

PRÁCE BEZ SMLOUVY – PRÁCE NA ZKOUŠKU: FAKTICKÝ PRACOVNÍ POMĚR

RICHARD W. FETTER

V praxi se lze setkat s případy, kdy je zaměstnanec přijat k zaměstnavateli tzv. na zkoušku, aby si jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec ověřili, zda zaměstnanec bude zaměstnání vyhovovat. Práce se pak koná bez uzavření pracovní smlouvy nebo dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti a obvykle bez nároku na mzdu, resp. odměnu. Zákoník práce nic takového jako práce na zkoušku nezná. Účastníkům pracovního poměru k ověření, zda bude pracovní poměr vyhovovat, slouží zkušební doba. Umožňuje zaměstnavateli posoudit schopnosti a výkonnost zaměstnance; zaměstnavateli také umožňuje případně přijmout i více zaměstnanců na stejnou práci a z nich si během zkušební doby vybrat toho, který se osvědčil nejlépe, a pracovní poměr ostatních snadno a rychle rozvázat. Zaměstnanec zase zkušební doba dává možnost zjistit, zda mu práce podle pracovní smlouvy vyhovuje jak z hlediska jeho fyzických i duševních schopností a možnosti v porovnání s dosahovaným výdělkem, tak i z hlediska pracovního kolektivu, do něhož byl zařazen, přístupu nadřízených apod. Pokud některá ze stran dospěje k závěru, že pracovní poměr nesplňuje její představy, může jej ve zkušební době, tedy v počátečním stadiu existence pracovního poměru, snadno zrušit. Jenže zaměstnavatelé někdy donutí zaměstnance pracovat i v zkušební době, protože vůbec není sjednána, jelikož není sjednána žádná smlouva mezi nimi, a tedy i bez nároku na odměnu za práci a bez dalších práv a nároků, které zaručují zaměstnanci pracovní právní předpisy. Jak potom řešit sporné otázky? Na to odpovídá judikatura.

Jistý nezaměstnaný člověk se z nabídky volných míst na úřadu práce dozvěděl o pozici svářeče-zámečnicka, kterou jistý zaměstnavatel nabízel jako práci v pracovním poměru na plný úvazek na dobu neurčitou za 12 000 Kč měsíčně. Když se zájemce dostavil na příslušné pracoviště a projevil o inzerovanou práci zájem, jeden ze zaměstnanců mu ihned zadal pracovní úkol s tím, že má být na pracovišti do 15:30 hod., aniž by ho ovšem před zahájením výkonu práce poučil o bezpečnosti práce a aniž by s ním on nebo někdo jiný z firmy uzavřel jakýkoliv typ pracovní smlouvy či dohody. Zájemce o práci tedy vykonával na pracovišti manuální práci, avšak v odpoledních hodinách si hned onen první den při řezání dřevěných prken přivodil vážný úraz pravé ruky, jehož důsledkem byla amputace čtyř prstů a zranění palce. Byl hned po úrazu hospitalizován a opakovaně operován, avšak úraz zanechal na jeho zdraví trvalé následky. K odškodnění úrazu se pochopitelně zaměstnavatel neměl, a tak se poškozený dožadoval soudní cestou zaplacení bolestného, náhrady škody za ztížení společenského uplatnění a náhradu za ztrátu výdělků po dobu pracovní neschopnosti a po jejím skončení.

ZAHÁJENÍ PRÁCE MUSÍ PŘEDCHÁZET SMLOUVA

Dokazováním (výsledky zaměstnanců a bývalých zaměstnanců) se zjistilo, že podobný způsob přijímání nových zaměstnanců bez písemné pracovní smlouvy či dohody nebyl u této firmy ojedinělou praxí: uchazeč o zaměstnání byl přijímán „na zkouš-





