

Číslo: **5** **/2025**

Z obsahu:

Změny v důležitých osobních překážkách v práci

Odměňování zaměstnance při převedení na jinou práci

Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti v roce 2025

Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatelů

Zákaz doložek o mzdové mlčenlivosti



**O B S A H**

**Změny v důležitých osobních překážkách v práci str. 3**

**Jaký bude povinný příspěvek zaměstnavatele**

**pro náročné profese? str. 8**

**Dohoda o provedení práce a dohoda o**

**pracovní činnosti v roce 2025 str. 13**

**Odměňování zaměstnance při převedení**

**na jinou práci str. 18**

**Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatelů str. 20**

**Rozvrhování pracovní doby v dotazech**

**a odpovědích str. 24**

**Jak mají vypadat cenovky v roce 2025 str. 27**

**Vývoj spotřebitelských cen – inflace – duben 2025 str. 29**

**Zákaz doložek o mzdové mlčenlivosti str. 32**

Zpracovala: Ing. Naděžda Pikierská, CSc.

**ZMĚNY V DŮLEŽITÝCH OSOBNÍCH PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI**

**Od 1. června 2025 vejde v platnost takzvaná flexinovela zákoníku práce. Ve Sbírce zákonů je uložena jako zákon č. 120/2025 Sb.**

**Spolu s flexinovelou zákoníku práce vstoupí 1. června 2025 v účinnost také novela nařízení vlády, které upravuje okruh a rozsah osobních překážek v práci, kvůli kterým lze čerpat pracovní volno.**

S překážkami v práci na straně zaměstnance se zaměstnavatelé, potažmo jejich mzdoví účetní a personalisté, setkávají velmi často. U každého zaměstnance občas nastane situace, kdy z nejrůznějších důvodů nemůže vykonávat práci. A právě těmito překážkami se zabývá nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah důležitých osobních překážek v práci, které bylo novelizováno **nařízením vlády č. 122/2025 Sb. s účinností od 1. června 2025.**

**Překážky v práci na straně zaměstnance a zákoník práce**

Zákoník práce se překážkám v práci na straně zaměstnance věnuje v části osmé, nazvané **Překážky v práci.** Jsou zde popsány důležité osobní překážky v práci, kdy je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci.

Jde o dočasnou pracovní neschopnost, karanténu, mateřskou, otcovskou či rodičovskou dovolenou, ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech definovaných zákonem o nemocenském pojištění, ale také nebrání-li tomu vážné provozní důvody poskytování dlouhodobé péče (dlouhodobé ošetřovné).

Další překážky jsou upraveny samostatným **nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.** Podle tohoto nařízení je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout nejméně ve stanoveném rozsahu pracovní volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy nebo platu. Náhrada mzdy nebo platu přísluší ve výši průměrného výdělku.

Zákoník práce vyjmenovává rovněž **překážky z důvodu obecného zájmu.** Zaměstnanci přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu. Náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele v těchto případech obvykle nepřísluší (pokud není zákoníkem práce stanoveno, nebo není dohodnuto, případně vnitřním předpisem stanoveno něco jiného).

Kromě toho jsou zde také **překážky v práci z důvodu školení, jiné formy příprav nebo studia.** Účast na školení, jiná forma příprav nebo studium, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele, jsou překážkou v práci na straně zaměstnance, pokud zasahují do pracovní doby a přísluší za ně náhrada mzdy nebo platu.

A nesmíme opomenout, že za **jiný úkon v obecném zájmu (podle § 203 zákoníku práce) považuje výkon funkce člena orgánu odborové organizace, výkon jiné odborové činnosti** (účast na schůzích, konferencích nebo sjezdech), školení pořádané odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.V uvedených odborových úkonech náleží pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Rozhodující je charakter uvedených schůzí, konferencí a sjezdů.

Mezi jiné úkony v obecném zájmu dále patří např. činnost dárce krve, při aferéze a při odběru dalších biologických materiálů a činnost člena Horské služby. Pracovní volno se dále poskytuje vedoucím táborů dětí a mládeže (např. tábory letní i zimní pořádané odborovými orgány, Skautem, Ymkou, Junákem, charitativními a dalšími organizacemi), jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní atd. Jedná se o volno pro pracovníka v táborech pro děti a mládež, jež realizují sportovní soustředění dětí a mládeže.

Pracovní volno rovněž přísluší k činnosti členů volebních komisí pro volby do Parlamentu ČR, Evropského parlamentu a zastupitelstev územních samosprávných celků. Zanedbatelná není ani činnost zprostředkovatele a rozhodce při kolektivním vyjednávání.

**Legislativně neupravené překážky v práci**

V praxi se ale můžeme setkat také s překážkami v práci, jež nejsou legislativně upraveny. Jde o překážky v práci, které jsou plně v kompetenci zaměstnavatele a poskytuje je jako určitou **formu benefitu**. Může jít o pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu, případně bez náhrady mzdy nebo platu, nad rámec nařízení vlády o jiných důležitých osobních překážkách v práci (nadstandardní podoba těchto překážek – upraveno interní směrnicí zaměstnavatele nebo kolektivní smlouvou), ale také jiné volno pro zaměstnance, například se může jednat o vánoční volno, zdravotní volno (tzv. sick days) atd.

**Proč bylo přistoupeno k novelizaci nařízení vlády č. 590/2006 Sb.**

Uvedené nařízení vlády nebylo od doby jeho přijetí v roce 2006 novelizováno a jeho text tak v některých bodech nereflektuje současný stav zákonné úpravy. Je třeba zohlednit novou úpravu zákoníku práce o samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem podle § 87a zákoníku práce, dále novelizované části občanského zákoníku, kdy partnerství je trvalý svazek dvou lidí stejného pohlaví, který se uzavírá stejným způsobem jako manželství. Překážky v práci se nově budou vztahovat na manžele (a případně druhy) i na partnery, kteří v minulosti uzavřeli registrované partnerství podle zákona o registrovaném partnerství, ale také na ty, kteří uzavřeli partnerství podle občanského zákoníku.

Dále je zde několik dílčích legislativně-technických změn, které uvádějí znění nařízení vlády do souladu s aktuální úpravou zákoníku práce, či odstraňují dosavadní výkladové nejasnosti a zvyšují právní jistotu adresátů norem.

**Které osobní překážky v práci byly novelou nařízení vlády, která byla ve Sbírce zákonů publikována pod číslem 122/2025 Sb., upraveny**

**Zrovnoprávnění partnerů**

Nově je výslovně stanoveno, že ve všech případech, kdy novela nařízení vlády hovoří o manželích, mají se tím na mysli i partneři. Tyto změny reagují na novelu občanského zákoníku i zákon o registrovaném partnerství.

**Vyhledání nového zaměstnání**

Novela zohledňuje důvod, pro nějž zaměstnanec u dosavadního zaměstnavatele končí. Jestliže zaměstnanec dostal výpověď kvůli tomu, že se zaměstnavatel ruší, přesouvá, dotyčný je zde nadbytečný, popřípadě musí opustit svou práci kvůli zdravotním důvodům, má dle novely nárok na čtyři dny s náhradou mzdy nebo platu. V případě výpovědi ze sankčních důvodů, tedy pokud zaměstnanec porušil své povinnosti či nesplňuje předpoklady, bude mít jen poloviční rozsah pracovního volna k vyhledání nového zaměstnání, tedy dva dny, navíc bez finanční náhrady. Podobně i flexinovela zákoníku práce zkracuje u sankčních důvodů výpovědní dobu na polovinu.

