

TO NEJDŮLEŽITĚJŠÍ Z LEGISLATIVY

» Nařízení vlády č. 428/2025 Sb.

Nařízení vlády č. 428/2025 Sb. novelizuje dva předpisy:

1. seznam nemocí z povolání stanovený nařízením vlády č. 290/1995 Sb.,
2. pravidla pro odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění podle nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

Novela reaguje na novou směrnici EU (2023/2668), která aktualizuje definice nemocí z povolání souvisejících s azbestem. Dále došlo ke zpřesnění podmínek posuzování nemocí a k upřesnění pravomocí pracovní lékařských služeb. Cílem těchto změn v odškodňování je lépe reflektovat rozdílné závažnosti onemocnění a jejich dopady na život pracovníka, a tedy i rozdílné přiznání bodů pro odškodnění. Nařízení vlády nabylo účinnosti dne 8. 11. 2025.



Novinky v Daňové TV

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

To mě zajímá

NEPŘEHLÉDNĚTE

V listopadu se na našem portálu uskutečnily dva online rozhovory. Tématem **Pracovní doba a odměňování** vás provedla odbornice na pracovní právo JUDr. Eva Dandová a tématem **Pracovní poměr od A do Z** odborník na daně a pracovní právo Bc. et Bc. Daniel Václav Štěpánek. Oba online rozhovory i všechny další jsou pro vás k dispozici v našem [archivu](#).

PŘIPRAVUJEME

Rok se blíží ke konci – ptejte se na vše, co vás zajímá je tématem prosincového online rozhovoru. Jak již název napovídá, můžete se ptát na vše v souvislosti se zákoníkem práce. Na dotazy bude odpovídat odbornice na pracovní právo JUDr. Eva Dandová dne **4. prosince od 10:00 do 11:00 hod.** Všechny online rozhovory naleznete [v našem archivu.](#)

NEZAPOMEŇTE NA TERMÍNY

Zaměstnavatel je povinen do 8 dnů

- přihlásit se do registru zaměstnavatelů v rámci zdravotního pojištění neboli do registru plátců pojistného a oznámit veškeré změny údajů,
- oznámit ukončení činnosti, zrušení organizace nebo vstup do likvidace,
- oznámit nástup nového zaměstnance příslušné zdravotní pojišťovně,
- oznámit ukončení pracovního poměru zaměstnance,
- oznámit změnu zdravotní pojišťovny zaměstnance a jiné skutečnosti rozhodné pro platby pojistného státem (např. přiznání důchodu).

Za nesplnění oznamovací povinnosti 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 na našem portálu v **Kalendáři podnikatele.**



PP[®] Poradce podnikatele

Přidejte se do naší komunity na sociálních sítích







NAŠI ODBORNÍCI



Rádi bychom vám, představili nového odborníka, **Mgr. Bc. Tomáše Machuču**, kterého jsme přivítali v našem týmu odborníků na portálu Mzdy pro lidi. Mgr. Bc. Tomáš Machuča získal magisterský titul v roce 2013 na Právnické fakultě Masarykovy univerzity v Brně a v roce 2017 vystudoval bakalářský obor na Fakultě managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Pracovní zkušenosti z oblasti pracovního práva a podnikových personálních procesů nabyt jako podnikový právník a personální ředitel ve výrobním závodě, přičemž v současnosti vykonává svou praxi v advokacii.

OTÁZKY MĚSÍCE

» Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr u jednoho zaměstnavatele v rámci kalendářního roku

Otázka:

Společnost by chtěla uzavřít dohodu o provedení práce s brigádníkem, se kterým počítá na delší spolupráci. V tuto chvíli není schopna přesně odhadnout rozsah práce během roku. Je možné, že nepřesáhne 300 hodin, ale nelze vyloučit ani vyšší počet. Je možné nejprve uzavřít DPP a v případě překročení limitu 300 hodin následně změnit formu spolupráce na dohodu o pracovní činnosti? Případně jaký by byl správný postup?

Odpověď:

Dohoda o provedení práce (DPP) je omezena **§ 75 odst. 1 ZP** na maximálně 300 hodin ročně u jednoho zaměstnavatele. Pokud se během roku ukáže, že tento limit bude překročen, zaměstnavatel může uzavřít novou dohodu o pracovní činnosti (DPČ), která je flexibilnější a která umožňuje sjednat práci v rozsahu do poloviny stanovené týdenní pracovní doby (tj. 20 hodin týdně), bez ročního limitu hodin. DPP nelze „přeměnit“ na DPČ automaticky – je nutné uzavřít novou smlouvu (DPČ), ideálně s jasně definovaným datem začátku a podmínkami. Pro úplnost je třeba uvést, že u DPČ je limit pro odvody a daně 4 500 Kč měsíčně, přičemž u DPP je 11 500 Kč.

