

PM
a

Práce a Odvody Mzdy

bez chyb,
přesně a penále®

Zaměstnanecké akcie a opce



Dohody a zdravotní pojištění
– změny po novele zákona



Odškodňování pracovních úrazů

Nepravdivý pracovní posudek

Rozvrhování pracovní doby zaměstnance

Veřejná správa

Školský zákon – novela

školský rejstřík - informační systém VS



Převod majetku mezi státem a ÚSC

5-6 / 2025
XX. ročník

bez chyb, pokut a penále®

č. 5-6 / 2025 • měsíčník • ročník XX.



Poradce, s. r. o.
Hlavní třída 28/2020, Český Těšín
IČ: 25836200
www.i-poradce.cz

Andrea Súkeníková

SPOLUPRACOVNÍCI
JUDr. Ladislav Jouza, JUDr. Eva Dandová,
JUDr. Jana Drexlerová, Ing. Antonín Daněk,
Ing. Ivan Macháček, Ing. Pavel Novák

pondělí – pátek - 9.00 – 15.00

☎ 558-731 125, 731 126, 731 127,
732 708 627, 773 670 836

 abo@i-poradce.cz

 www.i-poradce.cz

www.i-poradce.cz, e-shop

Doručíme poštou nebo kurýrem.

Tvorivec, s.r.o., Martin / duben 2025

Za správnost údajů v příspěvcích
odpovídají autoři.

MK ČR: E 16821 • ISSN: 1801-9935

Vážení čtenáři!

Novelou zákona došlo ke změně ve zdanění příjmu zaměstnance z titulu nabytí zaměstnaneckých akcií. O jaké změny se jedná? Dozvíte se v příspěvku Ing. Macháčka **Daňové řešení zaměstnaneckých akcií a opcí v roce 2025.**

Od roku 2025 se u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr změnilly podmínky pro přihlašování a odhlašování osob jako zaměstnanců. Jakým způsobem nově plní zaměstnavatel oznamovací povinnost? Čtěte v příspěvku **Dohody a zdravotní pojištění – oznamování změn a odvod pojistného.**

Novela školského zákona přinesla celkem 26 změn. Změny ve školském zákoně nabudou účinnosti 1. července 2025. Čtěte rubriku Veřejná správa, příspěvek **Další novely školského zákona**.

Další rubriky jsou také naplněny aktuálními příspěvky, které se týkají **zkušební doby, nepravdivého pracovního posudku, odškodňování pracovních úrazů, studentů a zdravotního pojištění, použití vozidla zaměstnance k pracovní cestě, nové úpravy převodů majetku mezi státem a ÚSC** a dalších témat.

Jaká témata na Vás čekají na stránkách našich dalších měsíčníků? V Poradci 9-10/2025 je uveřejněn **Zákon o nemocenském pojištění po novele s komentářem**, v DaÚ 5-6/2025 **Fotovoltaika – odpisy**, v DÚVaP 7-8/2025 **Odměňování za práci, srážky ze mzdy**, v 1000 řešení 3-4/2025 **Daňové výdaje, ZDP po novele**.

Všechny naše publikace si můžete objednat prostřednictvím našeho e-shopu: **www.i-poradce.cz**, kde najdete podrobnou anotaci týkající se tématu dané publikace, cenu dané publikace, počet stran, datum vydání a pokud máte zájem pouze o elektronickou verzi, máme ji také k dispozici.

Objednat si můžete také **tematické balíčky: ZDP po novele, Daňová přiznání FO a PO za rok 2024, Balíček mzdové účetní, DPH po novele, Balíček živnostníkům.** Doručíme Vám je poštou nebo kurýrem.

Věříme, že naše bohatá nabídka Vás zaujala a podíváte se také na naši [www stránku](http://www.stránku) a těšíme se na brzké setkání.

Andrea Súkeníková
odpovědná redaktorka

NOVINKY VYDAVATELSTVÍ



OBSAH 5-6 / 2025

AKTUÁLNĚ	A	ODVODY	ODV
Zaměstnanecké akcie a opce – daňové řešení	3	Student, brigáda v zahraničí a zdravotní pojištění	57
<i>Ing. Ivan Macháček</i>		<i>Ing. Antonín Daněk</i>	
Dohody a zdravotní pojištění		Porušení povinnosti zaměstnance v souvislosti	
– oznamování změn a odvod pojistného	7	se změnou zdravotní pojišťovny	59
<i>Ing. Antonín Daněk</i>		<i>Ing. Jiří Hálek</i>	
Pomůžte delší zkušební doba?	9	Vyměřovací základ zaměstnance	61
<i>JUDr. Ladislav Jouza</i>		<i>Ing. Luděk Pelcl</i>	
PRACOVNÍ PRÁVO	PP	Pojištěnec bez plateb zdravotního pojištění	63
Rychlejší výpověď z pracovního poměru		<i>Ing. Antonín Daněk</i>	
– navrhovaná nová právní úprava	13	Zdravotní pojištění a zaměstnání po část	
<i>JUDr. Ladislav Jouza</i>		kalendářního měsíce v příkladech	66
Důsledky nepravdivého pracovního posudku	16	<i>Ing. Antonín Daněk</i>	
<i>JUDr. Ladislav Jouza</i>		Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce	
Praktická řešení k zákoníku práce	18	– nemocenské pojištění	69
Převedení zaměstnance na jinou práci – za jakých podmínek?	19	<i>JUDr. Eva Dandová</i>	
<i>JUDr. Jana Drexlerová</i>		Praktická řešení k odvodům	72
Krátkodobé zaměstnání	23	CESTOVNÍ NÁHRADY	CN
<i>JUDr. Ladislav Jouza</i>		Cestovní náhrady – OSVČ.	75
Rozvrhování pracovní doby	27	<i>Ing. Martin Děrgel</i>	
<i>JUDr. Jana Drexlerová</i>		Použití vozidla zaměstnance k pracovní cestě	78
CHYBY A POKUTY	CH	<i>Ing. Ivan Macháček</i>	
Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání	31	PHM v prokázané výši	81
<i>JUDr. Eva Dandová</i>		<i>Ing. Martin Děrgel</i>	
Ztráta odložených věcí	36	Praktická řešení k cestovním náhradám	84
<i>JUDr. Eva Dandová</i>		VÝDAJE ZAMĚSTNAVATELE	VZ
Otazníky kolem hromadného propouštění zaměstnanců	40	Výdaje na BOZP zaměstnanců	87
<i>JUDr. Ladislav Jouza</i>		<i>Ing. Martin Děrgel</i>	
Dovolená je za dveřmi	43	Nápoje pro zaměstnance	91
<i>JUDr. Ladislav Jouza</i>		<i>Ing. Martin Děrgel</i>	
ODMĚŇOVÁNÍ	ODM	Výdaje na odstupné a odchodné zaměstnanců	94
Bezúročná zápůjčka poskytnutá zaměstnanci	47	<i>Ing. Martin Děrgel</i>	
<i>Ing. Ivan Macháček</i>		VEŘEJNÁ SPRÁVA	VS
Dary fyzickým osobám v souvislosti s povodněmi	51	Další novely školského zákona	96
<i>Ing. Pavel Novák</i>		<i>JUDr. Eva Dandová</i>	
Praktická řešení k odměňování	54	Nová úprava převodů majetku mezi státem a ÚSC	101
		<i>Ing. Zdeněk Morávek</i>	

