

PM
a

Práce a Odvody Mzdy

bez chyb,
přesně a penále®

Zvýšení minimální mzdy

Pracovní úrazy – nové povinnosti

Rozhlasové a televizní poplatky

Evidence pracovní doby

Vyšší mzdy podle kolektivních smluv

Zaměstnanec a činnosti jako OSVČ

Veřejná správa

Velká novela školského zákona

Veřejná správa – nové právní předpisy

Změny ve školství

11-12/2025
XX. ročník

Práce = Mzdy = Odvody

bez chyb, pokut a penále®

č. 11-12 / 2025 • měsíčník • ročník XX.

PORADCE



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

ODPOVĚDNÁ REDAKTORKA

Andrea Súkeníková

SPOLUPRACOVNÍCI

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

ZÁKAZNICKÉ CENTRUM

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.

SAZBA / TISK

Tvorivec, s. r. o., Martin / říjen 2025
Za správnost údajů v příspěvcích
odpovídají autoři.
MK ČR: E 16821 • ISSN: 1801-9935

Vážení čtenáři!

Právní úprava minimální mzdy je legislativním prostředkem ochrany zaměstnanců před nepřiměřeně nízkými mzdami nebo odměnami. Čtete v příspěvku **Minimální mzda od 1. ledna 2026 zvyšuje nároky zaměstnanců** v rubrice Aktuálně.

Vláda schválila nařízení, které od 1. ledna 2026 stanoví nové povinnosti zaměstnavatelů při pracovních úrazech. Více se dozvíte v příspěvku **Nové povinnosti zaměstnavatelů při pracovních úrazech** v rubrice Aktuálně.

Jaká hlavní témata na Vás čekají v našich dalších měsíčních? V Poradci 5/2026 je uveřejněn **Zákon o zaměstnanosti po novele s komentářem**, v DaÚ 11-12/2025 **Pozor – platíte rozhlasové a televizní poplatky**, v DÚVaP 11-12/2025 **Nemocenské pojištění komplexně**, **Daňové řešení investování**, v 1000 řešení 9-10/2025 praktické příklady k problematikám **Kontrolní činnost zdravotních pojišťoven**, **Zápůjčka a úvěr**.

Nestihli jste si předplatit měsíčník **PaM ročník 2026**? Neváhejte, čekají na Vás **zajímavé informace i mnohé předplatitelské výhody**. První číslo vyjde již v listopadu. Kromě jiného si přečtete: **Zaměstnanecké benefity – osvobození od daně v r. 2026**, **Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele**, **Změny ve školním stravování**.

ZÁKONY 2026, které vyjdou začátkem ledna, si můžete objednat již teď. Také si již můžete objednat odborné publikace **Účetní závěrka za rok 2025**, **Daňová přiznání za rok 2025**, **Pomocník mzdové účetní 2026**.

Více informací získáte na informačním portálu **www.i-poradce.cz** nebo telefonicky na čísle 558 731 125-128; 773 670 836.

Při řešení mnohých problémů Vám mohou pomoci naše tematické balíčky: **Zákoník práce po novele**, **Změny v zaměstnávání**, **Občanský zákoník po novelách**, **Stavební zákon po novelách**, **Školský zákon – novela**, **Důchodová reforma**, **Nemocenské pojištění po novele**. Můžete si je také objednat prostřednictvím zákaznického servisu.

Veříme, že jste byli s příspěvky v průběhu ročníku 2025 spokojeni a že se budeme setkat nad jeho stránkami i v roce 2026. Čekáme na Vaše náměty, návrhy, připomínky. Děkuje se Vám za přízeň.

Andrea Súkeníková
odpovědná redaktorka

Novinky vydavatelství!



rubriky

A

PP

CH

ODM

ODV

VZS

VS

AKTUÁLNĚ

A

- 3 | **Minimální mzda od ledna 2026 zvyšuje nároky zaměstnanců**
JUDr. Ladislav Jouza
- 6 | **Nové povinnosti zaměstnavatelů při pracovních úrazech**
JUDr. Ladislav Jouza
- 8 | **Rozhlasové a televizní poplatky u zaměstnavatelů**
Ing. Pavel Novák

PRACOVNÍ PRÁVO

PP

- 12 | **Jiné osobní překážky v práci na straně zaměstnance - nově**
JUDr. Jana Drexlerová
- 18 | **Vstupní lékařská prohlídka – je povinná?**
JUDr. Ladislav Jouza
- 21 | **Potvrzení o zaměstnání**
JUDr. Eva Dandová
- 26 | **Alkohol na pracovišti**
JUDr. Eva Dandová
- 30 | **Může zaměstnavatel pronajímat zaměstnance?**
JUDr. Ladislav Jouza

CHYBY, OMYLY, POKUTY

CH

- 32 | **Kdy se započítají přestávky do pracovní doby**
JUDr. Ladislav Jouza
- 36 | **Evidence pracovní doby**
JUDr. Eva Dandová
- 41 | **Novela zákona o elektronizaci zdravotnictví**
JUDr. Eva Dandová
- 45 | **Kdo nemůže dostat výpověď z pracovního poměru**
JUDr. Ladislav Jouza
- 48 | **Evidence pracovních úrazů**
JUDr. Eva Dandová