V případě popsaného postupu se doporučuje následující postup:

1. Začít DPP – pokud není jistý rozsah práce.
2. Sledovat odpracované hodiny – jakmile se bude blížit limit 300 hodin, připravit DPČ.
3. Přechod provést včas – aby nedošlo k porušení zákonného limitu DPP.

» Vyměřovací základ při péči o dítě

Otázka:

Zaměstnankyně byla do 14. 6. 2025 na rodičovské dovolené. Poté požádala o další (neplacené) volno s dítětem a od 25. 8. 2025 nastoupila do zaměstnání jako učitelka na kratší pracovní úvazek. Nyní zaměstnankyně přinesla čestné prohlášení, že řádně pečuje o dítě ve věku do 4 let s tím, že dcera chodí do mateřské školy maximálně 4 hodiny denně. Je správná domněnka, že je za ni stále plátcem pojištění stát a jejím vyměřovacím základem je tedy pouze výše dosaženého příjmu (ne minimální mzda)?

Odpověď:

Podle **§ 7 odst. 1** zákona č. **48/1997 Sb.**, o veřejném zdravotním pojištění, platí, že stát je plátcem pojistného prostřednictvím státního rozpočtu mimo jiné i za „**osoby celodenně osobně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku, nejde-li o osoby uvedené v písmenu c) nebo d).** Podmínka celodenní péče se považuje za splněnou i tehdy, je-li dítě předškolního věku umístěno v jeslích (mateřské škole), popřípadě v obdobném zařízení na dobu, která nepřevyšuje čtyři hodiny denně, a jde-li o dítě plnění povinnou školní docházku, po dobu návštěvy školy, s výjimkou umístění v zařízení s týdenním či 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, pokud nemají příjmy ze zaměstnání nebo ze samostatné výdělečné činnosti“.

Z výše uvedeného tak vyplývá, že v daném případě se na zaměstnankyni nevztahuje minimální vyměřovací základ, a vyměřovacím základem tak bude výše dosaženého příjmu.



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

Základní podmínky zaměstnávání cizinců



Zaměstnávání cizinců se řídí **zákonem o zaměstnanosti**. Zaměstnance ze zahraničí rozdělujeme z hlediska vstupu na trh práce do tří kategorií:

- občané Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru (Island, Lichtenštejnsko a Norsko) a Švýcarska mají volný vstup na práce v České republice,
- cizinci mající volný vstup na trh práce v České republice,
- cizinci nemající volný vstup na trh práce ČR

Pozor:

Zaměstnávání těchto občanů a cizinců musí zaměstnavatel nahlásit Úřadu práce ČR a vést jejich evidenci. Informační povinnost se týká údajů o nástupu a ukončení jejich zaměstnání a změn v evidovaných údajích.

Pozor:

Od 1. července 2024 je plnění informační povinnosti, tj. zasílání informačních karet a sdělení, možné výhradně jedním z těchto tří digitálních kanálů:

- vyplněním webového formuláře,
- zasláním XML souboru (např. vytvořeného pomocí XML editoru MPSV) do datové schránky Úřadu práce ČR (2akmgv5*),
- přímou integrací Informačního systému zaměstnavatele s rozhraním MPSV.

Pro ostatní komunikaci s Úřadem práce ČR nadále slouží e-mailové adresy a datové schránky jednotlivých pracovišť Úřadu práce ČR.

Na rozdíl od občanů EU a jejich rodinných příslušníků neposkytuje **zákon o zaměstnanosti** cizincům ze třetích států žádné přednostní postavení, či dokonce stejná práva jako občanům ČR. To zdůrazňuje i příslušné ustanovení **zákona o zaměstnanosti (§ 85 ZZ)**, které výslovně stanoví, že se pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle tohoto zákona za cizince nepovažuje občan EU, jeho rodinný příslušník ani rodinný příslušník občana ČR. Pokud tyto cizince nelze podřadit pod definici rodinného příslušníka občana ČR či občana EU (což by si měl budoucí zaměstnavatel vždy ověřit), zbývá než ověřit, zda se na cizince nevztahuje některá z výjimek upravená právními předpisy. V zásadě se jedná o dvě skupiny – cizince s volným vstupem na trh práce a cizince, kteří jsou povinni získat povolení k zaměstnání.

