

TO NEJDŮLEŽITĚJŠÍ Z LEGISLATIVY

» Sdělení č. 67/2025 Sb.

Dne 18. 3. 2025 vstoupilo v platnost sdělení č. **67/2025 Sb.**, kterým Ministerstvo zahraničních věcí informuje, že na základě výměny nót dne 3. prosince 2024 a 11. února 2025 byl v souladu s článkem 9 odst. 1 Dohody mezi Českou republikou a Kanadou o usnadňování dočasných pracovních pobytů mládeže stanoven maximální počet občanů, kteří mohou tuto dohodu využít v roce 2025, na 850 osob z každé země.

» Sdělení č. 60/2025 Sb.

Ministerstvo práce a sociálních věcí sdělením č. **60/2025 Sb.** informuje o uložení nových kolektivních smluv na vysoké úrovni, které nabývají platnosti dne 10. 3. 2025, a to:

1. Dodatek č. 8 ke kolektivní smlouvě vyššího stupně na roky 2017–2020 ze dne 6. prosince 2016, který byl uzavřen dne 5. prosince 2024 mezi smluvními stranami

Odborový svaz ECHO

a

Český odborový svaz energetiků

a

Český svaz zaměstnavatelů v energetice;

2. Dodatek č. 3 ke kolektivní smlouvě vyššího stupně na rok 2022–2025 ze dne 30. listopadu 2021, který byl uzavřen dne 17. prosince 2024 mezi smluvními stranami

Odborový svaz ECHO

a

Svaz chemického průmyslu České republiky, z. s.;

3. Kolektivní smlouva vyššího stupně na rok 2025 uzavřená dne 18. prosince 2024 mezi smluvními stranami

Odborový svaz pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice

a

Asociace českého papírenského průmyslu;

a další.





Novinky v Daňové TV

Zhlédněte a poslechněte si
**nejnovější audioškolení,
videoškolení a podcasty** nejen
o daních a účetnictví

To mě zajímá

NEPŘEHLÉDNĚTE

V sekci **Mzdová TV** jsme pro vás připravili videoškolení na téma **Roční zúčtování daně ze závislé činnosti za rok 2024.**

PŘIPRAVUJEME

V dubnu se můžete těšit na další online rozhovor na téma **Pracovní cesta v otázkách a odpovědích**, který se uskuteční 15. 4. 2025 od 13:00 do 14:00 hod. Na vaše dotazy bude odpovídat odbornice na pracovní právo **JUDr. Eva Dandová**. Všechny online rozhovory naleznete v našem **archivu**.

NEZAPOMEŇTE NA TERMÍNY

Povinnosti zaměstnavatele, které mají lhůtu pro jejich splnění do **8 dnů**:

- přihlásit se do registru zaměstnavatelů v rámci zdravotního pojištění neboli do registru plátců pojistného a oznámit veškeré změny údajů,
- oznámit ukončení činnosti, zrušení organizace nebo vstup do likvidace,
- oznámit nástup nového zaměstnance příslušné zdravotní pojišťovně,
- oznámit ukončení pracovního poměru zaměstnance,
- oznámit změny zdravotní pojišťovny zaměstnance a jiné skutečnosti rozhodné pro platby pojistného státem (např. přiznání důchodu).

Za nesplnění uvedených oznamovacích povinností může příslušná zdravotní pojišťovna uložit pojistěnci pokutu až do výše 10 000 Kč a zaměstnavateli až do výše 200 000 Kč.

Připomínáme, že všechny důležité termíny a s nimi související povinnosti i sankce za jejich nesplnění naleznete v **Kalendáři podnikatele** na našem portálu.



OTÁZKY MĚSÍCE

» Zkušební doba

Otázka:

Pokud se zkušební doba prodlouží z důvodu nemoci např. o 50 kalendářních dnů a v průběhu této prodloužené zkušební doby zaměstnanec znovu onemocní, prodlužuje se „prodloužená“ zkušební doba?

Odpověď:

Zajisté, neboť v ustanovení **§ 37 odst. 4 ZP** se jasně stanoví: „Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodloužována. O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje.“

Toto ustanovení nerozlišuje, zda celodenní překážky v práci podle **§ 191 až § 209 ZP** nastaly v době „původní“ zkušební doby nebo zkušební doby již „prodloužené“. Zkušební doba je pouze jedna. Prodloužení zkušební doby je v těchto případech logické, neboť pokud zaměstnanec nekoná práci z důvodu překážek v práci, nedochází k naplnění účelu pracovní doby, tj. k oboustrannému ověření, zda výkon práce ve sjednaném pracovním poměru stranám vyhovuje.

» Způsoby určení osobního příplatku

Otázka:

Jakou formou se stanovuje výše osobního ohodnocení v platovém výměru? Procentem platového tarifu, nebo konkrétní částkou, nebo jsou možné oba způsoby? Pokud se zvýší tarif, musí se zvýšit i osobní ohodnocení?

Odpověď:

S odkazem na **§ 131 zákoníku práce** je od 1. 8. 2024 možno přiznat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen, kdy se postupuje v souladu s **§ 110 odst. 5 zákoníku práce**.

