Financováno Evropskou unií

ADMINISTRATIVNÍ ZÁTĚŽ PODNIKATELŮ VE SVĚTLE NOVELIZACÍ VYBRANÉ LEGISLATIVY

ZADAVATEL	Svaz průmyslu a dopravy České republiky
PROJEKT	Podpora národního, odvětvového a regionálního sociálního dialogu v ČR, reg. č. CZ.03.01.03/00/22_001/0000246, Priorita OPZ+: 1 Budoucnost práce
ZPRACOVATEL	Mgr. Peter Perniš, Mgr. Tomáš Procházka, JUDr. Vojtěch Hanzal, Mgr. Anna Ludvíčková; Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.; Ing. Gabriela Ivanco; Forvis Mazars s.r.o.
DATUM	17. 12. 2025

Projekt Podpora národního, odvětvového a regionálního sociálního dialogu v ČR je financován Evropskou unií prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost+ a státního rozpočtu České republiky. Projekt realizuje Svaz průmyslu a dopravy České republiky spolu s Českomoravskou konfederací odborových svazů.

Obsah

Úvod 6

1 ZÁKONÍK PRÁCE 7

1.1 Právní úprava účinná od roku 2023 7

1.1.1 Zákon č. 358/2022 Sb. 7

1.1.1.1 Otcovská dovolená 7

1.1.1.1.1 Otcovská dovolená – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů 7

1.1.2 Transpoziční novela – zákon č. 281/2023 Sb. 8

1.1.2.1 Elektronické uzavírání smluv 8

1.1.2.1.1 Elektronické uzavírání smluv – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů 8

1.1.2.2 Informační povinnost zaměstnavatele 9

1.1.2.2.1 Informační povinnost zaměstnavatele – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů 9

1.1.2.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr 10

1.1.2.3.1 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů 11

1.1.2.4 Kratší pracovní doba a výkon práce na dálku u osob pečujících 11

1.1.2.4.1 Specifické požadavky pečujících osob – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů 12

1.1.2.5 Výkon práce na dálku 12

1.1.2.5.1 Výkon práce na dálku – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů 12

1.1.2.6 Doručování 13

1.1.2.6.1 Doručování – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů 14

1.2 Právní úprava účinná od roku 2024 14

1.2.1 Právní úprava účinná od roku 2024 – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů 15

1.3 Právní úprava účinná od roku 2025 15

1.3.1 Zákon č. 230/2024 Sb. 15

1.3.1.1 Samorozvrhování – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů 15

1.4 Zákon č. 120/2025 Sb. (tzv. flexinovela) 16

1.4.1 Výhody pro pracující rodiče 16
1.4.1.1 Výhody pro pracující rodiče – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů 16
1.4.2 Výpovědní doba a výpovědní důvody 16
1.4.2.1 Změny u výpovědí – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů 17
1.4.3 Mzdový výměr 17
1.4.3.1 Mzdový výměr – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů 18
1.4.4 Zákaz mlčenlivosti o mzdě 18
1.4.4.1 Zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů 18
2 ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI 18
2.1.1 Zákon č. 75/2023 Sb. 18
2.1.1.1 Povinnost hlášení – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů 18
2.1.2 Zákon č. 125/2023 Sb. 19
2.1.2.1 Zrušení povinného pojištění agentur práce – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů 19
2.1.3 Zákon č. 408/2023 Sb. 19
2.1.3.1 Povinnosti agentur práce, vysílání zaměstnanců – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů 20
2.1.4 Zákon č. 470/2024 Sb. 20
2.1.4.1 Změna u tzv. povinného podílu – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů 21
3 EXEKUČNÍ ŘÁD, INSOLVENČNÍ ZÁKON A OBČANSKÝ SOUDNÍ ŘÁD 21
3.1 Občanský soudní řád 21
3.1.1.1 Novelizace OSŘ – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů 22
3.2 Exekuční řád 22
3.2.1.1 Novela exekučního řádu – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů 23
3.3 Insolvenční zákon 23
3.3.1.1 Insolvence zaměstnanců – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů 24
4 PŘEDPISY TÝKAJÍCÍ SE ZDRAVOTNÍHO PRÁVA 24
4.1 Zákon o specifických zdravotních službách 24
4.1.1.1 Program podpory zdraví a změna u vstupních prohlídek – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů 25
4.2 Zákon o ochraně veřejného zdraví 25

4.2.1.1 Zrušení zdravotních průkazů – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů ... 25
4.3 Vyhláška o pracovnělékařských službách ... 26
4.3.1.1 Zrušení periodických prohlídek – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů 26
5 ZÁKON O OCHRANĚ OZNAMOVATELŮ ... 26
5.1 Ochrana oznamovatelů – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů ... 27
6 ZÁKON O ÚČETNICTVÍ ... 27
6.1 Zákon č. 349/2023 Sb. ... 27
6.1.1 Zpráva o udržitelnosti ... 27
6.1.1.1 Zpráva o udržitelnosti a konsolidovaná zpráva – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů ... 28
6.1.2 Zpráva o daních z příjmů ... 28
6.1.2.1 Zpráva o daních z příjmů – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů ... 29
7 ZÁKON O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ ... 29
7.1 Zákon č. 349/2023 Sb. ... 29
7.2 Další novely ... 30
7.3 Novely zákona o nemocenském pojištění – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů 30
8 ZÁKON O DANÍCH Z PŘÍJMŮ ... 31
8.1 Zákon č. 349/2023 Sb. ... 31
8.1.1 Zákon č. 349/2023 Sb. – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů ... 32
8.2 Zákon č. 163/2024 Sb. ... 32
8.2.1 Zákon č. 163/2024 Sb. – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů ... 33
8.3 Zákon č. 470/2024 Sb. ... 33
8.3.1 Zákon č. 470/2024 Sb. – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů ... 33
8.4 Změny v oblasti zaměstnaneckých opčních a akciových plánů ... 33
8.4.1 Zákon č. 462/2023 Sb. ... 33
8.4.1.1 Zákon č. 462/2023 Sb. – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů ... 34
8.4.2 Zákon č. 84/2025 Sb. ... 35
8.4.2.1 Zákon č. 84/2025 Sb. – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů ... 35
9 PŘEDPISY V OBLASTI POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ, VČETNĚ PROVÁDĚCÍCH PŘEDPISŮ ... 35

9.1 Zákon č. 216/2022 Sb. 35
9.1.1.1 Zákon č. 216/2022 Sb. – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů 36
9.2 Zákon č. 163/2024 Sb. 36
9.2.1.1 Zákon č. 163/2024 Sb. – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů 36
9.3 Zákon č. 349/2023 Sb. 36
9.3.1.1 Zákon č. 349/2023 Sb. – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů 36
10 ZÁKON O ROZHLASOVÝCH A TELEVIZNÍCH POPLATCÍCH 37
10.1 Novela zákona o rozhlasových a televizních poplatcích – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů 37
11 SHRNUTÍ KLÍČOVÝCH ZÁVĚRŮ 38
12 Seznam zkratek 46
13 Seznam použitých zdrojů 47
13.1 Seznam použitých internetových zdrojů 47
13.2 Seznam použitých právních předpisů 47

ÚVOD

Tato analýza se zaměřuje na vybrané legislativní změny účinné v období od ledna 2023 do července 2025, které mají dopad na administrativní zátěž podnikatelů. Hodnocení je provedeno z pohledu vybraných právních předpisů, a to zejména v oblasti pracovního práva, ale také v souvisejících oblastech, jako je ochrana oznamovatelů, zdravotnické právo či daňové a pojistné právo.

Zejména v případě pracovněprávní regulace se jednalo o mimořádně turbulentní období. Došlo k přijetí celé řady novel, které významně – a to jak pozitivně, tak negativně – ovlivnily rozsah administrativních povinností zaměstnavatelů (podnikatelů). Nejzásadnější změny přinesl zákoník práce prostřednictvím rozsáhlých novel. Součástí sledovaného období je rovněž zavedení nové právní úpravy v podobě zákona o ochraně oznamovatelů, jenž zavedl nové procesní, evidenční a organizační povinnosti. Dílčí úpravy se dále dotkly také zákona o zaměstnanosti, daňové legislativy a dalších právních odvětví.

Cílem analýzy není obsáhnout všechny legislativní změny, ale identifikovat a analyzovat ty, které lze považovat za nejvýznamnější z hlediska administrativní zátěže podnikatelů. Analýza je doplněna o dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli, jež přináší praktický vhled do toho, jak jednotlivé změny ovlivnily skutečné administrativní zatížení podnikatelů. Znění dotazníku je součástí Přílohy č. 1. a vyhodnocení dotazníkového šetření je zahrnuto v Příloze č. 2.

Analýza nezahrnuje očekávané budoucí úpravy, například jednotné měsíční hlášení zaměstnavatelů.

Struktura dokumentu vychází z členění podle jednotlivých právních předpisů. U zásadních právních předpisů, jako je zákoník práce či zákon o zaměstnanosti, jsou změny podrobně rozpracovány po jednotlivých novelách; u předpisů s menším dopadem jsou úpravy shrnuty souhrnně v jedné kapitole. V závěru analýza obsahuje také úvahy de lege ferenda, které formuluji doporučení směřující k dalšímu snižování administrativní zátěže podnikatelů.

1 ZÁKONÍK PRÁCE

1.1 Právní úprava účinná od roku 2023

1.1.1 Zákon č. 358/2022 Sb.[1]

1.1.1.1 Otcovská dovolená

Novela zákoníku práce s účinností od 1. 12. 2022 reagovala na změny provedené v ZNP a související rozšíření okruhu příjemců dávky otcovské poporodní péče. Novela zákoníku práce **zavedla novou překážku v práci na straně zaměstnance – otcovskou dovolenou** (§ 195a zákoníku práce), a to po dobu poskytování dávky otcovské poporodní péče podle § 38a až 38d ZNP. Pro zaměstnavatele současně platí povinnost zařadit zaměstnance po skončení otcovské dovolené na jeho původní práci a pracoviště stejně tak, jako to do zavedení otcovské dovolené platilo pouze pro vymezený okruh osob.[2] Zaměstnanci na otcovské dovolené je poskytována i další ochrana, a to např. ve formě zákazu výpovědi v ochranné době (s určitými výjimkami) nebo zákazu okamžitého zrušení pracovního poměru.

Zaměstnavatel je dále povinen vyhovět žádosti zaměstnance o poskytnutí dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na skončení otcovské dovolené. Pokud zaměstnanec čerpá dovolenou, během které nastoupí na otcovskou dovolenou, dovolená se mu nástupem přerušuje.

Zavedení otcovské dovolené se projevilo i v oblasti agenturního zaměstnávání. V důsledku novely došlo k rozšíření případů, kdy se neuplatní omezení dočasného přidělení zaměstnance u téhož uživatele po dobu nejdéle 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích (§ 309 odst. 6 zákoníku práce).

1.1.1.1.1 Otcovská dovolená – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Zavedení otcovské dovolené přineslo celou řadu nových povinností, které se doposud týkaly pouze pracovněprávních vztahů žen na mateřské dovolené[3]. Nové povinnosti zahrnují zejména **promítnutí změn do interních HR procesů a dokumentace, nutnosti evidence nástupů a ukončení otcovské dovolené**.

Otcovská dovolená však pro podnikatele představuje **zvýšenou zátěž i z pohledu provozní kontinuity**, kdy se absence zaměstnance čerpajícího otcovskou dovolenou může negativně projevit především u menších zaměstnavatelů s nižším počtem zaměstnanců. Zaměstnavatelé jsou buď nuceni po dobu nepřítomnosti zaměstnance na otcovské dovolené zajistit náhradu, nebo pokrýt personální výpadek jinými stávajícími zaměstnanci.

Tento personální výpadek může často trvat i delší dobu něž 14 dnů, a to v případě žádosti otce o poskytnutí dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na skončení otcovské dovolené. I v tomto případě se však jedná o dobu dlouhou zpravidla několik týdnů, tedy o provozně časově významný

[1] Ačkoliv je tento zákon účinný již od 1. 12. 2022, pro jeho významnost a časovou blízkost s řešenou periodou jej uvádíme u změn účinných od roku 2023.
[2] Např. pro zaměstnankyně a zaměstnance vracející se z mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.
[3] Případně mužů na rodičovské dovolené po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

výpadek, avšak ne natolik významný, aby zaměstnavatel sehnal za zaměstnance dočasnou adekvátní náhradu. V tomto ohledu je vhodné dodat, že i samotný „náborový a zaučovací“ proces může přesáhnout dobu trvání řešené překážky v práci. To pak platí i pro případnou spolupráci s agenturami práce či pro hledání externích dodavatelů.

Lze shrnout, že z pohledu administrativní zátěže má zákon č. 358/2022 Sb. negativní dopad na podnikatele.

1.1.2 Transpoziční novela – zákon č. 281/2023 Sb.

Novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2023[4] provedla transpozici dvou evropských směrnic[5]. Novela zavedla zejména možnost **elektronického uzavírání pracovních smluv** a upravila oblast **doručování v oblasti pracovněprávních vztahů s ohledem na digitalizaci** a potřeby praxe. Novela dále explicitně reagovala na možnost **výkonu práce na dálku** a provedla **změny týkající se DPP a DPČ.**

1.1.2.1 Elektronické uzavírání smluv

V novém znění § 21 zákoníku práce transpoziční novela zavedla **možnost uzavření vybraných dokumentů prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací**. Zaměstnavatel může se zaměstnancem tímto způsobem uzavřít pracovní smlouvu, DPP nebo DPČ, případně činit jejich změny a uzavírat dohody směřující ke skončení těchto vztahů[6,7] (pro účely této části souhrnně jako „**smlouva**“). K uzavření smlouvy přitom stačí prostý elektronický podpis.

Při elektronickém uzavření smlouvy je **zaměstnavatel povinen její vyhotovení zaslat** na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele a kterou zaměstnanec pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil (např. soukromá e-mailová adresa zaměstnance, cloudové úložiště nebo adresa v rámci komunikační aplikace).[8]

Zaměstnanec může od takto uzavřené smlouvy[9] písemně odstoupit ve lhůtě 7 dnů ode dne jejího dodání na elektronickou adresu zaměstnance, avšak pouze pokud nebylo započato s plněním.

1.1.2.1.1 Elektronické uzavírání smluv – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Zavedení možnosti elektronického uzavírání smluv **zjednodušuje a zrychluje uzavírání, změny a skončení pracovněprávních vztahů.** Zároveň není potřeba dokumenty fyzicky archivovat. Změna však

[4] Část ustanovení nabyla účinnosti 1. 10. 2023, další část až 1. 1. 2024.
[5] Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. 6. 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU a směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. 6. 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.
[6] Srov. § 49 zákoníku práce.
[7] Srov. § 77 odst. 5 písm. a) zákoníku práce.
[8] Vláda. Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., s. 61.
[9] S výjimkou dohody o rozvázání pracovního poměru a dohod o skončení vztahu založeného DPP nebo DPČ.

na zaměstnavatele klade nové administrativní požadavky spočívající v evidenci písemně sdělené elektronické adresy zaměstnance[10] a sledování lhůty pro odstoupení.

Navzdory očekávání, že z pohledu administrativní zátěže by mělo mít zavedení elektronického uzavírání smluv na podnikatele **spíše pozitivní dopad**, uvedli v rámci dotazníkového šetření pozitivní dopad pouze menší zaměstnavatelé (do 50 zaměstnanců). Střední a velcí zaměstnavatelé snížení zátěže nezaznamenali.

1.1.2.2 Informační povinnost zaměstnavatele

Novela dále zavedla další informační povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnancům vykonávajícím práci v pracovním poměru. Zaměstnavatel je nově povinen **poskytovat specifické (rozšířené) informace o obsahu pracovního poměru**, pokud tyto údaje již neobsahuje pracovní smlouva.[11]

Zaměstnavatel musí **informace poskytnout všem zaměstnancům bez ohledu na délku trvání pracovního poměru**, a to ve zkrácené lhůtě do 7 dnů ode dne započetí výkonu práce. Stejně tak je povinen bez zbytečného odkladu[12] informovat i o všech změnách v poskytovaných informacích. Informační povinnost může být plněna jak **v listinné, tak elektronické podobě** (zaměstnanec však musí mít možnost informace uložit a vytisknout).

Povinnost informovat zaměstnance vysílané k výkonu práce do zahraničí byla přesunuta do § 37a zákoníku práce a rozšířena. **Zaměstnavatel nově musí informovat** nejen o předpokládané době trvání vyslání a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda, ale také o státu, ve kterém má být práce vykonávána, o peněžitém nebo věcném plnění poskytovaném zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce a o tom, zda a za jakých podmínek je zajištěn návrat zaměstnance. Informační povinnost je pak specificky upravena i ve vztahu k zaměstnancům vysílaným do jiného členského státu EU. Informační povinnost vůči zaměstnancům vysílaným na území jiného státu však zaměstnavateli nevznikne, pokud nepřesahuje doba vyslání zaměstnance 4 týdny po sobě jdoucí.

Informační povinnost zaměstnavatele byla novelou **zakotvena také ve vztahu k zaměstnancům pracujícím na základě DPP a DPČ**[13] a ve vztahu k zaměstnancům pracujícím na základě těchto dohod vysílaných na území jiného státu[14].

