

AKTUÁLNĚ **A**

- 3 | **Dovolená z loňského roku**
JUDr. Ladislav Jouza
- 6 | **Dohody – zdanění v roce 2026**
Ing. Ivan Macháček
- 10 | **Praktická řešení ke zdanění dohod**

PRACOVNÍ PRÁVO **PP**

- 12 | **Odstupné a odchodné zaměstnanců**
Ing. Martin Děrgel
- 14 | **Pružná práce – výhody prozaměstnavatele a zaměstnance**
JUDr. Ladislav Jouza
- 17 | **Odborný rozvoj zaměstnanců**
Ing. Martin Děrgel

CHYBY, OMYLY, POKUTY **CH**

- 20 | **Těhotenství a mateřství z pohledu BOZP**
JUDr. Eva Dandová
- 24 | **Rovné zacházení při poskytování zaměstnaneckých benefitů**
Richard W. Fetter

ODMĚŇOVÁNÍ **ODM**

- 26 | **Odměňování podle zákoníku práce**
Ing. Luděk Pelcl
- 29 | **Zápůjčky poskytnuté zaměstnancům**
Ing. Pavel Novák
- 33 | **Penzijní pojištění, doplňkové penzijní spoření – zdanění příspěvků**
Ing. Luděk Pelcl
- 36 | **Praktická řešení k odměňování**

ODVODY **ODV**

- 38 | **Ošetřovné a dlouhodobé ošetřovné**
Ing. Luděk Pelcl
- 41 | **Sleva na pojistném zaměstnanec – poživitele starobního důchodu**
Ing. Luděk Pelcl
- 45 | **Cizinci a zdravotní pojištění**
Ing. Luděk Pelcl
- 47 | **Praktická řešení k odvodům**

VÝDAJE ZAMĚSTNAVATELE **VZ**

- 48 | **Výdaje zaměstnavatele na stravování zaměstnanců**
Ing. Martin Děrgel
- 52 | **Nápoje pro zaměstnance**
Ing. Martin Děrgel
- 54 | **Členské příspěvky**
Ing. Martin Děrgel

VEŘEJNÁ SPRÁVA **VS**

- 56 | **Daň z nemovitých věcí v úpravě roku 2026**
Ing. Zdeněk Morávek
- 60 | **Veřejnoprávní poplatky**
Ing. Martin Děrgel
- 63 | **Platy – aktuální pravidla**
JUDr. Eva Dandová
- 66 | **Školní úrazy od A do Z**
JUDr. Eva Dandová

DOVOLENÁ Z LOŇSKÉHO ROKU

... Zaměstnanec nemůže o dovolenou přijít. Nevyčerpá-li ji ani do konce následujícího kalendářního roku, tedy do konce roku 2026 proto, že byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské či rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit čerpání dovolené po skončení těchto překážek v práci.

DOHODY – ZDANĚNÍ V ROCE 2026

... Pro rok 2026 činí rozhodný příjem pro účast na pojištění při práci na dohodu o pracovní činnosti $48\,967\text{ Kč} \times 0,10 = 4\,897\text{ Kč}$, a po zaokrouhlení na celou pětisetkorunu směrem dolů činí 4 500 Kč, tedy zůstává ve stejné výši jako v roce 2025. Od této výše je nutné z dohody o pracovní činnosti odvádět sociální a zdravotní pojištění.

PRUŽNÁ PRÁCE – VÝHODY PRO ZAMĚSTNAVATELE A ZAMĚSTNANCE

... Jednou z forem flexibilního zaměstnávání je sdílení pracovního místa (job-sharing) podle § 317a ZP, které má velmi blízko k práci na částečný pracovní úvazek. Spočívá v tom, že na jednom pracovním místě pracují dva či více zaměstnanců na částečný úvazek na pracovní pozici, kterou obvykle vykonává jeden pracovník na plný úvazek.