Základní rozsah pracovního volna může zaměstnanec využít typicky k absolvování pohovorů, ale i k návštěvě Úřadu práce. Až pokud zaměstnanec tento rozsah pracovního volna vyčerpá, aniž by si našel nové zaměstnání, bude moci využít další nově zaváděné doplňkové neplacené pracovní volno v rozsahu až dvou dnů, které však bude možné sloužit již pouze pro poradenské služby Úřadu práce.

**Svatba**

Čerpá-li zaměstnanec pracovní volno v rozsahu dvou dnů, náhrada mzdy mu náleží za den svatebního obřadu. Dosud nebylo jasné, za jaký den se má náhrada mzdy poskytovat. Bylo pouze stanoveno, že za jeden den, což působilo problémy například u zaměstnanců, jejichž délka směn, a tedy i výdělek, se v jednotlivé dny lišily.

Pokud zaměstnanec čerpá pracovní volno pouze jeden den, protože obřad například připadne na víkend, náleží mu jako dosud náhrada mzdy za tento jediný den volna. Všechna tato opatření se týkají i uzavření partnerství.

Nadále platí, že k účasti na svatbě dítěte se zaměstnanci poskytne jednodenní pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu k účasti na svatebním obřadu jeho dítěte. Jestliže jde o účast na svatbě rodičů, náleží zaměstnanci také den volno, avšak bez náhrad mzdy nebo platu.

**Úmrtí**

Už nebude nutné prokazovat, že zaměstnanec na pohřbu strávil pouze nezbytně nutnou dobu, volno bude náležet v rozsahu celých dnů. K dosavadnímu rozsahu pracovního volna bude náležet u úmrtí manžela (partnera), druha, dítěte, vnoučete, rodiče, prarodiče nebo sourozence zaměstnance ještě další doplňkové volno v rozsahu dalších až pěti dní, to však už bude neplacené.

**Doprovod k lékaři**

U doprovodu coby překážky v práci doplnili autoři novely slovo „a zpět“ u překážky, aby nebylo pochyb o tom, že pracovní volno náleží zaměstnanci nejen k doprovodu blízké osoby do zdravotnického zařízení či školského poradenského zařízení ale i zpět.

Jaké je konkrétní znění této upravené překážky v práci:

„Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu“.

**Znemožnění cesty do zaměstnání**

Tato překážka se nadále týká jen těžce zdravotně postižených zaměstnanců. Novela vyjasňuje, že za znemožnění cesty do zaměstnání je nutné považovat nejen povětrnostní vlivy zmíněné už v dřívější úpravě, ale i živelní události či jiné obdobné mimořádné události, jako jsou záplavy, požáry, sesuvy půdy, průmyslové havárie a podobné události. Nutnost této změny ukázaly mimo jiné nedávné povodně, kdy se objevovaly dohady, jestli je lze podřadit pod dosavadní pojem povětrnostních vlivů.

Ze zájmu větší přívětivosti pro adresáty dochází rovněž k čistě formální úpravě v podobě nahrazení pojmu „nehromadný dopravní prostředek“ běžněji používaným pojmem „osobní dopravní prostředek“.

**Přestěhování v zájmu zaměstnavatele**

Při přestěhování v zájmu zaměstnavatele nastala pouze drobná změna v souvislosti s úpravou samorozvrhování pracovní doby od 1. ledna 2025. Nárok budou mít také zaměstnanci, kteří si rozvrhují práci podle nového § 87a zákoníku práce (ustanovení nahradilo od 1. ledna 2025 stávající úpravu tzv. samorozvržení při práci na dálku podle § 317 zákoníku práce).

Zdroj:

Nařízení vlády č. 122/2025 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Podnikatel.cz

Měšec.cz

**JAKÝ BUDE POVINNÝ PŘÍSPĚVEK ZAMĚSTNAVATELE**

**PRO NÁROČNÉ PROFESE?**

**Již od pololetí je plánován povinný příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění či doplňkové spoření zaměstnancům zařazeným ve třetí rizikové kategorii.**

Zákon o povinném příspěvku na produkty spoření je po druhém čtení v Poslanecké sněmovně. Má číslo sněmovního tisku 894. Přinese zaměstnavatelům povinnost příspěvku na produkty spoření na stáří zaměstnancům zařazeným ve třetí rizikové kategorii podle zákona o ochraně veřejného zdraví.

Plánovaná účinnost je od 1. července 2025, ale pravděpodobněji bude k pozdějšímu datu.

**Zákon o povinném příspěvku na stáří**

Navržený právní předpis není rozsáhlý. Jde o pouhých 8 paragrafů, včetně přechodných ustanovení. Samozřejmě dále následují změny souvisejících předpisů. Jde o úpravu zákona o inspekci práce (možnost kontroly dodržování nových povinností zaměstnavatelů) a zákona o doplňkovém penzijním spoření. Zde se má upravit řada ustanovení, zejména v oblasti splnění podmínek a možností čerpání předdůchodu.

První ustanovení nového zákona tvoří pouhá jedna věta. A to, že tento zákon upravuje povinnost zaměstnavatele platit **povinný** příspěvek na produkt spoření na stáří zaměstnanci, který vykonává rizikovou práci.

**Vymezení základních pojmů**

Následující odstavec definuje pro účel tohoto zákona **základní pojmy**. Zaměstnanec, zaměstnavatel, produkt spoření na stáří, povinný příspěvek, rizikovou práci, směnu, vyměřovací základ a rozhodné období. Základní pojmy jako je zaměstnanec a zaměstnavatel jsou jasné. Pojmem produkt spoření na stáří je pro účely tohoto zákona myšleno **pouze doplňkové penzijní spoření a penzijní připojištění se státním příspěvkem.** Pro daňové účely je pojem produkt spoření na stáří širší, obsahuje také životní pojištění a dlouhodobý investiční produkt.

**Pojem povinný příspěvek**

Pojem povinný příspěvek je příspěvek, který bude podle návrhu nového zákona zaměstnavatel povinen na produkt spoření na stáří platit. Důležité je jeho odlišení od **dobrovolného příspěvku**, jenž je již nyní coby zaměstnanecký benefit v řadě případů zaměstnavatelem poskytován. Návrh zákona kupodivu nevylučuje, aby dosavadní dobrovolný příspěvek, který zaměstnavatel dosud platil na základě pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy nebo interní směrnice nahradil povinným příspěvkem. V tom případě by některým zaměstnancům nadále platil dobrovolně ve formě benefitu. Jiným, kteří vykonávají rizikovou práci by platil rovněž, avšak povinně. V takovém případě opatření postrádá smysl. Zde by ideálně měly odbory, rada zaměstnanců či sami zaměstnanci zareagovat tak, aby zaměstnavatelé poskytovali nadále příspěvky všem zaměstnancům a nad rámec benefitu povinně zaměstnancům vykonávajícím rizikovou práci.

