

Práce=Mzdy=Odvody bez chyb, pokut a penále®

č. 11-12/2026 • měsíčník • ročník XXI.



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,
Ing. Martin Dergel, Ing. Antonín Daněk,
Ing. Ivan Macháček, Ing. Luděk Pelcl

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 2026
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. Její výše bude nově 24 900 Kč měsíčně (dosud 22 400 Kč měsíčně). Jak se zvýší pracovněprávní nároky zaměstnanců? Čtete v příspěvku **Minimální mzda od 1. ledna 2027 zvyšuje nároky zaměstnanců** v rubrice Aktuálně.

Studenti se od roku 2027 opět dočkají daňové slevy, kterou mohli využívat naposledy v roce 2023. Jak bude daňová úleva od 1. ledna 2027 fungovat? Více se dozvíte v příspěvku **Daňová sleva na studenta v roce 2027** v rubrice Aktuálně.

V poslední době se stále rozšiřují a uvádějí do praxe v oblasti kvalifikace nové trendy. Jedná se o digitalizaci a umělou inteligenci. Více k tématu se dočtete v příspěvku **Prohlubování kvalifikace v digitalizaci – nutnost a povinnost** v rubrice Aktuálně.

Jaká hlavní témata jsme připravili v našich dalších měsíčních? V Poradci 3/2027 je uveřejněn **Živnostenský zákon po novelách s komentářem**, v DaÚ 11-12/2026 **Paušální daň - změny**, v DÚVaP 11-12/2025 **Vstupní cena - metodika, druhy, postupy**; **Překážky v práci - pracovní dopady**, v 1000 řešení 9-10/2026 najdete tentokrát **daňové vzory smluv**.

Nestihli jste si předplatit měsíčník **PaM ročník 2027**? Neváhejte, čekají na Vás **aktuální informace i mnohé předplatitelské výhody**. První číslo vyjde již v listopadu. Více informací získáte na informačním portálu **www.i-poradce.cz** nebo telefonicky na čísle 558 731 125-128; 773 670 836.

Při řešení mnohých pracovně-právních, daňových a účetních problémů Vám mohou pomoci i naše tematické balíčky: **Zákoník práce po novele, Hlášení zaměstnavatele, Optimalizace daně, ZDP po novele, Příručka mzdové účetní 2026**.

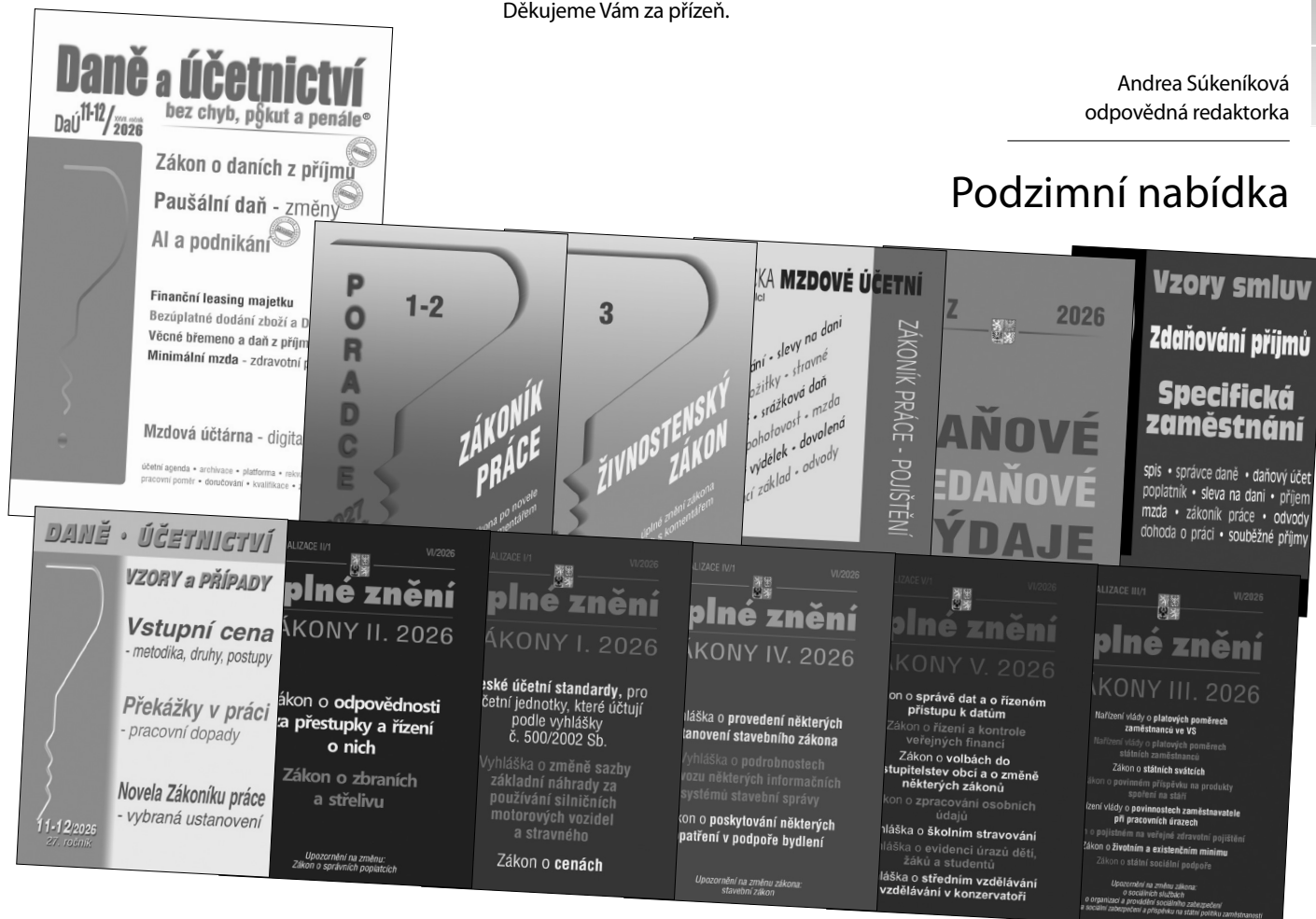
Můžete si je také objednat prostřednictvím zákaznického servisu.