1.1.2.2.1 Informační povinnost zaměstnavatele – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

V důsledku novely jsou zaměstnavatelé povinni **zrevidovat stávající informace** poskytované zaměstnancům, a **hlavně, rozšířit jejich obsah**. Zároveň tyto informace musí poskytovat všem

[10] S tím souvisí rovněž povinnosti vyplývající z právních předpisů v oblasti ochrany osobních údajů.
[11] Např. informace o době trvání a podmínkách zkušební doby; postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru, a o běhu a délce výpovědní doby; nebo orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovním poměrem zaměstnance atd.
[12] Nejpozději v den nabytí účinnosti změn.
[13] § 77a zákoníku práce.
[14] § 77b zákoníku práce.

zaměstnancům bez ohledu na délku trvání pracovněprávního vztahu. Přítěž zaměstnavatelům přineslo také zkrácení lhůty pro informování zaměstnanců a povinnost informovat o změnách nejpozději v den nabytí jejich účinnosti. Naopak pozitivní změnou je zavedení možnosti informování elektronickou cestou či možnost redukovat rozsah informací odkazem na příslušná ustanovení zákoníku práce. Jistou zátěž však představuje povinnost zaměstnavatele uschovávat doklad o předání informace zaměstnanci.

Lze shrnout, že z pohledu administrativní zátěže má úprava informační povinnosti na podnikatele negativní dopad.

1.1.2.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Za účelem zajištění větší transparentnosti a předvídatelnosti novela zavedla povinnost zaměstnavatelů zaměstnancům vykonávajícím práci na základě DPP a DPČ **předem rozvrhnout pracovní dobu v písemném rozvrhu a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na které je pracovní doba rozvržena** (není-li dohodnuto jinak). Obdobné platí pro změnu rozvržené pracovní doby. Dále došlo k doplnění nové povinné náležitosti DPP, a to sjednané práce.

Novela rovněž přiznala zaměstnancům pracujícím na základě DPP a DPČ („**dohodáři**“) **nárok na placenou dovolenou**[15] a vztáhla také i na ně právní úpravu pracovní doby a doby odpočinku.

Další novinkou je zavedení možnosti dohodářů **požádat** za určitých podmínek[16] zaměstnavatele **o zaměstnání v pracovním poměru**. Zaměstnavatel této žádosti nemusí vyhovět, je však povinen zaměstnancům nejpozději do 1 měsíce písemně s odůvodněním odpovědět.

Dohodáři mají taktéž **nárok na písemné odůvodnění výpovědi** DPP a DPČ, a to především pokud se domnívají, že výpověď dostali z důvodu uplatňování svých práv (např. práva na informace nebo práva na rozvržení pracovní doby). Zaměstnavatel je povinen na takovou žádost reagovat bez zbytečného odkladu a informovat o důvodech výpovědi.

Nově se na dohodáře vztahují[17] také ustanovení týkající se překážek v práci s tím rozdílem, že jim nepřísluší náhrada odměny z dohody po dobu trvání jiných důležitých osobních překážek v práci[18] a překážek v práci z důvodu obecného zájmu[19].

Dohodářům, kteří vykonávají práci na dálku, dále **nepřísluší náhrada nákladů spojených s výkonem práce na dálku** (pokud není dohodnuto jinak) a naopak jim nově **náleží příplatky nebo náhradní volno za práci ve svátek, práci v noci, práci ve ztíženém pracovním prostředí a práci v sobotu a v neděli**.[20]

---

[15] S účinností od 1. 1. 2024.
[16] Pokud v předchozích 12 měsících v souhrnu u tohoto zaměstnavatele trvaly pracovněprávní vztahy po dobu nejméně 180 dní.
[17] Není-li dohodnuto či vnitřním předpisem stanoveno jinak.
[18] Srov. § 199 zákoníku práce a nařízení vlády č. 590/2006 Sb.
[19] Např. darování krve nebo jiného biologického materiálu, k činnosti vedoucích táborů pro děti.
[20] Dle § 138 zákoníku práce s účinností od 1. 8. 2024 lze však odměnu z dohody sjednat již s přihlédnutím k případné noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí nebo práci v sobotu a neděli; odměnu z dohody lze tímto způsobem sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce v uvedených ztížených pracovních režimech, k němuž bylo při sjednání odměny z dohody přihlédnuto a je-li sjednána výše příplatků podle § 116 až 118, které by jinak z tohoto důvodu byly zaměstnanci poskytnuty.

Za účelem zachování rovnosti jednotlivých skupin zaměstnanců byla do výčtu jiných příjmů[21] zaměstnance výslovně zahrnuta odměna z dohody a zároveň došlo i k související úpravě § 147 zákoníku práce, který vymezuje srážky ze mzdy.

1.1.2.3.1 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Novou administrativní zátěž bezpochyby přinesla povinnost zaměstnavatele rozvrhnout pracovní dobu i dohodářům, což především u zaměstnavatelů s vysokým počtem dohodářů představuje značné organizační a časové náklady, jakož i související nutnost změny interních předpisů a procesů. V důsledku zavedení nové povinné náležitosti DPP jsou zaměstnavatelé taktéž nuceni k revizi stávajících vzorových DPP.

Nově přiznaný nárok dohodářů na dovolenou představuje pro zaměstnavatele velkou administrativní a ekonomickou zátěž. Zaměstnavatelé musí evidovat nároky dohodářů na dovolenou a taktéž ji následně poskytovat, což se může dočasně negativně projevit i na personálním obsazení, kdy jsou zaměstnavatelé za dohodáře nuceni zajistit náhradu. Obdobný problém přináší i povinnost poskytnout dohodářům pracovní volno v případech překážek v práci. Uvedené se negativně projevuje především u menších zaměstnavatelů, kdy po dobu nepřítomnosti dohodářů je nutné jejich práci přerozdělit mezi ostatní zaměstnance, zpravidla tzv. kmenové zaměstnance.

Negativní dopad má také to, že zaměstnavatel musí dohodářům poskytovat příplatky, což s sebou nese nejenom finanční výdaje, ale především novou pečlivou evidenci a kontrolu odpracované doby a plánování směn.

Další administrativní zátěž pro zaměstnavatele přinesla i povinnost **písemného odůvodnění výpovědi dané dohodářům v zákonem stanovených případech**, případně odmítnutí přijetí dohodáře do pracovního poměru. Ačkoliv zaměstnavatel není povinen požadavkům zaměstnance vyhovět, musí mu poskytnout odůvodnění, a toto odůvodnění a jeho poskytnutí evidovat pro případ budoucího soudního sporu.

Naopak pozitivní změnou, která usnadňuje vymáhání pohledávek po dohodářích, je zařazení odměny z dohody do výčtu příjmu, ze kterých je zaměstnavatel oprávněn provést srážky ze mzdy.

Lze shrnout, že z pohledu administrativní zátěže má novelizovaná úprava dohod na podnikatele negativní dopad. Tento závěr potvrzuje i provedené dotazníkové šetření, kdy 88 % dotazovaných podnikatelů odpovědělo, že novela snížení administrativní zátěže nepřinesla.

1.1.2.4 Kratší pracovní doba a výkon práce na dálku u osob pečujících

V návaznosti na transpozici směrnice EU[22] došlo k úpravě ustanovení § 241 zákoníku práce a k zavedení nového § 241a. Zmíněná ustanovení umožňují specifickým skupinám zaměstnanců[23] **požádat o kratší pracovní dobu** (příp. o jinou vhodnou úpravu stávající pracovní doby) **a o výkon práce na dálku**. Zákon

[21] Srov. § 145 odst. 2 písm. a) zákoníku práce.
[22] Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. 6. 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.
[23] Např. těhotným zaměstnankyním nebo pečujícím o dítě mladší než 15 let (srov. § 241 a § 241a zákoníku práce).

pro obě žádosti stanoví písemnou formu. Žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby je zaměstnavatel **povinen vyhovět vždy, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody**. **V obou případech je zaměstnavatel, pokud žádosti odmítne vyhovět, povinen toto rozhodnutí písemně odůvodnit.**

1.1.2.4.1 Specifické požadavky pečujících osob – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Zaměstnavatelům přibyly s novelou povinnosti písemného odůvodnění v případech, kdy nevyhoví výše uvedeným žádostem. **Zaměstnavatelé musí v prvé řadě tato odůvodnění řádně archivovat. Současně i případná snaha vyhovění žádostem zaměstnanců může být pro zaměstnavatele administrativně velmi problematická**. V praxi se již objevily případy, kdy zaměstnanci žádali o úpravu pracovní doby v takovém rozsahu, že by na začátku a konci směny chyběla hodina nepokryté směny. I v takovém případě by se zaměstnavatel měl pokusit zaměstnanci vyhovět, tzn. oslovit ostatní zaměstnance s nabídkou pokrytí těchto částí směny nebo případně zveřejnit inzerát s nabídkou jedné hodiny práce na začátku i konci směny. V praxi však nikdo nebude ochoten za těchto požadavků do práce nastoupit. Jedná se tudíž o „administrativní kolečko“, které musí nutně proběhnout, ale žádné výsledky zpravidla nepřinese.

Lze shrnout, že z pohledu administrativní zátěže má úprava specifických požadavků pečujících osob na podnikatele velmi negativní dopad.

1.1.2.5 Výkon práce na dálku

Transpoziční novela přinesla významné změny i v oblasti výkonu práce na dálku. Výkon práce na dálku je možný již pouze na základě písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (s dílčími zákonnými výjimkami). Absence takové dohody je pak přestupkem dle zákona o inspekci práce.[24]

Současně novela reagovala i na způsob úhrady nákladů souvisejících s výkonem práce na dálku. Nově je vedle **náhrady prokázaných nákladů** umožněno hrazení nákladů taktéž **paušální částkou** stanovenou vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí, pokud je to takto sjednáno, případně stanoveno vnitřním předpisem. Zákoník práce dále umožňuje, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem předem písemně dohodli na **vyloučení náhrady nákladů** (možnost opt-out), a to buď částečně, nebo v plném rozsahu.

Zaměstnancům, kteří vykonávají práci na základě **DPP nebo DPČ, náhrada nákladů** při výkonu práce na dálku náleží **jenom v případech, kdy to bylo sjednáno** (možnost opt-in).

1.1.2.5.1 Výkon práce na dálku – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Zaměstnavatel může i nadále zaměstnanci proplácet náhradu nákladů v prokázané výši. Pokud je však se zaměstnancem sjednána paušální náhrada nákladů (resp. stanovena vnitřním předpisem), **odpadá zaměstnavateli v takovém případě administrativní zátěž** spočívající v evidenci a proplácení náhrady nákladů podle skutečnosti. Zaměstnavatel musí pouze sledovat aktuální výši paušální částky stanovené

[24] § 12a odst. 1 písm. a) a § 25a odst. 1 písm. a zákona o inspekci práce.

vyhláškou. V případě poskytování paušální částky nad rámec výše stanovené vyhláškou je potřeba zohlednit také daňové hledisko.

Pokud je náhrada nákladů vyloučena, pak zaměstnavateli odpadají veškeré administrativní a finanční povinnosti nastíněné výše.

Současně však přetrvává významná administrativní zátěž spočívající v povinnosti uzavírat dohodu s každým jednotlivým zaměstnancem, ačkoli lze systém částečně nastavit formou interního předpisu a v dohodě na tento předpis pouze odkázat. Současně tyto dokumenty v praxi nemohou být pouze „pro forma", když je třeba zohlednit poměrně složitý způsob zajištění BOZP při výkonu práce na dálku, jehož správná realizace je i dnes předmětem odborných debat.

Lze tak shrnout, že z pohledu administrativní zátěže má úprava výkonu práce na dálku na podnikatele spíš negativní dopad.

Respondenti v dotazníkovém šetření byli dotazováni obecně na změny u práce na dálku. Z vyhodnocení vyplynulo, že podnikatelé snížení administrativní zátěže v oblasti práce na dálku nevnímají (takto odpovědělo 68 % respondentů).

1.1.2.6 Doručování

Novela zúžila rozsah pracovněprávních dokumentů, které je nutné doručovat do vlastních rukou, tedy v tzv. přísnějším režimu. Podle nového znění se do vlastních rukou doručují pouze následující písemnosti:

a) jednostranné skončení pracovního poměru a právních vztahů založených DPP a DPČ[25] a související faktické úkony[26],

b) odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance, a

c) mzdový (platový) výměr.

Transpoziční novela rovněž rozšířila tzv. primární způsoby doručení. Zaměstnavatel nemusí primárně doručovat zaměstnanci pouze na pracovišti, ale také např. prostřednictvím datové schránky, sítě nebo služby elektronických komunikací nebo kdekoliv, kde bude zaměstnanec zastižen.

Dále došlo k významné úpravě doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Z důvodu velmi přísných podmínek[27] totiž nebyl v praxi tento způsob doručování prakticky vůbec využíván. **V novelizovaném znění** je **zachována podmínka písemného souhlasu** zaměstnance v samostatném prohlášení, ve kterém současně uvede adresu pro takové doručování. Tato adresa nesmí být v dispozici zaměstnavatele[28]. Před udělením souhlasu **zaměstnavatel musí zaměstnance písemně informovat o podmínkách doručování písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací**, a to včetně informace o fikci doručení. Nadále platí povinnost zaměstnavatele použít uznávaný elektronický podpis a povinnost potvrzení převzetí písemnosti

[25] Např. výpověď, okamžité zrušení nebo zrušení ve zkušební době.
[26] Např. tzv. vytýkací dopis.
[27] Zejména nutnosti použití uznávaného elektronického podpisu oběma stranami.
[28] Typicky se jedná o soukromou e-mailovou adresu.

zaměstnancem (avšak již bez uznávaného elektronického podpisu). **Pokud zaměstnanec převzetí nepotvrdí do 15 dnů od jejího dodání, považuje se zpráva za doručenou** posledním dnem této lhůty.

Zaměstnavatel nově může doručovat písemnosti zaměstnanci prostřednictvím datové schránky bez písemného souhlasu zaměstnance. Zaměstnanec si však datovou schránku může pro dodávání dokumentů z datové schránky určitých osob znepřístupnit.[29] V takovém případě nelze zaměstnanci prostřednictvím datové schránky doručovat.

Změny se obdobně týkají taktéž režimu doručování zaměstnavateli zaměstnancem.

1.1.2.6.1 Doručování – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Změna v doručování přinesla zaměstnavatelům větší flexibilitu při výběru způsobu doručování. Zároveň došlo ke zúžení rozsahu písemností, které je potřeba doručovat do vlastních rukou, a ke zjednodušení elektronického doručování.

Zůstává však administrativní zátěž v podobě nutnosti podpisu a následné evidence písemného souhlasu zaměstnance s elektronickým doručováním, včetně jeho písemného poučení ze strany zaměstnavatele. **Současně bylo nutné revidovat vzorové souhlasy s ohledem na nově stanovenou informační povinnost zaměstnavatele.**

Při elektronickém doručování musí být zaměstnavatel schopen prokázat, zda a kdy byla elektronická zpráva s písemností doručena zaměstnanci, což může být v praxi velmi problematické. Okamžik doručení je pak stěžejní pro běh lhůty pro fikci doručení.

Pro doručování přes datovou schránku již není nutné vyžadovat a evidovat souhlasy zaměstnanců. Seznam datových schránek fyzických osob však není veřejný a zaměstnavatel tak musí **ID datové schránky zjistit přímo od zaměstnance**, ideálně ihned při nástupu, tedy **administrativní zátěž v tomto ohledu zůstává prakticky stejná.**

Jednotlivé změny si vyžádaly úpravu vnitřních procesů doručování a taktéž školení HR pracovníků o těchto úpravách.

Lze shrnout, že z pohledu administrativní zátěže mají uvedené úpravy na podnikatele spíše pozitivní dopad s ohledem na výrazné zjednodušení doručování, ačkoliv úprava doručování pořád není tak jednoduchá, aby zásadně změnila postupy při doručování u většiny zaměstnavatelů v ČR. To se projevilo i v rámci dotazníkového šetření, když pozitivní dopad zaznamenali pouze nejmenší zaměstnavatelé (do 50 zaměstnanců).

1.2 Právní úprava účinná od roku 2024

S účinností od 1. 1. 2024 bylo upraveno ustanovení § 309 zákoníku práce týkající se agenturního zaměstnávání. Novelizované znění výslovně zakotvuje **skončení dočasného přidělení zaměstnance skončením základního pracovněprávního vztahu**. V případech skončení dočasného přidělení jednostranným prohlášením uživatele musí být toto prohlášení doručeno též zaměstnanci, přičemž dočasné přidělení následně skončí nejdříve 14. den po doručení.

[29] Srov. § 18 a zák. č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění účinném od 1. 1. 2022.

S účinností od 1. 8. 2024 byla **zrušena zaručená mzda**, která vedle minimální mzdy představovala výdělkové minimum zaměstnanců podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce. Nadále úprava zůstává pouze ve vztahu k zaměstnancům ve veřejných službách a správě. Zároveň došlo k úpravě ustanovení ohledně odměn z DPP nebo DPČ[30].

Současně došlo v důsledku novely ke zrušení dosavadní **povinnosti** zaměstnavatelů **sestavovat písemný rozvrh čerpání dovolené** a k zavedení nároku na dovolenou pro tzv. dohodáře[31].

1.2.1 Právní úprava účinná od roku 2024 – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Povinnost doručovat jednostranná prohlášení o ukončení dočasného přidělení agenturního zaměstnance a skončení přidělení nejdříve po uplynutí 14 dnů od doručení zaměstnanci vyžaduje z pohledu uživatele promyšlení a složité plánování jednotlivých kroků, pečlivou evidenci a koordinaci s agenturou, **což má významný negativní administrativní dopad na zaměstnavatele**.