ODMĚŇOVÁNÍ

ODM

- 53 | **Zaměstnanec zahájí v průběhu roku činnost jako OSVČ**
Ing. Ivan Macháček
- 58 | **Vyšší mzdy podle kolektivní smlouvy**
JUDr. Ladislav Jouza
- 61 | **Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti OSVČ**
Richard W. Fetter
- 63 | **Praktická řešení k odměňování**

ODVODY

ODV

- 68 | **Souběžné kategorie zdravotního pojištění a změna od 1. ledna 2026**
Ing. Antonín Daněk
- 70 | **Více příjmů a důležitost typu dohody ve zdravotním pojištění**
Ing. Antonín Daněk
- 72 | **Zaměstnavatelé a výše příjmu u dohod ve zdravotním pojištění**
Ing. Jiří Hálek
- 74 | **Nárok na ošetřovné**
JUDr. Eva Dandová
- 78 | **Praktická řešení k odvodům**

VZORY SMLUV

VZS

- 82 | **Pracovní smlouva na dobu určitou (§ 39 ZP)**
- 84 | **Dohoda o provedení práce (§ 75 ZP)**
- 86 | **Dohoda o odvolatelnosti z vedoucího pracovního místa (§ 73 ZP)**
- 87 | **Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance (§ 43a ZP)**
- 88 | **Dohoda o změně pracovní smlouvy (§ 40 ZP)**

VEŘEJNÁ SPRÁVA

VS

- 90 | **Velká novela školského zákona**
JUDr. Eva Dandová
- 95 | **Změny ve školství**
JUDr. Eva Dandová
- 99 | **Nové právní předpisy v oblasti veřejné správy**
Ing. Zdeněk Morávek

MINIMÁLNÍ MZDA OD 1. LEDNA 2026 ZVYŠUJE NÁROKY ZAMĚSTNANCŮ

... Základní principy fungování zaručeného platu zůstávají stejné jako za dřívější právní úpravy. Plat těchto zaměstnanců nesmí být nižší, než je příslušná měsíční nejnižší úroveň zaručeného platu. ZP nově stanoví, že zaručený plat se stanoví ve 4 úrovních (skupinách) tak, aby činila v 1. skupině prací 1 násobek minimální mzdy (22 400 Kč), ve 2. skupině prací 1,2 násobek minimální mzdy (26 880 Kč), ve 3. skupině prací 1,4 násobek minimální mzdy (31 360 Kč) a ve 4. skupině prací 1,6 násobek minimální mzdy (35 840 Kč).

NOVÉ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH

... Nově se zavedl pojem závažný pracovní úraz. Jedná se o něj tehdy, jestliže hospitalizace úrazem postiženého zaměstnance trvá více než 5 po sobě jdoucích kalendářních dnů, nebo lze-li vzhledem k povaze zranění takovou dobu hospitalizace předpokládat. Do této kategorie se zahrnuje i 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.

ROZHLASOVÉ A TELEVIZNÍ POPLATKY U ZAMĚSTNAVATELŮ

... Právníké osoby a fyzické osoby podnikající platí televizní a rozhlasové poplatky podle počtu zaměstnanců. Počet zaměstnanců zaměstnavatele pro účely placení poplatků se neodvíjí od skutečného počtu zaměstnanců, ale od počtu zaměstnanců v pracovním poměru přepočtených na plný úvazek (tzv. FTE Full-Time Equivalent, což je jednotka, která vyjadřuje ekvivalent plného pracovního úvazku) bez ohledu na počet televizních přijímačů, kterými jsou i chytré telefony nebo počítače.

ZAMĚSTNANEC ZAHÁJÍ V PRŮBĚHU KALENDRÁRNÍHO ROKU ČINNOST JAKO OSVČ

... Dle § 7 odst. 1 písm. e) zákona č. 589/1992 Sb. činí sazba pojistného u OSVČ 29,2 % z vyměřovacího základu, z toho 28 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti, jde-li o osobu samostatně výdělečně činnou účastnou důchodového pojištění a dále 2,7 % z vyměřovacího základu na nemocenské pojištění, jde-li o osobu samostatně výdělečně činnou, která se přihlásila k dobrovolnému nemocenskému pojištění.

VELKÁ NOVELA ŠKOLSKÉHO ZÁKONA

... Žákům vzdělávaným v menších běžných základních školách bude nadále možné poskytovat podpůrná opatření školní psycholog/školní speciální pedagog (v rozsahu úvazku 0,2 nebo 0,4 v závislosti na velikosti základní školy). Tito odborní pracovníci se budou významně podílet na zajištění kvality inkluzivního (společného) vzdělávání a ve spolupráci se školskými poradenskými zařízeními a dalšími subjekty budou zajišťovat poskytování poradenských služeb dětem, žákům a jejich zákonným zástupcům a metodickou podporu pedagogickým pracovníkům.

NOVÉ PRÁVNÍ PŘEDPISY V OBLASTI VEŘEJNÉ SPRÁVY

... Nově budou zaměstnanci mít možnost čerpat pracovní volno k využití poradenských služeb krajské pobočky Úřadu práce. Další změnou je stanovení, že v případě čerpání pracovního volna pro účely vlastní svatby v rozsahu dvou dnů, přísluší náhrada mzdy za den obřadu. Důležitou změnou je zavedení práva na až pět dalších „neplacených“ dní pracovního volna v případech úmrtí manžela, partnera, druhá, dítěte, vnuka, rodiče, prarodiče nebo sourozence zaměstnance.