Věříme, že jste byli s měsíčníkem v průběhu ročníku 2026 spokojeni a že se budeme opět setkávat nad jeho stránkami. Přivítáme také Vaše náměty, návrhy a připomínky.

Děkujeme Vám za přízeň.

Andrea Súkeníková
odpovědná redaktorka

Podzimní nabídka



rubriky

A

PP

CH

ODM

ODV

CN

VS

- 3 | **Minimální mzda od 1. ledna 2027 zvyšuje nároky zaměstnanců**
JUDr. Ladislav Jouza
- 6 | **Daňová sleva na studenta v roce 2027**
Ing. Pavel Novák
- 10 | **Prohlubování kvalifikace v digitalizaci – nutnost a povinnost**
JUDr. Ladislav Jouza

PRACOVNÍ PRÁVO

- 13 | **Okamžité zrušení pracovního poměru**
JUDr. Ladislav Jouza
- 15 | **Pracovní poměr na dobu určitou – klady a zápory**
JUDr. Eva Dandová
- 30 | **Cesta do zaměstnání**
JUDr. Eva Dandová
- 24 | **Chrání zaměstnavatel soukromí zaměstnance?**
JUDr. Ladislav Jouza
- 27 | **Praktická řešení k zákoníku práce**

CHYBY, OMYLY, POKUTY

- 29 | **Pracovně lékařská péče zaměstnavatele**
JUDr. Ladislav Jouza
- 33 | **Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem**
JUDr. Eva Dandová
- 38 | **Osobní ochranné pracovní prostředky**
JUDr. Ladislav Jouza
- 41 | **Promlčení pracovněprávních nároků – počítání času**
JUDr. Ladislav Jouza
- 45 | **Zaměstnavatel neodpovídá zaměstnanci za pracovní úraz**
Richard W. Fetter

ODMĚŇOVÁNÍ

- 47 | **Specifické příjmy ze závislé činnosti**
Ing. Luděk Pelcl
- 50 | **Průměrný výdělek – aktuální pravidla**
Ing. Luděk Pelcl
- 52 | **Praktická řešení k odměňování**
- 55 | **Odměňování zaměstnanců – přestupky**
JUDr. Ladislav Jouza

ODVODY

- 59 | **Dohoda bez odvodu a řešení pojistného vztahu**
Ing. Antonín Daněk
- 61 | **Zdravotní pojištění – když zaměstnavatel poruší povinnost**
Ing. Antonín Daněk
- 64 | **Dohoda a nemoc zaměstnance**
Ing. Antonín Daněk
- 66 | **Praktická řešení k odvodům**

CESTOVNÍ NÁHRADY

- 68 | **Určení podmínek ovlivňujících cestovní náhrady**
JUDr. Eva Dandová
- 72 | **Náhrada za použití soukromého vozidla zaměstnance při pracovní cestě**
JUDr. Jana Drexlerová
- 75 | **Praktická řešení k cestovním náhradám**

VEŘEJNÁ SPRÁVA

- 77 | **Ustanovení školského zákona – nová vyhláška**
JUDr. Eva Dandová
- 82 | **Funkční požitky jako odměny za výkon funkce a zdravotní pojištění**
Ing. Antonín Daněk
- 85 | **Identifikované osoby v DPH**
Ing. Zdeněk Morávek
- 89 | **Vzniku nároku na náhradu za ztrátu na výdělků u žáků či studentů**
Richard W. Fetter
- 91 | **Organizace středního vzdělávání**
JUDr. Eva Dandová

MINIMÁLNÍ MZDA OD 1. LEDNA 2027 ZVYŠUJE NÁROKY ZAMĚSTNANCŮ

... Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce podle § 117 ZOZ. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu šesti měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy (od 1. ledna 2027 je to 12 450 Kč). U jednoho zaměstnance se tedy jedná o maximální částku 74 700 Kč (dosud 62 400 Kč.)

DAŇOVÁ SLEVA NA STUDENTA V ROCE 2027

... Jednou z významných změn v oblasti daně z příjmů fyzických osob, které jsou spojeny s návratem evidence tržeb (EET 2.0), je také znovuzavedení slevy na studenta. Tato sleva byla v českém daňovém systému dlouhodobě využívána až do konce roku 2023, kdy byla v rámci konsolidačního balíčku s účinností od 1. ledna 2024 zrušena. Za zdaňovací období roku 2026 ji proto poplatníci stále uplatnit nemohou. ZET počítá s jejím obnovením od zdaňovacího období roku 2027.

PROHLUBOVÁNÍ KVALIFIKACE V DIGITALIZACI – NUTNOST A POVINNOST

... Zatímco dříve činila spoluúčast 18 % a úřad přispíval nanejvýš 50 tis. Kč, nově musí účastník uhradit 23,27 % z ceny kurzu a stát (úřad práce) přispěje maximálně 35 tis. Kč během tří let. Příspěvek úřad práce poskytne, jen pokud z kurzu účastník absolvuje nejméně 80 %. Výjimku ze spoluúčasti mají pouze lidé s nízkými příjmy. V případě digitálních kurzů platí, že nízkopříjmovým skupinám může úřad práce uhradit až 100 % ceny kurzu.

