

TO NEJDŮLEŽITĚJŠÍ Z LEGISLATIVY

» Sdělení č. 233/2025 Sb.

Sdělením č. **233/2025 Sb.** Ministerstvo práce a sociálních věcí informuje o uložení následujících kolektivních smluv vyššího stupně:

1. Dodatek č. 1 ke kolektivní smlouvě vyššího stupně (pro a. s., s. r. o. a s. p.) ze dne 18. prosince 2024, který byl uzavřen dne 28. května 2025 mezi smluvními stranami:

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

a

Svaz dopravy České republiky – Sekce silniční infrastruktury;

2. Dodatek č. 1 ke kolektivní smlouvě vyššího stupně ze dne 18. prosince 2024, který byl uzavřen dne 28. května 2025 mezi smluvními stranami:

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

a

Svaz dopravy České republiky – Sekce silniční infrastruktury;

3. Dodatek č. 2 ke kolektivní smlouvě vyššího stupně ze dne 29. května 2023, který byl uzavřen dne 6. května 2025 mezi smluvními stranami:

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

a

Česká asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství

a

Česká asociace podnikatelů v lesním hospodářství.

» Sdělení č. 247/2025 Sb.

Sdělením č. **247/2025 Sb.** Ministerstvo práce a sociálních věcí informuje o uložení kolektivní smlouvy vyššího stupně na rok 2025 uzavřené dne 16. června 2025 mezi

Odborovým svazem pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy a

Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu.





Novinky v Daňové TV

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

To mě zajímá

NEPŘEHLÉDNĚTE

V části **Interní směrnice** jsme nově přidali **vnitřní předpis zaměstnavatele o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli**, který upravuje podmínky a postupy, za kterých může zaměstnavatel dočasně přidělit svého zaměstnance k výkonu práce u jiného zaměstnavatele.

PŘIPRAVUJEME

V srpnu se můžete těšit na další **videoškolení** s naším předním odborníkem, panem Zdeňkem Křížkem. Tentokrát na téma **Průměrný výdělek**.

NEZAPOMEŇTE NA TERMÍNY

V případě zaměstnávání cizinců má zaměstnavatel podle zákona č. **435/2004 Sb.**, o zaměstnanosti, a zákona č. **262/2006 Sb.**, zákoníku práce, **povinnost**:

- **nejpozději v den nástupu zaměstnance do zaměstnání podat** na příslušný úřad práce dle místa výkonu práce **písemné oznámení o nástupu zaměstnance do zaměstnání**, jedná-li se o zaměstnávání občanů EU a cizinců třetích zemí, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání;
- **do 10 dnů je nutné nahlásit** příslušnému úřadu práce veškeré **změny údajů nebo zjištění změn spojených se zaměstnáváním** občanů EU a cizinců třetích zemí, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání.

Za nesplnění těchto podmínek hrozí pokuta až do výše 100 000 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

» **Účtování přeplatku na zdravotním pojištění**

Otázka:

Společnost ABC, s. r. o., v dubnu 2025 omylem uhradila dvakrát platbu za zdravotní pojištění zaměstnance ve výši 4 320 Kč. Společnost požádala o vrácení přeplatku. Jak v takové situaci provést zaúčtování?

Odpověď:

Řešení:

1. Přeplatek vzniklý duplicitní platbou:

Zaúčtování:

MD 336.200 (Zúčtování s institucemi **ZP**) / DAL 221 (Bankovní účet)

2. Vrácení přeplatku v plné výši:

Zaúčtování:

MD 221 (Bankovní účet) / DAL 336.200 (Zúčtování s institucemi **ZP**)

Závěr:

Společnosti ABC, s. r. o., vznikl přeplatek na zdravotní pojištění z důvodu duplicitní platby. O tento přeplatek požádala a ten jí byl vrácen na její bankovní účet.

» Školení zaměstnanců

Otázka:

Zaměstnanci firmy absolvovali školení, obdrželi daňový doklad za spoluúčast na svoje jméno, ne na IČO firmy. Školení bylo financováno z dotací a podmínka byla, že se může zúčastnit jenom FO, ne právnická osoba. Zaměstnanci chtějí daňový doklad proplatit, může se celková částka dát do daňových výdajů, ale neuplatnit si DPH?

