

TO NEJDŮLEŽITĚJŠÍ Z LEGISLATIVY

» Sdělení č. 161/2025 Sb.

Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhlásilo sdělením č. **161/2025 Sb.** s platností od 10. 6. 2025 a účinností od 1. 7. 2025 nové částky odpovídající 50 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství pro účely životního a existenčního minima a částka 50 % a 25 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství pro účely státní sociální podpory.

- **Částka odpovídající** 50 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za rok 2024 je 23 000 Kč
- **Částka odpovídající** 25 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za rok 2024 je 11 500 Kč.

» Sdělení č. 172/2025 Sb.

Ministerstvo práce a sociálních věcí podle **§ 7 zákona č. 2/1991 Sb.**, o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů oznamuje, že kolektivní smlouva vyššího stupně na období 2025–2026, uzavřená dne 20. února 2025 mezi Odborovým svazem skla, keramiky a porcelánu, jakožto vyšším odborovým orgánem, a Asociací sklářského a keramického průmyslu ČR, jako organizací zaměstnavatelů, se stává závaznou i pro další zaměstnavatele, jejichž převažující činnost spadá pod odvětví označená kódy CZ-NACE 23.1, 23.41 a 23.42. Sdělení nabylo platnosti 10. 6. 2025 a účinnosti nabývá prvním dnem měsíce následujícího po vyhlášení tohoto sdělení.



Novinky v Daňové TV

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

To mě zajímá

NEPŘEHLÉDNĚTE

V části **Vzory smluv** jsme přidali nové vzory jako např.

- Pracovní smlouva
- Dodatek k pracovní smlouvě
- Informace o obsahu pracovního poměru

NEZAPOMEŇTE NA TERMÍNY

Zaměstnavatel je povinen do **20. července**:

- **Nahlásit seznam všech zaměstnanců na DPP** (pojištěných i nepojištěných) a **výši jejich příjmů** České správě sociálního zabezpečení **za měsíc červen 2025**.
- **Měsíčně oznamovat nástup a skončení DPP** České správě sociálního zabezpečení.

Za nedodržení těchto podmínek hrozí pokuta až do výše 50 000 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

» Zjišťování průměrného výdělku

Otázka:

Jak je to se zjišťováním průměrného výdělku v případě, když se počítá pro účely odstupného? Přináší novela zákoníku práce v tomto směru nějaké změny?

Odpověď:

Průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni následujícího kalendářního měsíce po skončení rozhodného období, kterým je (až na jednu výjimku) kalendářní čtvrtletí, tj. k 1. lednu, 1. dubnu, 1. červenci a 1. říjnu. Takto zjištěný průměrný výdělek se používá do konce kalendářního čtvrtletí, v němž byl zjištěn, v literatuře se občas vyskytuje označení aktuální průměrný výdělek.

Je třeba však zdůraznit, že aby mohl být průměrný výdělek k prvnímu dni následujícího čtvrtletí zjišťován, je podmínkou, aby v tento den trval příslušný pracovní poměr nebo dohoda o práci konané mimo pracovní poměr.

V praxi totiž v této souvislosti nejčastěji vznikaly nejasnosti kolem zjišťování průměrného výdělku při

skončení pracovního poměru na přelomu čtvrtletí, nebo dokonce kalendářního roku.

Samozřejmě platí, že odstupné se stanoví podle průměrného výdělku zaměstnance zjištěného za měsíční období v hrubé výši.

Objevovaly se názory, že průměrný měsíční výdělek se zjišťuje k prvnímu dni následujícímu po dni, v němž skončil pracovní poměr. Tedy např. v případě, kdy pracovní poměr končil 31. března, že průměrný výdělek pro stanovení výše odstupného je třeba zjistit až 1. dubna, tedy z 1. čtvrtletí roku.

S ohledem na výše uvedené nejasnosti vkládá novela do **zákoníku práce** poměrně kasuistické, nicméně velice praktické ustanovení, že má-li být průměrný výdělek použit po skončení pracovněprávního vztahu, použije se průměrný výdělek zjištěný naposledy v průběhu trvání pracovněprávního vztahu.

Zavádí se tedy výslovná úprava použití průměrného výdělku v období po skončení základního pracovněprávního vztahu, a to např. při výpočtu výše odstupného nebo náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou.

Doposud se tato situace řešila výkladem, přičemž v praxi docházelo k různým postupům ve stejných

skutkových situacích. Nová právní úprava stanoví najisto, že se průměrný výdělek zjišťuje vždy pouze v průběhu trvání základního pracovněprávního vztahu, nikoliv po jeho skončení.

Pokud např. posledním dnem trvání pracovního poměru bude 31. prosinec a zaměstnanci vznikne právo na odstupné nebo náhradu za nevyčerpanou dovolenou, bude se vycházet z průměrného výdělku zjištěného v průběhu IV. kalendářního čtvrtletí, přičemž rozhodným obdobím pro jeho zjištění je III. kalendářní čtvrtletí. Zaměstnavatel tedy v takovém případě nebude 1. ledna následujícího kalendářního roku, tedy v době, kdy pracovní poměr již neexistuje, „zjišťovat“ průměrný výdělek z hrubé mzdy zúčtované k výplatě ve IV. kalendářním čtvrtletí a z odpracované doby ve IV. kalendářním čtvrtletí.

