

## TO NEJDŮLEŽITĚJŠÍ Z LEGISLATIVY

### » Nařízení vlády č. 365/2025 Sb.

Nařízení vlády č. **365/2025 Sb.** stanovuje výše redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2026, základní výměry důchodu stanovené pro rok 2026, nejnižších částek procentních výměr důchodů pro rok 2026 a o zvýšení důchodů v roce 2026 s účinností od 1. 1. 2026.

Přinášíme vám některé paragrafy uvedeného nařízení:

#### § 2

##### Výše redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu

Pro rok 2026 výše

- a) první redukční hranice pro stanovení výpočtového základu činí 21546 Kč,
- b) druhé redukční hranice pro stanovení výpočtového základu činí 195868 Kč.

#### § 3

##### Výše základní výměry důchodu

Výše základní výměry starobního, invalidního, vdovského, vdoveckého a sirotčího důchodu pro rok 2026 činí 4900 Kč.

#### § 4

##### Nejnižší částky procentních výměr důchodů pro rok 2026

Nejnižší částka procentní výměry důchodu pro rok 2026 činí

- a) u starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně částku 4900 Kč,
- b) u invalidního důchodu pro invaliditu prvního stupně částku 1634 Kč,
- c) u invalidního důchodu pro invaliditu druhého stupně, vdovského nebo vdoveckého důchodu částku 2450 Kč,
- d) u sirotčího důchodu částku 1960 Kč.





## Novinky v Daňové TV

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

**To mě zajímá**

## NEPŘEHLÉDNĚTE

V lednu se na našem portálu uskutečnily opět dva online rozhovory s našimi předními odborníky JUDr. Evou Dandovou a Bc. et Bc. Danielem Václavem Štěpánkem. Oba online rozhovory i všechny další jsou pro vás k dispozici v našem [archivu](#).

## PŘIPRAVUJEME

Nově jsme pro vás připravili další formu poradenství, a tou je videorozhovor. Tématem prvního videorozhovoru na portálu Mzdy pro lidi budou **Změny v mzdové a personální oblasti od 1. 1. 2026**. Uskuteční se 30. 1. 2026.

## NEZAPOMEŇTE NA TERMÍNY

**Zaměstnanec je povinen** v součinnosti se zaměstnavatelem dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, do **16. 2. 2026 podepsat:**

- **žádost o provedení ročního zúčtování záloh na daň za rok 2025,**
- **prohlášení poplatníka DPFO ze závislé činnosti na rok 2026.**

Připomínáme, že všechny důležité termíny a s nimi související povinnosti i sankce za jejich nesplnění naleznete v **Kalendáři podnikatele** na našem portálu.



## OTÁZKY MĚSÍCE

» **Příplatek za práci v sobotu a v neděli u zaměstnanců v platové sféře**

### Otázka:

Zaměstnanec příspěvkové organizace, oceňovaný platem, má sjednanou kratší pracovní dobu 30 hod. týdně. Potřeboval by v pondělí volno v délce celé směny, a protože zaměstnavatel v neděli pořádá kulturní akci, souhlasil s tím, aby si toto volno nadpracoval v neděli. Je správný názor, že i když se jed-

ná o „nadpracování“, přísluší mu příplatek ve výši 25 % za práci v sobotu a neděli?

### Odpověď:

Podle **§ 126 ZP** zaměstnancům v platové sféře náleží příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku za práci v sobotu a neděli, a to bez ohledu na to, zda jde o běžnou směnu, nebo tzv. „nadpracování“ volna. Nadpracování volna (např. pondělní směny) v neděli je stále výkonem práce, a tedy se na něj vztahují příplatky. **Zákoník práce** nerozlišuje, zda jde o práci

plánovanou, nebo výjimečnou – rozhodující je, že práce byla vykonána v sobotu nebo v neděli, a příplatek 25 % je tedy povinný. Skutečnost, že zaměstnanec má sjednanu kratší pracovní dobu na povinnost zaměstnavatele poskytovat uvedený příplatek nemá vliv.