KDY ZAMĚSTNAVATEL NEODPOVÍDÁ ZAMĚSTNANCI ZA PRACOVNÍ ÚRAZ

... Prokázat skutečnosti o tom, že se zaměstnavatel zprostil povinnosti k náhradě škody (nemajetkové újmy) při pracovním úrazu, má zaměstnavatel. Jeho tvrzení a důkazy musejí v případném soudním sporu před soudem obstát. A pokud neobstojí (neunese tzv. důkazní břemeno), jde to k tíži zaměstnavatele, který musí zaměstnance odškodnit plně.

ZAMĚSTNANEC V PRŮBĚHU ROKU 2026 PRODÁVÁ BITCOINY – JAKÝ JE DAŇOVÝ POSTUP?

... Pokud úhrn všech příjmů z úplatného převodu kryptoaktiva osvobozených podle § 4 odst. 1 písm. zk) ZDP přesahuje 40 000 000 Kč ve zdaňovacím období, pak příjem z úplatného převodu kryptoaktiva osvobozený podle odstavce 1 písm. zk) ZDP není osvobozen v poměrné části vypočítané podle podílu části úhrnu těchto příjmů převyšující 40 000 000 Kč a úhrnu těchto příjmů. Z výše uvedeného vyplývá, že s účinností od 1. 1. 2026 se uplatňuje limit 40 milionů Kč pro osvobození příjmů splňujících časový test tří let pouze pro kryptoaktiva.

VYHLÁŠKA, KTEROU SE PROVÁDĚJÍ NĚKTERÁ USTANOVENÍ ŠKOLSKÉHO ZÁKONA – NOVÁ VYHLÁŠKA

... Z důvodu specifčnosti vzdělávání na střední škole a vyšší odborné škole se stanoví odlišně v porovnání s úpravou MŠMT nejvyšší počet studentů ve vyšší odborné škole při zahájení vzdělávání v prvním ročníku na 5. Ze stejných důvodů se upravuje i nejvyšší počet žáků ve třídě ve střední škole na 15. U vyšší odborné školy je nejvyšší počet studentů ve studijní skupině návrhem vyhlášky stanoven na 15.

IDENTIFIKOVANÉ OSOBY V DPH

... Jak vyplývá z § 2a odst. 2 ZDPH, předmětem daně není pořízení zboží z jiného členského státu, pokud celková hodnota pořízeného zboží bez daně nepřekročí v příslušném ani bezprostředně předcházejícím kalendářním roce 326 000 Kč a pokud je pořízováno příslušnou osobou, tj. zejména osobou povinnou k dani se sídlem v tuzemsku, která není plátcem, osobou povinnou k dani, která uskutečňuje pouze plnění osvobozená od daně bez nároku na odpočet daně, nebo právnickou osobou nepovinnou k dani (zjednodušeně vzhledem k neziskovým subjektům).

Minimální mzda od 1. ledna 2027 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). Změny od 1. ledna 2027 schválila vláda 7. září 2026. Její výše je 24 900 Kč měsíčně (dosud 22 400 Kč měsíčně). Jak se zvýší pracovníprávní nároky zaměstnanců?

A

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 nejnížší 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 výši rozdílu mezi výší 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 kalendářní 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 připadajících 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 rovném rozvržení pracovní doby do pětidenního pracovního týdne v kalendářním roce svátek. Výše hodinové minimální mzdy se zaokrouhlu-

je na desetihaléře směrem nahoru. **Pro rok 2027 je měsíční hodinová mzda v částce 148,30 Kč.**

Zaměstnanci, který má sjednanou kratší pracovní dobu podle § 80 ZP nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní 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 zdraví 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 doplatek do minimální hodinové mzdy.

Jak v Evropské unii?

Úlohu minimální mzdy v ČR zvýrazňuje skutečnost, že z 27 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.

Minimální odměna v dohodách

V poslední době se značně zvýšil zájem zaměstnanců o dohodu o pracovní činnosti a dohodu 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 práce 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, pracovníště 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 nepo-

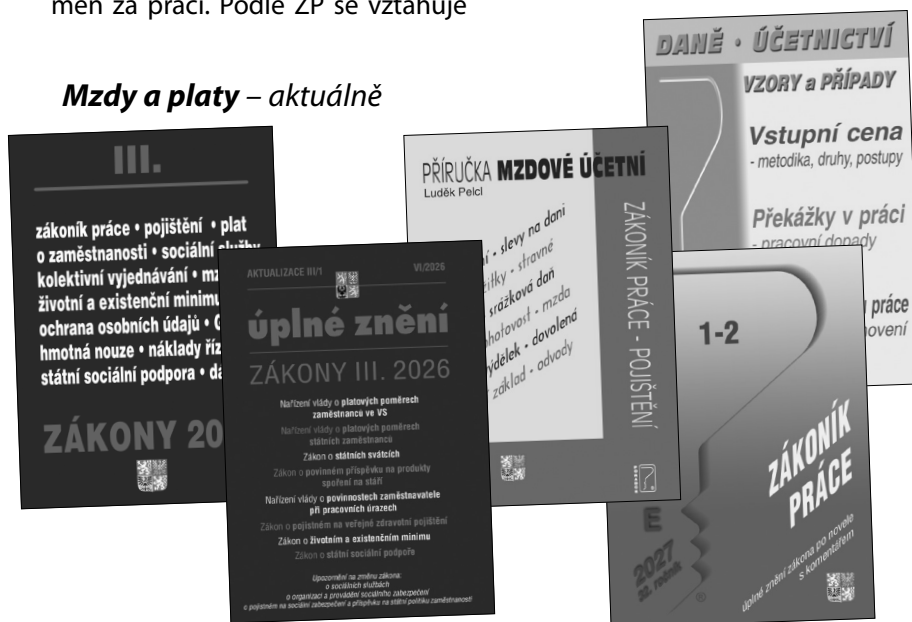
skytl, byl podán návrh na zahájení insolvenčního řízení. V opačném případě zaměstnanec musí podat návrh na zahájení tohoto řízení.

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 přizná 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.