» Nová délka výpovědní doby

Otázka:

Musí se v souvislosti s novou novelou zákoníku práce měnit pracovní smlouvy, když je v nich výslovně uvedeno, že „v případě výpovědi činí výpovědní doba dva měsíce pro zaměstnavatele i pro zaměstnance a začíná plynout prvním dnem kalendářního

měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla výpověď doručena druhé straně“?

Odpověď:

Obecně platí, že v pracovní smlouvě nemusí být ani uváděny možnosti skončení pracovního poměru, ani délka výpovědní doby.

Novela **zákoníku práce** přináší dvě změny, a to:

1. výpovědní doba začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, a končí dnem, který se s tímto dnem číslem shoduje;
2. výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou výpovědi dané zaměstnanci z důvodu uvedeného v **§ 52 písm. f) až h) ZP** a výpovědi dané zaměstnavateli podle **§ 51a ZP**, kde činí výpovědní doba nejméně 1 měsíc.

V odstavci 3 předmětného ustanovení (**§ 51 ZP**) se však stanoví, že písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem lze prodloužit výpovědní dobu nebo změnit její běh. Výpovědní doba a její běh musejí být sjednány stejně pro zaměstnavatele i zaměstnance, z čehož vyplývá, že je možné pracovní smlouvy ponechat ve stávajícím znění a se stávajícím ujednáním ohledně délky a běhu výpovědní doby.



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

Náležitosti pracovní smlouvy



Podstatné a další náležitosti pracovní smlouvy

Pracovní smlouva je nejběžnějším právním jednáním, na jehož základě vzniká pracovní poměr. Jedná se o dvoustranné právní jednání spočívající v souhlasném projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr. Současně je také právním vyjádřením principu volby svobody zaměstnání, neboť umožňuje každému občanovi vybrat si zaměstnavatele, druh práce a místo výkonu práce tak, aby to odpovídalo jeho schopnostem, zdravotnímu stavu, kvalifikaci, osobním poměrům a zájmům. Na druhé straně umožňuje zaměstnavatelům vytvářet pracovní kolektiv tak, jak to odpovídá jejich potřebám.

U smluv obecně, a tudíž i u pracovní smlouvy, rozlišujeme jednak podstatné

a jednak další náležitosti. Podstatné náležitosti pracovní smlouvy jsou podle **§ 34 odst. 1 ZP**:

- druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána,
- den nástupu do práce.

Jestliže se střetly ve shodě (konsenzu) návrh na uzavření pracovní smlouvy a jeho přijetí jako dvě kvalifikovaná právní jednání a pokud řádné a včasné přijetí návrhu na uzavření pracovní smlouvy zahrnuje všechny shora uvedené podstatné náležitosti, je pracovní smlouva uzavřena. Pokud by se účastníci nedohodli na některé z podstatných náležitostí, nemůže dojít k platnému uzavření pracovní smlouvy. Na druhé straně, jestliže návrh na uzavření pracovní smlouvy obsahoval i jiné než podstatné náležitosti (například mzdové ujednání či ujednání o dalších pracovních podmínkách), je k uzavření pracovní smlouvy třeba, aby adresát návrhu vyslovil souhlas s celým obsahem návrhu smlouvy (tzv. úplné přijetí návrhu). Bez shody na celém obsahu pracovní smlouvy (tj. nejen na podstatných náležitostech) nemůže dojít k platnému vzniku pracovní smlouvy. Vznik práv z uzavřené pracovní smlouvy lze vázat na splnění podmínek.

Číst článek

Překážky v práci 2025



Důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance § 191–199

V úvodu této problematiky je žádoucí si připomenout překážky v práci, které jsou zaměstnanci hrazeny buď z prostředků nemocenského pojištění, nebo státních dávek, kdy mezi tyto patří:

1. dočasná pracovní neschopnost, nařízená karanténa,
2. mateřská dovolená,
3. rodičovská dovolená,
4. ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti,
5. péče o dítě mladšího než 10 let,
6. otcovská poporodní péče,
7. dlouhodobá péče o fyzickou osobu (dlouhodobé ošetřování),
8. jiné důležité osobní překážky v práci.