Zaměstnanecké akcie a opce

– daňové řešení

U akciových společností se setkáváme se dvěma druhy specifických zaměstnaneckých benefitů. Jde o poskytnutí akcií společnosti jejím zaměstnancům za zvýhodněných podmínek, a dále o sjednání práva v budoucnosti odkoupit určitý počet akcií společnosti za předem stanovenou cenu (sjednání opce). Jaké je daňové řešení nabytí a prodeje zaměstnaneckých akcií na základě zákonů č. 462/2023 Sb. a č. 84/2025 Sb.?

A

Vymezení zaměstnaneckých akcií v zákonu o obchodních korporacích

V ustanovení § 258 odst. 1 ZOK (zákon č. 90/2012 Sb.) se uvádí, že **stanovy akciové společnosti mohou určit, že zaměstnanci akciové společnosti mohou nabývat její akcie nebo akcie společností s ní propojených za zvýhodněných podmínek** uvedených v odstavci 2. V odstavci 2 ustanovení se pak uvádí, že stanovy nebo rozhodnutí valné hromady o zvýšení základního kapitálu mohou určit, že zaměstnanci nemusí splatit celý emisní kurs upsaných akcií nebo je mohou nabývat za jiných zvýhodněných podmínek, pokud bude případný rozdíl mezi splacenou částí emisního kursu a cenou nebo emisním kursem a cenou pokryt z vlastních zdrojů společnosti. Zaměstnanecké akcie mohou získat i zaměstnanci společnosti, kteří odešli do důchodu.

Podstatou opčního akciového programu je,

že **společnost nabízí zaměstnanci právo v budoucnosti odkoupit daný počet akcií společnosti za předem sjednanou cenu** (obvykle cenu platnou ke dni udělení opce). V případě růstu kursu akcií společnosti zaměstnanec při realizaci opce vydělá, naopak při budoucím poklesu kursu akcií společnosti zaměstnanec nic neriskuje, protože opci nemusí využít. Jelikož jde většinou o dlouhodobé opce (obvykle 5 až 10 let) a možnost jejich uplatnění je často vázána na tr-

vání pracovního poměru, jde o vhodný nástroj nejen pro získání, ale i udržení klíčových zaměstnanců firmy.

Průběh realizace opce u zaměstnance můžeme stručně rozdělit do čtyř navazujících fází:

- **poskytnutí opce** – okamžik sepsání smlouvy o udělení opce zaměstnanci.
- **dospělost opce** – okamžik, kdy zaměstnanci vzniká právo k uplatnění držené opce.
- **uplatnění opce** – vlastní rozhodnutí držitele opce realizovat opční právo.
- **vypřesnění opce** – poslední den, kdy může zaměstnanec právo opce realizovat.

DAŇOVÉ ŘEŠENÍ NABYTÍ ZAMĚSTNANECKÝCH AKCIÍ - Pokud získá zaměstnanec v souladu se zněním § 258 ZOK akcie společnosti za zvýhodněnou cenu, je nutno postupovat u zaměstnance podle § 6 odst. 3 písm. a) ZDP. Zde se uvádí, že u zaměstnance se příjmem ze závislé činnosti rozumí rovněž částka, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli za poskytnuté plnění nižší, než je cena určená podle zákona o oceňování majetku nebo cena, kterou účtuje jiným osobám. Příjmem zaměstnance se tedy stává rozdíl mezi zvýhodněnou cenou nabývané akcie společnosti, kterou hradí zaměstnanec, a aktuální cenou akcie stanovenou dle zákona o oceňování majetku nebo cenou, za kterou je

akcie nabízena jiným osobám (např. u veřejně obchodovatelných akcií aktuální cena na burze).

V pokynu GFR D-59 se v bodu 1 k ustanovení § 6 odst. 3 ZDP uvádí, že **při bezúplatném poskytnutí práva opce na koupi akcii za předem sjednanou cenu se za příjem ze závislé činnosti podle § 6 odst. 1 písm. d) a odst. 3 ZDP považuje majetkový prospěch, který zaměstnanci plyne až v okamžiku uplatnění opce, nikoliv při jejím poskytnutí**; výše příjmu se stanoví jako rozdíl mezi vyšší obvyklou cenou akcií v okamžiku uplatnění opce a jejich nižší sjednanou kupní cenou.

