

TO NEJDŮLEŽITĚJŠÍ Z LEGISLATIVY

» Sdělení č. 113/2025 Sb.

Ministerstvo práce a sociálních věcí sdělením č. **113/2025 Sb.** informuje o uložení kolektivní smlouvy vyššího stupně, která nabyla platnost dne 22. 4. 2025, a to:

Dodatek č. 1 ke kolektivní smlouvě vyššího stupně na roky 2024–2029 ze dne 8. dubna 2024, který byl uzavřen dne 27. března 2025 mezi smluvními stranami

Odborový svaz Stavba České republiky

a

Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy

a

Svaz podnikatelů ve stavebnictví.





Novinky v Daňové TV

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

To mě zajímá

NEPŘEHLÉDNĚTE

Rádi bychom vás upozornili na velmi užitečnou sekci na našem portálu a tou je **Mzdová pohotovost**. Je určena pro ty, kteří potřebují poradit v oblasti mezd a pracovního práva. Naši odborníci vám radí formou:

- online chatu v pracovněprávní poradně každé úterý od 9:00 do 12:00 hodin,
- online rozhovoru,
- e-mailem.

Dubnový online rozhovor na téma **Pracovní cesta v otázkách a odpovědích** se uskutečnil na našem portálu dne 15. 4. 2025. Všechny otázky a odpovědi na dané téma najdete v našem [archivu](#).

PŘIPRAVUJEME

Tématem květnového online rozhovoru, který se na našem portálu uskuteční dne **20. 5. 2025** v čase od 13:00 do 14:00 hodiny, bude **Novela zákoníku práce**. Zaměříme se na nejvýraznější změny v zákoně, které se týkají zkušební doby, výpovědní doby, změny odstupného a výpočtu průměrného výdělku. Pokud vás zmíněné téma zajímá, neváhejte se ptát naší odbornice na mzdy a pracovní právo JUDr. Evy Dandové v naší online poradně [zde](#).

NEZAPOMEŇTE NA TERMÍNY

- Do 30 dní je potřeba OSSZ předložit ELDP v případě, skončilo-li zaměstnání před 31. prosincem.
- Lhůta 30 dní pro předložení ELDP OSSZ platí ode dne zániku zaměstnavatele.
- Do 3 měsíců je nutné OSSZ přeložit ELDP v případě úmrtí zaměstnance (nebyl-li zaměstnavatel vyzván).

- **Lhůta pro vyhotovení ELDP za rok 2024 je do 30. 4. 2024 (kromě případů uvedených výše).**
- Pokuta za nesplnění se může vyplhat až na částku 100 000 Kč, za opakované nesplnění až na 500 000 Kč.

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



PP[®] Poradce podnikatele

Přidejte se do naší komunity na sociálních sítích







OTÁZKY MĚSÍCE

» Mateřská dovolená a dovolená

Otázka:

Zaměstnankyně nastoupila na první MD 10. 10. 2022. Zde si žádost o čerpání dovolené nepodala. V roce 2024 nastoupila na druhou MD 29. 7. 2024 a u druhé MD si tuto žádost podala. Bude se čerpání dovolené týkat pouze nároku na dovolenou, který zaměstnankyni vznikl za dobu druhé MD, nebo má nárok čerpat nyní dovolenou i za tu první (nečerpanou) MD. Nárok na řádnou dovolenou při druhé MD bude pouze z období dané MD, tedy 28 týdnů, nebo vznikne

kl zaměstnankyni ještě nějaký další nárok v roce 2025?

Odpověď:

Podle **§ 216 zákoníku práce** je mateřská dovolená považována plně za dobu náhradní, kdy se tato doba 28 týdnů započítává jako doba odpracovaná, přičemž nárok na dovolenou se posuzuje za každý kalendářní rok samostatně a při nevyčerpání dané dovolené v běžném roce se pak převádí do roku následujícího, což znamená, že nárok na dovolenou nezaniká. Také se dle **§ 348 zákoníku práce** dovolená považuje též za dobu náhradní a musí se také započítávat jako

doba odpracovaná. V neposlední řadě pak, pokud si žena požádá bezprostředně po skončení své mateřské dovolené o svoji řádnou dovolenou, je povinen zaměstnavatel její žádosti vyhovět, a to dle **§ 217 odst. 5 zákoníku práce**.

