

# ZPRAVODAJ PRO MZDOVÉ ÚČETNÍ A PERSONALISTY

čtrnáctideník aktualit, komentářů a příkladů z praxe

VERLAG  
DASHÖFER

7/2026

## Pohyblivá složka mzdy – prohrašky z pohledu praxe a související judikatura

Jak může zaměstnavatel definovat podmínky pro přiznání pohyblivé složky mzdy tak, aby jeho postup byl právně v pořádku?

### ÚVOD

Otázka adekvátní odměny za vykonanou práci je klíčová jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Pro většinu zaměstnanců je odměna za práci významným, ne-li jediným zdrojem příjmů. U zaměstnavatelů poté tvoří pohyblivé složky mzdy zaměstnanců významnou položku v jejich nákladech, a to je často vede k tomu, aby prostřednictvím těchto složek mzdy motivovali zaměstnance k zejména k lepším pracovním výsledkům. Protože zákoník práce právě vyžaduje, aby zaměstnancům byla vždy za výkon práce poskytována alespoň odměna ve stanovené minimální výši, využívají zaměstnavatelé k motivaci zaměstnanců tzv. **pohyblivou složku odměny**.

V tomto článku se budeme dále věnovat pouze **problematické týkající se odměňování mzdou**, protože odměňování v platové sféře (tj. u zaměstnavatelů, kteří jsou uvedeni ve výčtu ustanovení § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, dále jen „ZP“) má svá zásadní specifika, což by již přesahovalo rozsah tohoto článku.

Jak už název napovídá, půjde o odlišení od základní (či „pevné“) složky mzdy, kterou zaměstnanec získá za odvedenou práci vždy. Základní (pevná) složka mzdy tak pro zaměstnance znamená určitou garanci minimální výše odměny při odpracování celého fondu pracovní doby, která mu umožňuje i první rychlou orientaci na trhu pracovních nabídek. Po-

hyblivá složka mzdy pak zaměstnavatelům umožňuje nastavit si vlastní pravidla pro její případné přiznání a poskytnutí a zaměstnancům tak dává najevo, o kolik se jejich mzda může zvýšit oproti uvedenému základu. Skutečnost, že pohyblivá složka mzdy není zákoní-



Vážení a milí čtenáři,

*pohyblivá složka mzdy je silný motivační nástroj – ale také častý zdroj sporů. JUDr. Radim Marada a Mgr. Tomáš Trojan Vás upozorní na to, kde končí volnost zaměstnavatele a začínají pravidla, která se nevyplácí ignorovat.*

*Časté legislativní změny jsou zdrojem chyb a omylů vznikajících při jejich aplikaci. JUDr. Petr Bukovjan upozorní formou otázek a odpovědí na tři problematické situace z pracovní právní praxe.*

*Jaro vnáší do našeho života novou energii. Jak ji využijeme? Nad touto otázkou se zamýšlí PhDr. Sylvie Navarová.*

*S přátelským pozdravem*

*Věra Simonová*

### OBSAH

- Pohyblivá složka mzdy – prohrašky z pohledu praxe a související judikatura . . . . 1
- Jaro – čas pro změnu, rozkvět a hledání nových příležitostí . . . . . 4
- Otázky a odpovědi z pracovní právní praxe – 1. část . . . . 5
- Uplatnění daňového zvýhodnění na dítě po novele občanského zákoníku . . . . 7
- Vybíráme z judikatury . . . . 8



kem práce pevně regulována a zaměstnavatelům je ponechána volnost při stanovení dalších podmínek pro její poskytování, však **neznamená, že by se na ni nevztahovala žádná pravidla. Zaměstnavatel rozhodně nesmí při poskytování pohyblivé složky postupovat svévolně.**

Rovněž je potřebné zmínit, že od pohyblivých složek mzdy **je třeba odlišovat jiná peněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem, která nesouvisí s výkonem práce** (např. odměny při dosažení životního či pracovního jubilea zaměstnance, odměny v souvislosti se skončením pracovního poměru zaměstnance v souvislosti s odchodem do invalidního či starobního důchodu, prémie při narození potomka zaměstnance či jednorázová pomoc zaměstnavatele v těžké sociální situaci zaměstnance apod.). Tato jiná peněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem **se nezahrnují do výpočtu průměrného výdělku zaměstnance** (nejde o plnění za vykonanou práci). „*Podstatná je okolnost, zda jde o peněžitá plnění poskytovaná zaměstnanci za práci, a nikoli o další plnění poskytovaná zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním*“, jak uvedl Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2671/2003 ze dne 10. 5. 2004.

