárok na důchod za výsluhu let byl upraven vyhláškou č. 149/1988 Sb.).

Služba vojáků z povolání se zařazovala do I. nebo II. kategorie podle druhů vykonávaných funkcí. Příslušní ministři v oborech své působnosti rozhodovali, které funkce a v jakém rozsahu se zařazují do I. kategorie. V případě, že voják z povolání byl před nástupem služby zaměstnán v zaměstnání zařazeném do I. nebo II. pracovní kategorie, hodnotilo se toto zaměstnání, jako služba zařazená do I. nebo II. kategorie funkcí. Tato zásada platila i v opačném pořadí, tedy doba služby zařazená do I. nebo II. kategorie funkcí, se mohla sčítat s dobou odpracovanou v I. popř. II. pracovní kategorii.

Zákon zohlednil výši dosavadních starobních a invalidních důchodů a důchodů za výsluhu let, a to z pohledu, že po celou dobu pobírání těchto důchodových dávek se jejich výše neměnila, zatímco mzdy z nichž byly odvozovány nové důchodové dávky stále rostly a tím vznikaly neodůvodněné rozdíly ve výši důchodů přiznaných v různých obdobích. Rozdíly ve výši důchodových dávek byly tím vyšší, čím delší doba uplynula od jejich přiznání. Všechny důchodové dávky přiznané před 1. říjnem 1988 byly zvýšeny o pevné částky, zákonem taxativně stanovené v rozmezí 140 až 40 Kčs měsíčně, v závislosti na druhu důchodu a roku přiznání důchodu. Zákon dále zvlášť přihlížel k zachování preferencí ze zaměstnání I. nebo II. pracovní kategorie, kde náleželo k těmto důchodům, vedle obecného zvýšení, ještě další zvýšení, a to u důchodu přiznaného z I. pracovní kategorie o 80 Kčs a u důchodu přiznaného z II. pracovní kategorie o 40 Kčs měsíčně. Zvýšení všech důchodů bylo provedeno automaticky, pouze v případě preferovaných pracovních kategorií, bylo toto zvýšení provedeno na základě žádosti poživatele této důchodové dávky.

V § 170 zákona o sociálním zabezpečení bylo zakotveno ustanovení, které poskytovalo určitou ochranu pracovníkům vykonávajícím zaměstnání zařazené do I. a II. pracovní kategorie tím, že pokud nevznikl pracovníkovi nárok na důchod a bylo-li to pro pracovníka výhodnější, provádělo se zařazení podle nových předpisů. Pokud však byly dřívější předpisy (v době výkonu zaměstnání) příznivější, určovalo se zařazení zaměstnání do pracovních kategorií podle těchto předpisů (tedy v době, kdy tyto předpisy byly platné).

Pokud se vyskytly tvrdosti vyplývající z provádění zákona o sociálním zabezpečení, byla dána možnost příslušným ministrům, aby v oborech své působnosti mohli tyto tvrdosti zákona odstraňovat. Dále, vláda Československé socialistické republiky mohla nařízením stanovit, že občanům náleží starobní důchod

ze zaměstnání I. pracovní kategorie, i když nesplnili potřebné podmínky, a to v situacích, kdy vykonávali mimořádně obtížná a riziková zaměstnání.

Závěrem je nutno konstatovat, že zákon o sociálním zabezpečení v oblasti důchodového zabezpečení ctil princip pracovní zásluhovosti, který byl vyjádřen jednak délkou doby zaměstnání a jednak výší průměrného měsíčního výdělku, rozhodného pro stanovení dávek z tohoto zabezpečení. Výši důchodové dávky zákon stanovil tak, aby v návaznosti na úpravu redukce průměrného měsíčního výdělku došlo, oproti předchozím právním úpravám, v konstrukci dávek k prohloubení zásluhovosti. Také z tohoto důvodu byly mimo jiné nově upraveny maximální hranice důchodů, které byly stanoveny v pevných částkách. Nejvyšší výměry důchodů se u I.AA pracovní kategorie zvýšily z 2 560 Kčs až na částku 3 800 Kčs a u II. pracovní kategorie z 2 210 Kčs na 2 800 Kčs měsíčně. Také absolutní maximum důchodové dávky bylo zvýšeno z dosavadních 3 060 Kčs na 3 800 Kčs měsíčně.²⁸

Počet důchodově zabezpečených se zvýšil od přijetí zákona o národním pojištění v roce 1948 do roku 1985 o 3,4 milionu, počet důchodců vzrostl na trojnásobek a průměrná výše vyplácených starobních důchodů se zvýšila více než čtyřikrát. Náklady na důchodové zabezpečení vzrostly od roku 1948 téměř patnáctkrát (zdroj: důvodová zpráva k zákonu č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení).

4.1 Nařízení vlády č. 117/1988 Sb., o zařazování zaměstnání do I. a II. pracovní kategorie pro účely důchodového zabezpečení

Nařízení vlády č. 117/1988 Sb., s účinností od 1. října 1988, rozdělvalo zaměstnání I. pracovní kategorie podle věkové hranice pro vznik nároku na starobní důchod a podle podmínek nároku na důchod a dále na zaměstnání I. pracovní kategorie v hornictví se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech (I.AA pracovní kategorie, nebo také tzv. „superjednička“). Seznam těchto zaměstnání byl uveden v příloze nařízení vlády a jednalo se např. o důlního elektromontéra, důlního zámečníka, horníka, vrtného dělníka, střelníka a strojníka báňského zařízení. Tato zaměstnání byla vykonávána soustavně v průběhu kalendářního měsíce převážně na pracovištích hlubinných dolů v podzemí. Důležitou podmínkou u technicko-

²⁸ Z textu zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení

hospodářských pracovníků bylo rovněž splnění časově převažujícího podílu výkonu pracovní směny na pracovištích v podzemí.

Dále se jednalo o ostatní zaměstnání I. pracovní kategorie v hornictví vykonávaná pod zemí v hlubinných dolech (I.A pracovní kategorie). Výčet zaměstnání byl opět taxativně uveden v příloze nařízení vlády.

Zaměstnání I. pracovní kategorie vybraných vedoucích technicko-hospodářských pracovníků (I.A pracovní kategorie) hlubinných dolů a geologického průzkumu prováděného hornickým způsobem byla uvedena ve zvláštní příloze a jednalo se např. o hlavního inženýra, vedoucího výroby, technika závodu, hlavního geofyzika, hlavního geologa a vrchního mistra odborné výchovy pro důl. Podmínkou pro zápočet celého kalendářního roku, bylo vykonání nejméně 110 pracovních směn v průběhu kalendářního roku na pracovištích v podzemí hlubinných dolů.

Nařízení vlády obsahovalo i seznam druhů prací odůvodňující zařazení zaměstnání do II. pracovní kategorie. Ve výčtu prací byly uvedeny mimo jiné i práce v prostředí škodlivého záření, práce v infekčním prostředí, práce např. se rtutí, s olovem a arsenem, práce v prostředí zdraví škodlivých plynů a práce s karcinogenními a dráždivými látkami.

Nařízením vlády byla dána nová povinnost organizacím a ústředním orgánům státní správy, aby ve své působnosti a v souladu s nejnovějšími poznatky vědy a techniky odstraňovaly a omezovaly škodlivé a negativní vlivy pracovního prostředí. Dále, aby dbaly na bezpečnost a zdraví pracujících a pravidelnými revizemi zjišťovaly stav pracovního prostředí a pracovních postupů.

Nově byla upravena i doba studia žáka středního odborného učiliště, ve kterém se žák připravoval pro zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorii. Započítávala se pouze doba studia v příslušné kategorii tehdy, jestliže se praktické vyučování provádělo pravidelně na pracovištích nebo v provozech, kde se vykonávala zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorie. Na rozdíl od předchozího stavu, kde se tato doba započítávala již od počátku přípravy hornického učně na budoucí povolání.

Dlouhodobě uvolněným poslancům národního výboru, členům orgánů lidové kontroly a funkcionářům složek Revolučního odborového hnutí, kteří byli zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorii, se započítávala doba výkonu funkce jako doba zaměstnání v této pracovní kategorii. Podmínkou bylo okamžité vrácení po skončení výkonu této funkce do zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorii. Jednalo

se tedy o čistou „obklopenost“ doby výkonu funkce zaměstnáním v preferované pracovní kategorii.

Jinak bylo upraveno postavení členů odborové rady, funkcionářů základní organizace Komunistické strany Československa a Socialistického svazu mládeže, kteří byli uvolněni pro výkon funkce ze zaměstnání I. nebo II. pracovní kategorie. Zde se projevila „společenská a především politická potřeba“ tehdejšího režimu. Doba výkonu funkce se automaticky započítávala v preferované pracovní kategorii bez dalších podmínek, tudíž se nevyžadoval návrat k výkonu zaměstnání v této pracovní kategorii.

Avšak důležitým pravidlem pro zápočet budoucích nároků bylo to, že ve všech případech dlouhodobě uvolněných funkcionářů, nebylo možné dobu uvolnění pro výkon funkce započítat v zaměstnání I.AA pracovní kategorii, ale pouze v méně výhodné I.A pracovní kategorii.

Nařízení vlády dále upravovalo doby, které se započítávaly jako doba zaměstnání I. nebo II. pracovní kategorie, a to pouze v případě plné „obklopenosti“. Jednalo se např. o dny pracovního klidu, dobu dovolené na zotavenou, dobu náhradního volna za práci přesčas, dobu, po kterou pracovník nemohl vykonávat práci pro překážky na straně organizace nebo z důvodu obecného zájmu. Na druhé straně, nařízení stanovilo také dobu, kterou nebylo možno započítat jako zaměstnání v I. nebo II. pracovní kategorii. Jednalo se o dobu pracovního volna bez náhrady mzdy, dobu neomluvené absence a dobu výkonu trestu odnětí svobody, a to ani v případě, že odsouzený vykonával práce, jinak zařazené do I. nebo II. pracovní kategorie.

Za dobu výkonu zaměstnání v I. pracovní kategorii, se započítávala i doba účasti horníka na léčebných pobytech v určených zdravotnických zařízeních, nebo regeneračně rekondičních pobytech v zařízeních k tomu určených.

Jedinou a podle mého názoru logickou výjimkou, kdy se návrat do zaměstnání I. nebo II. pracovní kategorie po skončení náhradní doby nevyžadoval, byly případy, kdy pracujícím za trvání náhradní doby vznikl nárok na starobní nebo invalidní důchod.

4.2 Problematika pracovních úrazů, zápočtu doby výkonných letců a zabezpečení horníků dlouhodobě nezpůsobilých k dosavadní práci

Vyhláškou č. 149/1988 Sb., kterou se prováděl zákon o sociálním zabezpečení, bylo upraveno a rozšířeno, s účinností od 1. října 1988, mimo jiné i ustanovení upravující pracovní úrazy, podle něhož se za pracovní úraz utrpěný při plnění pracovních úkolů v zaměstnání I. pracovní kategorie považoval nově také úraz lékaře, který utrpěl při záchranných pracích pod zemí v hlubinných dolech.

Rozdílně a podle mého názoru diskriminačně se postupovalo u příslušníků požárního sboru. V případě pracovního úrazu, který utrpěl příslušník závodního požárního sboru při zásahu, se tento pracovní úraz považoval za úraz utrpěný při plnění pracovních úkolů v zaměstnání II. pracovní kategorie. Tímto opatřením došlo k zvýhodnění i pracovníků (u některých jen částečně), kteří při výkonu svého zaměstnání zasahovali na pracovištích, kde se vykonávala práce zařazená do I. nebo II. pracovní kategorie.

Vyhláška dále upravovala zápočet doby zaměstnání výkonného letce pro nárok na důchod za výsluhu let, kde nalétané hodiny se hodnotily různě, podle rozlišení o jakou profesi se jednalo, případně podle způsobu výkonu zaměstnání. Jedenapůlnásobně se započítávala doba např. výkonnému letci dopravního letadla, pokud nalétal v kalendářním roce 150 až 470 letových hodin, 200 až 500 letových hodin palubnímu průvodčí a 50 až 100 letových hodin výkonnému letci vrtulníku. V případě nalétání nižšího počtu letových hodin v kalendářním roce, pak se provedl zápočet ve výši skutečné doby zaměstnání. Dvojnásobně se započítávala doba zaměstnání výkonnému letci, pokud nalétal vyšší počet letových hodin, nebo pokud nalétal alespoň 50 letových hodin v kalendářním roce při zkouškách nových letadel, nových prototypů letadel a motorů. Podle mého názoru, vyhláška zcela oprávněně zohledňovala riziko nebezpečí a nervového vypětí působícího na výkonného letce.

Jinak byl zápočet doby pro nárok řešen u výsadkáře-instruktora, kterému se započítával jeden seskok z letounu za tři letové hodiny a jedno vysazení z letadla za půl letové hodiny. Pilot-instruktor letounu pro letecké práce nebo vrtulníku měl nárok na zápočet každé vykonané letecké hodiny jedenapůlnásobně.

Vyhláška dále stanovila způsob vedení evidence se specifiky práce zařazené do I. a II. pracovní kategorie, a to především ve vedení doby a trvání práce, druhu činnosti označené podle resortních seznamů a odlišnostmi vedení evidence

u technickohospodářských pracovníků vykonávajících práci na pracovištích v podzemí hlubinných dolů.

Jednalo-li se o výkonného letce, byla organizace povinna vést také záznamy o počtu letových hodin. Tyto údaje, důležité pro budoucí důchodové nároky pracovníka, organizace vedla na mzdových listech. Takto podrobně vedené informace sloužily k vyplnění evidenčního listu důchodového zabezpečení (pojištění), který byl založen ihned při vstupu občana do zaměstnání a byl veden po celou dobu, po kterou zaměstnání trvalo. Žáci a studenti, kteří vykonávali v rámci výuky zaměstnání zařazené do preferované pracovní kategorie, byli evidováni u organizace, v níž toto zaměstnání vykonávali a která v těchto případech založila a vedla jejich evidenční list. Vyhláška dále zakládala každoročně organizaci povinnost, předkládat zaměstnanci evidenční list důchodového pojištění ke kontrole a k podpisu.²⁹

Problematiku pracovního uplatnění a hmotného zabezpečení pracovníků v hornictví dlouhodobě nezpůsobilých k dosavadní práci upravovala vyhláška Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 19/1991 Sb., která nabyla účinnosti 1. února 1991. Na hmotné zabezpečení, podle této vyhlášky, měl nárok pracovník, který splnil dvě základní podmínky, a to zaměstnání v I. pracovní kategorii (I.AA, I.A, I.B, I.C pracovní kategorie) a dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost k dosavadní práci. Vyhláška přesně specifikovala důvody zdravotní nezpůsobilosti, které byly příčinou znemožnění výkonu dosavadní práce. Jednalo se o nemoc z povolání, pracovní úraz, dosažení nejvyšší přípustné expozice, ohrožení nemocí z povolání a onemocnění vznikající nebo se podstatně zhoršující vlivem pracovního prostředí. V případě nového pojmu, a to ohrožení nemocí z povolání, se jednalo o možnost vzniku budoucích nemocí, jako je zaprášení plic prachem (např. oxid křemičitý), onemocnění z nadměrných vibrací, jednostranného dlouhodobého zatížení končetin a onemocnění spočívající v poruše sluchových orgánů. u onemocnění vznikajícího nebo se podstatně zhoršujícího vlivem pracovního prostředí se jednalo o dlouhodobé působení nepříznivého pracovního prostředí na lidský organizmus. Taxativní výčet těchto onemocnění byl uveden v příloze vyhlášky (např. chronická obstruktivní plicní choroba, přetlaková choroba, bolestivé páteřní syndromy, plísňová onemocnění).

