

# BDO NEWS

PROSINEC 2025

## OBSAH

- 3 Novela daňového řádu 2025/2026
- 4 Mzdy pod tlakem transparentnosti: legislativní změna, která prověří kulturu i řízení firem
- 7 Nástroj BDO na sestavování účetních závěrek podnikatelů
- 8 Nově stanovené minimální odvody OSVČ pro rok 2026
- 9 Novinky v personalistice a mzdách od 1. 1. 2026 - přehled nejdůležitějších změn
- 11 Informace orgánů státní správy
- 12 Zveme vás
- 13 Novinky

ACCOUNTING | ADVISORY | AUDIT | LEGAL | TAX

65

certifikovaných  
daňových poradců

6

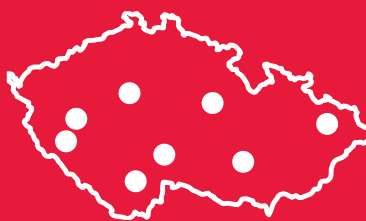
certifikovaných  
znaleckých expertů

44

certifikovaných  
auditorů

12

advokátů



8 měst  
v České republice

VÍCE NEŽ 700 ODBORNÍKŮ

Údaje jsou platné k 30. září 2025



[www.bdo.cz](http://www.bdo.cz)



**BDO**

Jana Hubáčková

PARTNER

jana.hubackova@bdo.cz



## Vážení čtenáři,

Konec kalendářního roku je v naší profesi tradičně obdobím, kdy je opravdu rušno. Chystáme se na legislativní změny, které přináší nový kalendářní rok, organizujeme semináře, aby byly na změny dobře připraveni i naši klienti. Vše se v poslední době vyvíjí rychleji než kdy dřív. To, co máme dnes na stole, může zítra vypadat úplně jinak. Letos vše doplňuje i dynamická politická situace – mění se vláda, blíží se rozpočtové provizorium a není jisté, kolik z novinek prosazených končícím kabinetem zůstane v platnosti beze změn.

Právě tato nejistota ukazuje, jak živý a proměnlivý je náš profesní svět. V BDO proto věnujeme velkou péči tomu, abychom průběžně sdíleli nové informace, vyhodnocovali dopady připravovaných úprav a společně hledali praktická řešení pro vás, naše klienty.

Ale tentokrát bychom se rádi podívali ještě na něco jiného – na společný příběh, který propojuje nás a vás.

Konec roku přirozeně vybízí ke krátkému zastavení. K ohlédnutí se zpět za cestou, kterou jsme spolu ušli.

Letos jsme měli příležitost být u mnoha úspěchů našich klientů. Viděli jsme firmy, kterým se dařilo růst, budovat nové projekty, reagovat na změny a posouvat hranice svého podnikání. A samozřejmě jsme tu byli i ve chvílích, které byly náročnější. Když firmy čelily nejistotě na trhu, tlaku změn nebo neočekávaným událostem. V těchto okamžicích si uvědomujeme, že naše práce není jen o předpisech, číslech a procesních krocích. Je hlavně o partnerství, o odpovědnosti, a o tom stát při vás ve chvílích, kdy to potřebujete nejvíc.

Je pro nás ctí být u toho – vidět odvahu, silnou vůli, nové nápady a okamžiky, kdy i drobný pokrok znamená velké vítězství. Každý takový moment je pro nás připomínkou toho, proč tu práci děláme.

Rádi bychom vám proto upřímně poděkovali – za důvěru, kterou do nás vkládáte. Je pro nás závazkem i motivací.

Přejeme vám krásné a klidné Vánoce, plné radosti a času s lidmi, kteří jsou vám nejbližší. A do nového roku hodně sil, inspirace a dobrých zpráv.

Těšíme se na vše, co společně v příštím roce zvládneme.



## NOVELA DAŇOVÉHO ŘÁDU 2025/2026

### DAŇOVÉ ODDĚLENÍ

**Na 1. 7. 2025 a částečně 1.1.2026 byla stanovena účinnost rozsáhlé novely daňového řádu. Co zásadního přináší?**

Novela daňového řádu (DŘ) cílí především na oblast vymáhání a úročení, ale zdaleka nejen tam. Obsahuje mnoho legislativně-technických úprav, důvodová zpráva často uvádí, že jde jen o potvrzení stávající praxe. Ne vždy to je tak docela pravda.

Novela § 251c DŘ nově výslovně vylučuje vznik úroku hrazeného správcem daně v případě, že protizákonně nepředepíše nebo nevrátí daňovému subjektu úrok, na který měl daňový subjekt nárok. Vyloučení tzv. úroku z úroku je výsledkem více než desetiletého vývoje judikatury a legislativy, přičemž linie správních soudů jasně deklarovala, že daňový subjekt na takový úrok z úroku nárok má. I proto je otázka, zda bude tento legislativní vývoj konečnou tečkou za daný vývojem, nebo jen dílčí epizodou. Zvláště v době, kdy finanční správa nepřiznávala včas a v soudy požadované výši úroky za prověřování daňových odpočtů, nastaly v praxi případy, kdy za pozdní vyplacení vysokých nadměrných odpočtů a úroků z nich, vznikly subjektům vysoké úroky z úroku. Tyto případy nová právní úprava nemůže retroaktivně popřít, a proto se lze nápravy v podobě úroku z úroků u těchto starších případů stále domoci.