Konkrétní podmínky pro přiznání a poskytování pohyblivé složky mzdy je nezbytné jednoznačně a srozumitelně vymežit, protože nesprávné či nedostatečné vymezení je jedním z nejčastějších důvodů sporů o mzdu. Jako příklad z praxe lze uvést případ, který byl řešen před Nejvyšším soudem pod sp. zn. 21 Cdo 2270/2023, kde soud v rozsudku ze dne 29. 8. 2024 mimo jiné uvedl, že **za součást mzdy je třeba považovat i takové peněžitá plnění, „které sice není zaměstnavatelem označeno (zúčtováno) jako mzda nebo plat, ale které je zaměstnavatelem zaměstnanci poskytováno jako toto jiné plnění pouze tzv. „na oko“ s úmyslem zastřít jeho skutečnou povahu, již je odměna za práci, a které proto ve skutečnosti rovněž představuje mzdu nebo plat poskytnutou zaměstnanci za práci a mělo mu tak (jako mzda nebo plat) být zaměstnavatelem také zúčtováno k výplatě...“**. V daném případě byly fingovány cestovní náhrady (z důvodu úspor na povinných odvodech), nicméně po zjištění nemoci z povolání a ukončení pracovního poměru z tohoto důvodu se zaměstnanec začal domáhat svých nároků, na kterých byl zkrácen, když se mu část zaměstnavatelem poskytovaného peněžitého plnění nezapočítávala do průměrného výdělku.

## VYMEZENÍ POHYBLIVÉ SLOŽKY MZDY

V praxi se lze setkat s tím, že podmínky pro poskytování pohyblivých složek mzdy jsou nějak formálně zakotveny, například ve vnitřním předpisu zaměstnavatele nebo v kolektivní smlouvě, přičemž v těchto případech je dosahováno větší transparentnosti, ale zpravidla to také znamená, že

si zaměstnavatel nastavuje určité hranice, které musí respektovat. Naproti tomu se lze stále setkat s případy, kdy jakákoliv písemná pravidla pro poskytování pohyblivých složek mzdy buď neexistují vůbec, nebo jsou natolik obecná či nekonkrétní, že se zaměstnanec v případě sporu nemá v zásadě o co opřít. Ačkoliv takový postup zaměstnavateli umožňuje „volnější“ rozhodování, lze namítat, že může vyvolávat pochybnosti o tom, zda zaměstnavatel dodržuje ustanovení § 113 odst. 3 ZP vyžadující, aby zaměstnanec znal před započítáním práce pravidla pro poskytování všech složek mzdy.

Existuje více způsobů, jak pohyblivou složku mzdy vymežit, přičemž jednotlivé způsoby mají své výhody i nevýhody, které by měl zaměstnavatel pečlivě zvážit. Mezi nejčastější způsoby patří následující (vyloučeny nejsou ani kombinace těchto způsobů, pokud zaměstnavatel uplatňuje více způsobů poskytování pohyblivé složky mzdy):