ku“ a po dvou či třech dnech se společnost rozhodla, zda mu nabídne práci či nikoli. Pokud se uchazeč osvědčil, byla s ním zpětně uzavřena antidatovaná pracovní smlouva; v opačném případě mu byla zpětně vystavena dohoda o provedení práce za odpracované dny či hodiny bez navázání další spolupráce. Tyto praktiky se staly předmětem šetření inspektorátu práce, který nepravomocně shledal zaměstnavatele vinným ze spáchání správního deliktu neuzavření písemné pracovní smlouvy, resp. dohody, a rovněž správních deliktů nedodržení povinnosti při zajišťování bezpečnosti práce, neohlášení pracovního úrazu a nezaslání záznamu o něm stanoveným orgánům a institucím. V rámci odvolacího řízení však marně uplynula jednorozhodná prekluzivní lhůta od zahájení řízení, čímž zanikla odpovědnost zaměstnavatele za tyto správní delikty. Zároveň bylo v důsledku úrazu zahájeno trestní stíhání proti zaměstnanci, který poškozenému zadal práci bez toho, aby ho náležitě poučil a aby mu zajistil bezpečnost a ochranu zdraví při práci v souladu s ustanoveními zákoníku práce. Měl se tak dopustit přečinu těžkého ublížení na zdraví z nedbalosti. Obžalovaný se k činům v plném rozsahu doznal a trestní stíhání bylo podmíněně zastaveno. Zraněný člověk byl jako poškozený v tomto trestním řízení poučen, že případný nárok na náhradu škody od zaměstnavatele musí uplatňovat v občanskoprávním řízení, proto podal zmíněnou žalobu, ve které uvedl, že byl zaměstnancem zaměstnavatele, že utrpěl pracovní úraz a že žádá zejména o náhradu škody za bolestné a za ztížení společenského uplatnění.

OBECNÉ SOUDY BYLY S PŘÍPADEM RYCHLE A FORMALISTICKY HOTOVY

Soud prvního stupně žalobu zamítl s odůvodněním, že mezi žalobcem a žalovaným zaměstnavatelem nevznikl platný pracovněprávní vztah a že uchazeči o zaměstnání nemůže pouze z titulu zájmu o pracovní místo vznikat stejná právní ochrana jako zaměstnancům. Samotnému nároku na náhradu škody se již v rozsudku nevěnoval a neposoudil jej ani podle ustanovení zákoníku práce, ani v režimu občanského zákoníku. Odvolací soud otázku existence či neexistence pracovněprávního vztahu vůbec neřešil a uzavřel, že škoda nevznikla při plnění pracovních úkolů a chybí tak jeden z předpokladů odpovědnosti podle zákoníku práce. Případnou odpovědností v režimu občanského zákoníku se odvolací soud stejně jako soud prvního stupně nezabýval. Nejvyšší soud následně dovolání odmítl pro nepřipustnost. Neúspěšný účastník sporu proto jako stěžovatel napadl všechna rozhodnutí obecných soudů ústavní stížností a uspěl s ní; všechna rozhodnutí byla pro protiústavnost zrušena nálezem Ústavního soudu spis. zn. I. ÚS 615/17, ze dne 10. srpna 2017.

CHRÁNĚN MÁ BÝT TEN SLABŠÍ

Ústavní soud obecným soudům vytkl, že ačkoli v rovině skutkových zjištění čelily situacím „tvrzení proti tvrzení“, neboť poškozený a zaměstnavatel ve svých podáních a výpovědích přinášeli rozporná tvrzení o skutkovém stavu, který předcházel úrazu stěžovatele, jasně neodůvodnily, které skutečnosti vzaly při zjišťování skutkového stavu za prokázané, o které důkazy opřely svá skutková zjištění a jakými úvahami se řídily při hodnocení provedených důkazů. Obecné soudy však ve svých úvahách vycházely pouze z výpovědí zaměstnavatele, bez ohledu na tvrzení stěžovatele nasvědčující

opačným skutkovým závěrům a bez dostatečné reflexe zjištění plynoucích z trestního spisu či ze spisu inspektorátu práce, které byly součástí dokazování. Takový postup obecných soudů nelze považovat za souladný s garancemi spravedlivého procesu. Rovněž v rovině právního posouzení obecné soudy pochybily. Stěžovatel svůj nárok zaměřil na oblast pracovního práva a celou dobu konsistentně tvrdil, že byl zaměstnancem vedlejšího účastníka a že předmětný úraz byl pracovním úrazem. Pokud s tímto právním posouzením obecné soudy souhlasily, měly na situaci aplikovat ustanovení zákoníku práce o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Pokud se naopak s právním posouzením stěžovatele jakožto zaměstnance neztotožnily, měly o svém právním názoru účastníky řízení poučit a vyzvat je, aby v potřebném rozsahu doplnili vylíčení rozhodných skutečností v závislosti na tom, zda byl v daném kontextu na situaci aplikovatelný režim pracovního či občanského práva. I samotné posouzení existence či neexistence pracovněprávního vztahu bylo postiženo vadami, jelikož obecné soudy nereflektovaly na ustanovení zákoníku práce (např. o výkladu právního jednání ve prospěch zaměstnance), ustálenou judikaturu Nejvyššího soudu o institutu tzv. faktického pracovního poměru.