**Pojem riziková práce a rozhodné období**

Důležitým pojmem je riziková práce. Obecně se hovoří o zaměstnancích, kteří vykonávají práci zařazenou do třetí rizikové kategorie. Ovšem, ne všech zaměstnanců zařazených v této kategorii se bude povinný příspěvek zaměstnavatele týkat. Rizikovou prací je zde myšlena práce, která je podle předpisů upravujících ochranu veřejného zdraví zařazena do kategorie třetí **pro vybrané faktory pracovních podmínek.** A to vibrace, zátěž chladem, zátěž teplem nebo celková fyzická zátěž (zátěž při dynamické fyzické práci vykonávané velkými svalovými skupinami).

Rozhodným obdobím bude **kalendářní měsíc.** Pro nárok na příspěvek pak bude rozhodující, zda zaměstnanec v kalendářním měsíci odpracoval určitý počet směn, při nichž vykonával rizikovou práci. Aby se tato směna mohla započítat, musí zaměstnanec tuto rizikovou práci vykonávat převážnou část směny.

**Směna rizikové práce**

Povinný příspěvek zaměstnavatele bude příslušet po odpracování určitého počtu směn rizikové práce. Tudíž bude důležité nejen vyhodnocení rizikové práce, za které příspěvek přísluší, ale také správně stanovit jejich počet. K tomu bude nezbytná pečlivá evidence hodin odpracovaných v rizikové práci a logicky i úprava mzdového programu.

**Vyměřovací základ**

Vyměřovací základ, ze kterého se bude procentní sazbou podle počtu odpracovaných směn v rizikové práci stanovovat povinný příspěvek zaměstnavatele, bude **shodný s vyměřovacím základem zaměstnance podle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení.**

Podle návrhu zaměstnavatel zaplatí povinný příspěvek na zaměstnancův produkt spoření na stáří ve výši:

* **3 % z vyměřovacího základu za rozhodné období,** jestliže zaměstnanec v rozhodném období odpracoval alespoň 3 směny rizikové práce a méně než 11 směn rizikové práce, nebo
* **4 % z vyměřovacího základu za rozhodné období,** jestliže zaměstnanec v rozhodném období odpracoval alespoň 11 směn rizikové práce.

Je zřejmé, že pokud zaměstnanec v kalendářním měsíci neodpracuje alespoň 3 směny rizikové práce, nárok na příspěvek nevznikne. Naopak plná sazba, tj. 4 % z vyměřovacího základu vznikne až po 11 směnách rizikové práce. V důvodové zprávě se uvádí, že plná čtyřprocentní sazba z vyměřovacího základu vychází z toho, že v důchodovém pojištění platí zaměstnavatel za zaměstnance vykonávající rizikovou práci zařazenou do čtvrté kategorie rizikové práce o 5 % více na sociálním pojištění. U třetí kategorie by měl být odvod nižší (tedy 4 %), protože s menším rizikem jsou spojen i nižší náklad zaměstnavatele.

Jestliže je **směna rizikové práce** kratší nebo delší než 8 hodin, započítá se do počtu směn rizikové práce každá započatá hodina délky směn jako jedna osmina směny rizikové práce.

**Výše příspěvku bude zřejmě jiná**

Je zřejmé, že výše popsaná dvě procentní pásma povinného příspěvku zaměstnavatele, by byla v praxi problematická. Zaměstnavatelům by přinesla zvýšenou administrativní zátěž. Vyžadovala by velmi pečlivou evidenci směn rizikové práce. Nový zákon bude s největší pravděpodobností schválen ve znění pozměňovacího návrhu doporučeného garančním výborem. Tím zákonodárci vyhoví i požadavkům zástupců zaměstnavatelů.

Nepůjde o dvě pásma, ale pouze o jedno pásmo. Zaměstnavatel bude přispívat ve vyšší výši již od 3 směn rizikové práce.

**Pozměňovací návrh:** Zaměstnavatel zaplatí povinný příspěvek na zaměstnancův produkt spoření na stáří **ve výši 4% z vyměřovacího základu** za rozhodné období, jestliže zaměstnanec v rozhodném období odpracoval alespoň 3 směny rizikové práce.

**Splatnost příspěvku zaměstnavatele**

Zaměstnavatel musí zaplatit příspěvek **do konce prvního kalendářního měsíce následujícího po skončení rozhodného období,** tj. měsíce, ve kterém byla riziková práce vykonávána. Příspěvek není vázán na splatnost mzdy, protože jde o jiné plnění. Teoreticky by ale bylo možné, aby si zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli dřívější splatnost. V praxi to ale pravděpodobně moc využíváno nebude.

Například při rizikové práci vykonané v měsíci září musí zaměstnavatel příspěvek zaplatit do konce měsíce října. Výše příspěvku se u každého zaměstnance po výpočtu zaokrouhlí na celé koruny nahoru.

**Příspěvek bude povinný, ale ne automatický**

Ovšem o příspěvek si bude zaměstnanec vykonávající vybrané práce zařazené ve třetí rizikové kategorii zaměstnavatele žádat. Je to logické, protože zaměstnavatel nemusí vědět, zda a kde má zaměstnanec sjednán produkt spoření na stáří.

Zaměstnanec tedy písemně oznámí zaměstnavateli, že uplatňuje své právo na příspěvek a uvede:

* a) obchodní firmu penzijní společnosti, u níž má produkt spoření na stáří, na který má zaměstnavatel zaplatit povinný příspěvek,
* b) číslo účtu penzijní společnosti, na který má zaměstnavatel zaplatit povinný příspěvek, a
* c) další údaje nezbytné pro zaplacení povinného příspěvku.

Má-li zaměstnavatel více dotčených zaměstnanců, lze doporučit vytvoření žádanky, prostřednictvím níž si zaměstnanci požádají a uvedou zde požadované údaje. V případě dalších údajů se bude jednat o číslo smlouvy o penzijním připojištění nebo doplňkovém penzijním spořením, rodné číslo zaměstnance uváděné jako variabilní symbol platby atd. Příspěvek zaměstnavatel zaplatí za první rozhodné období, které následuje po dni podání oznámení. Jestliže zaměstnanec uplatní své právo např. 20. srpna, pak je prvním rozhodným obdobím měsíc září a zaměstnavatel musí příspěvek zaplatit do 31. října.

Žádost musí být písemná, ale za písemnou formu se považuje i jednání učiněné elektronickými či jinými technickými prostředky (např. informační systém zaměstnavatele).

Zdroj: Podnikatel.cz

Pamprofi.cz

**DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE A DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI V ROCE 2025**

**Jaká pravidla a limity platí pro dohodu o provedení práce a pro dohodu o pracovní činnosti v roce 2025?**

U dohod konaných mimo pracovní poměr proběhla v posledních letech řada změn. Je proto potřebné ujasnit si, jaká pravidla a limity platí.

**Změny u dohod z minulých let**

Změny minulých let postavil dohody v lecčem skoro na roveň klasickému pracovnímu poměru.

Zaměstnavatel „dohodářům“ například musí písemně určovat rozvrh pracovní doby, mají také nárok na hodinovou minimální odměnu, příplatky za práci dle § 115 - § 118 zákoníku práce (např. za práci o víkendu, ve svátek či v noci nebo za práci ve ztíženém pracovním prostředí) nebo na překážky v práci na straně zaměstnavatele i zaměstnance (neplatí to např. u důležitých osobních překážek v práci dle § 199 nebo v případě překážek kvůli obecnému zájmu dle § 200 - § 205).

