

TO NEJDŮLEŽITĚJŠÍ Z LEGISLATIVY

» Vyhláška č. 572/2025 Sb.

Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou č. **572/2025 Sb.** výši paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2026. Paušální částka náhrady nákladů při práci na dálku podle **§ 190a odst. 1 písm. b) zákoníku práce** činí 4,70 Kč.

» Vyhláška č. 573/2025 Sb.

Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou č. **573/2025 Sb.** sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2026 podle **§ 189 odst. 1** zákona č. **262/2006 Sb.**, zákoník práce.

Výše stravného činí nejméně:

- 155 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 236 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- 370 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Sazba základní náhrady činí za 1 km nejméně:

- 1,60 Kč u jednostranných vozidel a tříkolek,
- 5,90 Kč u osobních silničních motorových vozidel.

Výše průměrné ceny pohonné hmoty činí:

- 34,70 Kč za 1 litr benzínu automobilového 95 oktanů,
- 39,00 Kč za 1 litr benzínu automobilového 98 oktanů,
- 34,10 Kč za 1 litr motorové nafty,
- 7,20 Kč za 1 kilowatthodinu elektřiny.





Novinky v Daňové TV

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

To mě zajímá

NEPŘEHLÉDNĚTE

V prosinci se na našem portálu uskutečnily dva online rozhovory. Tématem **Rok se blíží ke konci – ptejte se na vše, co vás zajímá** vás provedla odbornice na pracovní právo JUDr. Eva Dandová a tématem **Roční uzavření mzdové agendy** 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

Tématem jednoho z lednových online rozhovorů budou **Změny v pracovněprávních vztazích od 1. ledna 2026**. Na dotazy bude odpovídat odbornice na pracovní právo JUDr. Eva Dandová dne 13. ledna od 13:00 do 14:00 hod. Další online rozhovor, který připravujeme na leden, má název **Zůstatky dovolené po skončení roku a jejich mzdové dopady**. Všechny online rozhovory naleznete v našem [archivu](#).

NEZAPOMEŇTE NA TERMÍNY

Zaměstnavatel je **do 31. ledna povinen**:

- **zaplatit pojistné k zákonnému pojištění odpovědnosti zaměstnavatele na 1. čtvrtletí 2026 pojišťovně Kooperativa.**

Nezaplatí-li zaměstnavatel pojistné řádně a včas, zvyšuje se dlužné pojistné o 10 procent dlužné částky za každý započatý měsíc prodlení.

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

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

Otázka:

Příspěvková organizace (státní sféra) má dotaz k proplácení příplatku 20 % za práci v noci u vedoucích zaměstnanců: Má na tento příplatek nárok i vedoucí pracovník oddělení (např. pracuje od 5:30–14:00

hod.), tudíž 30 min k proplacení příplatku za noc? Vedoucí zaměstnanec taktéž pobírá příplatek za vedení. Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce.

Odpověď

Kompenzace odměňování v **zákoníku práce** zohledňuje výkon práce v pracovních režimech odlišných od běžných pracovních režimů, tj. v noci, v sobotu, v neděli, přesčas nebo ve svátek. Pro tento účel jsou

příslušné složky platu zaměstnanců ve veřejných službách a správě stanoveny hodinově a jsou poskytovány, na rozdíl od složek platu stanovených v měsíční paušální výši (například platový tarif, příspěvek za vedení, zvláštní příspěvek), podle doby skutečně odpracované v uvedených zvláštních režimech práce (tj. i za zlomky hodin).

Noční práci se podle **§ 78 odst. 1 písm. j) ZP** rozumí práce konaná v noční době, tedy v době mezi 22. a 6. hodinou pro vznik práce na příplatek za práci v noci nestanoví **zákoník práce** žádné další podmínky. Ustanovení **§ 125 ZP** o příplatku za noční práci je kogentní, takže na rozdíl od ustanovení **§ 116 ZP** (mzda za noční práci, kterou lze sjednat i v jiné než zákonem stanovené minimální výši) vzniká nárok na příplatek za noční práci každému zaměstnanci, který pracuje po určitou dobu v noční době. Příplatek za noční práci proto náleží i zaměstnanci, který pracuje v noci pouze výjimečně nebo nahodile, a to i v případě, že povinnost pracovat v noci pro něj předem nevyplyvá z rozvrhu směn nebo není běžnou součástí provozního režimu pracoviště. Právo na příplatek za noční práci má zaměstnanec i tehdy, když k výkonu této práce dojde v rámci pracovní pohotovosti nebo práce přesčas.