Minimální mzda od ledna 2026 zvyšuje nároky zaměstnanců

Právní úprava minimální mzdy je legislativním prostředkem ochrany zaměstnanců před nepřiměřeně nízkými mzdami nebo odměnami. Je obsažena v ustanovení § 111 zákoníku práce č. 262/2006 Sb. (dále ZP). Od 1. ledna 2026 je výše minimální mzdy 22 400 Kč měsíčně (dosud 20 800 Kč měsíčně).

Minimální mzda podle zákoníku práce

V právní úpravě se zdůraznila ochrana práv zaměstnance na mzdu nebo plat podle ZP a právních předpisů vydaných k jeho provedení. Tato zásada se týká i mzdy, kterou v rámci právních předpisů s ním nebo s odborovou organizací zaměstnavatel sjednal, nebo stanovil vnitřním předpisem nebo jeho právo vyplývá z písemného oznámení zaměstnavatele.

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci zaměstnance, který nemá právo na některou z nejnižších úrovní zaručeného platu podle § 112 odst. 2 ZP. Rovněž mzda nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy nebo odměny z dohody se pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

DOPLATEK DO MINIMÁLNÍ MZDY

Nedosáhne-li mzda nebo odměna z dohody zaměstnance minimální mzdy, je mu zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek:

- ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou, které dosáhl v kalendářním měsíci a příslušnou měsíční minimální mzdou, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou minimální mzdou. Použití

hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije hodinová minimální mzda, nebo

- k odměně z dohody ve vyšší rozdílu mezi vyšší odměny z dohody připadající na 1 hodinu a příslušnou hodinovou minimální mzdou.

Měsíční minimální mzda je součinem predikce (předpokladu) průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství na následující kalendář-

případajících v kalendářním roce, pro který se výpočet provádí, na jeden kalendářní měsíc. Do počtu pracovních hodin se pro tento účel nezahrnují pracovní hodiny, na které připadá při rovnoměrném rozvržení pracovní doby do pětidenního pracovního týdne v kalendářním roce svátek. Výše hodinové minimální mzdy se zaokrouhluje na desetiho-
léře směrem nahoru.

Zaměstnanci, který má sjednanu **kratší pracovní dobu** podle § 80 ZP nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní

Pracovněprávní nároky zaměstnanců se od 1. ledna 2026 zvyšují. Jedním z nich je příspěvek na zapracování.

ní rok a koeficientu pro výpočet minimální mzdy. Koeficient pro výpočet minimální mzdy se stanoví tak, aby výsledná výše minimální mzdy byla přiměřená zejména ve vztahu ke kupní síle minimální mzdy s ohledem na životní náklady, obecné úrovni mezd a jejich rozdělení, tempu růstu mezd, dlouhodobému vývoji a míře produktivity.

Hodinová minimální mzda pro stanovenou **týdenní pracovní dobu 40 hodin** se vypočte jako podíl měsíční minimální mzdy a průměrného počtu pracovních hodin

pracovní době, se měsíční minimální mzda snižuje úměrně odpracované době.

Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin podle § 79 odst. 2 a 3 se hodinová minimální mzda zvyšuje úměrně zkrácení týdenní pracovní doby.

Zaměstnavatel doplácí

Může se stát, že si zaměstnanec vydělá méně, než je minimální mzda. Pokud by měl po odečtení mzdy nebo platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve zdravotně ztíženém prostředí a za práci v sobotu

a v neděli, nižší mzdu, než je minimální výše, **zaměstnavatel mu rozdíl doplatí.**

Ke mzdě přísluší zaměstnanci doplatek ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na jednu odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou. Možnost volby doplatku do hodinové nebo měsíční minimální mzdy podmiňuje ZP sjednáním, stanovením nebo určením formy doplatku před započítáním práce. V opačném případě je zaměstnavatel povinen použít doplatku do minimální hodinové mzdy.

Jak v Evropské unii?

Úlohu minimální mzdy v ČR zvýrazňuje skutečnost, že z 28 členských států EU má zákonem danou minimální mzdu 22 zemí. Jedná se např. o Belgii, Nizozemsko, Lucembursko, Francii, Německo, Španělsko, Portugalsko. Minimální mzda není zákonem stanovena např. ve Švédsku, Finsku, Dánsku, Itálii, Rakousku a na Kypru. V těchto zemích se minimální mzda většinou upravuje v kolektivních smlouvách, které stanoví jednu minimální mzdu nebo více jejích úrovní v členění podle odvětví, oborů, kvalifikačních, případně profesních struktur. Je to způsobeno tím, že v těchto zemích je – na rozdíl od České republiky – vysoká míra odborové organizovanosti a kolektivní smlouvy tam mají významnou úlohu v personální činnosti. Úroveň minimální mzdy v ČR od roku 2025 se významně přiblíží výši této mzdy většině států EU.

Minimální odměna v dohodách

V poslední době se značně zvýšil zájem zaměstnanců o dohody o pracovní činnosti a o provedení práce. Vedle „novinky“, že mají tito zaměstnanci nárok i na mzdu (odměnu) např. za práci v sobotu a v neděli, za noční práci, a ve ztíženém pracovním prostředí, mohou počítat i s minimální mzdou (odměnou).