²⁹ Z textu vyhlášky č. 149/1988 Sb., kterou se prováděl zákon o sociálním zabezpečení

Aby mohlo dojít k plnění podle této vyhlášky, a to v případech, kdy pracovník splnil podmínky nároku na hmotné zabezpečení, musely být ještě splněny některé pracovněprávní skutečnosti. Jednalo se o převedení na jinou práci nebo rozvázání pracovního poměru. Teprve dovršením jedné z těchto skutečností vznikl nárok na dávky hmotného zabezpečení, tak jak bylo upraveno v této vyhlášce. Převedením na jinou vhodnou práci se rozumělo převedení pracovníka na jinou práci v rámci organizace. Nebylo rozhodující, zda byl pracovník převeden na stejný druh práce sjednaný v pracovní smlouvě, či na zcela jiný druh práce. Rozhodující však bylo, zda na novém pracovišti došlo k poklesu pracovní třídy, potažmo k poklesu výdělku. Povinností organizace také bylo zajistit a umožnit převedeným pracovníkům rekvalifikaci. Nebyla-li možnost převést pracovníka na jinou vhodnou práci, rozvázala s ním organizace pracovní poměr (v předchozí právní úpravě se používal pojem „uvolnění do jiné organizace“) podle příslušných ustanovení zákoníku práce. Vyskytly se i situace, kdy pracovník dal výpověď z pracovního poměru sám, a to ze zdravotních důvodů. V těchto případech bylo dobré uvést důvod písemně ve výpovědi (i když to nebyla povinnost), jinak se tento pracovník mohl ocitnout v důkazní nouzi při prokazování svých nároků. Důležité bylo také to, že zdravotní důvody byly příčinou a musely vždy předcházet před následkem, a to převedením na jinou práci nebo rozvázáním pracovního poměru. Musela také existovat příčinná souvislost mezi převedením na jinou práci nebo rozvázáním pracovního poměru a dlouhodobou nezpůsobilostí vykonávat dosavadní práci. Výjimkou bylo dosažení nejvyšší přípustné expozice, zde se příčinná souvislost striktně nevyžadovala z důvodu, že postačovalo pouze naplnění časového úseku stanoveného na konkrétní pracoviště, a to až po dosažení nejvyšší přípustné expozice.

Organizace měly povinnost vést a aktualizovat seznamy prací, ve spolupráci s orgány státní zdravotní správy a s příslušnými odborovými orgány, vhodných pro převedené pracovníky. Seznamy byly tříděny podle pracovních podmínek profesí, nároků na tělesnou zdatnost, nároků na pracovní tělesné pohyby a nároků na lidské smysly. K takto vyhotoveným seznamům se vždy vyjadřoval příslušný závodní lékař, který posuzoval způsobilost k výkonu práce se zdravotním omezením pracovníka na novém pracovišti.

Vyhláška stanovila dva způsoby hmotného zabezpečení, jednalo se o odstupné a o mzdové vyrovnání. Odstupné bylo poskytováno ve výši určitého

násobku průměrného výdělku pracovníka a mělo za cíl ovlivnit odchod zdravotně postižených horníků z hornických organizací nebo jejich účelovou rekvalifikaci na jiném pracovišti. Obecně lze konstatovat, že odstupné bylo možno charakterizovat, jako hmotný motivační stimul, který měl organizacím usnadnit postup k novému pracovnímu zařazení pracovníka. Odstupné mělo i za cíl odškodnit pracovníka, který odcházel z dosavadní vykonávané práce v podzemí přímo do invalidního důchodu. Tento pracovník byl zdravotně postižen tížeji, než ostatní pracovníci, kteří v prostředí hlubinných dolů i nadále pracovat mohli, nebo vzhledem k jejich zdravotnímu stavu mohlo dojít k převedení na jinou práci. V mnoha případech měl pracovník nárok i na odstupné, které nebylo upraveno vyhláškou, ale bylo zakotveno v kolektivní smlouvě, jako povinné plnění organizace v případě, že nastaly určité pro pracovníka zdraví ohrožující skutečnosti.

Vyhláška stanovovala odstupné pracovníkům I.AA a I.A pracovní kategorie z důvodu nemoci z povolání, pracovního úrazu a dosažení nejvyšší přípustné expozice při rozvázání pracovního poměru ve výši desetinásobku průměrného výdělku (vůbec nejvyšší možné odstupné). Při převedení na jinou práci na povrch trojnásobek a při převedení na jinou práci v podzemí jednonásobek průměrného výdělku. Shodné sazby odstupného byly stanoveny také pracovníkům, kteří odpracovali nejméně 20 let v I.A pracovní kategorii, 15 let v I.AA kategorii, nebo 10 let v uranu a příčinou zdravotní nezpůsobilosti bylo ohrožení nemocí z povolání nebo onemocnění vznikající nebo se podstatně zhoršující vlivem pracovního prostředí. Pracovníkům s pracovištěm v uhelných lomech a skrývkách, v případě jakékoliv příčiny zdravotní nezpůsobilosti, náležel dvojnásobek průměrného výdělku při rozvázání pracovního poměru a jednonásobek průměrného výdělku při převedení na práci mimo uhelný lom nebo skrývku anebo na jinou práci v uhelném lomu nebo skrývce. Nejvíce postiženým pracovníkům I.AA a I.A pracovní kategorie, kterým byl přiznán invalidní důchod, náleželo odstupné ve výši šestinásobku průměrného výdělku (nabízí se otázka k zamyšlení, že v tomto případě se jednalo o nižší odstupné než v případě rozvázání pracovního poměru, kde náležel desetinásobek průměrného výdělku v této preferované kategorii a pracovník mohl docela dobře najít své další pracovní uplatnění). Pracovníkům vykonávajícím práci v uhelných lomech a skrývkách, jímž byl přiznán invalidní důchod, náležel čtyřnásobek průměrného výdělku (zde už bylo zohledněno nejtěžší postižení pracovníka oproti ostatním

pracovníkům vykonávajícím tutéž práci, kteří byli nuceni rozvázat pracovní poměr nebo byli převedeni na jinou práci).

Odstupné se poskytovalo z finančních nákladů organizace a představovalo výši příslušného násobku čistého výdělku po odečtení daně ze mzdy, tudíž ke zdanění odstupného již nedocházelo. Nezahrnovalo se ani do průměrného výdělku pro účely náhrady ze mzdy, např. v případě dovolené, překážek v práci a výpočtu výšky důchodových dávek.

Mzdové vyrovnání náleželo pracovníkům, kteří byli převedeni na jinou práci, nebo uvolněni pro onemocnění vznikající nebo podstatně se zhoršující vlivem pracovního prostředí, nebo s nimiž byl rozvázán pracovní poměr, a to od nástupu na novém pracovišti po dobu tří měsíců. Mzdové vyrovnání se vyplácelo ve výši rozdílu mezi průměrným hrubým výdělkem před převedením nebo rozvázáním pracovního poměru a hrubým výdělkem dosaženým na novém pracovišti. V případě, že byl pracovník převeden nebo uvolněn v důsledku dosažení nejvyšší přípustné expozice, náležel mu na novém pracovišti doplatek (nikoliv mzdové vyrovnání) do průměrného výdělku dosahovaného před převedením nebo rozvázáním pracovního poměru. Doplatek měl charakter mzdového vyrovnání a byl vyplácen nejdéle po dobu jednoho roku. Důležité je zmínit i případy, kdy pracovník po dosažení nejvyšší přípustné expozice a následného skončení pracovního poměru, nenašel zaměstnání a stal se uchazečem o zaměstnání na příslušném úřadu práce. Tito pracovníci neměli nárok na mzdové vyrovnání (doplatek) z důvodu nesplnění podmínky nového pracoviště, ke kterému se vázala výše doplatku vzhledem na srovnání výdělků na původním a novém pracovišti. Finanční zabezpečení poskytované evidovaným uchazečům o zaměstnání se nepovažovalo za mzdu. Obdobně, jako v případech odstupného, mzdové vyrovnání bylo hrazeno ze mzdových prostředků organizace v termínech určených pro výplatu mzdy. Rozdílem však bylo, že mzdové vyrovnání poskytovala organizace, do které pracovník nově nastoupil. Celkovou částku mzdového vyrovnání poté uhradila nástupnické organizaci organizace, která pracovníka uvolnila.³⁰

³⁰ Z textu vyhlášky č. 19/1991 Sb., o pracovním uplatnění a hmotném zabezpečení pracovníků v hornictví dlouhodobě nezpůsobilých k dosavadní práci.

4.3 Nařízení vlády ČSFR č. 557/1990 Sb., o mimořádném poskytování starobního důchodu některým horníkům

Myšlenka zavedení možnosti odchodu určité skupiny horníků do starobního důchodu již od 50-ti let věku byla poprvé projednávána, na návrh sociálně-zdravotní komise, na zasedání Federálního odborového svazu pracovníků v hornictví. Návrh vycházel z vyšetření zdravotního stavu určitého vzorku horníků pracujících v hlubinných dolech pod zemí a z vypracovaných odborných zdravotnických studií. Dále bylo konstatováno, že úroveň technických a bezpečnostních opatření, které měly sloužit k ochraně zdraví horníků, zcela nespĺňovala předpoklady, aby zamezovala závažným zdravotním důsledkům, které vycházely z dlouhodobého výkonu práce v hlubinných dolech. Byla tedy stanovena zásada časové omezenosti výkonu hornického zaměstnání s přihlédnutím k naplnění nejvyšší přípustné expozice. Z této zásady potažmo vyplývalo, že hornická zaměstnání nemohou být vnímána, jako celoživotní zaměstnání. Vizí do budoucna, bylo včasné přerazování pracovníků v hornictví s tím, že tito pracovníci po skončení aktivní práce v podzemí budou v takovém zdravotním stavu a s takovým fyzickým opotřebením organismu, jako pracovníci v ostatních profesích.

Cílenou skupinou se podle poznatků sociálně-zdravotní komise jeví pracovníci v hornictví s věkem okolo 50 let, s překročenou dobou nejvyšší přípustné expozice stanovenou předešlými předpisy a pokyny orgánů hygienické služby. Tito pracovníci nespĺňovali podmínky pro nárok na invalidní důchod a ani předpoklady nemoci z povolání, tudíž nemohli být hmotně zabezpečeni na základě těchto institutů. Nedařilo se jim ani nově pracovně uplatnit na trhu práce, a proto právě z této obavy, často setrvali na svých původních pracovištích s rizikem zdravotních následků. Z těchto důvodů Federální odborový svaz pracovníků v hornictví inicioval návrh nového nařízení vlády, ve kterém by byla dána možnost přiznat starobní důchod horníkům již v 50-ti letech, jako mimořádné a přechodné opatření. Návrh byl zaměřen především na horníky z pracovišť hlubinných dolů s výrazně překročenou nejvyšší přípustnou expozicí.

Nařízení vlády ČSFR č. 557/1990 Sb., o mimořádném poskytování starobního důchodu některým horníkům, které nabylo účinnosti 1. ledna 1991 upravovalo odchylně, ve vztahu k zákonu č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení ale příznivěji, podmínky nároku na starobní důchod pro určitou skupinu horníků.

Jednalo se o některé horníky v zaměstnání I. pracovní kategorie se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech (zaměstnání I.AA). Nařízení vlády bylo vydáno na základě zmocňovacího ustanovení § 176 zákona o sociálním zabezpečení, podle něhož vláda ČSSR mohla nařízením stanovit, za jakých podmínek a v jaké výši se poskytoval při zaměstnání starobní důchod a vdovský důchod a dále občanům kteří vykonávali mimořádně obtížná a riziková zaměstnání, náležel starobní důchod ze zaměstnání I. pracovní kategorie i když nesplnili podmínky stanovené zákonem.

Základní podmínkou pro poskytování mimořádného hornického starobního důchodu bylo získání nejméně 25 roků zaměstnání (*nebylo rozhodující, zda v preferované kategorii, či ne*), dosažení věku 50 let do 31. prosince 2000 (*nařízení vlády se tedy vztahovalo na pracovníky narozené před 1. lednem 1951*). Podmínka dosažení věku 50 let do 31. prosince 2000 byla později upravena zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, podle něhož nárok na snížení věkové hranice podle nařízení vlády č. 557/1990 Sb. vzniká též pojištěncům, kteří dosáhli věku 50 let do 31. prosince 2005, později do 31. prosince 2010 (*v těchto případech ale nebylo vyžadováno, aby skončení výkonu vybraného zaměstnání do 31. prosince 1990 došlo v souvislosti se snížením nejvyšší přípustné expozice*). Je zřejmé, že tímto opatřením byl podstatně rozšířen okruh pracovníků, kterým náležel nárok na poskytování mimořádného hornického starobního důchodu. Záměrem dále bylo zabezpečit starobním důchodem ty horníky, kteří ve vybraných profesích byli nejvíce ohroženi na zdraví a fyzickém opotřebením. Domnívám se, že bylo a je celospolečenským zájmem, aby již dále tato zaměstnání nevykonávali.

Vybranými zaměstnáními v hornictví se pro účely tohoto nařízení rozumějí zaměstnání I. pracovní kategorie v hornictví se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech uvedená pod č. 1 až 7 a 11 v příloze č. 2 nařízení vlády ČSSR č. 117/1988 Sb., o zařazování zaměstnání do I. a II. pracovní kategorie pro účely důchodového zabezpečení.³¹

Z toho vyplývá, že ne všechna zaměstnání zařazená do I.AA pracovní kategorie byla zařazena do režimu, při splnění ostatních zákonných podmínek, nároku na mimořádný hornický starobní důchod po dovršení věku 50 let. Tak například, do vybraných zaměstnání byl zařazen důlní elektromontér, důlní zámečník, důlní horník a dělník, vrtný dělník, vrtač a střelmistr. Na druhé straně,

³¹ Břejcha, A., Šantrůček, V., Zákon o důchodovém pojištění - komentář. Praha: Codex, 1996, 216 s.

nařízení vlády se nevztahovalo na „nevybraná“ zaměstnání i když byla zařazena do I.AA pracovní kategorie. Jednalo se například o odborné provozně technické pracovníky, vedoucího úseku a vrchního mistra.