Do konce roku 2023 platilo, že cenové zvýhodnění nabytých akcií (nepeněžní příjem zaměstnance) se stal předmětem zdanění u zaměstnance v okamžiku jeho uplatnění, tj. při vlastním nabytí akcií zaměstnancům za nižší cenu. V tomto měsíci se tento nepeněžní příjem přičetl ke zdanitelným příjmům zaměstnance ze závislé činnosti a zdanil se s tím, že nepeněžní příjem se rovněž zahrnul do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění zaměstnance. **Zákonem č. 462/2023 Sb. došlo k výrazné úpravě ve zdanění zaměstnaneckých akcií s účinností od 1. 1. 2024.** Znění § 6 odst. 3 písm. a) ZDP pro účely zdanění zaměstnaneckých akcií zůstává ve stejném znění, jako tomu bylo do 31. 12. 2023. Tedy u zaměstnance se i nadále příjmem

ze závislé činnosti rozumí rovněž částka, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli za poskytnuté plnění nižší, než je cena určená podle zákona o oceňování majetku nebo cena, kterou účtuje jiným osobám. Došlo však k doplnění ustanovení § 6 ZDP o znění odstavce 14, 15 a 16.

Ve smyslu znění § 6 odst. 14 ZDP příjem zaměstnance podle odstavce 3 věty třetí se v případě nabytí podílu v obchodní korporaci, která je zaměstnavatelem, u něhož vykonává činnost, ze které mu plynou příjmy podle § 6 odst. 1 písm. a) až c) ZDP, nebo nabytí podílu v obchodní korporaci, která je mateřskou nebo dceřinou společností nebo kapitálově spojenou osobou tohoto zaměstnavatele, nebo opce na nabytí tohoto podílu považuje za zúčtováný příjem v kalendářním měsíci nebo za příjem ve zdaňovacím období, ve kterých nastane první z okamžiků, kterými jsou:

- okamžik, ke kterému zaměstnanec přestane vykonávat činnost, ze které mu plynou příjmy podle odstavce 1 písm. a) až c) u tohoto zaměstnavatele, jeho mateřské nebo dceřiné společnosti nebo kapitálově spojené osoby nebo u jeho právního nástupce,
- okamžik vstupu tohoto zaměstnavatele do likvidace,
- okamžik, ke kterému tento zaměstnavatel nebo zaměstnanec přestanou být daňovými rezidenty České republiky,
- okamžik převodu nebo přechodu tohoto podílu nebo této opce,
- okamžik uplatnění opce,
- okamžik výměny podílu, při které se mění celková jmenovitá hodnota podílů zaměstnance,
- okamžik uplynutí 10 let ode dne nabytí podílu nebo opce.

Na rozdíl od situace platné do 31. 12. 2023 došlo dle znění § 6 odst. 14 ZDP s účinností od 1. 1. 2024 k odložení okamžiku zdanění příjmu zaměstnance (rozdílu mezi tržní cenou nabyté zaměstnanecké akcie a cenou zaplacenou zaměstnancem k oka-

mžiku nabytí těchto zaměstnaneckých akcií).

Dle znění § 6 odst. 15 **příjem podle odstavce 14 lze snížit o kladný rozdíl mezi hodnotou podílu v obchodní korporaci, která je zaměstnavatelem, u něhož poplatník vykonává činnost, ze které mu plynou příjmy podle odstavce 1 písm. a) až c), podílu v obchodní korporaci, která je mateřskou nebo dceřinou společností nebo kapitálově spojenou osobou tohoto zaměstnavatele, nebo hodnotou opce na nabytí tohoto podílu určenou podle zákona upravujícího oceňování majetku k okamžiku nabytí tohoto podílu nebo opce a hodnotou tohoto podílu nebo opce určenou podle zákona upravujícího oceňování majetku k prvnímu z okamžiků podle odstavce 14 písm. a) až g) zvýšenou o úhrn příjmů z podílu na zisku, vypořádacího podílu, vrácení emisního ážia, vrácení příplatku mimo základní kapitál a z plnění obdobných těmto plněním vyplacených na základě tohoto podílu snížených o daň z těchto příjmů.**

Pro poplatníka vzniká dle § 6 odst. 16 ZDP povinnost oznámení plátců daně okamžik podle odstavce 14 písm. d) (okamžik převodu nebo přechodu tohoto podílu nebo této opce), do posledního dne kalendářního měsíce, ve kterém tento okamžik nastal.

Ve smyslu znění § 38j odst. 1 ZDP jsou povinni plátců daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti vést pro poplatníky s příjmy podle § 6 ZDP mzdové listy, rekapitulaci o sražených zálohách a daní srážené podle zvláštní sazby daně za každý kalendářní měsíc i za celé zdaňovací období. Zákonem č. 462/2023 Sb. došlo v § 38j odst. 2 písm. f) ZDP (obsahující náležitosti, které musí plátců daně do mzdového listu znamenat za každý kalendářní měsíc) k doplnění bodu 8, stanovující povinnost plátců daně uvést ve mzdovém listu za každý kalendářní měsíc:

- částku podle § 6 odst. 3 věty třetí, jedná-li se o nabytí podílu v obchodní korporaci, která je zaměstnavatelem, u něhož poplatník vykonává činnost, ze které mu plynou příjmy podle § 6 odst. 1 písm. a) až c), nebo v obchodní korporaci, která je mateřskou nebo dceřinou společností nebo kapitálově spojenou osobou tohoto zaměstnavatele, nebo opce na nabytí tohoto podílu, a den nabytí tohoto podílu nebo této opce.