- **praxí zaměstnavatele** – jde o neformální, nenárokovou složku mzdy, kterou zaměstnavatel přizná a poskytne, aniž by byl nucen přihlížet k předem stanoveným podmínkám. Nevýhodou je netransparentnost tohoto přístupu (neinformování zaměstnance v souladu s § 113 odst. 3 ZP), s tím spojená vyšší rizika sporu a zpravidla i to, že se vytrácí motivační funkce poskytování pohyblivé složky mzdy.
- **vnitřním předpisem** – zpravidla jde o formalizované hromadné stanovení podmínek pro přiznání a poskytování pohyblivé složky mzdy, které jsou společné pro skupiny zaměstnanců. Zaměstnavatel je na jednu stranu vázán stanovenými podmínkami, ale zároveň je to on, kdo může vnitřní předpis jednostranně do budoucna změnit.
- **mzdovým výměrem** – jde rovněž o zpravidla formalizované stanovení podmínek pro přiznání a poskytování pohyblivé složky mzdy, která je však určována individuálně každému jednotlivému zaměstnanci. I zde pak platí, že zaměstnavatel je vázán stanovenými podmínkami, ale zároveň je to on, kdo může vnitřní předpis jednostranně do budoucna změnit.
- **kolektivní smlouvou** – v tomto případě se jedná o formalizované hromadné stanovení podmínek pro přiznání a poskytování pohyblivé složky mzdy, přičemž je zaměstnavatel vázán tím, co se podaří vyjednat s odborovými organizacemi, a změna je možná opět jen se souhlasem všech smluvních stran kolektivní smlouvy,
- **pracovní smlouvou či individuální dohodou** – podmínky pro přiznání a poskytování pohyblivé složky mzdy jsou sjednány individuálně s konkrétním zaměstnancem, přičemž pro jejich případnou změnu je rovněž nutná další dohoda s daným zaměstnancem, což může být problematické a administrativně zatěžující řešení oproti hromadným způsobům.

U vymezení pohyblivé složky mzdy je posuzováno, zda se jedná o pohyblivé složky mzdy **nárokové** či **nenárokové**. Definici, ze které vychází jak judikatura, tak odborná literatura, lze najít například v rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 537/2004 ze dne, kde soud uvádí: „*Z tohoto pohledu je především významné rozlišení, zda požadované plnění představuje mzdový nárok, který je zaměstnavatel povinen poskytnout, jestliže zaměstnanec splní sjednané předpoklady a podmínky (zda jde o tzv. nárokovou složku mzdy), nebo zda jde o takovou složku mzdy, na kterou vzniká nárok – bez ohledu na splnění dalších sjednaných předpokladů a podmínek pro její poskytnutí – až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání (zda se jedná o tzv. nenárokovou složku mzdy).*“

Nesprávná nebo nejednoznačná formulace podmínek může přitom vést k nedorozuměním a dříve či později se také může stát příčinou soudního sporu. V každém případě by tak mělo být jednoznačné, zda pohyblivá složka mzdy náleží přímo za odvedení stanovené práce (za splnění měřitelných kritérií, např. 500 Kč za každé celé 1 %, o které bude překročena stanovená norma bezvadných výrobků za daný měsíc) nebo zda dosažení určitého ukazatele je jen předpokladem pro konkrétní rozhodnutí zaměstnavatele (např. prémie až 5 % hrubé roční mzdy zaměstnance při překročení stanovené hranice ročního obrátu zaměstnavatele, přičemž o konkrétní výši rozhodne zaměstnavatel na základě dosažených výsledků).

**Správná formulace může být pro každého zaměstnavatele rozdílná**, protože bude záviset na tom, čeho chce zaměstnavatel poskytováním pohyblivé složky mzdy dosáhnout. Stanovení konkrétní výše pohyblivé složky mzdy při splnění konkrétních podmínek bude mít význam zejména pro zaměstnavatele, kteří upřednostňují přímou motivaci zaměstnanců zpravidla ve spojení s jednoduchou a automatizovanou administrací zpracování mezd zaměstnanců.

Stanovení obecných podmínek v kombinaci s individuálním rozhodnutím vedoucího zaměstnance dává zaměstnavateli větší volnost v úvaze a větší kontrolu nad mzdovými náklady, ale zpravidla bude mít nižší efekt na motivaci zaměstnanců. Obecně lze v těchto případech také **doporučit zavedení pravidla**, které stanoví, že rozhodnutí o poskytnutí pohyblivé složky mzdy **nezakládá legitimní očekávání zaměstnance** na poskytnutí této složky nebo její konkrétní výše v budoucnu. Rovněž lze doporučit zavedení pravidla, které zaměstnavateli umožní přistoupit ke změně, resp. zpravidla ke snížení pohyblivé složky mzdy do budoucna.