Z dotazu vyplývá, že dotyčný zaměstnanec pravidelně pracuje každý den půl hodiny v noční době, má proto nárok za tuto dobu na příplatek za noční práci. Příplatek za vedení (včetně zohledněné práce přesčas) je samostatná složka platu, kterou nelze dávat do souvislosti s tímto příplatkem.

» Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele

Otázka:

Zaměstnavatel, fyzická osoba s IČO, zaměstnává 2 osoby na dohodu o provedení práce a odvádí

čtvrtletně 100 Kč zákonné pojištění. K tomu pronajímá jako fyzická osoba bez IČO nemovitost a na dohodu o provedení práce má uklízečku. Musí se zvlášť přihlásit na Kooperativu bez IČO a platit ještě jednou pojistné 100 Kč?

Odpověď:

Z ustanovení **§ 205d** tzv. **starého zákoníku práce** (nyní zrušeného zákona č. **65/1965 Sb.**) jednoznačně vyplývá, že zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání se vztahuje na všechny zaměstnavatele s aspoň jedním zaměstnancem. Nevztahuje se na zaměstnavatele, kteří mají podle zákona postavení státního orgánu. Pojištění u Kooperativy nejsou zaměstnavatelé, kteří měli pojištění sjednáno s Českou pojišťovnou k 31. 12. 1992.

Z dotazu vyplývá, že dotyčná osoba zaměstnává tři zaměstnance. Jestli je zaměstnavatelem právnická osoba, či fyzická osoba, nerozhoduje. Nerozhoduje také, zda fyzická osoba má IČO, nebo nemá IČO. V okamžiku, kdy někdo zaměstnává další osobu, stává se z něho zaměstnavatel ve smyslu **zákoníku práce**. Nyní platný **zákoník práce** má jednoduchou definici pojmu zaměstnavatel: „**Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu**“.

Z uvedeného vyplývá, že dotyčný zaměstnavatel musí odvádět zákonné pojištění za tři zaměstnance. Pro účely pojištění se nemusí rozlišovat, že dva zaměstnanci jsou zaměstnanci zaměstnavatele, který má IČO, a jeden zaměstnanec má uzavřen pracovněprávní vztah s fyzickou osobou bez IČO, stále je to tatáž osoba.



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

Doba trvání pracovního poměru



Úvodem

Také v pracovním právu je čas (běh času) nejobecněji se uplatňující právní skutečností (událostí), nezávislou na vůli osoby. Vznik, změna a zánik pracovněprávních vztahů se uskutečňuje ve významné závislosti na běhu času. Čas se zpravidla uplatňuje jako časový úsek, který je určen zákonem (jiným právním předpisem) nebo právním předpisem a který je vymezen počátkem a koncem, tedy jako doba nebo lhůta.

Zákoník práce rozlišuje doby (např. **§ 35** nebo **§ 51 ZP**) a lhůty (např. **§ 72** nebo **§ 339a odst. 1 ZP**). Dobou se rozumí časový úsek, jehož uplynutí má za následek vznik, změnu nebo zánik práva povinností, aniž je potřeba pro vyvolání tohoto právního následku zvláště projevít vůli. Naproti tomu jako lhůta se označuje časový úsek stanovený k uplatnění práva druhého účastníka právního vztahu, popřípadě u jiné osoby, nebo u soudu.

Dobu trvání pracovního poměru mohou v praxi ovlivňovat zpravidla dvě věci – sjednání zkušební doby a sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Na oba instituty se v následujících řádcích zaměříme.

Pracovní smlouva

V praxi se nejčastěji uzavírá pracovní poměr pracovní smlouvou, **zákoník práce** ji upravuje v ustanovení **§ 34 ZP**. Pracovní smlouvu je třeba si představit jako určitý typ dohody. Proto také před uzavřením pracovní smlouvy si může zaměstnavatel určit své podmínky, za nichž zaměstnance do pracovního poměru přijme, a i zaměstnanec má právo na to, aby si mohl zjistit, případně i stanovit, za jakých podmínek bude do pracovního poměru přijímán, jaké povinnosti pro něj z pracovní smlouvy vyplynou a jaká bude mít na druhé straně práva, jak bude odměňován.