Vyšší příspěvek na zapracování

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 2027 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 zaškolení podle § 228 ZP. Přitom i nadále platí povinnost zaměstnava-

Mzdy a platy – aktuálně

Objednávejte na tel. čísle: 558731 125-127, 732 705 627, e-mailem: abo@i-poradce.cz, www.i-poradce.cz nebo přes e-shop.

§ 228 zákona č. 262/2006 Sb.

Cit. na straně 4

Zaškolení a zaučení

(1) Zaměstnanec, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace, je zaměstnavatel povinen zaškolit nebo zaučit; zaškolení nebo zaučení se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.

(2) Zaměstnavatel je povinen zaškolit nebo zaučit zaměstnance, který přechází z důvodů na straně zaměstnavatele na nové pracoviště nebo na nový druh práce, pokud je to nezbytné.

§ 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...

tele, že musí zaučit zaměstnance, 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 zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy, tedy 12 450 Kč (dosud 11 200 Kč). Cel-**

městnanec může činit maximálně polovinu minimální mzdy (od 1. ledna 2027 je to 12 450 Kč). U jednoho zaměstnance se tedy jedná o maximální částku 74 700 Kč (dosud 62 400 Kč.)

Zaručeným platem je plat, na který zaměstnanci vzniklo právo podle ZP, kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo platového výměru. Uplatňuje se jen u nepod-

Pro rok 2027 je měsíční hodinová sazba v částce 148,30 Kč.

A

ková částka může být 37 350 Kč (dosud 33 600 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 práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, může úřad práce poskytnout příspěvek k částečné úhradě náhrady mzdy poskytované zaměstnancům podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce podle § 117 ZOZ. **Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu šesti měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho za-**

nikatelských subjektů (viz § 109 odst. 3 ZP) jako jsou např. územní samosprávné celky, státní zaměstnanci, školské právnické osoby apod.

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 (24 900 Kč), ve 2. skupině prací 1,2 násobek minimální mzdy (29 880 Kč), ve 3. skupině prací 1,4 násobek minimální mzdy (34 860 Kč) a ve 4. skupině prací 1,6 násobek minimální mzdy (39 840 Kč).

RADA!

Nedosáhne-li plat bez platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli příslušné měsíční nejnižší úroveň 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

Daňová sleva na studenta v roce 2027

Daňová sleva na studenta v roce 2027

Studenti se od roku 2027 opět dočkají daňové slevy, kterou mohli využívat naposledy v roce 2023. Prezident České republiky podepsal ve čtvrtek 17. září 2026 text návrhu zákona přijatého Parlamentem České republiky. Jedná se o vládní návrh zákona o evidenci tržeb a dalších souvisejících zákonů (dále jen ZET). ZET přináší mimo návrat evidence tržeb (EET 2.0) i některé změny v daních, mezi které patří mimo jiné i znovuzavedení daňové slevy na studenta v daních z příjmů. Jak bude daňová úleva od 1. ledna 2027 fungovat?

ZNOVUZAVEDENÍ SLEVY NA STUDENTA OD ROKU 2027

Jednou z významných změn v oblasti daně z příjmů fyzických osob, které jsou spojeny s návratem evidence tržeb (EET 2.0), je také **znovuzavedení slevy na studenta**. Tato sleva byla v českém daňovém systému dlouhodobě využívána až do konce roku 2023, kdy byla v rámci konsolidačního balíčku s účinností od 1. ledna 2024 zrušena. Za zdaňovací období roku 2026 ji proto poplatníci stále uplatnit nemohou. ZET počítá s jejím obnovením od zdaňovacího období roku 2027. Základní parametry se mají vrátit v zásadě do podoby, která platila před jejím zrušením. Sleva má činit **4020 Kč ročně**, tedy při měsíčním uplatňování **335 Kč za měsíc**, a bude určena poplatníkům, kteří se soustavně připravují na budoucí povolání, obecně nejdéle do dovršení 26 let věku, případně studentům prezenčního doktorského studijního programu až do dovršení 28 let věku. Přestože se jedná o návrat známého institutu, nelze změnu chápat pouze jako prosté „vrácení“ ustanovení, které platilo do roku 2023. Návrh totiž současně upravuje systematiku zákona o daních z příjmů, způsob prokazování nároku a vazbu na měsíční výpočet záloh u zaměstnanců. V praxi bude proto důležité sledovat nejen samotnou částku slevy, ale také okamžik vzniku nároku, věkové limity, charakter studia, způsob jeho prokazování a otázku, zda lze slevu kombinovat s dalšími daňovými úlevami.

Legislativní úprava

Znovuzavedení slevy na studenta je součástí širšího souboru změn v souvislosti s EET 2.0. Nejde tedy o samostatnou novelu zákona o daních z příjmů, ale o jedno z doprovodných daňových opatření ZET. Ministerstvo financí již při představení EET 2.0 deklarovalo, že součástí ZET budou také změny směřující k návratu některých daňových úlev pro rodiny a studenty. **Vedle slevy na studenta jde zejména o opětovné zavedení slevy za umístění dítěte, tzv. školovného.**

Z hlediska systematiky zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZDP), je navrhovaná úprava významná zejména změnou § 35ba ZDP a vložím nových ustanovení § 35bc až § 35be ZDP. ZET doplňuje do § 35ba ZDP výčet slev o:

- slevu na studenta,
- slevu za umístění dítěte,
- slevu na evidenci tržeb.

Podrobné podmínky jednotlivých nově zaváděných slev jsou následně upraveny v samostatných ustanoveních. V ZET je konkrétně sleva na studenta upravena v novém § 35bc ZDP.