Nařízení vlády dále taxativně upravovalo i započitatelné doby pro vybraná zaměstnání I.AA pracovní kategorie, a to vzhledem k obecné úpravě výrazně přísněji. Možnost zápočtu doby u vybraných zaměstnání I.AA pracovní kategorie bylo např. v případech doby výkonu práce v podzemí hlubinných dolů v hornictví, doby dovolené nebo dodatkové dovolené a doby, po kterou pracovník nemohl konat práci pro překážky v práci na straně organizace. Tyto doby tedy byly považovány za dobu vybraného zaměstnání v hornictví vedle skutečného výkonu práce ve vybraných zaměstnání. Nezapočitatelnými dobami vybraného zaměstnání I.AA pracovní kategorie byly např. neomluvená absence, doba překážky v práci z důvodu obecného zájmu na straně pracovníka (výkon funkce poslance, člena odborového orgánu, soudce z lidu apod.) a doba na regeneračně-rekondičním pobytu horníků.

Takto rozdílně stanovená úprava, jak vybraných zaměstnání v hornictví, tak započitatelných dob ve vybraných zaměstnáních I.AA pracovní kategorie, přinesla nutné změny evidenčních povinností a administrativní zátěže zaměstnavatelům.

Podmínky nároku na mimořádný hornický starobní důchod byly upraveny v § 2 nařízení vlády s tím, že nárok mohl vzniknout pouze pracujícím těch hlubinných dolů, pro které byly stanoveny parametry nejvyšší přípustné expozice. Důvodem bylo to, že horníci, kteří nedosáhli naplnění nejvyšší přípustné expozice, byli považováni státními zdravotními orgány za zcela způsobilé výkonu další hornické práce v podzemí a tudíž nebylo možné jim přiznat tuto mimořádnou starobní dávku. Účelem tohoto přechodného opatření bylo také podpořit okamžitý odchod horníků z rizikových pracovišť pod zemí, a tak jednou ze základních podmínek nároku bylo, vedle nejméně 15 roků zaměstnání ve vybraných zaměstnáních v hornictví a dosažení nejvyšší přípustné expozice, skončení vybraného zaměstnání v hornictví nejpozději do 31. března 1991. Pro nárok na mimořádný hornický starobní důchod musely být tedy splněny tyto podmínky:

- výkon nejméně 15 roků vybraného zaměstnání I.AA pracovní kategorie v hornictví
- dosažení nejvyšší přípustné expozice a skončení vybraného zaměstnání v hornictví do 31. března 1991
- doba pojištění nejméně 25 roků

- dosažení věku 50 let nejpozději do 31. prosince 2010

Časová posloupnost získání 15 roků vybraného zaměstnání a dosažení nejvyšší přípustné expozice nebyla rozhodující. Avšak pokud podmínku 15 roků vybraného zaměstnání I.AA pracovní kategorie v hornictví, nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice, pracovník nesplnil do 31. března 1991, mohl chybějící podmínku splnit do 31. prosince 1992 s tím, že do téhož dne musel skončit výkon vybraného zaměstnání v hornictví.

Nárok na starobní důchod, se sníženou věkovou hranicí 50 let věku, má podle nařízení vlády č. 557/1990 Sb. také pracovník, který byl zaměstnán nejméně 25 roků a dosáhl 50 let věku do 31. prosince 2010, pokud současně splnil tyto tři podmínky:

- byl zaměstnán nejméně 10 roků ve vybraných zaměstnáních v hornictví v uranových dolech,
- překročil nejvyšší přípustnou expozici (v těchto případech nepostačovalo dosáhnout, ale bylo nutno překročit) a
- skončil výkon vybraného zaměstnání v hornictví v uranových dolech do 31. prosince 1990 v souvislosti se snížením nejvyšší přípustné expozice (zákonem č. 118/2000 Sb., který nabyl účinnosti 1. ledna 2001, se souvislost se snížením nejvyšší přípustné expozice nevyžadovala).

Nárok na mimořádný hornický starobní důchod, tedy na snížení věkové hranice, nevznikl nebo zanikl, pokud pracovník začal znovu vykonávat vybraná zaměstnání v hornictví. Podle mého názoru, právě zde se odráží jasný cíl této právní úpravy, aby horníci u nichž se dlouhodobý výkon vybraných zaměstnání v hornictví promítl do jejich zdravotního stavu, odešli z těchto zaměstnání a potažmo nebylo ani žádoucí, aby se do těchto zaměstnání opětovně vraceli.

Na druhé straně, zákonodárce si uvědomil, že některá ustanovení nařízení vlády by byla příliš striktní a docházelo by u určité skupiny horníků k neodůvodněným tvrdostem, umožnil v § 3 tohoto nařízení, aby pracovník který nesplnil jednu ze stanovených podmínek, tuto podmínku splnil v prodloužené lhůtě, a to do 31. prosince 1992 (jednalo se o výkon zaměstnání v uhelných dolech). Avšak zároveň do tohoto data musel skončit výkon vybraného zaměstnání v hornictví.

Na základě Příkazu ministra Ministerstva práce a sociálních věcí, s účinností od 20. října 2005, byla zohledněna nepřiměřená tvrdost nařízení vlády č. 557/1990 Sb., podle kterého se u pracovníků v uranových dolech nepřihlíželo k podmínce

skončení výkonu vybraného zaměstnání v hornictví do 31. prosince 1990, a to pouze jednalo-li se o pracovníka s ročníkem narození 1951 a výše.

Přechodné ustanovení v § 7 nařízení vlády řešilo nároky těch horníků, kteří splnili podmínky pro nárok mimořádného hornického starobního důchodu před 1. lednem 1991. V těchto případech, těmto pracovníkům vznikl nárok podle nařízení vlády až dnem 1. ledna 1991.

Nové povinnosti zaměstnavatele, vyplývající z nařízení vlády, si vynutily zvláštní úpravu evidence a oznamovací povinnosti organizací. Je zřejmé, že samotná evidence byla jen obtížně prakticky realizovatelná, neboť pracovníci zaměstnavatelů pověřeni prováděním evidence pro účely důchodového zabezpečení museli pracně dohledávat v poměrně staré dokumentaci doklady, které prokazovaly započítatelné doby vybraných zaměstnání v I.AA pracovní kategorii. K započtení těchto dob sloužil nový tiskopis *„Potvrzení o skutečnostech rozhodných pro vznik nároku na starobní důchod poskytovaný podle nařízení vlády ČSSR č. 557/1990 Sb., o mimořádném poskytování starobního důchodu některým horníkům“*. Tiskopis obsahoval, kromě nezbytných identifikačních údajů pracovníka, také údaj o potvrzení doby výkonu vybraného zaměstnání v hornictví (název a sídlo organizace, zaměstnán od – do, počet kalendářních dní ve vybraném zaměstnání v I.AA kategorii, druh činnosti – podle resortního seznamu, razítko a podpis pracovníka organizace), údaj o dni naplnění nebo překročení nejvyšší přípustné expozice a údaj o datu, kdy pracovník skončil výkon vybraného zaměstnání v hornictví. Povinností každé organizace, která zaměstnávala tyto pracovníky, bylo vydat toto potvrzení a v něm potvrdit na žádost pracovníka dobu výkonu vybraného zaměstnání v hornictví. Takto vyplněný a potvrzený tiskopis obdržel pracovník, který jej předložil až při požádání o přiznání mimořádného hornického starobního důchodu.

Vzhledem k tomu, že se jedná v podstatě o „umírající předpis“, a to z již popsaného důvodu (nárok na sníženou věkovou hranici vzniká pojištěncům, kteří dosáhli věku 50 let nejpozději do 31. prosince 2010), stále se vyskytují případy, kdy Česká správa sociálního zabezpečení přiznává podle tohoto předpisu důchodové nároky některým horníkům. Komplikovanost a výjimečnost nařízení vlády o mimořádném poskytování starobního důchodu některým horníkům dokládá i počet

soudních sporů mezi žadatelem o tuto důchodovou dávku a Českou správou sociálního zabezpečení.³²

—

4.4 Příklady z judikatury v souvislosti s nařízením vlády č. 557/1990 Sb.

Důvodem vzniku nařízení vlády č. 557/1990 Sb. byla především nutnost řešit situaci ve spojitosti s útlumem těžebního průmyslu (jak v podzemí, tak na povrchu), které bylo zapříčiněno omezením těžebních oblastí po roku 1990 a současně řešit navazující problémy snížení limitů nejvyšší přípustné expozice. a tedy z tohoto důvodu se nařízení vlády vztahuje pouze na horníky, kteří měli splněnu podmínku překročení nejvyšší přípustné expozice. Nejvyšší přípustná expozice byla snížena na 2 100 směn. V době snížení se tito horníci ocitli v situaci, že nově sníženou expozici měli již překročenou. Zákonodárce tedy při schvalování tohoto předpisu „cíleně adresoval“ tuto právní normu určitému okruhu pracujících v hornictví, kteří po splnění podmínek měli možnost si požádat o tuto zvýhodněnou důchodovou dávku. Cílem nařízení bylo především pomoci horníkům, kteří výkon zaměstnání skončili. Naopak záměrem nebylo umožnit horníkům, aby výkon zaměstnání v dolech cíleně ukončovali.

Nejvyšší správní soud ve shodě s krajským soudem konstatuje, že zvýhodnění některých osob založené nařízením vlády 557/1990 Sb. vychází z objektivních a rozumných důvodů, které spočívaly v nezbytnosti řešit situaci spojenou s útlumem těžebního průmyslu a se snížením limitů nejvyšší přípustné expozice. Proto se předmětné nařízení vztahuje pouze na osoby, které danou podmínku splnily do 31. 12. 1990, tedy na osoby, jež měly v tomto okamžiku nově stanovenou nejvyšší přípustnou expozici již překročenu.³³

Tyto cíle se později ukázaly, jako jádro nepochopení záměru zákonodárce a poměrně často Česká správa sociálního zabezpečení čelila žalobám horníků, kteří poukazovali na diskriminaci části pracovníků, kteří nesplňovali potřebné podmínky nařízení vlády, dále na nerovný přístup k podobným skupinám horníků, na porušení zásady zajištění stejného principu důchodového zabezpečení pro srovnatelné skupiny zaměstnanců a na porušování zásady dobré správy.

³² Z textu nařízení vlády ČSFR č. 557/1990 Sb., o mimořádném poskytování starobního důchodu některým horníkům

³³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu v Brně ze dne 31. srpna 2009, č.j. 4 Ads 157 / 2008 - 54

Nejčastější žaloby byly účelově podávány pracovníky v uranovém průmyslu, kde žalobce nesplnil podmínku skončení výkonu vybraného zaměstnání v hornictví do 31. prosince 1990. Tato podmínka byla stanovena striktním datem (v případech, kdy nebylo možno uplatnit Příkaz ministra na zmírnění dopadu nařízení vlády odstraněním tvrdosti zákona), oproti zaměstnanci ve vybraném zaměstnání v hornictví (v uhelných dolech), kde tato podmínka, skončení výkonu vybraného zaměstnání v hornictví, byla stanovena do 31. března 1991, potažmo do 31. prosince 1992.

Žalobce tak podle krajského soudu nesplnil podmínku skončení vybraného zaměstnání v hornictví do 31. 12. 1990, uvedenou v nařízení vlády č. 557/1990 Sb. Krajský soud se neztotožnil s názorem žalobce o diskriminační povaze termínu 31. 12. 1990, proto věc nepředložil Ústavnímu soudu s návrhem na zrušení předmětného ustanovení. Konstatoval, že ne každá nerovnost je ipso facto diskriminací, zejména ne tehdy, jsou-li pro diferenciaci rozumné důvody. Nařízení vlády č. 557/1990 Sb. řešilo zcela jedinečnou a neopakovatelnou situaci v důlním průmyslu, kdy uranový průmysl byl utlumován razantněji než uhelný. Proto byly podle soudu stanoveny rozdílné podmínky v § 2 odst. 1 a odst. 2 citovaného nařízení.³⁴

Dále žalobci, ve svých žalobách, namítali porušení zásady rovnosti mezi srovnatelnými skupinami pracovníků, často s návrhem, aby krajský soud podal Ústavnímu soudu návrh na zrušení ustanovení § 2 odst. 2 písm. c) nařízení vlády č. 557/1990 Sb.

Nejvyšší správní soud neshledal důvodnou ani námitku, podle níž nařízení vlády č. 557/1990 Sb. zakládá porušení principu rovnosti. Stěžovatel v podstatě namítl, že citované nařízení vlády účinné ode dne 1. 1. 1991 vyloučilo z nároku na přiznání starobního důchodu při dosažení věku 50 let skupinu horníků, kteří byli dosud pracovně činní a nemohli tak splnit podmínku skončení pracovního poměru do 31. 12. 1990. Podle nejvyššího správního soudu však účelem nařízení vlády bylo řešení situace právě těch horníků, kteří měli k datu 31. 12. 1990 pracovní poměr již ukončen v souvislosti s utlumením hornictví v uranových dolech, přičemž v té době měli již překročenu nově stanovenou nejvyšší přípustnou expozici. Je přitom legitimní, jestliže je určitý nárok přiznán za podmínek, které mají svůj původ ve vymezení typové situace (zde skončení vybraného zaměstnání v hornictví

³⁴ Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 11. června 2008, č. j. 42 Cad 325/2007 - 27

v uranových dolech do 31. 12. 1990) a nepromítají se do něj okolnosti mající svůj původ v rozlišení, například podle národnosti, rasy, pohlaví, náboženství či společenských skupin. Uvedený důvod rozlišení tedy považuje Nejvyšší správní soud shodně s krajským soudem za legitimní a použité prostředky za přiměřené.³⁵

K otázce pojetí rovnosti se vyjádřil Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 21. 1. 2003 sp. sn. Pl. ÚS 15/02, kdy dospěl k závěru, že určitá právní úprava, jež zvýhodňuje jednu skupinu či kategorii osob oproti jiným, nemůže být sama o sobě označena za porušení principu rovnosti. Zákonodárce má určitý prostor k úvaze, zda takové preferenční zacházení zakotví. Musí přitom dbát o to, aby zvýhodňující přístup byl založen na objektivních a rozumných důvodech a aby mezi tímto cílem a prostředky k jeho dosažení existoval vztah přiměřenosti.³⁶

Ve drtivé většině soudních sporů, ve kterých byla Česká správa sociálního zabezpečení napadena žalobou odvolávající se na nařízení vlády č. 557/1990 Sb., byla Česká správa sociálního zabezpečení úspěšná.