## ZÁSADY OVLIVŇUJÍCÍ POSKYTOVÁNÍ POHYBLIVÝCH SLOŽEK MZDY

Při vymezování podmínek pro poskytování pohyblivých složek mzdy nemůže zaměstnavatel postupovat zcela svévolně, ale musí respektovat základní zásady pracovního práva. V první řadě zejména **zásadu ochrany zaměstnance**, která se bude v oblasti mzdy projevovat tím, že **zaměstnanci nelze odebrat již přiznanou (či dokonce vyplacenou) pohyblivou složku mzdy zpětně**. Tento závěr Nejvyšší soud potvrdil v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 5984/2017 ze dne 15. 8. 2018, kde mimo jiné uvedl: „*skutečnost, že zaměstnanci již nadále nebude poskytována část mzdy (její složka) stanovená zaměstnavatelem v závislosti na hodnocení pracovních výsledků zaměstnance nebo na základě jiných hledisek (že mu tuto část mzdy zaměstnavatel jako takovou odeberá), je zaměstnavatel povinen zaměstnanci oznámit před začátkem výkonu práce, za kterou mu tato část mzdy doposud příslušela, a že až do tohoto oznámení má zaměstnanec právo na mzdu v dosavadní (sjednané nebo stanovené) výši*“.

Od výše uvedeného je však potřebné **odlišovat případy, kdy se zaměstnavatel rozhodne** (v souladu s nastavenými podmínkami) **zaměstnanci nenárokovou složku mzdy nepřiznat**, kdy oporu pro tento postup lze rovněž najít v usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1468/2022 ze dne 28. 6. 2022, kde soud výslovně uvedl: „*tzv. nenároková složka mzdy je charakteristická tím, že bez rozhodnutí zaměstnavatele má tato složka mzdy povahu fakultativního plnění, kterou ztrácí a stává se nárokovou složkou mzdy teprve v okamžiku, kdy zaměstnavatel rozhodne o přiznání tohoto nároku zaměstnanci; kdy a zda (a o jakém obsahu) takovéto rozhodnutí mající konstitutivní povahu učiní, záleží jen na úvaze zaměstnavatele*“.

Další významnou zásadou je **zásada rovného zacházení** se zaměstnanci v oblasti odměňování a **zákaz diskriminace**, který se prakticky projevuje v **principu „za stejnou práci stejná odměna“**. Rovněž i tato zásada se odráží v judikatuře Nejvyššího soudu, z níž lze uvést například rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3976/2013 ze dne 6. 8. 2015, kde soud uvedl: „*Jestliže naopak zaměstnavatel bez věcných důvodů zaměstnanci stanoví či s ním sjedná, byť „v jeho prospěch“, odměnu za práci, která je v porovnání s ostatními zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci nebo práci stejné hodnoty v rozporu se zásadou rovného zacházení, jde o porušení právní povinnosti; zaměstnanec, který byl nerovným zacházením poškozen, má právo domáhat se náhrady takto vzniklé újmy podle ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce*“.

Porušení uvedené zásady ze strany zaměstnavatele tak zaměstnanci sice nezákládá přímo nárok na doplatek mzdy, ale zaměstnanec má právo se domáhat náhrady škody v důsledku porušení právních povinností zaměstnavatele.

Ve vztahu k výše uvedené zásadě je však potřebné zdůraznit, že **je důležité pečlivě hodnotit i skutečnost, co lze považovat za „stejnou práci“ či „práci stejné hodnoty“**. Judikatura ukazuje, že rozdíly ve zdánlivě stejném postavení zaměstnanců mohou být dány například **rozdílnou mírou rizika**, kterému jsou zaměstnanci vystaveni. Tak tomu bylo například v případech, kterým se zabýval Nejvyšší soud v rozsudku pod sp. zn. 21 Cdo 436/2016 ze dne 20. 12. 2016, kde dospěl k závěru, že: „*ošetřovatel v teletníku Třísov nevykonával práci ve stejných ani srovnatelných podmínkách jako ošetřovatel býků v OMD Chlum, neboť pracovní prostředí ošetřovatele v OMD Chlum bylo – jak vyplývá ze skutkových zjištění soudů – rizikovější z hlediska hrozby úrazu při manipulaci s býky (oproti téměř riziku při manipulaci s telaty na pracovišti žalobce). Práci ošetřovatele v teletníku Třísov vykonávanou žalobcem proto nelze považovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, jako je práce ošetřovatele býků v OMD Chlum*“.