Novela § 252 DŘ potvrzuje stávající správní praxi tzv. „vykusování úroků“, a to, že v případě existence přeplatku na některém osobním daňovém účtu u finančního úřadu, nejsou do výše tohoto přeplatku úročeny nedoplatky daňového subjektu. Úrok z prodlení se i při doměření daně počítá ode dne původní splatnosti příslušené daně za daně zdaňovací období. Úrok je proto pro klienty zpravidla podstatně citelnější sankcí než daňové penále. Soudy zavázaly správce daně k tomu, že při výpočtu tohoto úroku musí zohlednit stav, kdy po nějakou dobu během doby úročení, „ležel“ na jakémkoliv daňovém účtu daného poplatníka přeplatek (tzv. „vykusování“). Byť si přeplatek nemusíte být vědomi, pokud máte například pravidelně nadměrné odpočty, které vám správce daně vyměřuje v souladu s tvrzením,

tzv. konkludentně, je pravděpodobné, že je váš osobní daňový účet DPH pravidelně (průběžně) v přeplatku. Ne vždy však správce daně toto „vykousnutí“ úroků udělá automaticky a je nutné se jej domáhat, přičemž v praxi to může v případě velkého doměrku daně znamenat někdy statisícové či milionové úspory na úroku z prodlení. Soudy nedávno zavázaly správce daně, aby podobné přeplatky zohledňoval napříč celým státem - u všech správců daně, nicméně sám tento závěr rovnou korigoval podmínkou nekomplikované proveditelnosti. Novela daňového řádu v souladu s tímto požadavkem daně judikaturní závěry realizuje.

**Významnou změnou je možnost prominutí až 100 % penále v § 259a DŘ. Na to v podmínkách Finanční správy navázal novelizovaný pokyn k prominutí příslušenství daně GFŘ-D-72. Blíže k tomu viz můj článek v BDO News 10/2025 „Nový pokyn Finanční správy k promíjení příslušenství daně“.**

Další novinkou je doplnění ustanovení o pokutě za pozdní daňové tvrzení § 250 DŘ o pravidlo, které potvrzuje dosavadní správní praxi a popírá některé závěry správních soudů. Správní soudy správce daně zavázaly k výše uložené pokutě vždy, když se změnil poslední známá daň za totožné zdaňovací období. Tj. jinými slovy, pokud poplatník podá např. pozdní daňové přiznání, za které mu je uložena pokuta pro opožděnost, přičemž základem pro výpočet této pokuty je stanovená daň, pak se má dle některých rozsudků výše této pokuty přepočítat vždy, když se později totožné zdaňovací období doměří (ať už na základě daňové kontroly nebo z důvodu vlastního dodatečného přiznání daňového subjektu). A to jak ve prospěch daňového subjektu, tak v jeho neprospěch. Novela toto přepočítávání pokuty zakazuje tehdy, pokud již rozhodnutí o pokutě nabylo právní moci.

**Od 1. 1. 2026 nový § 240e DŘ upravuje daňovou povinnost při zániku svěřenského fondu. Obdobná úprava pro daně dosud zela chyběla, přičemž ta nová se dle přechodných ustanovení k zákonu použije v případech, kdy k ukončení správy svěřenského fondu dojde od 1. 1. 2026.**

Doručování písemností správcem daně adresátům do zahraničí se nově zefektivní novelizovanou úpravou v ust. § 39, § 47 a § 49 DŘ. Při doručování se tak nemusí dodržet podmínky daňového řádu, pokud budou dodržena pravidla „podle právních předpisů dané země“. A dále pokud nelze zahraničnímu adresátovi opakovaně efektivně

doručit, může mu začít správce daně doručovat písemnosti veřejnou vyhláškou. Těmito pravidly ale samozřejmě nejsou dotčeny postupy, které správce daně provádí za pomoci mezinárodního dožádání, na které tato úprava nemá vliv.



**Z hlediska bohatě novelizované oblasti vymáhání lze upozornit na:**

**Ust. § 206a** zakotvující novou možnost správce daně exekvovat movitou věc zapsanou v oficiální evidenci. Tato úprava umožní teoreticky sepsat i věci, které většinou není možné sepsat na místě

jejich umístění, jako jsou například lodě či letadla, prakticky půjde zejména o automobily vedené v evidenci motorových vozidel. S touto změnou souvisí rovněž novela § 18 zákona o Finanční správě ČR, která Ministerstvu financí a orgánům Finanční správy ČR umožňuje kromě evidence vozidel žádat rovněž o údaje z leteckého rejstříku České republiky, rejstříku sportovních létajících zařízení a z registru provozovatelů bezpilotních systémů, z námořního rejstříku České republiky, plavebního rejstříku České republiky, z rejstříku malých plavidel a z evidence vozidel se státní poznávací značkou Ukrajiny.

