

# Novinky ze světa účetnictví a daní

8/2025

Vážené studentky a studenti programu a specializace Účetnictví a daně, osmé číslo novinek se týká některých vybraných změn z novely zákoníku práce z oblasti pracovně právních vztahů a mzdové problematiky s účinností od 1.6. 2025 a rovněž změny výše minimální mzdy od 1. 1. 2026.  
Yveta Pšenková

## NOVINKY V OBLASTI PRACOVNĚ PRÁVNÍCH VZTAHŮ A MZDOVÉ PROBLEMATIKY:

### Zaměstnávání mladistvých

Je umožněna práce mladistvým od 14 let, a to pouze při výkonu lehké práce, spadající do první kategorie rizikivosti. Podmínkou je písemný souhlas zákonného zástupce a dodržování limitů pracovní doby 7 hodin denně a 35 hodin týdně.

### Zkrácení doby nepřetržitého denního odpočinku

Je možné zkrácení nepřetržitého denního odpočinku u zaměstnance, který je starší 18 let, a to až na 6 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Podmínkou je, že musí existovat předpoklad nezbytnosti odvrácení havárie, živelní události nebo jiné mimořádné události a zmírnění jejich bezprostředních následků. Následující odpočinek je však nutné o tuto dobu prodloužit.

### Omluvené volno při poskytování dlouhodobé péče

Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče v případech podle § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění, a to bez ohledu na jakékoliv provozní důvody na straně zaměstnavatele.

### Předání mzdového výměru, výplata mzdy

Mzdový výměr musí být zaměstnanci předán ještě před nástupem do zaměstnání, aby měl informace o své mzdě, než začne pracovat. Zaměstnavatel může doručit zaměstnanci mzdový výměr elektronicky i bez předchozího souhlasu zaměstnance. Mzdový výměr musí být opatřen elektronickým podpisem zaměstnavatele. Pokud je mzdový výměr doručován elektronicky, je nezbytné, aby ho zaměstnanec do 15 dnů potvrdil. V opačném případě je doručení považováno za neúčinné. Bezhotovostní výplata mzdy na účet zaměstnance se stává výchozí a preferovanou formou. Výplata mzdy v hotovosti je nadále možná v případě dohody zaměstnance se zaměstnavatelem.

Rozšířil se okruh případů, kdy se může zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnout na výplatě mzdy v cizí měně. Okruh cizích měn pro možnost výplaty mzdy je vázán na tzv. měny devizového trhu, pro které ČNB

vyhlašuje kurzy. Používá se kurz platný pro první pracovní den v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. K výplatě v cizí měně je nutný souhlas zaměstnance.

### Průměrný výdělek

Bylo zavedeno pravidlo výpočtu průměrného měsíčního hrubého výdělku zaměstnance v případě změny jeho týdenní pracovní doby.

### Zkušební doba

Maximální délka sjednané zkušební doby u řadových zaměstnanců činí 4 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru a u vedoucích zaměstnanců 8 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru.

### Výpovědní doba

Došlo ke změně způsobu jejího výpočtu. Místo prvního dne následujícího měsíce začíná nově běžet už ode dne, kdy zaměstnavatel nebo zaměstnanec doručí výpověď druhé smluvní straně.

### Minimální mzda v roce 2026

Je stanovena na základě valorizačního mechanismu stanoveného v § 111 zákoníku práce. Tento mechanismus spočívá v odvození minimální mzdy od predikce průměrné hrubé měsíční mzdy, násobené specifickým koeficientem stanoveným vládou. Poprvé se tento mechanismus použil pro stanovení minimální mzdy už v roce 2025. V roce 2026 bude činit minimální mzda podle tohoto výpočtu částku 22 400 Kč.

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

*Nařízení vlády 285/2024 Sb., o koeficientu pro výpočet minimální mzdy v roce 2025 a 2026,*

*Sdělení MF 312/2025 Sb., o vyhlášení predikce průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství pro rok 2026.*