V uvedených vztazích nejde o mzdu, ale odměnu. Ochrana prostřednictvím minimální mzdy je pro všechny zaměstnance a typy odměn za práci. Podle ZP se vztahuje i na odměny za práci konanou podle dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Odměna za práci podle dohod není limitována, uplatňuje se smluvní volnost a přihlíží se k charakteru práce. **Zaměstnavatel by však při jejím sjednávání měl dodržovat rovnost v pracovněprávních vztazích.** Sjednaná odměna by měla odpovídat charakteru práce, pracovním nebo vykonané práci a měla by být přiměřená.

MINIMÁLNÍ A NEVYPLACENÁ MZDA - Mnohdy se stává, že zaměstnavatel se dostane do platební neschopnosti, která mnohdy končí insolvenčním řízením. Z toho pak vznikají nepříznivé důsledky nejen pro zaměstnavatele, ale i pro zaměstnance. Zaměstnavatel není schopen jim vyplatit za vykonanou práci mzdu. „Pomocí“ může být zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, **kteří v řadě ustanovení používá pojem „minimální mzda“.**

Zaměstnanci mohou žádat o vyplacení mzdy úřad práce. V případě, že zaměstnanec uplatňuje nárok na mzdu, úřad práce zjistí, zda na zaměstnavatele, který mzdu neposkytl, byl podán návrh na zahájení insolvenčního řízení. V opačném případě zaměstnanec musí podat návrh na zahájení tohoto řízení.

Má-li zaměstnanec k dispozici doklady nebo důkazy, kterými může být prokázána výše jeho uplatňovaných nároků, může je přiložit k žádosti. Jde např. o pracovní smlouvu, mzdové vyúčtování, mzdový výměr, zápočtový list, potvrzení zaměstnavatele apod. Tento postup může urychlit rozhodování úřadu práce a přinést zaměstnanci dřívější poskytnutí mzdy. Souhlasí-li výše uplatňovaných mzdových nároků s údaji, které úřadu práce poskytuje zaměstnavatel, dostane

zaměstnanec mzdu v požadované výši. Nelze-li výši mzdového nároku prokázat, **úřad práce přiznává mzdový nárok ve výši odpovídající minimální mzdě platné ke dni podání insolvenčního návrhu.** Pokud se zaměstnanci podaří nesporně prokázat výši požadovaných mzdových nároků později, poskytne mu úřad práce mzdu ve výši rozdílu mezi minimální mzdou a prokázanou částkou.

Příklad
Údaje o výši nevyplacené mzdy sdělené úřadu práce zaměstnancem a předběžným správcem se neshodovaly. Úřad práce poskytne zaměstnanci náhradu mzdy maximálně za 3 měsíce ve výši minimální mzdy (3 × 22 400 Kč, celkem 67 200 Kč – dosud 62 400 Kč).

Pokud se zaměstnanci dodatečně podaří prokázat např. pracovní smlouvou, mzdovým výměrem, skutečnou výši nevyplacené mzdy, úřad práce rozdíl doplatí.

NOVÁ VÝŠE MINIMÁLNÍ MZDY se projevuje nejen v přímých částkách, které zaměstnanec dostane ve výplatě, ale má odraz v řadě dalších pracovněprávních předpisech. **Pracovněprávní nároky zaměstnanců se tak od 1. ledna 2026 zvyšují. Jedním z nich je příspěvek na zapracování.**

Tento příspěvek má zabezpečit, aby uchazečům o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči (§ 33 zák. č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti – dále ZOZ) byla tato péče věnována i u zaměstnavatelů v počátcích jejich začlenění na trhu práce. Zejména se jedná o osoby, které nastupují do pracovního procesu bezprostředně po absolvování školy. Mohou to však být i jiní zaměstnanci, kteří nastupují do pracovněprávního vztahu bez potřebných znalostí a dovedností a zaměstnavatel jim umožní zapracování, případně školení podle § 228 ZP. Přitom i nadále platí povinnost zaměstnavatele, že musí zaučit zaměstnance,

§ 109 zákona č. 262/2006 Sb.**Mzda, plat a odměna z dohody**

(1) Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak.

(2) Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

(3) Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je

- a) stát,
- b) územní samosprávný celek,
- c) státní fond,
- d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,
- e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo
- f) veřejná kulturní instituce podle zákona o veřejných kulturních institucích,

s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

(4) Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

(5) Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (§ 74 až 77).

§ 117 zákona č. 435/2004 Sb.**Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

(1) Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli...

který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace.

Příspěvek se poskytuje jednorázově zpětně na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem po dobu maximálně tří měsíců.

Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného za pracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy, tedy 11 200 Kč. Celková částka může být 33 600 Kč (dosud 31 200 Kč).

Výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí

je odlišná podle druhu pracoviště. U zaměstnanců podnikatelských subjektů je tento příplatek ve výši 10 % minimální mzdy. Zaměstnanci, na které se vztahuje zaručený plat a budou pracovat ve ztíženém pracovním prostředí u zaměstnavatele nepodnikatelského typu, dostanou příplatek v rozpětí 5 % až 15 % měsíční minimální mzdy za každý ztěžující prvek, jako např. hluk, vibrace, ionizující záření, nadměrná teplota apod. Výši příplatku určí zaměstnavatel v rámci stanoveného rozpětí podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů.

Zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a z toho důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance prá-

ximálně po dobu šesti měsíců.

Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy (od 1. ledna 2026 je to 10 400 Kč). U jednoho zaměstnance se tedy jedná o maximální částku 62 400 Kč.

Zaručený plat a skupiny prací

Zaručeným platem je plat, na který zaměstnanci vzniklo právo podle ZP, kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo platového výměru. **Uplatňuje se jen u nepodnikatelských subjektů (viz § 109 odst. 3 ZP).**

Základní principy fungování zaručeného platu zůstávají stejné jako za dřívější právní úpravy. Plat těchto zaměstnanců nesmí být nižší, než je příslušná měsíční nejnižší úroveň zaručeného platu. ZP nově stanoví, že zaručený plat se stanoví ve 4 úrovních (skupinách) tak, aby činila v 1. skupině prací 1 násobek minimální mzdy (22 400 Kč), ve 2. skupině prací 1,2 násobek minimální mzdy (26 880 Kč), ve 3. skupině prací 1,4 násobek minimální mzdy (31 360 Kč) a ve 4. skupině prací 1,6 násobek minimální mzdy (35 840 Kč).

Nedosáhne-li plat bez platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíže-

Od 1. ledna 2026 je výše minimální mzdy 22 400 Kč měsíčně (dosud 20 800 Kč měsíčně).

ci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, může úřad práce poskytnout příspěvek k částečné úhradě náhrady mzdy poskytované zaměstnancům podle pracovních předpisů.

Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce podle § 117 ZOZ. **Příspěvek lze poskytovat ma-**

ném pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli příslušné měsíční nejnižší úrovně zaručeného platu, **je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručeného platu.**

JUDr. Ladislav Jouza

Nové **povinnosti** zaměstnavatelů při pracovních úrazech

Vláda schválila nařízení č. 322/2025 Sb., které od 1. ledna 2026 stanoví nové povinnosti zaměstnavatelům při pracovních úrazech. Zásadní změny se týkají zejména jejich ohlašování příslušným orgánům. Nový bude i postup zaměstnavatelů při vyhotovování záznamů o úrazech, které mají vliv na výši náhrady škody pro zaměstnance. Jaké budou nové postupy?

VÝHODY PRO ZAMĚSTNAVATELE

Nový předpis přináší oproti dřívějšímu nařízení vlády č. 201/2010 Sb., několik výhod. Jedná se např. o:

- **Snížení administrativní zátěže:**

Elektronické hlášení stanoveným subjektům je pro zaměstnavatele povinné, mnohem jednodušší a rychlejší než vyplňování papírových formulářů a jejich následné zasílání poštou. To vede k úspoře času a financí.

- **Větší přehlednost:**

Zaměstnavatelé budou mít přehled o všech hlášených pracovních úrazech na jednom místě, a to v online prostředí portálu Státního úřadu inspekce práce. To jim usnadní vyhodnocování a prevenci pracovních úrazů.

- **Zvýšení rychlosti vyřizování:**

Elektronické zpracování dat je mnohem rychlejší než manuální zpracování papírových formulářů. To vede k rychlejšímu vyřizování hlášení a k dřívějšímu informování dotčených orgánů.

- **Snížení rizika chyb:**

Elektronické formuláře jsou opatřeny kontrolními mechanismy, které minimalizují riziko chyb při vyplňování. To vede k větší spolehlivosti dat a k usnadnění kontroly ze strany Státního úřadu inspekce práce.

Zaměstnavatel povede v knize úrazů evidenci o všech úrazech, i když jimi nebyla způsobena dočasná pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny.

Nově se zavedl pojem závažný pracovní úraz. Jedná se o něj tehdy, jestliže hospitalizace úrazem postiženého zaměstnance trvá více než 5 po sobě jdoucích kalendářních dnů, nebo lze-li vzhledem k povaze zranění takovou dobu hospitalizace předpokládat. Do této kategorie se zahrnuje i 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.

Evidence pracovního úrazu má obsahovat všechny údaje potřebné k sepsání záznamu o úrazu. Měla by být spolehlivým podkladem pro:

- odpovědné a spolehlivé zjištění příčiny a všech dalších okolností vzniku pracovního úrazu,
- sepsání záznamu o úrazu podle výsledků zjištění,
- stanovení potřebných opatření proti opakování podobných úrazů včetně způsobu kontroly nad jejich provedením.

Zaměstnavatel vede evidenci o úrazech v knize úrazů v elektronické nebo listinné podobě. Evidence by měla obsahovat zejména tyto údaje: jméno úrazem postiženého zaměstnance, datum a hodinu úrazu, místo, kde k úrazu došlo, činnost, při níž došlo k úrazu, druh, zdroj a příčiny úrazu, popis úrazového děje, druh a zdroje úrazu, jména svědků, jméno a pracovní zařazení toho, kdo údaje zaznamenal.

Nová povinnost se vztahuje na zaměstnavatele, k němuž byl přidělen zaměstnanec na práci podle § 43a zákoníku práce a u kterého došlo pracovnímu úrazu. Tento zaměstnavatel musí oznámit úraz bez zbytečného odkladu zaměstnavateli, u něhož je přidělený zaměstnanec zaměstnán.

