

TO NEJDŮLEŽITĚJŠÍ Z LEGISLATIVY

» Zákon č. 268/2025 Sb.

Zákonem č. 268/2025 Sb. se mění nejenom zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, ale také zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti, a mnoho dalších zákonů. Platnost zákona nastane 1. 1. 2026.

» Zákon č. 289/2025 Sb.

Zákonem č. 289/2025 Sb. se mění zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony. Zákon nabude platnost 1. 1. 2026.

Níže uvádíme některé změny v paragrafech:

V § 5 písm. a) se za bod 4 vkládá nový bod 5, který zní:

„5. člena společenství vlastníků jednotek, který vykonává pro společenství práci, za kterou je odměňován, a který v kalendářním měsíci nedosáhl započitatelného příjmu,“.

V § 7 odst. 1 písmeno j) zní:

„j) osoby, které dosáhly věku potřebného pro nárok na starobní důchod, avšak nesplňují další podmínky pro přiznání starobního důchodu a nejsou zaměstnanci nebo osobami samostatně výdělečně činnými podle § 5 a nepožívají žádný důchod z ciziny, nebo tento důchod nepřesahuje měsíčně částku ve výši minimální mzdy, a osoby, které jsou invalidní ve třetím stupni,“.

V § 7 odst. 1 písmeno k) zní:

„k) osoby osobně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do 7 let věku, nejde-li o osoby uvedené v písmenu c) nebo d) nebo není-li dítě umístěno v zařízení s týdenním nebo celoročním pobytem; za takové osoby se považuje vždy pouze jedna osoba, a to buď otec nebo matka dítěte, nebo osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů, a to ode dne, který osoba uvedla v oznámení, ne však dříve než dnem následujícím po dni, kdy toto oznámení bylo doručeno příslušné zdravotní pojišťovně; v případě dodatečného určení příslušnosti k českým právním předpisům podle koordinačních nařízení se pojištěnec stává osobou osobně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do 7 let věku ode dne, který uvedl v oznámení; pojištěnec je osobou osobně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do 7 let věku nejméně do konce kalendářního měsíce, v němž bylo oznámení doručeno příslušné zdravotní pojišťovně,“.





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 aktualizovali následující smlouvy:

- Dohoda o sjednání pozdějšího termínu výplaty
- Dohoda o mlčenlivosti zaměstnance
- Dohoda o pracovní pohotovosti
- Prohlášení mladistvého zaměstnance
- Vytýkáč dopis

PŘIPRAVUJEME

V září se můžete těšit na online rozhovor na téma **Vše kolem pracovního poměru i jeho případného skončení** s naší přední odbornicí na pracovní právo **JUDr. Evou Dandovou**. Online rozhovor se uskuteční 16. 9. 2025.

MZDOVÁ TV

V srpnu na náš portál přibýlo nové videoškolení na téma **Průměrný výdělek od 1. 6. 2025**. Školením vás provede odborník pan **Zděněk Křížek**. Videoškolení si můžete kdykoli prohlédnout v části Mzdová TV.

NEZAPOMEŇTE NA TERMÍNY

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

- přihláška do registru zaměstnavatelů v rámci zdravotního pojištění neboli do registru plátců pojistného a oznámit veškeré změny údajů,
- oznámení o ukončení činnosti, zrušení organizace nebo vstup do likvidace,
- oznámení nástupu nového zaměstnance příslušné zdravotní pojišťovně,
- oznámení ukončení pracovního poměru zaměstnance,
- oznámení 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.



PP[®] Poradce podnikatele

Přidejte se do naší komunity na sociálních sítích





OTÁZKY MĚSÍCE

» Nárok na peněžitou pomoc v mateřství z více pojistných poměrů

Otázka:

Zaměstnankyně již 3 roky pracuje na 1/3 úvazek, od 1. 8. 2025 nastoupí na 2/3 úvazek u dalšího zaměstnavatele, je již těhotná. Termín porodu má na konci listopadu 2025. Bude v tomto případě čerpat PPM od obou zaměstnavatelů, nebo pouze u toho prvního?

Odpověď:

Podle zákona č. **187/2006 Sb.**, o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů má nárok na peněžitou pomoc v mateřství podle **§ 32**, kdy pro vznik nároku na výplatu této dávky nemocenského pojištění je mimo jiné uvedena základní podmínka uvedená v **odstavci 2**, kdy základní nárok vzniká jen v případech, kdy je u zaměstnavatele (zaměstnavatelů) zaměstnankyně účastna na nemocenském pojištění **alespoň 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství (s odkazem na § 34 odst. 1 – Počátek a konec podpůrčí doby u peněžitě pomoci v mateřství).**

Pozor však:

Je-li uplatňován nárok na peněžitou pomoc v mateřství z více pojištění (z pracovněprávních vztahů), musí být tato shora uvedená podmínka účasti na pojištění splněna v každém z těchto pojištění!