Každopádně však bez ohledu na to, zda situace spadá do rámce pracovního práva (stěžovatel byl zaměstnancem) či občanského práva (stěžovatel byl uchazečem o práci), obecné soudy měly v řízení zejména zohlednit to, že stěžovatel byl ve vztahu k vedlejšímu účastníkovi v pozici slabší strany. Obecné soudy se proto musejí případem zabývat znovu.

JAKÉ STANOVIL ÚSTAVNÍ SOUD ŘEŠENÍ?

V řízení před obecnými soudy hrála zásadní roli otázka, zda mezi žalobcem-stěžovatelem a žalovaným došlo ke vzniku pracovněprávního vztahu či nikoli. Tato otázka je pro řešení věci bezpochyby centrální. Stěžovatel se žalobou domáhal náhrady škody za úraz, který utrpěl na pracovišti vedlejšího účastníka. Z podání stěžovatele bylo patrné, které věci se podání týká a co sleduje. Právní kvalifikace uplatněného nároku směřovala do oblasti pracovního práva, jelikož stěžovatel konsistentně tvrdil, že byl zaměstnancem žalovaného a že předmětný úraz byl pracovním úrazem. (Ostatně soud prvního stupně začal věc posuzovat nejprve jako věc občanskoprávní samosoudcem a posléze v pracovněprávním senátu složeném ze soudce profesionála a dvou přísedících, určeném pro řešení pracovněprávních sporů.) Ve smyslu dispoziční zásady vyjádřené v § 153 odst. 2 o. s. ř. je soud vázán žalobním návrhem, není však vázán právní kvalifikací nároku. Pokud se tedy žalobce domáhá náhrady škody plynoucí z určitého skutkového stavu, soud je tímto vymezeným předmětem řízení vázán a nemůže ho překročit; může však učinit právní posouzení, zda se jedná o odpovědnost za škodu v režimu zákoníku práce nebo v režimu občanského zákoníku, a to nezávisle na tom, jak situaci právně posoudil stěžovatel ve své žalobě.

PODLE OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU NEBO PODLE ZÁKONÍKU PRÁCE?

Přicházejí do úvahy dvě alternativy právního posouzení situace, které respektují předmět řízení, jak byl vymezen žalobním návrhem. Za prvé, pokud byl stěžovatel za-





městnancem (což měly obecné soudy pečlivě posoudit v souladu s ustanoveními zákoníku práce a s ustálenou judikaturou, uvedenou dále), aplikovala by se na situaci ustanovení zákoníku práce o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Za druhé, pokud naopak obecné soudy dospěly k názoru o neexistenci pracovníprávního vztahu mezi stěžovatelem a žalovaným, měly věc dále posuzovat prizmatem občanského práva a uvážit, zda může být vedlejší účastník odpovědný podle obecných ustanovení občanského práva o povinnosti prevence (§ 415 a násl. zrušeného občanského zákoníku „OZ“, který byl účinný v době úrazu stěžovatele, resp. § 2900 a násl. dnes účinného zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, tedy nového občanského zákoníku – „NOZ“) a o odpovědnosti za škodu (§ 420 OZ, resp. § 2910 NOZ), příp. podle ustanovení o odpovědnosti za škodu z provozní činnosti (§ 420a OZ, resp. § 2924 NOZ). V rámci úvah o případné občanskoprávní odpovědnosti se měly soudy primárně věnovat otázce, zda se žalovaný dopustil protiprávního jednání (např. zda dostal své povinnosti zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci nejen pro své zaměstnance, ale rovněž pro všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích, jak plyne z § 101 odst. 5 zákoníku práce), přičemž v případě existence protiprávního jednání měly dále zkoumat, zda existuje příčinná souvislost mezi tímto protiprávním jednáním a úrazem stěžovatele. Stěžovatel – žalobce sám (a jeho právní zástupce) – vnímal tento spor jako pracovníprávní věc a ve svých tvrzeních a důkazech se zaměřil zejména na prokázání existence pracovníprávního vztahu. Tento jeho právní názor měl ostatně oporu i v obsazení soudu, jelikož o věci od prvního jednání rozhodoval senát, což mohlo stěžovatele utvrdit v názoru, že se jedná o pracovníprávní spor. V situaci, kdy existují pochybnosti o tom, zda je někdo zaměstnancem či nikoli, je nutno postupovat v souladu s principem ochrany slabší strany.