## » Náhrada mzdy po dobu pracovní neschopnosti

### Otázka:

Zaměstnanec ukončil na základě dohody pracovní poměr ke konci měsíce, ale byl ještě ve stavu nemocných. Firma mu proplatila náhrady za nemoc pouze za 11 dnů před datem ukončení pracovního poměru, a tak zbývají ještě 4 dny, ale ty už byly po datu ukončení pracovního poměru. Je firma povinna tyto 4 dny proplatit? Uvedený zaměstnanec již několik let pobírá současně se mzdou i starobní důchod.

### Odpověď:

Obecně platí, že když zaměstnanec ukončí pracovní právní vztah (lhostejno jestli pracovní poměr nebo některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr – v praxi zpravidla dohodu o pracovní činnosti) v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, kdy je zaměstnavatel podle § 192 ZP povinen proplácet zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu, nic se neděje, pracovní poměr skončil a zaměstnavateli skončily všechny povinnosti

k zaměstnanci. Náhrada mzdy za dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti je náhradou mzdy za dobu trvání překážky v práci a překážka v práci nemůže nastat, když neexistuje pracovní poměr. Proto firma nemá povinnost dotyčného poskytnout za další dny trvání dočasné pracovní neschopnosti náhradu mzdy.

Kdyby se jednalo o běžného zaměstnance (ne o důchodce), pak by se počkalo do 15. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti a vznikl by mu nárok na dávky nemocenského a ty by mohl pobírat do konce pracovní neschopnosti, resp. po celou podpůrnou dobu 380 kalendářních dnů ode dne vzniku pracovní neschopnosti (§ 26 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění).

U starobního důchodce je však situace jiná. Podle § 28 zákona č. 187/2006 Sb. platí, že „nemocenské se poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně vyplácí od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo od 15. kalendářního dne nařízené karantény po dobu nejvýše 70 kalendářních dnů, nejdéle však do dne, jímž skončila doba zaměstnání...”

To znamená, že uvedený zaměstnanec již nedostane další náhrady mzdy od zaměstnavatele, ani od správy sociálního zabezpečení dávky, on je zajištěn starobním důchodem.



## Poradna

Nejasnosti v daních a účetnictví?  
Zeptejte se našich odborníků.

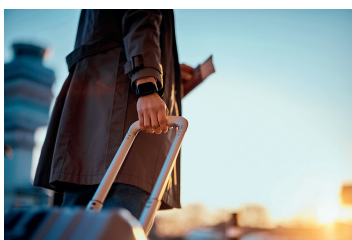
5 forem Daňové pohotovosti denně k dispozici

- telefon • e-mail • chat • online rozhovor
- videorozhovor

**Chci poradit**

## DOPORUČUJEME

### Cestovní náhrady v roce 2026



#### Úvodem

Pracovní cesty zaměstnanců jsou poměrně časté, ať už jde o kratší, nebo delší výkony práce mimo jejich pravidelné pracoviště v tuzemsku nebo v zahraničí. Při těchto cestách vznikají přímé či nepřímé zvýšené výdaje, zejména na dopravu a stravování. Je nasnadě, že tyto soukromé výlohy by měl nahradit zaměstnavatel, který přikázal vykonání pracovní cesty. V zájmu ochrany zaměstnanců a pro předejití vzájemných sporů právní předpisy závazně stanoví, o jaké minimální cestovní náhrady se jedná a jak se vypočtou. Jaká bude výše cestovních náhrad v roce 2025, bude obsahem tohoto článku.

**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 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 uvědomit, že nyní platný **zákoník práce** v souvislosti se sjednáváním 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 byla novinka tohoto **zákoníku práce**, **starý zákoník práce** pojednával pouze 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 současné 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

Právní úprava pracovní cesty je systematicky zařazena v **§ 42 ZP**. Pracovní cesta je totiž klasickým příkladem změny pracovního poměru, stejně jako je převedení zaměstnance na jinou práci nebo přeložení zaměstnance do jiného místa výkonu.

**číst článek**

## Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek



### Povinnost vydat potvrzení o zaměstnání

**Povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání vyplývá z § 33 ZP a vztahuje se na všechny zaměstnance bez ohledu na to, jaké je jejich zařazení a jakým způsobem a proč jejich pracovní poměr vznikl nebo skončil.**

Tuto povinnost má zaměstnavatel při skončení:

- pracovního poměru,
- právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti,
- právního vztahu založeného dohodou o provedení práce, pokud dohoda o provedení práce založila účast na nemocenském pojištění podle **zákona o nemocenském pojištění**,
- právního vztahu založeného dohodou o provedení práce, pokud byl z odměny z této dohody prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy.