Zaměstnavatelé již nejsou povinni sestavovat písemný rozvrh dovolených. Vzhledem k tomu, že v praxi stejně docházelo k častým změnám tohoto rozvrhu, jednalo se pouze o zatěžující povinnost zaměstnavatelů bez hlubšího smyslu. **Tuto změnu tak lze hodnotit pozitivně.**

Lze shrnout, že z pohledu administrativní zátěže mají uvedené úpravy na podnikatele jak pozitivní, tak negativní dopady.

1.3 Právní úprava účinná od roku 2025

1.3.1 Zákon č. 230/2024 Sb.[32]

S účinností od 1. 1. 2025 zákoník práce zavedl novou možnost rozvrhování pracovní doby zaměstnancem, tzv. **samorozvrhování**[33]. Předpokladem pro využití tohoto režimu pracovní doby je **písemná dohoda** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pro účely překážek v práci, čerpání dovolené nebo pracovní cesty se uplatní rozvržení pracovní doby do směn, které zaměstnavatel předem určil (není-li dohodnuto jinak).

1.3.1.1 Samorozvrhování – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Pro zaměstnavatele samorozvrhování znamená **určitou míru administrativní zátěže** především v počátku, kdy bude tento režim zavádět. Zaměstnavatel musí připravit písemné dohody o samorozvrhování, případně tuto dohodu začlenit do pracovních smluv (nebo do DPP a DPČ), v nichž stanoví podmínky, za kterých lze režim samorozvrhování využívat[34]. Je nutné upozornit, že zavedením samorozvrhování se zaměstnavatel nezbavuje povinností vyplývajících ze zákoníku práce a dalších

[30] Nově lze odměnu z dohody sjednat s přihlédnutím k případné noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí nebo práci v sobotu a neděli, a to za současného sjednání rozsahu práce v uvedených ztížených pracovních režimech a výše příplatků, které by jinak z tohoto důvodu byly zaměstnanci poskytnuty.
[31] K tomu srov. kap. 1.1.2.3. a 1.1.2.3.1.
[32] Dílčí ustanovení zákoníku práce tento zákon novelizoval již s účinností od 1. 8. 2024 srov. výše.
[33] Nový § 87a zákoníku práce.
[34] Např. výkon práce pouze v rozmezí od 6:00 do 22:00, povinnost dodržování přestávek apod.

relevantních právních předpisů (např. v oblasti dob odpočinku a evidence pracovní doby). Z toho důvodu musí zajistit funkční systémy, které budou na povinnosti zaměstnavatele reagovat.

Lze shrnout, že z pohledu administrativní zátěže má minimálně z počátku samorozvrhování na podnikatele spíše negativní dopad, ačkoliv má pozitivní dopad na flexibilitu dotčeného pracovněprávního vztahu.

1.4 Zákon č. 120/2025 Sb. (tzv. flexinovela)

Flexinovela zákoníku práce nabyla účinnosti dne 1. 6. 2025. Jejím cílem bylo především zvýšit flexibilitu pracovněprávních vztahů a přizpůsobit zákoník práce modernímu trhu práce.

1.4.1 Výhody pro pracující rodiče

V důsledku flexinovely mohou nově zaměstnanci vykonávající práci v pracovním poměru **v době čerpání rodičovské dovolené vykonávat pro zaměstnavatele stejnou práci jako v pracovním poměru**, a to na základě DPP nebo DPČ.

Novela se dotkla také pracovního poměru na dobu určitou. I nadále platí, že pracovní poměr na dobu určitou může být sjednán nejdéle na 3 roky a opakován nejvýše dvakrát. Pokud se však jedná o náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a dovolené podle § 217 odst. 5 zákoníku práce, může být pracovní poměr na dobu určitou sjednáván opakovaně bez počtu omezení. Celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou však ani v tomto případě nesmí přesáhnout 9 let.

Zaměstnavatel je dále nově povinen **zařadit na původní práci a pracoviště** i zaměstnance, kteří se vrátí do práce z rodičovské dovolené přede dnem dovršení **2 let věku jejich dítěte**. Pokud toto zařazení již není možné, protože původní práce odpadla nebo bylo pracoviště zrušeno, zařadí zaměstnavatel zaměstnance podle pracovní smlouvy.

1.4.1.1 Výhody pro pracující rodiče – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Pozitivní administrativní dopad přináší výjimka z počtu opakování dob určitých v případě „záskoku“ za zaměstnance na rodičovské dovolené. Zaměstnavatel tak může flexibilněji reagovat na nastalou situaci, kdy po vyčerpání maximálního počtu dob určitých nemusí zajišťovat nového zaměstnance.

Povinnost zařadit zaměstnance vracející se z rodičovské dovolené před 2. narozeninami dítěte na stejné pracovní místo může mít na zaměstnavatele **negativní administrativní dopad**, vzhledem k tomu, že jsou oproti předchozí právní úpravě povinni toto místo držet déle.

Lze shrnout, že z pohledu administrativní zátěže mají uvedené změny jak pozitivní, tak negativní dopady. Z dotazníkového šetření vyplývá, že zatímco pozitivní dopad na administrativní zátěž v případě opakování dob určitých zaměstnavatelé spíše nezaznamenali, u možnosti uzavřít paralelní dohody ano (s výjimkou menších zaměstnavatelů).

1.4.2 Výpovědní doba a výpovědní důvody

Novela změnila způsob počítání času v rámci výpovědních dob. S účinností novely začíná výpovědní doba běžet již ode dne, kdy byla výpověď doručena druhé smluvní straně, a končí dnem, jehož číselné

označení je shodné se dnem doručení výpovědi[35]. Tento režim platí, pokud nedošlo k odlišné dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Taktéž došlo **k úpravě výpovědních důvodů** v souvislosti s dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti zaměstnance, přičemž zaměstnavatelé nově nemusí ve výpovědi rozlišovat, z jakých příčin zaměstnanec tuto způsobilost pozbyl.

1.4.2.1 Změny u výpovědí – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Změna plynutí výpovědní doby může představovat konfrontace nové zákonné úpravy a smluvního nastavení v pracovních smlouvách. Pokud je v těchto smlouvách doslovně převzat text zákoníku práce účinný před novelou (plynutí od prvního dne měsíce následujícího), bude se běh výpovědní úpravy řídit podle dosavadní úpravy, nikoliv podle nově účinné úpravy.[36] Pokud je v pracovní smlouvě obsažen pouze odkaz na příslušné ustanovení zákoníku práce, aplikuje se nový režim.

Zaměstnavatel se tak může dostat do situace, kdy části zaměstnanců začne výpovědní doba běžet podle předešlé právní úpravy a části již dnem doručení, což může způsobovat nepřehlednost a s tím související administrativní potíže.[37]

Změna plynutí výpovědní doby bude problematická i s ohledem na organizační změny. V tomto ohledu bude obtížné načasovat soulad účinnosti organizační změny s datem ukončení pracovních poměrů zaměstnanců výpovědí z organizačních důvodů, a to tak, aby pracovní poměry zaměstnanců neskončily dřív, než bude organizační změna účinná. Zejména při doručování výpovědí poštou nebo elektronicky nebude mít zaměstnavatel kontrolu nad tím, kdy bude výpověď doručena (kdy si zaměstnanec výpověď převezme), a tím pádem kdy začne a kdy skončí běh výpovědní doby.[38]

Velkou administrativní zátěž přinesla také nutnost aktualizace informací o obsahu pracovních poměrů poskytovaných zaměstnancům, a to s ohledem na novou úpravu běhu výpovědní doby.

Lze shrnout, že ačkoliv z praktického hlediska se jedná o vítané změny (jednodušší a rychlejší rozvázání pracovních poměrů), z pohledu administrativní zátěže mají uvedené změny negativní dopad. Uvedený závěr potvrzuje i dotazníkové šetření, kdy 70 % z dotázaných snížení administrativní zátěže změnou běhu výpovědní doby nevnímalo. Obdobné závěry platí i pro změny v oblasti výpovědních důvodů.

1.4.3 Mzdový výměr

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci **předat mzdový výměr před začátkem výkonu práce**. **K rozvolnění došlo při doručování mzdového výměru prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.** Mzdový výměr je zaměstnanci doručen okamžikem, kdy jeho převzetí zaměstnanec zaměstnavateli písemně potvrdí. Pokud převzetí nepotvrdí do 15 dní od jeho odeslání, je takové doručení neúčinné. Zaměstnanec musí mít možnost si mzdový výměr uložit a vytisknout.

[35] Resp. posledním dnem měsíce, pokud takový den neexistuje.
[36] Lze připustit i alternativní výklady, které však k vzhledem k zaměření této analýzy blíž nerozebíráme.
[37] Ačkoliv tak v důsledku uvedené změny pracovní poměry skončí dříve, v závislosti na znění pracovních smluv může změna působit v praxi dílčí potíže.
[38] Skončí-li pracovní poměr výpovědí dřív než jeden den před účinností organizační změny, může soud rozhodnout, že výpověď je neplatná.

K elektronickému doručování mzdového výměru již zaměstnavatel nepotřebuje souhlas zaměstnance. Mzdový výměr musí být podepsán uznávaným elektronickým podpisem.

1.4.3.1 Mzdový výměr – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Uvedená změna usnadňuje elektronické doručování mzdových výměrů, což s sebou přináší nutnost revize stávajících vnitřních procesů doručování. **Odpadá však povinnost souhlasu zaměstnance a jeho následná evidence, stejně tak lze doručovat i prostřednictvím interního systému zaměstnavatele.**

Lze shrnout, že z pohledu administrativní zátěže má zavedená změna na zaměstnavatele velmi pozitivní dopad.

1.4.4 Zákaz mlčenlivosti o mzdě

Podle nového ustanovení § 346a zákoníku práce **zaměstnavatel nesmí zaměstnance omezovat v nakládání s informacemi o výši a struktuře jejich mzdy, platu a odměny z dohody**.

1.4.4.1 Zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

V případě, že mají zaměstnavatelé se zaměstnanci sjednané doložky mlčenlivosti o mzdě (např. v pracovních smlouvách), **je potřeba jednotlivé dokumenty upravit a mlčenlivost z nich odstranit, případně prokazatelně informovat zaměstnance o tom, že v nakládání s informacemi týkajícími se mzdy již nejsou nadále omezeni**.[39]

Lze tak shrnout, že z pohledu administrativní zátěže má zavedení zákazu mlčenlivosti o mzdě na zaměstnavatele **negativní dopad.**

2 ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI

2.1.1 Zákon č. 75/2023 Sb.

Novela s účinností od 1. 4. 2023 rozšířila povinnosti zaměstnavatelů ve vztahu k osobám požívajícím dočasné ochrany. Podle nového § 136 odst. 3 ZoZ jsou zaměstnavatelé **povinni hlásit ČSSZ nástup do zaměstnání, změny evidovaných údajů a skončení zaměstnání u zaměstnanců – cizinců s dočasnou ochranou, kteří jsou v pracovním poměru, činní na základě DPČ představující zaměstnání malého rozsahu**[40], nebo vykonávali práci na základě DPP.

2.1.1.1 Povinnost hlášení – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Novela zavedla **cílené oznamovací a registrační povinnosti vůči ČSSZ spojené se zaměstnáváním osob požívajících dočasné ochrany**, a to s osmidenními lhůtami, které odpovídají standardu ostatních hlášení podle ZNP. **Pro zaměstnavatele, kteří tyto osoby nezaměstnávají, je dopad nulový**. U subjektů, které je zaměstnávají pouze výjimečně, půjde o nízkou, jednorázovou a příležitostnou administrativní

[39] V opačném případě hrozí zaměstnavatelům pokuta za spáchaný přestupek.
[40] Ve smyslu ZNP.

agendu. U zaměstnavatelů, kteří osoby s dočasnou ochranou zaměstnávají systematičtěji, představuje novela **zvýšení průběžné administrativní zátěže**.

2.1.2 Zákon č. 125/2023 Sb.

V důsledku novely č. 125/2023 Sb. došlo s účinností od 1. 7. 2023 ke zrušení § 58a ZoZ, čímž byla **odstraněna povinnost agentur práce sjednávat pojištění záruky pro případ svého úpadku**[41]. Tento institut v praxi nenaplnil očekávání; neposkytoval agenturním zaměstnancům dostatečnou ani včasnou ochranu a současně představoval pro agentury práce významnou finanční i administrativní zátěž. Novela proto zároveň upravila zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, a **sjednotila ochranu zaměstnanců agentur práce s tímto obecně účinnějším a rychlejším systémem uspokojování mzdových nároků**.

2.1.2.1 Zrušení povinného pojištění agentur práce – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Změna přinesla agenturám práce **výrazné administrativní zjednodušení**. **Odpadla povinnost sjednávat pojištění v předepsané výši, dokládat jeho existenci GŘ ÚP, předávat pojišťovnám související dokumenty či oznamovat vznik, změny a zánik pojištění**. Tím se snížila jak regulatorní, tak administrativní zátěž a odstranil se prvek, který v praxi vyžadoval značnou byrokracii, aniž by poskytoval odpovídající přínos. Současně došlo ke sjednocení režimu zaměstnanců agentur práce s režimem ostatních zaměstnanců podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, což dále přispívá k odstranění nadbytečných povinností.

2.1.3 Zákon č. 408/2023 Sb.

Novela s účinností od 1. 1. 2024 **rozšířila okruh údajů, které jsou agentury práce každý rok povinny poskytovat pro statistické účely.** Nově musí agentury uvádět identifikaci uživatelů, k nimž dočasně přidělují své zaměstnance, a počet těchto přidělených zaměstnanců **rozčleněný podle skupin klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) u každého jednotlivého uživatele.**

Novela dále od 1. 1. 2024 zpřísnila podmínky personálního zajištění agentur práce prostřednictvím odpovědného zástupce. Právnická osoba žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání musí nově **doložit vznik pracovního poměru s odpovědným zástupcem (nejde-li o člena statutárního orgánu) s minimální pracovní dobou 20 hodin týdně**, a to nejpozději ke dni právní moci rozhodnutí o vydání povolení. Současně se zpřísnila definice odborné praxe odpovědného zástupce – za takovou praxi se považuje soustavný osobní výkon relevantní činnosti v rozsahu alespoň 20 hodin týdně, získaný v období 10 let bezprostředně před podáním žádosti.[42]

Novela s účinností od 1. 7. 2024 rovněž zavedla nový § 101a ZoZ, který **ukládá zaměstnavatelům** usazeným v jiném členském státě Evropské unie, **vysílajícím zaměstnance** k výkonu práce na území České republiky v rámci přeshraničního poskytování služeb**, povinnost oznámit tuto skutečnost SÚIP, nejpozději v den nástupu vyslaného zaměstnance k výkonu práce**. Oznámení se podává

[41] Jednalo se o agentury s povolením ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ.
[42] Dle předchozího znění zákona mohla být odborná praxe získaná kdykoliv.

prostřednictvím informačního systému a musí obsahovat široký okruh údajů, mimo jiné identifikaci zahraničního zaměstnavatele, údaje o vyslaném zaměstnanci, právní rámec vyslání, přesné vymezení doby a místa výkonu práce a údaje o příjemci služby v České republice. Nad rámec úvodního oznámení je zaměstnavatel povinen do 10 kalendářních dnů oznamovat změny údajů i skončení vyslání (pokud neskončí v původně oznámeném termínu) a přikládat kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu, případně s překladem do českého jazyka.

2.1.3.1 Povinnosti agentur práce, vysílání zaměstnanců – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Novela významně rozšířila rozsah a podrobnost požadovaných dat, a vyžaduje sofistikovanější evidenci a reporting ze strany agentur práce. **To představuje negativní administrativní dopad na agentury.**

Žadatel (budoucí agentura) dále musí nejen zajistit vhodného odpovědného zástupce, ale zároveň **s ním včas uzavřít pracovní poměr v předepsaném rozsahu a tuto skutečnost doložit v řízení**, a navíc unést důkazní břemeno ohledně aktuální a dostatečně intenzivní odborné praxe (typicky prostřednictvím pracovních smluv, potvrzení zaměstnavatelů či jiných dokladů o výkonu činnosti). V tomto případě jde o **jednorázovou administrativní zátěž** vážící se k podání a posouzení žádosti, nikoli o opakovaný reporting, přesto však představuje zpřísnění a zkomplikování procesu pro nové agentury práce, a to zejména tam, kde by jinak spoléhaly na „historickou“ praxi odpovědného zástupce nebo volnější smluvní vazbu.

Začlenění § 101a ukládá některým zaměstnavatelům novou, relativně detailní a procesně náročnou oznamovací povinnost. Vzhledem k šíři požadovaných dat a k nutnosti pořizovat a překládat pracovněprávní dokumentaci, představuje ustanovení § 101a zřetelný nárůst administrativních nároků na podnikatelské subjekty využívající model přeshraničního vysílání zaměstnanců do České republiky.

Celkově lze shrnout, že uvedená změna má na podnikatele negativní administrativní dopad.