ZET v ZDP obnovuje mechanismus, podle kterého bude sleva u zaměstnance zohledňována již

při výpočtu měsíčních záloh na daň. Důvodová zpráva výslovně uvádí, že tento režim odpovídá režimu uplatňovanému do 31. prosince 2023. Jinými slovy student nebude muset čekat až na podání daňového přiznání nebo roční zúčtování. Při splnění podmínek a řádném doložení nároku může být sleva promítnuta již do průběžného zdanění mzdy. Poslední odstavec § 35bc ZDP je pro praktické posouzení nároku velmi důležitý. ZDP totiž sám podrobně nedefinuje všechny formy studia, které jsou pro účely slevy rozhodné. Odkazuje na pravidla zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře (dále jen ZSSP).

Znovuzavedení slevy na studenta neznamena zrušení možnosti, aby rodič při splnění podmínek současně uplatňoval daňové zvýhodnění na vyživované dítě. Jde o dva rozdílné daňové instituty:

- student uplatňuje slevu na studenta sám na sebe,
- rodič může za podmínek § 35c ZDP uplatňovat daňové zvýhodnění na vyživované dítě.

Tento souběh byl možný i v minulosti. ZDP i nadále připouští situaci, kdy student uplatní i vlastní studentskou slevu a rodič současně daňové zvýhodnění na zletilé vyživované dítě, pokud budou splněny zákonné podmínky.

Sleva na studenta představovala v českém systému daně z příjmů fyzických osob

dlouhodobě jednu ze základních osobních slev. Její výše činila 4 020 Kč ročně, přičemž při měsíčním uplatňování odpovídala částce 335 Kč. Nárok byl historicky spojen se soustavnou přípravou na budoucí povolání a věkovou hranicí 26 let. U prezenčního doktorského studia byla věková hranice prodloužena do 28 let. **Stejně základní parametry nyní obsahuje i nová právní úprava, která začne platit od 1. ledna 2027.**

Významnou změnu přinesl zákon č. 349/2023 Sb., kterým byl realizován tzv. konsolidační balíček. Jeho součástí bylo mimo jiné zrušení slevy na studenta a současně zrušení slevy za umístění dítěte. Posledním zdaňovacím obdobím, za které bylo možné standardně slevu na studenta uplatnit, byl rok 2023. V letech 2024 až 2026 tak studentům zůstala pouze možnost využívat obecné daňové mechanismy, především základní slevu na poplatníka, pokud pro její uplatnění splnili podmínky. Samotný status studenta již v tomto období nezákládal nárok na další osobní slevu. Změna od roku 2027 proto představuje faktický návrat k systému existujícímu před konsolidačním balíčkem. ZET dále systematicky upravuje ustanovení § 35bc a současně aktualizuje ustanovení týkající se prokazování nároku podle § 38l ZDP.

Z hlediska historického srovnání lze tedy základní vývoj shrnout následovně:

Zdaňovací období	Sleva na studenta
do roku 2023	4 020 Kč ročně
2024	zrušena
2025	zrušena
2026	zrušena
od roku 2027	4 020 Kč ročně

Znovuzavedení slevy je účinné od zdaňovacího období roku 2027, nikoli zpětně za rok 2026.

PARAMETRY SLEVY

Výše slevy je 4 020 Kč

za celé zdaňovací období. Nejde tedy o částku, která by se měnila v závislosti na výši příjmů studenta. **U zaměstnance při měsíčním uplatnění tak návrat slevy znamená snížení měsíční zálohy na daň o 335 Kč v každém měsíci, ve kterém jsou splněny zákonné podmínky, a zaměstnanec svůj nárok řádně prokáže.** Je však nutné roz-

lišovat nárok na slevu a skutečnou možnost jejího ekonomického využití. Sleva snižuje vypočtenou daň, nikoli základ daně. Pokud je daňová povinnost studenta již zcela pokryta například základní slevou na poplatníka, nemusí samotný status studenta vést k dodatečnému snížení výsledné daně. To je významný praktický aspekt, kdy v minulosti znávala i kritika, podle níž se ekonomický efekt slevy projeví především u studentů s vyššími příjmy.

Vliv slevy na studenta na výši výsledné daně podle měsíční hrubé mzdy:

Hrubá mzda	Daň po základní slevě	Využitá studentská sleva	Zvýšení čisté mzdy
15 000 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
19 000 Kč	280 Kč	280 Kč	280 Kč
20 000 Kč	430 Kč	335 Kč	335 Kč
30 000 Kč	1 930 Kč	335 Kč	335 Kč
50 000 Kč	4 930 Kč	335 Kč	335 Kč

Zjednodušeně lze tedy říci, že **zaměstnanec-student získá maximální efekt studentské slevy ve chvíli, kdy jeho měsíční daň po zohlednění základní slevy na poplatníka dosahuje alespoň 335 Kč. Při předpokladu 15 % sazby a základní slevy 2 570 Kč to odpovídá hrubé mzdě přibližně 19 300 Kč. Po překročení této úrovně je možné celých 335 Kč měsíčně využít.**

Věková hranice

Obecným pravidlem je nárok do dovršení 26 let. **Nestačí však pouze skutečnost, že poplatník je mladší než 26 let. Musí současně splňovat podmínku soustavné přípravy na budoucí povolání. Věk 26 let proto není jedinou podmínkou, ale představuje horní věkovou hranici pro standardní studentský režim.** Prakticky bude nutné posuzovat především to, zda je konkrétní forma studia považována podle zákona o státní sociální podpoře za soustavnou přípravu na budoucí povolání. Specifická úprava se týká doktorských studijních programů. ZET stanoví věkovou hranici 28 let, ale současně vyžaduje, aby šlo o prezenční formu studia v doktorském studijním programu, který poskytuje vysokoškolské vzdělání. Nelze tedy

automaticky dovodit nárok na slevu až do 28 let pouze ze skutečnosti, že poplatník je doktorandem. Rozhodující je současné splnění zákonných podmínek týkajících se věku, studijního programu a jeho formy.