Od loňska mají nárok také na dovolenou při jejímž výpočtu se ale vychází z dvacetihodinové týdenní pracovní doby. Nárok navíc vznikne jen za podmínky, že jejich pracovněprávní vztah na dohodu v daném roce u daného zaměstnavatele trval alespoň 28 kalendářních dní a daný zaměstnanec odpracoval v daném roce pro účely dovolené aspoň 4násobek týdenní pracovní doby (80 hodin).

V půlce loňského roku pak stát zavedl povinnou evidenci zaměstnanců na platnou dohodu o provedení práce, kdy je nutné je hlásit České správě sociálního zabezpečení (ČSSZ).

Od loňska došlo (navzdory původním plánům) „jen“ ke změně hranice pro odvod pojistného.

U dohod o provedení práce limit nově odpovídá čtvrtině průměrné mzdy pro daný rok (letos 11 500 Kč). U dohody o pracovní činnosti je limit v výši 4500 Kč.

Režim tzv. „oznámené“ hlavní dohody nakonec vůbec nevešel v platnost.

Dohodářům, kteří platí z příjmu nemocenské pojištění, také od letoška může vzniknout nárok na ošetřovné. To za podmínky, že jejich účast na nemocenském pojištění před tím trvala aspoň tři kalendářní měsíce.

**DOHDA O PRACOVNÍ ČINNOSTI**

**Dohoda o pracovní činnosti** (dál jen DPČ) se uzavírá písemně podle **§ 76 zákoníku práce.** U jednoho zaměstnavatele ji můžete uzavřít jen v rozsahu **nepřekračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby** (posuzuje se za celé období trvání smlouvy, max. ale za 52 týdnů).

V DPČ je nutné uvést sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se dohoda uzavírá.

**Placení pojistného**

Pracujete-li na DPČ a váš měsíční hrubý příjem činí **alespoň 4500 Kč, jste účasti nemocenského pojištění a zároveň platí, že budete odvádět i důchodové a zdravotní pojištění.**

Pokud z titulu DPČ neplatíte zdravotní pojištění a nespadáte ani do skupiny státních pojištěnců, musíte si platit pojistné na zdravotní pojištění sami. Minimální záloha je v takovém případě letos 2808 Kč.

Limit pro pojistné platí pro každého zaměstnavatele, se kterým máte sjednanou DPČ, zvlášť. Pokud byste měli naopak více těchto dohod podepsaných u jednoho zaměstnavatele, příjmy z nich se pro tyto účely sčítají.

**Placení daně z příjmů**

V případě odvodu daně není situace tak jednoznačná. Způsob odvodu závisí na tom, zda jste u daného zaměstnavatele podepsali Prohlášení poplatníka daně z příjmů (dál jen Prohlášení) a jak vysoký je váš měsíční hrubý příjem. Připomínáme, že v daném měsíci můžete mít prohlášení podepsané pouze u jednoho zaměstnavatele. Pokud ho podepíšete, můžete uplatňovat daňovou slevu.

V případě, že **jste podepsali prohlášení,** platíte **15% zálohovou daň** (a uplatníte daňovou slevu).

V případě, že **jste nepodepsali prohlášení,** záleží ještě na výši hrubého měsíčního příjmu. Pokud je v úhrnné výši u jednoho zaměstnavatele **do 4500 Kč vč.,** odvedete **15% srážkovou daň. (**Tento limit je opět nastaven podle částky rozhodné pro účast na nemocenském pojištění). V případě, že činí více než **4500 Kč,** odvedete **15% zálohovou daň.**

Účast na nemocenském pojištění vzniká při příjmu alespoň ve výši 4500 Kč, zatímco srážková daň se odvádí při příjmu do 4500 Kč vč. Z toho vyplývá, že při příjmu do 4499 Kč vč. je možné danit srážkou a neodvádí se pojistné. Při příjmu přesně 4500 Kč měsíčně vzniká účast na nemocenském pojištění a platí se i zdravotní a sociální pojištění a ještě je možné uplatnit i srážkovou daň. U příjmu nad 4500 Kč platí pro odvody to samé, ale daň se odvádí pouze zálohou.

**DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE**

**Dohoda o provedení práce** (DPP) se uzavírá písemně podle **§ 75 zákoníku práce** a dá se sjednat maximálně na 300 hodin ročně. Pokud máte v daném roce u jednoho zaměstnavatele uzavřených více těchto dohod, rozsah se sčítá. Máte-li tyto dohody u různých zaměstnavatelů, sjednaný rozsah se posuzuje za každého z nich zvlášť.

V dohodě o provedení práce musí být uvedena sjednaná práce a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

**Placení pojistného**

U **dohody o provedení práce** platí pro platbu daně a pojistného jiný limit. Ten je od letoška stanoven tak, aby se automaticky valorizoval, a odpovídá čtvrtině průměrné mzdy pro daný rok (zaokrouhlené na celé pětistovky dolů).

Pro letošek platí, že pracujete-li na DPP, vzniká účast na nemocenském pojištění v případě, že je váš měsíční hrubý příjem **aspoň 11 500 Kč.** Kromě toho od dané hranice odvádíte také zálohy na důchodové a zdravotní pojištění. Limit příjmu platí pro každého zaměstnavatele zvlášť. Máte-li ale u jednoho zaměstnavatele více těchto dohod, posuzují se měsíční hrubé příjmy dohromady.

***Příklad:***

*Zaměstnanec pracuje na DPP za 11 000 Kč měsíčně. Není účasten nemocenského ani důchodového pojištění.*

*Pokud ale uzavře se stejným zaměstnavatelem další DPP, ze které mu je měsíčně zúčtováno dalších 500 Kč, příjmy z obou DPP se sečtou, vznikne mu účast na pojištění a ze souhrnné částky 11 500 Kč odvede pojistné na sociální zabezpečení.*

*Pokud by stejný zaměstnanec měl uzavřenu ještě další DPP u jiného zaměstnavatele, nebude to mít na účast na pojištění a odvod pojistného na sociální zabezpečení u prvního zaměstnavatele vliv. Příjmy z DPP u různých zaměstnavatelů se pro tyto účely nesčítají. Účast na pojištění a odvod pojistného na sociální zabezpečení se řeší u každého ze zaměstnavatelů zvlášť.*

*(Zdroj: ČSSZ)*

Opět platí, že pokud příjem nezakládá povinnost odvádět z DPP zdravotní pojištění, neodvádíte ho z titulu jiné výdělečné činnosti a nejste ani státní pojištěnec, spadáte do skupiny osob bez zdanitelných příjmů a musíte si platit zdravotní pojištění sami.

**Placení daně z příjmů**

Způsob zdanění opět závisí na tom, zda jste u daného zaměstnavatele podepsali prohlášení a jaký je váš měsíční hrubý příjem. Znovu připomínáme, že prohlášení můžete v jednom měsíci podepsat jen u jednoho zaměstnavatele, u kterého díky tomu můžete uplatnit daňovou slevu.

Pokud jste **nepodepsali prohlášení a váš příjem neosáhne 11 500 Kč měsíčně hrubého,** odvedete srážkovou 15% daň.

V případě, že jste **nepodepsali prohlášení, ale příjem dosáhne 11 500 Kč měsíčně,** zaplatíte 15% zálohovou daň.

Máte-li u daného zaměstnavatele **podepsané prohlášení a příjem nedosáhne 11 50 Kč měsíčně,** odvádíte 15% zálohovou daň.