**Výslovné umožnění prodeje majetkového práva správcem daně v dražbě v § 193a DŘ.** V praxi se bude jednat např. o peněžní pohledávky s dlouhou splatností, družstevní podíly nebo účasti v jiných formách korporací, leasingová práva apod.

**Nový § 215a DŘ,** který má nově umožnit efektivní exekuci kryptoaktiv daňových dlužníků.

**Novou možnost nejen využívat, ale i zřídit chráněný účet během daňové exekuce.**

Václav Čepelák  
vaclav.cepelak@bdolegal.cz



## MZDY POD TLAKEM TRANSPARENTNOSTI: LEGISLATIVNÍ ZMĚNA, KTERÁ PROVĚŘÍ KULTURU I ŘÍZENÍ FIREM PRÁVNÍ A PORADENSKÉ ODDĚLENÍ

Mnoho firem dnes vnímá rovné odměňování jako jedno z mnoha témat personálních oddělení. Nesmíme ale zapomenout na to, že většina zásadních změn ve firmách přichází nenápadně a skutečný dopad si vedení uvědomí, až když je pozdě. Přesně to se může stát v oblasti rovného odměňování a připravovaných pravidel transparentnosti.

Připravovaná legislativa v oblasti rovného odměňování může během několika let odkrýt to, co řada firem celý život skrývala pod povrchem - nejasná pravidla, historické rozdíly, osobní výjimky a nepojmenované kompromisy. A to vše v prostředí, kde zaměstnanci budou mít výrazně silnější práva ptát se, porovnávat a žádat vysvětlení.

**Co se vlastně mění - a proč by vás to mělo zajímat**

Evropská směrnice o transparentnosti odměňování (EU 2023/970), kterou musí Česká republika implementovat nejpozději do poloviny roku 2026, mění pohled na mzdy a odměny hned v několika zásadních rovinách:

- ▶ zaměstnanci získají **silnější práva na informace o vlastním odměňování** a o odměňování srovnatelných kolegů.
- ▶ firmy budou muset být schopné **prokázat, proč někdo bere více a jiný méně** - a to na základě objektivních kritérií (např.: dovednosti, odpovědnost).
- ▶ u firem s více jak 100 zaměstnanci přibude povinnost **reportovat rozdíly v odměňování žen a mužů**.
- ▶ transparentnost se promítne už do nábory - uchazeči mají mít předem jasno o výši nebo rozpětí mzdy pro danou pracovní pozici.

A do toho vstupuje další zásadní změna: Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele (JMZH), které od roku 2026 výrazně přetvoří administrativní a datovou infrastrukturu v oblasti zaměstnanecké agendy.

Jinými slovy: Firmy budou mít více povinností, státní správa dostane prostřednictvím JMZH kompletní a detailní data. Firmy ztratí prostor pro „improvizaci“ a orgány státní správy naopak získají jasné indicie pro své kontroly.

### Proč to není jen právní a HR téma, ale strategická otázka vedení firmy?

Možná si říkáte: „Máme mzdový řád, máme nastavená pravidla pro odměňování a popsané role. S novou legislativou si HR poradí...“ Pokud máte nastavený systém již dnes, je to určitě dobrý základ, ale rovné odměňování není jen o tabulkách a směrnicích.

Je to zásah do samotného DNA vaší organizace:

- ▶ do toho, jaké vysíláte signály zaměstnancům,
- ▶ jaká je vaše kultura,
- ▶ jak vás vnímají kandidáti,
- ▶ a jak moc vám lidé věří?



V prostředí, kde chybí zaměstnanci, kde mladá generace mnohem víc sleduje hodnoty firem a kde informace cirkulují rychleji než dříve, může netransparentní a nesystematické odměňování výrazně oslabit vaši značku zaměstnavatele. A navíc, pokud si sami nejste schopni vysvětlit, proč má jeden člověk vyšší mzdu než druhý na podobné pozici, dříve nebo později budete mít problém.

### Co bude muset mít každá firma zvládnuté

Pokud by se nové požadavky daly shrnout do jedné věty, zněla by:

**Každá mzda a odměna musí být obhajitelná - čísly, kritérii a logikou.**

To v praxi znamená, že firma musí mít:

- ▶ **Jasně popsané role a jejich hodnotu pro firmu:** Nestačí název pozice a popis vykonávané činnosti. Je třeba mít pomocí bodové škály definované, co je „práce stejné hodnoty“ z hlediska odpovědnosti, složitosti, znalostí, dopadů, náročnosti.
- ▶ **Objektivní kritéria pro určování mzdy:** Typicky jsou to zkušenosti, úroveň vzdělání a kvalifikace, výkon, odpovědnost, složitost agendy, manažerská role, dopad na byznys. Neplatí osobní sympatie, „tak se to vždycky dělalo“, tlak zaměstnance nebo situace na trhu bez vazby na vnitřní logiku.
- ▶ **Transparentní mzdový a odměňovací systém:** Nikoli nutně veřejné mzdy, ale systém, který je vnitřně srozumitelný, auditovatelný a dlouhodobě udržitelný.
- ▶ **Data a schopnost je vysvětlit:** V budoucnu už nebude stačit jen platit. Zaměstnavatelé budou muset umět vysvětlit rozdíly v odměňování, doložit objektivní kritéria a reportovat strukturovaná data. Důkazní břemeno leží na jejich straně - právě oni musí prokázat transparentnost a spravedlivé nastavení odměňování. To znamená nejen připravit interní procesy, ale také být schopni obhájit rozhodnutí před zaměstnanci i kontrolními orgány.