Z uvedeného tedy vyplývá následující postup.

- Rok 2022: Pokud žena pracovala od 1. 1. 2022 do nástupu na mateřskou dovolenou, tj. od 10. 10. do 31. 12. 2022, bude se celá tato doba nejen výkonu práce, ale i období mateřské dovolené započítávat, jako doba odpracovaná. Pokud si zaměstnankyně nevyčerpala před nástupem na mateřskou dovolenou poměrnou část z jejího ročního nároku na dovolenou, znamenalo by to, že do roku 2023 se jí bude převádět nevyčerpaná dovolená z roku 2022 v rozsahu jejího nároku.
- Rok 2023: Do roku 2023 se jí tedy převede její nárok na dovolenou, kterou si nevyčerpala v roce 2022 v počtu XY týdnů (hodin), kdy se k tomuto počtu týdnů ještě připočte zbytek nároku na mateřskou dovolenou, a to od 1. 1. 2023 až do celkového vyčerpání 28 týdnů mateřské dovolené, počínaje ode dne nástupu na mateřskou, tj. od 10. 10. 2022. V roce 2023 se po skončení mateřské dovolené vypočte její průběžný nárok na dovolenou v počtu XY týdnů. Pokud bude celkový součet nevyčerpané dovolené z roku 2022 a zbytek mateřské dovolené od 1. 1. 2023 a její vypočtené průběžné dovolené dosahovat celkově alespoň 12násobek její týdenní pracovní doby, započte se jí ještě rodičovská dovolená do 31. 12. 2023 v rozsahu 20násobku její týdenní pracovní doby. Poté se zjistí celkový nárok na dovolenou, a to za rok 2023, ke kterému se započte počet týdnů, resp. hodin nároku na nevyčerpanou dovolenou z roku 2022.
- Celkový počet týdnů za shora uvedené období se musí převést do roku 2024, kdy se tyto týdny přičtou k nároku na dovolenou za rok 2024, neboť se nástup na druhou mateřskou dovolenou počínaje od 29. 7. 2024 do 31. 12. 2024 bere opět jak doba odpracovaná, do které se ještě připočte dovolená za uplynulé roky, tak jak je uvedeno v bodě b). K této době se ještě musí připočítat doba rodičovské dovolené čerpané od 1. 1. 2024 do 28. 7. 2024, ale jen do rozsahu 20násobku týdenní pracovní doby.
- Celkový nárok na dovolenou se pak převede do roku 2025, kdy se opět započte posledním týdnům

mateřské dovolené, kterou dobírá od 1. 1. 2025 do uplynutí celkového nároku na mateřskou dovolenou, tj. 28 týdnů, kdy se opět bude postupovat tak, jak je uvedeno v předchozích bodech.

Znamená to, že pokud si zaměstnankyně požádala o dovolenou bezprostředně po skončení druhé mateřské dovolené, vznikne jí nárok:

- za rok 2022,
- za rok 2023
- za rok 2024 a i
- za rok 2025.

» Provádění srážek ze mzdy, platu nebo odměny

Otázka:

Společnost má se zaměstnancem uzavřenu dohodu o provedení práce. Z finančního úřadu jí byl doručen exekuční příkaz k tomuto zaměstnanci na dluh z jeho pozastaveného podnikání. V příkazu je napsáno, že základní částka, která nesmí být sražena z měsíční mzdy dle **§ 278 o. s. ř.**, byla uplatněna u jiného plátce mzdy. Společnost má tedy provádět srážku v plné výši doplatku DPP, který by v jednotlivých měsících měl jinak obdržet, a zasílat (po doručení nabytí plné moci) na úhradu dluhu na FÚ?