Máte-li u zaměstnavatele **podepsané prohlášení a příjem dosáhne aspoň 11 500 Kč,** odvádíte 15% zálohovou daň.

Limit pro vznik účasti na nemocenském pojištění, povinné odvody i hranici pro případný odvod srážkové daně je tedy u DPP stejný. Dříve ale platilo, že stanovenou hranici (která byla ve výši 10 tis. Kč) bylo nutné příjmem přesáhnout. Nyní stačí, když příjem dosáhne aspoň nově stanovené hranice 11 500 Kč.

**Srážková daň a daňové přiznání**

V případě, že jste z DPP nebo DPČ platili daň srážkou, můžete si takové příjmy zahrnout do daňového přiznání a započíst sem právě i sraženou daň. Tím může vzniknout nárok na její vrácení.

Na daňový přeplatek touto cestou mohou dosáhnout například poplatníci, kteří nepodepsali prohlášení, a neuplatnili tak daňové slevy, nebo ti, kteří nepracovali po celý rok a nevyužili slevu na poplatníka v plné míře (např důchodci, studenti, rodiče na rodičovské dovolené).

Budete-li podávat daňové přiznání, nezapomeňte požádat všechny zaměstnavatele o potvrzení o zdanitelných příjmech.

Odvádění daně srážkou samo o sobě povinnost podávat daňové přiznání nezakládá, ve zmíněných případech se vám ale může vyplatit. Poplatníci, kteří v jednom měsíci odvedli u více zaměstnavatelů daň zálohou, přiznání podat naopak musí.

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení

Měšec.cz

**ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCE PŘI PŘEVEDENÍ NA JINOU PRÁCI**

**Když zaměstnavatel převede zaměstnance na jinou práci, za níž přísluší nižší mzda či plat, je povinen mu vždy rozdíl mezi jeho dosahovaným a průměrným výdělkem doplatit?**

Povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci doplatek do průměrného výdělku při převedení na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda nebo plat, se vztahuje pouze na vybrané důvody převedení na jinou práci, které je zaměstnavatel podle § 41 zákoníku práce povinen provést, a to většinou i bez souhlasu zaměstnance.

Je-li zaměstnanec převeden ze zákonem uvedených důvodů na jinou práci, než je sjednána v pracovní smlouvě, za níž přísluší nižší mzda, poskytne mu zaměstnavatel po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

Důvody převedení na jinou práci se podle § 41 zákoníku práce týkají pouze situací, jestliže:

* zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice (§ 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce),
* to je nutné podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním (§ 41 odst. 1 písm. d) zákoníku práce),
* to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků (§ 41 odst. 4 zákoníku práce), nebo
* nemůže konat svoji práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 41 odst. 5 zákoníku práce).

Zaměstnavatel je v těchto případech **povinen poskytovat zaměstnanci doplatek ke mzdě nebo k platu do výše průměrného výdělku,** kterého dosahoval před převedením po celou dobu převedení.

Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci proto, že proti němu bylo **zahájeno trestní řízení** pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení (§ 41 odst. 2 písm. b) zákoníku práce), než byla sjednána, přísluší mu mzda nebo plat podle vykonávané práce; nebude-li však zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, přísluší mu za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

Podmínky, za kterých uhradí příslušný správní úřad náklady na případný doplatek mzdy nebo platu poskytnutý zaměstnanci převedenému na jinou práci z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. d) zákoníku práce zaměstnavateli, který jej poskytl, vláda nařízením nestanovila, ačkoliv tyto podmínky stanovit může. Doplatky k mzdě nebo platu proto poskytuje ze svých prostředků vždy zaměstnavatel.

Zdroj: Pamprofi

**JEDNOTNÉ MĚSÍČNÍ HLÁŠENÍ ZAMĚSTNAVATELŮ**

**Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatelů (JMHZ) má přinést zásadní změnu v administrativě firem. Podle Ministerstva práce a sociálních věcí tento projekt výrazně sníží administrativní zátěž zaměstnavatelů, zlepší komunikaci se státními institucemi a přinese řadu benefitů.**

Ministerstvo práce a sociálních věcí uvádí:

Výhody pro zaměstnavatele:

* místo 25 různých formulářů bude pouze jedno měsíční hlášení
* digitální platforma propojující MPSV, ČSSZ, Finanční správu a další instituce
* snížení administrativní zátěže pro firmy a živnostníky
* efektivnější komunikace se státem

Výhody pro stát:

* jednotný termín pro podání všech hlášení
* odstranění duplicitního vykazování údajů
* lepší možnosti statistického zpracování dat pro účely politiky zaměstnanosti
* zlepšení přehledu o trhu práce

Výhody pro zaměstnance:

* předvyplněná daňová přiznání ze strany Finanční správy
* úřady budou mít k dispozici údaje pro jejich žádosti (např. mateřská, rodičovský příspěvek, podpora v nezaměstnanosti, atd.)

Pilotní fáze tohoto projektu má být spuštěna už 1. července a ostré spuštění je plánováno na 1. ledna 2026.

**Instituce zapojené do JMHZ**

V první fázi budou zaměstnavatelé prostřednictvím jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatelů (JMHZ) zasílat údaje České správě sociálního zabezpečení, popř. územní správě sociálního zabezpečení či Institutu posuzování zdravotního stavu, Ministerstvu práce a sociálních věcí, Českému statistickému úřadu, Úřadu práce a Orgánům Finanční správy ČR. Později se zřejmě připojí i jednotlivé zdravotní pojišťovny.

**Tři důležité identifikátory**

Důležitým údajem budou **identifikátory.** Půjde o hlavní **identifikátor zaměstnavatele** (variabilní symbol), který obdrží všichni zaměstnavatelé.A to bez ohledu na skutečnost, zda jejich zaměstnancům vznikla účast na nemocenském pojištění. Dalším identifikátorem bude **osobní identifikační číslo zaměstnance (OIČ).** Bude systémem vygenerováno při prvním vstupu zaměstnance do systému JMHZ (při jeho prvním přihlášení zaměstnavatelem). Číslo bude sloužit coby jednoznačný numerický neměnný desetimístný bezvýznamový identifikátor přidělovaný ministerstvem za účelem identifikace fyzické osoby v systému JMHZ. Jednotlivým zaměstnancům bude přiděleno takzvaně na celý život.

Dalším jeho případným zaměstnavatelům těchto zaměstnanců již bude osobní identifikační číslo pouze sděleno. Povinně bude využíváno pro pravidelné hlášení údajů vztahujících se k tomuto zaměstnanci. Posledním důležitým číslem bude **identifikátor zaměstnání.** Každé zaměstnání (tj. každý pracovněprávní nebo obdobný vztah) bude mít pro odlišení svůj identifikátor. V případě více současně sjednaných pracovněprávních a obdobných vztahů u téhož zaměstnavatele, bude možné díky identifikátoru zaměstnání spolehlivě určit, ke kterému z nich se příslušné údaje sdělované v rámci JMHZ vztahují.

**Hlásit se bude pouze elektronicky**

Hlášení JMHZ bude zasíláno pouze v elektronické formě. Datovou větu v předepsaném formátu a struktuře bude možno zaslat přímo prostřednictvím webového portálu ČSSZ (ePortálu) – nahráním xml souboru nebo vyplněním, dále datovou schránkou (xml) nebo (s výjimkou registračních povinností) prostřednictvím automatizovaného rozhraní (APEP/VREP).