2.1.4 Zákon č. 470/2024 Sb.

Novela ZoZ s účinností od 1. 1. 2025 změnila § 81, kdy se zachovala základní konstrukce povinného podílu zaměstnávání 4 % osob se zdravotním postižením[43] i způsoby jeho plnění (zaměstnáváním, náhradním plněním nebo odvodem). Významně se však **změnily parametry náhradního plnění, kdy novela rozšířila okruh subjektů, od kterých lze výrobky a služby odebírat**. K dosavadním subjektům přibývají **tzv. integrační sociální podniky**[44], které zaměstnávají zaměstnance se zdravotním postižením v pracovním poměru, nebo zadáváním zakázek těmto podnikům. Současně **došlo ke snížení limitu náhradního plnění z 28násobku na 14násobek průměrné mzdy za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením u poskytovatelů náhradního plnění.**

Novela § 83 změnila rozsah subjektů, které mají každoročně povinnost písemně ohlásit plnění povinného podílu. Zatímco původní úprava ukládala ohlašovací povinnost všem zaměstnavatelům s povinností plnit podíl OZP, nově je tato povinnost omezena pouze na zaměstnavatele, **kteří nejsou**

[43] U zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci.
[44] Podle zákona č. 468/2024 Sb., o integračním sociálním podniku.

uznáni jako zaměstnavatelé na chráněném trhu práce (resp. neuzavřeli dohodu o uznání zaměstnavatele dle § 78 ZoZ).

2.1.4.1 Změna u tzv. povinného podílu – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Změna § 81 ZoZ sama o sobě administrativní zátěž běžných zaměstnavatelů významně nezvýšila, spíše rozšířila spektrum jejich smluvních partnerů. **Redukce náhradního plnění sice nemění samotný administrativní mechanismus (způsob výpočtu, povinnost zápisu do evidence, prováděcí předpis), ale zvyšuje nároky na průběžné plánování a sledování kapacity náhradního plnění jak na straně poskytovatelů, tak odběratelů**. S ohledem na snížení maximálního limitu pro poskytování náhradního plnění z 28násobku na 14násobek bude nicméně docházet k rychlejšímu vyčerpání kapacit dodavatelů. Tato změna tak významně dopadne i na zaměstnavatele, kteří kvůli nižším limitům nebudou schopni plnit povinný podíl prostřednictvím náhradního plnění jako doposud. Budou proto nuceni odvádět příspěvek do státního rozpočtu, pokud nezaměstnají OZP. **Z toho pak vyplývá i zvýšené administrativní zatížení podnikatelů, kteří musejí hledat alternativní způsoby plnění (např. zaměstnání OZP či změnu dodavatele).**

Úprava § 83 představuje dílčí snížení administrativní zátěže pro uznané zaměstnavatele na chráněném trhu práce, kterým odpadá každoroční ohlašovací povinnost. Pro ostatní zaměstnavatele se režim nemění a administrativní zátěž zůstává spíše stejná.

3 EXEKUČNÍ ŘÁD, INSOLVENČNÍ ZÁKON A OBČANSKÝ SOUDNÍ ŘÁD

3.1 Občanský soudní řád

OSŘ byl s ohledem na administrativní zátěž podnikatelů novelizován zákonem č. 172/2023 Sb., který provádí zákon č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů. Touto novelou bylo oznamovatelství zařazeno mezi situace, na něž se vztahuje „zvýhodněný“ procesní režim, do účinnosti tohoto zákona vyhrazený pouze žalobcům v případech přímé či nepřímé diskriminace.

Uplatní-li tedy oznamovatel (nebo jiná chráněná osoba) před soudem skutečnosti, z nichž lze dovodit, že vůči němu bylo ze strany žalovaného použito odvetné opatření, dochází k **obrácení** (resp. sdílení) **důkazního břemene**. **Zaměstnavatel je poté povinen prokázat, že jeho postup byl objektivně odůvodněn legitimním důvodem a nepředstavoval odvetné opatření**.

Ustanovení § 133a občanského soudního řádu bylo dále rozšířeno novelou č. 281/2023 Sb., která „zvýhodněný“ procesní režim rozšířila i na situace, kdy zaměstnanec uvede před soudem skutečnosti, z nichž lze dovodit, že zaměstnavatel jednostranně ukončil pracovněprávní vztah proto, že se zaměstnanec domáhal vybraných pracovněprávních práv[45]. V takovém případě je zaměstnavatel povinen prokázat, že důvodem ukončení byla jiná skutečnost.

Další změny přinesla novela č. 252/2024 Sb., která zasáhla zejména oblast srážek ze mzdy, když novelizovala (resp. doplnila) ustanovení § 279 odst. 4 až 7, § 282a a § 301 odst. 3 OSŘ. Novela se

[45] Plný výčet srov. § 133a odst. 3 OSŘ.

zaměřuje především na úpravu procesu srážek ze mzdy, stanovení příslušných limitů a na pravidla komunikace mezi plátcem mzdy a povinným.

3.1.1.1 Novelizace OSŘ – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Novela č. 172/2023 Sb. představuje pro zaměstnavatele **určitou míru administrativní zátěže, zejména z důvodu nutnosti důsledně dokumentovat své postupy pro případ soudního sporu, případně tyto postupy též před soudem odůvodňovat**. Jsme však toho názoru, že celkový dopad této změny na administrativní zátěž nebude významný. S ohledem na systematické začlenění problematiky, jakož i na dřívější legislativní pokusy v této oblasti, lze danou úpravu srovnávat s oblastí ochrany před diskriminací. Pokud bude počet žalob podaných oznamovateli obdobný jako v případě žalob na ochranu před diskriminací (v roce 2024 bylo evidováno 43 takových žalob[46]; v letech 2015–2019 celkem 90[47]), **bude dopad na podnikatelské prostředí minimální.**

Změna provedená novelou č. 281/2023 Sb. **zvyšuje požadavky na kvalitu dokumentace a odůvodňování personálních rozhodnutí, zejména při skončení pracovněprávních vztahů.** Tato zátěž se projeví především v jednotlivých sporných případech, kde bude nezbytné systematicky dokládat existenci objektivních důvodů, nikoli plošně napříč celým pracovněprávním agendám.

Úprava zavedená novelou č. 252/2024 Sb. **zvyšuje administrativní zátěž zaměstnavatelů zejména rozšířením povinností při provádění srážek ze mzdy**. Zaměstnavatelé musí nově průběžně vyhodnocovat komplexnější pravidla pro výpočet a limity srážek s čímž souvisí přenastavení aktuálních systémů a kvalifikovanější dohled dané oblasti. Tato agenda vyžaduje více úkonů, detailnější kontrolu dat a vyšší kvalifikační nároky, což zvyšuje administrativní a časovou náročnost na straně zaměstnavatelů.

3.2 Exekuční řád

Z hlediska administrativního zatížení podnikatelů je v rámci exekučního řádu relevantní především novela č. 286/2021 Sb.

Novela začlenila do § 34 exekučního řádu nový odstavec 4, který konkretizuje **postup při žádosti exekutora o součinnost plátce mzdy.** Exekutor je povinen žádat plátce mzdy na formuláři, jehož náležitosti a vzor stanoví prováděcí právní předpis, plátce mzdy poskytuje požadované údaje na formuláři, který je součástí této žádosti. Je-li žádost doručována do datové schránky, exekutor současně požádá o údaje podle § 33 odst. 5 elektronicky datovým souborem.

---

[46] European network of legal experts in the field of gender equality and non-discrimination. Czechia – Country Report Non-Discrimination 2025: Transposition and implementation at national level of Council Directives 2000/43 and 2000/78. [Online]. [Cit. 18.11.2025]. Dostupné zde: https://www.migpolgroup.com/wpcontent/uploads/2025/08/country-report-non-discrimination-DS0125048ENN.pdf.

[47] Veřejný ochránce práv. Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015–2019. Výzkum veřejného ochránce práv 2020. Sp. zn.: 61/2019/DIS/JF. Č. j.: KVOP-40830/2020. [Online]. [Cit. 18.11.2025]. Dostupné zde: https://www.ochrance.cz/dokument/rozhodovani_ceskych_soudu_o_diskriminacnich_sporech_2015_2019/2020 vyzkum_judikatura-dis.pdf.

U tzv. kvalifikovaných plátců mzdy[48] byla zavedena povinnost poskytovat stanovené údaje elektronicky datovým souborem ve formátu a struktuře stanovené vyhláškou, pokud byla žádost podána tímto způsobem.

Současně dle nového odst. 7 včleněného do § 34 platí, že nebrání-li to účelu exekuce, použije exekutor v exekučním řízení údaje, které mu byly poskytnuty v rámci součinnosti v jiných exekučních řízeních vedených proti témuž povinnému.

Novela dále včlenila nový odst. 3 do § 49 exekučního řádu, který stanoví technický způsob doručování exekučních příkazů a souvisejících písemností plátci mzdy a upravuje postup plátce mzdy po jejich doručení. **Klíčovou je povinnost kvalifikovaného plátce mzdy bez zbytečného odkladu sdělit exekutorovi pořadí vymáhané pohledávky elektronicky prostřednictvím datového souboru.**

3.2.1.1 Novela exekučního řádu – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Začlenění nového § 34 odst. 4 exekučního řádu vede k určitému **nárůstu formálních a technických požadavků na plátce mzdy**. Obsahová povinnost součinnosti vůči exekutorovi se nemění, nově je však pevně vázána na použití předepsaného formuláře, popř. u tzv. kvalifikovaných plátců mzdy na elektronické poskytování údajů podle § 33 odst. 5 ve formátu a struktuře stanovené prováděcím právním předpisem. **To si může vyžádat úpravu vnitřních postupů a v některých případech i přizpůsobení informačních systémů, nejde však o zásadní administrativní zátěž.** Dle výsledků dotazníkového šetření ani komunikace a součinnost s exekutory nemá zásadní dopady na administrativní zátěž (50 % respondentů uvedlo, že se administrativní zátěž v této souvislosti nezvýšila, 33 % uvedlo „nevím“), byť se v praxi často vyskytují případy, kdy exekutoři nepoužívají předepsané formuláře, což může komunikaci komplikovat.

Zavedení nového § 49 odst. 3 exekučního řádu představuje další zvýšení administrativní a technické náročnosti pro kvalifikované plátce mzdy, kteří musí nově zajistit schopnost elektronicky sdělovat pořadí vymáhané pohledávky ve stanovené datové struktuře. To vyžaduje **úpravu interních procesů a zajištění adekvátní technické podpory**. U ostatních plátců mzdy je dopad omezený, protože novela jejich stávající povinnosti zásadním způsobem nerozšířila.

3.3 Insolvenční zákon

Z hlediska administrativního zatížení podnikatelů je v rámci InsZ relevantní především novela č. 252/2024 Sb.

Novela v prvé řadě **rozšířila okruh subjektů povinných k poskytování součinnosti insolvenčnímu správci** podle § 43 odst. 1 InsZ tak, že mezi povinné subjekty nově **zařazuje mimo jiné i zaměstnavatele dlužníka**. Povinnost se vztahuje na všechny zaměstnavatele, se kterými byl dlužník v základním

[48] Plátce mzdy, jehož celkový roční úhrn čistého obratu podle zákona o účetnictví za poslední účetní období předcházející žádosti o součinnost dosáhl alespoň částku 10 000 0000 Kč, nebo zaměstnává-li nejméně 50 zaměstnanců v pracovním poměru.

pracovněprávním vztahu v období 12 měsíců před zahájením insolvenčního řízení nebo v průběhu řízení až do přiznání osvobození podle § 414 InsZ.[49]

Novela rovněž změnila § 109 odst. 1 písm. c) InsZ tak, že výjimku z obecného zákazu provádět výkon rozhodnutí nebo exekuci po zahájení insolvenčního řízení rozšířila i na pohledávky věřitelů na výživném ze zákona vzniklé po zahájení insolvenčního řízení. U těchto pohledávek je až do prohlášení konkursu nebo schválení oddlužení nadále možné provádět výkon rozhodnutí či exekuci srážkami ze mzdy, pokud insolvenční soud nerozhodne jinak.

Tatáž novela InsZ doplnila do § 136 nový odst. 3, podle něhož insolvenční soud v rozhodnutí o úpadku spojeném s povolením oddlužení (případně i dodatečně) **ukládá plátci mzdy** nebo jiného příjmu dlužníka **povinnost provádět srážky za účelem úhrady zálohy na odměnu a hotové výdaje insolvenčního správce** náležící za období do schválení oddlužení.

3.3.1.1 Insolvence zaměstnanců – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Novela č. 252/2024 Sb. **zvyšuje administrativní nároky na podnikatele v souvislosti se zaměstnanci v insolvenčním řízení**. Rozšířením okruhu subjektů podle § 43 a úpravou § 44 InsZ ukládá zaměstnavatelům **povinnost na žádost insolvenčního správce dohledat a poskytnout údaje o příjmech dlužníka** za stanovené období, což vyžaduje **dodatečné úkony v oblasti mzdové a personální agendy**. Současně změny § 109 a § 136 InsZ **rozšiřují povinnosti zaměstnavatelů při provádění srážek ze mzdy** (zejména ve vztahu k novým pohledávkám na výživném a k úhradě zálohy na odměnu a hotové výdaje insolvenčního správce) **a zvyšují složitost nastavení a průběžného sledování jednotlivých druhů srážek**.

4 PŘEDPISY TÝKAJÍCÍ SE ZDRAVOTNÍHO PRÁVA

4.1 Zákon o specifických zdravotních službách

Z hlediska administrativního zatížení podnikatelů je v rámci ZSZS relevantní především novela č. 120/2025 Sb. účinná od 1. 6. 2025.

Tato novela začleňuje do zákona nový § 55a, kterým zavádí dobrovolný institut programu podpory zdraví, jenž umožňuje zaměstnavatelům nabízet zaměstnancům nástroje zdravotní prevence nad rámec povinností stanovených zákoníkem práce.

Novela dále změnila systém vstupních lékařských prohlídek podle § 59 ZSZS. **Po její účinnosti má zaměstnavatel povinnost zajistit vstupní prohlídku zaměstnanců pouze u prací zařazených do kategorií 2, 2 riziková, 3 a 4, případně u prací, pro něž zvláštní předpis stanoví podmínky zdravotní způsobilosti. U prací v kategorii 1 se vstupní prohlídka stala právem, nikoli povinností zaměstnavatele.** Současně byla zavedena právní domněnka zdravotní způsobilosti uchazeče, pokud

[49] Tomu odpovídá i změna § 44 InsZ (odst. 1 písm. j), podle níž jsou zaměstnavatelé povinni poskytovat insolvenčnímu správci údaje o příjmech dlužníka za uvedené období.

zaměstnavatel prohlídku nevyžaduje, a rovněž povinnost zaměstnavatele vystavit žádost o prohlídku, pokud o ni uchazeč sám požádá.[50]

4.1.1.1 Program podpory zdraví a změna u vstupních prohlídek – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Samotné zavedení dobrovolného institutu programu podpory zdraví nepředstavuje pro většinu podnikatelů dodatečnou administrativní zátěž, neboť využití institutu je dobrovolné. **V případě, že se však zaměstnavatel rozhodne program zavést, vznikají mu nové administrativní povinnosti, zejména každoroční vyhodnocování programu a povinná spolupráce s určenými osobami**[51]. V praxi to znamená nutnost zajistit odbornou podporu[52], shromažďovat a vyhodnocovat data o realizaci programu a vést záznamy o jeho výsledcích. **Úprava tedy plošně nezvyšuje administrativní zátěž, avšak u zaměstnavatelů, kteří se rozhodnou program podpory zdraví implementovat, zakládá dodatečné nároky spojené s jeho nastavením, dokumentací a pravidelným hodnocením.**

Zrušení povinných vstupních prohlídek v kategorii 1 významně přispívá ke snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů, zejména u nízkorizikových činností (typicky administrativních a kancelářských prací), jelikož došlo ke snížení počtu povinných vstupních lékařských prohlídek, a tedy i souvisejících administrativních úkonů. Dopad novely tak lze celkově hodnotit (vzhledem k administrativnímu zatížení podnikatelů) pozitivně.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že 48 % zaměstnavatelů nebude zaměstnance v uvedených skupinách na „dobrovolnou“ vstupní prohlídku posílat.

4.2 Zákon o ochraně veřejného zdraví

S účinností od 1. 7. 2023 došlo ke **zrušení zdravotních průkazů**. Zaměstnavatelům tak odpadla povinnost zajistit, aby v případech stanovených zákonem[53] měl zaměstnanec vykonávající určitou práci[54] platný zdravotní průkaz.

4.2.1.1 Zrušení zdravotních průkazů – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Z hlediska administrativní zátěže podnikatelů se jedná o pozitivní změnu. Zaměstnavatelům odpadá povinnost vyžadovat a kontrolovat zdravotní průkazy u nastupujících zaměstnanců, stejně tak již není nutné archivovat kopie těchto zdravotních průkazů. Neznamená to však, že by zaměstnanci nemuseli po této změně dodržovat předepsané hygienické předpisy a postupy.

Lze shrnout, že z pohledu administrativní zátěže má zrušení zdravotnického průkazu na zaměstnavatele pozitivní dopad. Uvedená změna se však dotkne pouze specifické skupiny

[50] V důsledku novely byla nedopatřením nově vyžadována vstupní lékařská prohlídka i u DPP a DPČ u prací spadajících do „nerizikové“ kategorie 2. Tento stav byl následně napraven novelou č. 360/2025 Sb., účinnou od 30. 9. 2025.
[51] Srov. vyhláška č. 243/2025 Sb., o programech podpory zdraví.
[52] Typicky prostřednictvím smluvního vztahu.
[53] Srov. § 19 zákona o ochraně veřejného zdraví ve znění účinném do 30. 6. 2023.
[54] Např. v oblasti potravinářství.

zaměstnavatelů, což potvrzují i výsledky dotazníkového šetření, kdy 77 % respondentů nebylo schopno vliv na administrativní zátěž posoudit.