Odpověď:

V případech, kdy má povinný více plátců příjmů, je exekutor povinen sdělit, resp. určit, který z daných plátců příjmů povinnému bude poskytovat, resp. ponechávat a v jaké případně procentuální výši nezabavitelnou (nezabavitelné částky).

Pokud tedy bude mít jeden z plátců příjmu, v tomto případě zaměstnavatel, u kterého je zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce, informaci od exekutora, že plně základní částka, která nesmí být zabavena, je ponechávána jiným plátcem příjmu, pak bude příslušná srážka podle charakteru dané pohledávky (přednostní nebo nepřednostní) sražena z čisté odměny, která se rozdělí na třetiny, kdy první třetina slouží k vydobytí nepřednostní pohledávky, anebo ze dvou třetin, pokud se bude jednat o pohledávku přednostního charakteru, (viz obsah exekučního příkazu). Zbytek pak bude vyplaceno povinnému.



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

Vedení evidenčních listů důchodového pojištění



Evidenční listy důchodového pojištění (dále také „ELDP“) jsou základním nástrojem k zajištění řádné evidence dob důchodového pojištění každého pojištěnce. Správná evidence dob důchodového pojištění je dále základním předpokladem pro bezproblémové vyřízení důchodu potenciálního žadatele. Řádným vyřízením důchodu se rozumí vyřízení žádosti o důchod v zákonem stanovené lhůtě (vydání rozhodnutí nejpozději do 90 dnů od podání žádosti) a v případě splnění podmínek nároku na konkrétní typ důchodu rovněž stanovení správné výše důchodu. ELDP slouží k vedení evidence dob pojištění („odpracovaných roků“) a vyměřovacích základů získaných v rámci zaměstnání („výdělků, ze kterých se následně vypočítává výpočtový základ za účelem stanovení výše procentní výměry přiznávaného důchodu“).

Vedení ELDP je tedy dle zákona č. **582/1991 Sb.**, o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů jednou ze základních povinností zaměstnavatelů. Zaměstnavatel vede ELDP pro každou osobu (zaměstnance) účastnou důchodového pojištění samostatně. Zaměstnavatel je povinen vést ELDP vždy za celý kalendářní rok, nebo případně za část kalendářního roku, jestliže by došlo k zahájení výdělečné činnosti nebo k jejímu ukončení v průběhu kalendářního roku. Pokud má zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele uzavřeno více pracovních poměrů zakládajících účast na důchodovém pojištění, musí zaměstnavatel vést pro každý pracovní poměr ELDP samostatně.

Účast na důchodovém pojištění nevzniká a ELDP se nevede, pokud výdělečná činnost svým rozsahem nezakládá účast na nemocenském pojištění. Od roku 2025 se rozhodná částka pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění zvýšila na 4 500 Kč (do konce roku 2024 se jednalo o částku ve výši 4 000 Kč). Dále došlo ke zvýšení rozhodné částky pro účast na nemocenském pojištění u dohod o provedení práce. Účast na pojištění v roce 2025 vzniká dosažením částky ve výši 11 500 Kč v kalendářním měsíci (do konce roku 2024 byla založena účast na pojištění při překročení částky ve výši 10 000 Kč, tj. alespoň 10 001 Kč).

číst článek

Pracovní neschopnost z pohledu zaměstnavatele



Úvodem

Podstatou každého základního pracovněprávního vztahu je pracovní závazek, který by bylo možno stručně charakterizovat jako smluvní závazek zaměstnance vykonávat sjednanou práci a jemu odpovídající povinnost zaměstnavatele sjednanou práci přidělovat a platit za její výkon mzdu. I pro základní pracovněprávní vztahy je platné vymezení závazkového vztahu tak, jak je provedeno v **§ 1721 OZ**, dle kterého **„ze závazku má věřitel vůči dlužníku právo na určité plnění jako na pohledávku a dlužník má povinnost toto právo splněním dluhu uspokojit“**. Obsahem individuálních pracovněprávních vztahů jsou práva a jim odpovídající povinnosti jejich subjektů.