TĚHOTĚNSTVÍ A MATEŘSTVÍ Z POHLEDU BOZP

... Nástup na mateřskou dovolenou a nástup na peněžitou pomoc v mateřství si zaměstnankyně určuje sama, nelze jí nástup na mateřskou dovolenou nařídit. Byla-li žena před nástupem na mateřskou dovolenou zaměstnána v pracovním poměru a tento pracovní poměr trval i po dobu mateřské dovolené, nástupem na mateřskou dovolenou ji vzniká důležitá osobní překážka v práci.

ZÁPŮJČKY POSKYTNUTÉ ZAMĚSTNANCŮM

V praxi platí, že stejně jako u ostatních benefitů, tak i u poskytnutí nízkoúročené či bez úročné zápůjčky zaměstnanci platí, že zaměstnavatel zpravidla určuje podmínky čerpání tohoto benefitu. Zaměstnavatel má obvykle systém benefitů poskytovaných zaměstnancům upraven vnitřním předpisem či směrnici, se kterým seznámí zaměstnance při nástupu do zaměstnání či v průběhu trvání zaměstnání.

DAŇ Z NEMOVITÝCH VĚCÍ V ÚPRAVĚ ROKU 2026

... Jednou ze zásadních změn definice zpevněné plochy pozemku oproti stávající právní úpravě je vypuštění vazby na druh pozemku, tzn. že nově se zpevněná plocha může nacházet na jakémkoliv druhu pozemku, který je předmětem daně. Další změnou je, že zpevněnou plochou pozemku je nově také pozemek nebo jeho část, které má podnikatel zařazený v obchodním majetku podle zákona upravujícího daně z příjmů.

ŠKOLNÍ ÚRAZY OD A DO Z

... Je třeba zdůraznit, že zápisy obsažené v knize úrazů se nehlásí školní inspekci, nebudou mít tedy vliv na údaje ve statistice školních úrazů. Mají však dva hlavní úkoly. Jednak za evidovanou prvotní informaci o každém – byť sebemenším – školním úrazu, která bude dostatečným podkladem pro odškodnění o úrazu, zejména v takových situacích, kdy z první pohled zanedbatelného úrazu (např. krvácení dítěte z nosu) se časem vyvine dlouhodobá nepřítomnost ve škole.

Dovolená z loňského roku

Nejrůznější důvody vedou zaměstnavatele k tomu, že za rok 2025 neurčil nástup dovolené. Mohou to být okolnosti na jeho straně, např. výrobní a provozní možnosti, situace na straně zaměstnance, např. mateřská nebo rodičovská dovolená. Proto se v personální a mzdově právní praxi objevují v současnosti právní problémy. Kdy je možný převod dovolené z loňského roku? Musí zaměstnanec nastoupit na hromadnou dovolenou?

A

Nástup dovolené

určuje vedení pracoviště. Zaměstnanec nemůže pouze oznámit, že si „zítra bere dovolenou“. Při určování nástupu zaměstnavatel především přihlíží ke svým výrobním potřebám, ale i k oprávněným zájmům zaměstnance, jako je např. rodinná rekreace, péče o děti apod. ZP nepředepisuje formu pro toto určení. Při rozhodování zaměstnavatel vychází z rozvrhu dovolených. Sestavuje ho zaměstnavatel a pokud u něj působí odborová organizace, musí to být s jejím předchozím souhlasem. **Působí-li u zaměstnavatele rada zaměstnanců, musí být i její souhlas.**

V rozporu s tím však není praxe, kdy zaměstnanec požádá o poskytnutí dovolené a jeho nadřízený, do jehož pravomoci takový úkon patří, mu dá souhlas k jejímu čerpání. Souhlas lze kvalifikovat jako určení nástupu dovolené. Pokud však zaměstnanec pouze oznámí, že nastupuje dovolenou, a jeho nadřízený mu souhlas neudělí, nemůže být nepřítomnost zaměstnance v práci považována za dovolenou a nepřísluší mu po dobu této nepřítomnosti v práci náhrada mzdy. **V závažných případech může být nepřítomnost na pracovišti posuzována jako neomluvená absence.**