číst článek

Minimální mzda v roce 2026



Úvodem

V **§ 109 ZP** upravuje **zákoník práce** tři druhy odměn poskytovaných za výkon závislé práce, a to mzdu, plat a odměnu z dohody. Minimální mzda je terminus technicus, kterým **zákoník práce v § 111 odst. 1 ZP** označuje nejnížší přípustnou výši všech odměn poskytovaných za práci v základním pracovněprávním vztahu. Minimální mzda se tedy nevztahuje pouze na případy odměňování mzdou, ale vyjadřuje také nejnížší nepodkročitelnou výši platu a odměny z dohody. S ohledem na rozsah působnosti **§ 112 ZP** a okruh zaměstnanců, kterým přísluší odměna za práci nejméně ve výši zaručeného platu, se však v praxi uplatní minimální mzda pouze u zaměstnanců odměňovaných mzdou, jejichž mzda je sjednána v kolektivní smlouvě, a u zaměstnanců činných na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pro účely poskytování minimální mzdy se do mzdy, platu a odměny z dohody nezahrnují ty složky, jejichž účelem je kompenzovat výkon práce ve ztíženém režimu a za ztížených pracovních podmínkách (příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a ne-

děli). Do mzdy a platu se navíc nezahrnuje mzda a plat za práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu, tedy za práci přesčas.

Účelem minimální mzdy je především zajistit zaměstnancům a osobám na nich závislým základní existenční prostředky a zabránit zaměstnavatelům využívat snižování mezd ke snižování nákladů. Z celospolečenského hlediska je minimální mzda prostředkem motivace k zaměstnanosti a k upřednostňování pracovních příjmů před příjmy sociálními.

[číst článek](#)

Sexuální obtěžování na pracovišti: právní rámec, prevence a odpovědnost zaměstnavatele



Sexuální obtěžování není jen projevem nevhodného chování, ale zákonem zakázanou formou diskriminace. **Zákoník práce** i **antidiskriminační zákon** ukládají zaměstnavatelům povinnost zajistit rovné zacházení a chránit důstojnost zaměstnanců a zaměstnankyň. Přesto zůstává obtěžování na pracovišti častým a často bagatelizovaným jevem. Jak je právně vymezeno, jaké má dopady a jak se mu dá čelit či předcházet?

Nevhodné chování, obtěžování a diskriminace – kde leží hranice?

Nevhodné chování na pracovišti může mít mnoho podob – od neuctivých poznámek až po systematické ponižování či sexuální nářžky. Právní řád ovšem rozlišuje různou intenzitu a povahu takového jednání. Zatímco **nevhodné chování může být neetické nebo neprofesionální, ale nemusí naplňovat znaky protiprávního jednání**, obtěžování a šikana už představují závažnější zásah do důstojnosti a práv člověka.

Šikana (mobbing) je opakované, dlouhodobé a cílené ubližování na pracovišti – může jít o urážky, znevažování práce, vylučování z kolektivu či zadávání nesplnitelných úkolů. Pokud takové chování směřuje od nadřízeného vůči podřízenému, hovoříme o bossingu. Jde o vztahové násilí, které má často mocenský podtext a může mít vážné psychické i fyzické následky.

Obtěžování ve smyslu právním je již specificky vymezeno v ustanovení § 4 odst. 1 a 2 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále též „**antidiskriminační zákon**“), jako nežádoucí chování, které má za cíl nebo následek snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí nebo jako nevhodné chování, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

[číst článek](#)

Nedostatky v evidenci pracovních úrazů



K pracovnímu úrazu a nemoci z povolání

Pracovním úrazem je pro účely **zákoníku práce** poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Pro představu o činnosti, která přímo souvisí s výkonem práce, je možné uvést například názor NS 21 Cdo 1148/2002: „v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, ošetření, popřípadě vyšetření ve zdravotnickém zařízení, ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. Vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět jsou úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů“. Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět. Toto vymezení pracovního úrazu lze nalézt v **§ 271k odst. 1 až 3 ZP** a obsah pojmu plnění pra-

covních úkolů a přímá souvislost s ním je uveden v § 273 a § 274 ZP. V § 271k odst. 4 ZP je pak uvedeno, že nemocemi z povolání jsou nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu.

Až do přijetí nyní platného zákoníku práce neobsahoval zákoník práce (starý zákoník práce) definici pojmu pracovní úraz. Významná role v tomto ohledu připadla judikatuře a dnešní vymezení pojmu pracovní úraz v § 271k ZP tedy můžeme považovat nejen za legální definici, na jejíž podobě se předchozí judikatura významně podílela, ale také za definici, kterou je třeba z pohledu této, byť starší, judikatury stále nahlížet a vykládat.

číst článek