Dalšími hledisky, která mohou odůvodňovat rozdílné postavení zaměstnanců, jsou dle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3976/2013 ze dne 6. 8. 2015: „*skutečnosti vyjadřující hodnotu práce zaměstnance, jako je vzdělání, délka praxe, zkušenosti, spolehlivost apod., které teprve ve svém souhrnu umožní ohodnotit jeho postavení na trhu práce obecně a jeho přínos pro zaměstnavatele zvláště*“.

Naproti tomu se však také Nejvyšší soud jednoznačně vymezil proti tomu, že **rozdílnost postavení zaměstnanců nemůže být založena jen na rozdílnosti místa výkonu práce** (v konkrétním případě šlo o odměňování zaměstnanců České pošty, s. p., v Olomouci a v Praze), kde Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 3955/2018 ze dne 20. 7. 2020 dospěl k tomu, že **z hlediska zásady rovného odměňování nejsou významné „sociálně-ekonomické podmínky a jim odpovídající výše nákladů na uspokojování životních potřeb v místě, kde zaměstnanec na základě pracovní smlouvy pro zaměstnavatele vykonává práci“.**

Závěrem je rovněž na místě **upozornit na zákaz zaměstnavatele ukládat zaměstnanci peněžní postihy za porušení povinností** vyplývajících mu z pracovněprávního vztahu, který je zakotven v ustanovení § 346b odst. 1 ZP. Bohužel u části zaměstnavatelů přetrvává mylné přesvědčení, že pohyblivé složky mzdy mohou být zaměstnanci plošně „odnímány“ jako sankce za porušování jakýchkoliv povinností ze strany zaměstnance. Obecně je takový postup vyloučen, ale rovněž i zde lze odkázat na velice zajímavý rozsudek Nejvyššího soudu z nedávné doby,

kde soud výslovně připustil, že **požadavek na dodržování pracovních povinností ze strany zaměstnance může být přímo součástí podmínek pro poskytování pohyblivé složky mzdy**, přičemž porušení povinností ze strany zaměstnance pak povede k tomu, že zaměstnanci na danou složku mzdy ani nevznikne nárok. Konkrétně Nejvyšší soud ve zmiňovaném rozsudku uvedl, že: „Zaměstnavatelé mají zpravidla zájem na tom, aby zaměstnanci při výkonu práce dodržovali právní a ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, zejména předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které je povinností zaměstnavatele [srov. § 301 písm. c), § 349 odst. 1 a § 101 odst. 1 zák. práce], a aby žádoucího množství a kvality práce nedosahovali na úkor těchto předpisů (jejich porušováním). Tento zájem zaměstnavatele může nalézt výraz **v předpokladech pro vznik nároku zaměstnanců na pobídkovou složku mzdy**, které mohou být sjednány ve smlouvě, popřípadě stanoveny vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo určeny jeho mzdovým výměrem, nejen za použití objektivně měřitelných a kvantifikovatelných cílů a ukazatelů vázaných na množství a kvalitu práce, **ale i tak, že vznik nároku zaměstnanců na pobídkovou složku mzdy (popřípadě na její určitou výši) je podmíněn též tím, že zaměstnanec neporušil právní a ostatní předpisy vztahující se k jím vykonávané práci, neboť tak může být zajištěna jeho motivace k tomu, aby neusiloval jen o co nejvyšší míru splnění (dosažení) objektivně měřitelných a kvantifikovatelných cílů a ukazatelů (a tím zpravidla o dosažení maximální výše pobídkové složky mzdy), ale aby dbal i na to, aby**

*při své práci neporušoval předpisy, které se k ní vztahují.*“ Důležité ovšem z hlediska transparentnosti je, aby **zaměstnavatel předem stanovil podmínky, za kterých při porušení povinností právo na pohyblivou složku mzdy nevzniká, a s těmito podmínkami zaměstnanec náležitě seznámil.**

## ZÁVĚR

Poskytování pohyblivé složky mzdy může být významným motivačním faktorem ke zvýšení efektivity práce zaměstnanců, a tím i prostředkem vedoucím k lepším hospodářským výsledkům zaměstnavatele. Vhodné nastavení podmínek pro poskytování pohyblivé složky mzdy současně zpravidla vede i k větší spokojenosti zaměstnanců, protože pohyblivou složku mzdy vnímají jako specifické a konkrétní ocenění jejich práce, a to zároveň posiluje i jejich vztah loajality k zaměstnavateli.