Z uvedeného je tedy patrné, že pokud by zaměstnankyně nastoupila na peněžitou pomoc v mateřství dle **§ 34** tak, aby u obou zaměstnavatelů byla splněna podmínka účasti na nemocenském pojištění alespoň 270 dnů z každého tohoto pojištění samostatně, vznikne jí nárok na výplatu dávky z každého tohoto pojistného poměru.

» Výpočet nároku na dovolenou

Otázka:

Zaměstnankyně čerpá do 3. 6. 2025 PPM, od 4. 6. 2025 chce nastoupit na rodičovskou dovolenou.

Mezitím si chce vyčerpat řádnou dovolenou. Na kolik hodin dovolené za rok 2025 jí vznikne nárok?

Odpověď:

Od 1. ledna do 3. června zaměstnankyně „odpracovala“ (podle **§ 348 odst. 1 písm. a) ZP** se mateřská dovolená považuje za výkon práce):

- v lednu 2025 – 22 pracovních dnů a 1 svátek, tj. 184 hodin,
- v únoru 2025 – 20 pracovních dnů, tj. 160 hodin,
- v březnu 2025 – 21 pracovních dnů, tj. 168 hodin,
- v dubnu 2025 – 20 pracovních dnů a 2 svátky, tj. 176 hodin,
- v květnu 2025 – 20 pracovních dnů a 2 svátky, tj. 176 hodin,
- v červnu 2025 – 2 pracovní dny, tj. 16 hodin.

Celkem tedy zaměstnankyně odpracovala 880 hodin.

Z toho vyplývá, že:

1. splnila podmínku **§ 213 odst. 3 ZP** – odpracovala více jak 4 týdny (čtyřnásobek stanovené týdenní pracovní doby), vznikl jí nárok na dovolenou,
2. vzhledem k tomu, že od 1. 1. 2025 do 3. 6. 2025 odpracovala více jak 12 týdnů (dvanásobek stanovené týdenní pracovní doby), můžeme jí podle **§ 216 odst. 2 ZP** do nároku započítat dvacetinásobek stanovené týdenní pracovní doby, tedy 800 hodin rodičovské dovolené.

Nárok na dovolenou se vypočítá ze součtu odpracovaných hodin a 800 hodin podle **§ 216 odst. 2 ZP**, tj. $880 + 800 = 1680$ hodin, tj. 32 stanovených týdenních dob (týdnů).

Konkrétně:

- při 4týdenním nároku na dovolenou – $32 \times (40 \times 4) : 52 = 98,461$ hodin, zaokrouhleno 99 hodin je nárok na dovolenou,
- při 5týdenním nároku na dovolenou – $32 \times (40 \times 5) : 52 = 123,078$ hodin, zaokrouhleno 124 hodin je nárok na dovolenou.



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

Práce mimo pravidelné pracoviště zaměstnavatele



Úvodem

Platný **zákoník práce** je – jak známo – postaven na zásadě „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“. Zákonná úprava však určuje, kdy se nelze od právní úpravy odchýlit. Dalším důležitým principem je tzv. minimální sociální standard, tedy právo, které, které musí obdržet za daných podmínek každý zaměstnanec bez ohledu na to, u jakého zaměstnavatele je zaměstnán. Speciálně je tato zásada vyjádřena právě v **části sedmé zákoníku práce** pojednávající v **§ 151 až 189 ZP** o náhradách výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce, tedy zjednodušeně řečeno pojednávající o cestovních náhradách.

Je třeba si také uvědomit, že **zákoník práce v § 34 odst. 1 ZP** u podstatných náležitostí pracovní smlouvy výslovně stanoví, že v pracovní smlouvě lze sjednat místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle sjednaného druhu práce vykonávána. To znamená, že místo výkonu práce může být v pracovní smlouvě dohodnuto i alternativně. To je novinka nyní platného **zákoníku práce**, tzv. **starý zákoník práce** pojednával o místě výkonu práce pouze v jednotném čísle a v podstatě nepřipouštěl sjednání více míst výkonu práce. V případě, že místo výkonu práce je sjednáno šířeji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance. Podle nové právní úpravy se cesty zaměstnance vyslaného k výkonu práce mimo místo výkonu práce posuzují jako pracovní cesta a cesty konané mimo pravidelné pracoviště zakládají také zaměstnanci právo na náhradu výdajů spojených s výkonem práce pro zaměstnavatele.

Pracovní cesta však není jediným případem (i když dlužno podotknout, že je případem nejčastějším), kdy dochází k tomu, že zaměstnanec koná práci mimo pravidelné pracoviště zaměstnavatele. K této situaci dochází celkem ve třech případech, a to kdy dochází k:

- pracovní cestě,
- přeložení zaměstnance do jiného místa výkonu práce,
- dočasnému přidělení zaměstnance.

V našem článku se u každého tohoto institutu zastavíme.

číst článek

Rozdíl mezi motivačním a náborovým příspěvkem z hlediska daně z příjmů



V článku si rozebereme poskytnutí motivační podpory související se získáváním nových pracovníků, a to především z hlediska daňového řešení dle **zákona o daních z příjmů**. Jedná se o dvě specifické varianty – a) poskytnutí motivačního příspěvku žákům a studentům s cílem jejich přípravy studiem k nástupu do pracovního poměru k dotyčnému zaměstnavateli, b) poskytnutí náborového příspěvku zaměstnavatelem v rámci získávání nových pracovníků.

Poskytnutí motivačního příspěvku

Jednou z možností, jak může získat zaměstnavatel kvalifikovaného pracovníka, je smluvně zavázat žáka nebo studenta střední nebo vysoké školy k uzavření pracovního poměru se zaměstnavatelem po ukončení jeho studia a za tím účelem mu poskytnout tzv. motivační příspěvek. Žák nebo student se tak připravuje na budoucí povolání pro zaměstnavatele, který ho po určitou dobu studia motivuje finančním příspěvkem. Z hlediska smluvního **občanský zákoník** umožňuje uzavření smlouvy o smlouvě budoucí anebo uzavření tzv. nepojmenované smlouvy dle **§1746 odst. 2 OZ**. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy zveřejnilo pod č. j. MSMT-33636/2015-1 dne 6. 11. 2015 tzv. do-

poručení k zabezpečení jednotného postupu při uzavírání smluvního vztahu mezi zaměstnavatelem a žákem střední školy nebo studentem vysoké školy, kteří se připravují pro potřeby konkrétního zaměstnavatele [doporučení nalezneme na <https://www.msmt.cz/vzdelavani/stredni-vzdelavani/doporučení-k-zabezpečení-jednotného-postupu-při-uzavírání>]. Toto doporučení obsahuje rovněž vzory dohod o poskytnutí motivačního příspěvku pro nezletilé i zletilé žáky a studenty a také postup při uzavírání smluvního vztahu mezi zaměstnavatelem a žákem nebo studentem.

V doporučení se mimo jiné uvádí, že:

- výše motivačního příspěvku bude odpovídat dohodě poskytovatele a žáka a její konkrétní výše bude vždy uvedena v dohodě mezi nimi, včetně doby jeho poskytování. Doba poskytování příspěvku by neměla překročit pravidelnou dobu vzdělávání žáka v daném oboru. **Výše může být v dohodě stanovena pevnou měsíční částkou nebo i například procentem, ale vždy tak, aby byla výše jednoznačně určena,**
- součástí dohody uzavírané se zletilým, může být **smlouva o smlouvě budoucí pracovní,**
- motivační příspěvek se doporučuje vyplácet mimo období hlavních školních prázdnin, pokud se poskytovatel s příjemcem nedohodne na jiných podmínkách.

Číst článek

Jak správně pečovat o zaměstnance



V souladu s **čl. 2 LZPS** mají zaměstnanci právo na uspokojivé pracovní podmínky. Uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce patří mezi základní zásady pracovněprávních vztahů. **Zákoník práce** proto v **§ 224 ZP** (úvodním ustanovení **části desáté zákoníku práce** „Péče o zaměstnance“) obecně ukládá zaměstnavatelům povinnost vytvářet pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance pracovnělékařské služby. Ustanovení kromě obecně uložené povinnosti konkrétní povinnosti neukládá, ale vyplývají především z **§ 101 až § 108 ZP (část pátá zákoníku práce** „Bezpečnost a ochrana zdraví při práci“) nebo ze zvláštních právních předpisů. Obecně uložená povinnost nevylučuje, aby zaměstnavatel vytvářel pracovní podmínky nad rámec povinností, které ze **zákoníku práce** nebo jednotlivých zvláštních předpisů vyplývají. Konkrétní povinnosti zaměstnavatelů mohou být dohodnuty v kolektivních smlouvách, případně stanoveny ve vnitřním předpise zaměstnavatele. Není ale vyloučeno sjednat pracovní podmínky v pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě s konkrétními zaměstnanci.

Část desátá zákoníku práce pojednávající o péči o zaměstnance je členěna do čtyř hlav:

- hlava první – Pracovní podmínky zaměstnanců
- hlava druhá – Odborný rozvoj zaměstnanců
- hlava třetí – Stravování zaměstnanců
- hlava čtvrtá – Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců.

V našem dnešním článku se budeme podrobněji zabývat hlavou druhou nazvanou „Odborný rozvoj zaměstnanců“.

Formy odborného rozvoje

Ustanovení **§ 228 ZP** nemá normativní charakter, neukládá žádné povinnosti ani zaměstnavateli, ani zaměstnanci, pouze demonstrativně uvádí, co péče odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje. Výčet vychází z úpravy, kterou **zákoník práce** v dalších ustanoveních výslovně upravuje. Obecně péče o odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje nejenom právní úpravu provedenou zákoníkem práce nebo jinými právními předpisy, ale celý soubor činností zaměstnavatele, který je zaměřen obecně na vzdělávání zaměstnanců, získávání praktických dovedností a zkušeností nutných k výkonu práce, prohlubování jejich kvalifikace, zvyšování jejich kvalifikace nebo na jinak zaměřenou odbornost zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen plnit povinnosti, které dále pro odborný

rozvoj vyplývají z **§ 228 až § 235 ZP**. Může však zvolit i jakoukoli jinou formu odborného rozvoje než například tu uvedenou v **§ 227 ZP** a nad rámec úpravy **zákoníku práce** může volit formy podle své potřeby. Mezi tyto jiné výslovně neuvedené formy odborného rozvoje zaměstnanců se řadí i teambuildingová školení zaměřená primárně nikoli na jednotlivého zaměstnance, ale na kolektiv zaměstnanců a jeho vnitřní vazby a získání dovedností a praktických návyků při jeho řízení či spolupráci jednotlivých zaměstnanců. Teambuildingová školení mohou mít také formu prohlubování kvalifikace.

číst článek

Zkušební doba



Zkušební doba je doba, se kterou se pravděpodobně setká každý zaměstnanec, a to při nástupu do nového zaměstnání. Není to ale jen doba na zkoušku, ale je to především začátek pracovního poměru, se kterým vznikají práva a povinnosti, ale především se mohou vyskytnout i důležité otázky, na které je třeba znát odpověď. Jaká je délka zkušební doby? Lze ji zkrátit či prodloužit? A pokud ano, tak za jakých podmínek? A jak je to s dovolenou ve zkušební době, je možné ji čerpat? A co když skončí pracovní poměr ještě v této době? Na tyto otázky odpovídá následující článek, jehož součástí jsou rovněž praktické příklady a vzor dohody o zkrácení zkušební doby.

Zkušební doba je doba, během které se zaměstnavatel i zaměstnanec vzájemně seznamují, prakticky si vyjasňují mantinely pracovněprávního vztahu a zkoušejí si, jak by jejich pracovní vztah vypadal. Zaměstnanec se během této doby zaučuje, osahává si postupy práce, seznamuje se s prostředím firmy, kolegy a podrobnou náplní práce. Zaměstnavatel pak sleduje, zda mu vyhovuje, jak zaměstnanec pracuje, jaký má přístup k práci a obecně, zda je to vhodný kandidát na danou pozici a zda splňuje přesně ta očekávání, která měl již při výběrovém řízení.

Z tohoto důvodu je zkušební doba důležitou součástí pracovního vztahu a věnují se jí i některá ustanovení **zákoníku práce**. Ta prošla flexinovelou **zákoníku práce** s účinností od 1. 6. 2025 určitých změn. Oproti starému znění došlo k prodloužení zkušební doby nebo možnosti ji prodlužovat i za běhu.

Legislativní ukotvení zkušební doby

Zkušební době se věnuje **§ 35** zákona č. **262/2006 Sb.**, zákoník práce. A z toho důvodu je třeba uvést ta nejdůležitější ustanovení. Hned **první odstavec** zmínovaného paragrafu uvádí, že „zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den vzniku pracovního poměru, a to i v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo, a že zkušební doba musí být sjednána písemně. To znamená, že je jen na rozhodnutí zaměstnavatele, zda vůbec zavede zkušební dobu a rovněž v jaké délce. Zde je limitován pouze horní hranicí maximální délky zkušební doby, kterou novela **zákoníku práce** v **odstavci 2** téhož paragrafu prodloužila ze 3 měsíců na 4 měsíce u běžného zaměstnance a z 6 měsíců na 8 měsíců u vedoucího zaměstnance.

číst článek