4.3 Vyhláška o pracovnělékařských službách

Od 1. 1. 2023 došlo ke změnám týkajících se **periodických prohlídek**. Nově se periodické prohlídky povinně provádí **pouze** u zaměstnanců vykonávajících práci zařazenou podle zákona o ochraně veřejného zdraví v kategorii **2 rizikové, v kategorii 3 a 4**. U kategorií 1 a 2 nerizikové se periodické prohlídky provádí pouze v případech, kdy to vyžaduje zaměstnavatel nebo zaměstnanec (není-li součástí vykonávané práce profesní riziko[55]).

4.3.1.1 Zrušení periodických prohlídek – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Z hlediska administrativní zátěže se jedná o pozitivní změnu, kdy zaměstnavatelé u vybraných skupin zaměstnanců již nemusí evidovat poslední proběhlou zdravotní prohlídku a posílat zaměstnance na novou po uplynutí stanovené doby. **Z dotazníkového šetření však vyplývá, že na dobrovolné periodické prohlídky zaměstnance přesto stále posílají hlavně menší zaměstnavatelé.**

5 ZÁKON O OCHRANĚ OZNAMOVATELŮ

Zákon č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů, představuje implementaci směrnice EU[56] a zároveň již sedmý legislativní pokus o zakotvení efektivní ochrany oznamovatelů (whistleblowerů) do českého právního řádu.

Právní úprava stanovuje základní parametry ochrany oznamovatelů a směřuje k **plošnému zákazu uplatňování odvetných opatření vůči oznamovatelům**. Pro zaměstnavatele, kteří se kvalifikují jako **povinné subjekty[57] zákon dále zavádí řadu nových povinností.**

Mezi nejvýznamnější povinnosti patří zejména **zavedení a provoz vnitřního oznamovacího systému**, prostřednictvím něhož mohou být bezpečným způsobem přijímána a posuzována oznámení o možném protiprávním jednání. Povinné subjekty jsou dále povinny **určit příslušnou osobu odpovědnou za přijímání a posuzování oznámení** a vytvořit takové podmínky pro výkon její činnosti. **Zákon zároveň ukládá povinným subjektům povinnost uveřejnit způsobem umožňujícím dálkový přístup informace o možnostech oznamování** prostřednictvím vnitřního oznamovacího systému i externího oznamovacího kanálu ministerstva, včetně označení příslušné osoby a dalších předepsaných údajů.

K novým povinnostem patří rovněž zajištění školení příslušných osob, potvrzování přijetí oznámení a informování oznamovatelů o výsledku posouzení ve stanovených lhůtách. Povinné subjekty musejí

[55] Srov. § 11 odst. 3 vyhlášky a příloha, část II. vyhlášky.
[56] Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. 10. 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie.
[57] Srov. § 8 odst. 1 ZoO.

dále **vést evidenci přijatých oznámení** a přijímat vhodná **nápravná opatření** či opatření k předejití protiprávnímu stavu na základě důvodných oznámení.[58]

5.1 Ochrana oznamovatelů – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Uvedená právní úprava představuje pro povinné subjekty **významnou jednorázovou administrativní a organizační zátěž**, spočívající zejména v **analýze dopadů zákona, nastavení a implementaci vnitřního oznamovacího systému, úpravě interních předpisů, určení a proškolení příslušných osob a aktualizaci komunikačních kanálů** (typicky webových stránek) za účelem splnění povinnosti zveřejňování informací. Součástí této fáze může být rovněž **zajištění externích dodavatelů**, zejména v případech, kdy povinný subjekt nemá dostatečné kapacity pro zajištění všech požadovaných činností interně.

Po zavedení systému se tato zátěž transformuje **do průběžné agendy, zahrnující přijímání a posuzování oznámení, dodržování zákonných lhůt, vedení evidence oznámení a přijímání či realizaci nápravných opatření v případě důvodných oznámení**. Její intenzita je proměnlivá a závisí na velikosti subjektu, povaze jeho činnosti a skutečném počtu přijatých oznámení. **U menších povinných subjektů lze očekávat spíše omezený rozsah agendy, zatímco u větších zaměstnavatelů může jít o trvale mírně zvýšenou administrativní zátěž.**

Administrativní zatížení tak lze hodnotit jako velmi negativní.

Ačkoliv z dotazníkového šetření vyplynulo, že 33 % zaměstnavatelů pocítilo zvýšení administrativní zátěže, z toho nejvíce střední a velcí zaměstnavatelé, většina dotazových (55 %) dopad této změny nebyla schopna posoudit.

6 ZÁKON O ÚČETNICTVÍ

6.1 Zákon č. 349/2023 Sb.

S účinností od 1. 1. 2024 došlo novelou zákona o účetnictví[59] k rozšíření povinnosti v oblasti nefinančního reportingu, zejména povinnosti vyhotovovat **zprávu o udržitelnosti/konsolidovanou zprávu o udržitelnosti a zprávu o daních z příjmů/konsolidovanou zprávu o daních z příjmů**.

6.1.1 Zpráva o udržitelnosti

Na základě zmíněné novely[60] zákona o účetnictví je zprávu o udržitelnosti povinna vyhotovit účetní jednotka, která splní následující podmínky:

a) je obchodní korporací,

[58] Srov. § 9 ZoO.
[59] Součástí tzv. konsolidačního balíčku.
[60] Novela částečně implementuje Směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2464 ze dne 14. 12. 2022, kterou se mění nařízení (EU) č. 537/2014, směrnice 2004/109/ES, směrnice 2006/43/ES a směrnice 2013/34/EU, pokud jde o podávání zpráv podniků o udržitelnosti.

b) je subjektem veřejného zájmu,

c) by byla velkou účetní jednotkou, i kdyby nebyla subjektem veřejného zájmu, a

d) k rozvahovému dni překročila kritérium průměrného počtu 500 zaměstnanců za účetní období.

Tato účetní jednotka je dále povinna v souladu s postupem dle zákoníku práce **projednat informace o udržitelnosti včetně prostředků pro jejich získávání a ověření se zástupci zaměstnanců** a **zajistit předání stanoviska zástupců zaměstnanců k informacím** příslušným orgánům účetní jednotky.

Obdobně je povinna vyhotovit konsolidovanou zprávu o udržitelnosti účetní jednotka, která je mateřskou společností velké skupiny účetních jednotek s průměrným počtem zaměstnanců za účetní období vyšším než 500.

Výjimka z povinnosti vyhotovit zprávu o udržitelnosti či konsolidovanou zprávu o udržitelnosti se za splnění dalších podmínek vztahuje na účetní jednotky, které jsou součástí konsolidované skupiny účetních jednotek, která je povinna podávat konsolidovanou zprávu o udržitelnosti v jiné zemi[61]. Stejně tak jsou vyňaty jednotky, které jsou investičními fondy, kaptivními pojišťovnami či zajišťovnami nebo malými a nepříliš složitými institucemi podle přímo použitelného předpisu EU.

Zpráva o udržitelnosti musí obsahovat standardizované informace stanovené ESRS a musí být ověřena. Poprvé byly vymezené účetní jednotky povinny podat tuto zprávu v roce 2025 za rok 2024.

6.1.1.1 Zpráva o udržitelnosti a konsolidovaná zpráva – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Předmětná novelizace legislativy může představovat pro podnikatele významnou dodatečnou administrativní zátěž. Týká se však velmi omezeného počtu subjektů (cca 25), přičemž některé z nich jsou ještě z této povinnosti vyjmuty na základě příslušnosti ke skupině podniků. Uvedený závěr potvrzuje i dotazníkové šetření, kdy pouze 10 % (16 dotazovaných) odpovědělo, že se jich povinnost reportovat týká, přičemž se jedná pouze o střední a velké zaměstnavatele. Ke značnému zvýšení administrativní zátěže by mělo dojít až v budoucnu, kdy bude tato povinnost rozšířena na další typy subjektů.

Lze shrnout, že **uvedené změny** v současné době pro podnikatele **administrativní zátěž nepředstavují**.

6.1.2 Zpráva o daních z příjmů

Zprávu o daních z příjmů za účetní období sestavuje samostatná účetní jednotka, pokud je obchodní společností a má v účetním období zahraniční pobočku nebo zahraniční stálou provozovnu. Tuto zprávu sestavuje poprvé za druhé ze dvou po sobě následujících účetních období, **ve kterých její roční úhrn čistého obratu dosáhne 19 000 000 000 Kč**, naposledy za první ze dvou po sobě následujících účetních období, **ve kterých její roční úhrn čistého obratu nedosáhne 19 000 000 000 Kč.**

Pokud se jedná o samostatnou účetní jednotku upravenou podle právního řádu jiného státu než členského státu EU, která má formu srovnatelnou s obchodní společností a má na území ČR v účetním

[61] V členském státě EU či třetí zemi.

období pobočku, pak se dvě účetní období testují stejně jako u předchozích subjektů s tím, že roční úhrn čistého obratu pobočky dosáhne **200 000 000 Kč** a výnosy odpovídají částce **750 000 000 EUR.**

Konsolidovanou zprávu o daních z příjmů za účetní období **sestavuje konsolidující účetní jednotka, která je nejvyšší konsolidující osobou** a jejíž konsolidační celek netvoří pouze účetní jednotky ustavené podle právního řádu ČR, které v účetním období nemají zahraniční pobočku ani stálou provozovnu, pokud splní podmínky, za kterých vzniká povinnost vyhotovit zprávu o daních z příjmů, a to na konsolidovaném základě.

Stejně tak konsolidovanou zprávu o daních z příjmů za účetní období **sestavují střední účetní jednotka** a **velká účetní jednotka**, která by byla velkou nebo střední účetní jednotkou, i kdyby nebyla subjektem veřejného zájmu, pokud jsou obchodní společností a jejich nejvyšší konsolidující osoba je ustavena podle právního řádu jiného státu než členského státu EU, a to pokud jsou splněny podmínky, za kterých vzniká povinnost vyhotovit zprávu o daních z příjmů jednotce upravené podle právního řádu jiného státu než členského státu EU.

Účetní jednotka, která má povinnost sestavit zprávu o daních z příjmů nebo konsolidovanou zprávu o daních z příjmů, ji zveřejní ve veřejném rejstříku. Na svých internetových stránkách uvede odkaz na toto zveřejnění. Tento odkaz je nezbytné provést do 12 měsíců od rozvahového dne a ponechat jej alespoň 5 let.

Tato povinnost se aplikovala u dotčených účetních jednotek poprvé za zdaňovací období začínající 22. 6. 2024 a později.

6.1.2.1 Zpráva o daních z příjmů – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Povinnost vyhotovovat a zveřejňovat zprávu o daních z příjmů **představuje dodatečnou administrativní zátěž** pro podnikatele. Vzhledem k nastaveným kritériím lze nicméně předpokládat, že se tato **povinnost dotkne značně omezeného počtu subjektů**.

7 ZÁKON O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ

7.1 Zákon č. 349/2023 Sb.

V rámci konsolidačního balíčku došlo rovněž k novelizaci v oblasti nemocenského pojištění. Předmětný zákon nově upravil povinnost účasti na nemocenském pojištění pro zaměstnance činné na základě DPP**.** Tito zaměstnanci pak nemusí splnit podmínky pro nárok na starobní důchod ze systému důchodového pojištění či, pokud tyto podmínky splní, výměra jejich důchodu bude nízká.

Nově by účastni nemocenského pojištění měli být zaměstnanci činní na základě DPP tehdy, pokud **příjem ze všech dohod u jednoho zaměstnavatele dosáhne částky 25 % průměrné mzdy** v české ekonomice, popř. tehdy, pokud **příjem ze všech dohod u více zaměstnavatelů dosáhne částky 40 % této průměrné mzdy**. Zaměstnavatelům také nově vznikla povinnost upozornit zaměstnance zaměstnávané na základě DPP na možnost, že z jejich příjmu bude odváděno pojistné, a to nejpozději

v den nástupu do zaměstnání[62]. Zároveň zaměstnavatelům, kteří zaměstnávali výhradně zaměstnance na základě DPP, kde výše příjmu nedosahovala limitů pro účast na nemocenském pojištění a kde toto zaměstnávání trvalo i po nabytí účinnosti novely, vznikla povinnost se **do 30 dnů přihlásit do registru zaměstnavatelů**.

Novela dále založila povinnost zaměstnavatelů **vést evidenci svých zaměstnanců zaměstnaných na základě DPP**.

Tato zákonná úprava měla nabýt účinnosti od 1. 7. 2024.

Stejnou novelou došlo k úpravě zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, která předpokládala, že zaměstnavatelé budou hlásit údaje o zaměstnancích vykonávajících činnost na základě DPP správě sociálního zabezpečení, která sama vyhodnotí, u kterých zaměstnanců došlo k dosažení limitů pro účast na nemocenském pojištění, a oznámí tuto skutečnost společně s výší pojistného dotčeným zaměstnavatelům.

7.2 Další novely

Ještě před účinností novely ZNP v rámci konsolidačního balíčku však došlo k další novelizaci zákonem č. 163/2024 Sb., který namísto povinnosti správy sociálního zabezpečení vyhodnocovat dosažení limitů pro účast na pojištění při souběhu dohod u více zaměstnavatelů představil tzv. režim oznámené dohody. V rámci tohoto režimu bylo předpokládáno, že v každém kalendářním měsíci může u konkrétního zaměstnance uplatnit režim oznámené dohody pouze jeden ze zaměstnavatelů, a to ten, který oznámí správě sociálního zabezpečení záměr uplatnit tento režim jako první. Tuto skutečnost měla opět vyhodnotit správa sociálního zabezpečení a informovat zaměstnavatele, kteří oznámení u konkrétního zaměstnance podali, zda režim oznámené dohody uplatnit mohou či nikoli. Oznámená dohoda pak měla zakládat účast na nemocenském pojištění v okamžiku, kdy **měsíční příjem zaměstnance dosáhne částky 25 % průměrné mzdy**, na ostatní DPP téhož zaměstnance u jiných zaměstnavatelů se měl vztahovat **limit pro účast na pojištění stejný jako na zaměstnání malého rozsahu**.

Tato úprava měla vstoupit v účinnost od 1. 1. 2025.

Ještě před tímto datem však došlo k další novelizaci příslušných ustanovení zákona. Plánovaný režim oznámené dohody byl opět zrušen a výše popsaná zákonná úprava tedy k 1. 1. 2025 v účinnost nevstoupila.

7.3 Novely zákona o nemocenském pojištění – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Výše uvedená legislativní anabáze zakotvila **povinnost zaměstnavatelů shromažďovat a reportovat údaje o zaměstnancích činných na základě DPP** a **změnila limit pro vznik účasti na pojistném u DPP** u jednoho zaměstnavatele tak, že nově účast na pojistném vzniká **při dosažení příjmu ve výši 25 %** průměrné mzdy v české ekonomice. Ostatní plánované změny nikdy účinnosti nenabyly.

[62] Resp. do 5 dní od nabytí účinnosti novely, pokud pracovněprávní vztah vznikl před nabytím její účinnosti a stále trvá.

Lze tedy konstatovat, že v souvislosti s uvedenou povinností došlo ke **zvýšení administrativní zátěže**. **Nelze však opominout, že výše uvedené množství změn si vynutilo u mnoha zodpovědných zaměstnavatelů několikanásobné přehodnocení interních procesů a jejich adaptaci na novou legislativu, která pak následně byla v krátkém časovém úseku opět novelizována, což také vedlo ke zvýšení administrativní zátěže.**

8 ZÁKON O DANÍCH Z PŘÍJMŮ

8.1 Zákon č. 349/2023 Sb.

Také do oblasti daní z příjmů přinesl s účinností od 1. 1. 2024 tzv. konsolidační balíček řadu změn, zejména v oblasti zdanění příjmů ze závislé činnosti.

Sazby daně z příjmů fyzických osob sice zůstaly neměnné (15 % a 23 %), změna však nastala v rozložení daňových pásem. Do konce roku 2023 se vyšší sazba uplatňovala, pokud souhrnný základ daně přesáhl 48násobek průměrné mzdy **(1 935 552 Kč a 161 296 Kč pro účely měsíční zálohy na daň pro rok 2023)**. Od roku 2024 se tato hranice snížila na 36násobek průměrné mzdy **(1 582 812 Kč, resp. 131 901 Kč pro účely měsíční zálohy na daň v roce 2024).**

Ustanovení týkající se ocenění nepeněžního benefitu ve formě poskytnutí vozidla zaměstnanci pro služební i soukromé účely bylo rozšířeno o situaci, kdy je zaměstnanci poskytnuto vozidlo bezemisní. Zaměstnanci se při používání bezemisních vozidel pro soukromé i služební účely započítá do mzdy jako nepeněžní příjem částka **ve výši 0,25 % z pořizovací ceny vozidla včetně DPH**.

Nepeněžní benefity[63], které byly do konce roku 2023 od daně plně osvobozeny, popř. osvobozeny do limitu 20 000 Kč v případě poskytnutí rekreace nebo zájezdu, byly od roku 2024 u zaměstnance osvobozeny pouze do limitu **ve výši poloviny průměrné mzdy (21 983 Kč za rok 2024)**. Z částky nad limit byly placeny všechny odvody. Pro zaměstnavatele částka do limitu zůstala nedaňovým výdajem, zatímco příspěvek poskytnutý nad limit mohl být poskytnut na vrub daňově uznatelných nákladů.

Od ledna 2024 došlo také ke sjednocení podmínek pro poskytování stravenek a stravenkového paušálu. Příspěvek zaměstnavatele na stravenky se nově stal osvobozeným od daně pouze **do výše 70 % horní hranice stravného na tuzemské služební cestě stanovené pro zaměstnance odměňované platem**.

Došlo i **ke zrušení osvobození darů zaměstnanci** při životních a pracovních jubileích.