Výjimkou ze zásady, že nástup dovolené určuje zaměstnavatel je, když požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené žena tak, aby navazovala bezprostředně na skončení

její řádné mateřské dovolené (většinou 28 týdnů). V tomto případě je povinen zaměstnavatel vyhovět její žádosti. Stejnou povinnost má zaměstnavatel vůči zaměstnanci – muži, který pečuje o dítě a požádá o dovolenou po skončení své rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (rovněž zpravidla po 28 týdnech).

? **Příklad 1**
Zaměstnankyni skončila mateřská dovolená 30. listopadu 2025.

Požádala-li po tomto dni o poskytnutí dovolené, byl zaměstnavatel povinen ji vyhovět.

PŘEVEDENÍ DOVOLENÉ - Čerpání dovolené stanoví § 218 zákona práce (dále ZP). **Zaměstnavatel je povinen určit její nástup do konce kalendářního roku, v němž právo na ni vzniklo.** Výjimka platí pro situace, kdy v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance (např. dočasná pracovní neschopnost) nebo nálehavé provozní důvody. Je proto na zaměstnavateli, aby zajistil splnění uložené povinnosti a sestavil plán dovolených tak, aby dovolená mohla být vybrána do konce příslušného kalendářního roku. Výjimky z určení nástupu dovolené zaměstnavatelem jsou tehdy, jestliže zaměstnankyně (případně zaměstnanec) o ní požádá po skončení

mateřské dovolené (§ 217 odst. 5 ZP) nebo jestliže zaměstnavatel neurčí nástup dovolené z roku 2025 a v tomto případě ani do konce června 2026 (§ 218 odst. 4 ZP).

Zaměstnanec nemůže o dovolenou přijít. Nevyčerpá-li ji ani do konce následujícího kalendářního roku, tedy do konce roku 2026 proto, že byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské či rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit čerpání dovolené po skončení těchto překážek v práci.

Podle dřívější právní úpravy neexistovala možnost, aby zaměstnanci byla převedena nevyčerpaná dovolená do následujícího kalendářního roku anebo aby mu za ni byla poskytnuta náhrada mzdy. Tato úprava byla přísná a mnohdy nevyhovovala běžné praxi. Často bylo v zájmu samotného zaměstnance převést část nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku. Jednalo se zejména o situace, kdy potřeboval čerpat dovolenou již v době, kdy mu na ni ještě nevzniklo právo.

Výhoda pro zaměstnance

Již pět let se uplatňuje **výhodná právní úprava v ZP pro zaměstnance. Připouští možnost převedení nevyčerpané části dovolené do následujícího kalendářního roku (§ 218 odst. 2 ZP).** Je to však

možné jen u dovolené, která přesahuje minimální výměru 4 týdnů a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů v kalendářním roce, do následujícího kalendářního roku. **Podmínkou je písemná žádost zaměstnance o převedení a uvedení jeho oprávněných zájmů.** Výhodu mohou uplatnit zaměstnanci zaměstnavatelů, kteří jsou uvedeni v § 109 odst. 3 ZP, neboť mají nárok na rozsah dovolené přesahující 4 kalendářní týdny (5 týdnů).

? **Příklad 2**
Jedná se zejména o zaměstnance územních samosprávných celků, státního fondu, některých příspěvkových organizací a dalších uvedených v tomto ustanovení. Zaměstnanci, kteří jsou odměňováni mzdou a pracují v tzv. podnikatelských subjektech, např. v obchodních korporacích, mohou požádat o převod dovolené, pokud mají její výměru u zaměstnavatele delší než 4 kalendářní týdny.

Pedagogičtí pracovníci a akademičtí pracovníci vysokých škol mohou požádat o převedení dovolené v rozsahu 2 kalendářních týdnů, neboť její výměra u nich činí 8 týdnů v kalendářním roce.