4.5 Zákon č. 235/1992 Sb., o zrušení pracovních kategorií a o některých dalších změnách v sociálním zabezpečení

Po sametové revoluci v roce 1989 se v Československu začala stále více uplatňovat tržní ekonomika, která postupně zasáhla i problematiku preferovaných pracovních kategorií. Nová koncepce sociálního zabezpečení, která byla založena na základech demokratického právního státu, směřovala ke státem garantovanému sociálnímu pojištění, ve kterém se uplatňovaly principy minimálních administrativních zásahů nebo preferencí do práv zaměstnanců, a to z důvodu, co nejméně narušit rovnost pojištěnců. Ve společnosti postupně docházelo k ekonomické transformaci, což zasáhlo systém preferovaných pracovních kategorií, a to zákonem č. 235/1992 Sb., účinným od 1. června 1992, s odůvodněním přechodu státních podniků podřízených určitému odvětvovému ministerstvu na soukromé subjekty. Administrativní podřízenost se především projevovala v rozepisování finančních prostředků pro provozní účely, mzdové účely a podnikové sociální účely. Nástupem tržní ekonomiky nebylo tedy možné systém preferovaných pracovních

³⁵ Rozsudek Nejvyššího správního soudu v Brně ze dne 20. srpna 2009, č. j. 4 Ads 108/2009 - 42

³⁶ Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 9. září 2009, č. j. 42 Cad 54/2009 - 14

kategorií zachovat a tak zdraví škodlivé a rizikové práce (dříve preferované zaměstnání) řešili sami zaměstnavatelé. Ti rozhodovali o výrobních nákladech včetně mzdových nákladů, o zavedení nových technologií či utlumení výroby.

Systém preferovaných pracovních kategorií byl zpočátku zaveden také za účelem omezování rizikových zaměstnání, časem se však ukázal tento záměr jako mylný. Neustále docházelo k rozšiřování počtu zaměstnání zařazených do I. nebo II. pracovní kategorie, a to především za podpory odborových orgánů rozšiřováním resortních seznamů.

Řešení nároků, které byly na zařazení zaměstnání do preferovaných pracovních kategorií závislé, zůstalo dlouhodobě zachováno osobám, které byly do těchto kategorií před zrušením zařazeny (zákon 235/1992 Sb., nařízení vlády 363/2009 Sb.).

Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení ve znění zákona č. 235/1992 Sb. ruší zařazování zaměstnání do jednotlivých pracovních kategorií a to v ustanovení § 15, podle něhož zaměstnání vykonávané po 31. prosinci 1992 se pro účely důchodového zabezpečení považuje za zaměstnání III., tedy nepreferované pracovní kategorie. Taktéž služba vojáků z povolání vykonávaná po 31. prosinci 1992 se považuje za zaměstnání III. pracovní kategorie.

Nároky ze zaměstnání vykonávaného před 1. lednem 1993 v I. a II. pracovní kategorii a v I. a II. kategorii funkcí byly v období po 31. prosinci 1992 upraveny především v ustanovení § 174. Nárok na sníženou věkovou hranici má pojištěnec, který byl zaměstnán nejméně po dobu 25 roků a dosáhl věku alespoň:

- **56 let**, jestliže byl zaměstnán nejméně
 - o 9,5 roků v zaměstnání I.AA pracovní kategorie v uranových dolech, pokud toto zaměstnání trvalo k 31. prosinci 1992, nebo
 - o 14 roků v zaměstnání I.AA pracovní kategorie, pokud toto zaměstnání trvalo k 31. prosinci 1992, nebo
 - o 19 roků v zaměstnání I.A pracovní kategorie, pokud toto zaměstnání trvalo k 31. prosinci 1992, nebo
 - o 19 roků ve službě I. kategorie funkcí
- **57 let**, jestliže byl zaměstnán nejméně
 - o 9 roků v zaměstnání I.AA pracovní kategorie v uranových dolech, pokud toto zaměstnání trvalo k 31. prosinci 1992, nebo

- 13 roků v zaměstnání I.AA pracovní kategorie, pokud toto zaměstnání trvalo k 31. prosinci 1992, nebo
- 18 roků v zaměstnání I.A pracovní kategorie, pokud toto zaměstnání trvalo k 31. prosinci 1992, nebo
- 18 roků ve službě I. kategorie funkcí
- **58 let**, jestliže byl zaměstnán nejméně
 - 8 roků v zaměstnání I.AA pracovní kategorie v uranových dolech, pokud toto zaměstnání trvalo k 31. prosinci 1992, nebo
 - 12 roků v zaměstnání I.AA pracovní kategorie, pokud toto zaměstnání trvalo k 31. prosinci 1992, nebo
 - 16 roků v zaměstnání I.A pracovní kategorie, pokud toto zaměstnání trvalo k 31. prosinci 1992, nebo
 - 20 roků v zaměstnání I.B pracovní kategorie (nezáleží k jakému datu zaměstnání trvalo), nebo
 - 16 roků ve službě I. kategorie funkcí anebo 17,5 roků ve službě II. kategorie funkcí
- **59 let**, jestliže byl zaměstnán nejméně
 - 7,5 roků v zaměstnání I.AA pracovní kategorie v uranových dolech, pokud toto zaměstnání trvalo k 31. prosinci 1992, nebo
 - 11 roků v zaměstnání I.AA pracovní kategorie, pokud toto zaměstnání trvalo k 31. prosinci 1992, nebo
 - 15 roků v zaměstnání I.A nebo I.B pracovní kategorie, pokud toto zaměstnání trvalo k 31. prosinci 1992, nebo
 - 15 roků ve službě I. nebo II. kategorie funkcí

Nároky vyplývající ze zaměstnání zařazených do I. a II. pracovní kategorie popř. služby v I. nebo II. kategorii funkcí byly zákonem přiznány až do 31. prosince 2016. Toto datum bylo později upraveno, a to zákonem č. 134/1997 Sb., kterým se změnil a doplňoval zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve prospěch pojištěnců posunutím data zachování nároků z preferovaných kategorií do 31. prosince 2018. Takto snížená věková hranice pro vznik nároku na starobní důchod se považuje za důchodový věk a Česká správa sociálního zabezpečení přiznává preference vycházející z těchto ustanovení (za předpokladu doložení, popř. prokázání splnění výše uvedených kogentních podmínek).

Přijetí zákona 235/1992 Sb., o zrušení pracovních kategorií, se stalo významným přelomem v oblasti preferovaných pracovních kategorií, a to především z důvodu přenesení sociální odpovědnosti za pracovníky vykonávající dále zaměstnání zařazená do I. nebo II. pracovní kategorie na soukromé subjekty (nástupnické organizace) zaměstnávající především zaměstnance v hornických profesích. Na nich bylo a stále je, motivovat své zaměstnance v těchto fyzicky namáhavých a zdraví škodlivých profesích.³⁷

—

4.6 Zákon 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, který nabyl účinnosti 1. ledna 1996, se stal „nástupcem“ zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení a obsahuje hmotněprávní úpravu (procesněprávní úprava je stále zakotvena v zákoně č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení). Z důvodu, že preferované pracovní kategorie byly zrušeny již v předchozí právní úpravě k datu 31. prosinci 1992, zákon o důchodovém pojištění tuto problematiku upravuje pouze v přechodných ustanoveních. Právní úprava se tedy týká nároků na důchody, u kterých nárok již vznikl nebo teprve vznikne splněním potřebné doby pojištění, z toho však potřebná doba odpracovaná v preferované pracovní kategorii musela být odpracována nejpozději do 31. prosince 1992. Výjimku tvoří nařízení vlády 363/2009 Sb., které umožňuje hodnotit dobu zaměstnání v I.AA pracovní kategorii i po 31. prosinci 1992.

V ustanovení § 74 zákona o důchodovém pojištění jsou nároky na snížení věkové hranice pro vznik nároku na starobní důchod podle předpisů platných před 1. lednem 1996 (tj. před nabytím účinnosti tohoto zákona) zachovány, pokud bude splněna podmínka včasného odpracování stanovené doby zaměstnání v I. pracovní kategorii nebo v I.(II.) kategorii funkcí, nejdéle však do 31. prosince 2016. Zákonem č. 134/1997 Sb., kterým se měnil a doplňoval zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, se toto datum posunulo ve prospěch pracovníků v preferovaných kategoriích do 31. prosince 2018. Došlo tedy k respektování zásady nabytých práv

³⁷ Z textu zákona č. 235/1992 Sb., o zrušení pracovních kategorií a o některých dalších změnách v sociálním zabezpečení

„kategoristů“ ve vztahu k posunu věkové hranice pro nárok na starobní důchod a takto snížená věková hranice se považuje za důchodový věk.

Pro úplnost je však třeba dodat, že zachování nároku na snížení věkové hranice se nevztahuje na občany, kteří nesplnili podmínku potřebné doby zaměstnání I. pracovní kategorie s nárokem na starobní důchod při snížené věkové hranici, třebaže získali celkem alespoň 25 roků zaměstnání (pojištění) a z toho alespoň 20 roků zaměstnání v I. pracovní kategorii, jestliže tento počet roků zaměstnání v I. pracovní kategorii získali jen zařazením svého zaměstnání ve vybraných báňskotechnických funkcích do I. pracovní kategorie (po předchozím nejméně desetiletém výkonu zaměstnání v I. pracovní kategorii s nárokem na snížení věkové hranice) – tzv. I.C pracovní kategorie.³⁸

Zákon o důchodovém pojištění zachoval poměrné snížení věkových hranic, které byly stanoveny zákonem č. 235/1992 Sb. (důchodový věk 56, 57, 58, 59 let, viz výše), ovšem za splnění podmínky trvání preferovaného zaměstnání (služby v I. nebo II. kategorii funkcí) ke dni 31. prosinci 1992.

Nižší věková hranice činila, při získání 25 let zaměstnání, 55 let věku, byl-li občan zaměstnán nejméně:

- 10 roků v zaměstnání I.AA pracovní kategorie v uranových dolech, nebo
- 15 roků v zaměstnání I.AA pracovní kategorie, nebo
- 15 roků v zaměstnání I.A pracovní kategorie v hornictví pod zemí v hlubinných dolech, jestliže byl pracovník z tohoto zaměstnání převeden, nebo uvolněn v souvislosti s prováděním racionalizačních nebo organizačních opatření nebo proto, že pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu trvale způsobilost konat dále dosavadní práci (např. pokud jí nesměl vykonávat pro onemocnění z nemoci z povolání, nebo pro ohrožení touto nemocí), anebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice, nebo
- 20 roků zaměstnání I.A pracovní kategorie (bez toho, do kdy zaměstnání trvalo)

Ustanovení § 74a bylo do zákona o důchodovém pojištění vloženo zákonem č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce, s účinností od 1. července 2006, podle něhož byly stanoveny podmínky nároku na starobní důchod v 50 a v 55 letech. Předpoklady pro získání nároku na

³⁸ Příb, J., Voříšek, V., Důchodové předpisy s komentářem. Olomouc: ANAG, 2010, 296 s.

starobní důchod v 50 letech věku měl pojištěnec po získání alespoň 25 let pojištění, z toho výkon zaměstnání (do 31. prosince 1992) při těžbě, průzkumu a zpracování uranové rudy (podle předpisů účinných před 1. lednem 1969 zaměstnání zařazeno do I. pracovní kategorie s nárokem na starobní důchod v 55 letech) trval po dobu nejméně 10 let. Další podmínkou bylo, že nástup do tohoto zaměstnání s rizikem ionizujícího záření musel být před 1. lednem 1969. Zatím co pro nárok na starobní důchod v 55 letech musely být splněny podmínky 25 let důchodového pojištění a výkon zaměstnání (opět před 1. lednem 1993) při těžbě, průzkumu a zpracování uranové rudy, které bylo podle předpisů účinných před 1. lednem 1993 (zde je rozdíl v datu účinnosti s předchozím nárokem) zařazeno mezi zaměstnání I. pracovní kategorie zakládající nárok na důchod v 55 letech, alespoň po dobu 10 let. V tomto případě se však nejednalo o zaměstnání v hornictví vykonávané pod spodní úrovní nadloží a na skrývce v povrchových lomech i když se jednalo o těžbu radioaktivních surovin. Důležité je ale připomenout, že tato nově doplněná opatření lze aplikovat nejdříve od 1. července 2006.

Ustanovení § 76 zákona o důchodovém pojištění upravuje nároky na snížení věkové hranice pro vznik nároku na starobní důchod po dovršení věku 50 let, podle nařízení vlády č. 557/1990 Sb., o mimořádném poskytování starobního důchodu některým horníkům. Jedná se o určitou dobu ustanovení § 74, avšak ve vztahu k výrazně užšímu okruhu oprávněných. Vztahuje se tedy jen na ty pojištěnce, kteří dosáhli věk 50 let do 31. prosince 2010. Tato úprava zároveň zabraňuje přiznat, poživateli starobního důchodu přiznaného podle § 76 zákona o důchodovém pojištění, starobní důchod podle obecných pravidel tohoto zákona.

Ustanovení § 76a se týká stanovení výše starobních důchodů a jejich přepočtů. Do zákona o důchodovém pojištění bylo vloženo zákonem č. 264/2006 Sb. Došlo tedy k rozšíření okruhu osob, na které se vztahují podmínky usnesení vlády ČSSR č. 465/1968 Sb., nařízení vlády ČSFR 557/1990 Sb. a dále se týká pojištěnců, kteří před 1. lednem 1993 vykonávali alespoň 15 let zaměstnání v hornictví se stálým pracovištěm pod zemí (I.AA), popř. 10 let jde-li o stejné zaměstnání v uranových dolech. Tomuto přesně vymezenému okruhu pracovníků byla stanovena nejvyšší možná procentní výměra starobního důchodu, a to ve výši 5 100 Kč, s účinností od 1. července 2006. u starobních důchodů, které byly přiznány za stejných podmínek v období od 1. ledna 1996 do 30. června 2006, byla výše procentní výměry stanovena stejným způsobem, a to přechodným ustanovením (Čl. LXVII zákona č. 264/2006

Sb.). Konečná výše procentní výměry byla určena tak, že procentní výměra byla valorizována částkami, které odpovídaly výši důchodů, jako by byly přiznány k 31. prosinci 1995.