Povinnosti k ohlášení

Jestliže dojde u zaměstnance k pracovnímu úrazu, je zaměstnavatel povinen ohlásit jej bez zbytečného odkladu příslušnému oblastnímu inspektorátu práce nebo příslušnému obvodnímu báňskému úřadu elektronicky prostřednictvím portálu Státního úřadu inspekce práce. Dále musí zaměstnavatel úraz ohlásit odborové organizaci a zástupci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Nasvědčují-li zjištěné skutečnosti tomu, že v souvislosti s pracovním úrazem byl spáchán trestný čin, ohlašuje zaměstnavatel úraz územně příslušnému útvaru Policie České republiky.

Náhradu poskytuje pojišťovna

Pojišťovna Kooperativa veškeré náhrady, které jsou prokazatelné a odůvodněné a jsou v souvislosti s pracovním úrazem (např. náhrada za ztrátu na výdělků, bolestné apod.), nahradí zaměstnanci nejpozději do 30 dnů po skončení nutného šetření ke zjištění rozsahu škody. **Náhrady z pracovněprávního vztahu tedy neposkytuje zaměstnavatel, ale pojišťovna.** Pojištěný zaměstnavatel ovšem musí s pojišťovnou spolupracovat a zajistit potřebnou součinnost. Je např. povinen vyhotovit zápis o vzniku škody, příčinách a rozsahu a učinit nutná opatření, aby škoda byla co nejmenší. Zaměstnavatel je povinen umožnit pojišťovně ověřit si rozsah a výši škody a sdělit pojišťovně, zda uplatní právo na plnění z jiného pojištění.

CO MUSÍ OBSAHOVAT ZÁZNAM O ÚRAZE - Záznam se sepisuje bezprostředně po úraze. Musí obsahovat náležitosti, které jsou uvedeny v příloze k vládnímu nařízení. Shrnují se v něm výsledky šetření každého úraze, které musí být zahájeno hned po úraze, jakmile se zaměstnavatel o něm dozví.

Záznam má především obsahovat okolnosti, za jakých k úraze došlo. Musí z něho být dále patrné, zda zaměstnavatel dodržel všechny povinnosti uložené mu na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dále zda nedošlo k porušení bezpečnostního předpisu ze strany zaměstnavatele apod. Musí v něm být uvedeny všechny skutečnosti, které jsou rozhodné pro posouzení, zda jsou splněny podmínky pro zproštění zaměstnavatele jeho odpovědnosti za vzniklou škodu (např. porušení předpisu ze strany zaměstnance, jeho lehkomyšlné jednání nebo opilost apod.). Je proto oprávněný požadavek stanovený v nařízení vlády, aby **záznam o úraze byl proveden v době co nejkratší, nejpozději do pěti pracovních dnů po oznámení pracovního úraze.** Řadu skutečností rozhodných pro posouzení je totiž

možno zjistit nejlépe bezprostředně po úraze. Správně vyplněný záznam přispěje k urychlenému vyřízení odškodnění, proto nelze uvedené povinnosti podceňovat.

Záznam o úraze má být objektivním zrcadlem úrazového děje a příčin pracovního úraze. Může se stát věrohodným dokladem o pracovním úraze i pro pozdější dobu, neboť zaměstnanec může nárok na náhradu škody v důsledku pracovního úraze uplatňovat na zaměstnavateli až později, kdy se dodatečně projeví důsledky úraze.

Úraz i bez záznamu

Velmi často se vyskytují názory, že neohlásí-li zaměstnanec zaměstnavateli pracovní úraz a nebyl-li o něm sepsán záznam, nebude mu pracovní úraz odškodněn. **Není ovšem jediným důkazem o existenci úraze. Pracovní úraz může zaměstnanec prokázat i jiným způsobem, např. svědkem, znalcem, listinnými materiály, dokumenty apod.** V případě pracovního sporu o posouzení a odškodnění pracovního úraze je záznam o úraze důležitým dokladem pro zjišťování objektivní pravdy. Nebudou-li údaje v záznamu úplné či objektivní, může pracovní spor přinést jiné výsledky, často v neprospěch zaměstnanců. Například soud na základě výsledku svědků dospěje k závěru, že u žalobce nešlo o pracovní úraz ve smyslu zákonných předpisů o odškodňování pracovních úrazů, ačkoliv záznam o úraze obsahoval údaje, které svědčily o opaku. Mohou se však vyskytnout i případy, kdy záznam o úraze obsahuje údaje, které vůbec neodpovídají skutečnému úrazovému ději. Výše uvedené závěry jsou obsaženy v rozhodnutí Nejvyššího soudu č. 24/1965 Sbírky rozhodnutí čs. soudů. V případě, že údaje v záznamu nebudou úplné či objektivní, lze počítat s tím, že se při přešetření ve sporu dojde k jiným závěrům.

Záznam o úraze nemá charakter rozhodnutí,

nezakládá právní nároky a nejde tedy o akt určitého odvětví práva. **Jde o jeden z důkazních prostředků,**

jimiž je možno prokázat existenci pracovního úraze a je prvotním dokladem o pracovním úraze. Jeho nevyhotovení v případech, kdy je to povinností zaměstnavatele, se považuje za porušení právní povinnosti stanovené předpisem.