Osobní příplatek, s ohledem na to, že je především motivační složkou, tak může, ale i nemusí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout. Jedná se tedy o nenárokový charakter. Pokud však je zaměstnanci zaměstnavatelem osobní příplatek přiznán, stává se nárokovou částkou, kdy se jeho výše bude odvozovat vždy procentem z daného tarifu dle věty první této odpovědi. Jedná se o poskytování konkrétní částky v pravidelném měsíčním intervalu. Kdy je však možné jeho výši měnit, popř. i odejmout, a to na základě daných výsledků práce zaměstnance, případně jeho pracovní výkonnosti. Osobní příplatek není paušál, což znamená, že se krátí o neodpracovanou dobu (např. za nemoc, dovolenou, ošetřovné) v rámci daných měsíců nepřítomnosti zaměstnance na pracovišti. Výše osobního příplatku, případně jeho změny musí být vždy z aznamenány v platovém výměru zaměstnance.

Zaměstnavatel vždy musí respektovat následující pravidla:

- maximální výše osobního příplatku,
- parametry jako např. pracovní výkonnost, tempo práce, kvalita odvedené práce, vysoká odbornost zaměstnance,
- princip rovného zacházení ve vazbě na odměňování.



Poradna

Nejasnosti v daních a účetnictví?
Zeptejte se našich odborníků.

5 forem Daňové pohotovosti denně k dispozici

- telefon • e-mail • chat • online rozhovor
- videorozhovor

Chci poradit

DOPORUČUJEME

Nárok na dovolenou



Úvodem

Nová koncepce dovolené účinná od roku 2021, založená na délce stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby zaměstnance v pracovním poměru (u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr založená na zákonem stanovené délce týdenní pracovní doby), umožnila v **zákoníku práce** redukovat dřívější samostatné typy dovolených (dovolenou za kalendářní rok a její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou) s naprosto rozdílnými podmínkami vzniku práva na ten který typ dovolené, pouze na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část (**§ 213 ZP**) a dále, za podmínek stanovených v **§ 215 ZP**, dodatkovou dovolenou. Zjednodušení právní úpravy tedy spočívá mimo jiné v opuštění dovolené za odpracované dny, jejíž výpočet byl odlišný od výpočtu dovolené za kalendářní rok. Podmínky vzniku práva na dovolenou za kalendářní rok a její poměrnou část, jakožto s určitou výjimkou i na dodatkovou dovolenou, jsou nyní sjednoceny, přičemž určující je délka týdenní pracovní doby. Délka dovolené konkrétního zaměstnance se za použití společného kritéria výměry dovolené používá u příslušného zaměstnavatele stanoví z odpracovaných celých násobků týdenní pracovní doby tohoto zaměstnance. Z toho vyplývá, že dovolená je vyjádřena počtem hodin.

Z hlediska komunitárního práva Evropské unie má na českou pracovněprávní úpravu dovolené přímý dosah především směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby, jejímž požadavkem stanoveným v čl. 7 je zajistit alespoň 4 týdny placené dovolené a dále zákaz nahrazovat skutečné čerpání dovolené finančním plněním. Relevantní v této oblasti je též Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 132/1970 o placené dovolené (sdělení č. **229/1998 Sb.**). Zavedením jednotné základní úpravy dovolené pro všechny zaměstnance splňuje česká právní úprava i další zásadní požadavek evropského práva, a sice zajištění rovnosti v pracovněprávních vztazích a vyloučení diskriminace některých skupin zaměstnanců.

V té souvislosti je třeba připomenout, že s účinností od 1. 10. 2023 novelou **zákoníku práce** provedenou zákonem č. **281/2023 Sb.** došlo k zásadní legislativní změně a na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahují i veškerá ustanovení **zákoníku práce** týkající se pracovní doby a doby odpočinku, překážek v práci na straně zaměstnance a od 1. 1. 2024 i dovolené k této legislativní změně došlo na základě transpozice směrnice 2019/1152 ze dne 20. 6. 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii a výše citované směrnice 2003/88/ES. Účelem transpozice směrnice do **zákoníku práce** bylo dosažení větší právní jistoty a ochrany zaměstnanců konajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a přiblížení jejich právního postavení k zaměstnancům konajícím práci v pracovním poměru.

číst článek

Zdravotní a volnočasové zaměstnanecké benefity a daňové řešení v roce 2025



V článku se blíže zaměříme na daňové řešení zdravotních a volnočasových benefitů v roce 2025. Daňové řešení u zaměstnance vyplývá ze znění **§ 6 odst. 9 písm. d) a písm. g)** tohoto ustanovení **ZDP** na základě novely **ZDP** s účinností od 1. 1. 2024 obsažené v zákoně č. **349/2023 Sb.** a č. **163/2024 Sb.** a pro rok 2025 z novely **ZDP** obsažené v zákoně č. **470/2024 Sb.** Daňové řešení u zaměstnavatele vyplývá z ustanovení **§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4** a **§ 25 odst. 1 písm. h)** **ZDP** ve znění zákona č. **349/2023 Sb.** Dále si uvedeme daňové řešení sportovního vybavení, které je pro zaměstnance k dispozici na pracovišti ve vazbě na **§ 6 odst. 7 písm. e)** **ZDP**. K daňovému řešení zaměstnaneckých benefitů vydalo v závěru roku 2023 GŘ Metodikou informaci ke zdaňová-

ní benefitů a jiných plnění poskytovaných zaměstnavateli zaměstnancům od 1. ledna 2024.