? **Příklad 3**
V písemné žádosti o převedení části dovolené do příštího roku zaměstnanec například uvede, že v příslušném roce u něj existují rodinné nebo jiné vážné důvody, např. lázeňské léčení, pro které nemůže čerpat dovolenou v příslušném kalendářním roce.

Nástup na dovolenou bez souhlasu

ZP uvádí, že zaměstnavatel je povinen určit dobu čerpání dovolené tak, aby si zaměstnanec celou dovolenou za příslušný kalendářní rok vyčerpal do konce kalendářního roku, ve kterém mu právo na tuto dovolenou vzniklo (§ 217 odstavec 1). V případě, že určení doby čerpání dovolené do konce kalendářního roku, ve kterém zaměstnanec právo na dovolenou vzniklo, brání pře-

kážky v práci na straně zaměstnance nebo vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tuto dovolenou do konce následujícího kalendářního roku (§ 218 ZP). V případě, že zaměstnanci bude v čerpání dovolené do konce následujícího kalendářního roku bránit dočasná pracovní neschopnost, mateřská dovolená nebo rodičovská dovolená, zaměstnavatel je povinen určit dobu čerpání dovolené po skončení těchto překážek v práci. Uplatňuje se pravidlo, podle něhož si může zaměstnanec určit sám nástup dovolené. **Pokud zaměstnavatel neurčí zaměstnanci dobu čerpání dovolené ani do 30. června následujícího kalendářního roku (po roce, kdy zaměstnanec právo na dovolenou vzniklo), má zaměstnanec právo si dobu čerpání dovolené určit sám.** Po 30. červnu následujícího kalendářního roku tak mají právo určit dobu čerpání dovolené, na níž vzniklo zaměstnanci právo v předchozím roce, jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec, s tím, že zaměstnanec je povinen zaměstnavateli oznámit nástup čerpání dovolené alespoň 14 dnů předem, nedohodne-li se s ním na jiné době.

? **Příklad 4**
Dovolenou za rok 2025 měl zaměstnanec vyčerpat do konce roku 2025. Pokud si ji do konce roku 2025 nevyčerpal, neboť mu zaměstnavatel neurčil její nástup pro provozní důvody nebo pro překážky v práci na straně zaměstnance, musí nástup určit tak, aby byla dovolená vyčerpána do konce roku 2026.

Neurčí-li zaměstnavatel čerpání dovolené do 30. června 2025 (jde o určení nástupu, nikoliv o faktický nástup), může si určit čerpání sám zaměstnanec. Musí to však oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dní předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době.

Může však nastat situace, že v konkrétním případě nebude moci zaměstnavatel dovolenou z roku 2025 určit ani do konce následujícího ka-

lendářního roku (tedy do konce roku 2026) proto, že byl zaměstnanec dočasně práce neschopným nebo čerpal mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Potom musí zaměstnavatel určit čerpání dovolené po skončení těchto překážek. Nárok na dovolenou nezaniká.

Hromadné čerpání dovolené

Zaměstnavatelé často využívají ekonomických situací, kdy jejich výrobní nebo jiná činnost měla určitý pokles, k určení nástupu hromadné dovolené. Podle § 220 ZP musí k tomu mít souhlas odborové organizace a rady zaměstnanců (pokud na pracovišti působí) při splnění zákonných podmínek. **Jen jestliže je to nezbytné z provozních důvodů a hromadné čerpání nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny.**

Pokud některému zaměstnanci nevzniklo právo na dovolenou (pracovní poměr mu vznikl v průběhu roku, došlo ke krácení dovolené apod.), je zaměstnavatel povinen mu stále přidělovat práci. Jestliže by to nebylo možné, vzniká překážka v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 ZP a musí zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy. Zaměstnanec může ovšem souhlasit se změnou druhu práce na dobu čerpání hromadné dovolené.