Poměrně speciálním přechodným ustanovením, ve vztahu k nárokům vyplývajícím z výkonu zaměstnání v preferované pracovní kategorii, je § 71 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění. Předpokladem je splnění podmínky výkonu alespoň jednoho roku zaměstnání zařazeného v I. nebo II. pracovní kategorii anebo v I. nebo II. kategorii funkcí (zařazení podle předpisů platných před 1. červnem 1992). Při splnění této podmínky je plátce důchodu povinen zkoumat a posoudit nároky v tzv. „ochranné době“ (od 1. ledna 1996 do 31. prosince 2018) a provést srovnávací výpočty podle starého a nového způsobu výpočtu (porovnání výpočtu podle předpisů platných do 31. prosince 1995 s výpočtem podle předpisů platných po 1. lednu 1996). Výsledkem je konečné přiznání důchodové dávky, a to té , která je ve vyšší částce.³⁹

—

4.7 Zákon 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

Procesním předpisem k zákonu o důchodovém pojištění je zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, který nabyt účinnosti 1. ledna 1992. Z ustanovení tohoto zákona mimo jiné vyplývá, že zaměstnavatel má povinnost vést a předkládat záznamy o zaměstnanci a podávat hlášení, pro účely důchodového pojištění, okresní správě sociálního zabezpečení. Záznamy o zaměstnanci vede zaměstnavatel na evidenčním listě důchodového pojištění pro každý kalendářní rok zvlášť. Informace o zaměstnáních v preferovaných pracovních kategoriích byly vedeny na evidenčních listech do 31. prosince 1992 povinně. Od tohoto data se tyto údaje už na evidenčních listech neuvádějí, a to z důvodu zrušení preferovaných pracovních kategorií zákonem č. 235/1992 Sb.

V současné době se, pro přiznání preferencí z výkonu zaměstnání zařazených v I. nebo II. pracovní kategorii, k žádosti o starobní důchod dokládají dokumenty:

- evidenční list důchodového pojištění, na něm je vyznačena doba do 31. prosince 1992 odpracovaná v I. nebo v II. pracovní kategorii (povinnost

³⁹ Z textu zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

zaměstnavatele každoročně zaslat v průběhu výkonu tohoto zaměstnání na místně příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení),

- tuto dobu je možno doložit i na formuláři ČSSZ – 89 126 „Příloha k žádosti o důchod podle zákona o důchodovém pojištění k průkazu zaměstnání patřících do I. a II. pracovní kategorie podle nařízení vlády ČSSR č. 117/1988 Sb.“,
- formulář, který potvrzuje dobu (počet odpracovaných směn) po 31. prosinci 1992 odpracovanou v I.AA pracovní kategorii, prokazuje se na formuláři „Potvrzení vydané podle § 4 nařízení vlády č. 363/2009 Sb.“,
- potvrzení o vyplácení „Zvláštního příspěvku horníkům – zdravotní, podle zákona č. 98/1987 Sb. ve znění zákona č. 160/1989 Sb.“,
- potvrzení o skutečnostech rozhodných pro vznik nároku na starobní důchod poskytovaný podle nařízení vlády ČSFR č. 557/1990 Sb., o mimořádném poskytování starobního důchodu některým horníkům,
- ve výjimečných případech, kdy není možno prokazatelně doložit dobu zaměstnání v preferovaných pracovních kategoriích, je nutno provést šetření a doložit tzv. „zápis komise pamětníků“.⁴⁰

Zařazení zaměstnání do preferované pracovní kategorie provádí výhradně zaměstnavatelská organizace, a to z důvodu, že pouze ona disponuje potřebnými údaji o zaměstnanci a vykonávané práci. Za potvrzené údaje nese následně tato organizace i plnou odpovědnost. Česká správa sociálního zabezpečení rozhoduje o hodnocení dob zaměstnání v preferované pracovní kategorii na základě podkladů, které vystavil a potvrdil zaměstnavatel, popř. nástupnická organizace. V případech, kdy není možno bezpečně ověřit dobu, druh a výkon zaměstnání v preferované pracovní kategorii, jako podklad k rozhodnutí o důchodové dávce je možno použít i zápis komise pamětníků. V těchto případech nelze aplikovat ustanovení § 85 odst. 5 zákona č. 582/1991 Sb., podle něhož k prokázání doby pojištění je možno použít čestného prohlášení nejméně dvou svědků a žadatele o důchodovou dávku, pokud není možné tuto dobu prokázat jiným způsobem.

Pokud zjistí Česká správa sociálního zabezpečení rozpor mezi údaji, které předložil zaměstnavatel nebo občan a údaji, které má ve své evidenci, je výhradně na zaměstnavateli, aby posoudil potažmo potvrdil, které údaje týkající se zařazení do

⁴⁰ Z textu zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

preferované pracovní kategorie jsou správné. Jedná se tedy o prověření záznamů v organizaci, které obsahují údaje o druhu vykonávané práce občana, o jeho pracovní náplni, o pracovním prostředí ve kterém je zaměstnání vykonáváno a o vlivu pracovních podmínek na zdraví pracovníka. Rozhodujícím podkladem, pro Českou správu sociálního zabezpečení, ve věci zařazení zaměstnání do preferované pracovní kategorie, je tedy doklad vystavený zaměstnavatelskou organizací.

4.8 Nařízení vlády č. 363/2009 Sb., o stanovení důchodového věku a přepočtu starobních důchodů některých horníků, kteří začali vykonávat své zaměstnání před rokem 1993

Od 1. července 2010 nabylo účinnosti nařízení vlády č. 363/2009 Sb., jímž byl stanoven nižší důchodový věk horníkům, kteří současně před 1. lednem 1993 a zároveň i v období od 1. ledna 1993 do 31. prosince 2008 vykonávali v takto stanovené době zaměstnání v hornictví se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech zakládající nárok na starobní důchod v 55 letech věku (zaměstnání zařazené v I.AA pracovní kategorii).

Podle mého názoru, nařízení vlády kladně reaguje na sociální dopady některých horníků, v důsledku zrušení preferovaných pracovních kategorií zákonem č. 235/1992 Sb., ke dni 1. ledna 1993. Tito horníci do této doby nestihli splnit podmínku potřebné doby pojištění v I.AA pracovní kategorii stanovenou pro nárok na snížení věkové hranice pro odchod do starobního důchodu. Těm horníkům, kterým byl starobní důchod již přiznán a splnili podmínky nařízení vlády, i tito mají nárok na přepočet starobních důchodů, a tedy na využití preferenčních výhod stanovených v nařízení vlády č. 363/2009 Sb. Důležité je ale konstatovat, že nařízení vlády se nevztahuje na ostatní důchody, tedy především pozůstalostní důchody vyměřené ze starobních důchodů, které již přepočítat nelze. Toto se jeví, z mého hlediska, jako jediné negativum.

Příklad č. 1:

Horník, který si uplatní žádost o přepočet starobního důchodu na základě nařízení vlády 363/2009 Sb. na příslušné okresní správě sociálního zabezpečení, doloží veškeré potřebné doklady z nichž vyplyne skutečnost, že požadované podmínky uvedené v nařízení vlády splnil, má tedy nárok na

snížení věkové hranice a Česká správa sociálního zabezpečení vydá kladné rozhodnutí a přepočte starobní důchod. V tomto případě má pozůstalá vdova nárok na vdovský důchod vypočítaný z takto přepočteného starobního důchodu zemřelého horníka. Nárok na tento vdovský důchod má vdova i v případě, že horník zemřel těsně po uplatnění žádosti a rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení ještě nebylo vydáno.

Příklad č. 2:

Horník si neuplatnil žádost o přepočet starobního důchodu na základě nařízení vlády 363/2009 Sb., avšak nárok by měl. Po úmrtí horníka podá pozůstalá vdova žádost o přepočet starobního důchodu zemřelého horníka a následně žádost o vdovský důchod z takto přepočtené částky. V tomto případě, i když zemřelý horník nárok na vyšší důchodovou dávku měl, výše vdovského důchodu se bude odvíjet od původní, tedy nižší výše starobního důchodu zemřelého horníka, tedy od částky, kterou zemřelý horník pobíral ke dni úmrtí.

Důchodový věk pojištěnců je snížen, na základě nařízení vlády č. 363/2009 Sb., na 55 let a 6 měsíců v případě, že před 1. lednem 1993 a v období od 1. ledna 1993 do 31. prosince 2008 vykonávali zaměstnání zařazené v I.AA pracovní kategorii a přitom v tomto období odpracovali celkem alespoň:

- 3 300 směn v hornictví, anebo 2 200 směn v hornictví v uranových dolech, nebo
- 3 081 směn v hornictví, anebo 1 981 směn v hornictví v uranových dolech, pokud výkon zaměstnání v I.AA pracovní kategorii v hornictví skončil z důvodu dosažení nejvyšší přípustné expozice,
- nesplnili podmínky pro stanovení důchodového věku 55 let,
- splnili podmínky pro stanovení důchodového věku podle ustanovení § 174 zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění účinném ke dni 31. prosince 1995 a tedy získali nejméně:
 - o 7,5 roků v zaměstnání I.AA pracovní kategorie v uranových dolech, pokud toto zaměstnání trvalo k 31. prosinci 1992, nebo
 - o 11 roků v zaměstnání I.AA pracovní kategorie v hornictví, pokud toto zaměstnání trvalo k 31. prosinci 1992, nebo

- 15 roků v zaměstnání I.A nebo I.B pracovní kategorie, pokud toto zaměstnání trvalo k 31. prosinci 1992, nebo
- 15 roků ve službě I. nebo II. kategorie funkcí

Příklad č. 3:

Pojištěnec narozený 22. února 1950 získal v období před 1. lednem 1993 a v období od 1. ledna 1993 do 31. prosince 2008 celkem 3 320 směn v zaměstnání I.AA pracovní kategorii. Přitom před 1. lednem 1993 získal 12 roků v zaměstnání I.AA pracovní kategorii a toto zaměstnání trvalo k 31. prosinci 1992. Starobní důchod mu byl přiznán v 58 letech. Pojištěnec tedy splnil podmínky § 174 zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění účinném ke dni 31. prosince 1995, jeho důchodový věk namísto v 58 letech činí nově, podle nařízení vlády 363/2009 Sb., 55 let a 6 měsíců, tj. nárok na starobní důchod mu vznikl 22. srpna 2005 (ale přiznat ho lze až od účinnosti nařízení vlády č. 363/2009 Sb. tj. od 1.7.2010.

Důchodový věk je snížen o 5 let, na základě nařízení vlády č. 363/2009 Sb., a to tak, že od řádného důchodového věku stanoveného podle ustanovení zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění účinném ke dni 1. ledna 2010, se odečte pět let u pojištěnců v případě, že před 1. lednem 1993 a v období od 1. ledna 1993 do 31. prosince 2008 vykonávali zaměstnání zařazené v I.AA pracovní kategorii a přitom v tomto období odpracovali celkem alespoň:

- 3 300 směn v hornictví, anebo 2 200 směn v hornictví v uranových dolech, nebo
- 3 081 směn v hornictví, anebo 1 981 směn v hornictví v uranových dolech, pokud výkon zaměstnání v I.AA pracovní kategorii v hornictví skončil z důvodu dosažení nejvyšší přípustné expozice,
- nesplnili podmínky pro stanovení důchodového věku 55 let,
- nesplnili podmínky pro stanovení důchodového věku podle ustanovení § 174 zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění účinném ke dni 31. prosince 1995

Rozdíl ve stanovení důchodového věku spočívá v tom, zda pojištěnec splnil či nesplnil podmínky ustanovení § 174 zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění účinném ke dni 31. prosince 1995.

Příklad č. 4:

Pojištěnec narozený 22. února 1950 získal v období před 1. lednem 1993 a v období od 1. ledna 1993 do 31. prosince 2008 celkem 3 320 směn v zaměstnání I.AA pracovní kategorii. Přitom před 1. lednem 1993 získal 12 roků v zaměstnání I.AA pracovní kategorii, avšak toto zaměstnání netrvalo k 31. prosinci 1992. Podmínky nároku na starobní důchod v 58 letech nesplnil (nesplnil podmínky § 174 zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění účinném ke dni 31. prosince 1995). Důchodového věku by dosáhl podle ustanovení zákona č. 155/1995, o důchodovém pojištění, v 62 letech a 6 měsících. Nově, podle nařízení vlády 363/2009 Sb. však důchodového věku dosáhl již o 5 let dříve, tj. nárok na starobní důchod mu vznikl v 57 letech a 6 měsících, tedy 22. srpna 2007 (ale přiznat ho lze až od účinnosti nařízení vlády č. 363/2009 Sb. tj. od 1.7.2010).

Z výše uvedených příkladů zcela zřetelně vyplývá, že při nesplnění podmínky pro stanovení důchodového věku podle ustanovení § 174 zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění účinném ke dni 31. prosince 1995, je „kategoristovi“ udělena sankce v podobě vyššího důchodového věku (srovnáme-li příklady 3 a 4, je rozdíl v důchodovém věku celé dva roky).

Celkový počet odpracovaných směn je řešen součtem směn odpracovaných za dobu před 1. lednem 1993 a za období od 1. ledna 1993 do 31. prosince 2008. Avšak dobu zaměstnání v I.AA pracovní kategorii před 1. lednem 1993 zaměstnavatel vykazoval v kalendářních dnech. I tato skutečnost je upravena v nařízení vlády, a to tak, že počet kalendářních dnů získaných před 1. lednem 1993 v zaměstnání I.AA pracovní kategorie se vynásobí koeficientem 0,6 a zaokrouhlí na celé směny směrem nahoru.

V období od 1. ledna 1993 do 31. prosince 2008 je možno započítat pouze směny, které byly skutečně odpracovány v zaměstnání I.AA pracovní kategorie. Za započitatelnou směnu v této pracovní kategorii je možno považovat pouze směnu, ve které bylo zaměstnání vykonáváno v I.AA pracovní kategorii po převážnou dobu. Dalším důležitým pravidlem je, že při výkonu zaměstnání I.AA pracovní kategorie v uranových dolech a následně výkonu zaměstnání I.AA pracovní kategorie v uhelných dolech, se při konečném součtu směn pro výpočet nároku započte vždy méně výhodná varianta (např. odpracováno 1 000 směn v uranových dolech

a následně 2 500 směn v uhelných dolech; konečný součet bude činit 3 500 směn v uhelných dolech). Počet takto odpracovaných směn potvrzuje výhradně zaměstnavatelská organizace na předepsaném tiskopise vydaném Českou správou sociálního zabezpečení.

Příklad č. 5:

Pojištěnec odpracoval před 1. lednem 1993 celkem 822 kalendářních dní v I.AA pracovní kategorii v uranových dolech. Po přepočtu ($822 \times 0,6 = 493,2$ po zaokrouhlení 494) kalendářních dnů na směny, se jednalo o 494 směn v I.AA pracovní kategorii v uranových dolech. Dále, po předložení potvrzení vystaveným zaměstnavatelskou organizací, v době po 31. prosinci 1992 odpracoval dalších 2 940 směn v I.AA pracovní kategorii, ale v uhelných dolech. Vzhledem k tomu, že pojištěnec nezískal potřebnou dobu v I.AA pracovní kategorii v uranových dolech pro nárok na starobní důchod (2 200 směn), je nutno přičíst směny odpracované i v I.AA pracovní kategorii mimo uranový důl. Pojištěnec tedy odpracoval celkem 3 434 směn ($494 + 2 940$) a splnil podmínku získání alespoň 3 300 směn v I.AA pracovní kategorii. Pokud by ukončil zaměstnání z důvodu dosažení nejvyšší přípustné expozice a zaměstnání by skončilo dnem dosažení této expozice nebo kdykoliv později, postačovalo by při součtu získat nejméně 3 081 směn v této kategorii.