Půjde sice o jedno hlášení (elektronické podání), avšak bude členěno na 3 části:

* **část souhrnnou** – obsahující údaje týkající se zaměstnavatele,
* **část pojistnou** - obsahující údaje o výši pojistného na sociální zabezpečení odváděného zaměstnavatelem,
* **část individualizovanou** - obsahující údaje za jednotlivé zaměstnance a jejich jednotlivá zaměstnání (součásti individualizované části).

**Evidence zaměstnavatelů zůstane ČSSZ**

Pro účely jednotného měsíčního hlášení bude upravena nová evidence zaměstnavatelů, kterou povede Česká správa sociálního zabezpečení. Zde budou povinně vedeni všichni zaměstnavatelé. Nebudou se již přihlašovat do registru zaměstnavatelů podle zákona o nemocenském pojištění (tím se odstraní duplicitní povinnost zaměstnavatele). Jednotliví uživatelé (instituce výše vyjmenované) budou mít k těmto údajům o zaměstnavatelích přístup. Vždy jen ty údaje, na které mají ze zákona nárok.

V praxi bude tato evidence vedena společně s registrem pojištěnců a evidencí zaměstnavatelů podle zákona o nemocenském pojištění. Budou existovat dvě databáze, a to databáze zaměstnavatelů a databáze zaměstnanců. Údaje v nich vedené budou využity jak pro účely nemocenského pojištění, tak pro účely nově zřizovaného JMHZ.

**Budou evidováni všichni zaměstnavatelé**

Zaměstnavatelé tak nebudou muset hlásit údaje dvakrát, tj. pro účely nemocenského a pro účely jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatelů. Evidence se ale rozšíří. Oproti stávající evidenci, kde jsou evidováni zaměstnavatelé zaměstnanců, kterým příjem založil účast na nemocenském pojištění a zaměstnanců konajícím práci v rámci dohod o provedení práce, bude evidence pro účely JMHZ rozšířena. Dotkne se všech zaměstnavatelů, tedy i těch, kteří zaměstnávají zaměstnance coby poplatníky daně z příjmů ze závislé činnosti, i když nejsou účastni nemocenského pojištění. Zde patří například dohody o pracovní činnosti, odměny statutárů a jednatelů, kteří mají příjmy do tzv. rozhodné částky pro zaměstnání malého rozsahu.

**Přihlášení a odhlášení zaměstnavatele**

Zaměstnavatelé se tedy budou do evidence zaměstnavatelů vedené ČSSZ přihlašovat obdobně, jako nyní, a to **do 8 dnů ode dne nástupu svého prvního zaměstnance.** Pro zaměstnavatele zaměstnávající zahraniční zaměstnance je stanovena speciální lhůta (nejpozději před okamžikem nástupu k výkonu práce tohoto zaměstnance). Přihlášení učiní jednou při svém vzniku a získají identifikační údaje.

Stejným způsobem, jakým se do evidence hlásí, **budou se i z evidence odhlašovat.** Samozřejmě elektronicky a do 8 dnů ode dne, kdy přestali být zaměstnavatelem posledního zaměstnance podle zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele.

Z provozních důvodů je nezbytné, aby zaměstnavatel hlásil i každou svou **mzdovou účtárnu.** Mzdovou účtárnou se pro účely tohoto zákona rozumí mzdová účtárna podle zákona o nemocenském pojištění. Současně se hlásí i okruh zaměstnanců, pro které tato účtárna vede evidenci mezd nebo platů. Zaměstnavatel má rovněž povinnost odhlásit mzdovou účtárnu v případě jejího zániku.

Ve stejné osmidenní lhůtě musí zaměstnavatel hlásit i **veškeré změny údajů**, které o sobě nebo o mzdových účtárnách sdělil v evidenci.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Podnikatel.cz

**ROZVRHOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY V DOTAZECH A ODPOVĚDÍCH**

**Poměrně jasná pravidla pro úpravu pracovní doby stanoví zákoník práce.**

**Dotaz č. 1 – Příchod na pracoviště a odchod z něho**

**Jaký je stanovený minimální příchod na pracoviště a odchod z pracoviště? Už po nás bylo i vyžadováno abychom přicházeli skoro 15 minut předem a odcházeli také téměř 15 minut po pracovní době. Jestliže přijdu jeden den do práce a zaměstnavatel mi oznámí, že zítra mám přijít do práce místo v 7.00 o hodinu později, tj. v 8.00 hodin a pracovat pak do 16.30 hodin místo do 15.30 hodin, může toto učinit? Myslím, že by mi to měl oznámit dřív, je to změna pracovní doby, mám pravdu?**

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací, pokud u zaměstnavatele působí. Rozvržení pracovní doby nesmí být v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.

Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny. Má-li se dosáhnout plného využití pracovní doby, je nezbytně nutné určit, kterým okamžikem nebo na kterém místě má začínat a končit pracovní doba a od kterého okamžiku se pracovní doba začíná počítat a kterým okamžikem končí. Výjimku z určování začátku a konce směn tvoří pružné rozvržení pracovní doby. Podrobnosti o evidenci přítomnosti zaměstnanců na pracovišti mohou být upraveny v pracovním řádu či dány jednostranným pokynem zaměstnavatele.

**Dotaz č. 2 – Doba očisty**

**Zaměstnavatel nám nařídil, abychom opouštěli pracoviště 5 minut po skončení pracovní doby. Jedná se o přípravnu jídel a pracovní dobu máme stanovenou od 6.00 hodin do 14.30 hodin. Dal nám to písemně ve vnitřním předpisu, kde je napsáno, že s ohledem na očistu po výkonu práce a převlékání bude odchod z pracoviště 5 minut po skončení pracovní doby. Nám se to nelíbí. Nevíme, proč nemůžeme odejít hned po skončení pracovní doby anebo když musíme zůstat o 5 minut déle, tak ať nám to do pracovní doby započítá. Může nám to zaměstnavatel nařídit?**

Pracovní doba je dobou, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele (§ 78 odst. 1 písem. a) zákoníku práce).

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn (§ 81 odst. 1 zákoníku práce). Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skočení směny (§ 81 odst. 3 zákoníku práce).

Zákoník práce výslovně neobsahuje právní úpravu zápočtu doby osobní očisty do pracovní doby Dobu určenou pro osobní očistu nelze považovat za výkon práce, protože zaměstnanec během ní nepracuje.

Obecně tedy platí, že zaměstnanci mají osobní očistu vykonávat mimo pracovní dobu, tj. po skončení směny. To platí pro všechny zaměstnavatele a všechna pracoviště.

Z toho lze dovodit, že zaměstnavatel může nařídit zaměstnancům opuštění pracoviště z důvodu osobní očisty 5 minut po skončení směny.

**Dotaz č. 3 – Pružné rozvržení pracovní doby a překážky v práci**

**Obracím se na Vás s dotazem ohledně přesčasové práce při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby, dále jak se při pružné pracovní době posuzují překážky v práci na straně zaměstnance (např. návštěva lékaře) a čerpání dovolené.**

Pružné rozvržení pracovní doby je zvláštním způsobem rozvržení pracovní doby (zákoník práce – ZP, § 85). Skládá se z pevné části, kterou stanovuje výlučně zaměstnavatel a z části, jejíž odpracování si může zaměstnanec stanovit sám. Část pracovní doby, kterou si zaměstnanec určuje sám, bývá upravena pravidly stanovenými interním předpisem zaměstnavatele. Součet těchto dob pak tvoří stanovenou pracovní dobu.