KDY VZNIKÁ PRACOVNÍ SMLOUVA

K tomu, aby bylo možné v konkrétním případě posoudit, zda (resp. kdy) došlo k uzavření pracovní smlouvy, přitom nejsou rozhodující subjektivní představy účastníků o tom, kdy podle jejich názoru pracovní poměr vznikl; významné je objektivní zjištění, zda a kdy nastaly takové skutečnosti, s nimiž právní norma vznik tohoto dvoustranného právního úkonu spojuje. Pracovní smlouva je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na podstatných (esenciálních) náležitostech, jimiž jsou druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Není přitom podstatné, zda k dohodě o jednotlivých náležitostech došlo v jediném okamžiku nebo postupně; pracovní smlouva je totiž uzavřena v okamžiku, kdy se její účastníci shodli na celém jejím obsahu. Jestliže poté zaměstnanec v souladu s takto vytvořenou pracovní smlouvou začne pro zaměstnavatele pracovat, vznikne pracovní poměr.

PRÁCE NA ZKOUŠKU JE NEPŘÍPUSTNÁ

Tzv. „práce na zkoušku“ byla u žalovaného zaměstnavatele běžnou praxí. Přestože je takový postup v rozporu s požadavky zákoníku práce a dalších předpisů na úseku pracovního práva, lze z něj dovodit, že zaměstnavatel, jelikož následně uzavíral pracovní smlouvy nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr, si byl vědom toho, že „práce na zkoušku“ je závislou prací a že může být vykonávána pouze v pracovní-

právním vztahu. Nemůže proto obstát závěr soudu, podle kterého dohoda o provedení práce „byla uzavírána jaksi zpětně, nikoliv jako úkon k založení pracovněprávního poměru, ale pouze jako administrativní podklad pro vyplacení peněz za vykonanou činnost“. Právní řád České republiky nezná pojem „práce na zkoušku“. Naopak, z ustanovení právních předpisů plyne pro zaměstnavatele povinnost regulovat svůj právní vztah se zaměstnancem písemně, a to bez ohledu na to, zda jde o pracovní smlouvu nebo o dohodu o práci konané mimo pracovní poměr. Jestliže zaměstnavatel umožní výkon závislé práce bez uzavření pracovní smlouvy či dohody, jedná se o výkon nelegální práce. Pokud zaměstnavatel takovou smlouvu či dohodu uzavře, avšak nikoliv písemně, jedná se rovněž o pracovněprávní delikt. V případě ústního či konkludentního uzavření pracovní smlouvy či dohody však přesto mezi stranami takového jednání vzniká platný pracovněprávní vztah. Zákoník práce navíc upravuje celou řadu institutů, které zaměstnavateli umožňují „testovat“ uchazeče o zaměstnání dřív, než je mu nabídnuta dlouhodobá spolupráce, například institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, institut zkušební doby včetně zrušení pracovního poměru ve zkušební době či institut pracovního poměru na dobu určitou včetně jeho ukončení uplynutím sjednané doby. Nelze proto přehlížet k argumentům zaměstnavatele, že práce na zkoušku je nutným předstupněm uzavření pracovního poměru pro případ, že by byl uchazeč o práci nešikovný. Retroaktivní uzavírání pracovních smluv, resp. dohod je v rozporu se zákonem; zaměstnavatel má naopak povinnost postupovat tak, aby zaměstnanec vždy věděl, v jakém smluvním vztahu se nachází a jaká práva a povinnosti mu z tohoto vztahu plynou. Nelze přijímat uchazeče „na zkoušku“ a podle jejich výkonu se pak zpětně rozhodnout, zda se jim vystaví antidatovaná pracovní smlouva či antidatovaná dohoda o provedení práce.