### Jak se připravit na novou legislativu?

Pokud má firma zvládnout rovné a transparentní odměňování bez chaosu, emocí a reputačních škod, nestačí kosmetická úprava mzdového řádu. Ve skutečnosti jde o systematický transformační projekt, který má jasné kroky:

#### 1. Analýza stávající dokumentace a praxe

- ▶ Projděte aktuální mzdový řád, pracovní směrnice a odměňovací politiku.
- ▶ Zhodnotte, zda jsou pravidla skutečně používána v praxi, nebo existují jen „na papíře“.
- ▶ Identifikujte, kde jsou formulace vágní, nejednoznačné nebo příliš závislé na individuálním rozhodování.

Cílem není jen kontrola souladu s právem, ale pochopení, jak dnes reálně vzniká odměna ve vaší firmě.

#### 2. Vytvoření hodnotící tabulky a bodového systému

Toto je klíčový krok, který velké množství firem nemá zaveden a přitom bez něj rovné odměňování prakticky nejde uchopit.

- ▶ Je potřeba vytvořit hodnotící tabulku pro bodové ocenění práce, která bude

stojící na objektivních faktorech, například náročnost a složitost práce, úroveň odpovědnosti, dopad na byznys, požadované kompetence a kvalifikace, samostatnost a rozhodovací pravomoci, pracovní zátěž, stres a odpovědnost za škody.

- ▶ Na základě této tabulky pak provedete kategorizaci všech pozic ve firmě, jejich bodové hodnocení, a vytvoření logické struktury mzdových úrovní.

Tím získáte racionální a obhajitelný základ, na kterém lze stavět.

### 3. Srovnání napříč firmou

Jakmile jsou pozice ohodnoceny bodově, je potřeba:

- ▶ porovnat skutečné mzdy zaměstnanců s těmito kategoriemi,
- ▶ analyzovat rozdíly mezi muži a ženami,
- ▶ dívat se nejen horizontálně (stejná specializace), ale i vertikálně (napříč celým podnikem).

Cílem je identifikovat, kde odměňování odpovídá systému a kde už je výsledek historických kompromisů.

### 4. Identifikace a řešení abnormalit

Téměř každá firma narazí na různé „anomálie“, kdy:

- ▶ má někdo výrazně vyšší mzdu bez jasného systémového důvodu,
- ▶ existují rozdíly mezi pobočkami, týmy nebo jednotlivci,
- ▶ historické výjimky ztratily opodstatnění.

Tyto situace není možné jen „srovnat tabulkou“. Je nutné je buď narovnat úpravou mezd, transparentně a systémově je popsat a pak také obhájit (např. specifická role, klíčový odborník, apod.). Důležité je, aby žádná odchylka nezůstala „nevysvětlitelná“.

### 5. Příprava plánu narovnání

Ne všechno se dá vyřešit okamžitě a počítá s tím i stát.

Proto je zásadní:

- ▶ připravit realistický a postupný plán narovnání mzdových nesouladů,
- ▶ stanovit priority (kritické rozdíly, rizikové pozice, klíčové role),
- ▶ připravit časový harmonogram, kdy budou jednotlivé změny realizovány.

Tento plán by měl být navázán na rozpočtové plánování a HR strategii.

Tento krok rozhodne o tom, zda změna posílí firemní kulturu, nebo ji naruší.

Zaměstnancům bude třeba změny:

- ▶ vysvětlit srozumitelně a otevřeně,
- ▶ komunikovat, že cílem není jen „zákon“, ale dlouhodobá férovost,
- ▶ připravit je na to, že u některých pozic dojde ke změně, jinde třeba ne hned,
- ▶ pracovat citlivě s emocemi - protože odměňování je vždy osobní téma.



Dobře zvládnutá komunikace může celý proces proměnit z krizového projektu v posilování důvěry.

### 7. Zajištění dlouhodobé udržitelnosti

Nejde jen o jednorázový audit, ale o systémovou změnu a o proces, který se bude vyvíjet.

Firma proto musí nastavit:

- ▶ pravidelné revize systému,
- ▶ vazbu na kariérní a výkonový systém,
- ▶ průběžnou aktualizaci hodnotící tabulky dle vývoje rolí a trhu,
- ▶ školení manažerů, aby s tím uměli pracovat.

Jen tak se z toho nestane „další šuplíková směrnice“, ale živý funkční organismus.

Největší chybou, kterou dnes můžete udělat, je odkládat to s tím, že „pořád není jasné, jak přesně to bude“. To se u strategických změn děje málokdy. Ti z vás, kteří se rovnému odměňování začnou věnovat včas, budou mít klid a následující výhodu na pracovním trhu.