Soustavná příprava na budoucí povolání

Podmínky pro získání slevy na studenta vycházejí ze zákona o státní sociální podpoře. Při posuzování nároku není možné vycházet pouze z potvrzení školy nebo z obecného označení osoby jako „studenta“. **Rozhodující je, zda konkrétní studium splňuje podmínky soustavné přípravy na budoucí povolání.** Tento princip byl používán i v době, kdy sleva na studenta existovala. Finanční správa například u vyšších odborných škol rozlišovala mezi jednotlivými formami studia a jejich kombinací s výdělečnou činností. Stejně tak je třeba počítat se zvláštními pravidly pro období mezi ukončením jednoho stupně studia a zahájením dalšího studia, případně pro období školních prázdnin. V těchto případech nelze automaticky použít jednoduché pravidlo „jsem student, a to znamená, že mám slevu“.

U vysokých škol není podmínkou pouze prezenční forma. Ná-

A

rok může vzniknout také při distanční nebo kombinované formě studia. Rozhodující bude stav na začátku měsíce. Nárok na slevu se posuzuje podle toho, jestli jsou podmínky splněny k prvnímu dni daného kalendářního měsíce. V případě, že student začne studovat např. až v průběhu září, tak za září nárok na měsíční část slevy nevzniká. V případě, že ale studium 1. října již trvá, je možné část slevy za měsíc říjen započítat. Sleva na studenta se naopak nevztahuje na studium v rámci celoživotního vzdělávání. Za soustavnou přípravu na budoucí povolání se také nepovažuje studium po dobu služebního poměru u příslušníků bezpečnostních sborů nebo vojáků z povolání.

? **Příklad 1** **Co je to soustavná příprava na budoucí povolání?**

Za podmínek stanovených ZDP bude možné uplatnit v roce 2027 slevu na studenta u poplatníka po dobu, po kterou se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, a to až do dovršení věku 26 let nebo po dobu prezenční formy studia v doktorském studijním programu, který poskytuje vysokoškolské vzdělání až do dovršení věku 28 let. Dobou soustavné přípravy na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem se rozumí doba uvedená podle zvláštních právních předpisů, kterým je zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZSPP) – viz § 12 až § 15.

Prokazování nároku

ZET současně doplňuje § 38l odst. 2 ZDP. Nárok na slevu na studenta se bude prokazovat potvrzením školy, že se student soustavně připravuje na budoucí povolání. Pro zaměstnance bude prakticky nejdůležitějším dokumentem **potvrzení školy**. Zaměstnanec tedy nebude moci pouze ústně prohlásit, že je studentem. Zaměstnavatel musí mít k dispozici odpovídající doklad. Současně bude nutné nárok uvést v Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, pokud má

být sleva zohledňována již při výpočtu měsíčních záloh.

ZET rovněž zachovává zvláštní pravidlo pro studium v zahraničí. U za-

hraničního studia je třeba vedle potvrzení zahraniční školy splnit také podmínky stanovené pro uznání studia pro účely státní sociální podpory.

Srovnání roku 2026 a roku 2027

Parametr	2026	2027
Sleva na studenta	není	4 020 Kč ročně
Měsíční ekvivalent	–	335 Kč
Obecná věková hranice	–	do 26 let
Doktorské studium	–	prezenční, do 28 let
Vazba na soustavnou přípravu	–	ano
Prokazování u zaměstnavatele	–	potvrzení školy
Měsíční uplatnění u zaměstnance	ne	ano, při splnění podmínek

PRAKTICKÉ DOPADY

Dopad na zaměstnance a zaměstnavatele

Pro zaměstnance bude znovuzavedení slevy relativně jednoduché. Student, který splní zákonné podmínky, předloží zaměstnavateli potvrzení školy a při splnění ostatních podmínek uvede nárok v Prohlášení poplatníka. Je-li vše doloženo včas, zaměstnavatel může slevu zohlednit již při výpočtu měsíční zálohy. **Pro studenta s dostatečně vysokou daňovou povinností tak může být skutečný finanční efekt až 4 020 Kč ročně.**

Znovuzavedení slevy může být významné i pro studenty pracující na DPP nebo DPČ. Je však nutné zdůraznit, že **sleva na studenta a režim sociálního a zdravotního pojištění jsou dva zcela odlišné instituty**. Samotný nárok na studentskou slevu neznamena automatické osvobození od pojistného, a naopak případná účast na pojištění sama o sobě nevytváří ani neruší nárok na slevu. Daňový režim konkrétní dohody je proto třeba posuzovat samostatně podle pravidel platných pro daný typ pracovněprávního vztahu.

Zaměstnavatelé budou muset od roku 2027 znovu počítat s evidencí podkladů pro studentskou slevu. Mzdová účtárna bude zejména kontrolovat:

- potvrzení školy,

- splnění věkové hranice,
- případně formu doktorského studia,
- období, za které je nárok uplatňován,
- případné změny rozhodných skutečností.

Zaměstnanec má povinnost zaměstnavateli oznámit změny skutečností rozhodných pro výpočet zálohy. Z praktického hlediska proto bude třeba věnovat pozornost například ukončení nebo přerušení studia.

? **Příklad 2** **Student (HPP) pracuje v roce 2027 jako poradce IT. Má měsíční hrubou mzdu 48 417 Kč a uplatní každý měsíc základní slevu na dani na poplatníka a slevu na studenta. Studentem je po celý rok. Jak vysokou daň platí za měsíc a za celý rok (12 měsíců)?**

Jeho základ pro výpočet daně je 48 500 Kč. Záloha na daň je 7 275 Kč ($48\,500 \times 0,15$). Slevy na dani za poplatníka a na studenta jsou celkem 2 905 Kč ($2\,570 + 335$). Měsíční záloha na daň po uplatnění slev je 4 370 Kč ($7\,275 - 2\,905$). Za rok má hrubou mzdu 581 004 Kč ($48\,417 \times 12$) a celková odvedená daň je 52 440 Kč ($4\,370 \times 12$).