Při aplikaci nařízení vlády č. 363/2009 Sb., v problematice uranových dolů, je nutno použít výklad Ministerstva práce a sociálních věcí.

Uranovým dolem se rozumí i důl, v němž se těží nerosty obsahující uran, a dále důl, v němž byl vliv ionizujícího záření srovnatelný s vlivem tohoto záření v dolech s těžbou nerostu obsahujícího uran, pokud pro tento důl byla stanovena nejvyšší přípustná expozice 2 100 směn a příčinou takto stanovené nejvyšší přípustné expozice byl tento vliv. Jedná se o tyto doly: Rudné doly Příbram – závod důlně-úpravárenský Příbram včetně dolu Vranča, závod Netolice, závod Kutná Hora, závod Stannum Horní Slavkov, závod V. Řezáče Měděnec, závod Teplice (Harrachov, Jílové, Moldava, Cínovec) a dále o České lupkové a uhelné závody Nové Strašecí.⁴¹

⁴¹ Národní pojištění. Odborný měsíčník České správy sociálního zabezpečení 7/2010. Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, 2010, 7 s.

Nařízení vlády č. 363/2009 Sb. nelze ani aplikovat v případech, kdy pojištěnec splnil podmínky pro stanovení nižšího důchodového věku než 55 let věku.

Příklad č. 6:

Pojištěnec, který splnil podmínku zaměstnání alespoň 25 let, z toho nejméně 10 let vykonával zaměstnání I. pracovní kategorie při těžbě, průzkumu a zpracování uranové rudy s tím, že nastoupil do tohoto zaměstnání 1. července 1968. Dále doložil i potvrzení zaměstnavatele, že po 31. prosinci 1992 odpracoval dalších 45 směn v zaměstnání I.AA pracovní kategorie při těžbě uranové rudy. Celkem tedy získal $(10 \times 365 = 3650 \times 0,6 = 2190) 2190 + 45 = 2\ 235$ směn a zaměstnání v preferované pracovní kategorii skončil do dosažení věku 50 let. V tomto případě nelze aplikovat nařízení vlády č. 363/2009 Sb., poněvadž nárok na starobní důchod tomuto pojištěnci vznikl podle ustanovení vlády ČSSR č. 465/1968 Sb. v 50 letech.

Pojištěnec, který splnil podmínky stanovení důchodového věku podle nařízení vlády 363/2009 Sb., má nárok na zvýšení důchodové dávky podle předpisů o zvyšování důchodů účinných od 1. ledna 1996. Samotná částka zvýšení se stanoví tak, jako by byl důchod přiznán ke dni 31. prosinci 1995. Avšak, takto zvýšená procentní výměra nesmí přesáhnout nejvyšší výměru, kterou je částka 5 100 Kč zvýšená podle předpisů o zvýšení důchodů účinných od 1. ledna 1996. Pokud by procentní výměra starobního důchodu tuto částku přesáhla, náleží pojištěnci procentní výměra pouze ve výši této nejvyšší výměry.

Žádost o přiznání starobního důchodu, nebo o jeho přepočet, podle nařízení vlády č. 363/2009 Sb. lze uplatnit na okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa trvalého bydliště žadatele, na kterékoliv Pražské správě sociálního zabezpečení nebo na Městské správě sociálního zabezpečení v Brně. Zde také je možnost získat tiskopis určený k potvrzení odpracovaných směn v období od 1. ledna 1993 do 31. prosince 2008 zaměstnavatelem.

Domnívám se, že nabytím účinnosti tohoto právního předpisu, došlo k posunu nároků zaměstnanců v oblasti preferovaných pracovních kategorií, a to především v rozšíření sociálního zabezpečení pro pracovníky vykonávající fyzicky namáhavé práce. Skutečný průlom vidím i v tom, že v současné době je tendence ve společnosti prodlužovat délku důchodového věku, potažmo doby pojištění. Nařízení vlády

č. 363/2009 Sb. nejenom, že zachovává preference určité skupině preferované pracovní kategorie (zachovává dobu pojištění a nižší důchodový věk), ale i dává možnost určité skupině horníků nechat si na žádost přepočítat již pobíraný starobní důchod podle výhodnějších podmínek.⁴²

—

4.8.1 Prokazování doby zaměstnání podle nařízení vlády č. 363/2009 Sb. zaměstnancům dodavatelských společností

Přijetím nařízení vlády č. 363/2009 Sb. bylo nutno řešit i drobné, ale podle mého názoru podstatné nuance ve vykazování odpracované doby v I. AA pracovní kategorii vykazované po 31. prosinci 1992 pracovníkům dodavatelských společností. V těchto případech totiž dochází k situacím, kdy dodavatelské společnosti vysílají své zaměstnance k výkonu práce na pracovištích I. AA pracovní kategorie u „odběratelských společností“ (např. OKD a.s.). Tedy na pracovištích OKD a.s. v podzemí hlubinných dolů v rozhodném období tito pracovníci vykonávali, vedle vlastních kmenových zaměstnanců OKD a.s., práci jako zaměstnanci dodavatelských společností (např. Polcarbo spol. s r.o., Kardo spol. s r.o., VOKD a.s.). Nabízí se otázka, zda Česká správa sociálního zabezpečení bude takto vykonávanou práci hodnotit v preferované pracovní kategorii, či nikoliv. Důvodem je to, že dodavatelské společnosti nevlastní doly a těžební zařízení, dalším negativem je vysoká fluktuace jejich zaměstnanců a velmi obtížně prokazatelná skutečnost, že jejich zaměstnanec opravdu v určitém období vykonával zaměstnání zařazené, jako preferované v I.AA pracovní kategorii.

Východiskem bylo uzavření dohody mezi OKD a.s. a dodavatelskými společnostmi, za přítomnosti zástupců odborového svazu pracovníků v hornictví, kde se účastníci dohodli na postupu při vydávání potvrzení pro zaměstnance dodavatelské společnosti tak, že na příslušném tiskopisu k potvrzení odpracovaných směn v období od 1. ledna 1993 do 31. prosince 2008 zaměstnavatelem, bude doplněn ještě spolupodpis OKD a.s. na jehož pracovištích byla práce vykonávána. Tím bude potvrzen skutečný počet směn odpracovaných v zaměstnání v hornictví a takto vydané potvrzení bude Českou správou sociálního zabezpečení akceptováno.

⁴² Z textu nařízení vlády č. 363/2009 Sb., o stanovení důchodového věku a přepočtu starobních důchodů některých horníků, kteří začali vykonávat své zaměstnání před rokem 1993

Z takto uzavřené dohody je zřejmé, že pokud těžební společnosti společně s dodavatelskými společnostmi mají zájem řešit sociální postavení svých zaměstnanců, dohoda a i případný kompromis ve prospěch zaměstnanců v preferovaných kategoriích jsou možné.

5 Odstranění tvrdosti zákona v oblasti preferovaných pracovních kategorií

Česká správa sociálního zabezpečení je v rámci ustanovení § 4 odst. 3 zákona č. 582/1991 Sb. pověřena, aby ve své působnosti odstraňovala některé tvrdosti zákona, které by se vyskytly při provádění sociálního zabezpečení v oblasti důchodového pojištění. Dále, nabytím účinnosti Dodatku č. 3 k Příkazu ministra č. 30/2006 ze dne 1. března 2008, byla Česká správa sociálního zabezpečení pověřena o zamítání žádostí o odstraňování tvrdostí zákona (jež jsou v její působnosti), jestliže nejsou splněny předpoklady kladného rozhodnutí.

Pověření ministra práce a sociálních věcí k odstraňování některých tvrdostí provádí Česká správa sociálního zabezpečení, pokud se jedná o žádosti o hodnocení doby činnosti výkonného letce vykonávané v době před 1. lednem 1993 v I. pracovní kategorii dvojnásobně, a to obdobně, jako je hodnocena tato doba zařazená v období před 1. lednem 1993 do I. kategorie funkcí výkonným letcům ve služebním poměru příslušníka ozbrojených sil a sborů, včetně letového personálu (tato úprava byla zrušena, od 19. července 2011 se již neaplikuje tzn. doba činnosti výkonného letce se započítává pouze jednonásobkem). Dále, pokud se jedná o přiznání starobního důchodu v případech, v nichž jsou splněny podmínky nařízení vlády č. 557/1990 Sb., s výjimkou podmínky skončení výkonu vybraného zaměstnání v hornictví do 31. března 1991 nebo skončení výkonu vybraného zaměstnání v hornictví v uranových dolech do 31. prosince 1990 v souvislosti se snížením nejvyšší přípustné expozice, je-li ročník žadatele 1951 a vyšší.

S účinností od 1. března 2008 Česká správa sociálního zabezpečení rozhoduje i o žádostech, u kterých se žádost o odstranění tvrdosti zákona zamítá, pokud nejsou splněny podmínky stanovené v pověření ministra práce a sociálních věcí. Z mého pohledu, toto rozšíření pravomoci České správy sociálního zabezpečení, je urychlujícím prvkem v řízení o odstranění tvrdosti zákona (do nabytí účinnosti Dodatku č. 3 Příkazu ministra řešily tyto případy Dávkové komise MPSV).

Samotné řízení o odstranění tvrdosti zákona se zahajuje na základě písemné žádosti, kterou uplatní oprávněná osoba (v jejíž prospěch má být rozhodnuto –

odstraněna tvrdost), zmocněnec, opatrovník nebo zákonný zástupce nezletilého (pokud by mu nastal po zemřelém nárok na sirotčí důchod). Avšak rozhodnutí, v rámci řízení o odstranění tvrdosti zákona, nemůže být vydáno před uplatněním řádné žádosti o přiznání důchodové dávky a vydáním rozhodnutí o nároku na tento důchod. Je tedy zcela zřejmé, že nejprve musí být vydáno rozhodnutí o důchodu (tedy o nároku a jeho výši, v případě kladného rozhodnutí) a teprve následně může být žádáno o odstranění tvrdosti zákona.

Ve věci přiznání mimořádného hornického starobního důchodu, na základě pověření ministra lze přiznat starobní důchod žadateli, který splnil podmínku zaměstnání alespoň 25 let, dosáhl 50 let věku nejpozději do 31. prosince 2010, získal nejméně 15 roků ve vybraných zaměstnání v hornictví a dosáhl nejvyšší přípustné expozice do 31. prosince 1992 (tvrdost zákona je odstraněna tím, že není potřeba skončit vybrané zaměstnání v hornictví do 31. března 1991). V případě zaměstnání v uranových dolech se vyžaduje získání nejméně 10 roků vybraného zaměstnání v hornictví v uranových dolech a překročení nejvyšší přípustné expozice do 31. prosince 1990 (zde se nevyžaduje skončení výkonu vybraného zaměstnání v uranových dolech do 31. prosince 1990).

Podle mého názoru, nejvýznamnějším aktem zmocnění České správy sociálního zabezpečení bylo přijetí dodatku č. 4 k Příkazu ministra č. 30/2006, který nabyt účinnosti dne 1. srpna 2008. Zde byla Česká správa sociálního zabezpečení pověřena, aby ve své působnosti odstraňovala některé další tvrdosti, které se vyskytují při provádění sociálního zabezpečení. Jedná se o odstranění tvrdostí zákona u žádostí o přiznání nebo úpravu starobního důchodu spojené s prominutím podmínky získání doby zaměstnání v I.AA pracovní kategorii – se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech, která je potřebná pro nárok na snížený věk starobního důchodu, a to v 55 až 59 letech, pokud příčinou nesplnění podmínky byl některý z těchto důvodů:

1. Překročení nejvyšší přípustné expozice (zaměstnání vykonávané v uranových dolech). V těchto specifických případech došlo k setrvání v zaměstnání I.AA pracovní kategorii v uranových dolech i po dovršení nejvyšší přípustné expozice, čímž došlo k její překročení, a proto toto zaměstnání skončilo. Avšak do získání potřebné doby pojištění (10 let v zaměstnání I.AA pracovní kategorii v uranových dolech) schází maximálně 364 dnů, bude tato podmínka splněna (pomocí institutu odstranění tvrdosti zákona), dosáhl-li pojištěnec dobu

pojištění v I.AA pracovní kategorii v uranových dolech alespoň 9 let a 1 den. Odstraněním tvrdosti zákona získá tento pojištěnec požadovanou dobu 10 let v zaměstnání I.AA pracovní kategorie v uranových dolech, potažmo nárok na starobní důchod v 55 letech. K prokázání překročení nejvyšší přípustné expozice je nutno doložit potvrzení zaměstnavatelské organizace.

2. Skončení zaměstnání v I.AA pracovní kategorii v uranových dolech ze zdravotních důvodů. Tuto skutečnost je nutno prokázat dokladem o skončení pracovního poměru nebo dokladem o převedení na jinou práci (podle zákoníku práce). Jedná se o případy pozbytí schopnosti vykonávat dosavadní práci vzhledem ke zdravotnímu stavu pracovníka, nebo nemožnost vykonávat tuto práci z důvodu choroby z povolání nebo z důvodu ohrožení chorobou z povolání. Současně je prominuta podmínka trvání zaměstnání v I.AA pracovní kategorii v uranových dolech k 31. prosinci 1992. Důležitou podmínkou, která musí být splněna je skutečnost, že doba chybějící do příslušné potřebné doby zaměstnání v I.AA pracovní kategorii v uranových dolech činí nejvýše 364 dnů.
3. Vojenské cvičení konané v průběhu výkonu zaměstnání v I.AA pracovní kategorii v uranových dolech. Aby vojenské cvičení mohlo být započteno jako zaměstnání I.AA pracovní kategorii v uranových dolech, je nutno splnit podmínku bezprostřední „obklopenosti“ vojenského cvičení tímto zaměstnáním, anebo aby vojenské cvičení alespoň bezprostředně následovalo po době výkonu tohoto zaměstnání (v tomto případě v době vojenského cvičení musí pracovní poměr v této pracovní kategorii trvat). Podle mého názoru, příliš přísná podmínka trvání zaměstnání v I.AA pracovní kategorii v uranových dolech k 31. prosinci 1992 prominuta není a musí být tedy splněna. I v těchto případech musí být splněna skutečnost, že doba chybějící do příslušné potřebné doby zaměstnání v I.AA pracovní kategorii v uranových dolech musí činit nejvýše 364 dnů.