Řada firem má tendenci tyto věci řešit sama. Zkušenost ale ukazuje, že mít u takto citlivé změny po ruce nezávislého partnera, který se na téma dívá bez interních emocí a zná jeho legislativní, HR i strategické souvislosti, dokáže celý proces výrazně zklidnit a zrychlit.



## NÁSTROJ BDO NA SESTAVOVÁNÍ ÚČETNÍCH ZÁVĚREK PODNIKATELŮ AUDITNÍ ODDĚLENÍ

BDO v roce 2025 uvádí do používání nový nástroj v Excelu, zvyšující efektivnost a kvalitu sestavení účetních výkazů a příloh účetních závěrek podnikatelů (účtujících dle Vyhlášky 500/2002 Sb.). Nástroj bude distribuován všem zájemcům zdarma s cílem zvýšit kvalitu účetních závěrek v České republice.

### Funkcionality:

- ▶ sestavení účetních výkazů ze zůstatků z předvahy a z podkladů pro CF (jazykové verze CZ, DE, EN, individuální i konsolidované výkazy ve všech variantách dle velikosti účetní jednotky),
- ▶ export účetních výkazů do samostatného souboru Excel pro další použití mimo nástroj,



- ▶ výpočet velikosti účetní jednotky a povinnost auditu (vč. aplikace novely zákony o účetnictví vyhláškou 316/2025 Sb.),

- ▶ výpočet velikost skupiny účetních jednotek,
- ▶ možnost exportu souboru s výkazy pro načtení do aplikace TaxEdit, z které lze vytvářet xml soubory pro import údajů k daňovému přiznání,
- ▶ sestavení Přílohy účetní závěrky (jazykové verze CZ, DE, EN, individuální i konsolidovaná),
- ▶ grafická signalizace minimálního obsahu Přílohy dle velikosti účetní jednotky a automatické odfiltrování nepotřebných textů,
- ▶ automatická kontrola nevyplněných údajů a návaznosti částek na účetní výkazy,
- ▶ automatizované překlopení číselných údajů Přílohy do následujícího období,
- ▶ export výsledného textu Přílohy do Wordu pro další použití mimo nástroj.

Návod k používání je součástí nástroje. Při jeho stažení je zároveň k dispozici instruktážní videonávod. Detaily a možnost získat tento nástroj naleznete [ZDE](#)

Miroslav Souček  
miroslav.soucek@bdo.cz



# NOVĚ STANOVENÉ MINIMÁLNÍ ODVODY OSVČ PRO ROK 2026 DAŇOVÉ ODDĚLENÍ

Dne 29. 9. 2025 vstoupilo v platnost Nařízení vlády, které stanovuje výši všeobecného vyměřovacího základu pro výpočet pojistného pro rok 2026. Z něj můžeme určit výši minimálního pojistného, které budou OSVČ v roce 2026 platit. Minimální vyměřovací základ pro pojistné na sociální i zdravotní pojištění vychází z průměrné mzdy na rok 2026, která se přepočítá vládou stanoveným koeficientem z průměrné mzdy roku 2024. Rostoucí výše průměrných mezd má tedy za následek i rostoucí minimální pojistné.

## Sociální pojistné

U sociálního pojistného máme ještě jeden faktor, kvůli kterému minimální zálohy v aktuálních letech rostou. Do roku 2023 se minimální měsíční vyměřovací základ vypočítal jako 25 % ze stanovené průměrné mzdy. Konsolidační balíček však přinesl změnu ve výpočtu a postupně navýšení tohoto základu. V roce 2024 se zvýšil na 30 % průměrné mzdy, v roce 2025 na 35 % a od roku 2026 se výpočet ustálí na 40 % průměrné mzdy. Minimální měsíční vyměřovací základ pro hlavní činnost tedy činí 19 587 Kč (40 % z 48 967 Kč).

**Sazba pojistného se nemění a činí 29,2 %. Minimální měsíční záloha pro OSVČ na hlavní činnost pro rok 2026 tedy činí 5 720 Kč (29,2 % z 19 587 Kč).**

U sociálního pojistného máme více režimů. Pro nově vzniklé OSVČ platí výjimka ve změně výpočtu minimálního vyměřovacího základu dle konsolidačního balíčku, a to v roce zahájení hlavní výdělečné činnosti a v následujících dvou letech. Minimální měsíční záloha pro OSVČ v tomto režimu bude v roce 2026 ve výši 3 575 Kč.



OSVČ v režimu vedlejší činnosti mají minimální měsíční zálohy stanovené v částce 1 574 Kč. Připomeňme, že OSVČ v režimu vedlejší činnosti mají i tzv. rozhodnou částku pro účast na sociálním pojištění, tedy stanovený limit vyměřovacího základu, do kterého se pojistné neplatí. Tato rozhodná částka pro rok 2026 činí 117 521 Kč. Například živnostníci s 60% výdajovým paušálem, kteří budou mít v roce 2026 příjmy do 294 tis. Kč ročně a zároveň budou OSVČ na vedlejší činnost, se platbě sociálního pojistného vyhnou.