DÉLKA ZÁKLADNÍ VÝMĚRY DOVOLENÉ je v rozsahu 4 týdnů.

Protože zaměstnavatelé tzv. nepodnikatelského charakteru nemají možnost prodloužovat dovolenou, ZP stanoví, že jejich zaměstnancům přísluší dovolená o 1 týden delší než činí základní výměra. **Zaměstnancům zaměstnavatelů uvedeným v § 213 odst. 2 ZP, tak přísluší při splnění stanovených podmínek právo na 5 týdnů dovolené.** Další prodloužení dovolené těmto zaměstnancům však není možné.

Tito zaměstnavatelé jsou uvedeni v § 109 odstavec 3 ZP. Jedná se o subjekty, jehož zaměstnanci jsou odměňováni platem, nikoliv mzdou, jako je tomu v podnikatelských subjektech. Jedná se např. o zaměstnance státu, územních samosprávných

celků, příspěvkových organizací, jejichž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně kryty a zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školských právnických osob zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona. Rozsah působnosti části ZP upravující platové otázky, je vymezen pozitivně pro všechny rozpočtové organizace, které zřizují podle rozpočtových pravidel republiky ústřední orgány, kraje a obce k plnění úkolů v oboru své působnosti. Činnost těchto organizací je plně financována z veřejných zdrojů, a proto jsou i způsob poskytování a výše platů jejich zaměstnanců kogentně upraveny zákonem a prováděcími nařízeními vlády.

ZP rovněž nepřipouští prodloužení dovolené pedagogickým pracovníkům a akademickým pracovníkům vysokých škol, jejichž zákonná dovolená činí 8 týdnů v kalendářním roce.

Důvody pro delší dovolenou

ZP umožňuje, aby každý zaměstnavatel tzv. podnikatelského typu prodloužil dovolenou a bude záležet jen na něm, jaký rozsah podle svých finančních i výrobních možností zvolí. Dovolena může být v rozsahu pěti nebo třeba i osmi týdnů, ZP ji neomezuje. Zaměstnancům ostatních zaměstnavatelů, než těch, kteří jsou tzv. nepodnikatelského charakteru, může tedy být dovolena prodloužena bez jakéhokoliv omezení. **Právní úprava nezakazuje sjednání podmínek pro prodloužení dovolené.** Není vyloučeno, aby zaměstnavatel prodloužil dovolenou pouze určitým skupinám zaměstnanců, např. delší dovolenou přiznal zaměstnancům pracujícím u zaměstnavatele delší počet let, nebo zaměstnancům konajícím práce fyzicky nebo duševně náročné. Zaměstnavatel však musí při takovém prodloužení dovolené respektovat úpravu rovného zacházení. **Zaměstnavatel může diferencovat, např. podle věku**

zaměstnanců nebo podle druhu nebo obtížnosti práce či pracovního prostředí. Stanovená délka dovolené je pak závazná pro všechny zaměstnance. Jednotná délka dovolené je i pro pedagogické a akademické pracovníky vysokých škol a to 8 týdnů v kalendářním roce. **Zaměstnanci podnikatelských subjektů tak mohou mít dovolenou v délce několika týdnů nad základní limit 4 kalendářních týdnů, zaměstnanci nepodnikatelských subjektů vždy 5 kalendářních týdnů.**

Prodloužení dovolené a sick days

S prodloužením dovolené nepřímo souvisí i tzv. sick days. Není to nic jiného, než poskytování pracovního volna **ke zdravotním účelům.** S dovolenou má toto volno společný účel: odpočinek. **Po jeho dobu poskytuje zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu.** Jedná se o významný zaměstnanecký benefit, kterým zaměstnavatelé zvýhodňují zaměstnance. Jeho rozsah může být sjednán v kolektivní smlouvě nebo stanoven ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. **Zpravidla se jedná o 3 až 5 dnů v průběhu kalendářního roku.**

Možnost sjednání pracovního volna v kolektivní smlouvě je podmíněno existencí odborové organizace u zaměstnavatele. Kolektivní smlouva, kterou jménem zaměstnanců sjedná zaměstnavatel s odborovou organizací, se pak vztahuje na všechny zaměstnance, i když nejsou odborově organizováni. To platí i o pracovním volnu v podobě sick days, které bylo do kolektivní smlouvy zařazeno.