V praxi se vyskytují případy, kdy zaměstnanec neohlásí úraz, protože se jeho následky bezprostředně neprojevily. Ukázaly se později. I v těchto případech může zaměstnanec dostat náhradu škody, prokáže-li, že úraz utrpěl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zde pak přicházejí v úvahu obvyklé důkazní prostředky, např. výslech spolupracovníků, vyjádření lékaře apod. Je proto v zájmu zaměstnanců, aby úraz oznámili ihned svým nadřízeným. Jinak je později obtížné prokázat, že se jednalo o pracovní úraz. **Naproti tomu ani samotní zaměstnanci nemohou této právní úpravy zneužívat.** Jsou časté případy, kdy v pondělí ráno po víkendu ohlašují zaměstnanci pracovní „úrazy“, které se staly ihned po ranním nástupu do zaměstnání, a přitom zjevně šlo o úrazy, které se přihodily o víkend, třeba na chatě či na chalupě. „Šikovný“ zaměstnanec tak chce přenést odpovědnost za úraz na zaměstnavatele.

RADA!

Zaměstnavatel je povinen odeslat záznam o úraze, jestliže se následně dozví o skutečnostech, které vedou ke změně údajů uvedených v dříve odeslaném záznamu. Jedná se o tzv. hlášení změn, jestliže např. hospitalizace úrazem postiženého zaměstnance přesáhla 5 dnů nebo pracovní neschopnost byla ukončena po odeslání záznamu o úraze nebo došlo-li ke změně v posouzení zdroje nebo příčiny úraze. Změny zaměstnavatel nahlásí elektronicky nebo v listinné podobě subjektům, kterým předtím zaslal záznam o úraze.

JUDr. Ladislav Jouza

Rozhlasové a televizní poplatky u zaměstnavatelů

V ČR došlo ke změnám v platbě rozhlasových a televizních poplatků. Jaké nejdůležitější změny přinesla novela zákona o rozhlasových a televizních poplatcích a jaké z toho plynou povinnosti pro právnické osoby, pro fyzické podnikající osoby (osoby samostatně výdělečně činné) a pro zaměstnavatele?

Zákon o rozhlasových a televizních poplatcích

Zákon č. 348/2005 Sb., o rozhlasových a televizních poplatcích a o změně některých zákonů (dále jen zákon o rozhlasových a televizních poplatcích) byl novelizován zákonem č. 119/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 483/1991 Sb., o České televizi, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 484/1991 Sb., o Českém rozhlasu, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále jen novela zákona o rozhlasových a televizních poplatcích). Tato novela je platná vyhlášením ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv od 28. 4. 2025 a jeho většina částí je účinná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení, tj. od 1. 5. 2025.

Přechodná ustanovení novely zákona o rozhlasových a televizních poplatcích

jsou platná pro právnické osoby a fyzické osoby podnikající od 1. 5. 2025 do 30. 6. 2025. V tomto období se rozhlasové a televizní poplatky předepisovaly a účtovaly ještě dle původního znění zákona o rozhlasových a televizních poplatcích, tj. ve výši 135 Kč a 45 Kč za každý televizní a rozhlasový přijímač, který podnikající subjekt využíval pro svoji činnost. Během přechodného období byly podnikatelské subjekty povinny Českému rozhlasu a České televizi oznámit počet zaměstnan-

ců a počet pronajímaných dopravních prostředků. Změny související s oznámenými údaji provedené právnickými osobami nebo podnikajícími fyzickými osobami v období od 1. 5. 2025 do 30. 6. 2025 nabýly platnosti od 1. 7. 2025. První poplatek za počet přijímačů a počet pronajímaných dopravních prostředků platí právnické osoby nebo podnikající fyzické osoby za červenec 2025.

ZMĚNY V ZÁKONĚ O ROZHLASOVÝCH A TELEVIZNÍCH POPLATCÍCH

Mění se definice zařízení, které je předmětem televizního a rozhlasového poplatku. Dříve měl povinnost platit poplatky každý podnikatel, který pro svou činnost využíval televizní nebo rozhlasové přijímací zařízení. Zařízení typu notebooků či mobilních telefonů poplatkům nepodléhaly. Nově mají povinnost

Počet zaměstnanců

Právnické osoby a fyzické osoby podnikající platí televizní a rozhlasové poplatky podle počtu zaměstnanců. Počet zaměstnanců zaměstnavatele pro účely placení poplatků se neodvíjí od skutečného počtu zaměstnanců, ale od počtu zaměstnanců v pracovním poměru přepočtených na plný úvazek (tzv. FTE Full-Time Equivalent, což je jednotka, která vyjadřuje ekvivalent plného pracovního úvazku) bez ohledu na počet televizních přijímačů, kterými jsou i chytré telefony nebo počítače. Hodnota rovná 1,00 FTE odpovídá práci jednoho zaměstnance na plný úvazek po stanovenou dobu (např. 40 hodin týdně), hodnota rovná 0,50 FTE odpovídá polovičnímu pracovnímu úvazku (např. 20 hodin týdně) atp.

Přirážka je předepsána **ve výši 5 000 Kč u rozhlasového poplatku a 10 000 Kč u televizního poplatku.**

hradit poplatek všichni, kdo vlastní, drží nebo užívají televizní přijímač, kterým se rozumí nejen klasické televize či rozhlasové přijímače, ale i mobilní telefony, tablety nebo počítače připojené k internetu, pokud jsou technicky způsobilé k příjmu televizního a rozhlasového vysílání.