U sociálního pojistného vzpomeňme ještě maximální roční vyměřovací základ, tedy limit, nad který se již pojistné neplatí. Vypočítá se jako 48násobek průměrné mzdy a pro rok 2026 činí 2 350 416 Kč. Tato hranice je společná i pro zaměstnance. Pokud OSVČ přesáhne tento maximální vyměřovací základ (zaměstnanec svůj roční hrubý příjem), nad tuto hranici již pojistné neplatí. Opět u živnostníka s 60% výdajovým paušálem tato hranice odpovídá ročnímu příjmu v hodnotě zhruba 3 550 tis. Kč.

## Nemocenské pojištění

Minimální záloha na nemocenské pojištění zůstává pro rok 2026 stejná, a to ve výšce 243 Kč. Nemocenské pojištění je pro OSVČ dobrovolné, platit jej tedy nemusí. Zde je třeba upozornit na to, že účast na nemocenském pojištění je nezbytnou podmínkou pro obdržení peněžité pomoci v mateřství (pro OSVČ alespoň 180 dnů v období jednoho roku před nástupem na mateřskou a zároveň minimálně 270 dnů v posledních dvou letech).

## Zdravotní pojištění

Výpočet minimálních záloh na zdravotní pojištění je již o něco jednodušší. Minimální vyměřovací základ se stanoví jako 50 % průměrné mzdy, zde k žádné změně nedochází. Sazba pojistného se také nezměnila a činí 13,5 %. Minimální měsíční záloha pro OSVČ na hlavní činnost pro rok 2026 tedy činí 3 306 Kč. OSVČ na vedlejší činnost minimální zálohu stanovenou nemají: buď ji neplatí vůbec (v případech, kdy jsou zároveň zaměstnané), nebo ji platí na základě výpočtu z poslední známé odvodové povinnosti (v ostatních případech).

## Záloha pro OBZP

Výše zálohy na zdravotní pojištění pro osoby bez zdanitelných příjmů (OBZP) se odvozuje od aktuální minimální mzdy. Vypočítává se jako 13,5 % z minimální mzdy platné pro daný rok a zaokrouhluje se na celé koruny nahoru. Pro rok 2026 činí minimální mzda 22 400 Kč, takže měsíční záloha na zdravotní pojištění pro OBZP se zvýší, a to na částku 3 024 Kč.

## Paušální daň

Minimální platby na sociální a zdravotní pojištění přímo ovlivňují i výši paušální daně stanovené pro 1. pásmo. Ta bude v roce 2026 činit 9 984 Kč měsíčně. Paušální daň pro 2. a 3. pásmo zůstává nezměněná a měsíčně činí 16 745 Kč a 27 139 Kč.

Na závěr bych rád upozornil, že všechny minimální zálohy se platí v nové výši již **od ledna 2026**. Zároveň připomínám, že při sestavování přehledů **za rok 2025** (zpravidla na jaře 2026), je nutné počítat s částkami platnými **pro rok 2025**.

Jakub Klíma  
jakub.klima@bdo.cz

Monika Lodrová  
monika.lodrova@bdo.cz



## NOVINKY V PERSONALISTICE A MZDÁCH OD 1. 1. 2026 - PŘEHLED NEJDŮLEŽITĚJŠÍCH ZMĚN ÚČETNÍ ODDĚLENÍ

Rok 2026 přinese firmám řadu legislativních úprav, které zásadně ovlivní práci mzdových účetních, HR oddělení i interní procesy spojené s náborem a péčí o zaměstnance. Nově se sjednotí výkaznictví vůči státu, rozšíří se požadavky na sběr dat o zaměstnancích, zpřísní pravidla pro poskytování benefitů a přibude povinnost elektronického hlášení pracovních úrazů. Dobrá příprava v předstihu pomůže zaměstnavatelům vyhnout se chybám, sankcím i nárazové administrativní zátěži. Přinášíme srozumitelné shrnutí toho nejdůležitějšího, co byste měli začít řešit již dnes.

### Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele (JMZH) - největší změna v komunikaci s úřady za poslední roky

Od roku 2026 začne fungovat nový systém měsíčního hlášení zaměstnavatelů. Jeho cílem je zjednodušit komunikaci se státem, sjednotit různé výkazy do jednoho a posílit digitalizaci. Součástí změny je však i významné rozšíření okruhu údajů, které budete muset o zaměstnancích evidovat a pravidelně odevzdávat - včetně vzdělání, kódu profese či místa výkonu práce. Tato povinnost dopadne nejen na nové pracovníky, ale i na současné zaměstnance, což znamená nutnost zkontrolovat existující data a doplnit databázi personálních údajů. Systém se navíc bude v celém rozsahu vztahovat i na brigádníky pracující na dohody, u kterých se v řadě případů doposud nemuselo nic hlásit.

Přestože nový systém JMZH nabíhá **až od 1. 4. 2026**, budou se zpětně dohlašovat i údaje **za leden-březen 2026**. S přípravou na nový systém a doplněním údajů u stávajících zaměstnanců je tak vhodné začít co nejdříve.