Výhodu v podobě sick days může zaměstnavatel rovněž uvést do vnitřního předpisu, který vydá podle § 305 ZP. Tento právní nástroj je pro zaměstnavatele výhodnější, neboť jde o jednostranné opatření, bez součinnosti a souhlasu jiných subjektů. Zaměstnavatel může pak práva a nároky ve vnitřním předpise měnit na základě svého rozhodnutí. **Poskytnutí pracovního volna v podobě sick days však nelze hodnotit jako prodloužení dovo-**

lené, ale jedná se „jen“ o pracovní volno s náhradou mzdy.

Náhrada mzdy před dovolenou

Podle § 141 odstavec 3 ZP postupuje zaměstnavatel při splatnosti mzdy v průběhu dovolené. Mzda nebo plat splatný během dovolené je povinen zaměstnavatel **vyplatit zaměstnanci před nástupem na dovolenou**, případně-li termín výplaty na období dovolené, pokud se se zaměstnancem nedohodne na jiném dnu výplaty. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd nebo platů, je povinen vyplatit mu přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy nebo platu je povinen vyplatit nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty následujícím po dovolené. Jestliže bude čerpat dovolenou za rok 2025, např. v době od 17. 7. 2026 do 22. 7. 2026 a u zaměstnavatele je výplatní termín 19. 7., musí dostat mzdu již před nástupem na dovolenou. Náhrada mzdy se poskytuje ve výši průměrného výdělku. V nejbližším výplatním termínu po návratu z dovolené bude mít mzdu nebo plat vyšší právě o průměr odměn, prémie či dalších částí hrubého výdělku, které měl vyplaceny v předchozím kalendářním čtvrtletí.

RADA!

Zaměstnavatel má právo změnit určený nástup na dovolenou či oprávnění odvolat zaměstnance z dovolené v případě, **změní-li se podmínky nebo okolnosti, za kterých byl termín dovolené určen.** Je to výjimečné právo zaměstnavatele, aby mohl zajistit plnění svých úkolů, které se např. objevily neočekávaně v době dovolené zaměstnance. **Zaměstnavatel je však v tomto případě povinen podle § 217 odst. 3 ZP uhradit náklady, které tím zaměstnanci bez jeho zavinění vznikly.** Jedná se zejména o cestovní náhrady na cestu zpět do bydliště nebo na pracoviště, stornovací poplatky cestovních kanceláří, má-li zaměstnanec zakoupen zájezd apod.

JUDr. Ladislav Jouza

Dohody – zdanění v roce 2026

Řada fyzických osob má kromě příjmů z hlavního zaměstnání ještě další příjmy ze zaměstnání u druhého zaměstnavatele, v převážné většině na základě uzavřené dohody o provedení práce (DPP) nebo dohody o pracovní činnosti (DPČ). Rovněž řada starobních důchodců pobírajících starobní důchod si ještě přivydělává práci u zaměstnavatelů a to opět převážně na základě uzavřených dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. A v neposlední řadě i studenti často uzavírají krátkodobé DPP nebo DPČ a to převážně v období školních prázdnin k získání určitého výdělku. Jaké je daňové řešení těchto dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v roce 2026 a co nás čeká od ledna 2027?