Dopad na OSVČ

Sleva na studenta není omezena pouze na zaměstnance. Jde o osob-

§ 35ba odst. 1 písm. f) až h) ZDP ve znění účinném od 1. 1. 2027: Slevy na dani pro poplatníky daně z příjmů fyzických osob

(1) Poplatníkům uvedeným v § 2 se daň vypočtená podle § 16, případně snížená podle § 35, 35a nebo § 35b za zdaňovací období snižuje o

...

- f) slevu na studenta,
- g) slevu za umístění dítěte,
- h) slevu na evidenci tržeb.

§ 35bc ZDP ve znění účinném od 1. 1. 2027: Sleva na studenta

(1) Výše slevy na studenta činí 4 020 Kč.

(2) Slevu na studenta lze uplatnit pouze tehdy, pokud

- a) se poplatník soustavně připravuje na budoucí povolání, až do dovršení věku 26 let nebo
- b) poplatník studuje v prezenční formě studia v doktorském studijním programu, který poskytuje vysokoškolské vzdělání, až do dovršení věku 28 let.

(3) Soustavnou přípravou na budoucí povolání se pro účely daní z příjmů rozumí soustavná příprava dítěte na budoucí povolání podle zákona upravujícího státní sociální podporu.

§ 38l odst. 2 písm. f) ZDP ve znění účinném od 1. 1. 2027: Způsob prokazování nároku na odečet nezdanitelné části základu daně, slevy na dani podle § 35 odst. 4 a § 35ba a daňového zvýhodnění z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti u plátce daně

(2) Nárok na poskytnutí slevy na dani podle § 35 odst. 4 a § 35ba při stanovení daně nebo záloh prokazuje poplatník plátcí daně

...

f) potvrzením školy, že se soustavně připravuje na budoucí povolání, uplatňuje-li slevu na studenta,

...

ní slevu na dani fyzické osoby. Student, který současně podniká jako OSVČ, může při splnění zákonných podmínek slevu uplatnit v rámci své daňové povinnosti z příjmů fyzických osob. Je však nutné zdůraznit, že ani zde nejde o odpočet od příjmů nebo od základu daně. Sleva se odečítá až od vypočtené daně.

Pokud tedy student-OSVČ vykáže nízkou daňovou povinnost, nemusí být schopen celou částku 4 020 Kč fakticky využít.

Příklad 3
OSVČ – student dosáhne v roce 2027 příjmů ve výši 581 000 Kč. Jeho živnost je poradenství v oblasti IT. Uplatňuje výdaje paušálem. V rámci daňového přiznání uplatní základní slevu na dani na poplatníka a slevu na studenta (po celý rok byl studentem). Jak vysokou bude platit daň? Kolik ušetří na dani z příjmů ve srovnání s obdobnými příjmy u zaměstnance – studenta?

Za rok 2027 jsou dosažené příjmy v hodnotě 581 000 Kč. Jako IT poradce při vedlejší činnosti uplatňuje výdaje procentem z příjmů (v tomto případě 60 %), tzn., výdaje činí 348 600 Kč. Základ daně je rozdílem příjmů a výdajů, tj. ve výši 232 400 Kč. Daň před uplatněním slev vychází na 34 860 Kč ($0,15 \times 232\,400$). Poplatník si bude moci v daňovém přiznání od základu daně odečíst slevu na poplatníka a slevu na studenta. Sleva na poplatníka v roce 2027 je 30 840 Kč. Sleva na studenta je v roční výši 4 020 Kč (nárok na slevu doloží poplatník potvrzením o studiu, které bude přílohou k daňovému přiznání). Celková daň z příjmů po uplatnění slev je 0 Kč ($34\,860 - 30\,840 - 4\,020$). Ve srovnání s obdobnými příjmy u zaměstnance – studenta, tj. cca 48 417 Kč hrubého měsíčně ($12 \times 48\,417 = 581\,004$ Kč) „ušetří“ OSVČ student 52 440 Kč na daních z příjmů.

Daňoví nerezidenti

ZET zachovává speciální režim § 35ba odst. 2 ZDP, který u daňových nerezidentů podmiňuje využití vybraných osobních slev splněním podmínek týkajících se reziden-

ce v členském státě EU nebo EHP a 90 % podílu příjmů ze zdrojů na území ČR. Z výčtu těchto slev však není studentská sleva zahrnuta stejným způsobem jako například základní sleva na manžela či invaliditu.

Daňový nerezident může u zaměstnavatele měsíčně uplatňovat pouze základní slevu na poplatníka a slevu na studenta. Ostatní slevy může uplatňovat až po skončení zdaňovacího období pouze v rámci daňového přiznání, za splnění ostatních zákonných podmínek

Příklad 4
Studentovi je 23 let, v roce 2027 studuje vysokou školu v režimu splňujícím podmínky soustavné přípravy na budoucí povolání a po celý rok pracuje u zaměstnavatele. Jak je to s možným uplatněním slevy na studenta?

Pokud student řádně doloží studium a učiní Prohlášení poplatníka, může při splnění všech podmínek uplatnit: 4 020 Kč za rok, tj. 335 Kč měsíčně. Při měsíčním uplatňování tedy bude jeho daňová záloha každý měsíc o 335 Kč nižší, pokud má dostatečnou daňovou povinnost.

Příklad 5
Student v roce 2027 splňuje podmínky pro uplatnění slevy pouze po část roku (student během roku ukončí studium). Podmínky pro uplatnění nároku na slevu na studenta splní jen po dobu 8 měsíců. Jak je to s možným uplatněním slevy na studenta?

Nelze automaticky předpokládat nárok na celých 4 020 Kč. Je třeba určit, za které kalendářní měsíce byly podmínky splněny, a podle toho stanovit výslednou částku slevy. Pokud by byly podmínky splněny jen po osm měsíců, odpovídal by měsíční mechanismus částce: $8 \times 335 \text{ Kč} = 2\,680 \text{ Kč}$.