Odpověď:

Na základě popsané situace lze potvrdit, že pokud se školení zaměstnanců týká výkonu jejich pracovních

povinností a slouží ke zvyšování jejich kvalifikace v rámci činnosti firmy, pak se jedná o výdaj vynaložený na dosažení, zajištění a udržení příjmů dle **§ 24 odst. 2 písm. j) bodu 3 zákona o daních z příjmů**. Takový výdaj může být dle mého názoru daňově uznatelný i přesto, že daňový doklad je vystaven na jméno zaměstnance, a ne na IČO firmy. Klíčové je, že náklad skutečně souvisí s činností zaměstnavatele a že jej zaměstnavatel uhradil (nebo uhradí) ze svých prostředků.

Co se týče DPH, jelikož daňový doklad není vystaven na plátce (tj. na firmu), ale na fyzickou osobu, která není plátcem, není možné uplatnit odpočet DPH podle **§ 72 zákona o DPH**. Pro odpočet je podmínkou, aby byl doklad vystaven na plátce a souvisel s jeho ekonomickou činností.

Shrnutí: Celkovou částku lze zahrnout do daňově uznatelných nákladů, ale odpočet DPH uplatnit nelze z důvodu nesplnění formálních podmínek.



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

Zkušební doba a pracovní neschopnost zaměstnance



Úvodem

Zkušební doba je významný institut pracovního práva, který umožňuje zaměstnanci i zaměstnavateli si ověřit, zda sjednaný pracovní poměr splňuje jejich očekávání, a když ne, tak bez velkých problémů jej ukončit, třeba tak říkajíc ze dne na den. Zaměstnanec si ověří, zda mu bude vyhovovat sjednaná práce, pracoviště, pracovní podmínky i pracovní kolektiv, samozřejmě i včetně příslušného vedoucího. Zaměstnavatel si naproti tomu ověří, zda zaměstnanec skutečně splňuje všechny předpoklady a požadavky, zda má potřebné znalosti, schopnosti i vystupování, které od něj očekává.

V minulosti (před koncepční novelou **zákoníku práce**) byl často účel zkušební doby degradován. Zaměstnavatelé uzavírali zkušební dobu v maximální délce 3 měsíců u pracovních poměrů na dobu určitou a často uzavírali zkušební dobu u každého pracovního poměru, byť je tzv. řetězili za sebou po ony 2 roky, jak jim umožňovala stará právní úprava. To samozřejmě popíralo věcný smysl

a účel zkušební doby, a navíc to bylo v příkrém rozporu se zásadou dobrých mravů, kterou se zaměstnavatel vždy musel a musí v pracovněprávních vztazích řídit. Zaměstnavatelé tím sledovali jediný cíl – aby mohli kdykoliv a hlavně bez dalších nákladů (jako je např. výpovědní doba či odstupné) se zaměstnancem ukončit pracovní poměr. Je velkým pozitivem, že koncepční novela tuto nedobrou praxi odstranila a stanovila zásadu, že délka zkušební doby může být maximálně v rozsahu poloviny délky trvání pracovního poměru.

V naší poradně jsme zaznamenali několik dotazů na téma zkušební doby a pracovní neschopnosti zaměstnance, tak se u nich několika poznámkami zastavíme.

Zkušební doba obecně

Personalisté si již z doby platnosti **starého zákoníku práce** zvykli na to, že náležitosti pracovní smlouvy uvedené v **§ 34 odst. 1 ZP** (tedy druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána, a den nástupu do práce) jsou skutečně jen podstatné náležitosti a že pracovní smlouva může obsahovat kromě ujednání o těchto podstatných náležitostech i řadu dalších ujednání, na kterých má zaměstnavatel i zaměstnanec zájem, a že zkušební doba práce patří mezi tato další ujednání. Z tohoto důvodu toho praxe využívá a zkušební doba bývá často sjednávána přímo jako další ujednání pracovní smlouvy.

Obecně platí, že zkušební dobu může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě. Zkušební dobu lze sjednat i po uzavření pracovní smlouvy, a to zpravidla dodatkem k pracovní smlouvě.

Číst článek

Letní brigády a daně



Léto je dobou, kdy mají studenti prázdniny. A každý tuto dobu tráví jinak. Někteří cestují, baví se, jiní zase hledají nějaký přivýdělek. A právě nejčastějším řešením jsou letní brigády, a to zejména v období hlavních prázdnin. Tyto brigády však mají svá specifika oproti práci na plný úvazek, a to jak z pohledu smluv, tak z pohledu odvodu daní.