Přehled ustanovení zákoníku práce vztahující se k DPP a DPČ

V § 3 ZP se uvádí, že závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu. Základními pracovněprávními vztahy jsou podle téhož ustanovení pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Podle § 74 odst. 2 ZP při výkonu práce na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti je **zaměstnavatel povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance** nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

Pro uzavření dohody o provedení práce platí specifické ustanovení § 75 ZP a pro uzavření dohody o pracovní činnosti platí specifické ustanovení § 76 ZP. V ustanovení § 77 až § 77b ZP nalezneme společná ustanovení vztahující se jak pro dohodu o provedení práce tak pro dohodu o pracovní činnosti. Přitom v § 77a ZP jsou obsaženy povinnosti zaměstnavatele týkající se informování zaměstnance o obsahu práv-

ního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a v § 77b ZP nalezneme výčet povinností zaměstnavatele týkající se informování zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vysílaných na území jiného státu.

Výše odměny u obou dohod a podmínky pro její poskytování se podle § 138 ZP sjednávají v příslušné dohodě. Výše odměny není nikterak omezena, přičemž by měl ale zaměstnavatel při jejím sjednávání dodržovat zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci podle § 16 odst. 1 ZP. **V souladu s § 111 odst. 1 ZP je nutno u obou druhů dohod respektovat skutečnost, že odměna nesmí být nižší než minimální mzda.** Do 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, za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví a za práci v sobotu a v neděli. **Nedostáhnou-li odměna z dohody zaměstnance minimální mzdy, je mu zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší odměny z dohody připadající na 1 hodinu a příslušnou hodinovou minimální mzdou.**

Cestovní náhrady je možné zaměstnanci, který koná pro zaměstnavatele práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, poskytnout podle § 155 ZP pouze v případě, že bylo sjednáno toto právo, jakož i místo pravidelného pracoviště zaměstnance. Má-li zaměstnanec podle dohody o provedení práce vykonat pracovní úkol v místě mimo obec bydliště, má právo na cestovní náhrady, bylo-li jejich poskytnutí sjednáno, i když není sjednáno místo pravidelného pracoviště.

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚRA NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ - Z bodu 5 ustanovení § 5 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále ZoNP) vyplývá, že **nemocenského pojištění jsou účastni zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti a zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce.**

V § 6 odst. 1 písm. a) zákona se stanoví, že zaměstnanci jsou účastni pojištění, jestliže vykonávají zaměstnání:

1. na území České republiky; za výkon zaměstnání na území České republiky se považuje i přechodný výkon práce mimo území České republiky, je-li místo výkonu práce trvale v České republice, nebo

2. v cizině pro zaměstnavatele se sídlem na území České republiky, pokud místo výkonu práce je trvale v cizině a nejsou povinně účastní důchodového pojištění podle předpisů státu, ve kterém trvale vykonávají zaměstnání, a mají trvalý pobyt na území České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie.

Dohody o provedení práce (DPP)
Účastí zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce na nemocenském pojištění se zabývá § 7a ZoNP. Z ustanovení § 7a odst. 1 tohoto zákona vyplývá, že **zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastní pojištění**, jestliže splňují podmínku uvedenou v § 6 odst. 1 písm. a) tohoto zákona a **byl jim zúčtován započitatelný příjem v částce ve výši aspoň 25 % průměrné mzdy** podle § 23b odst. 4 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, a to **po zaokrouhlení na celé pětisetkoruny směrem dolů**. Výši této částky vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením.

Zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce je dle znění § 7a odst. 3 ZoNP účasten pojištění též, jestliže vykonával v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více dohod o provedení práce a úhrn započitatelných příjmů z těchto dohod dosáhl v kalendářním měsíci aspoň částku uvedenou v § 7a odst. 1; zaměstnanec je účasten pojištění nejvýše po dobu trvání takových zaměstnání v tomto kalendářním měsíci. Za téhož zaměstnavatele se přitom považuje též právní nástupce zaměstnavatele.

Z výše uvedeného vyplývá, že limitní výše odměny dohody o provedení práce, od které odměna podléhá pojištění v roce 2026 činí $0,25 \times 48\,967 \text{ Kč}$ (výše průměrné mzdy uplatňovaná pro rok 2026) = 12 242 Kč, po zaokrouhlení na celé pětisetkoruny směrem dolů se jed-

ná o částku 12 000 Kč. Tato výše pro rok 2026 byla vyhlášena rovněž sdělením MPSV č. 396/2025 Sb.