Povinnost zaměstnavatele k vydání potvrzení o zaměstnání není vázána na žádnou součinnost zaměstnance (není potřebné, aby zaměstnanec o vydání potvrzení žádal, a není ani rozhodné, jak dlouho pracovněprávní vztah trval, ani to, zda skončil na základě dohody, výpovědi nebo třeba uplynutím doby určité. Zaměstnavatel také nesmí podmiňovat vydání potvrzení například úhradou zaměstnancem způsobené škody, vrácením pracovních pomůcek apod.). Potvrzení o zaměstnání se vydává individuálně ke každému pracovněprávnímu vztahu. Má-li tak např. zaměstnanec se zaměstnavatelem vedle pracovního poměru uzavřenou dohodu o pracovní činnosti, vydává dvě samostatná potvrzení, a to i když tyto vztahy končí současně.

Protože tato povinnost zaměstnavatele je vztažena pouze k zaměstnanci, nemůže ji zaměstnavatel splnit tím, že potvrzení vydá například novému zaměstnavateli zaměstnance, manželce zaměstnance nebo jiné osobě odlišné od zaměstnance. Může (musí) jej však vydat osobě, kterou zaměstnanec k převzetí potvrzení zmocnil. Potvrzení o zaměstnání (s údajem o tom, zda byl

nařízen výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy, kterým soudem a v čí prospěch) musí zaměstnanec podle **§ 294 odst. 1 OSŘ** předložit novému zaměstnavateli – přesněji: „je povinen vyžádat si“ od přijímaného zaměstnance „potvrzení vystavené tím, u koho naposledy pracoval“.

Zaměstnavatel běžně předává zaměstnanci potvrzení o zaměstnání v listinné podobě „proti jeho podpisu“, aby byl v případě kontroly prováděné orgánem inspekce práce nebo v případě soudního sporu schopen prokázat, že k tomu došlo. Není nicméně vyloučeno, že půjde o elektronický dokument, který bude zaměstnanci zaslán elektronicky.

**číst článek**

## Daňové řešení produktu spoření na stáří



Zákonem č. **462/2023 Sb.** došlo s účinností od 1. 1. 2024 ke změně zákonů vztahujících se na podporu spoření na stáří. Jednak jde o zákon o daních z příjmů, dále o zákon o penzijním připojištění se státním příspěvkem, zákon o podnikání na kapitálovém trhu, zákon o doplňkovém penzijním spoření ad. V zákoně o daních z příjmů se s účinností od 1. 1. 2024 zavádí tak zvaný daňově podporovaný produkt spoření na stáří. S účinností od 1. 7. 2024 rovněž došlo ke změně ve výši poskytování státního příspěvku na penzijní spoření. Zákonem č. **84/2025 Sb.**, který nabyl účinnosti dnem 1. května 2025, došlo k určitým změnám ve znění **§ 15b ZDP** týkajícím se doby trvání daňově podporovaného produktu spoření na stáří. K další změně v poskytování produktu spoření na stáří, která se však netýká daňové úpravy tohoto produktu, došlo zákonem č. **324/2025 Sb.** s účinností od 1. ledna 2026, který zavádí povinný příspěvek na produkty spoření na stáří, poskytovaný zaměstnavatelem zaměstnanci, který vykonává rizikovou práci. Tomu všemu se věnujeme v článku s příklady pro rok 2026.

### Změny v poskytnutí státního příspěvku na penzijní spoření

**Na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na doplňkové penzijní spoření je poskytován měsíční státní příspěvek ve výši:**

- do 30. 6. 2024 se státní příspěvek poskytuje od částky měsíčního příspěvku účastníka 300 Kč, přičemž maximální výše státního příspěvku činí 230 Kč, a to při výši měsíčního příspěvku účastníka 1 000 Kč a více;
- **od 1. 7. 2024 se státní příspěvek poskytuje od částky měsíčního příspěvku účastníka 500 Kč, přičemž maximální výše státního příspěvku činí 340 Kč při výši měsíčního příspěvku účastníka 1 700 Kč a více.**

V **§ 14 odst. 2** zákona č. **427/2011 Sb.** ve znění zákona **462/2023 Sb.** se uvádí, že je-li výše měsíčního příspěvku účastníka

- a. 500 až 1 699 Kč, činí výše měsíčního státního příspěvku 20 % z částky měsíčního příspěvku účastníka,
- b. 1 700 a více Kč, činí výše měsíčního státního příspěvku částku 340 Kč.