V průběhu realizace vzájemných práv a povinností smluvními stranami základních pracovněprávních vztahů dochází často k situacím, kdy zaměstnanec nemůže plnit část pracovního závazku spočívající ve výkonu práce, neboť nastanou určité skutečnosti, které činí toto plnění nemožným, nebo je značně ztěžují. Takové skutečnosti nastávají zcela běžně jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele a právní úprava s nimi spojuje rozličné důsledky. Jedná se o právní skutečnosti, které souhrnně označujeme jako překážky v práci.

Podstatou těchto skutečností (překážek v práci) je právem uznaná nemožnost nebo obtížnost plnění základních pracovněprávních povinností. Podstatným rysem překážky v práci je též skutečnost, že musí zasahovat do pracovní doby

(čímž brání zaměstnanci v plnění závazku konat práci v pracovní době), odrazem této skutečnosti je například i částečně odchylná úprava vztahující se k některým překážkám v práci v případě zaměstnanců, kteří se se zaměstnavatelem dohodnou, že pro něj budou konat práci na dálku v pracovní době, kterou si za sjednaných podmínek sami rozvrhují.

číst článek

Zkrácený úvazek není poloviční starost. Co vše musí zaměstnavatel řešit?



Co je zkrácený úvazek a jak je vymezen v zákoníku práce?

Zkrácený úvazek, někdy také označovaný jako částečný nebo kratší pracovní úvazek, je forma pracovního poměru, kdy zaměstnanec odpracuje méně než stanovenou týdenní pracovní dobu – tedy méně než 40 hodin týdně (resp. i méně u zkrácené týdenní doby dle **§ 79 zákoníku práce**). Právně je institut „kratší pracovní doby“ upraven v **§ 80 zákoníku práce**, který výslovně uvádí, že se zaměstnavatel se zaměstnancem může dohodnout na kratší než stanovené týdenní pracovní době. Jde tedy o individuální písemné ujednání, které musí být uvedeno přímo v pracovní smlouvě.

Zkrácený úvazek z pohledu zaměstnavatele

Zkrácené úvazky mohou být pro zaměstnavatele zajímavým nástrojem, jak přizpůsobit pracovní režim měnícím se potřebám trhu i samotných zaměstnanců. Zároveň ale vyžadují promyšlený přístup k organizaci práce. Pokud zaměstnanec pracuje jen část týdne nebo dne, je nutné zohlednit jeho dostupnost při plánování směn, schůzek nebo týmových porad. Pro některé provozy může být složitější zajistit plynulý chod – zejména pokud je klíčové pokrýt konkrétní časy nebo zajistit zastupitelnost. Právě tady hraje roli dobré plánování a komunikace napříč týmem.

Z pohledu HR strategie se kratší úvazky vyplatí vnímat jako příležitost, nikoli jako omezení. Často přitahují zkušené a loajální pracovníky, kteří by jinak do pracovního procesu vůbec nevstoupili – například rodiče malých dětí, pečující osoby nebo aktivní seniory. Nabízet flexibilitu se navíc stává významným prvkem employer branding.

Zajímavou cestou může být také tzv. job sharing, tedy sdílení jednoho pracovního místa dvěma či více zaměstnanci. Vhodně nastavené sdílené pozice umožní firmě plné pokrytí pracovní doby při zachování individuálních úvazků, a přitom často vedou ke zvýšení spokojenosti i výkonnosti týmu.