Zrušilo se daňové zvýhodnění u tzv. manažerských bytů. Od roku 2024, pokud zaměstnanec koupí od zaměstnavatele byt za cenu nižší, než je cena určená podle oceňovacího předpisu, rozdíl bude představovat jeho zdanitelný nepeněžní příjem. Podle přechodného ustanovení by se však toto zrušení nemělo dotknout osob, které v daných bytech měly bydliště před účinností zákona.

Na druhou stranu balíček zavedl **osvobození od daně pro příjmy plynoucí z účasti** zaměstnance nebo jeho rodinného příslušníka **na sportovní nebo kulturní akci pořádané zaměstnavatelem** pro omezený

[63] Viz § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů.

okruh účastníků, pokud vzhledem k její povaze je pořádání takové akce zaměstnavateli obvyklé a její forma a rozsah jsou přiměřené.

Nově také byla **mimo předmět daně postavena všechna plnění zaměstnavatele na vytváření a dodržování pracovních podmínek** bez ohledu na to, zda je zaměstnavatel poskytuje na základě zákonem stanovené povinnosti či dobrovolně.

V souvislosti s výše uvedeným také publikovalo GFŘ metodickou informaci s detailnějším rozpracováním přístupu k plněním poskytovaným zaměstnavatelem zaměstnancům. V praxi však tato metodická informace není příliš využívaná. Podle dotazníkového šetření ji používá pouze 7 % respondentů.

8.1.1 Zákon č. 349/2023 Sb. – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Výše uvedená úprava přinesla povinnost sledovat při výpočtu mezd namísto společného limitu pro daně i pojistné na sociální zabezpečení limity dva – zatímco v oblasti pojistného zůstala výše maximálního vyměřovacího základu zachována, v oblasti daní z příjmů byla hranice pro aplikaci mezní daňové sazby snížena na **36násobek průměrné mzdy**, což s sebou přineslo nutnost úpravy mzdových systémů.

Administrativní zátěž zaměstnavatelům zvýšilo zavedení nové koncepce zdaňování zaměstnaneckých benefitů. Zaměstnavatelé se nově museli naučit rozlišovat mezi plněním povinností v oblasti vytváření a dodržování pracovních podmínek a skutečnými zaměstnaneckými benefity, u nichž je následně potřeba identifikovat, zda se jedná o benefity dle § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmu. **Tento postup tedy vedl ke zvýšení administrativní zátěže**, byť zřejmě u méně subjektů, než by se mohlo zdát (z dotazníkového šetření vyplývá, že zvýšení administrativní zátěže vnímalo pouze 28 % dotazovaných, z toho především střední a velcí zaměstnavatelé). Řada zaměstnavatelů totiž již před novelizací při poskytování benefitů upravených § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů využívala systém tzv. kafeterií, kdy zaměstnavatel poskytne fixní rozpočet a zaměstnanec si sám zvolí, jaké benefity z nabízené škály využije. Pro zjednodušení administrativy zaměstnavatelé využívali limit stanovený pro benefit ve formě poskytnutí rekreace nebo zájezdu kumulativně pro všechny tyto benefity. Těmto zaměstnavatelům tak stačilo setrvat u stávající praxe, jelikož ta zajišťovala, že budou splněny zákonem stanovené podmínky i dle novelizované legislativy.

8.2 Zákon č. 163/2024 Sb.

Novelou došlo v rámci tzv. konsolidačního balíčku k úpravě definice benefitu ve formě účasti zaměstnance nebo jeho rodinného příslušníka na sportovní nebo kulturní akci pořádané zaměstnavatelem pro omezený okruh účastníků. Tyto akce byly nově definovány jako společenské akce pořádané zaměstnavatelem včetně těch s kulturním a sportovním prvkem. Cílem bylo zahrnout i jiné akce pořádané zaměstnavatelem než ty čistě sportovního či kulturního charakteru (např. vánoční večírek, oslava výročí, sportovní den a podobně).

Zároveň bylo v rámci této novely upraveno ocenění nepeněžního příjmu u zaměstnance v případě, že mu zaměstnavatel umožní použití zařízení péče o děti. Hodnotou použití zařízení je **buď cena obvyklá v místě a čase pro předškolní zařízení zřizovaná veřejnoprávním subjektem** (např. státem), nebo

nejvyšší měsíční úplata za předškolní vzdělávání podle vyhlášky upravující předškolní vzdělávání[64]. Nepeněžním příjmem zaměstnance je pak rozdíl mezi oceněním a částkou, kterou zaměstnanec zaměstnavateli za možnost využít zařízení péče o děti zaplatil.

Došlo také k rozšíření okruhu zaměstnanců, u kterých může zaměstnavatel osvobodit nepeněžní plnění ve formě poskytnutého stravování. Toto osvobození se nyní vztahuje i na zaměstnance, kteří bezprostředně před odchodem do starobního či invalidního důchodu pracovali pro daného zaměstnavatele.

Zatímco nová úprava u akcí pořádaných zaměstnavatelem nabyla účinnosti od 1. 7. 2024, další dvě novelizace byly aplikovány zpětně od 1. 1. 2024.

8.2.1 Zákon č. 163/2024 Sb. – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Tato technická novela znamenala z pohledu zaměstnavatelů spíše **zjednodušení administrativy**. Díky rozšíření definice akcí pořádaných zaměstnavatelem a rozšíření okruhu osob, jimž lze poskytovat stravování, zprostila zaměstnavatele nutnosti sledovat situaci v těchto oblastech ve větším detailu. Zároveň také jednoznačná úprava oceňování benefitu ve formě použití zařízení péče o děti poskytla zaměstnavatelům jistotu, že jejich postup v dané záležitosti je v souladu se zákonem.

8.3 Zákon č. 470/2024 Sb.

Od 1. 1. 2025 došlo k další úpravě v oblasti zaměstnaneckých benefitů. Ze skupiny benefitů upravených v § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů byl vyčleněn samostatný typ benefitu v podobě pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení nebo pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis. U tohoto benefitu byl pro daňové osvobození zaveden samostatný limit, a to **do výše průměrné mzdy za kalendářní rok**. Pro ostatní benefity upravené v uvedeném paragrafu **zůstal zachován kumulativní limit ve výši poloviny průměrné mzdy**.

8.3.1 Zákon č. 470/2024 Sb. – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Povinnost detailního hodnocení benefitů poskytovaných zaměstnancům za účelem správné identifikace jejich daňových dopadů vyvstala zaměstnavatelům již v souvislosti s předchozími novelizacemi zákona o daních z příjmů. Z tohoto pohledu tak úprava **nepřinesla zásadní novou administrativní zátěž**. Uvedené potvrzuje i dotazníkové šetření, dle kterého zvýšení administrativní zátěže pocítilo pouze 24 % respondentů. Jako **pozitivní** pak může být vnímáno opětovné **zvýšení celkového limitu pro poskytování nepeněžních benefitů osvobozených od daně**.

8.4 Změny v oblasti zaměstnaneckých opčních a akciových plánů

8.4.1 Zákon č. 462/2023 Sb.

Do zákona o daních z příjmů byla implementována **explicitní úprava zdanění příjmů zaměstnanců souvisejících s nabytím podílu v obchodní korporaci, která je zaměstnavatelem těchto zaměstnanců**

[64] Tj. maximálně 8 % z částky minimální měsíční mzdy platné v daném měsíci.

nebo se zaměstnavatelem kapitálově spojenou osobou, nebo opce na nabytí tohoto podílu. Jedná se o první výslovnou úpravu této problematiky. Oproti dosavadním postupům na základě obecných ustanovení zákona nově došlo u těchto typů příjmů k odložení zdanění z okamžiku jejich nabytí do některého ze zákonem definovaných okamžiků, a to toho, který nastane nejdříve. Nová úprava pak definovala jako zdanitelné momenty následující okamžiky:

- zaměstnanec přestane vykonávat závislou činnost u daného zaměstnavatele,
- zaměstnavatel vstoupí do likvidace,
- zaměstnanec nebo zaměstnavatel se stane českým daňovým nerezidentem,
- zaměstnanec akcie nebo opce převede (prodá),
- zaměstnanec uplatní opci,
- uplyne 10 let ode dne, kdy zaměstnanec podíl v obchodní korporaci nebo (převoditelnou) opci nabyl.

Ministerstvo financí potvrdilo, že ustanovení odkládající zdanění na okamžik uplatnění opce se týká výhradně opcí převoditelných.

Byla upravena informační povinnost zaměstnanců vůči zaměstnavateli v okamžiku, kdy podíly a akcie převedou/prodají. Zaměstnavatelé ovšem musejí nově mimo jiné sledovat a posuzovat, zda a kdy nastal některý z ostatních okamžiků uvedených výše.

Hodnota zdanitelného příjmu se i nadále odvíjí od ceny podílu nebo opce stanovené v souladu s § 6 odst. 3 zákona o daních z příjmů[65]. Pokud ovšem dojde mezi okamžikem nabytí podílu či opce a okamžikem zdanění k poklesu hodnoty podílu nebo opce, je možné zdanitelný příjem snížit **o kladný rozdíl mezi hodnotou podílu nebo opce na nabytí tohoto podílu a hodnotou tohoto podílu nebo opce určenou podle zákona upravujícího oceňování majetku k příslušnému zdanitelnému momentu zvýšenou o úhrn příjmů z podílu na zisku, vypořádacího podílu, vrácení emisního ážia, vrácení příplatku mimo základní kapitál a z plnění obdobných těmto plněním vyplacených na základě tohoto podílu snížených o daň z těchto příjmů.**

8.4.1.1 Zákon č. 462/2023 Sb. – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Nová úprava klade na zaměstnavatele **zvýšené administrativní nároky v souvislosti s povinností sledovat, kdy by mělo dojít ke zdanění příjmu a jaká by měla být výše tohoto příjmu v okamžiku zdanění**. Podle dotazníkového šetření se však uvedená problematika respondentů příliš nedotýká.

Jednou z problematických oblastí této novely byla skutečnost, že zároveň s novou úpravou okamžiku vzniku zdanitelného příjmu ze zaměstnaneckých akciových a opčních plánů **nedošlo k analogické úpravě v zákonech týkajících sociálním zabezpečení a zdravotním pojištění**, a docházelo tak k tomu, že okamžik zdanění příjmu a okamžik, kdy vznikala povinnost odvodů pojistného z tohoto příjmu, se v mnoha případech neshodoval, a k nápravě došlo až s účinností od 1. 7. 2024. Tato skutečnost tak znamenala pro zaměstnavatele **další významnou administrativní zátěž**.

[65] Cena obvyklá nebo cena, za kterou poskytuje zaměstnavatel plnění třetím osobám.

8.4.2 Zákon č. 84/2025 Sb.

Tento zákon s účinností od 1. 4. 2025 nově **zakotvil volitelnost výše zmíněné explicitní úpravy**, a to tehdy, pokud zaměstnavatel oznámí správci daně záměr použít tento postup do 20. dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, ve kterém zaměstnanec nabyl podíl nebo opci. Pokud se tak nestane, automaticky se uplatní původní režim zdanění známý z období před rokem 2024.

Podle přechodných ustanovení pak mohli zaměstnavatelé, kteří před nabytím účinnosti tohoto zákona postupovali podle nových pravidel odloženého zdanění, tento režim u předmětných transakcí zachovat. Podmínkou bylo oznámení této skutečnosti správci daně ve lhůtě dvou měsíců od účinnosti novely. Bez tohoto oznámení vznikla zaměstnavatelům povinnost dodatečně odvést zálohy na daň za období od ledna 2024 do nabytí účinnosti zákona. Pokud toto oznámení podáno nebylo, pak se předmětný příjem považoval za zúčtovaný zaměstnavatelem ve druhém měsíci po nabytí účinnosti novely.

8.4.2.1 Zákon č. 84/2025 Sb. – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Dopad této úpravy do administrativní zátěže podnikatelů lze hodnotit jako nejednoznačný. Zatímco zaměstnavatelům, kteří chtějí uplatňovat odložené zdanění, přibyla povinnost oznamovat tento svůj záměr správci daně v zákonné lhůtě, ostatní zaměstnavatelé mohou naopak pociťovat ulehčení, že mají při zdanění tohoto typu benefitu možnost volby a mohou se bez větších obtíží vrátit k původnímu systému, na nějž mají nastavené globální procesy.

9 PŘEDPISY V OBLASTI POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ, VČETNĚ PROVÁDĚCÍCH PŘEDPISŮ

Mezi novely týkající se zaměstnavatelů napříč odvětvími, u nichž je relevantní sledovat dopady v oblasti administrativní zátěže, lze zahrnout zejména novelu zákona o pojistném na sociální zabezpečení publikovanou pod č. 216/2022 Sb., která s účinností od 1. 2. 2023 přinesla **možnost slev na pojistném pro vybrané kategorie zaměstnanců**, zákon č. 163/2024 Sb., který přinesl **sjednocení okamžiku pro zdanění a odvod pojistného** na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění u benefitu v podobě nabytí podílu na obchodní korporaci či opce na nabytí tohoto podílu, a zákon č. 349/2023 Sb., který v návaznosti na plánovaný výběr pojistného z příjmů z DPP upravil oznamovací povinnosti zaměstnavatelů v této oblasti.

9.1 Zákon č. 216/2022 Sb.

Tato novela umožnila zaměstnavatelům **uplatnit slevu na pojistném u vybraných zaměstnanců ve zkráceném pracovním nebo služebním poměru**. Cílem bylo motivovat zaměstnavatele, aby vytvářeli zkrácené úvazky pro osoby, které obvykle nemohou pracovat na plný úvazek, a mohou tak být na trhu práce znevýhodněny.

Zaměstnavatel v souladu s tímto zákonem mohl uplatnit měsíční slevu na svoji část pojistného na sociální zabezpečení **ve výši 5 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců ve zkráceném služebním nebo pracovním poměru**, pokud splní podmínky stanovené zákonem. **Výše odvodu zaměstnavatele** tak po uplatnění slevy u těchto zaměstnanců **činí pouze 19,8 %.**

Zaměstnavatel svůj **záměr uplatnit slevu na pojistném oznamuje ČSSZ** na předepsaném tiskopisu, a to nejpozději ve lhůtě pro podání přehledu za daný kalendářní měsíc, za který slevu uplatňuje. Zaměstnavatel je povinen vést předepsanou evidenci o zaměstnancích, za které slevu na pojistném uplatňuje.

Pokud by zaměstnanec v příslušném kalendářním měsíci vykonával zaměstnání u více zaměstnavatelů, může tuto slevu uplatnit pouze ten, který svůj záměr uplatňovat slevu na pojistném oznámí jako první. Podmínka pro uplatnění slevy na pojistném musí u zaměstnance trvat po celou dobu trvání zaměstnání v daném kalendářním měsíci a zaměstnanec je povinen zaměstnavateli doložit veškeré doklady potřebné pro uplatnění slevy.

9.1.1.1 Zákon č. 216/2022 Sb. – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Pro zaměstnavatele, kteří předmětné ustanovení využijí, znamená tato úprava **nárůst administrativy v souvislosti se zřizováním předmětných zkrácených úvazků a následnou komunikací** se správou sociálního zabezpečení **ohledně požadavků na uplatnění slevy na pojistném**, a to navíc s rizikem neúspěchu, pokud nebudou prvním ze zaměstnavatelů, který záměr uplatňovat slevu u daného zaměstnance oznámí. Jedná se nicméně o zákonem stanovenou možnost, nikoli povinnost. Zaměstnavatelé se tak mohou rozhodnout jí nevyužít a zkrácené úvazky nevytvářet, popř. u nich o slevu na pojistném nežádat. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že slev na pojistném využívá 46 % respondentů, přičemž 32 % z nich uvedlo, že toto využití přineslo zvýšení administrativní zátěže.

9.2 Zákon č. 163/2024 Sb.

Tento zákon s účinností od 1. 7. 2024 novelizoval mimo jiné zákon o pojistném na sociální zabezpečení a zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, čímž došlo ke **sjednocení okamžiku odvodové povinnosti** daně z příjmů a pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění z příjmů zaměstnanců ve formě nabytí podílu na obchodní korporaci nebo opce na nabytí tohoto podílu.

9.2.1.1 Zákon č. 163/2024 Sb. – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Tato novela představovala **nápravu tzv. dvojkolejnosti daní a pojistného** zavedené novelizací zákona o daních z příjmů bez návaznosti na novelizaci legislativy v oblasti pojistného. V tomto kontextu lze tedy tuto novelizaci vnímat jako **pozitivní a snižující administrativní zátěž**.

9.3 Zákon č. 349/2023 Sb.

S účinností od 1. 7. 2024 byla zavedena povinnost zaměstnavatelů předložit správě sociálního zabezpečení **údaje o všech zaměstnancích, které v daném měsíci zaměstnávali na základě DPP**, a to do dvacátého dne měsíce následujícího. Oznámení má být podáváno na předepsaném tiskopisu.

Tato povinnost zůstala zachována i poté, co zákon o nemocenském pojištění prošel celou řadou zásadních změn, aby se nakonec výsledný stav příliš nelišil od stavu výchozího.

9.3.1.1 Zákon č. 349/2023 Sb. – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Předmětná úprava vedla na straně podnikatelů ke **zvýšení administrativní zátěže** v souvislosti s povinností nového typu reportingu vůči institucím sociálního zabezpečení.

10 ZÁKON O ROZHLASOVÝCH A TELEVIZNÍCH POPLATCÍCH

Zákon o rozhlasových a televizních poplatcích doznal v roce 2025 několika podstatných změn. S účinností od 1. 5. 2025 byla rozšířena definice rozhlasového a televizního přijímače. Nově se za tyto přijímače považují také např. osobní počítače, telefony a další zařízení schopná příjmu vysílání přes internet.