Vazba daňového řešení na stanovení vyměřovacího základu pro odvod pojistného

Zatímco k posunutí zdanění vzniku nepeněžního příjmu u zaměstnance z titulu nabytí zaměstnaneckých akcií v zákonu o daních z příjmů došlo zákonem č. 349/2023 Sb. s účinností od 1. 1. 2024, k adekvátní úpravě v pojistných zákonech č. 589/1992 Sb. a č. 592/1992 Sb. došlo až zákonem č. 163/2024 Sb. s účinností od 1. 7. 2024.

Zákonem č. 163/2024 Sb. došlo v § 5 zákona č. 589/1992 Sb. k doplnění o odstavec 7, který zní: Plnění podle odstavce 1 věty druhé, které bylo zaměstnavatelem zaměstnanci připsáno k dobru v případě nabytí podílu v obchodní korporaci, která je jeho zaměstnavatelem nebo která je ve vztahu k tomuto zaměstnavateli mateřskou nebo dceřinou společností nebo kapitálově spojenou osobou podle zákona o daních z příjmů, nebo opce na nabytí tohoto podílu, se považuje za zúčtováný příjem v tom kalendářním měsíci, v němž se považuje za zúčtováný příjem podle § 6 odst. 14 ZDP; byl-li zaměstnavatelem tento příjem snížen podle § 6 odst. 15 ZDP, považuje se za zúčtováný příjem tento snížený příjem. **Ve stejném znění došlo zákonem č. 163/2024 Sb. i v § 3 zákona č. 592/1992 Sb. k doplnění o odstavec 14.**

Legislativní změna ve zdanění zaměstnaneckých akcií v roce 2025

Zákonem č. 84/2025 Sb. dochází ke změně ve zdanění příjmu zaměstnance z titulu nabytí zaměstnaneckých

kých akcií v tom smyslu, že stávající režim odložení zdanění nabytí zaměstnaneckých akcií dle § 6 odst. 14 ZDP zavedený od 1. 1. 2024 lze aplikovat jen dobrovolně.

Bude možné se rozhodnout zdanit benefit poskytnutých zaměstnaneckých akcií okamžitě (jako tomu bylo do konce roku 2023), nebo za podmínek, které jsou stanoveny v § 6 odst. 14 ZDP. Cílem je navrátit pravidla pro zdaňování příjmů z nabytí akcie či podílu v obchodní korporaci zpět dle daňových pravidel účinných do 31. 12. 2023. **Zaměstnavatel se však bude moci rozhodnout, že bude dobrovolně postupovat podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2024**, tj. zaměstnavatel zaměstnanci nezúčtuje nepeněžní příjem z titulu nabytí zaměstnaneckých akcií do kalendářního měsíce, ve kterém zaměstnanec akcie získal, ale bude dobrovolně odkládat zdanění tohoto příjmu do budoucna ve smyslu podmínek stanovených v § 6 odst. 14 ZDP. **Okamžik zdanění těchto nepeněžních příjmů ze závislé činnosti bude odložen pouze za podmínky, že zaměstnavatel oznámí finančnímu úřadu svůj záměr využít odložení okamžiku zdanění.** Oznámení bude povinen zaměstnavatel podat správci daně ve lhůtě do 20. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanec akcie či podíl nabyl. Pokud zaměstnavatel ve stanovené lhůtě oznámení finančnímu úřadu nepodá, odložení okamžiku zdanění nebude možné využít a nepeněžní příjem ze závislé činnosti ve formě zaměstnaneckých akcií či podílů na obchodní korporaci tak bude podléhat zdanění za kalendářní měsíc, ve kterém zaměstnanec tyto akcie či podíly získal. Stejný režim by měl být použit pro povinné pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

V novém odstavci 17 se zákonem č. 84/2025 Sb. stanoví, že **postup podle odstavců 14 až 16 a § 38j odst. 2 písm. f) bodu 8 ZDP se použije, pouze pokud zaměstnavatel oznámí správci daně záměr použít tento postup do 20. dne kalendářního měsíce následujícího po kalendář-**

ním měsíci, ve kterém zaměstnanec nabyl podíl nebo opci podle odstavce 14.

I když zákon č. 84/2025 Sb. jako celek nabývá převážně účinnosti dnem 1. května 2025, účinnost výše uvedeného postupu obsaženého v čl. VIII bod 2 zákona nastává dle čl. XV písm. e) tohoto zákona prvním dnem prvního kalendářního měsíce následujícího po dni vyhlášení tohoto zákona, tedy dnem 1. dubna 2025.

Dle přechodných ustanovení k novele ZDP provedené zákonem č. 84/2025 Sb. se ustanovení § 6 odst. 14 až 16 a § 38j odst. 2 písm. f) bodu 8 ZDP ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, použijí pro podíl nebo opci nabyté zaměstnancem přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona pouze tehdy, oznámí-li zaměstnavatel správci daně do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, že ustanovení § 6 odst. 14 až 16 a § 38j odst. 2 písm. f) bodu 8 ZDP ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, na tento podíl nebo opci použije. Pokud zaměstnavatel neučiní toto oznámení, považuje se příjem zaměstnance podle § 6 odst. 14 a 15 ZDP ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, z nabytí podílu nebo opce přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona za příjem zúčtovaný ve druhém kalendářním měsíci ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona nebo za příjem ve zdaňovacím období roku 2025.

Příklad 1
Zdanění zaměstnaneckých akcií v případě ukončení pracovního poměru

V prosinci 2024 zaměstnanec nabyl v rámci zaměstnaneckého benefitu 300 ks zaměstnaneckých akcií svého zaměstnavatele za sníženou cenu 300 Kč/akcii, přičemž tržní cena k datu nabytí akcií činí 600 Kč/akcii. Zaměstnanec z důvodu stěhování s rodinou do jiné lokality k 30. červnu 2025 na základě dohody ukončí pracovní poměr u zaměstnavatele, přičemž akcie zaměstnavatele si ponechává. Kdy proběhne zdanění

rozdílu mezi tržní cenou akcií a zaplacenou cenou zaměstnancem?