Ing. Pavel Novák

Použité právní předpisy: - Zákon o evidenci tržeb a o změně některých dalších zákonů, ve znění textu návrhu zákona přijatého Parlamentem České republiky (sněmovní tisk 189/6) a podepsaného prezidentem České republiky dne 17. 9. 2026 (dále jen ZET); - Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZDP)
Související předpisy: - Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře (dále jen ZSSP)

Prohlubování kvalifikace v digitalizaci – nutnost a povinnost

V poslední době se ve veřejném životě stále rozšiřují a uvádějí do praxe v oblasti kvalifikace nové trendy. Jedná se o digitalizaci a umělou inteligenci. Obě moderní formy mají a budou mít své významné místo v praxi zaměstnavatelů.

Co je digitalizace u zaměstnavatele

Digitalizace ve firmách je proces převodu papírových účetních dokladů a manuálních postupů do elektronické podoby za pomoci moderních technologií. Neznamená to jen skenování do počítače např. faktur, pracovních smluv, dohod o práci, účetních dokladů. **Jde o komplexní přeměnu celé účetní agendy nebo části personálního úseku od příjmu dokladu až po jeho archivaci.** Jedná se např. o pracovněprávní písemnosti, jako jsou pracovní smlouvy, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, potvrzení o zaměstnání, evidence docházky, mzdové listy a výkaznictví, evidence odvodů, dokumenty týkající se skončení pracovního poměru apod. V praxi to neznamena nic jiného, než rozšíření znalostí a kvalifikace příslušných zaměstnanců, jako je např. personalista, mzdová účetní a další.

Většina zaměstnavatelů na digitalizační platformu již v současnosti úspěšně přechází a provádějí s tím spojená účelná organizační, technická i jiná opatření.

UMĚLÁ INTELIGENCE NA PRACOVÍŠTI - Široké uplatnění a sociální důsledky má na pracovištích umělá inteligence. Radikálním způsobem zasahuje do činnosti firem, zejména do personálního i mzdově-právního úseku a mění trh práce víc než internet. Některé profese zmizí, jiné budou cennější než dřív. Největší změny čekají administrativní pro-

fese, marketing, právní služby nebo některé analytické profese. **Umělá inteligence mění pracovní trh a schopnost učit se bude stále důležitější než konkrétní dovednosti.**

Zaměstnavatelé stále častěji hledají zaměstnance s novými dovednostmi. Část pracovní síly se potýká s nedostatkem potřebné kvalifikace. Na pomoc zaměstnavatelům přicházejí úřady práce. V rámci nového projektu **Vzdělávání pro firmy** mohou zaměstnavatelé získat příspěvek na kurzy digitálních dovedností a kompetencí, na vzdělávání v technických oborech, ale i na výuku českého jazyka pro zaměstnance ze zahraničí. Do projektu se mohou zapojit i osoby samostatně výdělečně činné.

Na rostoucí potřebu vzdělávání a rozvoje digitálních kompetencí Úřad práce spolu s Ministerstvem práce a sociálních věcí reaguje spuštěním dvou nových projektů financovaných z Operačního programu „Zaměstnanost plus (OPZ+)“. Pravidla kladou větší důraz na kvalitu a efektivitu vzdělávání. Kurzy musí mít minimální délku 50 hodin a vzdělavatelé (např. zaměstnavatelé) jsou například povinni zveřejnit videoukázku. Určité podmínky musí splnit i zájemce o digitální kurz. Předně se na Úřadu práce přihlásí jako **uchazeč o zaměstnání. To znamená, že je aktuálně bez práce a hledá novou, nebo jako zájemce o zaměstnání, což je možnost pro toho, kdo aktuálně zaměstnání má.**

Určité podmínky musí splnit i zájemce o digitální kurz. Předně se na Úřadu práce přihlásí jako **uchazeč o zaměstnání. To znamená, že je aktuálně bez práce a hledá novou, nebo jako zájemce o zaměstnání, což je možnost pro toho, kdo aktuálně zaměstnání má.**

Vzdělavatelé (zaměstnavatelé) mohou vkládat své kurzy

do Databáze rekvalifikací, a jakmile je úřad práce schválí, budou postupně zveřejněné na portálu „Jsem v kurzu“. Vedle toho se absolvování digitálního kurzu neobejde bez finanční spoluúčasti účastníka. Ta oproti minulému období vzrostla a navíc došlo ke snížení limitu, který za účastníka úřad práce maximálně zaplatí: Zatímco dříve činila spoluúčast 18 % a úřad přispíval nanejvýš 50 tis. Kč, nově musí účastník uhradit **23,27 % z ceny kurzu a stát (úřad práce) přispěje maximálně 35 tis. Kč během tří let.** Příspěvek úřad práce poskytne, jen pokud z kurzu účastník absolvuje nejméně 80 %.

Výjimku ze spoluúčasti mají pouze lidé s nízkými příjmy. V případě digitálních kurzů platí, že nízkopříjmovým skupinám může úřad práce uhradit až 100 % ceny kurzu.

DIGITALIZACE A ZMĚNA PRACOVNÍ NÁPLNĚ

- Pro zaměstnavatele je daleko levnější a výhodnější zaměstnance přeskolit než hledat někoho nového. Přejít k nové technologii, jinému způsobu práce, změně pracovní náplně nebo zařazení do jiného oddělení může být pro zaměstnavatele rychlejší a výhodnější.

Zvládnutí agendy spojené s digitalizací bude pro příslušné zaměstnance znamenat zásah do pracovní náplně a zvýšení (prohloubení) kvalifikace. Pokud by se pracovní náplň stala součástí pracovní smlouvy, bylo by jí možno měnit pouze dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem.