

Číslo: **4** **/2025**

Z obsahu:

Flexibilní novela zákoníku práce

Koncesionářské poplatky od května 2025 se mění

Příspěvek na bydlení: kdo má nárok, jak žádat, kolik je maximum

Nájemníci si za drobné opravy v pronajatém bytě do budoucna připlatí

Umělá inteligence a proměny evropského trhu práce



**O B S A H**

**Flexibilní novela zákoníku práce str. 3**

**Koncesionářské poplatky od května 2025 se mění str. 13**

**Vývoj mezd v ČR a v okolních zemích str. 17**

**Příspěvek na bydlení: kdo má nárok,**

**jak žádat, kolik je maximum str. 21**

**Co je předdůchod a jak funguje.**

**Rozdíl mezi předčasným důchodem**

**a předdůchodem str. 24**

**Nájemníci si za drobné opravy**

**v pronajatém bytě do budoucna připlatí str. 26**

**Umělá inteligence a proměny evropského**

**trhu práce str. 28**

**Vývoj spotřebitelských cen–inflace–březen 2025 str. 30**

**Zpracovala: Ing. Naděžda Pikierská, CSc.**

**FLEXIBILNÍ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE BYLA UŽ SCHVÁLENA**

**A PODEPSÁNA PREZIDENTEM**

**Flexinovelu zákoníku práce, kterou Ministerstvo práce a sociálních věcí představilo loni na jaře, již schválila Poslanecká sněmovna, Senát a byla podepsána prezidentem. Do Sbírky zákonů byla uložena 29. dubna 2025 pod číslem „Zákon č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.**

**Účinnosti tento zákon nabude prvním dnem druhého kalendářního měsíce následujícího po jeho vyhlášení, to znamená dnem 1. června 2025, s výjimkou čl. VI bodů 2 až 17 a čl. VII, které nabývají účinnosti dnem 1. ledna 2026.**

V tomto článku se zaměříme na hlavní změny a úpravy, které v zákoníku práce přináší tato flexibilní novela.

1. **Změny v oblasti rozvázání pracovních poměrů**

**Změny u výpovědní lhůty nenastanou**

V médiích se často objevovala informace, že se zkracuje **výpovědní lhůta.** To je mylná informace. Zákoník práce nezná pojem výpovědní lhůta, nýbrž výpovědní doba. Pojmy doma a lhůta nejsou totožné. Pokud bychom hovořili o lhůtě, počítala by se jiným způsobem. Zákoník práce kalkuluje s pojmy **výpovědní doba**, zkušební doba atd. Lhůt naopak používá např. daňový řád.

Změna se tedy týká **výpovědní doby podle § 51 zákoníku práce.** Výpověď může podat jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Zaměstnavatel pak pouze z výpovědních důvodů uvedených **v § 52 zákoníku práce**. Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí **nejméně dva měsíce.** Podle znění zákoníku práce před novelou začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. A protože jde o dobu, nikoli o lhůtu, končí tento den. Bez ohledu na skutečnost, že jde např. o víkend nebo svátek (u lhůty se v takovém případě posouvá na následující den).

Podle Ministerstva práce a sociálních věcí se podle dosavadních pravidel může výpovědní doba fakticky protáhnout až na 3 měsíce. (Pokud například obdržíte výpověď zkraje měsíce, dvouměsíční výpovědní doba začne běžet až od prvního dne měsíce následujícího. Pracovní poměr se tak dle MPSV uměle prodlužuje, mnohdy navíc v situaci, kdy je vztah zaměstnance a zaměstnavatele kvůli výpovědi zásadně narušen.

Nově má proto **výpovědní doba trvat 2 měsíce ode dne doručení výpovědi.** Když tedy výpověď obdržíte (nebo ji zaměstnavateli doručíte) např. 5. července, výpovědní doba skončí 5. září. Podle starých pravidel by výpovědní doba začala běžet až od 1. srpna a končila 30. září.

Zaměstnanci budou moci rychleji nastoupit na nové pracovní místo a zaměstnavatelé získají možnost obsadit uvolněnou pozici v kratším časovém horizontu, věří ministr práce a sociálních věcí Marian Jurečka.

Zaměstnavatelé podle prezidenta Konfederace podnikatelských a zaměstnavatelských svazů (KZPS) Jiřího Horeckého zkrácení výpovědní lhůty vítají. Je potřeba také zmínit, že vždy existuje alternativa ukončení pracovního poměru, a to je dohoda, tedy dohoda i na termínu, konstatuje prezident KZPS.

**Kratší výpovědní doba z důvodu na straně zaměstnance**

Výpovědní doba může být dohodou obou smluvních stran **sjednána i jiným způsobem (např. jiným začátkem) nebo prodloužena.** Pokud se takto dohodnou, musí být pro obě strany stejná. Kupříkladu se dohodnou na výpovědní době v délce tří měsíců. To ale neplatí pro situace, kdy bude moci dát zaměstnavatel **výpověď s kratší výpovědní dobou v délce jednoho měsíce.** Jde o výpovědi podle **§ 52 písm. f), g) a h) zákoníku práce**, tj o situace, kdy zaměstnanec nesplňuje zákonné předpoklady nebo požadavky zaměstnavatele pro výkon práce, má neuspokojivé pracovní výsledky, nebo závažně porušil povinnosti vplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Toto krácení se má týkat i **porušení povinností vyplývajících z režimu dočasně práce neschopného.** Tedy situací, kdy k vám během prvních 14 dní pracovní neschopnosti zaměstnavatel pošle kontrolu a nezastihne vás doma, i když zrovna nemáte vycházky.

V obdobných případech dle MPSV nelze po zaměstnavatelích požadovat, aby s takto problematickým zaměstnancem setrvávali v pracovněprávním vztahu další 2 měsíce. Současně ministerstvo upozorňuje na praxi, kdy problematický zaměstnanec během výpovědní doby raději nastoupí na neschopenku, a zaměstnavateli, ale i státu, tak vzniknou další náklady.

Podobně ministerstvo nahlíží na situace, kdy zaměstnanec přestane splňovat zákonné předpoklady pro výkon dané práce, a pro zaměstnavatele se tak stane prakticky nevyužitelným. Firmám v ten moment vznikají podstatné ekonomické náklady bez příslušné protihodnoty, aniž by jejich vznik samy zavinily.

**Výpověď ze zdravotních důvodů**

V současné době zákon rozlišuje dva výpovědní důvody ze zdravotních důvodů na straně zaměstnance podle **§ 52 písm. d) a § 52 písm. e) zákoníku práce.** V prvním případě zaměstnanec pozbyl způsobilost k výkonu práce pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání, ve druhém z obecných zdravotních důvodů. Nově se tyto výpovědní důvody slučují do jednoho, a to do **§ 52 písm. d).** Současně se upravuje **§ 67 odst. 3** (nárok na odstupné a doplňuje nový **§ 271ca zákoníku práce.**

Všichni zaměstnavatelé jsou pro případ odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání pojištěni zákonným úrazovým pojištěním odpovědnosti zaměstnavatele. Pojištění však nekryje nárok na odstupné, které aktuálně podle § 52 písm. d) zákoníku práce činí nejméně dvanáctinásobek průměrného výdělku, což může být (zejména pro malé zaměstnavatele) finančně neúnosné.

**Nově nebude zaměstnanci v tomto případě příslušet odstupné, ale jednorázová náhrada** při skončení pracovního poměru. Podle znění **§ 271ca zákoníku práce** *přísluší zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem* ***podle § 52 písm. d)*** *z důvodu, že pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci pro pracovní úraz nebo onemocnění nemocí z povolání, přísluší při skončení pracovního poměru jednorázová náhrada ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Zaměstnanci přísluší náhrada podle věty první rovněž v případě, že k rozvázání pracovního poměru došlo dohodou uzavřenou z téhož důvodu.*

Náhrada bude splatná **v nejbližším výplatním termínu** po skončení pracovního poměru. Pokud by byl lékařský posudek vydán později, pak v nejbližším výplatním termínu následujícím po vydání posudku.

Podle nového ustanovení půjde o náhradu **ve výši dvanáctinásobku**, **ne nejméně** ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Jestliže by chtěl zaměstnavatel poskytnout kompenzaci vyšší, může, ale nikoli formou náhrady od pojišťovny. Zaměstnancům však nadále zůstane nárok na zákonné odstupné od zaměstnavatele nejméně ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku podle **52 písm. e) zákoníku práce,** pokud dosáhnou na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

**Neplatně podaná výpověď**

Podle aktuální judikatury přísluší zaměstnanci při neplatné výpovědi nebo zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nejen náhrada mzdy nebo platu, ale také **řádná dovolená.** Na tuto skutečnost zákoník práce reaguje **úpravou paragrafu 69.** Nově je zde uvedeno, že náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku a dovolená přísluší zaměstnanci ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Tímto krokem má dojít ke sjednocení soudní praxe a účastníci sporu získají větší právní jistotu ohledně svých nároků. Že v době trvání soudního sporu zaměstnanec fakticky nepracoval (nejednalo se o výkon práce pro účely řádné dovolené), jeho nárok na dovolenou neovlivní. Tuto situace sám nezavinil, právo na řádnou dovolenou má.

**Oznámení o trvání na dalším zaměstnávání**

V ustanovení **§ 69 zákoníku práce** se nyní výslovně zdůrazňuje, že jestliže zaměstnavatel dal zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo v zkušební době, a **oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával,** jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu.

Povinnost oznámení „bez zbytečného odkladu“ o trvání na dalším zaměstnávání **se nově z ustanovení § 69 zákoníku práce vypouští.**  K písemnému oznámení o trvání a dalším zaměstnávání může dojít kdykoli, například i v průběhu trvání soudního sporu. **Nejpozději však před vyhlášením rozsudku soudem.** Ovšem odborníci nadále doporučují učinění tohoto oznámení ideálně „bez zbytečného odkladu“. Nehledě na legislativně technickou úpravu zmíněného ustanovení.

**Lhůty pro okamžité zrušené pracovního poměru nebo pro výpověď**

Zákoník práce stanoví pro některé případy rozvázání pracovního poměru lhůty, které je třeba dodržet, aby bylo příslušné právní jednání platné. V ustanovení **§ 58 zákoníku práce** se píše, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, pouze **do 2 měsíců** od dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy **do 1 roku** ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.

Jestliže se stane v průběhu **2 měsíců** jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě **do 2 měsíců** od dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

**Lhůta subjektivní a lhůta objektivní**

Obecně se **v zákoníku práce** hovoří o dobách, například zkušební doba, výpovědní doba atd. V popisovaném ustanovení jde skutečně o **lhůtu**, a to o subjektivní a objektivní lhůtu.

**Lhůta subjektivní** běží ode dne, kdy se ten, kdo je k právnímu jednání oprávněn, o důvodu výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru dozvěděl. Například okamžik, kdy se vedoucí zaměstnanec dozvěděl o porušení povinností zaměstnance.

**Lhůta objektivní** běží naopak ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl, bez ohledu na to, zda a kdy se to ten, kdo je k takovému jednání oprávněn dozvěděl

**Prodloužení subjektivní a objektivní lhůty**

Právě zmíněnou novelou se obě lhůty prodlužují. V řadě případů, kdy zaměstnanec porušil své pracovní povinnosti, je pro zaměstnavatele *obtížné a někdy i nemožné ve lhůtě pouhých 2 měsíců ode dne, kdy se o takovém porušení dozvěděl, získat všechny objektivní poznatky a prověřit skutkové okolnosti konkrétního porušení povinnosti tak, aby případná výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru se závažnými důsledky pro zaměstnance obstály při přezkoumání platnosti rozvázání pracovního poměru.* Uvádí se v důvodové zprávě k novele zákoníku práce. I když se zaměstnavatel o domnělém porušení povinnosti zaměstnancem dozví (často zprostředkovaně), ještě to neznamená, že k takovému porušení a s příslušnou mírou intenzity skutečně došlo. Současná délka **subjektivní lhůty** k prošetření je nedostačující, tudíž se ze dvou měsíců novelou prodlužuje o polovinu, tj. **na 3 měsíce.**

Podobně je tomu u **lhůty objektivní.** Ta se prodlužuje o čtvrtinu, tj. o 3 měsíce. Po novele nepůjde o 1 rok, ale o **15 kalendářních měsíců.**

**Zaměstnavatel stále musí mít k výpovědi zákonný důvod**

Vyhodit zaměstnance takzvaně na hodinu zaměstnavatel za běžných okolností nesmí. Okamžité zrušení pracovního poměru přichází v úvahu jen tehdy, pokud zaměstnanec obzvlášť hrubým způsobem poruší pracovní povinnost (třeba když v práci krade, přijme úplatek apod.) nebo je pravomocně odsouzený na víc jak 1 rok nepodmíněně, případně na 6 měsíců nepodmíněně za úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů.

V ostatních případech může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou pouze výpovědí. Důvody pro výpověď pak stanovuje zákoník práce v **§ 52.**

Pro výpověď ze strany zaměstnance zákon žádné důvody nestanovuje. Ve výpovědi proto není třeba je uvádět.

Vedle toho lze samozřejmě ukončit pracovní poměr také dvoustrannou dohodou o rozvázání pracovního poměru. Pozor – nejde o výpověď dohodou. Takovou variantu ukončení pracovního poměru zákoník práce nezná.

**Výpověď bez udání důvodu neprošla**

Návrh skupiny poslanců TOP 09 a ODS – přidat do zákoníku práce také výpověď bez udání důvodů, ovšem s 2násobným odstupným – podporu nezískal. Proti návrhu se postavily odbory i opozice.

Argumenty, dle kterých by uvedené opatření pomohlo rozhýbat rigidní pracovní trh, zlepšit mobilitu práce a odbrzdit ekonomický růst, ale dle předpokladu neprošly ani přes koaliční poslance STAN a KDU-ČSL.

1. **Zkušební doba**

**Zkušební doba může být delší**

O práci je možné přijít, nebo z ní odejít, také **ve zkušební době.** Novelou se pravidla pro zkušební dobu mění. Nově se **prodlouží až na 4 měsíce u řadových zaměstnanců a maximálně na 8 měsíců pro zaměstnance ve vedoucích pozicích.**

Zároveň se umožní, po vzájemné dohodě obou stran, jednou sjednanou **zkušební dobu dodatečně prodloužit.** Vždy ale v limitech stanovených zákonem – tedy maximálně na 4 (8) měsíců, případně maximálně na polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru u poměrů na dobu určitou. To dosud možné nebylo. Dohodu u prodloužení zkušební doby bude vždy třeba sepsat písemně a uzavřít ji během trvání zkušební doby.

1. **Oblast zaměstnávání**

**Zaměstnávání mladistvých zaměstnanců**

Dolní hranici, odkdy je možné někoho zaměstnat, zákoník práce neuvádí. Problematiku statusových záležitostí popisuje občanský zákoník. V ustanovení § 34 až 35 se zde uvádí, že *závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku,* ***je zakázána.*** Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem. Nezletilý, který dovršil patnáct let, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.

Dokud nejsou obě podmínky splněny, tj. dovršení věku 15 let a současně ukončena povinná školní docházka, nelze vykonávat závislou práci.

**Nově bude možné pracovat od 14 let**

Novelizovaný § 34 občanského zákoníku umožní nezletilým, kteří dovršili věku 14 let, konat práci v období hlavních prázdnin (červenec a srpen) za podmínek stanovených zákoníkem práce. Zde tedy i bez ukončení povinné školní docházky. Vykonávat bude možné **pouze lehké práce,** tedy práce, které nebudou škodit jejich zdraví, vzdělání a morálními vývoji (čl. 7 Evropské sociální charty). Mladistvým zaměstnancům jsou obecně zakázány práce stanovené vyhláškou č. 180/2015 Sb. (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích) a nadále platí zákaz přesčasové či noční práce.

**Délka výkonu práce mladistvých od 14 let**

V ustanovení § 79a zákoníku práce je speciálně stanovena pracovní doba mladistvého zaměstnance mladšího než 15 let nebo u mladistvého zaměstnance, který neukončil povinnou školní docházku. Délka směny v jednotlivých dnech **nesmí překročit 7 hodin** a délka týdenní pracovní doby nesmí překročit **35 hodin týdně.**

U ostatních mladistvých (tj. po dovršení 15 let a po ukončení školní docházky) nesmí délka měny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin, a délka týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně. Délka týdenní pracovní doby se posuzuje souhrnně ve více základních pracovněprávních vztazích sjednaných mladistvým zaměstnancem (u jednoho zaměstnavatele nebo u více zaměstnavatelů).

Mladiství zaměstnanci nesmí obecně pracovat mezi 22. hodinou a 6. hodinou ranní a zaměstnanci mladší 14 let nebo s neukončenou školní docházkou navíc podle doplněného § 244a zákoníku práce **mezi 20. a 22. hodinou.**

**Lehké práce pro mladistvé**

Jak již bylo zmíněno, mladiství zaměstnanci mladší než 15 let nebo mladiství zaměstnanci, kteří neukončili povinnou školní docházku, budou moci v období hlavních prázdnin konat pouze lehké práce. Lehkými pracemi jsou pro účely tohoto zákona práce zařazené do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví, pokud součástí práce není činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jiným právním předpisem. Jde tedy o práce zařazené do kategorie „čisté první“ podle zákona o ochraně veřejného zdraví.

Konkrétně se **může jednat** o práce táborových vedoucích a animátorů, práce pomocných sil v pohostinství (výpomoc v kuchyni), dále obsluha v pohostinství (nikoli tam, kde dochází k prodeji alkoholu), práce ručního mytí vozidel, pomocné práce v administrativě, roznos letáků, lehčích zásilek, obsluha kina a prodej vstupenek, správa sociálních medií a webů, pomocné práce v domácnosti, provádění průzkumů, soukromé doučování, překladatelství atd. naopak **vyloučeny jsou práce** ve stavebnictví (zedníci), obsluha strojů, práce v lesnictví, práce obráběčů, slevačů, nočních hlídačů atd. Jde pouze o orientační výčet, je vždy třeba vycházet z konkrétní pracovní náplně činnosti a podmínek, za kterých je práce vykonávána.

**Práce mladistvých pouze se vstupní lékařskou prohlídkou**

Zdaleka největší překážkou pro práci mladistvých bude pracovnělékařská prohlídka. Ta se nyní provádí u všech zaměstnanců při vzniku pracovního poměru bez ohledu na věk. Ovšem v ustanovení § 247 zákoníku práce se uvádí, že zaměstnavatelé jsou povinni zabezpečit na své náklady vyšetření mladistvého zaměstnance poskytovatelem pracovnělékařských služeb před vznikem pracovního poměru. Úpravou se zdůraznilo, že před **vznikem jakéhokoli pracovněprávního vztahu**, tedy také vztahu založeného dohodami konanými mimo pracovní poměr, je vstupní lékařská prohlídka nezbytná.

Nejde o věcnou změnu, ale pouze o legislativní zpřesnění. Protože již nyní tato povinnost plyne ze zákoníku práce (podle § 247 ve spojení s § 77 odst. 2), i když se zaměstnavatelé mohou občas setkat i s jiným právním názorem. Nicméně podle Ministerstva práce a sociálních věcí jsou takto povinni postupovat u všech mladistvých zaměstnanců. Tudíž ať již se jedná o zaměstnance staršího, či mladšího 15 let, vstupní lékařská prohlídka je **před zahájením práce nezbytná.**

**Zaměstnanci na rodičovské budou moci pracovat na dohodu**

Zaměstnanci, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, by měli mít dále možnost vykonávat u téhož zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce stejný druh práce, který vykonávali před nástupem na tuto dovolenou. Dále by měli mít zaměstnanci zaručen návrat na stejnou pracovní pozici a na stejné pracoviště, když se budou vracet z rodičovské dovolené před dosažením 2. roku věku dítěte. Dosud totiž platí nárok na stejné místo pouze v případě návratu z mateřské dovolené.

**Řetězení pracovních poměrů na dobu určitou**

Změny se dál dotknou řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. Dosud platilo, že pracovní poměr uzavřený na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout tři roky a může být opakován nejvýše dvakrát. Cekem tedy lze zaměstnávat na dobu určitou až 9 let. Nově ale bude možnost neomezeného počtu opakování pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami v případech, kdy jde o náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené (včetně řádné dovolené čerpané mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou). Celková doba nicméně nebude moci ani nadále přesáhnout 9 let.

**4. Podpora v nezaměstnanosti**

**Změny podpory v nezaměstnanosti**

Až od roku 2026 budou platit změny u podpory v nezaměstnanosti. Zároveň je stanoveno, že řízení o podpoře v nezaměstnanosti a podpoře v rekvalifikaci zahájená a pravomocně neskončená přede dnem nabytí účinnosti zákona se dokončí podle původního znění normy.

Aktuálně platí, že první dva měsíce je uplatněna sazba 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývající podpůrčí dobu pak 45 % z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Zároveň ale existuje strop ve výši 58 % měsíční průměrné mzdy v Česku za první až třetí čtvrtletí předchozího roku. Nejvýše tak může uchazeč o práci letos pobírat 24 608 Kč měsíčně.

Podpůrčí doba činí u osob, které ještě nedosáhly věku 50 let, 5 měsíců. Ti, kterým je 50 až 54 let včetně, mohou pobírat podporu maximálně 8 měsíců, starší pak až 11 měsíců.

Nově bude v prvních dvou měsících činit 80 % z čistého příjmu v posledním ukončeném zaměstnání. Další 2 měsíce bude činit jako v současnosti 50 % a poslední měsíc klesne ze stávajících 45 na 40 %.

U starších zaměstnanců bude pokles podpory mírnější a podporu budou moci čerpat stále 11 měsíců. Dávka se starším poprvé sníží po třech měsících, podruhé po dalších třech a zbytek budou moci čerpat pět měsíců.

Změní se i délka poskytování podpory podle věku uchazečů:

* do 55 let věku 5 měsíců (v současnosti do 50 let),
* nad 55 do 60 let věku 8 měsíců (v současnosti na 50 do 55 let),
* nad 60 let 11 měsíců (v současnosti nad 55 let).

Změn dozná i strop. Nově by neměl činit 58 %, ale 80 % průměrné mzdy, v letošním roce by to odpovídalo 36 086 Kč. Maximální podpora při rekvalifikaci pak rovněž bude na úrovni 80 % průměrné mzdy.

Zdroj: Zákon č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Podnikatel.cz

Měšec.cz

**KONCESIONÁŘSKÉ POPLATKY OD KVĚTNA 2025 SE MĚNÍ**

**Poplatky za TV a rozhlas od května stoupnou v součtu o 25 Kč měsíčně. Nově se navíc budou týkat i některých domácností, které dosud platit nemusely.**

Velkou **mediální novelu,** která mimo jiné zvyšuje koncesionářské poplatky a také rozšiřuje okruh domácností, které je musí hradit, podepsal v posledních dnech dubna prezident. Nová pravidla mají začít platit od května. *Schválení velké mediální novely je po dlouhých sedmnácti letech úspěchem nejen pro média veřejné služby, ale také pro jejich diváky a celou společnost. Česká televize dík novému zákonu získává stabilní a předvídatelné financování, které je základním předpokladem pro její další nezávislý rozvoj,* komentoval dokončení legislativního procesu generální ředitel České televize Jan Souček.

Kromě zvýšení poplatků se nově zavádí také valorizační pravidlo, dle kterého se budou TV a rozhlasové poplatky zvyšovat, pokud součet inflace za předcházející roky od posledního zvýšení překročí 6 %. Samotné zvýšení pak bude také 6 %.

**Poplatky i za mobil, počítač nebo chytré hodinky**

Poplatníkem koncesionářských poplatků je nově každá fyzická osoba, která vlastní televizní či rozhlasový přijímač a také jakékoli zařízení, které **umožňuje přijímat vysílání prostřednictvím internetu.**

V praxi se tedy koncesionářské poplatky týkají všech vlastníků počítačů, notebooků, tabletů, chytrých mobilních telefonů, ale i chytrých hodinek. Kompletní výčet je možné najít například na webu Českého rozhlasu.

Dobrá zpráva je, že počet zařízení, které doma máte, nijak neovlivní výši poplatku. Vždy se **hradí pouze 1 poplatek za celou domácnost,** nepřihlíží se ani k tomu, kolik v ní trvale žije osob.

***P ř í k l a d :***

*Kropáčkovi žijí ve společné domácnosti, ve které mají 8 rozhlasových a televizních přijímačů (2 autorádia v rodinných vozech, 1 chytrou televizi, 2 mobilní telefony, 2 notebooky a 1 tablet). Dále vlastní chatu, kde mají další 2 přijímače – 1 televizor se set-top boxem a 1 přenosné rádio. Jelikož jsou všechny přijímače součástí jedné domácnosti, platí Kropáčkovi za domácnost 1 poplatek za rozhlas a 1 poplatek za televizi.*

*Před časem se navíc manželé Kropáčkovi rozhodli nabídnout svůj druhý byt k pronájmu. Nájemník bytu tvoří svoji vlastní domácnost, za kterou se přihlásí k placení koncesionářských poplatků samostatně.*

**Televizi ani rádio nemám, notebook a mobil používám služební**

V praxi může nastat situace, kdy televizi ani rádio nemáte, mobil či notebook už ano, jsou ale firemní, tedy ve vlastnictví vašeho zaměstnavatele. I v tomto případě byste se ale měli k platbě koncesionářských poplatků přihlásit.

Povinnost platit poplatek ze zákona vzniká, i když rozhlasový přijímač více než 30 dnů užíváte. Poplatek, který odvádí zaměstnavatel, není totožný s poplatkem, který má odvádět domácnost. Pokud tedy domácnost využívá doma pro své potřeby firemní mobilní telefony či notebooky, měla by poplatek hradit, vysvětluje tiskový mluvčí Českého rozhlasu Jiří Hošna.

Situace je tedy obdobná jako v případě, kdy člověk žijící v nájmu musí poplatky hradit, přestože televize a rádio jsou ve vlastnictví pronajímatele.

**Jak se přihlásit?**

K platbě televizního a rozhlasového poplatku byste se měli přihlásit do 15 dnů ode dne, kdy vám povinnost k platbě vznikla – v případě nových plátců tedy do 15. května.

**Česká televize**

Zaevidovat se jako poplatník televizního poplatku můžete následujícími způsoby:

* **Online přihlášení na webu České televize:** zde si vytvoříte účet (zadáte e-mail, na který následně dorazí potvrzovací odkaz, účet aktivujete), vyplníte formulář přihlášky (jméno, datum narození, adresu trvalého bydliště), zvolíte si interval platby (měsíčně, čtvrtletně, pololetně, na celý rok) a vyberete způsob platby (platba kartou, Google Pay, expresní bankovní převod, bankovní převod nebo trvalý příkaz, způsob platby lze později změnit).
* **Přihlášku** lze vyplnit písemně a zaslat na e-mail [poplatky@ceskatelevize.cz](mailto:poplatky@ceskatelevize.cz), datovou schránkou na ID y7rjeuf, poštou na adresu: Česká televize, Televizní poplatky, Kavčí hory, 140 70 Praha 4.
* Přihlásit si poplatek v rámci SIPO plateb lze také osobně, na kterékoli pobočce České pošty, kde by k tomu měly být všechny potřebné formuláře.

**Český rozhlas**

Obdobně se lze přihlásit k platbě rozhlasového poplatku:

* **Online přihlášení na webu Českého rozhlasu:** postup je obdobný jako u České televize.
* **Přihlášku** lze vyplnit písemně a zaslat na e-mail [poplatek@rozhlas.cz](mailto:poplatek@rozhlas.cz), datovou schránkou na ID rnaadje, poštou na adresu: Český rozhlas – rozhlasové poplatky, Vinohradská 1409/12, 120 99 PRAHA 2.
* I rozhlasový poplatek si lze přihlásit v rámci SIPO plateb, na kterékoli pobočce České pošty, kde by k tomu měly být všechny potřebné formuláře.

Na základě těchto přihlášek vás Česká televize a Český rozhlas zapíší do evidence poplatníků.

**Noví plátci: 1200 Kč za TV a 440 Kč za rozhlas pro rok 2025**

Koncesionářské poplatky se účtují zvlášť – jeden poplatek náleží České televizi, druhý Českému rozhlasu. Konkrétně:

* 150 Kč poplatek za televizi
* 55 Kč poplatek za rozhlas

Pokud se musíte k platbě koncesionářských poplatků přihlásit nově, znamená to, že pro letošek zaplatíte celkem 1540 Kč (za 8 měsíců roku 2025), v dalším roce již standardních 2460 Kč.

**Netýká se vás osvobození?**

Výše uvedené se vás netýká, pokud spadáte do skupiny osob, které jsou o koncesionářských poplatků osvobozené, podle zákona jde o:

* lidi s **úplnou nebo praktickou slepotou obou očí** (osoba musí žít sama, nebo musí podmínku současně splňovat všichni členové domácnosti),
* lidi s **oboustrannou úplnou nebo praktickou hluchotou** (osoba musí žít sama, nebo musí podmínku současně splňovat všichni členové domácnosti),
* **cizince,** kterým nebylo na území ČR uděleno povolení k trvalému nebo dlouhodobému pobytu,
* domácnosti s **čistým měsíčním příjmem nižším než 2,15násobek životního minima.**

Ani rodiny s nízkými příjmy se ale nevyhnou podání přihlášky – podle postupu popsaného o pár řádků výše. Jakmile podáte přihlášku, je následně potřeba doložit váš příjem a ten potom prokazovat každého půl roku. Pro doložení příjmů lze využít formulář pro Českou televizi a formulář pro Český rozhlas.

**Pokuty pro neplatiče**

Platbě koncesionářských poplatků se od května, vzhledem k rozšíření povinnosti na další zařízení, pravděpodobně vyhne jen málokdo. Jestliže platit nebudete, vystavujete se riziku, že po vás budou obě veřejnoprávní instituce dlužné poplatky vymáhat, včetně úroků, nákladů na soudní řízení a případnou exekuci.

K tomu si navíc mohou připočíst ještě určité přirážky:

* 10 000 Kč za nepřihlášené zařízení pro příjem televizního vysílání
* 5000 Kč za nepřihlášené zařízení pro příjem rádiového vysílání

Další pokuta až 1000 Kč pak hrozí tomu, kdo nesplní evidenční povinnost – například je od platby poplatků osvobozený kvůli nízkým příjmům, ale nedoloží je.

Poplatky se hradí zpětně, vždy nejpozději do 15. dne následujícího měsíce. Květnové j tedy nutné zaplatit nejpozději do 15. června.

**OSVČ a koncesionářské poplatky**

Nová pravidla se týkají také podnikatelů. Podnikatelské subjekty, tedy i osoby samostatně výdělečně činné, ovšem musí poplatky hradit, jen pokud zaměstnávají alespoň 25 zaměstnanců nebo pronajímají dopravní prostředky. Výše poplatků se odvíjí od počtu zaměstnanců nebo počtu dopravních prostředků.

Zdroj: Měšec.cz

**VÝVOJ MEZD V ČR A V OKOLNÍCH ZEMÍCH**

Koncem března 2025 byla Eurostatem publikována data o úrovni mezd v jednotlivých státech EU. Tyto údaje jsou přepočteny z národních měn (tam, kde dosud není používáno euro) na srovnatelnou úroveň. Vzhledem k tomu, že jde o data Eurostatu, pak lze předpokládat, že tato data jsou věrohodná, neboť právě Eurostat se srovnáváním nejrůznějších statistických dat dlouhodobě zabývá a jeho závěry jsou považován za nezpochybnitelné.

Právě uvedení pramene, resp. původce těchto dat, je důležité, neboť může věrohodně ukázat na pozici české ekonomiky, resp. českých mezd vůči jak průměru EU, tak vůči úrovni mezd v nejvyspělejších zemí EU.

Toto srovnání je uvedeno v následujících tabulkách (na konci článku), kde jsou také uvedeny další náklady na pracovní sílu, tedy včetně sociálního a nemocenského pojištění, které hradí zaměstnavatel. Proto se zde hovoří o celkových nákladech práce.

**Česká republika má v roce 2024 náklady na hodinu práce ve výši 18,2 eura, z toho jsou vedlejší náklady právě 4,5 eura a samotná mzda zaměstnance je 13,7 eura (tedy zhruba 342 korun za hodinu práce při kurzu 25 CZK/€, resp. pro 170 hodin měsíčně pak vychází měsíční mzda 58 140 Kč).** Průměr nákladů práce v EU pak dosahuje v roce 2024 celkem 33,5 euro (837,5 korun) a v zemích eurozóny je ještě vyšší – 37,3 euro. Vyšší výsledek za eurozónu je dán tím, že jejími členy jsou vyspělejší země Evropy.

Poměřovat vedlejší náklady práce vůči české úrovni nemá větší smysl, neboť tyto náklady závisí na systému sociálního a zdravotního pojištění. Pro ilustraci – skandinávské země, které se vyznačují rozsáhlým systémem sociální ochrany, mají tyto vedlejší náklady poměrně nízké např. Finsko 6,5 €, Dánko jen 6,3 €.

Ovšem jejich mzdy jsou podstatně vyšší – v Dánsku více než třikrát, ve Finsku více než dvakrát. Ještě dodejme, že je to bezpochyby spojeno i s celkovým systémem zdanění – např. Dánsko má jednotnou sazbu DPH ve výši 25 % a také – stejně jako ostatní skandinávské země – progresivní systém daně z příjmu apod.

Na doplnění uvádíme, že Dánsko se svojí úrovní mzdy 43,6 eura a celkovými náklady práce 50,1 eur, je na čele podle výše mezd mezi zeměmi EU a i Evropy (kromě malého Lucemburska) nepoužívá euro a má dohodu, že do eurozóny nemusí nikdy vstoupit. To jen pro vysvětlení pro případné úvahy, že by používání eura mělo významnější vliv na výši mezd a platů.

**Je však třeba také dodat, že právě Dánsko má rozvinutý a fungující systém kolektivního vyjednávání mezi odbory a zaměstnavateli o pracovních podmínkách, a především o mzdách.** To je zjevně i důvod, proč Dánsko zaujímá tuto pozici ve mzdách v rámci EU a zřejmě tím netrpí ani jeho konkurenceschopnost, jak se snaží dokázat někteří ekonomové, když se v ČR začne hovořit o růstu mezd, hlavně minimální mzdy.

Průměrná mzda v EU je 25,2 eur na hodinu práce. Ta je oproti úrovni českých mezd o více než 80 % vyšší, neboť česká mzda je – po odečtu vedlejších nákladů práce – jen 13,7 eura. Úroveň průměrných mezd v eurozóně je pak více než dvojnásobná oproti českým mzdám.

V této souvislosti je vhodné uvést na pravou míru výroky jednoho z světových lídrů – jak se sám tituluje současný český premiér – o tom, že za další čtyři roky či nejpozději za dalších osm let dosáhne česká ekonomika pod jeho vedením úrovně platů v Německu.

Jak vyplývá z následující tabulky, pak se sice úroveň českých mezd zvyšuje a za posledních 16 let se přiblížila úrovni německých mezd asi tak o 9 bodů. V roce 2008 to bylo 33 % a v roce 2024 již 42 % úrovně německých mezd.

Pokud bychom tedy extrapolovali tento vývoj i do dalších let a relace českých mezd se oproti Německu zvyšovala o deset procent každých 15 let, tedy rychleji než v minulých patnácti letech, dosažení německé úrovně je reálné někde na přelomu jednadvacátého a dvaadvacátého století – tedy někdy po roce 2100.

Je to samozřejmě jen hrubý, ryze technický výpočet, nicméně oprávněný, Co jiného dělat, když někdo argumentuje takovými zjevnými nesmysly a vykládá, že zvýšíme úroveň českých mezd na více než dvojnásobek za čtyři roky?

Zajímavé je také porovnání dynamiky mezd a úrovně mezd vůči našim sousedům – Slovensku a Polsku. Ačkoliv roce 2008 byla ČR celkem jednoznačně před těmito zeměmi úrovní mezd, pak v současnosti již tomu tak není. Pokud jde o Slovensko, které má údajně vyšší mzdy než ČR, patrně jde o problém přepočtu CZK/EUR, kde Slovensko, které používá euro, není ovlivněno změnou kurzu měny. Připomeňme, že v roce 2023 se kurz CZK/EUR pohyboval kolem úrovně 24 CZK a v roce 2024 zhruba kolem úrovně 25 CZK.

Po celé období 2008 – 2024 má Česká republika pomalejší dynamiku mezd než Polsko a Slovensko, a k tomu vysokou inflaci. Patrně česká hospodářská politika je příliš orientována na mzdovou konkurenceschopnost, na nízké mzdy. Nesporně, že zde hraje určitou roli i notoricky známý vysoký odliv dividend – vyšší v relaci k HDP než v obou srovnávaných zemích – a také další finanční toky do zahraničí, které snižují užitý hrubý domácí produkt a reálná tempa růstu spotřeby v ČR. Prostě ČR zaostává…

**Vývoj nákladů práce (v € za odpracovanou hodinu)**

**2008 2021 2024 2024/2008 2024/2021**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Česká republika** 9,2 15,1 18,2 197,8 120,5  
**Slovensko** 8,2 14,4 18,5 225,6 128,5

**Polsko**  7,6 11,5 17,3 227,6 150,4

**Německo** 27,9 37,3 43,4 155,6 116,4

**Rakousko** 26,4 36,7 44,5 168,6 121,3

**Ostatní náklady Mzdy Celkem náklady**

**na hodinu práce**

**EU**  8,3 25,2 33,5

**Eurozóna** 9,5 27,8 33,5

**Luxemburg** 6,9 48,4 55,2

**Dánsko**  6,5 43,6 50,1

**Belgie**  11,1 37,1 48,2

**Holandsko**  10,9 34,3 45,2

**Rakousko**  12,1 32,4 44,5

**Francie** 14,0 29,7 43,7

**Německo**  10,1 33,3 43,4

**Irsko**  7,3 35,2 42,5

**Švédsko**  12,7 27,5 40,3

**Finsko**  6,5 31,3 37,7

**Itálie**  8,6 22,3 30,9

**Slovinsko** 3,8 23,3 27,1

**Španělsko** 6,7 18,9 25,5

**Kypr**  4,1 16,9 21,0

**Estonsko** 5,0 14,6 19,6

**Malta** 1,1 18,0 19,1

**Slovensko**  5,2 13,3 18,5

**Portugalsko** 3,5 14,7 18,2

**Česká republika**  4,5 13,7 18,2

**Polsko** 3,1 14,2 17,3

**Řecko**  3,4 13,3 16,7

**Chorvatsko** 1,9 14,6 16,5

**Litva**  0,8 15,5 16,3

**Lotyšsko** 3,2 11,9 15,1

**Maďarsko** 2,0 12,1 14,1

**Rumunsko**  0,6 11,8 12,5

**Bulharsko**  1,4 9,2 10,6

Ing. Jaroslav Ungerman, CSc.

**PŘÍSPĚVEK NA BYDLENÍ: KDO MÁ NÁROK, JAK ŽÁDAT,**

**KOLIK JE MAXIMUM**

**Koncem března roku 2025 schválili poslanci ve třetím čtení takzvanou superdávku, tedy dávku státní sociální pomoci, jež v sobě slučuje přídavek na dítě, příspěvek na živobytí, příspěvek na bydlení a doplatek na bydlení. A právě dvě posledně zmiňované dávky začali lidé hojně vyhledávat na internetu a pátrat, jak i tedy nyní o ně mají žádat.**

**Kdy začne platit superdávka?**

***Dávka státní sociální pomoci*** by měla začít platit pro nové žadatele od října 2025. Lidé, kteří už nyní pobírají stávající dávky, budou na nový systém převedeni postupně. První platby podle nových pravidel se jim začnou vyplácet podle nových pravidel od dubna 2026. Bude sem patřit i podpora na bydlení, nahrazující příspěvek na bydlení.

**Jak se nyní vyřizuje příspěvek na bydlení?**

Příspěvek si lze vyřídit online ***v klientské zóně Jenda,***  popřípadě na přepážce úřadu práce. Ale pozor, poslední dobou se hodně jeho poboček ruší, proto je vhodné najít si na internetu nejbližší kontaktní pracoviště.

**Co potřebuji k příspěvku na bydlení?**

Pakliže nepodáváte žádost elektronicky, potřebujete formulář, který lze stáhnout ***na stránkách ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV)***, nebo ho lze získat na úřadu práce. Dále potřebujete doložit příjmy všech členů domácnosti za předchozí čtvrtletí například pomocí výpisů z bankovního účtu či potvrzením o příjmech od zaměstnavatele, a pak také náklady na bydlení (nájemní smlouva, platby nájemného, faktury za energie či náklad na služby, jako je vodné, stočné či odvoz odpadů) nebo v případě studujících dětí potvrzení o jejich studiu.

**Kdo má nárok na příspěvek na bydlení?**

Vždy záleží na konkrétním případu. Obecně lze říct, že pokud vás náklady na bydlení (nájem energie, vodné a stočné a podobně) stojí více než 30 procent vašich čistých příjmů, můžete příspěvek čerpat. Ale pozor, posuzují se příjmy všech členů domácnosti (jde o tzv. společně posuzované osoby).

**Kolik činí příspěvek na bydlení?**

Příspěvek se liší podle počtu členů domácnosti, místa bydliště, příjmů či nákladů. Pro zjištění orientační výše příspěvku lze využít ***online kalkulačku na webu MPSV.***

**Jak prokazuje příjmy senior?**

Stačí zaškrtnout, že žadatel pobírá důchod a MPSV si už data ověří samo. Není tedy třeba shánět žádné další potvrzení. Pouze platí, že se musí dokladovat kompletní uhrazené náklady na bydlení.

**Doplatek na bydlení**

**Kdo má nárok na doplatek na bydlení?**

Doplatek je určen pro osoby, které i přes příspěvek na bydlení nemohou pokrýt náklady na bydlení. Nárok na něj mají osoby, jejich příjem po odečtení příspěvku na bydlení a přidání příspěvku na živobytí je nižší než částka živobytí. Dotyčný musí být uznán za osobu v hmotné nouzi a získat nárok na příspěvek na živobytí.

**Kterých obydlí se doplatek týká?**

Na doplatek má nárok vlastník bytu, který jej užívá, nebo jiná osoba, která užívá byt na základě nájemní či podnájemní smlouvy. Doplatek na bydlení lze v případech hodných zvláštního zřetele poskytnout i do ubytovacích zařízení, jako jsou domov pro seniory, domov pro osoby se zdravotním postižením, chráněné bydlení, azylový dům, zdravotnické zařízení lůžkové péče nebo dům na půl cesty.

**Které náklady se započítávají?**

Musí jít o tzv. odůvodněné náklady na bydlení. Do nich se započítává nájemné a jeho obdoby podle způsobu užívání bytu. Nájem se započítá do výše v místě obvyklé. Započítávají se sem také pravidelné úhrady za služby bezprostředně spojené s užíváním bytu a úhrada prokazatelné nezbytné spotřeby energií, a to maximálně do výše v místě obvyklé.

**Jaké jsou limity doplatku?**

Osoba je povinna si aktivně hledat bydlení pro ni a její příjmy. Posuzují se také celkové sociální a majetkové poměry osoby i společně posuzovaných osob v domácnosti. Majetkovými poměry se rozumí movitý a nemovitý majetek, dostupné finanční prostředky v hotovosti, na účtu, dále také stavební spoření či kapitálové spoření. Pro vyhodnocení podmínek nároku na dávku, její výši nebo výplatu je prováděno sociální šetření v místě.

**Jak se podává žádost o doplatek na bydlení?**

Žádost o doplatek na bydlení se podává na speciálním tiskopise na kontaktním pracovišti úřadu práce podle místa bydliště. Tiskopis je k dispozici na přepážkách, popřípadě si je lze stáhnout ze stránek MPSV. Žádost lze podat osobně, poštou, mailem s elektronickým podpisem nebo datovou schránkou na podatelnu příslušného pracoviště.

**Jaká je výše doplatku na bydlení?**

Výše doplatku na bydlení za kalendářní měsíc činí rozdíl mezi částkou odůvodněných nákladů na bydlení, sníženou o příspěvek na bydlení a částkou, o který příjem osoby a společně posuzovaných osob zvýšený o příspěvek na živobytí převyšuje částku živobytí.

**Kdy se doplatek na bydlení vyplácí?**

Vyplácí se v měsíci, na který náleží v peněžní formě úřadem práce.

Zdroj: Deník.cz

**CO JE PŘEDDŮCHOD A JAK FUNGUJE?**

**ROZDÍL MEZI PŘEDČASNÝM DŮCHODEM A PŘEDDŮCHODEM.**

**Předdůchod** je jedna z možností, jak si zkrátit svou pracovní fázi života nebo zvolnit pracovní tempo ještě předtím, než dosáhnete důchodového věku.

Předdůchod není vyplácen jako starobní důchod státem. Jde o výplatu z vlastních naspořených prostředků, které si člověk spoří v rámci penzijního spoření.

Aby mohl být uplatněn předdůchod, musí být délka trvání doplňkového penzijního spoření nejméně 5 let před počátkem výplaty předdůchodu. U nových smluv platných od roku 2024 musí být penzijní spoření uzavřené minimálně deset let.

Je nutné mít naspořeno minimálně 30 % průměrné mzdy na každý měsíc strávený v předdůchodu. Výplata předdůchodu musí trvat nejméně 2 roky, nejdéle 5 let. Zároveň je podmínkou být v předdůchodovém věku.

**Podmínky pro předdůchod:**

* Uzavřená smlouva o doplňkovém penzijním spoření.
* Naspořeno dostatek prostředků, aby vyplácená měsíční částka byla alespoň 30 % průměrné mzdy. Při zahájení předdůchodu v roce 2025 jde o měsíční částku 13 533 korun.
* Předdůchod musí být vyplácen alespoň 2 roky (nebo do doby dosažení důchodového věku).

**Jaké jsou výhody předdůchodu?**

Předdůchod na rozdíl od předčasného důchodu nezkracuje výši státního důchodu. Stát za předdůchodce platí zdravotní pojištění po celou dobu předdůchodu. O předdůchodu je však nutné zdravotní pojišťovnu informovat.

Téměř všechny penzijní společnosti nabízí online kalkulačky, které umožňují spočítat si, kolik je nutné mít pro předdůchod naspořeno.

**Jaký je rozdíl mezi předčasným důchodem a předdůchodem?**

Člověk, který se blíží důchodovému věku, může za splnění daných podmínek zvolit předčasný důchod nebo také předdůchod. Jaký je mezi tím rozdíl?

**Předdůchod není předčasný důchod**

Zatímco předčasný starobní důchod je dávkou, která je poskytovaná státem ze systému důchodového pojištění a nárok na něj vzniká při splnění podmínek zákona o důchodovém pojištění, předdůchod je produkt doplňkového penzijního spoření (dříve penzijního připojištění), který poskytují penzijní společnosti na základě úspor, které si člověk naspořil. Výhoda je, že řádný starobní důchod není za dobu v předdůchodu krácen.

**Podmínky pro předčasný důchod**

Základní podmínkou pro přiznání předčasného důchodu je získání potřebné doby pojištění. Ta je u předčasného důchodu stejná jako u řádného, tedy 35 let. V tomto roce dojde k zásadní změně. Od 1. října se potřebná doba pojištění prodlouží na 40 let. Bude tak vyšší než u řádného starobního důchodu.