### Doporučujeme:

- ▶ upravit osobní dotazníky a proces nástupu zaměstnance,
- ▶ zkontrolovat a doplnit údaje u stávajících pracovníků,
- ▶ systémově připravit sběr nových dat.



### Povinný příspěvek na penzijní spoření pro zaměstnance v rizikových kategoriích

Firmy, které zaměstnávají pracovníky v tzv. třetí rizikové kategorii pro vybrané faktory (expozice vibracím, působení chladu, tepla nebo práce s vysokou fyzickou zátěží), budou nově povinně odvádět 4% příspěvek na produkty spoření

na stáří těchto zaměstnanců. Nárok zaměstnance vznikne tehdy, pokud odpracuje alespoň tři směny rizikové práce za měsíc. To klade nároky nejen na správné rozřazení pracovních pozic z hlediska BOZP, ale také na podrobnou evidenci hodin, kterou bude potřeba vést u každého pracovníka. Splnění povinností bude pod kontrolou ČSSZ, a sankce mohou být velmi vysoké.

#### Doporučujeme:

- ▶ ověřit kategorizaci prací (doporučeno konzultovat s KHS),
- ▶ nastavit evidenci rizikových hodin a faktorů,
- ▶ upravit interní předpisy a BOZP procesy.

### Zaměstnanecké benefity - nové limity, více administrativy a povinné vykazování

Od roku 2026 se mění pravidla zdanění zaměstnaneckých benefitů. Nová úprava reaguje na praxi zaměstnavatelů, kdy pod daňově osvobozené benefity (např. cafeterie) zahrnovali různé odměny za výkon práce (např. pololetní odměny) a nahrazovali tak část mzdy osvobozeným benefitem. Aby byl benefit osvobozený

**i v roce 2026**, musí být poskytnut v nepeněžní formě a nad rámec mzdy (nikoli místo její části). **Od roku 2026** se také zvyšuje roční limit, nad který se benefity zdaňují a odvádí se z nich pojistné (48.967 Kč pro zdravotní benefity a 24.483,50 Kč pro volnočasové benefity). Zaměstnavatelé také nově musí vést detailní evidenci všech benefitů přímo na mzdovém listu, což přinese potřebu úprav interních pravidel a HR procesů. Je tedy vhodné zrevidovat současný systém odměn - zejména v organizacích využívajících cafeterie či široké portfolio volnočasových benefitů.

#### Doporučujeme:

- ▶ revidovat systém cafeterie a nastavení benefitů,
- ▶ aktualizovat směrnice, kolektivní a pracovní smlouvy .

### Změny ve zdravotním pojištění u pečujících osob

Dochází také ke změnám v systému státních pojištěnců. Nově nebude možné být státním pojištěncem z titulu péče o dvě děti do 15 let - nárok zůstane jen u osob pečujících o dítě do 7 let, a to při splnění dalších podmínek. Zaměstnanci budou muset tuto skutečnost sami aktivně nahlásit zdravotní pojišťovně, jinak může dojít ke ztrátě statusu státního pojištěnce a k povinnosti doplatit pojistné. Firmy by měly počítat s nutností komunikace směrem k rodičům na mateřské, rodičovské a upravit interní procesy.

#### Doporučujeme:

- ▶ informovat zaměstnance o nové oznamovací povinnosti,
- ▶ sledovat správné nastavení zdravotního pojištění při nástupu i návratu z RD.

### Elektronické hlášení pracovních úrazů - nová forma ohlášení přes portál SÚIP

Pracovní úrazy se budou od roku 2026 hlásit elektronicky prostřednictvím portálu Státního úřadu inspekce práce. Zaměstnavatel tak bude muset každý úraz zaznamenat online, předat záznam zaměstnanci a dalším subjektům a dokument uchovávat po dobu 10 let. Proces bude vyžadovat zajištění přístupu na SUIP, nastavení interních toků informací i vyšší důraz na správné a včasné ohlášení. Přínosem je digitalizace a jednodušší dohledání dokumentace.



#### Doporučujeme:

- ▶ zajistit přístupy na portál SÚIP a proškolení pověřených osob,
- ▶ nastavit elektronický proces evidence úrazů.

### Další změny od roku 2026, které by vám neměly uniknout

- ▶ zvýšení minimální mzdy na 22 400 Kč,
- ▶ zvýšení limitu pro odvod pojistného u DPP na 11 999 Kč měsíčně,
- ▶ zrušení srážkové daně u nerezidentů - nově progresivní zdanění zálohovou daní.

Podrobnosti najdete v příručce [„Novinky v oblasti personalistiky a mezd od 1. 1. 2026“](#)

Máte otázky nebo potřebujete pomoci s implementací změn?

Rádi s vámi projdeme dopady na vaši organizaci, nastavíme interní procesy, benefitní systém i přípravu na JMZH a elektronickou evidenci úrazů.