Zaměstnanci při zvýhodněném pořízení zaměstnaneckých akcií v prosinci 2024 nevzniká zdanitelný příjem, ani nedochází ke zvýšení vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Ve smyslu přechodného ustanovení zákona č. 84/2025 Sb. oznámí zaměstnavatel správci daně, že použije ustanovení § 6 odst. 14 až 16 ZDP ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti zákona č. 84/2025 Sb. Zdanitelný příjem z titulu zvýhodněného nákupu zaměstnaneckých akcií vzniká zaměstnanci ve smyslu znění § 6 odst. 14 písm. a) ZDP ke dni 30. června 2025, kdy dochází ke zdanění rozdílu mezi tržní cenou nakoupených akcií a zaplacenou cenou zaměstnancem ve výši $(600 \text{ Kč} - 300 \text{ Kč}) \times 300 \text{ ks} = 90\,000 \text{ Kč}$. Tato výše zdanitelných příjmů vchází současně do vyměřovacího základu za měsíc červen 2025 pro stanovení odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Příklad 2
Zaměstnanec vlastní získané akcie i při odchodu do starobního důchodu

V prosinci 2024 zaměstnanec nabyl v rámci zaměstnaneckého benefitu 400 ks zaměstnaneckých akcií svého zaměstnavatele za sníženou cenu 400 Kč/akcii, přičemž tržní cena k datu nabytí akcie činí 600 Kč/akcii. Zaměstnanec po celou dobu až do odchodu do starobního důchodu v roce 2035 zůstává u téhož zaměstnavatele a vlastní stále získané zaměstnanecké akcie, ze kterých každoročně pobírá dividendy. Kdy dochází ke zdanění zvýhodněného nákupu zaměstnaneckých akcií?

Zaměstnanci při zvýhodněném pořízení zaměstnaneckých akcií v prosinci 2024 nevzniká zdanitelný příjem, ani nedochází ke zvýšení vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Ve smyslu přechodného ustanovení zákona č. 84/2025 Sb. oznámí zaměstnavatel správci daně, že použije ustanovení § 6 odst. 14 až 16 ZDP ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti zákona č. 84/2025 Sb. Zdanitelný příjem

z titulu zvýhodněného nákupu zaměstnaneckých akcií vzniká zaměstnanci ve smyslu znění § 6 odst. 14 písm. g) ZDP až okamžikem uplynutí 10 let ode dne nabytí podílu (akcií společnosti), kdy dochází ke zdanění rozdílu mezi tržní cenou nakoupených akcií a zaplacenou cenou zaměstnancem ve výši $(600 \text{ Kč} - 400 \text{ Kč}) \times 400 \text{ ks} = 80\,000 \text{ Kč}$.



Příklad 3 Prodej části získaných zaměstnaneckých akcií

V souladu se stanovami akciové společnosti získal zaměstnanec v říjnu 2024 od svého zaměstnavatele za sníženou cenu 680 Kč celkem 1 000 zaměstnaneckých akcií společnosti. V den nabytí těchto akcií činila jejich obchodovatelná cena na Pražské burze 920 Kč. Zaměstnanec v září 2025 polovinu těchto akcií výhodně prodá prostřednictvím obchodníka s cennými papíry za cenu 1 150 Kč/akcií. Zbývajících počet akcií prodá zaměstnanec v roce 2030 (zaměstnanec stále pracuje u téhož zaměstnavatele). Jaký bude daňový postup v případě prodeje části nabytých zaměstnaneckých akcií zaměstnancem?

Ve smyslu přechodného ustanovení zákona č. 84/2025 Sb. oznámí zaměstnavatel správci daně, že použije ustanovení § 6 odst. 14 až 16 ZDP ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti zákona č. 84/2025 Sb. V souladu se zněním § 6 odst. 14 písm. d) ZDP dojde ke zdanění jako příjem ze závislé činnosti u zaměstnance rozdílu mezi zvýhodněnou cenou nabývané akcií společnosti, kterou hradí zaměstnanec, a tržní cenou akcií v době jejich nabytí, a to vždy ke dni prodeje akcií.

Znamená to, že v září 2025 přichází ke zdanění jako příjem ze závislé činnosti u zaměstnance částka $(920 \text{ Kč} - 680 \text{ Kč}) \times 500 \text{ akcií} = 120\,000 \text{ Kč}$. Tento příjem je v září 2025 připočten ke mzdě zaměstnance a bude zdaněn měsíční zálohou na daň z příjmů ze závislé činnosti. Nepeněžní příjem podléhá v září 2025 odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Obdobně se bude postupovat při prodeji zbývajících počtu akcií v roce

2030. Příjem z následného úplatného převodu poloviny akcií v roce 2025 činí $1\,150 \text{ Kč} \times 500 \text{ akcií} = 575\,000 \text{ Kč}$. Výše tohoto příjmu je vyšší než limit pro osvobození od daně z příjmů dle § 4 odst. 1 písm. t) ZDP, proto nastupuje test pro osvobození od daně dle § 4 odst. 1 písm. u) ZDP. Vzhledem k tomu, že úplatný převod akcií se uskuteční do 3 let po jejich nabytí, podléhá příjem z úplatného převodu akcií zdanění jako ostatní příjem dle § 10 ZDP. Jako výdaj lze uplatnit nabývací cenu akcií, tj. částku, kterou zaměstnanec zaplatil zaměstnavateli při poskytnutí zaměstnaneckých akcií (680 Kč/akcií) , a dále hodnotu zdaněného nepeněžního příjmu v souvislosti s nabytím zaměstnaneckých akcií (240 Kč/akcií) . Základem daně dle § 10 ZDP z titulu úplatného převodu akcií tak bude v roce 2025 částka: $575\,000 \text{ Kč} - (680 \text{ Kč} + 240 \text{ Kč}) \times 500 \text{ akcií} = 115\,000 \text{ Kč}$. Zaměstnanec si jako další výdaj může uplatnit rovněž výdaje související s uskutečněním úplatného převodu akcií.