Souhrnně lze tedy konstatovat, že při splnění podmínek potřebných pro aplikaci Dodatku č. 4 Příkazu ministra č. 30/2006 a při výchozí době pojištění v I.AA pracovní kategorii v uranových dolech:

- 6,5 let + 1 den získá pojištěnec 7,5 let v I.AA pracovní kategorii v uranových dolech s nárokem na starobní důchod v 59 letech,

- 7 let + 1 den získá pojištěnec 8 let v I.AA pracovní kategorii v uranových dolech s nárokem na starobní důchod v 58 letech,
 - 8 let + 1 den získá pojištěnec 9 let v I.AA pracovní kategorii v uranových dolech s nárokem na starobní důchod v 57 letech,
 - 8,5 let + 1 den získá pojištěnec 9,5 let v I.AA pracovní kategorii v uranových dolech s nárokem na starobní důchod v 56 letech,
 - 9 let + 1 den získá pojištěnec 10 let v I.AA pracovní kategorii v uranových dolech s nárokem na starobní důchod v 55 letech.
4. Skončení zaměstnání v I.AA pracovní kategorii (v uhelných dolech) ze zdravotních důvodů. V těchto případech platí stejné podmínky, jako u zaměstnání I.AA pracovní kategorie v uranových dolech.
5. Vojenské cvičení konané v průběhu výkonu zaměstnání v I.AA pracovní kategorii (v uhelných dolech). I zde se posuzují stejné podmínky, jako u zaměstnání I.AA pracovní kategorie v uranových dolech.

Souhrnně tedy lze říci, že při splnění podmínek potřebných pro aplikaci Dodatku č. 4 Příkazu ministra č. 30/2006 a při výchozí době pojištění v I.AA pracovní kategorii v uhelných dolech:

- 10 let + 1 den získá pojištěnec 11 let v I.AA pracovní kategorii s nárokem na starobní důchod v 59 letech,
- 11 let + 1 den získá pojištěnec 12 let v I.AA pracovní kategorii s nárokem na starobní důchod v 58 letech,
- 12 let + 1 den získá pojištěnec 13 let v I.AA pracovní kategorii s nárokem na starobní důchod v 57 letech,
- 13 let + 1 den získá pojištěnec 14 let v I.AA pracovní kategorii s nárokem na starobní důchod v 56 letech,
- 14 let + 1 den získá pojištěnec 15 let v I.AA pracovní kategorii s nárokem na starobní důchod v 55 letech.

Příklad č. 7:

Pojištěnec odpracoval v I.AA pracovní kategorii v uhelných dolech 13 let a 26 dní. Zaměstnání skončil 22. února 1991 z důvodu ohrožení chorobou z povolání. Při aplikaci odstranění tvrdosti zákona bude pojištěnci hodnocena doba 14 let v zaměstnání I.AA pracovní kategorii v uhelných dolech, tedy nárok

na starobní důchod získá v 56 letech. Podmínka trvání zaměstnání v I.AA pracovní kategorii k 31. prosinci 1992 se promítí.

Příklad č. 8:

Pojištěnec odpracoval v I.AA pracovní kategorii v uhelných dolech 10 let a 348 dní. V průběhu výkonu práce zařazené v této pracovní kategorii byl povolán na vojenské cvičení, na kterém působil celkem 21 dní. Jednalo se tedy o čistou „obklopenost“ vojenského cvičení zaměstnáním v I.AA pracovní kategorii. Při aplikaci odstranění tvrdosti zákona bude pojištěnci hodnocena doba 11 let v zaměstnání I.AA pracovní kategorii v uhelných dolech, tedy nárok na starobní důchod získá v 59 letech v případě, že zaměstnání v I.AA pracovní kategorii trvalo k 31. prosinci 1992. Jestliže zaměstnání netrvalo k tomuto datu, nelze aplikovat institut odstranění tvrdosti zákona a pojištěnec nebude mít nárok na sníženou věkovou hranici pro nárok na starobní důchod.

Příklad č. 9:

Pojištěnec odpracoval v I.AA pracovní kategorii v uranových dolech 9 let a 20 dní. Toto zaměstnání skončil ze zdravotních důvodů, a to z ohrožení choroby z povolání. Odstraněním tvrdosti zákona bude pojištěnci hodnocena doba 10 let v zaměstnání I.AA pracovní kategorii v uranových dolech, tedy nárok na starobní důchod získá v 55 letech. Podmínka trvání zaměstnání v I.AA pracovní kategorii k 31. prosinci 1992 nemusí být splněna.

Avšak pro tyto zvýhodněné nároky je vždy nutno všechny rozhodné skutečnosti prokázat, a to např. dokladem na převedení na jinou práci ze zdravotních důvodů, dokladem o skončení pracovního poměru, zápočtovým listem nebo potvrzením vojenské správy.

Podle Příkazu ministra č. 30/2006 je možno odstraňovat tvrdosti zákona i v případech souvisejících s prominutím podmínky trvání zaměstnání I. pracovní kategorie ke dni 31. prosinci 1992, avšak pouze v případech, pokud došlo ke skončení tohoto zaměstnání z organizačních důvodů po roce 1989. Jedná se tedy o krátké období od 1. ledna 1990 do 31. prosince 1992.

Další podmínkou bylo získání doby zaměstnání:

- v I.AA pracovní kategorii v uranových dolech v rozsahu 7,5 až 9,5 roku s nárokem na starobní důchod v 59 až 56 letech,
- v I.AA pracovní kategorii v uhelných dolech v rozsahu 11 až 14 roků s nárokem na starobní důchod v 59 až 56 letech,
- v I.A pracovní kategorii v rozsahu 15 až 19 roků s nárokem na starobní důchod v 59 až 56 letech a
- v I.B pracovní kategorii 15 let s nárokem na starobní důchod v 59 letech.

Institut odstranění tvrdosti zákona lze aplikovat i v případech prominutí podmínky získání alespoň 15 roků v ostatních zaměstnáních v hornictví vykonávaných pod zemí v hlubinných dolech (I.A pracovní kategorie s nárokem na starobní důchod v 55 letech), jestliže příčinou nesplnění této podmínky bylo překročení nejvyšší přípustné expozice v I.A pracovní kategorii v uranových dolech nebo skončení zaměstnání v I.A pracovní kategorii ze zdravotních důvodů. Podmínkou je však, že doba chybějící do potřebné doby zaměstnání (15 roků) v I.A pracovní kategorii v hornictví činí nejvýše 182 dnů.

Příklad č. 10:

Pojištěnec odpracoval v I.A pracovní kategorii v uranových dolech 14 let a 190 dní. Toto zaměstnání skončil z důvodu překročení nejvyšší přípustné expozice. Odstraněním tvrdosti zákona bude pojištěnci hodnocena doba 15let v zaměstnání I.A pracovní kategorii v uranových dolech, tedy nárok na starobní důchod získá v 55 letech.

V určitých případech, kdy Česká správa sociálního zabezpečení není zmocněna rozhodovat, je možno žádat přímo ministra práce a sociálních věcí o „individuální“ odstranění tvrdosti zákona. V těchto případech rozhoduje o odstranění tvrdosti Dávková komise Ministerstva práce a sociálních věcí.

Příklad č. 11:

Pojištěnec odpracoval v I.AA a I.B pracovní kategorii celkem 19 let a 275 dní. Zaměstnání v těchto pracovních kategoriích nevykonával do 31. prosince 1992. Z celkově získané doby pojištění v preferovaných pracovních kategoriích nemá tento pojištěnec nárok na snížení věkové hranice pro odchod do starobního důchodu (ukončení zaměstnání v I.AA pracovní kategorii nedošlo ze zdravotních důvodů a ani z organizačních důvodů). Tedy nárok na starobní

důchod má v 63 letech a 2 měsících (rok narození 1954). Pojištěnec si podá žádost o přiznání starobního důchodu a Česká správa sociálního zabezpečení rozhodne o jeho nároku – důchodový věk 63 let a 2 měsíce. Vzhledem k tomu, že pojištěnci chybí do snížené věkové hranice pro odchod do starobního důchodu 90 dní, má možnost si podat žádost o individuální odstranění tvrdosti zákona. o jeho žádosti rozhodne Dávková komise Ministerstva práce a sociálních věcí. Po zhodnocení všech skutečností může rozhodnout tak, že zhodnotí pojištěnci chybějící dny (tedy celkem 20 let v I.B pracovní kategorii) a přizná mu nárok na starobní důchod v 58 letech.

Podle mého názoru, institut odstranění tvrdosti zákona významně přispívá ke spravedlivějšímu přiznávání výhod z výkonu zaměstnání v preferovaných pracovních kategoriích, a to především těm pracovníkům, kteří nezískali nebo nemohli získat potřebnou dobu pojištění v této kategorii. Je však potřeba dodat, že doba, kterou je možno tzv. „dopřiznat“ nemůže být delší než 364 dnů.

6 Důchodové nároky migrujících osob, hodnocení zahraničních dob pojištění v preferovaných pracovních kategoriích

Nároky osob, které pracovaly v jiném členském státě v zaměstnání zařazeném v preferované pracovní kategorii, je třeba posuzovat v souladu s tzv. principem asimilace faktů (dobu činnosti v preferované pracovní kategorii v jiném členském státě považovat za dobu obdobnou době v České republice a v důsledku toho jí pak i hodnotit preferovaně) a tedy přiznat stejné právní účinky také činnostem v jiných členských státech, pokud by odpovídaly preferovaným pracovním kategoriím podle českých právních předpisů (nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004 a č. 987/2009 v oblasti důchodového pojištění).

Nárok na český dílčí důchod se zohledněním preferované pracovní kategorie odpracované v jiném členském státě (nebo také ve státě s kterým má Česká republika uzavřenou smlouvu týkající se této problematiky) přichází v úvahu jedině tehdy, pokud migrující osoba získala také dobu pojištění nejméně 1 rok v zaměstnání zařazeném v preferované pracovní kategorii na území České republiky. Jedná se tedy o pracovníky, kteří v jiném členském státě vykonávali profese např. horníka, pilota, hutníka nebo zvláště namáhavé a zdraví škodlivé profese v chemických provozech. Dopady pro jejich nárok na starobní důchod a jeho výši je možno zohlednit pouze tehdy, pokud jejich zaměstnání je možné podřadit pod preferovanou pracovní kategorii, která podle českých právních předpisů má vliv na snížení věkové hranice pro nárok na starobní důchod (nejedná se tedy o I.C, II. a III. pracovní kategorii).

Pokud však migrující osoba nesplní podmínku zaměstnání nejméně 1 roku v preferované pracovní kategorii v České republice, budou cizí doby pojištění spojené s výkonem preferované pracovní kategorie hodnoceny, jako běžné (tedy nepreferované) doby pojištění pro nárok na dílčí důchod (princip sčítání dob pojištění). Dále, cizí doby zaměstnání mohou být však hodnoceny, jako doby v preferované pracovní kategorii jen do 31. prosince 1992, neboť od tohoto data již české právní předpisy pracovní kategorie nerozlišují.

Příklad č. 12:

Pracovník vykonával výdělečnou činnost 15 let v I.AA pracovní kategorii na Slovensku v zaměstnání, které podle resortních seznamů ve smyslu českých právních předpisů odpovídá I.AA pracovní kategorii. Byl tedy evidován u Sociální pojišťovny Bratislava a v České republice v preferované pracovní kategorii nikdy nepracoval. Nesplnil tedy podmínku odpracování alespoň 1 roku v preferované pracovní kategorii na území České republiky, která zakládá nárok na snížený důchodový věk pro nárok pro dílčí starobní důchod. Nelze tedy přihlížet k odpracované době v I.AA pracovní kategorii na Slovensku. K cizí době se přihlédne pouze, jako k nepreferované době pojištění pro přiznání dílčího důchodu (není nárok na sníženou věkovou hranici).

Příklad č. 13:

Pracovník odpracoval na území České republiky celkem 6 let, z toho 2 roky v zaměstnání zařazeném v I.A pracovní kategorii a toto zaměstnání netrvalo k 31. prosinci 1992. Kromě toho odpracoval 15 let v Polsku, z toho 14 roků v zaměstnání, které podle resortních seznamů ve smyslu českých právních předpisů odpovídá I.AA pracovní kategorii. Nárok na český dílčí důchod mu vznikne dovršením věku 58 let (nelze hodnotit dobu zaměstnání 14 let v I.AA pracovní kategorii s nárokem v 56 letech, neboť toto zaměstnání a ani zaměstnání v I.A pracovní kategorii netrvalo k 31. prosinci 1992). Hodnotí se tedy 16 roků (2+14) v I.A pracovní kategorii s nárokem v 58 letech.

Činnosti v preferovaných pracovních kategoriích vykonávané v jiném členském státě zakládají také zvýhodnění při stanovení výše dílčího starobního důchodu. Zatímco pro nárok na dílčí starobní důchod z preferované pracovní kategorie a potažmo snížení věkové hranice, je nutno splnit podmínku potřebné doby pojištění v preferované pracovní kategorii alespoň 1 rok, tak pro zvýhodnění při výpočtu důchodu postačuje získat 1 den pojištění v preferované pracovní kategorii na území České republiky, aby bylo možno zohlednit výkon zaměstnání v preferované pracovní kategorii v jiném členském státě.

Na základě těchto rozdílných podmínek může nastat situace, že dobu pojištění v preferované pracovní kategorii v jiném členském státě nebude možno hodnotit pro

snížení věkové hranice u nároku na dílčí starobní důchod, avšak bude jí možno „preferovaně“ hodnotit pro výpočet dílčího důchodu.

Při uplatňování žádosti o dílčí starobní důchod migrující osoby, která uvádí, že v jiném členském státě vykonávala pracovní činnost, která by mohla podle českých právních předpisů odpovídat zaměstnání v preferované pracovní kategorii, je nutno uvést druh a specifikaci této činnosti, dobu výkonu této činnosti a název a adresu zaměstnavatele. Česká správa sociálního zabezpečení, v rámci došetřování rozhodných skutečností, požádá nositele pojištění jiného členského státu o zaslání potřebné dokumentace včetně popisu konkrétní pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovní zátěže tak, aby bylo možné podřadit tuto činnost pod příslušnou pracovní kategorii.

Pokud mám odpovědět na otázku, zda je podle mého názoru správné, že podle českých právních předpisů získá pracovník preference pro odchod do starobního důchodu už po odpracování 1 roku v I.A pracovní kategorii na území České republiky, bude moje odpověď znít kladně. Kladné řešení vidím v tom, že pracovník získal potřebnou dobu v preferovaných pracovních kategoriích součtem doby v členském státě s dobou na území České republiky s tím, že výše výplaty dílčího starobního důchodu z české strany se řídí pouze poměrnou částí, a to za dobu kterou odpracoval na území České republiky.