CO JE TO FAKTICKÝ PRACOVNÍ POMĚR?

Pokud by projev vůle obou stran nesměřoval ani k uzavření ústní či konkludentní pracovní smlouvy (resp. dohody), mohlo by se přesto mezi stěžovatelem a vedlejším účastníkem jednat o tzv. faktický pracovní poměr. Tzv. **faktickým pracovním poměrem se v ustálené judikatuře soudů rozumí právní vztah, který vzniká tím, že fyzická osoba koná pro zaměstnavatele (s jeho vědomím a podle jeho pokynů) práci (závislou práci), ačkoliv mezi nimi nevznikl platný pracovněprávní vztah (nebyla sjednána platná pracovní smlouva, popřípadě platná dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr). Nejedná se o pracovní poměr jako vzájemně provázaný komplex práv a povinností, nýbrž jen dílčí (právem neaprobovaný) faktický vztah, jehož vypořádání se řídí pracovněprávními předpisy. Právní vztah při tzv. faktickém pracovním poměru je vztahem pracovněprávním a zaměstnanci v tzv. faktickém pracovním poměru (za předpokladu, že nedostatek platného pracovněprávního vztahu nezpůsobil výlučně sám) zásadně náležejí stejná práva a povinnosti jako zaměstnancům v platném pracovním poměru nebo jiném pracovněprávním vztahu. Zaměstnanec v tzv. faktickém poměru má zejména právo na mzdu podle fakticky vykonané práce, právo na dovolenou, na náhradu mzdy při překázkách v práci na straně zaměstnance, na náhradu škody, za niž odpovídá zaměstnavatel (včetně odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání), povinnost nahradit škodu, kterou způsobil při plnění pra-**





covních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, apod. Nevznikají mu naopak nároky z případného neplatného ukončení právního vztahu mezi ním a zaměstnavatelem. Jde totiž o speciální úpravu nároků, jíž lze použít jen v případě neplatného rozvázání pracovního poměru platně vzniklého (při existenci platného pracovního poměru neplatně skončeného); předpokládá se tu tedy neplatnost při zániku a nikoliv při vzniku pracovního poměru. Faktický pracovní poměr není třeba rozvazovat, protože právně neexistuje.

FAKTICKÝ PRACOVNÍ POMĚR V JUDIKATUŘE

Faktický pracovní poměr nebývá správně chápán ani odborníky, právníky, soudci, i proto musel Nejvyšší soud ČR svým rozsudkem ze dne 19. srpna 2014 v případě, který projednával pod spis. zn. 21 Cdo 3042/2013 a který posléze řešil i Ústavní soud (nálezný spis. zn. IV. ÚS 3073/15, ze dne 8. března 2016) zdůraznit odvolacímu soudu, jehož rozsudek zrušil, že o faktický pracovní poměr se nejedná tehdy, jestliže se účastníci „na základních podmínkách pracovní smlouvy“ dohodli „faktickou cestou“. A připomenout, že „tzv. faktickým pracovním poměrem se rozumí právní vztah, který vzniká tím, že fyzická osoba koná pro zaměstnavatele (s jeho vědomím a podle jeho pokynů) práci (závislou práci ve smyslu příslušných ustanovení zákoníku práce), ačkoliv mezi nimi nebyla sjednána platná pracovní smlouva, popřípadě platná dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr. Právní vztah při tzv. faktickém pracovním poměru je vztahem pracovněprávním. Protože nejde o pracovní poměr, neplatí pro něj ustanovení o skončení pracovního poměru, o délce výpovědních dob apod. Fyzické osobě však musí být vydáno bezdůvodné obohacení, které zaměstnavateli vzniklo tím, že přijal od fyzické osoby plnění (vykonanou práci) bez právního důvodu nebo z neplatného právního úkonu; v případě, že by utrpěla škodu, má stejné právo na její náhradu jako zaměstnanec v platném pracovním poměru“.

