

TO NEJDŮLEŽITĚJŠÍ Z LEGISLATIVY

» Sdělení č. 396/2025 Sb.

Sdělením č. 396/2025 Sb. ministerstvo práce a sociálních věcí v souladu s § 7a odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění zákonů č. 365/2011 Sb. a č. 470/2024 Sb. oznamuje, že s účinností od 1. ledna 2026 je částka rozhodná pro účast zaměstnanců pracujících na základě dohody o provedení práce na nemocenském pojištění stanovena na 12 000 Kč.

» Sdělení č. 397/2025 Sb.

Ministerstvo práce a sociálních věcí oznamuje sdělením č. 397/2025 Sb., že podle § 22 odst. 3 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, bude v roce 2026 stanovena následující výše redukčních hranic:

- a) první redukční hranice pro úpravu denního vyměrovacího základu činí 1633 Kč,
- b) druhá redukční hranice pro úpravu denního vyměrovacího základu činí 2449 Kč,
- c) třetí redukční hranice pro úpravu denního vyměrovacího základu činí 4897 Kč.





Novinky v Daňové TV

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

To mě zajímá

NEPŘEHLÉDNĚTE

Dne 14. října se na našem portálu uskutečnil online rozhovor na téma **Vše kolem evidence a odškodňování pracovních úrazů**. Další online rozhovor se uskutečnil na našem portálu 24. 10. 2025 na téma **Specifika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**. Pokud vás zmíněná témata zajímají, jsou pro vás k dispozici v našem archivu.

PŘIPRAVUJEME

Téma **Pracovní doba a odměňování** probereme v našem dalším online rozhovoru, který se uskuteční na našem portálu dne **11. 11. 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 je povinen v případě zaměstnávání cizinců **nejpozději v den nástupu** zaměstnance **písemně informovat** příslušný **úřad práce** dle místa výkonu práce o nástupu zaměstnance do zaměstnání, a to v případě zaměstnání občanů EU a cizinců třetích zemí, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání.

Za nenahlášení hrozí sankce 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.

OTÁZKY MĚSÍCE

» Výpočet dovolené a určení průměrného výdělku pro náhradu za dovolenou

Otázka:

Společnost eviduje od roku 2019 zaměstnankyni střídavě na mateřské a rodičovské dovolené a žádá o přepočet nároku na dovolenou:

- 15. 8. 2019 – 26. 3. 2020 – mateřská dovolená (za rok 2019 má zůstatek nevyčerpané dovolené 8 dní, tato už se nebude přepočítávat, je to zůstatek za celý rok 2019)
- 27. 3. 2020 – 4. 8. 2022 – rodičovská dovolená
- 5. 8. 2022 – 31. 3. 2023 – mateřská dovolená
- 1. 4. 2023 – 9. 10. 2025 – rodičovská dovolená
- 10. 10. 2025 zaměstnankyně nastoupí zpět do zaměstnání, nejprve si vyčerpá zůstatek dovolené

a následně by ráda přešla na zkrácený pracovní úvazek. Vznikne jí nějaký další nárok na dovolenou ze zkráceného úvazku za rok 2025?

Když zaměstnankyně odcházela 15. 8. 2019 na mateřskou, měla průměr na výplatní pásce 169,20 Kč, měsíční hrubou mzdu měla 21 500 Kč bez odměn a prémie. Můžeme jí tímto průměrem proplatit čerpání dovolené?

Odpověď:

Nejprve je nutné připomenout postup výpočtu dovolené, o kterou si zaměstnankyně nepožádala bezprostředně po skončení mateřské dovolené, tj. od 1. 4. 2023, a začala si čerpat rodičovský příspěvek.