Příklad 4 Prodej zaměstnaneckých akcií se ztrátou

V souladu se stanovami akciové společnosti získá zaměstnanec v listopadu 2024 od svého zaměstnavatele za sníženou cenu 300 Kč celkem 500 zaměstnaneckých akcií společnosti. V den nabytí těchto akcií činila jejich tržní cena 500 Kč/akcií. Zaměstnanec v září 2025 prodá nabyté akcie za tržní cenu 400 Kč/akcií, přičemž získal za rok 2024 dividendu po zdanění ve výši 30 Kč na akcii.

Jaké bude zdanění nabytých zaměstnaneckých akcií a jak bude postupováno při zdanění prodeje akcií?

Ve smyslu přechodného ustanovení zákona č. 84/2025 Sb. oznámí zaměstnavatel správci daně, že použije ustanovení § 6 odst. 14 až 16 ZDP ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti zákona č. 84/2025 Sb. Znění § 6 odst. 15 ZDP umožňuje zdanitelný příjem snížit o kladný rozdíl mezi hodnotou akcií či podílů k okamžiku jejich nabytí zaměstnanci a hodnotou těchto akcií či podílů k okamžiku jejich odložené-

ho zdanění, přičemž hodnotu akcií či podílů v odloženém okamžiku zdanění je však pro účely výpočtu rozdílu třeba zvýšit o úhrn příjmů z podílu na zisku vyplacených na základě držby těchto akcií či podílů snížených o daň z těchto příjmů. V našem případě bude postup zdanění nepeněžního příjmu u zaměstnance z titulu nabytí zaměstnaneckých akcií s jejich prodejem v září 2025 následující:

V měsíci prodeje zaměstnaneckých akcií plátce daní jako příjem ze závislé činnosti zaměstnanci částku $[(500 \text{ Kč} + 30 \text{ Kč} - 300 \text{ Kč}) - (500 \text{ Kč} - 400 \text{ Kč})] \times 500 \text{ akcií} = 65\,000 \text{ Kč}$. Tento příjem bude v září 2025 připočten ke mzdě zaměstnance a bude zdaněn měsíční zálohou na daň z příjmů ze závislé činnosti. Nepeněžní příjem podléhá v tomto měsíci odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Příjem z následného úplatného převodu akcií v roce 2025 činí $400 \text{ Kč} \times 500 \text{ akcií} = 200\,000 \text{ Kč}$. Výše tohoto příjmu je vyšší než limit pro osvobození od daně z příjmů dle § 4 odst. 1 písm. t) ZDP, proto nastupuje test pro osvobození od daně dle § 4 odst. 1 písm. u) ZDP. Vzhledem k tomu, že úplatný převod akcií se uskuteční do 3 let po jejich nabytí, podléhá příjem z úplatného převodu akcií zdanění jako ostatní příjem dle § 10 ZDP. Jako výdaj lze uplatnit nabývací cenu akcií, tj. částku, kterou zaměstnanec zaplatil zaměstnavateli při poskytnutí zaměstnaneckých akcií (300 Kč/akcií) , a dále hodnotu zdaněného nepeněžního příjmu v souvislosti s nabytím zaměstnaneckých akcií (130 Kč/akcií) . Základem daně dle § 10 ZDP z titulu úplatného převodu akcií tak bude v roce 2025 částka: $200\,000 \text{ Kč} - (300 \text{ Kč} + 130 \text{ Kč}) \times 500 \text{ akcií} = 0 \text{ Kč}$.

K postupu dle zákona č. 84/2025 Sb. vydalo GŘ dne 28.3.2025 Informaci pro zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s příjmem zaměstnance v podobě nabytí podílu v obchodní korporaci nebo opce v rámci zaměstnaneckých akciových a opčních plánů ve zdaňovacím období 2024 a 2025.

Ing. Ivan Macháček

Dohody a zdravotní pojištění

– oznamování změn a odvod pojistného

Od 1. ledna 2025 se u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr změnil podmínky pro přihlašování a odhlašování osob jako zaměstnanců. Jakým způsobem plní zaměstnavatel oznamovací povinnost a jak se stanovuje vyměřovací základ zaměstnance?

A

Některé zásady platné ve zdravotním pojištění u dohod

Aby zaměstnavatel plnil u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zákonné povinnosti, tedy přihlásil osobu u zdravotní pojišťovny jako zaměstnance a odváděl pojistné na zdravotní pojištění podle zákona, musí jednoho zaměstnavatele příjem:

- u dohody o provedení práce (jedné či více) činit alespoň 11 500 Kč,
- u dohody o pracovní činnosti (jedné či více) činit alespoň 4 500 Kč.

Pro vznik účasti na zdravotním pojištění rozhoduje u dohod výhradně výše zúčtovaného příjmu, přičemž není rozhodující, zda zaměstnání trvá celý kalendářní měsíc, část kalendářního měsíce nebo dokonce jen jeden den.

V případě trvajících dohod a při poklesu příjmu pod příslušnou rozhodnou částku (viz výše), je zapotřebí osobu jako zaměstnance na daný kalendářní měsíc, případně měsíce, odhlásit. Když zaměstnavatel osobu jako zaměstnance na příslušný kalendářní měsíc odhlašuje, měl by v tomto směru informovat i samotného zaměstnance, že po určité období (minimálně jeden celý kalendářní měsíc) nemá řešené své zdravotní pojištění tímto zaměstnáním.