NÁROKY JAKO VE SKUTEČNÉM PRACOVNÍM POMĚRU

Ze zmíněného nálezu ÚS, tedy spis. zn. IV. ÚS 3037/15, ze dne 8. března 2016, pak vzešel tento závěr: „Faktickým pracovním poměrem se rozumí právní vztah, který vzniká tím, že fyzická osoba koná pro zaměstnavatele s jeho vědomím a podle jeho pokynů závislou práci, kritérium „podle pokynů zaměstnavatele“ je však nutno chápat a posuzovat jako znak závislé práce, nikoliv vyžadovat výslovné sdělení jednoznačného pokynu k práci zaměstnanci. Pokud v rámci faktického pracovního poměru dojde i úrazu, posuzuje se jako úraz pracovní.“

K otázce faktického pracovního poměru se vyjadřuje např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2287/2002, ze dne 7. května 2003, uvádějící, že **faktický pracovní poměr může vzniknout v případě, jestliže ujednání o pracovní smlouvě je neplatné. Vypořádání tohoto dílčího faktického vztahu se řídí pracovněprávními předpisy.** Z judikatury Nejvyššího soudu je třeba zdůraznit především rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. června 2010, spis. zn. 21 Cdo 2029/2009, v němž se konstatuje: „Začala-li fyzická osoba pro zaměstnavatele s jeho souhlasem pracovat, avšak v důsledku toho, že pracovní smlouva nebyla sjednána platně, zde nebyl právní úkon způsobilý založit pracovní poměr, jedná se o tzv. faktický pracov-

ní poměr. Jestliže však nelze, byť i na jedné straně, dovodit ani existenci mlčky projevené, ale dané vůle uzavřít pracovní smlouvu (dohodu), nemůže na základě faktického dočasného přidělování práce vzniknout pracovní poměr jako vzájemně provázaný komplex práv a povinností, nýbrž jen dílčí (právem neaprobovaný) faktický vztah, který lze z tohoto důvodu ukončit jen bezformálně a jehož vypořádání se řídí pracovní právními předpisy.“

ZÁVĚR

Ústavní soud tedy svým nálezením spis. zn. I. ÚS 615/17, ze dne 10. srpna 2017, nařídil obecným soudům, mají-li ve sporných případech pochybnosti o existenci (uzavření) pracovního vztahu, tedy nelze-li dovodit, že byla uzavřena příslušná smlouva nebo dohoda (pracovní smlouva nebo dohoda o práci konané mimo pracovní poměr) a že tedy žalující zaměstnanec má plná práva jako zaměstnanec, aby pečlivě dbaly na dodržování garancí spravedlivého procesu a chránily uchazeče o zaměstnání jako slabší stranu na trhu práce. ■

Autor článku je právník zabývající se pracovním a občanským právem.

NOVÝ INFORMAČNÍ PORTÁL PRO SENIORY I JEJICH RODINY

Příslušníci takzvané sendvičové generace najednou pečují o své děti i rodiče a často jsou konfrontováni s problémy, které nevědí, jak řešit. Nejenom jim může pomoci v orientaci portál Neztratitsevestari.cz, který loni na podzim spustila nezisková organizace Sue Ryder. „*Pro jevy související se stářím existuje sociální a zdravotní systém, který nám pomáhá podobné situace řešit. Ten by měl být co nejjednodušší a uživatelsky snadno pochopitelný. On ale takový vůbec není. Lidé často nevědí, že sociální systém jim s jejich problémy pomůže, případně jim nabídne řadu řešení. Právě platforma Neztratitsevestari.cz by měla lidem cestu stářím usnadnit. Informace jsou zde sdružené na jednom místě jak pro toho, kdo stářím prochází, tak pro jeho okolí,*“ popsal Matěj Lejsal, ředitel Sue Ryder.

Jak upozornila ředitelka Nadace Konto Bariéry Božena Jirků, současní senioři tvoří velmi různorodou skupinu, přičemž mnozí z nich žijí aktivním životem. Zažitý stereotyp babičky v šátku podle ní již dávno neplatí. „*Senior dneska vypadá jinak,*“ popisuje.

S tím souhlasí i ředitel platformy Byznys pro společnost Pavel Štern. „*Jak nedávno řekla brněnská socioložka Lucie Vidovičová, my pouštíme seniorům dechovku, přitom dnešní generace seniorů vyrostla na Beatles a Rolling Stones,*“ uvedl jeden z příkladů stereotypního vnímání seniorů. Byznys pro společnost radí českým firmám, jak se na problém stárnutí populace připravit, a ačkoliv se tomuto tématu některé podniky intenzivně věnují, v průměru jsou na otázku stárnutí nedostatečně připravené.