Pro výpočet dovolené je nutné zohlednit nárok na dovolenou již za rok 2022, kdy nastoupila na mateřskou dovolenou do konce roku 2022, což znamená, že:

- doba od 5. 8. 2022 do 31. 12. 2022 se bude považovat plně za dobu náhradní s odkazem na **§ 216 zákoníku práce** a provede se výpočet poměrné části dovolené z rok 2022, kdy se pak
- hodiny dovolené z tohoto období přepočtou v rozsahu její týdenní pracovní doby na počet týdnů, které se pak započtou k týdnům dočerpání mateřské dovolené od 1. 1. 2023 do 31. 3. 2023, kdy se pak
- prvotně vypočte nárok na dovolenou v počtu XY hodin, kdy se tyto hodiny přepočtou na týdny v rámci její týdenní pracovní doby a tyto týdny dovolené zaokrouhlené na celé týdny dolů připočtou, k týdnům, ze kterých se prvotně vycházelo pro výpočet dovolené,
- a provede se opětovný přepočet nároku na dovolení s odkazem na **§ 348 zákoníku práce**, kdy vypočtená dovolená je také považována za dobu odpracovanou, a
- poté se ještě provede poslední výpočet, kdy se ještě započte její rodičovská dovolená od 1. 4. 2023 do 31. 12. 2023 v rozsahu maximálně 20násobku její týdenní pracovní doby.

Tímto posledním výpočtem se zjistí její celková dovolená + ještě dovolená z roku 2022 a tuto dovolenou v počtu XY hodin, lze zaměstnankyni poskytnout k čerpání, až poté co nastoupí po rodičovské dovolené.

Znamená to, že po dni nástupu do zaměstnání, je nutné zaměstnankyni oznámit její nárok na dovolenou a určit jí její čerpání tak, aby byla dovolená vyčerpána do konce roku 2025. Ještě je nutné připomenout, že zaměstnankyni bude vznikat další poměrný nárok na dovolenou ode dne nástupu, tj. od 10. 10. – 31. 12. 2025.

Co se týče stanovení průměrného výdělku, pak se za nástup po skončení rodičovské dovolené považuje začátek výkonu práce jako nový nástup, a tudíž zde pro výpočet průměrného výdělku je třeba aplikovat ustanovení **§ 355 zákoníku práce**, kdy „pokud zaměstnanec v rozhodném období neodpracuje alespoň 21 pracovních dnů, musí se použít pravděpodobný výdělek“, kdy pro jeho stanovení pak zaměstnavatel musí vycházet z částky základní mzdy, na kterou nastoupila po skončení rodičovské dovolené, tj. určení nástupní mzdy ke dni 10. 10. 2025.

Znamená to, že pokud by ke dni nástupu na svoji dovolenou od 10. 10. 2025 neodpracovala ani 21 dnů, určí se jí pravděpodobný výdělek tak, jak je uvedeno v předchozí větě. Pokud by však ode dne nástupu po rodičovské dovolené do dne počátku čerpání dovolené odpracovala již 21 dnů a více, pak se bude vycházet

ze skutečného dosaženého příjmu za výkon její práce, který se pak bude dělit skutečně odpracovanými hodinami, kdy výsledek pak bude skutečný průměrný výdělek.

Toto je jediný zákonný postup výpočtu, a tudíž nelze vycházet z průměrného výdělku, kterého dosahovala v roce 2019, kdy nastupovala na první mateřskou dovolenou.

» Ukončení pracovního poměru při rodičovské dovolené z důvodu zrušení pozice a nárok na odstupné

Otázka:

Zaměstnankyně je na rodičovské dovolené. V říjnu by se měla vrátit do pracovního poměru. Její pracovní místo však bylo mezitím zrušeno. Chtěla by tedy se zaměstnavatelem uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru, ale požaduje v dohodě uvést důvod a také dohodnout odstupné. Je správná domněnka, že odstupné náleží pouze u výpovědi z pracovního poměru? Zaměstnavatel však také preferuje dohodu o rozvázání pracovního poměru, jelikož u výpovědi naběhne 2měsíční výpovědní doba, kterou ani jeden z nich nechce. Nebylo by poté lepší nazvat toto odměnou místo odstupným?