Jana Heranová  
jana.heranova@bdo.cz



## INFORMACE ORGÁNŮ STÁTNÍ SPRÁVY LEGISLATIVNÍ MONITORING & PŘIPRAVOVANÁ LEGISLATIVA

### MINISTERSTVO FINANCÍ ČR

#### Finanční zpravodaj číslo 18/2025

Termíny daňových povinností (daňový kalendář) v roce 2026.

[VÍCE ZDE](#)

#### Finanční zpravodaj číslo 16/2025

Pokyn č. MF-20 o stanovení lhůt při správě daní.

[VÍCE ZDE](#)

#### Finanční zpravodaj číslo 15/2025

Pokyn č. GFŘ-D-73 o umístění spisu nebo jeho příslušné části na finančních úřadech a na územních pracovištích finančních úřadů

[VÍCE ZDE](#)

### FINANČNÍ SPRÁVA

#### Tisková zpráva ČNB: Daně nebo pojistné za pár sekund. ČNB spustila okamžité platby pro stát

Zaplatit daně, poplatky, pojistné a další odvody státu je nově možné za pár sekund - ve všední dny, o víkendech i o svátcích. Finanční úřady, správa sociálního zabezpečení, zdravotní pojišťovny a další instituce s účtem u České národní banky od 18. listopadu přijímají okamžité platby. Spuštění okamžitých příchozích plateb je dalším krokem v postupné digitalizaci služeb ČNB.

[VÍCE ZDE](#)

### MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR

#### MPSV spustilo orientační kalkulačku pro výpočet superdávky

Ministerstvo práce a sociálních věcí na svých webových stránkách spouští novou orientační kalkulačku pro výpočet tzv. superdávky - jednotné dávky státní sociální pomoci, která od 1. října 2025 nahradila čtyři dosavadní sociální dávky (příspěvek na bydlení, doplatek na bydlení, příspěvek na živobytí a přídavek na dítě) a sjednotila je do jedné.

[VÍCE ZDE](#)

### CELNÍ SPRÁVA ČR

#### Přijetí nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2025-2083 týkající se zjednodušení v CBAM

Nařízení (EU) 2025/2083 aktualizuje pravidla CBAM na základě zkušeností z přechodného období, aby od ledna 2026 mohl systém fungovat hladce. Cílem je snížit administrativní zátěž, zpřesnit definice a zajistit právní jistotu pro dovozce i orgány.

[VÍCE ZDE](#)

### SCHVÁLENÁ LEGISLATIVA

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, kterým se vyhlašuje částka průměrné hrubé měsíční mzdy v národním hospodářství podle zákona o dávce státní sociální pomoci pro rok 2026.

[VÍCE ZDE](#)



## ZVEME VÁS SEMINÁŘE BDO

### VYKAZOVÁNÍ DPH: JAK SE VYHNOUT ČASTÝM CHYBÁM?

 12. 1. 2026

 8:30 - 10:00

 1 000 Kč bez DPH

 online

Vykazování DPH, DPH compliance, v praxi přináší řadu úskalí - od drobných nesrovnalostí až po zásadní chyby, které mají dopad na správnost výkazů k DPH (příznání, kontrolní hlášení, souhrnné hlášení). Chybné vykazování může vést k významným sankcím nebo registraci v jiném státě.

Na webináři budeme vycházet z reálných případů a zkušeností našich daňových poradců, kteří se s těmito situacemi setkávají při běžné praxi. Cílem je pomoci účastníkům vyhnout se nejčastějším chybám a lépe porozumět specifickým problematickým oblastem.

*Akce není určena pro poradce ani pro zaměstnance společností podnikajících v poradenství. BDO si vyhrazuje právo určit seznam účastníků.*

[PŘIHLASTE SE ZDE](#)





## NOVINKY SOUHRN

---



### Nová kapitola reportu Tectonic States. Technologie mění pravidla hry.

Technologie dnes mění byznys rychleji než legislativa, strategie nebo firemní kultura.

V novém článku shrneme hlavní závěry globálního reportu BDO Tectonic States - Secure Your Business Edge. Ukazuje, že AI, kyberbezpečnost a data governance nejsou IT témata - stávají se součástí corporate governance a leadershipu

Celý článek si můžete přečíst [ZDE](#)

---



### Nový podcast s našimi odborníky

Inovace nejsou jen nápady. Jsou to rozhodnutí.

A právě o těch mluvíme v podcastu Innovate or Die! Spotlight, který jsme natočili ve spolupráci s Týdnem inovací.

[Jana Hubáčková](#) a [Lucie Pečenková](#) vedou rozhovory s lidmi, kteří inovace ve firmách skutečně realizují - ne na slidech, ale v praxi. A napříč obory: technologie, výroba, zdravotnictví, AI, vzdělávání, energetika...

O čem podcast je?

- ▶ jak vznikají inovace ve firmách a jaké chyby se dělají nejčastěji,
- ▶ jak AI mění práci manažerů, procesů a týmů,
- ▶ co potřebují inovativní projekty, aby přežily realitu byznysu,
- ▶ jak přemýšlet o změně, když nejste startup.

Poslechnout si můžete [ZDE](#)

---