1. Benefity poskytované zaměstnanci v nepeněžní formě

Daňové řešení u zaměstnance dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP

Na základě úpravy ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) ZDP zákonem č. 349/2023 Sb. platilo do konce roku 2024, že od daně z příjmů ze závislé činnosti bylo osvobozeno **nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi** z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů **v úhrnu do výše poloviny průměrné mzdy za zdaňovací období ve formě:**

1. **pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis a použití vzdělávacích nebo rekreačních zařízení,**
2. **použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona, knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení,**
3. **příspěvku na kulturní nebo sportovní akce,**
4. **příspěvku na tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy.**

číst článek

Důchodová reforma I.



V tomto článku se zaměříme na nejvýznamnější změny zákona o důchodovém pojištění, a to na důchodový věk a parametrické změny způsobu výpočtu důchodu, které se týkají redukčních hranic pro zápočet příjmů a hodnocení procentní úrovně za roky pojištění. Zákonem č. 417/2024 Sb. došlo k novele zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o důchodovém pojištění“). Tato novela zákona o důchodovém pojištění je označována jako tzv. důchodová reforma provedená za účelem zajištění stability a finanční udržitelnosti našeho důchodového systému. Účinnost této důchodové reformy je dělená, to znamená, že změny zákona o důchodovém pojištění budou platné postupně. Některé změny jsou účinné již od 1. 1. 2025, další změny budou nabývat účinnosti v průběhu roku 2025 a dále od 1. 1. 2026 i od 1. 1. 2027.

V tomto článku se zaměříme na nejvýznamnější změny zákona o důchodovém pojištění, a to na důchodový věk a parametrické změny způsobu výpočtu důchodu, které se týkají redukčních hranic pro zápočet příjmů a hodnocení procentní úrovně za roky pojištění. V následujících odstavcích se tedy dozvíte, kdy dosáhnete důchodového věku a rovněž, jak se budou hodnotit příjmy a získané roky pojištění pro výši důchodů přiznávaných v následujících letech.

Důchodový věk

S účinností od 1. 1. 2025 dochází ke změně ve stanovení důchodového věku dle ustanovení § 32 zákona o důchodovém pojištění. Důchodový věk pojištěnců narozených před rokem 1936 se nemění.

Důchodový věk pojištěnců narozených v období let 1936 až 1973 se stanoví dle přílohy č. 1 k zákonu o důchodovém pojištění (viz následující tabulka).

číst článek

Rozvržení pracovní doby v praxi HR



Rozvržení pracovní doby je klíčovým nástrojem pro efektivní řízení lidských zdrojů. HR manažeři a vedoucí pracovníci musejí nejen dodržovat zákonné limity, ale zároveň optimalizovat pracovní procesy a zohlednit potřeby zaměstnanců. Jaké možnosti nabízí **zákoník práce**? Jak správně aplikovat § 87a o samorozvržení pracovní doby? A na co si dát pozor, aby se zaměstnavatel vyhnul sankcím?

Pracovní doba jako strategický nástroj řízení lidí

Správné rozvržení pracovní doby není jen otázkou právní compliance, ale klíčovým faktorem ovlivňujícím výkonnost, motivaci a loajalitu zaměstnanců. Efektivní plánování směn umožňuje lépe sladit potřeby firmy s individuálními preferencemi zaměstnanců, což může vést k vyšší produktivitě i nižší fluktuaci.

Flexibilní pracovní doba, home office či krátkodobé úvazky přinášejí výhody jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům. Umožňují například lepší work-life balance, což zvyšuje spokojenost zaměstnanců a jejich angažovanost. Naopak špatně nastavený systém směn může vést k přetížení, stresu a vyšší nemocnosti.

Zákoník práce (zákon č. **262/2006 Sb.**) definuje různé formy rozvržení pracovní doby – rovnoměrné, nerovnoměrné, pružné i konto pracovní doby. Délka směny nesmí překročit 12 hodin, s výjimkami pro zdravotnictví. Novinkou je **§ 87a** (Rozvržení pracovní doby zaměstnancem) umožňující zaměstnancům samostatně rozvrhovat pracovní dobu, což přináší nové možnosti i výzvy pro HR oddělení.

Typy rozvržení pracovní doby a jejich výhody a nevýhody

Pracovní dobu lze rozvrhnout několika způsoby, přičemž každý má své výhody i omezení.

Rovnoměrné rozvržení znamená, že zaměstnanec odpracuje každý týden stejný počet hodin. Tento model je přehledný a stabilní, ale méně flexibilní pro sezónní výkyvy a změny v poptávce.

číst článek