Co se týká přihlašování a odhlašování zaměstnanců, má zdravotní

pojištění specifickou právní úpravu, zakotvenou v ustanovení § 8 odst. 2 z. č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů, u dohod pak v písmenu d) tohoto ustanovení. **Zaměstnanec pracující na některou z dohod se přihlašuje u zdravotní pojišťovny ke dni, ve kterém poprvé po uzavření dohody začal vykonávat sjednanou práci, a odhlašuje dnem, jímž uplynula doba, na kterou byla dohoda sjednána.**

ZMĚNA V PLNĚNÍ OZNAMOVACÍ POVINNOSTI U DOHOD ÚČINNÁ OD 1. 1. 2025

Podle § 10 odst. 1 písm. a) z. č. 48/1997 Sb. je zaměstnavatel povinen nejpozději do 8 dnů od vzniku skutečnosti, která se oznamuje, provést u příslušné zdravotní pojišťovny oznámení o nástupu zaměstnance do zaměstnání (§ 2 odst. 3 z. č. 48/1997 Sb.) a jeho ukončení, nejedná-li se o zaměstnance činného pouze na základě dohody o provedení práce nebo o zaměstnance činného pouze na základě dohody o pracovní činnosti, u nichž se oznámení o nástupu do zaměstnání nebo jeho ukončení provádí do 20. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž se stali nebo přestali být plátcí pojistného podle § 5 písm. a) bodu 3 nebo bodu 5 cit. zákona.

Účinnost této změny spočívá ve skutečnosti, že pokud se jedná o pracovněprávní vztah sjednaný

pouze formou dohody o pracovní činnosti nebo pouze formou dohody o provedení práce, pak zaměstnavatel oznamuje zdravotní pojišťovně nástup zaměstnance do zaměstnání a skončení zaměstnání do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Tento postup platí za podmínky, že výše příjmu zakládá u příslušné dohody povinnost odvodu pojistného na zdravotní pojištění zaměstnavatelem.

V ostatních situacích (typicky u pracovní smlouvy) platí pro plnění oznamovací povinnosti nadále standardní osmidenní lhůta.

Situace z praxe

? *Příklad*
Zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem jako jediné zaměstnání dohodu o pracovní činnosti na období od 10. 1. 2025, kdy zaměstnanec začal pracovat, do 31. 5. 2025, s těmito příjmy za jednotlivé měsíce:

- leden – 12 000 Kč,
- únor – 17 000 Kč,
- březen – 18 000 Kč,
- duben – 4 200 Kč (z důvodu mimořádně malého rozsahu práce, nejedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele),
- květen – 16 000 Kč.

Co se týká plnění oznamovací povinnosti, přihlásí zaměstnavatel na formuláři Hromadné oznámení zaměstnavatele osobu jako zaměstnance u zdravotní pojišťovny ke dni 10. 1.,

oznámení bude zdravotní pojišťovně podáno do 20. 2.

Za měsíce leden až březen a také za květen odvádí zaměstnavatel pojistné.

Počátkem května zaměstnavatel zjistí, že příjem zaměstnance za duben nezakládá účast na zdravotním pojištění. Zaměstnanec bude do 20. 5. odhlášen k poslednímu dni kalendářního měsíce, ve kterém účast na zdravotním pojištění trvala, tj. k 31. 3.

Protože příjem za měsíc duben nedosáhl částky 4 500 Kč, musí být osoba jako zaměstnanec na daný kalendářní měsíc odhlášena. Jedná se o jediné zaměstnání a pokud osoba nebude současně podnikat jako OSVČ a ani nebude zařazena u zdravotní pojišťovny v některé z kategorií osob, za které je plátcem pojistného stát, přihlásí se u zdravotní pojišťovny na duben jako osoba bez zdanitelných příjmů a zaplatí si pojistné 2 808 Kč.

Jakmile bude mít zaměstnavatel počátkem června podklady pro zúčtování mzdy za měsíc květen, pak s ohledem na příjem za měsíc květen 16 000 Kč oznámí zdravotní pojišťovně do 20. 6. na jednom formuláři:

- nástup do zaměstnání ke dni 1. 5. a
- skončení zaměstnání dne 31. 5.

Jak stanovit vyměřovací základ pro odvod pojistného?

Protože zaměstnání netrvalo v lednu po celý kalendářní měsíc, musí zaměstnavatel zabezpečit dodržení poměrné části minimálního vyměřovacího základu následovně:

Poměrná část minima v návaznosti na počet 22 kalendářních dnů trvání zaměstnání v měsíci lednu, která musí být při odvodu pojistného dodržena, činí 14 761,29 Kč $[(22 : 31) \times 20 800]$.

To znamená, že při sazbě 13,5 % z částky 14 761,29 Kč musí zaměstnavatel zaplatit za zaměstnance pojistné zdravotní pojišťovně, u které je zaměstnanec pojištěn, v částce 1 993 Kč $(14 761,29 \times 0,135)$. S ohledem na příjem 12 000 Kč činí výše odvodu pojistného z této hrubé mzdy částku 1 620 Kč. Jedna třetina

(540 Kč) bude sražena zaměstnanci z příjmu, zbývající dvě třetiny (1 080 Kč) zaplatí zaměstnavatel ze svých prostředků. Za této situace však ještě není zabezpečen odvod pojistného ze zákonného minima, tedy přesněji z poměrné části minimálního vyměřovacího základu. Aby zaměstnavatel dodržel zákon, musí provést doplatek pojistného ve výši 13,5 % z rozdílové částky 2 761,29 Kč, tj. 373 Kč.

Z celkové částky pojistného 1 993 Kč je zaměstnanci sraženo 913 Kč $(540 + 373)$, zaměstnavatel hradí 1 080 Kč. Pro výpočet výše pojistného v návaznosti na poměrnou část minimálního vyměřovacího základu se v rámci rozhodného období kalendářního měsíce posuzují zásadně kalendářní, nikoli pracovní, dny.