Novela zavedla **výjimku** pro televizní **přijímače užívané výlučně ve výrobních procesech a výhradně pro účely zobrazování informací související s těmito procesy**. Od rozhlasového a televizního poplatku jsou **osvobozeny** oproti dosavadní právní úpravě nově **spolky a zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením**.

Novelizovaný zákon **upravuje výši rozhlasového a televizního poplatku** v závislosti na počtu zaměstnanců, které zaměstnavatel zaměstnává. Zaměstnavatelé **s nejvýše 24 zaměstnanci**[66] **rozhlasový ani televizní poplatek neplatí**. V důsledku této změny se mění i obsah oznámení[67] a související povinnosti poplatníků (zejm. ohlášení změn v počtu zaměstnanců).

Dále také došlo k navýšení stanovených měsíčních částek rozhlasového a televizního poplatku a k zavedení mechanismu pro jeho zvýšení v závislosti na inflaci.

10.1 Novela zákona o rozhlasových a televizních poplatcích – zhodnocení administrativní zátěže podnikatelů

Poplatková povinnost nyní dopadá na širší okruh subjektů. Povinnost uvádět počet zaměstnanců v oznámení a hlásit tyto změny provozovateli vysílání představuje pro zaměstnavatele **novou evidenční zátěž**. Vedle toho změny přinesly další administrativní zátěž. Zaměstnavatelé, na které se nově vztahuje poplatková povinnosti, byli povinni se do 16. 5. 2025 **registrovat** a od 1. 6. 2025 začít platit poplatky. Zaměstnavatelé, kteří již registrováni byli, měli povinnost do 1. 7. 2025 **oznámit České televizi a/nebo Českému rozhlasu své identifikační údaje a počet zaměstnanců**. Pokud se zaměstnavatelé k úhradě nepřihlásili nebo uvedli nižší než skutečný počet zaměstnanců, mohli být vyzváni k doplacení poplatku a též k úhradě přirážky. Vyšší ekonomickou zátěž lze spatřovat v důsledku navýšení měsíčních částek za rozhlasový a televizní poplatek.

Lze shrnout, že z pohledu administrativní zátěže má novela zákona negativní dopad na podnikatele.

[66] Započítávají se pouze zaměstnanci v pracovním poměru po přepočtu na ekvivalent pracovního úvazku.
[67] Srov. § 8 odst. 2 zákona o televizních a rozhlasových poplatcích.

11 SHRNUTÍ KLÍČOVÝCH ZÁVĚRŮ

11.1 Shrnutí podstatných změn a administrativních dopadů

Jak vyplývá z analýzy, sledované období bylo z hlediska legislativních změn pro podnikatele mimořádně náročné. Největší koncentrace změn se týkala zákoníku práce, který prošel řadou rozsáhlých novel – od transpoziční novely, přes úpravy DPP a DPČ, práce na dálku, informačních povinností, zvýšené ochrany pečujících osob či pracujících rodičů, až po tzv. flexinovelu.

Z celé řady změn je **patrná snaha o elektronizaci a digitalizaci pracovněprávních vztahů** – zejména v oblasti elektronického uzavírání a doručování pracovněprávních dokumentů, paušalizace náhrad u práce na dálku či použití datových schránek. Přestože jde o krok správným směrem, tempo a rozsah těchto úprav jsou ve vztahu k současné realitě, v níž je běžným tématem využití umělé inteligence a komplexní digitalizace procesů, spíše pozvolné. **Digitalizace je tak spíše „dílčí“ než systémová.**

Společným jmenovatelem napříč řešenými oblastmi je skutečnost, že **legislativa poměrně systematicky ukládá podnikatelům nové povinnosti, které často vyžadují finančně a organizačně náročné zásahy do jejich infrastruktury.**

Zejména změny zákoníku práce účinné od roku 2023 významně rozšířily okruh situací, v nichž zaměstnavatel **musí upravit vnitřní HR procesy, evidenci a dokumentaci, a současně nést dopady krátkodobých i střednědobých personálních výpadků**.

Například zavedení otcovské dovolené přeneslo na zaměstnavatele povinnosti obdobné mateřské dovolené (evidence nástupu/ukončení, povinné zařazení na původní práci a pracoviště, ochranné doby a navazující dovolené), přičemž **u menších zaměstnavatelů se tato úprava prakticky promítá zejména do provozní kontinuity.**

Zatížení přinesla i tzv. transpoziční novela, která zahrnovala rozšířenou informační povinnost se zkrácenou informační lhůtou, jakož i rozsáhlé změny v režimu DPP a DPČ (předem rozvrhovaná pracovní doba, nárok na dovolenou, režim pracovní doby a odpočinku, příplatky, překážky v práci, povinnost písemně odůvodňovat výpovědi či zamítnutí žádosti o pracovní poměr). **Tyto zásahy vyžadovaly zásadní revizi vzorové pracovněprávní dokumentace, aktualizaci interních předpisů, školení HR a posílení průběžné evidence a kontroly odpracované doby**. Rozsah negativního zatížení podnikatelů je pak patrný i z dotazníkového šetření.

Změny účinné od roku 2024 a 2025 dále posilují administrativní a organizační nároky kladené na podnikatele (zaměstnavatele), a to zejména v oblastech, které vyžadují přesné načasování, koordinaci více subjektů a důslednou evidenci jednotlivých kroků.

V oblasti agenturního zaměstnávání vznikla povinnost doručovat jednostranná prohlášení o ukončení dočasného přidělení také samotnému zaměstnanci, přičemž na tento okamžik je vázán počátek lhůty, po jejímž uplynutí dočasné přidělení končí. **To v praxi komplikuje operativní plánování práce a zvyšuje nároky na komunikaci s agenturami**.

Zavedení možnosti samorozvrhování pracovní doby (byť lze kvitovat snahu o flexibilitu rozvrhování) klade na podnikatele (zaměstnavatele) **povinnost připravit smluvní a procesní rámec tohoto režimu a současně zajistit, aby i při vyšší míře autonomie zaměstnanců byly dodrženy všechny zákonné**

požadavky na evidenci pracovní doby, doby odpočinku a čerpání dovolené, což vyžaduje funkční technické a kontrolní systémy.

Významné praktické dopady mají rovněž změny v oblasti plynutí a délky výpovědních dob. Pozitivním aspektem je odklon od rigidity počátku běhu výpovědní doby, jakož i reflexe zájmů zaměstnavatele v případě délky výpovědní doby dle § 52 písm. f) až h) a § 51a ZP. Změna však může vést i **k souběžné aplikaci odlišných režimů v závislosti na znění jednotlivých pracovních smluv**. Současně nastavení plynutí výpovědních dob ztěžuje plánování organizačních změn, zejména v situacích, kdy zaměstnavatel nemá plnou kontrolu nad okamžikem doručení výpovědi. K tomu se přidává **nutnost aktualizace informací poskytovaných zaměstnancům o obsahu pracovního poměru a revize smluvní dokumentace v souvislosti se zákazem omezování zaměstnanců v nakládání s informacemi o jejich mzdě**. Celkově tak tyto změny dále posouvají administrativní zátěž zaměstnavatelů směrem k vyšším nárokům na procesní řízení, dokumentaci a průběžné zajištění souladu s právní úpravou, přičemž pouze omezená část úprav má reálně odlehčující charakter.

Změny v zákoně o zaměstnanosti dopadly na administrativní zátěž zaměstnavatelů nerovnoměrně a týkají se především specifických skupin podnikatelů. Nové oznamovací povinnosti při zaměstnávání osob požívajících dočasné ochrany znamenají pro dotčené zaměstnavatele zvýšení evidenční a registrační agendy, zatímco pro ostatní subjekty nemají žádný praktický dopad. Naopak zrušení povinného pojištění agentur práce pro případ úpadku přineslo těmto subjektům výrazné snížení administrativní i finanční zátěže a odstranění povinnosti, která se v praxi ukázala jako neefektivní.

Současně však došlo ke zpřísnění a rozšíření povinností zejména u agentur práce a u zaměstnavatelů využívajících přeshraniční vysílání zaměstnanců. Rozšířený statistický reporting, přísnější požadavky na odpovědné zástupce a zavedení nové oznamovací povinnosti vůči SÚIP při vysílání pracovníků do ČR zvyšují nároky na vnitřní evidenci, dokumentaci a procesní řízení. Úpravy týkající se povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením administrativní mechanismy zásadně nemění, avšak **snížení limitu náhradního plnění zvyšuje nároky na plánování a může vést k nutnosti využívat alternativní způsoby plnění této povinnosti**.

V rámci OSŘ, exekučního řádu a insolvenčního zákona se podnikatelů týkají zejména povinnosti související se srážkami ze mzdy. V této oblasti se administrativní nároky posouvají směrem k vyšší míře formalizace, technickým požadavkům a zároveň k rozšíření povinností zaměstnavatelů v rámci součinnosti.

V oblasti zdravotně-právních předpisů přinesly změny převážně odlehčení administrativy zaměstnavatelů. Nejvýrazněji se to projevilo u pracovnělékařských povinností, když se u nízkorizikových prací **omezila povinnost zajišťovat vstupní a periodické prohlídky a zároveň došlo ke zrušení zdravotních průkazů**. Nově zavedený program podpory zdraví je koncipován dobrovolně, a proto plošně zátěž nezvyšuje, avšak zaměstnavatelům, kteří jej zavedou, vznikají dodatečné povinnosti spojené s nastavením programu, sběrem podkladů a každoročním vyhodnocováním a dokumentací výsledků.

Zákon o ochraně oznamovatelů naopak představuje pro povinné subjekty **významné navýšení administrativní a organizační zátěže**. V implementační fázi vyžaduje vytvoření a zprovoznění vnitřního oznamovacího systému, určení a proškolení příslušné osoby, úpravy interních předpisů a splnění zveřejňovacích povinností, často včetně zapojení externích dodavatelů. Následně vzniká trvalá provozní agenda spočívající v přijímání a posuzování oznámení, dodržování zákonných lhůt, vedení

evidence a realizaci nápravných opatření; její rozsah se liší podle velikosti a praxe subjektu, avšak celkově jde o změnu se zřetelně negativním dopadem na administrativní zatížení zaměstnavatelů, zejména u středních a velkých organizací.

Oblast účetnictví, daní z příjmů, pojistného na sociální zabezpečení (včetně nemocenského pojištění) **a zdravotního pojištění** prošla ve sledovaném období také celou řadou novelizací. Část těchto změn měla spíše technický charakter, případně šlo sice o zásahy širšího významu, které však neměly zásadnější dopad na administrativní zátěž podnikatelů. Mnoho novel však administrativní procesy u zaměstnavatelů ovlivnilo výrazným způsobem. I zde je přitom třeba rozlišovat důvody, proč k novelizacím docházelo; zatímco změny v oblasti účetnictví byly z velké části motivovány implementací evropské legislativy, úpravy v oblasti daní a pojistného byly primárně výsledkem národní legislativní tvorby.

Je rovněž nutné konstatovat, že ačkoli byly tyto novelizace vedeny legitimními cíli – například snahou zabránit nežádoucímu nahrazování peněžní mzdy nepeněžními benefity osvobozenými od daně, ochranou zaměstnanců odměňovaných prostřednictvím akciových či opčních plánů před negativními dopady na cashflow či zajištěním dostatečného odvodu pojistného u osob pracujících na základě dohod o provedení práce – **přijaté změny byly často velmi rozsáhlé a mnohdy i nedostatečně promyšlené**. **To vedlo k nutnosti jejich rychlé následné novelizace.** V některých případech nové povinnosti zaměstnavatelů ani nestihly nabýt účinnosti (např. plánovaná úprava účasti zaměstnanců pracujících na DPP na nemocenském pojištění), přesto však **již samotná potřeba připravovat interní procesy s ohledem na očekávané změny představovala významnou administrativní zátěž, kterou nelze bagatelizovat.**

Zároveň je třeba mít na paměti, že legislativa v oblasti daní z příjmů, sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění je pro zaměstnavatele úzce provázaná. Pokud zákonodárce zasáhne do jedné z těchto oblastí, je nezbytné, aby současně reflektoval i dopady do oblastí zbývajících. **Do budoucna je proto doporučujeme, aby připravované novely měly spíše komplexní charakter a nebyly předkládány v podobě dílčích či nesystémových přílepků k zákonům,** které s danou oblastí věcně nesouvisejí. Jen tak lze předejít opakovaným zásahům, právní nejistotě a zbytečnému administrativnímu zatěžování zaměstnavatelů nutností nepřetržitě přizpůsobovat své procesy neustálým změnám.

K daňovým a pojistným povinnostem se přidává i **rostoucí zátěž v oblasti civilní a procesní legislativy**. Změny v exekučním řádu, insolvenčním zákoně a občanském soudním řádu dále rozšiřují agendu zaměstnavatelů jako plátců mzdy nebo subjektů povinných k součinnosti. Ať již jde o zpřesnění elektronické komunikace s exekutory, rozšíření okruhu údajů poskytovaných insolvenčnímu správci nebo nové procesní režimy v souvislosti s ochranou oznamovatelů a zaměstnanců uplatňujících svá práva, ve všech případech je zřejmý **trend k detailnějšímu, formálnějšímu a důkazně náročnějšímu nastavení povinností zaměstnavatelů**. **Naopak, reálně účinných změn, které by vedly k jednoznačnému a plošnému odlehčení od administrativní zátěže, je relativně málo. Pozitivně lze hodnotit zejména zrušení zdravotních průkazů, omezení povinných vstupních a periodických prohlídek u nejméně rizikových skupin zaměstnanců, zrušení povinnosti sestavovat písemný rozvrh dovolených nebo zrušení povinného pojištění agentur práce pro případ úpadku.**

Celkově lze shrnout, že administrativní zátěž podnikatelů v důsledku sledovaných legislativních změn **spíše narůstá**. Tato zátěž se nevyhnutelně **promítá do zvýšení ceny práce, nákladovosti zaměstnávání**

a potřeby věnovat významnou část podnikových kapacit sledování, implementaci a průběžné revizi právních povinností.

Jak je rovněž patrné z dotazníkového šetření, dotazovaní podnikatelé zpravidla nepovažují přijaté změny za ulehčení; naopak často uvádějí, že jim agenda přibyla a že pozitivní efekty (tam, kde existují) **jsou spíše dílčí a převáženy novými povinnostmi.**

11.2 De lege ferenda

S ohledem na výše popsaný stav se do budoucna jeví jako **žádoucí** orientovat legislativní změny nikoli na další vrstvení povinností, ale na **odlehčení, zjednodušení a předvídatelnost právního rámce**, a to zejména ve vztahu k menším a středním podnikatelům.

Z pohledu administrativní zátěže se proto jako klíčové **nejeví jednotlivé izolované povinnosti, ale způsob, jakým jsou legislativně nastaveny celé procesy, a míra, v níž je jejich praktické fungování přenášeno na podnikatele**. Opakujícím se problémem napříč analyzovanými oblastmi je skutečnost, že zaměstnavatelé nesou odpovědnost nejen za plnění povinností, ale i za jejich procesní koordinaci a technickou implementaci. **Legislativní změny směřující ke skutečnému snížení administrativní zátěže by proto měly cílit především na zjednodušení procesů, odstranění duplicit a omezení situací, kdy podnikatel supluje roli státu.**

Za vhodné lze považovat **revizi úpravy sdíleného pracovního místa** (§ 317a zákoníku práce), neboť současné znění neodpovídá praxi a v kombinaci s požadavky na evidenci a organizaci pracovní doby činí tento institut pro zaměstnavatele málo atraktivním. Současná konstrukce institutu předpokládá **vysokou míru koordinace mezi zaměstnanci sdílejícími jedno pracovní místo**, avšak odpovědnost za rozvrhování pracovní doby, dodržování zákonných limitů a vedení evidence zůstává plně na straně zaměstnavatele. V praxi tak zaměstnavatel musí vytvářet dodatečné interní procesy a kontrolní mechanismy, aby zajistil soulad s pracovněprávními předpisy. Uvedený režim je tak paradoxně pro zaměstnavatele administrativně náročnější než standardní režim. Legislativní rámec by měl umožnit jednodušší režim rozvrhování pracovní doby, jasnější vymezení odpovědnosti zaměstnanců za vzájemnou koordinaci a současně snížit formální nároky na evidenci tam, kde je zajištěno splnění zákonných limitů v souhrnu za sdílené pracovní místo. **Flexibilnější a administrativně jednodušší úprava by mohla podpořit jeho využívání tam, kde je sdílení úvazků přirozeným řešením.**

Dále je žádoucí systematicky **dořešit otázku BOZP ve vztahu k práci z domova** (§ 317 zákoníku práce). Bez jasných pravidel vymezujících povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance, přiměřený standard kontroly domácího pracoviště a rozumný rámec odpovědnosti za pracovní úraz **dochází k nejistotám**, které zaměstnavatele **vedou buď k nadměrné opatrnosti (a tím k další administrativě), nebo k podcenění rizik.** Současná právní úprava s ohledem na specifika výkonu práce na dálku neposkytuje dostatečná vodítka k tomu, jaké požadavky na BOZP jsou při práci z domova ještě přiměřené a kdy již dochází k nepřijatelnému zásahu do soukromí zaměstnance, což v praxi vede k výrazné nejednotnosti postupů a ke zvýšenému riziku sporů. V tomto ohledu by bylo žádoucí jasně vymezit hranici odpovědnosti zaměstnavatele a zaměstnance, stanovit základní, avšak realistický standard BOZP při výkonu práce na dálku a výslovně upravit rámec posuzování pracovních úrazů vzniklých při tomto režimu práce.