číst článek

Pravidelná valorizace rent v roce 2026



Úvodem

Je pravidlem koncem roku, že MPSV předkládá do připomínkového řízení návrh tzv. valorizačního nařízení vlády o úpravě náhrady. Jedná se o nařízení vlády o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů. Nejinak tomu je samozřejmě i letos.

Nařízení vlády, kterým se upravuje náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, se vydávala již za platnosti starého **zákoníku práce**, první bylo vydáno v roce 1976. V roce 1996 bylo zavedeno pravidlo – společně prováděná pravidelná valorizace náhrady škody na zdraví v oblasti pracovněprávní a v oblasti občanskoprávní. Proto nařízení vlády v letech 1996 až 2013 vydávalo MPSV společně s Ministerstvem spravedlnosti.

V roce 2014 nabyl účinnosti zákon č. **89/2012 Sb.**, občanský zákoník, a ten zrušil pravidelnou valorizaci náhrad za škodu na zdraví, resp. újmy na zdraví. Z toho důvodu nyní MPSV již připravuje do připomínkového řízení pouze nařízení vlády o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady). Ministerstvo obrany si připravuje obdobné nařízení vlády pro úpravu platů vojáků postižených služebním úrazem nebo nemocí z povolání.

Pro rok 2025 **platí** nařízení vlády č. **349/2024 Sb.**, o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady).

Pro rok 2026 již bylo publikováno tzv. valorizační nařízení vlády. Jedná se o nařízení vlády č. 466/2025 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady).

Zcela stejného obsahu je i nařízení vlády č. 476/2025 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na služebním příjmu po skončení neschopnosti ke službě vzniklé služebním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých.

Pravidelně je vydáváno i nařízení vlády o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při invaliditě vzniklé služebním úrazem nebo nemocí z povolání vojáků při výkonu vojenské základní nebo náhradní služby a výkonu vojenských cvičení, o úpravě náhrady za ztrátu na platu po skončení neschopnosti výkonu služby nebo při invaliditě vzniklé služebním úrazem nebo nemocí z povolání vojáků z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých (nařízení o úpravě náhrady poskytované vojákům a pozůstalým). To však zatím nebylo publikováno ve Sbírce zákonů. Nicméně i jeho obsah bude totožný s předchozími nařízeními vlády.

Všechna tři tzv. valorizační nařízení vlády nabudou účinnosti 1. ledna 2026.

číst článek

Odvolání zaměstnance z dovolené a změna termínu určené dovolené: právní rámec a náhrada nákladů



Dovolená představuje pro zaměstnance čas odpočinku a načerpání sil. Jenže co když provozní realita firmy přepíše plány a zaměstnavatel musí dovolenou zrušit, případně zaměstnance z již nastoupené dovolené odvolat? Zákon tuto možnost připouští, avšak za jasně stanovených podmínek a s finanční odpovědností na straně zaměstnavatele. Jaká je v této oblasti aktuální právní úprava a povinnosti zaměstnavatele? A jak těmto situacím předcházet?

Kdo určuje termín dovolené a jaký je rozdíl mezi plánem a určením?

Zaměstnanci často vnímají plán dovolených jako „hotovou věc“. Pokud je jejich jméno uvedeno v tabulce přehledu čerpání dovolené, považují svou dovolenou za schválenou a začínají rezervovat letenky či zájezdy. **Právní realita je ale složitější a vyžaduje přesné odlišení mezi plánem dovolených (rozvrhem čerpání) a určením dovolené**, které teprve zakládá právní nárok na její čerpání v konkrétním termínu.

Zákon č. **262/2006 Sb.**, zákoník práce, v ustanovení **§ 217 odst. 1** stanoví, že dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel. Přitom je povinen přihlížet jak k provozním potřebám, tak k oprávněným zájmům zaměstnance – například k rodinným závazkům, plánovaným cestám nebo návaznosti na mateřskou či rodičovskou dovolenou. **Právo rozhodovat o termínu tedy náleží výlučně zaměstnavateli a zákon po něm nepožaduje uzavření dohody se zaměstnancem.** Zároveň platí, že tuto povinnost nelze přenést na zaměstnance – ani pracovním řádem, ani interním postupem. I když zaměstnavatel umožňuje zaměstnancům termíny navrhopvat, odpovědnost za skutečné určení dovolené zůstává vždy na něm.