Závěr

Ve své rigorózní práci jsem se pokusil komplexně popsat a zhodnotit historický vývoj zaměstnání zařazených do preferovaných pracovních kategorií. Dále pak postavení a nároky plynoucí pracovníkům z výkonu práce v těchto kategoriích. Musím konstatovat, že prameny a zdroje ze kterých jsem mohl čerpat jsem získával především z pozice výkonu zaměstnání v České správě sociálního zabezpečení na oddělení metodiky a přípravného důchodového řízení. Osobně mám pocit, že důchodová problematika, tedy zajištění finančních prostředků pro důstojné stáří poživatelům důchodů a prodlužování věku pro nárok na starobní důchod je v současné době celospolečenským tématem.

Pracovní kategorie byly do československého právního řádu zavedeny zákonem č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení a předurčovaly určité skupiny povolání, zaměstnání, resp. pracovních činností, jejichž výkon měl různou míru negativního působení na zdraví pracovníků, jež tyto pracovní kategorie vykonávali. Podle počtu roků odpracovaných v těchto zaměstnáních a dalších případných kritérií (nemoc z povolání, pracovní úraz apod.) byly diferencovány nároky vyplývající z důchodového zabezpečení, a to týkající se především věkové hranice nároku na starobní důchod a výše této důchodové dávky. Následně, postupem času a vývoje ve společnosti se problematika preferovaných pracovních kategorií promítala v navazujících právních úpravách a vždy zohledňovala nepříznivé vlivy na zdraví zaměstnanců pracujících v těchto pracovních kategoriích.

Po událostech z listopadu 1989 bylo vzhledem k změněným společenským, politickým a ekonomickým podmínkám zcela zřejmé, že zachování rozdělení zaměstnání podle jednotlivých pracovních kategorií bylo v návaznosti na nové poměry neudržitelné. Od 1. ledna 1993 bylo tedy dělení zaměstnání do pracovních kategorií zrušeno (zákonem č. 235/1992 Sb., o zrušení pracovních kategorií a o některých dalších změnách v sociálním zabezpečení). Avšak některé nároky

z výkonu dřívějších zaměstnání v preferovaných kategoriích jsou zachovány až do 31. prosince 2018.

Domnívám se, že na problematiku preferovaných pracovních kategorií je možno nahlížet v několika rovinách. V první rovině je vyzvednuta určitá společenská prospěšnost těchto zaměstnání. Každý jeden z nás chce přece topit, svítit a využívat všechny vymoženosti moderního života. Bez zaměstnání zařazených do preferovaných pracovních kategorií by toto nebylo zcela možné. Jakýkoliv segment hospodářství v České republice je závislý na energiích a na surovinách získávaných právě pracovníky zaměstnaných v preferovaných pracovních kategoriích.

Druhou rovinou této problematiky může být názor „zaměstnání v preferované pracovní kategorii je stejné jako každé jiné zaměstnání, a to, že je obtížnější nebo zdraví škodlivé, vyváží mzdové ohodnocení pracovníka, který tuto práci dobrovolně vykonává; tedy jedná se o zcela smluvní vztah mezi zaměstnavatelem, který určitou práci nabízí a zaměstnancem, který tuto práci (za určitou mzdu) přijímá“. Podle mého názoru, jedná se sice o smluvní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, avšak finanční odměna nevyváží ujmu na zdraví pracovníka a případně jeho dřívější odchod do starobního důchodu, a proto je nutno zachovat pro tyto zaměstnance určité preference.

Další pomyslnou rovinou je vývoj nezaměstnanosti v typicky hornických regionech. Zde dochází k poměrně vysoké nezaměstnanosti, z části způsobené i přílivem pracovníků schopných vykonávat zaměstnání v hlubinných dolech, a to ze zahraničí např. z Polska. Tato situace nemotivuje a v žádném případě nenutí společnosti, které zaměstnávají pracovníky v preferovaných pracovních kategoriích k vyššímu finančnímu ohodnocení jejich práce, potažmo k poskytování benefitů, jako je např. penzijní připojištění apod.

Otázkou je, zda by měl stát po roku 2018 regulovat, třeba i jen částečně, nároky vyplývající z práce vykonávané v zaměstnání v preferovaných pracovních kategoriích, a to především z důvodů již zmiňované společenské potřeby produktů z těchto zaměstnání a ochrany zdraví zaměstnanců v takto namáhavých zaměstnáních. Podle mého názoru je nutné, aby stát nejlépe zákonnou formou udržel preference pro některá zaměstnání. Dále se domnívám, že nebude potřeba striktně držet preference pro celý okruh zaměstnání uvedený v resortních seznamech. Vzhledem k vývoji a modernizaci techniky by postačovalo zohlednit pouze určitá vybraná zaměstnání vykonávaná v extrémních podmínkách.

Důchodový věk se stále prodlužuje a podle mého názoru je neúnosné prodlužovat i aktivní činnost u těchto náročných profesí. Se zřetelem k tomu je třeba zdůraznit a všichni jsme si toho vědomi, že např. „hlubinní horníci“, stejně jako některé další profese, nevydrží naplno pracovat až do řádného důchodového věku, tj. 67 let a déle. Podle nově navrhovaného zákona se bude postupně prodlužovat důchodový věk, a to tak, že ročník narození 1971 bude odcházet do starobního důchodu v 66 letech a lidé narození v roce 1977 až v 67 letech. Počítá se i následným zvyšováním důchodového věku, kdy mladší ročníky by odcházely do starobního důchodu ještě později, důchodový věk se každému ročníku bude pokaždé navyšovat o dva měsíce.

Za této situace, podle mého názoru v nejvyšší čas, se expertní tým tripartity shodl na základních zásadách právní úpravy, která umožní lidem vykonávajícím namáhavá, riziková a zdraví škodlivá zaměstnání odejít do starobního důchodu dříve, aniž by byla dotčena výše jejich důchodové dávky. Předběžně se jedná o odchod do starobního důchodu o 5 let dříve, než stanoví zákon a seznam profesí by byl stanoven buď v kolektivní smlouvě jednotlivých zaměstnavatelů, nebo jejich vnitřním předpisem. Hlavní přínos vidím také v tom, že pracovníkům vykonávajícím tato zaměstnání by zaměstnavatel spořil určitou sumu (ve výši 2 až 3 %) ze mzdy u penzijního fondu, a to nad její rámec. Tento zaměstnavatelem naspořený „benefit“ by byl určen na tzv. předčasnou penzi, vyplácenou právě v období do nároku na řádný starobní důchod. Takto nastavené podmínky by zaměstnancům umožnily překlenout období až do doby, než budou dostávat řádnou důchodovou dávku. Samotná výše tzv. předčasné penze by se odvíjela od zaměstnavatelem naspořené výše v penzijním fondu u konkrétního zaměstnance. Tím by byla založena přímá úměra mezi délkou doby výkonu tohoto zaměstnání a výší poskytované částky penzijním fondem. Současně se domnívám, že společnosti provozující např. uhelné nebo uranové doly bez větších finančních dopadů na své zisky, ufinancují tyto vícenáklady. Návrh počítá i s tím, že pokud by zaměstnanec naspořenou částku vůbec nevyužil, byla by přesunuta např. do jeho penzijního připojištění. Jsem si zcela jist, že tento návrh tripartity na legislativní změny může být plně inspirujícím legislativním materiálem pro současnost, neboť v mnohém plně vystihuje problémy zaměstnanců v preferovaných pracovních kategoriích a zvyšování jejich důchodového věku. Dále bych doporučil ke zvážení, zda by bylo dobré motivovat zaměstnavatele, např. zvláštní daňovou úlevou, pro tyto případy „předdůchodových

dávek“. Na druhé straně jsem si vědom, že rozsah všech budoucích právních úprav a případných pozitivních změn v oblasti preferovaných pracovních kategorií je plně závislý na ekonomických možnostech všech subjektů, jako jsou zaměstnavatelé, penzijní fondy a stát.

Resumé

The primary goal of this rigorous thesis is to provide compact description of problems associated with so-called “preferred occupational categories”. My thesis also deals with historical evolvement of occupational categories, beginning with admission of preference to specific groups of employees in the second half of 19th century and in the first half of 20th century, including the season of World war II, up to the implementation of occupational categories to Czechoslovak legal order by the Social Security Act in the year 1956.

Later in this thesis I perform a detailed analysis of legal regulation related to preferred occupational categories in the following times until the year 1992 (when the categories were abolished). Subsequently I provide full-scale description of preferences admitted to employees who after the year 1992 performed work activities which used to be classified to occupational categories before the year 1993.

To support practical impacts of the regulation and in order to illustrate judicial practice in this sphere I integrated some relevant judgements to the thesis. This thesis also deals with such substances as e.g. fulfilment or overfulfilment of the highest acceptable exposition, danger of occupational disease, existence of employment to the date 31st December 1992 or “surroundness” of military exercise by occupation falling in the preferred category.

For better transparency, the thesis is divided into chapters corresponding with individual evolutionary seasons from the second half of 19th century until now. In some cases the analysis exceeds the thematic frame of the chapter. The thesis is conceived actually and results from law and order forcible to the day 31st July 2011.

In fine I would like to add that it is necessary to adjudicate the purpose and range of preferences in pension scheme, the same as their legitimacy, in all decisive contexts and primarily from the view that was the reason for their establishment. This rigorous theme also performs a summary of findings and problems I encountered and had to put up with within my practice in Czech Social security administration or which I personally find as most important and serious within the sphere of preferred occupational categories.

Abstrakt

Obsahem této rigorózní práce je rozbor a popis zaměstnání zařazených do preferovaných pracovních kategorií. Současně detailně popisují historický předobraz vývoje preferencí, především v hornických zaměstnáních, do roku 1955. Další oblastí, kterou jsem se zabýval, je vznik a specifikace pracovních kategorií, jejich postupné rozšiřování, a to především do roku 1988, až po jejich zánik. V závěru své práce se věnuji současnému stavu přiznávání výhod ze zaměstnání v preferovaných pracovních kategoriích a postupům České správy sociálního zabezpečení při uplatňování nároků vyplývajících ze zaměstnání zařazených do I. nebo II. pracovní kategorie.

Závěrem bych chtěl poděkovat Doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc. z Právnické fakulty Karlovy univerzity v Praze za konzultace k této práci a pomoc při výběru a poskytnutí literatury, která mi byla nápomocna při vypracování této rigorózní práce. Dále bych chtěl poděkovat JUDr. Jiřímu Tuháčkovi a JUDr. Romanovi Langovi Ph.D. z České správy sociálního zabezpečení za konzultace a ochotu při přípravě a vypracování této rigorózní práce.

This rigorous thesis contains an analysis and a description of occupations classified to preferred occupational categories. Currently I provide a detailed description of historical evolvement of preferences, particularly miner's occupations until the year 1955. Next legal area I have been concerned with is an origin and specification of occupational categories, their progressive enhancement (until the year 1988) leading to their abolishment in the year 1992. At the conclusion of my thesis I am dealing with the present legal situation in the sphere of awarding financial advantages to people performing occupations which (in the past) used to be classified to preferred occupational categories. I also pay attention to procedures applied by Czech social security administration within decision making about entitlements arising from occupations classified to 1st or 2nd occupational category.

In fine I would like to express thanks to Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc. from Charles University in Prague, Faculty of Law, who was a leader of my thesis and who gave me necessary tuitions and helping hand by choosing and providing of useful literature for treatment of this thesis. Further I would like to say thanks to JUDr. Jiří Tuháček and JUDr. Roman Lang, Ph.D. – my colleagues form Czech social security administration – for their consultations and willingness to give me useful advises during preparation and working on this rigorous thesis.

Seznam klíčových slov

Preferované pracovní kategorie - Preferred occupational categories

Sociální zabezpečení - Social Security

Důchodové pojištění - Pension insurance

Pojištění horníků - Pension insurance of miners

Resortní seznamy - Departmental lists

Nejvyšší přípustná expozice - Highest Accessible Exposition

Seznam použité literatury

- Brejcha, A. Šantrůček, V. Zákon o důchodovém pojištění. Praha: Codex, 1996. ISBN 80-85963-07-8.
- Brejcha, A. Šantrůček, V. Kalinová, L. Zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. Praha: Codex, 1996. ISBN 80-85963-17-5.
- Hácha, E. Weyr, F. Hoetzel, J. Laštovka, K. Slovník veřejného práva Československého. Brno: Polygrafia, 1938.
- Janoušková, M. Dohnal, L. Pracovní kategorie v důchodovém zabezpečení. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1979.
- Jeřábková, L. Salcmanová M. Vývoj důchodového zabezpečení v ČSSR (1930-1956). Praha: Výzkumný ústav sociálního zabezpečení, 1965.
- Kalenská, M. a kol. Československé právo sociálního zabezpečení. Praha: Panorama, 1986.
- Mařík, J. Soukup, J. Sociální zabezpečení pracujících. Praha: Práce, 1976.
- Mikyska, M. a kol. Hmotné a sociální zabezpečení horníků. Ostrava: Nex, 1991. ISBN 80-900 575-1-9.
- Motejl, O. a kol. Sborník stanovisek veřejného ochránce práv. Důchody. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2009.
- Pelikánová, H., Lang, R., Šantrůček, V., Dorčáková, J., Důchodové pojištění. Povinnosti zaměstnavatele od roku 2009. Praha: Pragoeduca, 2009. ISBN 978-80-7310-032-2.
- Pexídr, J. Plachý, F. Vrba, V. Důchodové zabezpečení horníků. Praha: Práce, 1959.
- Příb, J. Soukup, J. Důchodové zabezpečení občanů. Praha: Ministerstvo zdravotnictví a sociálních věcí ČSR, 1989.
- Příb, J. Voříšek, V. Důchodové předpisy s komentářem. Olomouc: Anag, 2001. ISBN 80-7263-090-3.
- Příb, J. Voříšek, V. Důchodové předpisy s komentářem. Olomouc: Anag, 2010. ISBN 976-80-7263-585-6.
- Purdová, E. o důchodovém zabezpečení pracujících. Praha: Práce, 1988.

- Soukup, J. Herdová, O. Zahrádková, D. Důchodové zabezpečení horníků. Praha: Práce, 1983.
- Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: C. H. Beck, 2005. ISBN 80-7179-856-8.
- Vrtiška, E. a kol. Důchodové zabezpečení zaměstnanců. Praha: Státní úřad sociálního zabezpečení, 1961.

- Ministerstvo zdravotnictví a sociálních věcí ČSR. Předpisy o sociálním zabezpečení. Praha: Práce, 1989.
- Resortní seznam zaměstnání zařazených pro účely důchodového zabezpečení do I. a II. pracovní kategorie. Praha: Federální ministerstvo paliv a energetiky, 1978.

- Metodické materiály České správy sociálního zabezpečení vydané k dané problematice.