

# LEGAL ALERT

VÝBĚR Z PRÁVNÍCH AKTUALIT

leden 2026



## Změny v pracovním právu v roce 2026

Nové legislativní změny pro rok 2026 se zaměřují především na **digitalizaci státní správy a omezení daňových optimalizací**. Pro zaměstnavatele to znamená nejen méně papírování díky sjednoceným hlášením, ale také nové **finanční náklady spojené s rizikovou prací** a nutnou úpravu benefitních systémů.

### 1. Spoření u rizikových profesí

Firmy zaměstnávající osoby ve 3. rizikové kategorii (např. skladníci, dělníci či obsluha strojů) musí nově odvádět povinný příspěvek na stáří ve výši **4 % z vyměřovacího základu**. Zaměstnavatel má navíc přísnou informační povinnost vůči zaměstnancům – za její nesplnění hrozí pokuta až 20 000 Kč.

### 2. Konec daňových optimalizací

Populární **výměna části mzdy za naturální benefity** (poukázky na sport, knihy či potraviny) už od ledna není daňově výhodná. Pokud je benefit poskytnut formou snížení základu mzdy, daní se jako běžný příjem. Daňové osvobození zůstává zachováno pouze u benefitů poskytovaných jako **bonus nad rámec** sjednané mzdy.

### 3. Digitální hlášení a evidence

Zavádí se Jednotné měsíční hlášení, které postupně nahradí až 25 různých formulářů pro ČSSZ, finanční úřad a úřad práce. Zásadní novinkou je **povinnost registrovat nového pracovníka do systému ještě před jeho nástupem** do zaměstnání. Digitalizace se nově týká i hlášení pracovních úrazů přes portál inspekce práce.

Pro firmy to v praxi znamená nutnost přenastavit mzdové systémy a prověřit

kategorizaci prací kvůli novým odvodům. Klíčové je také včasné zaškolení HR oddělení na nový systém hlášení, jehož ostrý provoz začíná v dubnu 2026, aby se předešlo zbytečným sankcím za pozdní registraci zaměstnanců.

## Nová pravidla EU proti nekalým obchodním praktikám

Evropská unie připravuje revoluční nařízení, které má **zásadně posílit ochranu zemědělců a menších dodavatelů** v potravinovém řetězci. Nová pravidla reagují na neefektivitu dosavadních směrnic, které narážely na komplikované vymáhání práva v přeshraničních případech, kdy velké nadnárodní společnosti zneužívaly svou tržní sílu vůči slabším aktérům.

### 1. Přeshraniční vymáhání

Dosud bylo velmi obtížné trestat nekalé jednání firem se sídlem v jiném členském státě EU. Nově bude moci český ÚOHS na žádost zahraničního orgánu přímo vykonat pokutu nebo nápravné opatření uložené například v Německu či Polsku, což zajistí **reálnou vymahatelnost práva napříč Unií**.

### 2. Povinná spolupráce úřadů

Zavádí se jasná procesní pravidla pro bleskovou výměnu informací mezi národními dozorovými orgány. Pomocí zabezpečených digitálních platforem a standardizovaných formulářů budou úřady sdílet důkazy o nekalém jednání (např. o opožděných platbách či jednostranných změnách smluv) bez zdlouhavých administrativních průtahů.

### 3. Koordinovaná šetření

V případě rozsáhlých neférových praktik, které zasahují více států najednou, budou moci úřady provádět **společné kontrolní akce**. Tato evropská součinnost má zabránit tomu, aby se velké koncerny vyhýbaly odpovědnosti skrze rozdílné procesní postupy v jednotlivých zemích a zneužívaly roztržitosti trhu.

Pro firmy v obchodním řetězci to znamená nutnost důkladné **revize smluvních vztahů** i v mezinárodním měřítku. Díky propojení evropských úřadů už nebude stačit splnit pouze lokální standardy; jakýkoliv prohřešek v jedné zemi se díky novému mechanismu velmi rychle přenesse do hledáčku kontrolních orgánů po celé Evropě.

## Nová éra obchodu: Evropa a Indie spojují trhy

Evropská unie a Indie podepsaly **dohodu o volném obchodu**, která má za cíl odstranit až 90 % celních bariér a usnadnit export. Jen ve clech má evropským exportérům ušetřit kolem 4 miliard eur ročně!