Jako příklad uvádíme: zaměstnavatel stanovil zaměstnancům, že pevná část pružné pracovní doby je v době od 8.00 hodin do 14.00 hodin, volitelnou část pružné pracovní doby si můžou zaměstnanci odpracovat v době od 6.00 hodin do 8.00 hodin a v době od 14.00 hodin do 18.00 hodin.

Zákoník práce v § 97 odst. 1 stanoví, že překážky v práci na straně zaměstnance (např návštěva lékaře) při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní (pevné) části pracovní doby.

Pokud budete např. od 7.00 do 10.00 hodin u lékaře, při výše uvedené pevné části pružné pracovní doby, a práci budete končit v 17.00 hodin, odpracujete celkem 8,5 hodiny po odečtení přestávky na jídlo a oddech. Tzn. že doba od 7.00 hodin do začátku pevné části pružné pracovní doby (do 8.00 hodin) se vám nezapočítá do odpracované doby, spadá do volitelné části pružné pracovní doby.

Jiná situace nastane, jestliže budete začínat práci v 6.00 hodin, poté od 8.00 do 10.00 hodin navštívíte lékaře a práci budete končit v 17.00 hodin, odpracujete celkem 10,5 hodiny po odečtení přestávky na jídlo a oddech. V tomto případě se návštěva lékaře započítává do odpracované pracovní doby, uskutečnila se v době pevné části pružné pracovní doby.

Dovolená při uplatnění režimu pružné pracovní doby.

Den, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou, se posuzuje jako odpracovaný v celém rozsahu, není to jen pevná část pružné pracovní doby.

Práce přesčas při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby se zjišťuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu (ZP § 98). O práci přesčas při pružné pracovní době nejde, jestliže zaměstnanec konal práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu, kterou mu zaměstnavatel jako práci přesčas nenařídil ani k ní nedal souhlas.

Zdroj: Státní úřad inspekce práce

**JAK MAJÍ VYPADAT CENOVKY V ROCE 2025**

**Od 1. ledna 2025 se změnila pravidla pro označování výrobků měrnou cenou – nově se tato povinnost rozšiřuje kromě potravin i na některé nepotravinářské výrobky. Co přesně to znamená pro obchodníky a na které produkty se změna vztahuje? Uvádíme to nejzásadnější.**

Od začátku roku platí **novela zákona o cenách** a navazující prováděcí **vyhláška,** která mimo jiné změnila pravidla pro **uvádění měrných cen u nepotravinářských výrobků.** Novela zákona o cenách stanoví konkrétní výčet zboží, které je nově nutné označovat kromě prodejní ceny také měrnou cenou. To znamená, že zboží musí být současně označeno cenou za měrnou jednotku – např. za kus nebo kilogram, podle toho, o jaký typ zboží se jedná.

**NA JAKÉ PRODUKTY SE POVINNOST VZTAHUJE**

Povinnost se nadále vztahuje na **balené potravinářské výrobky,** které byli obchodníci povinni označovat měrnou cenou již před účinností nových pravidel. Nově se ale povinnost vztahuje také na **konkrétní vyjmenované nepotravinářské výrobky** stanovené prováděcí vyhláškou. Mezi kategorie zboží, u kterých je uvádění měrné ceny nově povinné, patří např. **kosmetika a hygienické potřeby, čistící prostředky** nebo také **stavební materiály.** Stejná pravidla platí jak pro kamenné prodejny, tak pro online prodej – je třeba si tedy dát pozor i na uvádění cen v e-shopech nebo např. v prodejních automatech.

Z povinnosti uvádět měrnou cenu existují **výjimky pro výrobky,** u nichž by takové **označení nebylo vzhledem k jejich povaze vhodné** nebo by mohlo být zavádějící. To platí např. pro dárkové kosmetické **balíčky obsahující více různých produktů –** v takovém případě, kdy balení obsahuje několik odlišných produktů, by uvádění měrné ceny bylo pro spotřebitele spíše matoucí. Proto se tato povinnost neuplatní. Měrná cena se také nemusí uvádět, pokud je shodná s prodejní cenou – to platí například pro produkty, jejichž objem balení je 1 litr.

**JAK CENU SPRÁVNĚ UVÁDĚT**

Při uvádění měrné ceny je nutné **zohlednit povahu konkrétního výrobku** a uvést ji tak, aby byla **pro zákazníky co nejsrozumitelnější**. Zatímco standardními jednotkami jsou obvykle 1 kilogram nebo l litr, u některých výrobků může být vhodnější použít jinou měrnou jednotku, která bude mít pro spotřebitele větší vypovídající hodnotu. Je tedy na obchodníkovi, aby zvolil s přihlédnutím ke konkrétnímu typu výrobku a jeho balení vhodnou měrnou jednotku.

Na příklad čistící prostředky, které se standardně prodávají v objemnějších baleních, je vhodné označit měrnou cenu za litr (případně za kilogram), na druhou stranu u dekorativní kosmetiky, která se prodává obvykle v baleních s menším objemem (v řádu jednotek ml) by označení měrnou cenu za litr bylo pro zákazníky matoucí. Proto je vhodnější takové výrobky označit měrnou cenou např. za 100 mililitrů. Při určení měrné jednotky (ceny), proto doporučujeme vždy zohlednit, nejen povahu konkrétního výrobku, ale i způsob jeho balení a s přihlédnutím k těmto skutečnostem následně zvolit způsob určení měrné ceny.

Měrná cena by měla být vždy **uvedena na dobře viditelném místě** – např. přímo na cenovce pod prodejní cenou tak, aby ji zákazníci mohli snadno porovnat.

Zdroj: epravo.cz

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN – INFLACE – DUBEN 2025**

**Spotřebitelské ceny meziměsíčně klesly o 0,1 %. Tento vývoj byl ovlivněn zejména nižšími cenami v oddíle alkoholické nápoje, tabák. Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v dubnu o 1,8 %, což bylo o 0,9 procentního bodu méně než v březnu.**

**Meziměsíční rovnání**

Meziměsíčně klesly spotřebitelské ceny v dubnu o 0,1 %. V oddíle alkoholické nápoje, tabák byly nižší ceny vína o 5,1 %, lihovin o 2,1 % a piva o 1,6 %. V oddíle rekreace a kultura klesly ceny dovolených s komplexními službami o 3,0 %. Pokles cen v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje byl ovlivněn především nižšími cenami uzenin o 1,6 %, vajec o 4,4 %, cukru o 10,6 %, olejů a tuků o 1,3 % a čokolády a čokoládových výrobků o 2,5 %. V oddíle doprava klesly zejména ceny pohonných hmot a olejů o 2,7 %. Naopak na meziměsíční zvyšování celkové cenové hladiny měly v dubnu největší vliv ceny v oddíle bytové vybavení, zařízení domácnosti, kde vzrostly zejména ceny výrobků pro čištění a údržbu domácnosti o 1,7 % a ceny přístrojů a spotřebičů pro domácnosti o 1,1 %. V oddíle stravování a ubytování byly vyšší ceny ubytovacích služeb o 2,5 % a stravovacích služeb o 0,4 %. Z potravin vzrostly především ceny hovězího a telecího masa o 4,7 %, ovoce o 0,9 % a jogurtů o 2,9 %.