Druhou zásadní podmínkou je dosažení stanoveného věku. U předčasného důchodu mohou pojištěnci do dosažení důchodového věku ode dne, od kterého se předčasný starobní důchod přiznává, chybět nejvýše 3 roky.

**Podmínky pro předdůchod**

Aby mohl být uplatněn předdůchod, musí být délka trvání doplňkového penzijního spoření (penzijního připojištění) nejméně 5 let před počátkem výplaty předdůchodu. Je nutné mít naspořeno minimálně 30 % průměrné mzdy na každý měsíc strávený v předdůchodu. Výplata předdůchodu musí trvat nejméně 2 roky, nejdéle 5 let. Zároveň je podmínkou být v předdůchodovém věku.

Zatímco v předčasném důchodu je možnost přivýdělku výrazně omezena, předdůchod nemá žádný vliv na možnosti pracovat.

Zdroj: Pam profi

**NÁJEMNÍCI SI ZA DROBNÉ OPRAVY V PRONAJATÉM BYTĚ**

**DO BUDOUCNA PŘIPLATÍ**

**Kdo má platit za opravy v nájemních bytech – majitel nebo nájemník? Záleží hlavně na ceně opravy.**

**Ministerstvo pro místní rozvoj chce od příštího roku zvýšit nařízením vlády minimální částku za drobné opravy požadovanou po nájemnících. Navzdory vysoké inflaci se totiž nezvýšila dlouhých deset let. I tak je navýšení moc malé, myslí si majitelé domů i zástupci radnic.**

Kdo má platit opravy v nájemních bytech – majitel nebo nájemník? Záleží hlavně na ceně opravy. Podle dosud platného nařízení vlády hradí běžnou údržbu bytu a drobné opravy v něm nájemník v takovém případě, že výše nákladů na jednu opravu nepřesáhne částku tisíc korun. Celkově potom náklady na drobné opravy za celý kalendářní rok nesmí překročit výši 100 korun na metr čtvereční. Vyšší náklady si musí vyřešit pronajímatel bytu. To by se ale v dohledné době mělo změnit.

Za drobné opravy se považují také opravy vybavení bytu včetně výměn jeho jednotlivých součástí. Maximální částky, které majitel bytu může požadovat po nájemníkovi, by nově podle návrhu ministerstva pro místní rozvoj měly od ledna příštího roku vzrůst na 1 500 korun na jednu opravu a na 150 korun ročně na metr čtvereční bytové plochy.

Návrh úředníků nyní prochází připomínkovým řízením, v němž se k němu vyjadřují další instituce. *„Až se podaří vypořádat jejich připomínky, bude následovat projednávání v orgánech legislativní rady vlády a poté i ve vládě. Počítáme s tím, že by k tomu mělo dojít na přelomu srpna a září,“* uvedl mluvčí ministerstva pro místní rozvoj Petr Waleczko.

Podle předkládací zprávy ale nová úprava nechce „vytáhnout“ více peněz z kapes nájemníků. “Limitní částky byly stanoveny s přihlédnutím k cenám existujícím v roce 2015, tedy před deseti lety. V mezidobí došlo k výrazným změnám ve vývoji cen, a proto je nezbytné, aby tyto změny byly promítnuty do platné právní úpravy,“ stojí v dokumentu. Aby se do budoucna maximální částky na opravy hrazené nájemníkem do budoucna na dlouhá léta „nezasekávaly“ na stejné výši tak jako dosud, počítá navíc návrh s jejich každoročním navyšováním podle průměrného přírůstku inflace.

**Výši částky za opravy chtějí vázat na minimální mzdu**

Podle viceprezidenta Asociace nájemního bydlení Stanislava Kubáčka jde v případě navýšení částek na opravy o správné řešení. *„Je to logický krok, který je na místě. Pozitivně vnímáme fakt, že se o pravidlech života v nájmu bavíme a že se postupně zpřesňují. Vede to ke kultivaci nájemního bydlení,“* konstatoval Kubáček.

Naopak automatické navázání růstu limitů na drobné opravy na inflaci podle něj vhodné není. *„Inflace v sobě skrývá příliš mnoho proměnných, které s náklady na opravy nesouvisejí,“* podotkl Kubáček s tím, že by bylo vhodnější růst limitů vztahovat k výši minimální mzdy.

Podobně to hodnotí i předseda Občanského sdružení majitelů domů Milan Krček. „*Lepší řešení by podle mého názoru bylo navázat obě částky na základní sazby minimální mzdy stanovené nařízením vlády,“* konstatoval Krček. *„Jinak s tím zásadní problém nemáme,“* doplnil.

**Majitelé chtějí sumu zvýšit ještě víc, pro nájemníky to už je moc**

V případě nastavení maximální částky na jednotlivou opravu ve výši deseti procent minimální mzdy, jak Krček navrhuje, by to pro letošní rok představovalo částku 2 080 korun, při ročním limitu nákladů na provedené opravy ve výši jednoho procenta minimální mzdy na jeden metr čtvereční a rok by se jednalo o 208 korun na metr čtvereční. V případě padesátimetrového bytu by tedy nájemník za údržbu a oprav ročně zaplatil nanejvýš 10 400 korun.

Zmíněná dvoutisícová hranice by byla vhodná také podle některých účastníků připomínkového řízení, kupříkladu Svazu měst a obcí. *„Musím konstatovat, že navýšení původní částky o 500 korun není vzhledem k současným cenám práce a materiálu dostačující a v praxi pokryje pouze minimum požadovaných prací, které lze dle nařízení vlády považovat za drobné úpravy,“* stojí ve stanovisku Svazu měst a obcí. I jeho zástupci proto navrhují uvedený limit na 2 000 korun.

S návrhem maxima 1 500 korun na jednu opravu a 150 korun na metr čtvereční za rok souhlasí předsedkyně Sdružení nájemníků a advokátka Lena Veselá. Zdůrazňuje však, že jde o naprosté maximum částek požadovaných majitelem po nájemníkovi. *„Všechny opravy, jejichž náklady přesáhnou tyto limity, jdou nadále na vrub pronajímatele“,* prohlásila Veselá. Na vyšším finančním plnění se podle ní majitel bytu s nájemníkem dohodnout nesmí. *„Dohody, které by například stanovovaly, že se za drobnou opravu považuje oprava do 3 000 korun, jsou v rozporu se zákonem a nelze k nim přihlížet,“* dodala.

Zdroj: Deník.cz

**UMĚLÁ INTELIGENCE A PROMĚNY EVROPSKÉHO TRHU PRÁCE**

Pracovní trh v zemích Evropské unie je stále více připraven na nástup umělé inteligence (AI), která může pomoci kompenzovat pokles produktivity a stárnutí populace. Může mít ale negativní dopad v jižních zemích eurozóny.

Od roku 2022 se produktivita v eurozóně snížila o 1,6 procenta, zatímco nezaměstnanost dosáhla historického minima 6,1 procenta. Právě AI má podle autorů analýz potenciál, že některé pracovní úkony usnadní a urychlí nebo zcela převezme.

Autoři také uvádějí, že i když celkový dopad AI na evropský pracovní trh zatím zůstává mírný, potenciál růstu produktivity je značný. Pokud bude AI široce přijata, mohou z ní těžit zejména severní státy EU s vyšším podílem kvalifikovaných služeb.

*„Možná ne úplně překvapivě umělá inteligence nemá takový dopad na manuálně pracující lidi, například ve stavebnictví či pohostinství. Lze čekat, že AI změní práci osob se středním a vyšším vzděláním,“* dodali.