Odpověď:

V případě, že v mezidobí do nástupu do zaměstnání v průběhu mateřské a rodičovské dovolené bude zaměstnankyni její pracovní pozice zrušena, vznikne jí jednoznačně nárok na odstupné, a to podle **§ 52 odst. c) zákoníku práce**, tj. nadbytečnost zaměstnance z důvodu zrušení pracovní pozice.

Pokud by zaměstnankyně navrhla ukončení pracovního poměru dohodou dle **§ 49 zákoníku práce**, nebo tento návrh na ukončení PP inicioval zaměstnavatel, končí jí pracovní poměr ke sjednanému datu, avšak nárok na odstupné má vždy, neboť zaměstnavatel zaměstnankyni oznámil zrušení jejího pracovního místa.

V případě, že by se jednalo o variantu výpovědi z výpovědních důvodů, dle již zmiňovaného paragrafu, pak by jí ještě běžela dvouměsíční výpovědní doba s nárokem na náhradu mzdy ve výši jejího průměrného (pravděpodobného výdělku) a do posledního měsíce trvání PP pak ještě odstupné s odkazem na **§ 67 zákoníku práce**.

Znamená to, že pro zaměstnavatele pak bude výhodnější přistoupit na její návrh k ukončení pracovního poměru dohodou.



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

Několik poznámek k odstupnému



Úvodem

Odstupné představuje jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci překlenout (často složitou) sociální situaci, v níž se ocitl proto, že bez svého zavinění (z důvodů na straně zaměstnavatele či pro nepříznivý zdravotní stav z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice) ztratil dosavadní práci. Odstupné je určeno k tomu, aby formou jednorázového peněžitého příspěvku vyplaceného zaměstnavatelem alespoň zčásti kompenzovalo (zmírnilo) následky, které jsou pro zaměstnance spojeny s ukončením dosavadního zaměstnání a s nutností vyhledat nové pracovní uplatnění nebo započít jinou výdělečnou činnost.

Právní úprava odstupného vychází, i když jí Česká republika není vázána, z Úmluvy MOP č. 158, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, která předpokládá, že propuštěný zaměstnanec má mít „nárok na odchodné nebo jiné podobné dávky“ vyplácené přímo zaměstnavatelem nebo z fondů vytvářených z příspěvků zaměstnavatelů.

Pro vznik práva na odstupné není samo o osobě významné, zda zaměstnanec ve skončeném pracovním poměru pracoval na stanovenou (plnou) pracovní dobu nebo jen po kratší pracovní dobu, rozhodující je pouze, že pracoval v pracovním poměru, protože z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti) právo na odstupné nevzniká, pokud to není výslovně mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednáno.

V případě, že zaměstnanci vznikne právo na odstupné, nemůže zaměstnanec zaměstnavatele zprostit povinnosti vyplatit mu odstupné.

Důvody odstupného

Právo na odstupné vzniká v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele nebo dohody z důvodů organizačních změn, z důvodu, že zaměstnanec dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice, při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, případně na základě smlouvy nebo vnitřního předpisu a v dalších případech.

Odstupné nenáleží při skončení právních vztahů založených na dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr, ledaže by to bylo platně mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno.

Právo na odstupné nemají ani zaměstnanci, jejichž pracovní poměr skončil smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, podle **§ 48 odst. 4** a **§ 342 odst. 1 ZP**.

číst článek

Kdo má nárok na příspěvek na stáří?



Úvodem

Dne 3. září 2025 byl publikován ve Sbírce zákonů zákon č. **324/2025 Sb.**, o povinném příspěvku na produkty spoření na stáří a o změně souvisejících zákonů (**zákon o povinném příspěvku na produkty spoření na stáří**).

Cílem zákona je zavést povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnancům, kteří u něho vykonávají rizikovou práci zařazenou do třetí kategorie pro vybrané faktory pracovních podmínek, přispívat ve stanovené výši na jejich penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo na doplňkové penzijní spoření.

Zákon č. **324/2025 Sb.** sestává ze tří částí – dochází ještě k novele zákona č. **589/1992 Sb.**, o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, a k novele zákona č. **427/2011 Sb.**, o doplňkovém penzijním spoření.

Zákon nabývá účinnosti dne 1. ledna 2026.

V následujících řádcích si vysvětlíme jeho smysl a cíl a zejména se podíváme na to, z jakého důvodu byl přijat a s jakou novou právní úpravou v **zákoně o důchodovém pojištění** souvisí a samozřejmě si vysvětlíme, komu bude příspěvek na stáří náležet a jak se o něj bude žádat.

Novela zákona o důchodovém pojištění

Připomeňme si, že dne 1. ledna 2025 byl zákon č. **155/1995 Sb.**, o důchodovém pojištění, novelizován třemi zákony, a to zákonem č. **29/2024 Sb.**, kterým se mění zákon č. **169/1999 Sb.**, o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, zákonem č. **293/1993 Sb.**, o výkonu vazby, zákonem č. **129/2008 Sb.**, o výkonu zabezpečovací detence a o změně některých souvisejících zákonů, zákonem č. **395/2024 Sb.**, kterým se mění zákon č. **187/2006 Sb.**, o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony, a zákonem č. **417/2024 Sb.**, kterým se mění zákon č. **155/1995 Sb.**, o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony.

číst článek

Rodičovská dovolená v pracovním právu: povinnosti zaměstnavatelů a práva rodičů



Rodičovská dovolená představuje klíčový institut pracovního práva, který umožňuje rodičům pečovat o dítě v jeho raných letech a zároveň chrání jejich pracovní poměr. Její právní rámec vychází především ze **zákoníku práce** a navazuje na mateřskou či otcovskou dovolenou. Zaměstnavatelé i personalisté se v praxi setkávají s otázkami týkajícími se délky čerpání, střídání rodičů, návratu do práce nebo kombinace rodičovské dovolené s jinými pracovními režimy. Přinášíme přehled aktuální právní úpravy a souvisejících povinností.

Rodičovská dovolená v širším společenském kontextu

Rodičovská dovolená není pouze právním institutem, ale i důležitým sociálním fenoménem, který odráží hodnoty a priority společnosti. **Česká republika patří v evropském srovnání k zemím s jednou z nejdelších možností čerpání rodičovské dovolené.** To rodičům poskytuje relativně vysokou míru jistoty při péči o malé dítě, současně ale vyvolává debaty o dopadech na pracovní kariéru, genderovou rovnost či ekonomickou aktivitu žen.

Statistiky ukazují, že rodičovskou dovolenou čerpají především matky – tvoří více než 95 % příjemců rodičovského příspěvku. Otcové tuto možnost využívají jen minimálně, a to i přesto, že právní rámec jim účast umožňuje v plné míře. Nízké zastoupení mužů souvisí s ekonomickými motivacemi, nastavením dávek i kulturními očekáváními. V důsledku toho se péče o malé děti i nadále jeví jako primárně „ženská role“, což má dlouhodobý dopad na kariérní dráhy žen a jejich příjmy.

Rodičovská dovolená je proto někdy označována za „past“ – zajišťuje sice sociální jistotu, ale zároveň prodlužuje přerušení profesní dráhy. Z pohledu rodinné politiky jde o zásadní téma: jak nastavit systém tak, aby podporoval sladění pracovního a rodinného života, motivoval i muže k aktivnější péči a přitom neoslaboval postavení rodičů na trhu práce.

Právní rámec rodičovské dovolené

V českém právu je rodičovská dovolená upravena v **§ 196 zákoníku práce** (dále též „**ZP**“) a představuje jeden z nejvýznamnějších institutů na pomezí pracovního a rodinného práva. Na rozdíl od mateřské či otcovské dovolené, jejichž délka je pevně stanovena a navázána přímo na porod, je rodičovská dovolená flexibilní. Jejím hlavním účelem je zajistit rodičům prostor pro osobní celodenní péči o dítě v jeho raném věku. **Může o ni požádat jak matka, tak otec, a to kdykoli po skončení mateřské nebo otcovské dovolené, případně ihned od narození dítěte, pokud matka mateřskou nečerpá.**

číst článek

Neplatné rozvázání pracovního poměru



Jediným právním následkem vadného pracovněprávního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době byla jeho neplatnost, bylo možné – v právních vztazích mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem – vycházet ze zásady, že každé rozvázání pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době je platné, ledaže by byla pravomocným rozhodnutím soudu určena jeho neplatnost.

Zdánlivé, neplatné a neúčinné rozvázání pracovního poměru

Bylo-li podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2011 rozvázání pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době v rozporu se zákonem (právním řádem) co do obsahu nebo předepsané formy nebo nebylo-li rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením řádně doručeno druhé straně pracovního poměru, mělo to za následek neplatnost pracovněprávního úkonu o rozvázání pracovního poměru, samozřejmě jen za předpokladu, že to bylo určeno pravomocným rozhodnutím soudu ve smyslu **§ 72 ZP** (v době do 31. 12. 2006 podle **§ 64 starého ZP**). Bylo-li tedy například zjištěno, že zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, v níž nebyl vymezen důvod výpovědi skutkově tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem, v níž nebyl naplněn uplatněný výpovědní důvod, která nebyla učiněna písemně nebo která nebyla řádně doručena zaměstnanci, šlo o neplatné právní jednání, jestliže se zaměstnanec včas domáhal žalobou u soudu určení této neplatnosti a jestliže soud žalobě vyhověl pravomocným rozhodnutím. Protože jediným právním následkem vadného pracovněprávního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době byla jeho neplatnost, bylo možné – v právních vztazích mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem – vycházet ze zásady, že každé rozvázání pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době je platné, ledaže by byla pravomocným rozhodnutím soudu určena jeho neplatnost.

Právní úprava účinná od 1. 1. 2012 opustila východisko, podle něhož je neplatné rozvázání pracovního poměru, jestliže nebylo v rozporu se zákonem řádně doručeno druhé smluvní straně základního pracovněprávního vztahu a přijala zásadu, že dokud – jak se uvádí v důvodové zprávě k návrhu zákona č. **365/2011 Sb.** – „nebyl právní úkon (dnes právní jednání) doručen, neexistuje“. Nedostatek řádného doručení výpovědi, okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době (pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době byla s účinností od 1. 1. 2012 předepsána písemná forma) druhé straně pracovního poměru má proto za následek, že vůbec nenastaly (nemohly nastat) jejich právní účinky, že pracovní poměr podle nich nemohl skončit, i když nebyla (a ani nemohla být) určena jejich neplatnost pravomocným rozhodnutím soudu, a že proto pracovní poměr nadále trvá.

Podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2014 má vada každého pracovněprávního jednání (a tedy i pracovněprávního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době) nebo nedodržení předepsané (písemné) formy za následek buď jeho zdánlivost (nicotnost, putativnost) (§ 551 až § 554 OZ), nebo neplatnost (§ 574 až § 588 OZ). Zdánlivé (nicotné, putativní) právní jednání – jak se uvádí v důvodové zprávě k zákonu č. 89/2012 Sb. – stojí „mimo právo a nemá právní relevanci“, hledí se na ně, jako kdyby k němu nikdy nedošlo, a v právních vztazích se k němu nepřihlíží. Zdánlivé rozvázání pracovního poměru tedy od počátku nepředstavuje skutečné právní jednání, ale volní akt stojící mimo oblast práva, který „jako kdyby nikdy nebyl“ a který nemůže mít nikdy za následek skončení pracovního poměru, i když nebyla (a ani nemohla být) soudním rozhodnutím určena jeho neplatnost.

číst článek