S výjimkou **bodu 8)** – jiné důležité osobní překážky v práci **a bodu 3)** – rodičovská dovolená (rodičovský příspěvek), které upravuje **zákon o státní sociální podpoře** upravuje tyto překážky v práci **v obecné rovině zákoník práce, ale především příslušný cílený zákon o nemocenském pojištění**, který zcela jasně definuje podmínky nároku na jednotlivé dávky nemocenského pojištění, jejich uplatňování prostřednictvím předepsaných tiskopisů a samozřejmě i délku – podpůrní dobu, po kterou se tyto dávky vyplácejí. U těchto překážek v práci je zaměstnavatel povinen umožnit nepřítomnost zaměstnance, a to v délce, kterou upravují příslušné právní předpisy. Pro ilustraci uvádím podpůrní doby u jednotlivých překážek v práci:

1) Dočasná pracovní neschopnost, nařízená karanténa

Při dočasné pracovní neschopnosti je u této dávky podpůrní doba až 380 dnů, kdy se do této překážky v práci také započítává doba náhrady mzdy za prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti, kterou vyplácí podle § 192 zaměstnavatel. Zde je důležité připomenout, že zaměstnanec je vždy povinen hlásit svému zaměstnavateli tuto překážku v práci, a to **neprodleně s odkazem na § 64 odst. 1 písm. o) zákona o nemocenském pojištění**. Dále je dočasně práce neschopný povinen svého zaměstnance informovat o průběhu této překážky v práci a o případných povolených vycházkách či změně pobytu v době jeho nemoci.

Totéž se týká karantény, kdy karanténu upravuje nejen **zákon o nemocenském pojištění**, ale i **zákon o ochraně veřejného zdraví**. Karanténu nařizuje ošetřující lékař nebo orgán ochrany veřejného zdraví (krajská hygiena), kdy obecná délka karantény je 14 dnů.

Číst článek

Sezóna brigád: Co si musíte ujasnit předtím, než najmete brigádníky?



Letní měsíce jsou často ve znamení dovolených a prázdnin. Mnoho firem se tak potýká s problémy s pokrytím některých prací. A tyto problémy řeší pomocí brigádníků. Než je firma ale najme, je třeba si ujasnit některé důležité věci, jako je třeba délka brigády, typ brigádníků, ale i smlouvy, odvody a bezpečnost práce. To vše bude vysvětleno a doplněno některými příklady.

Přestože se pojem brigáda stále používá, česká legislativa tento pojem nezná. Pod tímto pojmem si snad každý představí nějakou dočasnou, krátkodobou práci, resp. výpomoc, která pomůže firmě nebo brigádníkovi překlenout nějaké určité období. Brigády bývají většinou v hlavní sezóně, kdy bývá nejvíce práce. Lze se ale setkat i s celoroční brigádou, kdy zaměstnavatelé například nepotřebují zaměstnance na plný ani zkrácený úvazek, ale spíše na výpomoc na pár hodin týdně, popřípadě na doplnění provozu při čerpání dovolených či překlenutí pracovní neschopnosti svých zaměstnanců.

1. Proč potřebujete brigádníky?

Nejprve si zaměstnavatel musí uvědomit, zda skutečně potřebuje brigádníky a proč. Jak už je uvedeno výše, jedním z důvodů je buď hlavní sezóna, kdy je v tomto určitém období mnohem víc práce, než dokážou zvládnout stálí zaměstnanci, nebo je to období, kdy si zaměstnanci berou nejčastěji dovolenou a je potřeba tuto dobu vykrýt výpomocí – brigádníky.

Personalisté mají přehled o aktuálním stavu počtu zaměstnanců, o jejich věku, plánech a potřebách. A tomu všemu přizpůsobují další personální strategie. Brigádníky, ideálně ty pravidelné, lze využít i na drobné práce, které později mohou vyústit i v zaměstnanecký poměr – např. když některý zaměstnanec půjde do důchodu.

[číst článek](#)

Těhotné zaměstnankyně v pracovním právu: ochrana, omezení a povinnosti zaměstnavatele



Těhotenství zaměstnankyně znamená pro zaměstnavatele řadu právních specifik, povinností i praktických rozhodnutí. Pracovníprávní ochrana těhotných žen patří mezi nejpřísnější v českém právním řádu a její porušení bývá také předmětem sporů před soudy i inspektoráty práce. Přinášíme systematický přehled hlavních pravidel, na která by měl každý zaměstnavatel pamatovat – od omezení výpovědi přes úpravu pracovní doby až po režim dočasné pracovní neschopnosti v rizikovém těhotenství.

Zvláštní ochrana těhotné zaměstnankyně v pracovním právu

Postavení těhotných zaměstnankyň patří v českém pracovním právu k nejvíce chráněným kategoriím pracovníků. Tato ochrana má nejen sociální, ale i zdravotní a preventivní rozměr, přičemž čerpá jak z národní právní úpravy, tak i z mezinárodních závazků České republiky.

Základním pramenem je především zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který v několika ustanoveních zakotvuje zvýšenou ochranu těhotných žen – například při skončení pracovního poměru (§ 53), v oblasti pracovní doby a pracovních podmínek (§ 241) či v případě zákazu výkonu určitých prací (§ 238). **Zákoník práce** zde reaguje na zvláštní fyziologické a zdravotní potřeby těhotných žen a současně na potřebu ochrany nenarozeného dítěte.

Významnou roli hraje rovněž zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, který chrání těhotné ženy před přímou i nepřímou diskriminací na pracovišti, a to nejen během těhotenství, ale i v období plánování rodiny a v souvislosti s rodičovstvím. Diskriminace z důvodu těhotenství je považována za diskriminaci na základě pohlaví, což je vyloučeno jak v oblasti náboru, tak i v pracovních podmínkách či odměňování.

[číst článek](#)