ING upozorňuje, že většina nových pracovních míst vzniká v profesích, kterých se dotýkají zásahy AI. **Jak nahrazování, tak výrazné urychlování některých pracovních úkonů přispívá k vyšší produktivitě. Přesto v některých odvětvích může mít AI rovněž negativní dopad na zaměstnanost. Nejvíce ohroženi jsou pracovníci v administrativě nebo vývojáři softwaru, naopak lékaři a právníci mohou z nástupu AI díky vyšší efektivitě profitovat.**

Analýza našla významné rozdíly mezi severními a jižními státy eurozóny. Země jako Nizozemsko, Belgie, Francie nebo Německo mají vysoký podíl profesí, které ovlivní AI, a zároveň mají vysokou úroveň takzvané komplementarity, tedy že se lidé a umělá inteligence mohou vhodně doplňovat. Naproti tomu v Itálii a ve Španělsku se přibližně poloviny pracovních míst AI téměř netýká.

To může podle ING vést k prohlubování rozdílů v produktivitě a ohrozit dlouhodobé sbližování ekonomik zemí platících eurem. V jižní Evropě by zaváděné AI naopak mohlo destabilizovat pracovní trh, protože v těchto zemích je dlouhodobě vyšší nezaměstnanost a firmy tolik netrpí nedostatkem pracovních sil.

**Klasifikace profesí podle dopadu AI na práci:**

Vystavení Komplementarita Příklady Možný dopad na

AI (lidé a AI mají pracovní trh

potenciál se

doplňovat)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Vysoké vystavení Vysoké Vysoká Lékaři, právníci, Zvýšení produktivity

AI, vysoká manažeři,

komplementarita učitelé

Vysoké vystavení, Vysoké Nízká Účetní, finanční Vyšší riziko

nízká analytici, nahrazení lidí

komplementarita sekretářky

Nízké vystavení, Nízké Vysoká Zubní lékaři, Omezené příležitosti

vysoká elektromechanici pro zvýšení

komplementarita produktivity

Nízké vystavení, Nízké Nízká Řidiči autobusů Malý dopad na

nízká a vlaků, poptávku po

komplementarita řemeslníci a pracovní síle

příbuzné profese

Zdroj: Pamprofi, ING

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN – INFLACE – BŘEZEN 2025**

**Spotřebitelské ceny meziměsíčně vzrostly o 0,1 %. Tento vývoj byl ovlivněn zejména vyššími cenami v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v březnu stejně jako v únoru o 2,7 %.**

**Meziměsíční srovnání**

Meziměsíčně vzrostly spotřebitelské ceny v březnu o 0,1 %. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje byly vyšší především ceny vajec o 15,7 %, ovoce o 2,7 %, drůbežího masa o 2,0 % a nealkoholických nápojů o 1,0 %. V oddíle alkoholické nápoje, tabák se zvýšily ceny tabákových výrobků o 0,9 %. Růst cen v oddíl stravování a ubytování byl ovlivněn vyššími cenami stravovacích sužeb o 0,4 % a ubytovacích služeb o 1,3 %. K meziměsíčnímu snížení celkové cenové hladiny v březnu přispěly zejména ceny v oddíle doprava, kde klesly ceny pohonných hmot a olejů o 3,2 %. V oddíle rekreace a kultura byly nižší ceny dovolených s komplexními službami o 2,8 % v důsledku končící zimní sezóny. Z potravin klesly především ceny másla o 8,3 % a zeleniny o 0,9 %.

Ceny zboží úhrnem vzrostly o 0,1 % a ceny služeb o 0,2 %.

**Meziroční srovnání**

*„V březnu ceny oproti loňskému roku vzrostly stejně jako v únoru o 2,7 %. Růst cen potravin byl téměř zcela vykompenzován poklesem cen pohonných hmot. Benzín Natural 95 se na čerpacích stanicích v průměru prodával za 35,25 Kč/l, což byla nejnižší cena od září roku 2021. Nafta se prodávala za 34,83 Kč/l, což bylo nejméně od listopadu loňského roku,“* uvedla Pavla Šedivá, vedoucí oddělení statistiky spotřebitelských cen ČSÚ.

Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v březnu stejně jako v únoru o 2,7 %. Vývoj cen v jednotlivých oddílech spotřebního koše byl však v březnu odlišný. Ke **zrychlení** meziročního cenového růstu došlo především v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. Ceny masa v březnu vzrostly o 3,7 % (v únoru růst o 2,1 %), položek ve skupině mléko, sýry, vejce o 11,4 % (v únoru růst o 7,3 %), ovoce o 11,1 % (v únoru růst o 5,3 %), nealkoholických nápojů o 7,8 % (v únoru růst o 6,2 %). Naopak v oddíle doprava prohloubily svůj pokles ceny pohonných hmot a olejů. Ty byly v březnu meziročně nižší o 8,5 % (v únoru pokles o 3,9 %).

Na meziroční **růst cenové hladiny** měly v březnu nadále největší vliv ceny v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje, kde vzrostly ceny polotučného trvanlivého mléka o 11,1 %, vajec o 46,0 %, másla o 27,3 %, čokolády a čokoládových výrobků o 33,9 %, kávy o 22,5 % a kakaa o 27,1 %. Další v pořadí vlivu byly ceny v oddíle alkoholické nápoje, tabák, kde se zvýšily ceny lihovin o 3,5 %, vína o 1,1 %, piva o 1,3 % a tabákových výrobků o 8,2 %. V oddíl bydlení vzrostly ceny nájemného z bytu o 6,3 %, výrobků a služeb pro běžnou údržbu bytu o 3,6 %, vodného o 4,2 %, stočného o 3,7 % a tepla a teplé vody o 4,5 %. Ceny elektřiny klesly o 4,8 % a zemního plynu o 8,5 %. V oddíl stravování a ubytování byly vyšší ceny stravovacích služeb o 4,7 % a ubytovacích služeb o 8,1 %. Na meziroční snižování celkové cenové hladiny v březnu působily ceny v oddíle odívání a obuv, kde klesly ceny oděvů o 1,5 % a obuvi o 5,4 % a ceny v oddíle doprava (pokles o 1,9 %).

Náklady vlastnického bydlení (imputované nájemné) meziročně vzrostly o 3,6 % (v únoru o 3,1 %) zejména v důsledku růstu cen nových nemovitostí. Úhrnný index spotřebitelských cen bez započtení nákladů vlastnického bydlení byl 102,5 %.

Ceny zboží úhrnem vzrostly o 1,6 % a ceny služeb o 4,5 %.

Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v březnu 2,6 % (v únoru 2,5 %).

**Harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP)**

Podle předběžných výpočtů HICP **v březnu v Česku meziměsíčně vzrostl o 0.1 % a meziročně o 2,7 %** (v únoru o 2,8 %). Podle bleskových odhadů Eurostatu byla **meziroční změna HICP v březnu 2025 za Eurozónu 2,2 %** (v únoru 2,3 %), v Německu 2,3 %. Nejvyšší byla v březnu v Estonsku, Chorvatsku a na Slovensku (shodně 4,3 %) a nejnižší ve Francii (0,9 %). Podle předběžných údajů Eurostatu byla **meziroční změna HICP 27 členských zemí EU v únoru 2,7 %,** což bylo o 0,1 procentního bodu méně než v lednu. Nejvyšší byla v únoru v Maďarsku (5,7 %) a nejnižší ve Francii (0,9 %).

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

**měsíc=100 roku=100 inflace 01/25 02/25 03/25**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Úhrn 100,1 102,8 102,7 102,7 102,6**

v tom:

**Potraviny a nealko** 100,8 104,8 104,4 106,1 100,2

**Alkohol a tabák** 100,4 104,8 105,3 105,2 105,2

**Odívání a obuv** 100,4 98,3 98,1 97,8 100,6

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 100,0 101,3 101,3 101,5 103,0

**Zařízení domácnosti**  99,6 101,4 101,7 101,4 100,7

**Zdraví** 100,2 104,1 104,5 103,5 104,0

**Doprava**  99,3 102,1 100,7 98,1 101,4  
**Pošty a telekomunikace**  99,9 100,3 100,6 100,3 101,0

**Rekreace a kultura**  99,4 103,3 102,9 103,1 103,5

**Vzdělávání** 100,0 111,1 111,2 111,2 109,4

**Stravování a ubytování** 100,5 105,6 105,3 105,1 106,8

**Ostatní zboží a služby** 100,0 103,3 103,3 103,2 103,4