

TO NEJDŮLEŽITĚJŠÍ Z LEGISLATIVY

» Nařízení vlády č. 322/2025 Sb.

Nařízení vlády č. **322/2025 Sb.** zapracovává předpisy Evropské unie a upravuje evidenci, ohlašování a zasílání záznamů o pracovních úrazech. Stanoví členění pracovních úrazů na smrtelné, závažné, s pracovní neschopností delší než tři dny a ostatní. Zaměstnavatel je povinen vést knihu úrazů v listinné nebo elektronické podobě, zapisovat všechny úrazy a na žádost vydávat výpisy postiženým zaměstnancům či pozůstalým. Závažné a smrtelné úrazy musí být bez zbytečného odkladu hlášeny prostřednictvím portálu Státního úřadu inspekce práce příslušnému inspektorátu práce nebo báňskému úřadu, dále odborové organizaci a zástupci pro BOZP, případně Policii ČR a zdravotní pojišťovně. Zaměstnavatel je povinen vyhotovit a zaslat záznam o pracovním úrazu do 15 pracovních dnů, uchovávat jej po dobu deseti let a poskytovat jeho kopie zaměstnanci, zástupcům zaměstnanců a v případě smrtelného úrazu rodině. Záznam se zasílá i policii, zdravotní pojišťovně a pojišťovně zaměstnavatele pro účely likvidace pojistné události. V případě změny údajů je zaměstnavatel povinen záznam aktualizovat a znovu zaslat příslušným orgánům.

» Zákon č. 323/2025 Sb.

Zákon č. **323/2025 Sb.** stanoví pravidla pro jednotné měsíční hlášení, které slouží zaměstnavateli k souhrnnému plnění povinností vůči vybraným orgánům veřejné moci. Prostřednictvím tohoto hlášení zaměstnavatel poskytuje údaje o sobě a svých zaměstnancích podle tohoto zákona nebo jiných právních předpisů. Zákon dále upravuje:

- a) způsob poskytování hlášených údajů a údajů vedených v evidenci zaměstnavatelů a zaměstnanců,
- b) předávání těchto údajů vybraným orgánům veřejné moci,
- c) pravidla komunikace mezi orgány veřejné moci a zaměstnavateli při sdělování uvedených údajů,
- d) evidenci a uchovávání hlášených údajů a údajů o zaměstnavatelích a zaměstnancích.

» Nařízení vlády č. 351/2025 Sb.

Nařízení vlády č. **351/2025 Sb.** stanoví seznam nemocí a stavů podle MKN-10, které vylučují nebo omezují způsobilost k nakládání se zbraněmi, střelivem či municí a k pyrotechnickému průzkumu. Zároveň určuje náležitosti lékařského posudku, jenž se vydává po předložení prohlášení posuzovaného o zdravotním stavu, a ukládá lékařovi povinnost zohlednit skutečný vliv zdravotního stavu na schopnost bezpečně vykonávat tyto činnosti.





Novinky v Daňové TV

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

To mě zajímá

NEPŘEHLÉDNĚTE

Dne 16. září se na našem portále uskutečnil online rozhovor na téma **Vše kolem pracovního poměru i jeho případného skončení**. Pokud vás toto téma zajímá, je pro vás zmíněný online rozhovor k dispozici v našem [archivu](#).

PŘIPRAVUJEME

Téma **Vše kolem evidence a odškodňování pracovních úrazů** probereme v našem dalším online rozhovoru, který se uskuteční na našem portálu dne **14. 10. 2025** v čase od 13:00 do 14:00. Pokud vás zajímá zmíněné téma, neváhejte se ptát naší odbornice na mzdy a pracovní právo **JUDr. Evy Dandové** v naší online poradně.

NEZAPOMEŇTE NA TERMÍNY

Zaměstnavatel má dle zákona č. **349/2023 Sb.** povinnost do **20. října 2025**:

- nahlásit seznam všech zaměstnanců na DPP (pojištěných i nepojištěných) a výši jejich příjmů České správě sociálního zabezpečení za měsíc září 2025,
- měsíčně oznamovat nástup a skončení DPP České správě sociálního zabezpečení.

Za nenahlášení hrozí sankce 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

» **Dopočet pojistného na zdravotní pojištění do minimálního vyměřovacího základu u poživatele invalidního důchodu**

Otázka:

Zaměstnanec pracuje na zkrácený pracovní úvazek. Pobírá invalidní důchod 1. stupně. Bude se mu dopočítávat odvod zdravotního pojištění do

minimálního vyměřovacího základu? Bude to stejné i u zaměstnanců, kteří pobírají invalidní důchod 2. stupně a 3. stupně?

Odpověď:

V **§ 7 zákona o veřejném zdravotním pojištění** jsou uvedeny okruhy fyzických osob, za které platí pojistné stát. Mezi tyto „státní pojištěnce“ se řadí všichni poživatelé důchodů z důchodového pojištění. Znamená to, že v tomto okruhu jsou zařazeni i poživatelé

invalidního důchodu, a to bez ohledu na stupeň invalidity.

V případě, že v rámci jeho pracovněprávního vztahu jeho vyměřovací základ nedosáhne minimálního vyměřovacího základu (minimální mzdy), odvádí se pojistné ze skutečně dosaženého vyměřovacího základu, nemusí zaměstnavatel (plátce pojistného) provádět dopočet pojistného do minimálního vyměřovacího základu, a to s odkazem na **§ 3 odst. 8 zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění**, kdy zásada odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu se nevztahuje na okruhy fyzických osob, za které platí pojistné stát.

» Odškodnění pracovního úrazu

Otázka:

Zaměstnanec společnosti, která vede podvojně účetnictví, měl pracovní úraz. Jak zaúčtovat náhradu mzdy za pracovní úraz? Jak zaúčtovat plnění pojišťovny z povinného pojištění, případně zda i vyrovnávací dopis o výši plnění?

Odpověď:

Český účetní standard č. 019 uvádí v bodě 3.4: „Na příslušných účtech účtové skupiny 52 – Osobní náklady se účtují veškeré poplatky zaměstnanců...“. Z toho je

možné odvodit, že do této skupiny má být účtována jak náhrada mzdy, tak i odškodnění vyplácená v souvislosti s pracovní úrazem. Účetní předpisy stanoví pravidla pro účtování do účtové skupiny. Proto náplň účtů v rámci účtové skupiny je věcí účetní jednotky. Nárok na náhradu mzdy by bylo možno považovat za mzdový náklad (521), ale další odškodnění, jako např. bolestné, ztížení společenského uplatnění, by bylo vhodnější proúčtovat na účet 528 – Ostatní sociální náhrady, protože nejde o mzdu. Nárok na náhradu od pojišťovny bude účtován do ostatních provozních výnosů.

Odškodnění by mělo být účtováno do účetního období, v kterém došlo k úrazu, kdežto náhrada mzdy do těch období, za která je vyplácena. Není podstatné, zda je provedeno časové rozlišení v průběhu účetního období, ale je třeba dbát na to, aby náklady byly zúčtovány do toho účetního období, v kterém vznikly a výnosy do toho účetního období, v kterém byly zúčtovány příslušné náklady.

Nárok na výplatu od pojišťovny vzniká pracovním úrazem. Příslušný výnos je zúčtován na základě vyrovnávacího dopisu pojišťovny. Pokud tento koncem účetního období, v kterém došlo k úrazu, není k dispozici, tak je třeba výnos odhadnout a použít dohadnou položku.



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

Fond kulturních a sociálních potřeb



Úvodem

Podle ustanovení **§ 225 ZP** platí, že odborová organizace spolurozhoduje se zaměstnavatelem, který podle zvláštního právního předpisu (vyhlášky č. **114/2002 Sb.**) vytváří FKSP, o přidělu do tohoto FKSP a o jeho čerpání.

Odkaz pod čarou na zvláštní předpis – vyhlášku č. **114/2002 Sb.** je nesprávný, protože vyhláška byla zákonem č. **349/2023 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů s účinností od 1. ledna 2024 zrušena. Nicméně fond kulturních a sociálních potřeb se vytváří i nadále.

O spolurozhodování odborové organizace se zaměstnavatelem o opatřeních v oblasti pracovněprávní se jedná tehdy, když opatření navrhovaná zaměstna-

vatelem může zaměstnavatel učinit pouze s předchozím souhlasem odborové organizace, nebo v dohodě s ní. Jedná se o společné rozhodnutí zaměstnavatele a odborové organizace. Pokud si zaměstnavatel nevyžádá předchozí souhlas odborové organizace, nebo nejedná v dohodě s odborovou organizací, jedná se o postup v rozporu s právními předpisy. Jednání zaměstnavatele učiněné bez spolurozhodování odborové organizace o přidělu do FKSP a jeho čerpání, není ale absolutně neplatné. Podle **§ 19 ZP** jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, je absolutně neplatné pouze v případech, kdy to **zákoník práce** nebo jiný zákon výslovně stanoví. Tento dovětek však **§ 224 ZP** neobsahuje. V případě absolutní neplatnosti nedostatek právních účinků pracovněprávních jednání nastává přímo ze zákona, k neplatnosti se přihlíží v řízení před soudem z úřední povinnosti. Relativně neplatné pracovněprávní jednání se považuje za platné, jestliže se neplatnosti nedovolal ten, kdo je k tomu oprávněn, což je i případ spolurozhodování odborové organizace o přidělu do FKSP a jeho čerpání.

Právní úprava právo spolurozhodování odborové organizace u vytvářeného FKSP u některých zaměstnavatelů podle vyhlášky č. **114/2002 Sb.** byla v podstatě beze změny převzata ze starého **ZP**. Jestliže u zaměstnavatele, který vytváří FKSP, odborová organizace nepůsobí, rozhoduje o přidělu do tohoto fondu a jeho čerpání, zaměstnavatel sám.

Okruh zaměstnavatelů, u kterých se tvoří FKSP

Fond kulturních a sociálních potřeb vytváří zaměstnavatel, který je státním podnikem, organizační složkou státu, státní příspěvkovou organizací nebo příspěvkovou organizací zřízenou územními samosprávnými celky. Zaměstnavatelé vytváří i fondy, z nichž jsou uspokojovány kulturní a sociální potřeby zaměstnanců. Zatímco u podnikatelských subjektů je tvorba a poskytování plnění z tohoto fondu, včetně jeho označení ponechána výhradně na úvaze zaměstnavatele (vztahuje se to na jiného zaměstnavatele než uvedeného v **§ 109 odst. 3 ZP**), tak u zaměstnavatele, který je organizační složkou státu, státní příspěvkovou organizací, příspěvkovou organizací zřízenou územními samosprávnými celky a od 1. ledna 2024 také státním podnikem, se fond vytváří za podmínek stanovených právními předpisy.

číst článek

Jak řešit ztrátu zdravotní způsobilosti u zaměstnance



Úvod

Ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance představuje jednu z nejcitlivějších oblastí pracovního práva. Dotýká se jak ochrany zaměstnanců, tak i organizačních a ekonomických potřeb zaměstnavatelů. Český **zákoník práce** upravuje v **§ 41** povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci, pokud již není zdravotně způsobilý vykonávat práci sjednanou. Na první pohled by se mohlo zdát, že právní úprava poskytuje jasná pravidla, nicméně praxe a judikatura ukazují, že to není tak jednoduché, jako se na první pohled zdá. Zatímco text zákona vyznívá striktně, soudní praxe se od něj často odklání a nabízí odlišná řešení. Pro zaměstnavatele to znamená, že při řešení těchto situací nestačí vycházet pouze z textu zákona – je nutné sledovat také aktuální judikaturu Nejvyššího soudu a rozhodnutí Soudního dvora EU.

Cílem tohoto textu je upozornit zaměstnavatele na nejdůležitější rozpory a rizika v této oblasti a shrnout odpovědi na tři klíčové otázky, které se v praxi opakovaně objevují:

1. jaký je rozsah zákonem stanovené povinnosti zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci, tj. zda je zaměstnavatel skutečně vždy povinen zaměstnance převést na jinou práci, nebo může namísto toho volit výpověď z pracovního poměru,
2. zda je zaměstnanec povinen převedení přijmout, popř. za jakých podmínek toto převedení případně může odmítnout,
3. jak by měl být zaměstnanec finančně zabezpečen v případě, že z důvodu zdravotní nezpůsobilosti nevykonává pro zaměstnavatele práci, avšak není u něj dána jiná překážka v práci.

1. Pohled zaměstnavatele

Podle **§ 41 odst. 1 zákoníku práce** má zaměstnavatel povinnost převést zaměstnance na jinou práci v případě, že podle lékařského posudku dlouhodobě ztratil zdravotní způsobilost k výkonu své práce. Doslovný výklad by tedy vedl k závěru, že zaměstnavatel nemá na výběr a musí zaměstnance převést. Praxe ale ukázala, že tato povinnost není absolutní. Nejvyšší soud v několika rozhodnutích konstatoval, že zaměstnavatel má právo volby – může zaměstnance převést, ale také mu může dát výpověď z důvodu zdravotní nezpůsobilosti podle **§ 52 písm. d)** nebo **e) zákoníku práce**. Zaměstnavatel tedy není vázán povinností převést vždy, i když by vhodná práce existovala.

Pro zaměstnavatele se tím otevírá prostor pro flexibilní rozhodování, ale zároveň vzniká riziko kolize s evropským právem. Podle směrnice 2000/78/ES a navazující judikatury Soudního dvora EU je zaměstnavatel povinen přijmout přiměřená opatření k zachování pracovního místa zdravotně postiženého zaměstnance, pokud by to pro něj nepředstavovalo nepřiměřené břemeno. Přiměřeným opatřením je přitom i převedení na jinou práci. Pokud by tedy zaměstnavatel volil výpověď, ačkoli existuje volná vhodná pozice, vystavuje se riziku, že jeho postup bude považován za diskriminační.

číst článek

Mateřská dovolená z pohledu zaměstnavatele



Mateřská dovolená není jen pár týdnů volna pro nastávající maminku. Pro zaměstnavatele představuje komplexní soubor povinností, termínů a administrativních úkonů, které – když se správně nastaví – dokážou ochránit firmu před sankcemi, zefektivnit personální plánování a posílit zaměstnaneckou loajalitu.

Proč se vyplatí mít mateřskou dovolenou plně pod kontrolou?

Mateřská dovolená představuje pro každého zaměstnavatele víc než jen šestiměsíční nepřítomnost klíčové kolegyně. Je to zákonná překážka v práci, jejíž precizní nastavení minimalizuje riziko sporů či například doměření pojistného. Základní rámec definuje v **§ 195 zákoníku práce (ZP)**: 28 týdnů volna (u vícčet 37 týdnů), z nichž šest až osm zaměstnankyně čerpá ještě před porodem. Jakmile je těhotenství oznámeno, spouští se řetězec povinností, který dalece přesahuje prosté „uvolnění místa“.

První z nich je ochrana pracovního poměru. V průběhu těhotenství, mateřské i navazující rodičovské dovolené platí zákaz výpovědi. Ochranou dobu zakotvuje **§ 53 odst. 1 písm. d) ZP**. Porušení hrozí neplatností rozvázání a náhradou mezd, nemluvě o sankci Státního úřadu inspekce práce. Strategické personální plánování a interní právní audit proto patří k nutným krokům ještě před odchodem zaměstnankyně.

Neméně důležité jsou mzdové a pojistné procesy. Zaměstnavatel potvrzuje rozhodné příjmy pro peněžitou pomoc v mateřství, vede evidenci překážky v práci a podává e-formuláře OSSZ.

Specifickou výzvou jsou provozní dopady po návratu. Matka má právo požádat o kratší nebo jinak upravenou pracovní dobu (**§ 241 odst. 2 ZP**) a zaměstnavatel musí vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Včasná a průběžná komunikace může předejít řadě komplikací.

Mateřská dovolená tak funguje jako lakmusový papírek firemní kultury. Organizace, která proces zvládne transparentně a empaticky, posiluje employer branding, závazek k rovnosti a loajalitu všech zaměstnanců.

Právní definice a základní parametry mateřské dovolené

Podle **§ 195 zákoníku práce** náleží mateřská dovolená výhradně matce a plní funkci chráněného pracovního volna v souvislosti s porodem a péčí o novorozené dítě. Standardně trvá 28 týdnů, u dvojčet či vícčet se prodlužuje na 37 týdnů. Zaměstnankyně na ni nastupuje mezi osmým a šestým týdnem před očekávaným termínem porodu. Mateřská dovolená nikdy nesmí být kratší než 14 týdnů a skončit dříve než šest týdnů po porodu. Tato pravidla platí bez ohledu na to, zda žena splní podmínky pro peněžitou pomoc v mateřství, takže právo na volno existuje i při absenci dávek.

Na rozdíl od mateřské dovolené je rodičovská dovolená definována v **§ 196 ZP** a náleží kterémukoliv z rodičů. Matka o ni obvykle žádá návazně po vyčerpání

mateřské, otec může nastoupit hned po narození dítěte. Rozsah si zaměstnanec volí sám, maximálním limitem jsou tři roky věku dítěte. Během této doby se mohou rodiče střídat nebo rodičovskou čerpat souběžně. Z hlediska zaměstnavatele jde o odlišnou, dlouhodobější překážku v práci, jejíž délku lze operativně měnit, zatímco parametry mateřské dovolené jsou pevně dané.

číst článek

Neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance



Úvodem

Základním předpokladem úspěšného plnění úkolů každého zaměstnavatele je řádné plnění povinností zaměstnanců, které jim jsou stanoveny zejména zákoníkem práce, pracovním řádem nebo jiným vnitřním předpisem zaměstnavatele. Vedle běžného výchovného působení, směřujícího k předcházení porušování předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dříve se používal termín „porušení pracovní kázně“), stanoví **zákoník práce** opatření, která by měla být použita vůči těm, kdo tyto předpisy porušují.

Pojem porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práce není v **zákoníku práce** definován. Je třeba vyjít z toho, že porušení povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je zaviněné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, vnitřních předpisů a závazných příkazů vedoucích zaměstnanců a principu subordinační s ostatními zaměstnanci.

Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců jsou uvedeny v **§ 301 až § 304 ZP**. Pokud jde o zavinění, je třeba vycházet z **§ 4 a § 5 trestního zákona** (zákon č. **140/1961 Sb.**, ve znění pozdějších předpisů).

Zákoník práce rovněž nedefinuje pojmy „méně závažné porušení pracovní kázně“ a „závažné porušení pracovní kázně“. Je proto třeba vždy vycházet z konkrétních okolností každého jednotlivého případu s přihlédnutím k osobě zaměstnance a jeho pracovnímu zařazení. Soustavné méně závažné porušení pracovní kázně je vykládáno tak, že musí jít nejméně o tři taková porušení. Je třeba výslovně upozornit na skutečnost, že zákon nezná výpověď pro tzv. „ztrátu důvěry“.

Loajalita zaměstnance

Základní povinnosti zaměstnanců jsou stanoveny v **§ 301 ZP**.

Povinnosti zaměstnanců mohou být stanoveny též v pracovní smlouvě nebo rozvedeny v pracovních řádech. Půjde o konkretizaci povinností uvedených v **zákoníku práce**. Pracovní řád ani pracovní smlouva nemohou však stanovit takové povinnosti, které by nebyly v souladu s ustanoveními **ZP** nebo s právním řádem vůbec.

Základní povinností zaměstnance je pracovat svědomitě a řádně, to znamená především včasné a kvalitní plnění pracovních úkolů. To souvisí se základní povinností vyplývajících z pracovního poměru, která ukládá zaměstnanci povinnost ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, konat práci podle pokynů zaměstnavatele osobně práci podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Rozsah povinností je tedy určen obsahem pracovní smlouvy, zejména sjednaným druhem práce (sjednanou funkcí). Vedoucí zaměstnanci jsou oprávněni dávat podřízeným zaměstnancům v rámci pracovní smlouvy závazné pokyny, ukládat jim konkrétní pracovní úkoly a řídit, organizovat a kontrolovat jejich práci.

Další povinnost zaměstnance – plně využívat pracovní doby a výrobních prostředků k vykonávání svěřených povinností – asi nepotřebuje bližšího komentáře. Povinnost využívat pracovní dobu zahrnuje v sobě též povinnost chodit včas do práce, dodržovat stanovené přestávky na jídlo, odcházet z práce až po skončení pracovní doby, nevynechávat bezdůvodně směny nebo jejich části a věnovat pracovní dobu plnění pracovních úkolů a nikoli vyřizování soukromých záležitostí.

Loajalita zaměstnance k zaměstnavateli se však projevuje především dodržováním povinností nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Tyto oprávněné zájmy zaměstnavatele může zaměstnanec narušit svým chováním a jednáním, kterým např. negativně ovlivňuje postavení zaměstnavatele v hospodářské soutěži, při výkonu vlastnických práv, ochraně obchodního tajemství apod.

číst článek