Typy smluv

Letní brigády se vyznačují převážně sezónní prací, která je pouze na určité období (např. sběr ovoce, točení zmrzliny ve stánku, práce plavčíků na letních koupalištích, vedoucí a praktikanti na letních táborech apod.). Zaměstnavatelé se svými „letními zaměstnanci“ téměř nikdy neuzavírají klasické pracovní smlouvy, ale uzavírají dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedná se o **dohodu o provedení práce** (dále jen „DPP“) a **dohodu o pracovní činnosti** (dále jen „DPČ“). Tyto dohody vycházejí z **§ 74–77** zákona č. **262/2006 Sb.**, zákoník práce. Ale i mezi nimi je rozdíl jak v pracovních podmínkách, tak v zákonných odvodech. Zároveň v případě zaměstnání mladistvých zaměstnanců na období letních prázdnin platí, že zaměstnavatel je povinen zabezpečit na své náklady, aby mladiství zaměstnanci byli vyšetřeni poskytovatelem pracovní lékařských služeb před vznikem pracovního poměru nebo právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti.

Náležitosti dohod:

- musí být uzavřeny písemně, a to ve dvou vyhotoveních,
- musí být uvedena doba, na kterou se dohoda uzavírá,
- u DPČ také konkrétní rozsah pracovní doby a druh výkonu práce,
- místo výkonu práce,
- odměna, která za danou práci náleží.

Pro obě dohody také platí, že **končí**:

- dobou, na kterou jsou dohody sepsány,
- dnem, na kterém se obě smluvní strany dohodnou,

- výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s **patnáctidenní výpovědní dobou**, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně,
- okamžitým zrušením dohody (to lze ale za stejných podmínek jako při okamžitém ukončení pracovního poměru).

Při skončení DPP i DPČ je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci **potvrzení o zaměstnání**. A také je povinen na žádost zaměstnance sdělit údaje o výši průměrného výdělku (**§ 313 zákoníku práce**).

Číst článek

Jak sestavit harmonogram směn



Úvodem

Abychom mohli diskutovat o pracovní době, musíme si nejprve alespoň stručně vyjasnit některé základní pojmy.

Definice pojmu pracovní doba je vymezena v **zákoníku práce** shodně s definicí tohoto pojmu v evropské směrnici o pracovní době, kterou máme transponovanou do **zákoníku práce**. Je pozitivní, neboť platí, že pracovní dobou je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů O

Když si uvědomíme, že zaměstnanec má v pracovním poměru zajištěno právo na přidělování práce, tak tato definice naproti tomu ukládá zaměstnanci povinnost vykonávat v určité době pro zaměstnavatele práci. Znamená to tedy v praxi, že pracovní dobou je i práce přesčas, neboť výkon práce přesčas (ať v rámci limitu 150 hodin ročně nebo v rámci limitu dohodnutého se zaměstnancem) vždy nařizuje podle své potřeby zaměstnavatel. Proto i např. odmítnutí výkonu práce přesčas (samozřejmě v rámci limitů **§ 93 ZP**) by bylo porušením povinností, které pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru, neboť práce přesčas je pracovní dobou. Nakonec pracovní dobou jsou i bezpečnostní přestávky, neboť podle výslovného znění **§ 89 ZP** se bezpečnostní přestávky započítávají do pracovní doby. Jako pracovní doba se tedy posuzuje jakákoli doba přítomnosti zaměstnance na pracovišti na základě pokynu zaměstnavatele, s výjimkou doby poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech.

V praxi je velice důležité důsledně rozlišovat pojem „pracovní doba“ a „stanovená pracovní doba“. Pod pojmem „pracovní doba“ se rozumí veškerá doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci včetně doby, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Naproti tomu „stanovená pracovní doba“ je délka pracovní doby stanovená zákonem, tedy **§ 79** a **§ 79a ZP**.

Oproti pozitivní definici pojmu pracovní doba je pojem doba odpočinku vymezen negativně. Dobou odpočinku je doba, která není pracovní dobou. Vzhledem k tomu, že již od roku 2000 se poskytnuté přestávky na jídlo a oddech nezapočítávají do pracovní doby, je třeba dovodit, že doba přestávky na jídlo a oddech je dobou odpočinku zaměstnance, byť např. setrvává v této době na pracovišti.

Významná je nakonec i definice pojmu směna, protože jde o pojem běžně užívaný nejen v pracovním právu, ale především v personalistice. Směnou je část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat.