Podpis této dohody proběhl dne 27. ledna 2026 v Novém Dillí, kdy jej musí ještě **ratifikovat Evropský parlament a všechny členské státy**.

Vznikne tím zóna volného obchodu pro téměř dvě miliardy lidí, což výrazně zlepší přístup evropských firem na doposud uzavřený indický trh.

Pro českou republiku má tato dohoda obrovský potenciál, a to zejména pro oblast **strojírenství a automobilového průmyslu** – cla na strojírenské výrobky dosahujících až 44 % klesnou na nulu a v automobilovém sektoru na 10 %.

## Poslanecká sněmovna schválila nový režim zaměstnaneckých akcií (ESOP)

Od ledna 2026 vstoupila v účinnost **zásadní novela zákona o daních z příjmů**, která se týká zavedení tzv. **kvalifikovaného zaměstnaneckého opčního programu**.

### 1. Zavedení „Kvalifikovaného režimu“

Novela zavádí speciální kategorii ESOPů pro startupy a menší firmy:

- **Žádné odvody na pojištění:** Zisk z takového ESOPu (rozdíl mezi nákupní cenou a tržní cenou při prodeji) nově nepodléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Dříve se to dani jako „mzda“

(včetně odvodů), nyní se na to pohlíží spíše jako na kapitálový/ostatní příjem.

- **Daníte až při prodeji (No Tax Before Cash):** Daň neplatíte v momentě, kdy opci uplatníte (a dostanete akcie), ale až v momentě, kdy ty akcie **skutečně prodáte** získáte za ně hotovost.

### 2. Podmínky pro uplatnění

Aby se tento výhodný režim uplatnil, musí být splněno několik zákonných podmínek:

- Firma musí být **malý nebo střední podnik** s obratem maximálně 2,5 mld. CZK a aktivy nepřesahující 2 mld. CZK.
- Zaměstnanec může opci uplatnit až 3 roky po udělení opce a zároveň mezi udělením a uplatněním musí být u zaměstnavatele zaměstnán alespoň 12 měsíců. Zde je možné smluvně upravit co se s opcí stane v případě, že zaměstnanec rozváže se zaměstnavatelem pracovní poměr před uplatněním opce (good leaver, bad leaver).
- Celková hodnota podílů pro jednoho zaměstnance je omezena na maximálně 5 % základního kapitálu.

### 3. Další klíčová omezení pro získání výhody

Aby byl ESOP považován za „kvalifikovaný“ a byl tak osvobozen od drahých odvodů, musí splňovat i tato specifická kritéria:

- **ESOPy nenahrazují mzdu:** Stát chce zabránit obcházení zákona, kdy by firma vyplácela zaměstnanci jen symbolickou mzdu a zbytek doháněla přes nezdaněné opce. Proto je stanovena podmínka, že zaměstnanec musí v daném období pobírat hrubou mzdu ve výši alespoň **1,2násobku minimální mzdy**.
- **Vyloučené obory:** Zvýhodnění má podporovat inovativní startupy a technologické firmy. Zákon proto z tohoto režimu výslovně **vylučuje**

některé regulované a specifické obory jako jsou banky, pojišťovny, advokátní kanceláře, auditoři atp.

*Tento dokument je možné užít pouze pro osobní potřebu. Jakékoliv užití tohoto dokumentu k jinému než zmíněnému účelu včetně převzetí, šíření či*

*dalšího zpřístupňování je bez souhlasu společnosti ŠIROKÝ ZRZAVECKÝ advokátní kancelář, s.r.o. („SZ“) zakázáno. Užitím tohoto dokumentu nevzniká mezi uživatelem a SZ žádný právní vztah, a zejména uživateli nevzniká žádné právo vůči SZ, vyplývající z užití tohoto dokumentu. Nabízení tohoto dokumentu k využití široké veřejnosti nepředstavuje poskytnutí právní rady ve smyslu zákona o advokacii. SZ není odpovědná za využití tohoto dokumentu bez její přímé asistence a revize konečného obsahu. Informace zde uvedené nejsou vyčerpávající, a proto nemohou být považovány za poskytnutí specifické právní rady.*