**S účinností od 1. 7. 2024 nemá nárok na státní příspěvek účastník, kterému byl přiznán starobní důchod z důchodového pojištění.**

### Vymezení produktu spoření na stáří v § 15a ZDP

**Produktem spoření na stáří se pro účely daní z příjmů rozumí:**

- a. penzijní připojištění se státním příspěvkem podle zákona upravujícího penzijní připojištění se státním příspěvkem,
- b. doplňkové penzijní spoření podle zákona upravujícího doplňkové penzijní spoření,
- c. penzijní pojištění u instituce penzijního pojištění,
- d. soukromé životní pojištění,
- e. dlouhodobý investiční produkt.

**číst článek**

## Pracovní úraz – postup a lhůty



### Úvodem

V následujících řádcích se podíváme na objasňování příčin a okolností pracovního poměru a na odškodňování pracovního úrazu ne z pohledu věcného, ale z pohledu praxe – do kdy máme který úkon provést.

Úvodem však musíme připomenout zásadní věc, a to že 1. ledna 2026 nabývá účinnosti nové nařízení vlády č. **322/2025 Sb.**, o povinnostech zaměstnavatele při pracovních úrazech, které ruší dosud platné nařízení vlády č. **201/2010 Sb.**, o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Nové nařízení vlády blíže stanoví postupy zaměstnavatelů při plnění jejich povinností v souvislosti s pracovními úrazy. Nově je upraven zejména způsob evidence úrazů, ohlašování pracovních úrazů a zasílání záznamů o pracovních úrazech. Dále jsou též stanoveny náležitosti těchto úkonů a lhůty k jejich provedení.

### Pracovní úraz

Z pohledu vyšetřování příčin a okolností pracovního úrazu je zásadní definovat pracovní úraz. Podle **§ 271k odst. 1 ZP** je pracovním úrazem 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. Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. O pracovní úraz nejde, došlo-li k němu na cestě do zaměstnání nebo zpět.

Z pohledu judikatury, pak pracovním úrazem není jen tělesné zranění způsobené nenadálým zevním násilím, ale i porušení zdraví, k němuž došlo nezávisle na vůli poškozeného, jestliže toto porušení zdraví bylo způsobeno zevními vlivy, které jsou svou povahou krátkodobé, je-li zaměstnanec při práci, jíž není zvyklý a která je nepřiměřená jeho tělesným schopnostem, nucen okamžitým, usilovným vzepětím sil překonávat vnější odpor, a zvýšit tak náhle, neobvykle a nadměrně svou námahu. Tato tělesná námaha musí být pak příčinou následku, o jehož odškodnění jde. Přitom nemusí jít o jedinou příčinu, nýbrž stačí, jde-li o příčinu důležitou, podstatnou a značnou. Jako příklad lze uvést pád tělesa, zakopnutí apod.

Podle nového ustanovení **§ 2** nařízení vlády č. **322/2025 Sb.** se pracovní úrazy člení na:

- smrtelný pracovní úraz, kterým se rozumí takové poškození zdraví, na jehož následky úrazem postižený zaměstnanec nejpozději do 1 roku ode dne, kdy k pracovnímu úrazu došlo, zemřel,
- závažný pracovní úraz, kterým se rozumí úraz, u kterého trvá hospitalizace úrazem postiženého zaměstnance více než 5 po sobě jdoucích kalendářních dnů, nebo lze-li vzhledem k povaze zranění takovou dobu hospitalizace předpokládat, nebo životu nebezpečný nebo hromadný pracovní úraz podle jiného právního předpisu upravujícího bezpečnost a ochranu zdraví při práci a bezpečnost provozu při hornické činnosti a při činnosti prováděné hornickým způsobem,
- pracovní úraz, u kterého došlo ke zranění zaměstnance s dočasnou pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny, přičemž se nejedná o úraz závažný nebo smrtelný,
- pracovní úraz, u kterého nebyla způsobena dočasná pracovní neschopnost nebo byla způsobena dočasná pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny.

**číst článek**