S pomocí definice pojmu směna jsou pak definovány i pojmy dvousměnný pracovní režim, vícesměnný pracovní režim, nepřetržitý pracovní režim. Tyto definice jsou důležité při stanovení týdenní pracovní doby. Dvousměnným pracovním režimem je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve dvou směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Vícesměnným pracovním režimem je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve třech a více směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Nepřetržitým pracovním režimem je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Číst článek

Pracovní podmínky a ochrana matek po návratu z mateřské: povinnosti a rizika pro zaměstnavatele



Postavení zaměstnankyň-matek představuje jednu z nejpřísněji regulovaných oblastí pracovního práva. V našem textu shrneme hlavní povinnosti a rizika pro zaměstnavatele – od bezpečnosti práce a úprav pracovní doby přes práci během mateřské a rodičovské až po ošetřování člena rodiny, které se často týká právě matek. Dotkneme se i aktuálního rozsahu zakázaných rizikových prací a pravidel převádění na jinou pozici.

Zvláštní status matek v českém pracovním právu

Listina základních práv a svobod ukládá státu i zaměstnavatelům povinnost chránit mateřství a rodinu. **Zákoník práce** tuto ústavní zásadu převádí do praxe dvěma navazujícími mechanismy. **Prvním je obecný zákaz diskriminace: rozdílné zacházení kvůli těhotenství či mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví**, a zaměstnavatel proto musí u každého personálního rozhodnutí – od náboru přes kariérní růst až po odměňování – prokazovat genderovou neutralitu nebo legitimní cíl, který není možné dosáhnout méně zatěžujícím způsobem.

Druhý pilíř tvoří kogentní normy na ochranu mateřství. Po celou dobu devíti měsíců po porodu (a stejně tak v těhotenství a při kojení) zakazuje **§ 238 zákoníku práce** přidělovat ženy k činnostem, které by mohly ohrozit jejich zdraví nebo kojení. Konkrétní seznam rizik – od chemických látek přes vibrace až po hmotnostní limity zvedání těžších předmětů – uvádí vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. **180/2015 Sb.**, o zakázaných pracích a pracovištích. Zaměstnavatel je povinen tato omezení zanést do kategorizace prací, pracovní lékařských prohlídek a každoročního hodnocení BOZP. Výsledky musí být jasně promítnuty i do popisu pracovních míst.

Zjistí-li se, že práce přesto nesplňuje požadovanou bezpečnost, zákon příkazuje bezodkladně hledat pro matku jiné vhodné zařazení a teprve při absenci takové možnosti nastává překážka v práci na straně zaměstnavatele s náhradou sto procent průměrného výdělku. Praktickým otázkám převodu se věnujeme dále v textu.

Společným jmenovatelem obou pilířů je důkazní břemeno, které leží na zaměstnavateli. Aby obstál při případné kontrole inspekce práce nebo soudním přezkumu, musí udržovat aktuální dokumentaci o pracovních rizicích a lékařských doporučeních, evidovat volná zdravotně vhodná místa a archivovat veškerou komunikaci a rozhodnutí týkající se zaměstnankyň-matek. Jen tak získá procesní jistotu, že jeho personální politika skutečně naplňuje zákonný standard ochrany mateřství.

Výpovědní a propouštěcí omezení po mateřské a během rodičovské

Ochrana před výpovědí je pro zaměstnankyni nejsilnější v době mateřské a rodičovské dovolené. Po celý tento interval platí ochranná doba podle **§ 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce**, takže zaměstnavatel nesmí dát výpověď, ledaže nastane některá z taxativních výjimek. Výjimkami jsou zrušení či přemístění zaměstnavatele mimo sjednané místo výkonu práce (**§ 52 písm. a)** a **písm. b) ZP**) a mimořádné případy, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr, typicky zvláště hrubé porušení povinností (**§ 55 odst. 1 ZP**).

Pokud byla výpověď doručena ještě před nástupem na mateřskou, běh dvouměsíční výpovědní doby se v ochranné době zastaví a pokračuje až po jejím skončení, pokud zaměstnankyně výslovně netrvá na dřívějším ukončení vztahu. Praxe by neměla podceňovat ani dokazování: jestliže zaměstnavatel neprokáže, že skutečný důvod výpovědi nesouvisel s mateřstvím, vystavuje se riziku neplatnosti rozvázání a náhrad mezd. Obdobně potvrdil Nejvyšší soud toto břemeno také u zrušení pracovního poměru ve zkušební době (rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2410/2020).

číst článek