Rozhodnou částkou pro účast zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce na nemocenském pojištění pro rok 2026 je výše 12 000 Kč a od této výše je nutné v roce 2026 z dohody o provedení práce odvádět sociální a zdravotní pojištění.

Dohody o pracovní činnosti (DPC)
Pojištěním při zaměstnání malého rozsahu se zabývá § 7 ZoNP. V § 7 odst. 1 zákona se uvádí, že **zaměstnáním malého rozsahu se rozumí zaměstnání**, v němž není splněna podmínka uvedená v § 6 odst. 1 písm. b) tohoto zákona, neboť **sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání je nižší než rozhodný příjem** nebo započitatelný příjem nebyl sjednán vůbec. Dle § 7 odst. 2 při výkonu zaměstnání malého rozsahu je zaměstnanec pojištěn jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání takového zaměstnání, v nichž dosáhl částky započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání aspoň ve výši rozhodného příjmu.

V § 6 odst. 1 písm. b) zákona se stanoví, že zaměstnanci jsou účastní pojištění, jestliže sjednaná částka započitatelného příjmu ze zaměstnání činí za kalendářní měsíc aspoň částku rozhodnou pro účast na pojištění (tzv. rozhodný příjem). Ke stanovení výše rozhodného příjmu se v § 6 odst. 2 ZoNP uvádí, že rozhodný příjem činí 4 000 Kč. Částka rozhodného příjmu se zvýší od 1. ledna kalendářního roku, pokud jedna desetina součinu všeobecného vyměřovacího základu stanoveného podle zákona o důchodovém pojištění, který o dva roky předchází tomuto kalendářnímu roku, a přepočítacího koeficientu stanoveného podle zákona o důchodovém pojištění pro úpravu tohoto všeobecného vyměřovacího základu bude po zaokrouhlení na celou pětisetkorunu směrem dolů vyšší než dosud platná částka roz-

hodného příjmu; rozhodný příjem se stanoví ve výši této desetiny po tomto zaokrouhlení. Výši rozhodného příjmu vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením.

Pro rok 2026 činí rozhodný příjem pro účast na pojištění při práci na dohodu o pracovní činnosti $48\,967 \text{ Kč} \times 0,10 = 4\,897 \text{ Kč}$, a po zaokrouhlení na celou pětisetkorunu směrem dolů činí 4 500 Kč, tedy zůstává ve stejné výši jako v roce 2025. Od této výše je nutné z dohody o pracovní činnosti odvádět sociální a zdravotní pojištění.

DOHODY A SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ - Na základě bodu 2 ustanovení § 3 odst. 1 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, patří mezi poplatníky pojistného zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce. Přitom podle § 3 odst. 3 tohoto zákona platí, že **zaměstnanci jsou poplatníky** pojistného na nemocenské pojištění a **pojistného na důchodové pojištění, jde-li o zaměstnance, kteří jsou účastní nemocenského pojištění podle předpisů o nemocenském pojištění**; za tohoto zaměstnance se považuje též fyzická osoba, které po skončení zaměstnání zakládajícího účast na nemocenském pojištění byly zúčtovány příjmy z tohoto zaměstnání, které jsou započitatelné do vyměřovacího základu.

Zákonem č. 360/2025 Sb. došlo s účinností od 1. 1. 2026 k zavedení nové slevy na pojistném na sociální pojištění dle nového ustanovení § 7f a § 7g v zákonu č. 589/1992 Sb. Zde se uvádí, že zaměstnanec, který má sjednanou dohodu o provedení práce splňující podmínky podle § 6 zákona o zemědělství (tzv. „zaměstnanec v ovocnářství a při pěstování zeleniny“), má nárok na slevu na pojistném za kalendářní měsíc; pod-