Za měsíce únor, březen a květen provede zaměstnavatel dopočet a doplatek pojistného do minimálního vyměřovacího základu 20 800 Kč.

Pokud by zaměstnanec spadl do některé z výjimek, tedy mezi osoby, pro které neplatí minimální vyměřovací základ dle § 3 odst. 8 z. č. 592/1992 Sb., například by se jednalo o poživatele některého z důchodů nebo o studenta, byl by za jednotlivé měsíce (tj. mimo dubna) vyměřovacím základem dosažený příjem.

- Odměna po skončení dohody

Kdyby zaměstnavatel zúčtoval bývalému zaměstnanci do června příjem (odměnu) po skončení zaměstnání třeba 5 000 Kč, postupoval by takto:

- pojistné se odvede,
- vyměřovacím základem pro odvod pojistného je dosažená výše příjmu (odměny), tj. 5 000 Kč.

V tomto případě se nejedná o příjem zaměstnance a minimální vyměřovací základ dle ustanovení § 3 odst. 4 a 6 z. č. 592/1992 Sb., nýbrž o příjem zúčtovaný po skončení zaměstnání. Na měsíc červen, do kterého je odměna zúčtována, se osoba jako zaměstnanec nepřihlašuje, protože není zaměstnancem zaměstnavatele, který příjem zúčtoval.

Ing. Antonín Daněk



**YDAVATEĽSTVO
PORADCA**
radí, rieši problémy
vydáva publikácie

Sociální a zdravotní pojištění v SR

www.poradca.sk



Publikácie si môžete objednať na:
Tel: 041/56 52 871, 879, 0915 033 300
www.poradca.sk

Pomůže delší zkušební doba?

Mezi nejvýznamnější změny flexibilní novely ZP 2025, patří právní úprava zkušební doby. Zejména se jedná o prodloužení doby jejího trvání. Účinnost novely ZP je navrhována druhý měsíc po jejím publikování ve Sbírce zákonů, od 1. června 2025.

Účelem zkušební doby je

ověření vhodnosti nově uzavřeného pracovního vztahu, pracovních schopností zaměstnance i existujících pracovních podmínek u zaměstnavatele. Rovněž umožňuje oběma smluvním stranám (zaměstnavateli i zaměstnanci) rychlé a operativní zrušení pracovního poměru.

Zkušební doba byla podle § 35 zákoníku práce (dále ZP) maximálně po dobu tří měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru, u vedoucích zaměstnanců až šestiměsíční. Jedná se o zaměstnance, kteří jsou charakterizováni v § 11 ZP. Jsou to zaměstnanci, kteří mají oprávnění na jednotlivých stupních řízení **stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny**. Vedoucím zaměstnancem je rovněž vedoucí organizační složky státu.

Zkušební doba nesmí být podle novely § 35 odst. 2 ZP delší než 4 měsíce po sobě jdoucí od vzniku pracovního poměru a 8 měsíců u vedoucího zaměstnance. Platí, že nesmí být delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. Změněné ustanovení přispěje k tomu, že si zaměstnavatel i zaměstnanec ověří, že jimi uzavřený pracovní poměr vyhovuje a současně bude zachována ochrana zaměstnance jako slabší smluvní strany. **V případě, že je zkušeb-**

ní doba sjednávána v pracovním poměru na dobu určitou, nesmí přesáhnout polovinu takto sjednaného pracovního poměru.

Příklad

Je-li s vedoucím zaměstnancem sjednán pracovní poměr na jeden rok, nemůže být zkušební doba delší než 6 měsíců.

Zaměstnavatel potom nemůže využít její maximální délky u vedoucích zaměstnanců 8 měsíců.

Zkušební doba se nejeví jako nepřiměřeně dlouhá doba. Např. směrnice EU 2019/1152 ze dne 20. 6. 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii v čl. 8 umožňuje, aby členské státy měly v případě řadového zaměstnance zkušební dobu v délce až 6 měsíců.

VÝZNAMNOU NOVINKOU JE MOŽNOST PRODLOUŽENÍ ZKUŠEBNÍ DOBY nad sjednaný rozsah i v jejím průběhu. **Délka by však neměla přesáhnout dobu 4 nebo 8 měsíců.** Změny by mohly napomoci k řešení současných situací. Zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou, např. na šest měsíců, a po uplynutí doby, kdy pracovní poměr automaticky končí, rozhodují o dalším uzavření či neuzavření pracovní smlouvy. Tím se zkušební doba nepřímo „prodlužuje“ a zaměstnanec se dostává do sociální nejistoty. Prokáže-li se úmysl zaměstnavatele o umělém prodlužování zkušební

doby, jde vlastně o jednání v rozporu s dobrými mravy.

Příklad

Zkušební doba je sjednána na dobu 2 měsíců.

V jejím průběhu může být po vzájemné dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem prodloužena, nesmí ovšem přesáhnout 4 měsíce a u vedoucích zaměstnanců – 8 měsíců.

Zkušební doba se prodlužuje o pracovní dny, v nichž zaměstnanec během zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluveného zameškání práce.

Zkušební doba musí být uzavřena písemně

Kdyby toto právní jednání nebylo učiněno v písemné formě stanovené ZP, bylo by neplatné. Výjimka by byla pouze tehdy, pokud by smluvní strany (zaměstnavatel a zaměstnanec) **tuto chybu dodatečně odstranily**. Občanský zákoník poskytuje tuto možnost oběma stranám v § 582 odst. 1. *Není-li právní jednání učiněno ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatné, ledaže strany vadu dodatečně zhojí.*

Tento postup je v souladu s novým § 35 odst. 1 ZP. Podle něho může být zkušební doba sjednána nejpozději v den vzniku pracovního poměru a to i v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo podle § 33 odst. 3 ZP.