Ceny zboží úhrnem klesly o 0,3 %, zatímco ceny služeb 0,2 % vzrostly.

**Meziroční rovnání**

*“Spotřebitelské ceny v dubnu výrazně oslabily svůj meziroční růst na 1,8 %, což byla nejnižší hodnota od března 2018. Toto zpomalení bylo ovlivněno jak loňskou vyšší srovnávací základnou tak pokračujícím poklesem cen pohonných hmot,“* uvedla Pavla Šedivá, vedoucí oddělení statistiky spotřebitelských cen ČSÚ.

Meziměsíčně vzrostly spotřebitelské ceny v dubnu o 1,8 %, což bylo o 0,9 procentního bodu méně než v březnu. Ke **zpomalení** meziročního cenového růstu došlo především v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje a v oddíle alkoholické nápoje, tabák (oboje částečně vlivem meziměsíčního růstu jejich cen v dubnu loňského roku). V oddíle potravin a nealkoholické nápoje zpomalily svůj růst ceny masa na 1,4 % (v březnu růst o 3,7 %), vajec na 37,1 % (v březnu růst o 46,0 %), ostatních jedlých olejů na 5,3 % (v březnu růst o 16,1 %), čokolády a čokoládových výrobků na 17,8 % (v březnu růst o 33,9 %). Ceny mouky klesly o 14,2 % (v březnu pokles o 2,1 %) a ceny cukru o 32,4 % (v březnu pokles o 22,7 %). V oddíle alkoholické nápoje, tabák klesly ceny lihovin o 2,4 % (v březnu růst o 3,5 %), ceny vína o 9,0 % (v březnu růst o 1,1 %) a cen piva o 1,7 % (v březnu růst o 1,3 %).

Na meziroční **růst cenové hladiny** měly v dubnu největší vliv ceny v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje, kde kromě již výše zmíněného vzrostly ceny másla o 28,8 %, kávy o 20,4 % a kakaa o 18,9 %. Další v pořadí vlivu byly ceny v oddíle bydlení, kde se kromě nákladů vlastnického bydlení zvýšily ceny nájemného z bytu o 5,9 %, výrobků a služeb pro běžnou údržbu bytu o 3,4 %, vodného o 4,2 %, stočného o 3,7 % a tepla a teplé vody o 4,9 %. Ceny elektřiny meziročně klesly o 4,7 % a zemního plynu o 8,9 %. V oddíle stravování a ubytování byly vyšší ceny stravovacích služeb o 4,7 % a ubytovacích služeb o 8,2 %. Na meziroční snižování celkové cenové hladiny v dubnu působily především ceny v oddíle doprava, kde klesly ceny pohonných hmot a olejů o 13,4 %.

Náklady vlastnického bydlení (imputované nájemné) meziročně vzrostly o 4,1 % (v březnu o 3,6 %) zejména v důsledku růstu cen nových nemovitostí, a také růstu cen stavebních prací. Úhrnný index spotřebitelských cen bez započtení nákladů vlastnického bydlení byl 101,6 %.

Ceny zboží úhrnem vzrostly o 0,2 % a ceny služeb o 4,7 %.

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

**Harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP)**

Podle předběžných výpočtů HICP **v dubnu v Česku meziměsíčně klesl o 0,1 % a meziročně o 1,7 % vzrostl** (v březnu o 2,7 %). Podle bleskových odhadů Eurostatu byla **meziroční změna HICP v dubnu 2025 za Eurozónu 2,2 %** (v březnu také 2,2 %), v Německu 2,2 % a na Slovensku 3,9 %. Nejvyšší byla v dubnu v Estonsku (4,4 %) a nejnižší ve Francii (0,8 %). Podle předběžných údajů Eurostatu byla **meziroční změna HICP 27 členských zemí EU v březnu 2,5 %,** což bylo o 0,2 procentního bodu méně než v únoru. Nejvyšší byla v březnu v Rumunsku (5,1 %) a nejnižší ve Francii (0.9 %).

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

**měsíc=100 roku=100 inflace**

**02/25 03/25 04/25**

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

**Úhrn 99,9 102,7 102,7 101,8 102,5**

v tom:

**Potraviny a nealko**  99,7 104,4 106,1 104,1 100,8

**Alkohol a tabák**  99,0 105,3 105,2 102,0 104,7

**Odívání a obuv**  99,9 98,1 97,8 98,0 100,1

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 100,2 101,3 101,5 101,7 102,9

**Zařízení domácnosti** 100,7 101,7 101,4 100,8 100,8

**Zdraví** 100,1 104,5 103,5 103,1 103,9

**Doprava**  99,6 100,7 98,1 96,8 100,8

**Pošty a telekomunikace** 100,1 100,6 100,3 100,4 100,8

**Rekreace a kultura**  99,2 102,9 103,1 103,0 103,3

**Vzdělávání** 100,0 111,2 111.2 111,1 109,7

**Stravování a ubytování** 100,6 105,3 105,1 105,0 106,5

**Ostatní zboží a služby** 100,5 103,3 103,2 103,0 103,4

**ZÁKAZ DOLOŽEK O MZDOVÉ MLČENLIVOSTI**

**Podle evropské směrnice o transparentnosti v odměňování nesmí být zaměstnancům bráněno v poskytování informace o výši odměny případně o její struktuře.**

Doložky mlčenlivosti jsou běžnou součástí pracovních smluv a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a zaměstnavatelé je rádi používají, přičemž tyto doložky jsou mnohdydefinovány velice široce, ve snaze chránit důvěrné či jiné neveřejné informace, které se zaměstnanec dozvěděl v souvislosti se svým výkonem práce pro zaměstnavatele. Tyto doložky mlčenlivosti ale většinou obsahují i **zákaz pro zaměstnance sdělit komukoliv výši své mzdy nebo odměny, nastavení dalších mzdových podmínek včetně mimořádných odměn a bonusů.** Zaměstnavatelé tímto chtějí předejít vzájemným diskuzím mezi spolupracovníky o výši jejich mzdy, což by mohlo zapříčinit vznik sporů o nerovném odměňování nebo přístupu k zaměstnancům v rámci jednoho zaměstnavatele.

**Flexinovela zákoníku práce však tyto praktiky výslovně zakazuje v novém § 346a a zaměstnavatelé tak nadále nebudou moci omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jejich mzdy, platu nebo odměny z dohody.**

V praxi ještě před samotnou účinností flexinovely často rezonuje otázka, co když zaměstnavatel za právní úpravy účinné před flexinovelou (tj. v době do 31. května 2025) sjednal doložku mlčenlivosti v pracovní smlouvě. Hrozí mu po účinnosti flexinovely nějaký postih a jak v praxi správně postupovat? Odpověď na tuto otázku je následující. Doložky mlčenlivosti sjednané za předchozí právní úpravy se stanou nicotnými, a tedy i nevymahatelnými. Zaměstnavatel by se vymáháním takových doložek dopustil přestupku podle § 11 odst. 1 písm. e) zákona o inspekci práce, resp. § 24 odst. 1 písm. e) zákona o inspekci práce, za nějž mu může být udělena pokuta až do výše 400 000 Kč.

Zdroj:

Zákon č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon č 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

epravo.cz

pamprofi.cz