Právní úprava by přitom měla zohledňovat specifickou povahu výkonu práce na dálku, zejména skutečnost, že zaměstnavatel je i v tomto režimu zatížen objektivní odpovědností za pracovní úrazy,

přestože jeho reálné možnosti kontroly a ovlivnění podmínek výkonu práce jsou výrazně omezené. Možnost liberace v rámci této odpovědnosti je v praxi často obtížně uplatnitelná, neboť zaměstnavatel nemá faktickou možnost systematicky kontrolovat či zajistit prostředí, v němž je práce vykonávána, ani ověřovat, zda zaměstnanec dodržuje stanovené bezpečnostní postupy.

Současně se v aplikační praxi nadále pracuje s představou „domácího pracoviště“, ačkoli práce na dálku je svou povahou prací vykonávanou mimo pracoviště zaměstnavatele, často i z proměnlivých míst, která zaměstnavatel nemůže předem znát ani kontrolovat. Tento rozpor mezi právními požadavky na zajištění BOZP a faktickým charakterem práce na dálku dále zvyšuje právní nejistotu a posiluje potřebu jasnější a realističtější právní úpravy. Z hlediska snížení administrativní i procesní zátěže **je vhodné zavést možnost výpovědi z pracovního poměru bez uvedení důvodu**, např. při zachování odpovídajících garancí pro zaměstnance (delší výpovědní doba, zvýšené odstupné apod.). Jedním z hlavních pracovněprávních problémů je správný způsob ukončení pracovních poměrů. Bez značné znalosti v dané oblasti (judikaturu nevyjímaje) je velmi obtížné platně jednostranně skončit pracovní poměr. Správná volba výpovědního důvodu, způsob jeho vymezení ve výpovědi či dokonce proces doručování se téměř nikdy neobejde bez konzultace s odborníky v dané oblasti. Není výjimečné, že výpověď je shledána neplatnou, přestože existuje zcela legitimní důvod pro její aplikaci. Není hyperbolou označit proces ukončování pracovních poměru za „přeformalizovaný“. To vše významným způsobem administrativně (i finančně) zatěžuje podnikatele. Zavedení možnosti výpovědi bez uvedení důvodu, vyvážené posílenými finančními garancemi na straně zaměstnance, by přispělo k vyšší právní jistotě, snížení administrativní a procesní zátěže a omezení vzniku sporů, aniž by byla oslabena základní úroveň ochrany zaměstnanců.

De lege ferenda je vhodné dále upravit režim povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením tak, aby zaměstnavatelé **nebyli vystavováni náhlým výkyvům dostupnosti náhradního plnění a nepředvídatelným změnám parametrů systému**. Konkrétně se nabízí zavést přiměřený přechodný mechanismus pro limity náhradního plnění, který bude změny limitů uplatňovat postupně (např. s víceletým náběhem a předem vyhlášeným harmonogramem) a současně vytvořit veřejně dostupný a průběžně aktualizovaný přehled kapacit poskytovatelů náhradního plnění, aby zaměstnavatelé mohli plnění povinnosti plánovat.

Dále se jeví jako žádoucí změnit **systém provádění srážek ze mzdy** tak, aby zaměstnavatel nebyl nucen plnit roli „koordinátora“ exekučních a insolvenčních řízení a sám řešit pořadí, souběh a změny jednotlivých titulů. Srážky by měly být prováděny výlučně podle jednoho závazného pokynu vydaného centrálním rozvrhovým místem (na základě dat od exekutorů, soudů a insolvenčních správců), který plátci mzdy stanoví konkrétní částku k provedení srážky a způsob jejího rozdělení a který se průběžně aktualizuje při změně okolností; zaměstnavatel by pak byl odpovědný pouze za provedení srážky podle tohoto pokynu a za její odeslání na určený sběrný účet. Současně by měl být zákonem zaveden jednotný elektronický datový standard komunikace a domněnka řádného splnění povinností plátce mzdy při postupu podle posledního doručeného pokynu, čímž by se odstranily opakované manuální úkony v mzdové agendě, snížilo riziko chyb a omezila administrativní zátěž zaměstnavatelů.

V tomto ohledu se dále nabízí zavedení **elektronizace ukončování pracovněprávních vztahů** a její sjednocení s režimem, který je již běžně uplatňován při vzniku pracovních smluv. Takové řešení by významně snížilo administrativní zátěž zaměstnavatelů i zaměstnanců, omezilo formální chyby a spory spojené s doručováním a zároveň urychlilo personální procesy, čímž by přispělo ke zvýšení flexibility trhu práce a k celkovému zefektivnění ekonomického a podnikatelského prostředí.

Do budoucna jsou žádoucí také další systémové úpravy směřující k dalšímu snížení administrativní zátěže. Za klíčové lze považovat zejména **zavedení fikce doručení při elektronickém zasílání mzdových výměrů**, která by odstranila nutnost sledovat, zda a kdy zaměstnanec potvrdil převzetí; a nutnost náhradního doručení dokumentu jiným způsobem, pokud zaměstnanec převzetí včas nepotvrdí. Stejně tak je vhodné **výslovně stanovit, že požadavek písemné formy vnitřních předpisů je splněn i jejich elektronickým vydáním**, což by odstranilo současnou nejistotu zaměstnavatelů a zbytečnou potřebu dokumenty tisknout. **Významná administrativní úleva by plynula také z jednoznačného umožnění regionálních rozdílů v odměňování na totožných pozicích v rámci jednoho zaměstnavatele**, které by reflektovalo rozdílné podmínky na trhu práce a odstranilo potřebu složitých kompenzačních mechanismů.

Za zásadní lze rovněž označit **úpravu režimu neplatného skončení pracovního poměru. Namísto povinného návratu zaměstnance zpět do práce**, který v praxi často vytváří prakticky neřešitelné provozní situace a opětovnou administrativní zátěž, zejména je-li jeho místo již obsazeno, by měl právní řád směřovat k modelu **peněžitého odškodnění**, například do výše maximálně 12 průměrných výdělků. Taková úprava by při zachování ochrany zaměstnance současně posílila právní jistotu, snížila náklady a zvýšila předvídatelnost pracovněprávních vztahů.

De lege ferenda je dále žádoucí **ustupovat od nadměrné rigidity pracovněprávních vztahů a směřovat k flexibilnějším modelům organizace práce**, neboť současné formalistické nastavení generuje vysoké administrativní zatížení, zvyšuje náklady zaměstnavatelů a promítá se do růstu ceny práce, aniž by zaměstnancům poskytovalo odpovídající míru jistoty. Přehnaná regulace vede paradoxně k vyšší právní nejistotě, vzniku sporů a obcházení pravidel než k reálné ochraně zaměstnance jako slabší strany, zatímco racionálně nastavený rámec založený na jasných ochranných limitech a rozdělení odpovědnosti by umožnil lépe reagovat na potřeby praxe, posílit autonomii zaměstnanců a současně snížit administrativní a transakční náklady spojené s výkonem práce.

V rámci legislativních změn se v oblasti daní z příjmů se nabízí **alternativa zrušení omezení hodnoty benefitů ve smyslu § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů** v hodnotě poloviny průměrné mzdy, respektive průměrné mzdy u benefitů zdravotního charakteru. Hlavním důvodem pro existenci této zákonné úpravy byla snaha zabránit zneužívání poskytování těchto typů benefitů ve formě naturální mzdy namísto standardní odměny v penězích. Takové riziko však bylo odstraněno novelizací zákona o daních z příjmů účinnou od 1. 1. 2026. **Zrušení limitů hodnoty předmětných benefitů, kterou lze osvobodit od daně z příjmů ze závislé činnosti, by tak mohlo pomoci snížit administrativní zátěž, jak vyplývá z průzkumu, zejména na straně středních a velkých zaměstnavatelů při současném zachování žádoucích dopadů účinné legislativy**.

Dílčí změny by byly rovněž žádoucí v oblasti tzv. ESOP (zaměstnaneckých opčních a akciových plánů). Od 1. 1. 2026 nabyde účinnosti další model zdanění příjmů z nabytí podílů na společnostech. Tento nový model zdanění tzv. kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí přináší další speciální úpravu zcela odlišnou od modelů stávajících, a to v tom smyslu, že předmětný příjem související s nabytím podílu by neměl představovat příjem ze závislé činnosti, ale příjem tzv. ostatní se všemi souvisejícími důsledky, a mělo by být možné jej využít u zaměstnavatelů, které lze považovat za start-upy splňující zákonem definované podmínky. Na druhou stranu u příjmů z prodeje takových podílů, které byly při nabytí považovány za ostatní příjem, nebude možné uplatnit osvobození od daně po uplynutí časového testu. Podpora start-upů je jistě přínosná, nicméně existence již tří různých paralelně uplatňovaných modelů zdanění, z nichž minimálně u jednoho je potřeba hodnotit, zda pro jeho aplikaci zaměstnavatel

splnil zákonem stanovené podmínky, však rozhodně **klade na zaměstnavatele dodatečné administrativní (a další) nároky**. Lze tedy zvážit, zda nepřistoupit ke **sjednocení stávající právní úpravy s plánovaným dalším modelem zdanění tak, aby platila jednotná úprava pro všechny typy zaměstnavatelů a aby tento model zároveň naplňoval účel této specifické oblasti**.

Vývoj legislativy v oblasti daní z příjmů ze závislé činnosti by obecně měl směřovat **spíše ke konzervaci stávajícího stavu**. Ačkoli je legislativa poměrně komplikovaná a plná výjimek a výjimek z těchto výjimek, vzhledem k její dlouhodobé neměnnosti se s ní zaměstnavatelé již sžili a naučili pracovat. **Jako žádoucí lze nicméně vnímat například přesun výpočtových povinností záloh na daň ze zaměstnavatelů na správce daně, který by však výhledově mělo přinést zavedení jednotného měsíčního hlášení** (viz dále).

Oblast sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění je nyní v dostatečné míře nastavena tak, že souzní s oblastí daňovou, z tohoto pohledu se tedy žádné zásadní kroky nejeví jako potřebné. Prostor pro zamyšlení se nad budoucím směřováním legislativy v dané oblasti lze nicméně shledat **u nastavení sazeb odvodů a slev z pojistného v návaznosti na působení zaměstnavatelů v určitých sektorech** (slevy na pojistném v oblasti ovocnářství a pěstování zeleniny, postupně zvyšované sazby pro hasiče, záchranáře či riziková povolání), popř. dle osobní situace zaměstnanců a typu pracovněprávního vztahu (slevy na pojistném pro studenty, poživatele důchodu, rodiče, zdravotně postižené osoby apod. pracující na zkrácený úvazek). **Zejména sektorově odlišené pojistné může být vnímáno jako zatěžující pro zaměstnavatele a do budoucna lze tedy zvážit, zda sazby pojistného neuchovat jednotné, popř. alespoň počet vybraných sektorů s odlišnými sazbami nerozšiřovat**.

Zásadní změnou v oblasti administrativní zátěže je zavedení tzv. jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatelů, které v prvotní fázi povede **ke značnému zvýšení administrativní zátěže, neboť se jedná o naprosto komplexní změnu reportingového systému vůči orgánům veřejné moci**. Výhledově by však zavedení tohoto typu hlášení mělo zajistit přesunutí části stávající agendy zaměstnavatelů na příslušné instituce, a tak naopak **administrativní zátěž zaměstnavatelů snížit**. Pokud se podaří tento záměr naplnit, pak dočasné zvýšení zátěže lze vnímat jako nezbytný krok k následným administrativním úsporám a brzké zavedení jednotného měsíčního hlášení tak je možné považovat za žádoucí. Z časového hlediska se **případný odklad účinnosti legislativy upravující toto jednotné měsíční hlášení nejeví jako úplně praktický**, neboť většina zaměstnavatelů v tuto dobu již pravděpodobně má své interní systémy nastaveny a pracovníky proškoleny na tento nový způsob reportingu. **Až praxe ukáže nedostatky tohoto způsobu reportingu a nabídne prostor k pojednání o alternativách ke zlepšení nového systému.**

11.3 Zhodnocení administrativních balíčků

Ve snaze snížení administrativní zátěže podnikatelům iniciovala Vláda ČR v letech **2022 až 2024 několik dílčích antibyrokratických balíčků**. Mezi opatřeními vzešlými z těchto balíčků lze uvést např. digitalizaci komunikace s orgány veřejné moci (zejména s ČSSZ), vypuštění povinnosti stanovovat rozvrh čerpání dovolené nebo zrušení vstupních pracovnělékařských prohlídek pro méně rizikové skupiny zaměstnanců. Návrhy se dále dotýkají prvků samorozvrhování pracovní doby, řešení praktických problémů spojených se sdíleným pracovním místem a dosud nejasných aspektů BOZP při práci na dálku.

Antibyrokratické balíčky lze hodnotit jako pozitivní prvek v tom, že představují **opakovanou a systematickou snahu identifikovat a redukovat konkrétní administrativní povinnosti. Jejich význam spočívá nejen v jednotlivých opatřeních** (např. digitalizace komunikace s orgány veřejné moci, redukce vybraných pracovnělékařských povinností či zrušení některých formálních dokumentačních požadavků), **ale i v tom, že vytvářejí institucionální rámec pro další kroky a umožňují kumulativní efekt postupných změn.**

Za jejich hlavní přínos lze považovat skutečnost, že antibyrokratické balíčky umožňují oddělit skutečně problematické administrativní povinnosti od těch, které mají reálný regulační či ochranný význam, a zaměřit legislativní pozornost právě na první skupinu. Tím vytvářejí mechanismus průběžné revize existujících povinností z hlediska jejich praktické funkčnosti a přiměřenosti, nikoli pouze z hlediska formální právní logiky. **V dlouhodobém horizontu tak mohou vést k omezení kumulace povinností, které vznikaly spíše setrvačně, a k postupnému kultivování právního rámce směrem k vyšší srozumitelnosti, předvídatelnosti a nižším provozním nákladům na straně podnikatelů.**

12 SEZNAM ZKRATEK

BOZP	Bezpečnost a ochranu zdraví při práci
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPH	Daň z přidané hodnoty
DPP	Dohoda o provedení práce
ESRS	European Sustainability Reporting Standards
EU	Evropská unie
exekuční řád	zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti a o změně dalších zákonů
GFŘ	Generální finanční ředitelství
GŘ ÚP	Generální ředitelství Úřadu práce České republiky
insolvenční zákon / InsZ	zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení
občanský soudní řád / OSŘ	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
OZP	Osoby se zdravotním postižením
stavební zákon	zákon č. 283/2021 Sb., stavební zákon
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
vyhláška o pracovnělékařských službách	vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o specifických zdravotních službách
zákon o daních z příjmu	zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
zákon o inspekci práce	zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
zákon o nemocenském pojištění / ZNP	zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
zákon o ochraně oznamovatelů / ZoO	zákon č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů
zákon o ochraně veřejného zdraví	zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů

zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení	zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení
zákon o rozhlasových a televizních poplatcích	zákon č. 348/2005 Sb., o rozhlasových a televizních poplatcích a o změně některých zákonů
zákon o specifických zdravotních službách / ZSZS	zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
zákon o účetnictví	zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví
zákon o veřejném zdravotním pojištění	zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů
zákon o zaměstnanosti / ZoZ	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

13 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

13.1 Seznam použitých internetových zdrojů

European network of legal experts in the field of gender equality and non-discrimination. Czechia – Country Report Non-Discrimination 2025: Transposition and implementation at national level of Council Direktivě 2000/43 and 2000/78. [Online]. [Cit. 18.11.2025]. Dostupné zde: https://www.migpolgroup.com/wpcontent/uploads/2025/08/country-report-non-discrimination-DS0125048ENN.pdf.

Veřejný ochránce práv. Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015–2019. Výzkum veřejného ochránce práv 2020. Sp. zn.: 61/2019/DIS/JF. Č. j.: KVOP-40830/2020. [Online]. [Cit. 18.11.2025]. Dostupné zde: https://www.ochrance.cz/dokument/rozhodovani_ceskych_soudu_o_diskriminacnich_sporech_2015_2019/2020 vyzkum_judikatura-dis.pdf.

Vláda. Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb.

13.2 Seznam použitých právních předpisů

Zákony

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů

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

Zákon č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů

Zákon č. 172/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o ochraně oznamovatelů

Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Zákon č. 252/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, zákon č. 119/2001 Sb., kterým se stanoví pravidla pro případy souběžně probíhajících výkonů rozhodnutí, zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů, a zákon č. 312/2006 Sb., o insolvenčních správcích

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů

Zákon č. 348/2005 Sb., o rozhlasových a televizních poplatcích a o změně některých zákonů

Zákon č. 349/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů

Zákon č. 408/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a další související zákony

Zákon č. 163/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech a další související zákony

Zákon č. 216/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a další související zákony

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 462/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů a další související zákony

Zákon č. 286/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů a některé další zákony

Zákon č. 468/2024 Sb., o integračním sociálním podniku

Zákon č. 470/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a některé další zákony

Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a některé další zákony

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví

Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Zákon č. 84/2025 Sb., kterým se mění zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a další související zákony

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení

Podzákonné právní předpisy

Vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče)

Vyhláška č. 418/2001, o postupech při výkonu exekuční a další činnosti

Vyhláška č. 474/2024 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2025

Vyhláška č. 243/2025 Sb., o programech podpory zdraví

Evropská legislativa

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. 10. 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. 6. 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. 6. 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.