Přepočtený počet zaměstnanců se vypočítává

jako průměrný přepočtený za kalendářní měsíc. Vypočítá se jako celkový počet odpracovaných hodin všech zaměstnanců vydělený počtem hodin odpovídajících plnému pracovnímu úvazku (např.

Zákon č. 119/2025 Sb. ve znění účinném od 1. 5. 2025

Citace na straně 11

Čl. VII – Přejídná ustanovení

1. Fyzická osoba, která je podnikatelem a která je poplatníkem rozhlasového poplatku nebo televizního poplatku podle zákona č. 348/2005 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, oznámí skutečnosti podle § 8 odst. 3 písm. b) a § 8 odst. 6 zákona č. 348/2005 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, Českému rozhlasu nebo České televizi (dále jen „provozovatel vysílání ze zákona“), popřípadě jiné osobě, kterou provozovatel vysílání ze zákona určil (dále jen „pověřená osoba“), do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. Do uplynutí lhůty podle věty první platí poplatník rozhlasový poplatek a televizní poplatek podle zákona č. 348/2005 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.
2. Právnícká osoba, která je poplatníkem rozhlasového poplatku nebo televizního poplatku podle zákona č. 348/2005 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, oznámí skutečnosti podle § 8 odst. 3 písm. c) a § 8 odst. 6 zákona č. 348/2005 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, provozovateli vysílání ze zákona nebo pověřené osobě do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. Do uplynutí lhůty podle věty první platí poplatník rozhlasový poplatek a televizní poplatek podle zákona č. 348/2005 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

§ 2 zákona č. 348/2005 Sb. ve znění účinném od 1. 5. 2025**Předmět poplatků**

(1) Rozhlasový poplatek se platí ze zařízení technicky způsobilého k individuálně volitelné reprodukci rozhlasového vysílání, bez ohledu na

40 hodin týdně). **Do průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se nezapočítávají zaměstnanci pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracov-**

platku vůbec nezohledňují. To znamená, že má zaměstnavatel pro účely placení rozhlasových a televizních poplatků celkem 25 zaměstnanců (22 + 3) a platí tak rozhlasový poplatek

Pokud má podnikatelský subjekt méně než 25 zaměstnanců a nepronajímá žádné dopravní prostředky, **rozhlasové poplatky neplatí.**

ní poměr. Nezapočítávají se také zaměstnanci, kteří jsou v tzv. mimoevidenčním stavu. Jde o zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnance na rodičovské dovolené. Do mimoevidenčního stavu patří např. také zaměstnanci, kterým bylo poskytnuto dlouhodobé neplacené volno delší než 1 měsíc. Pokud celkové číslo za všechny zaměstnance vychází s desetinným číslem, zaokrouhluje se matematicky.

Příklad
Obchodní korporace zaměstnává 24 zaměstnanců v pracovním poměru na plný pracovní úvazek (40 hodin týdně), přičemž 2 zaměstnankyně z tohoto stavu jsou na rodičovské dovolené. Dále zaměstnává 6 zaměstnanců v pracovním poměru se zkrácenou poloviční pracovní dobou (20 hodin týdně). Ještě zaměstnává 2 zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Kolik zaměstnanců celkem má zaměstnavatel pro účely placení rozhlasových a televizních poplatků?

Co se týče zaměstnanců s plným úvazkem, tak ti se započítávají plně. Zaměstnanci na rodičovské dovolené se do počtu zaměstnanců přepočteného na plné pracovní úvazky nezahrnují, protože se jedná o osobu s přerušným pracovním poměrem z důvodu péče o dítě do tří let věku. To znamená, že dílčí počet je 22 ($24 - 2 = 22$). Zaměstnanci se zkrácenou pracovní dobou představují 3 zaměstnance s plnou pracovní dobou ($6 \times \frac{1}{2} = 3$), tzn. dílčí počet je 3. Zaměstnanci na dohody se pro stanovení výše po-

a televizní poplatek ve výši pětinásobku rozhlasového poplatku a televizního poplatku.

Poplatky podle počtu zaměstnanců **Novela zákona o rozhlasových a televizních poplatcích přinesla mimo jiné zvýšení hrazených poplatků. Je-li poplatníkem fyzická osoba, která je podnikatelem (§ 2 obchodního zákoníku), nebo právnická osoba, rozhlasový nebo televizní poplatek se platí čtvrtletně nejpozději do patnáctého dne prvního měsíce každého kalendářního čtvrtletí.** Poprvé se rozhlasový nebo televizní poplatek platí počínaje kalendářním měsícem následujícím po měsíci, v němž se taková osoba stala poplatníkem, až do konce příslušného kalendářního čtvrtletí v měsíční výši a je splatný nejpozději do patnáctého dne příslušného kalendářního měsíce. Poplatník může po dohodě s provozovatelem vysílání ze zákona, popřípadě pověřenou osobou zaplatit rozhlasový nebo televizní poplatek předem za více kalendářních měsíců nebo čtvrtletí, nejdéle však za 1 kalendářní rok.

Novela zákona o rozhlasových a televizních poplatcích přinesla odstupňování poplatku podle počtu zaměstnanců. Poplatek se do co výše nově odvíjí od pětinásobku až do stonásobku jejich základní výše. Základní měsíční výše rozhlasového poplatku činí 55 Kč a měsíční výše televizního poplatku činí 150 Kč. Maximální výši rozhlasových a televizních poplatků za měsíc platí zaměstnavatelé s více než 500 zaměst-