V praxi je běžné, že zaměstnanec podá žádost o dovolenou, typicky prostřednictvím tištěného formuláře nebo elektronického systému, a nadřazený termín schválí, pokud to neohrozí provoz. Tento postup ale nemění nic na tom, že právně závazné je až výslovné schválení zaměstnavatele. Pokud si zaměst-

nanec vezme volno bez souhlasu nadřízeného, nejde o čerpání dovolené, ale o neomluvenou absenci, za kterou mu nepřísluší náhrada mzdy.

Skutečné určení dovolené může mít různou formu – může jít o podepsanou žádost, potvrzení e mailem nebo schválení v HR systému. Podstatné je, že musí být učiněno písemně, protože zákon tuto formu vyžaduje. Ústní pokyn nebo neformální dohoda právní účinky nemají. **Zákoník práce zároveň stanoví, že zaměstnavatel má oznámit určení dovolené nejméně 14 dní předem**, ledaže se se zaměstnancem dohodne na kratší lhůtě.

číst článek

Pojistné u dohod o provedení práce



Úvodem

Mezi základní pracovněprávní vztahy, v jejichž rámci může být konána závislá práce, patří vedle pracovního poměru rovněž právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to konkrétně:

- dohodou o provedení práce (**§ 75 ZP**) nebo
- dohodou o pracovní činnosti (**§ 76 ZP**).

Tyto pracovněprávní vztahy, jejichž úprava se nachází zejména v **části třetí zákoníku práce (§ 74 až § 77b ZP)**, se ve srovnání s pracovním poměrem obecně vyznačují vyšší mírou flexibility. Je zde tedy větší prostor pro smluvní volnost stran, které si díky tomu mohou lépe nastavit pracovněprávní vztah podle individuálních potřeb. S tím jde ruku v ruce snižená míra zákonné ochrany zaměstnance, který se v konečném důsledku může dostat do značně nejistého postavení. Výše uvedený zákon „vyvažuje“ tím, že oproti pracovnímu poměru je výrazně omezen rozsah práce, kterou lze v rámci těchto vztahů konat. To plně koresponduje se zamýšlenou doplňkovou povahou těchto vztahů, kdy se v laické veřejnosti zaměstnanci vykonávající práci na základě výše vedených dohod označují mnohdy jako „brigádníci“ či „dohodáři“, kteří si takto přivydělávají při studiu, vedle zaměstnání v pracovním poměru apod.

V našem článku se – jak vyplývá i z názvu (Pojistné u dohod o provedení práce) – budeme především zabývat dohodami o provedení práce a změnami v jejich pojištění, které nastanou k 1. lednu 2026. V první části článku si však ještě zopakujeme hlavní změny právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které nastaly v posledních dvou letech (2024 a 2025).

Preference pracovního poměru

Ustanovení **§ 74 odst. 1 ZP** (obecné ustanovení k dohodám) deklaruje, že zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. V zájmu samotného zaměstnance často je, aby měl jeho pracovněprávní vztah spíše povahu pracovního poměru než dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce, není ale vyloučeno, že bude výdělečnou činností konat právě jen v rámci dohody či více dohod a že mu to bude takto vyhovovat. Netřeba přitom zastírat, že pro tento druh pracovněprávního vztahu se (a mnohdy i zaměstnanec) rozhodují právě proto, že jsou s ním spojena v řadě případů jiná pravidla než s pracovním poměrem, což platí, byť v menší míře, i po tzv. transpoziční novele **zákoníku práce**.

Na druhou stranu je nutné si uvědomit, že existují činnosti, jejichž výkon zvláště právní předpisy připouštějí právě a jenom v pracovním poměru a na základě dohod je nelze konat (typicky činnost úředníka územně samosprávného celku), nebo že druh pracovněprávního vztahu může být definičním znakem pro zařazení zaměstnance do příslušné kategorie (např. akademického pracovníka vysoké školy definuje mimo jiné to, že vykonává pedagogickou i tvůrčí činnost v pracovním poměru).

číst článek