číst článek

Firemní mateřská školka jako nepeněžní benefit



Organizace předškolního vzdělávání

Podle ustanovení **§ 34 zákona 561/2004 Sb.**, o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (**školský zákon**) (dále jen „**ŠZ**“), veškeré kompetence, pokud jde o organizaci předškolního vzdělávání, dává zákon do rukou ředitele mateřské školy (nikoliv tedy např. zřizovateli). Pouze při stanovení místa, termínu a doby pro podání žádosti o přijetí dítěte k předškolnímu vzdělávání postupuje ředitel mateřské školy po dohodě se zřizovatelem (zde je tedy vyžadován souhlas zřizovatele s režimem zvoleným ředitelem školy). Ovšem kompetence rozhodovat o přijetí dítěte k předškolnímu vzdělávání je svěřena opět pouze řediteli mateřské školy (a to i v případech, kdy počet přihlášených dětí přesáhne počet, který lze přijmout). Toto rozhodnutí provádí ředitel mateřské školy v rámci rozhodování o právech a povinnostech v oblasti státní správy (**§ 165 odst. 2 ŠZ**). To znamená, že rozhodnutí o přijetí dítěte k předškolnímu vzdělávání má zvláštní režim podléhající působnosti **správního řádu** (to platí i v případě soukromých a církevních mateřských škol).

V mateřské škole mohou být děti umístěny zpravidla od 3 let věku (výjimečně tedy i děti mladší, a to počínaje druhým rokem věku dítěte), ale i po dovršení 6 let věku, pokud jim byl např. povolen odklad povinné školní docházky. Spod-

ní hranice věku dítěte (2 roky) se výslovně vztahuje k organizaci předškolního vzdělávání (§ 34 odst. 2 ŠZ). To znamená, že rozhodnout o přijetí lze i u dítěte mladšího 2 let, za podmínky, že v okamžiku nástupu do mateřské školy již bude mít minimálně 2 roky. Dítě mladší 3 let však nemá na přijetí do mateřské školy právní nárok.

Zásadním prvkem, kterým do systému předškolního vzdělávání zavedla novela školského zákona č. 178/2016 Sb. s účinností od 1. ledna 2017, je povinné předškolní vzdělávání dítěte v posledním roce před zahájením povinné školní docházky. Tato povinnost mateřské školy (a současně právo rodiče), aby dítě bylo přijato, byla stanovena na základě snahy státu o vyrovnání případných nerovností, resp. handicapů nebo rozdílů v úrovni sociokulturního vývoje dítěte v předcházejícím období. Opatření však neznamená prodloužení povinné školní docházky, zakotvuje pouze povinnost dítěte v předškolním věku se tohoto vzdělávání účastnit. Ustanovení § 179 ŠZ pak jednoznačně stanovuje povinnost obce jako zřizovatele mateřských škol zajistit podmínky pro naplnění tohoto práva, a to především vymezením školského obvodu spádové mateřské školy. Poprvé se tato povinnost předškolního vzdělávání uplatnila ve školním roce 2017/2018. Do té doby bylo aplikováno pouze právo na přednostní přijetí dítěte v předškolním věku do mateřské školy. Právo přednostního přijetí dítěte bylo podle platné právní úpravy uplatňováno postupně (s různě odkládanou účinností) u dětí mladších než v předškolním věku, a to takto:

- od 1. září 2017 dával zákon právo na přednostní přijetí dítěti bydlícímu ve školském obvodu mateřské školy, které před začátkem školního roku dosáhne nejméně čtvrtého roku věku,
- od 1. září 2018 dával zákon právo na přednostní přijetí dítěti bydlícímu ve školském obvodu mateřské školy, které před začátkem školního roku dosáhlo nejméně třetího roku věku,

číst článek

Z KUCHYNĚ MPL



Přinášíme vám nejnovější podcast s názvem **Jak v sobě najít radost a předejít vyhoření? Hlubinná psychologie jako cesta k sebepoznání**, ve kterém terapeutka a lektorka Studia W, Věra Šimonová, vysvětluje, proč je důležité zpomalit, jak psychoterapie pomáhá znovu najít vnitřní rovnováhu a proč právě příběhy často oslovují dospělé – podobně jako pohádky otevírají svět dětem.