K tomu, aby těchto pozitivních důsledků zaměstnavatel dosáhl, je však nezbytné, aby podmínky poskytování pohyblivé složky mzdy pečlivě nastavil, a to dostatečně srozumitelně a jednoznačně, ale zároveň, aby se vyvaroval prohřešků, které jsou výše podrobněji rozvedeny.

JUDr. Radim Marada, advokát  
Mgr. Tomáš Trojan, advokátní koncipient  
VRAJÍK, advokátní kancelář

# Jaro – čas pro změnu, rozkvět a hledání nových příležitostí

Jaro není jen o změně počasí. Je to období přílivu nové energie, která ovlivňuje naši náladu a probouzí nové možnosti.

Jaro je obdobím otevíráním přírody a přílivu světla i energie. Staré tradice oslovují tuto změnu symbolickým jazykem: poklady ukryté ve skalách, rozkvetlé stromy, dětský smích i svatojánské ohně. Možná právě proto tyto rituály přežily staletí. Připomínají nám, že lidský život a příroda probíhají v cyklech.

## DUBEN – VELKÁ NOC A POKLADY UKRYTÉ VE SKÁLE

Duben je měsícem proměnlivým. Počasí i energie kolísají, lidské tělo se stále **přeladuje ze zimního do jarního režimu**. Kolísají teploty i atmosférický tlak, což zatěžuje organismus. **Adaptace spotřebovává energii**, aniž si to uvědomujeme.

Pro personalisty a účetní jde o období doznívajících uzávěrek, auditů, kontrol, vyúčtování. Můžeme tak mít pocit: „Už bych měl/a fungovat naplno.“ Jenže **organismus stále dokončuje přechod**.

Velikonoce patří mezi významné církevní svátky. Křesťanská tradice je spojuje se zmrtvýchvstáním – tedy vítězstvím života nad smrtí. Ještě starší, předkřesťanské rituály pracují s motivem jarní obnovy přírody. Pole se probouzí. Země se otevírá. Světla přibývá. Lidové pověsti mluví o tom, že o Velké noci se otevírají skály s poklady. Poklad ale náleží jen tomu, kdo je připraven.

Tento obraz je překvapivě nadčasový. Jaro každoročně otevírá „skály“ i v pracovním a osobním životě. Po zimní rutině se objevují nové příležitosti, nové projekty, nové směry. Psychologicky je období jara spojeno s aktivací, vyšší bdělostí, lepší náladou, větší kognitivní flexibilitou a otevřeností k možnostem. Je to **čas rozpoznávání potenciálu**.

Otázka dubna tedy zní: **Jaký poklad mohu letos objevit?** Někdy je to nový nápad. Jindy spolupráce, která se nabízí a může se rozvinout. Nebo rozvoj konkrétní kompetence, která nám může být užitečná.

## KVĚTEN – POETICKÝ ČAS I DŮSTOJNOST PRÁCE

1. květen má dvojí tvář. V českém prostředí jej známe jako „Máj“ – měsíc lásky, poezie a rozkvetlých stromů. Současně je to Svátek práce. Historicky vznikl jako připomínka boje za osmihodinovou pracovní dobu. Nesl v sobě důležitý princip: práce má mít hranice a důstojnost. Práce není jen výkon. Je to schopnost člověka vytvářet hodnotu – prostor, kde vzniká něco smysluplného, co po něm zůstává.

V oblasti personální a mzdové je tato hodnota často méně viditelná, ale zásadní. Správně nastavené procesy, přesnost, spolehlivost – to je podhoubí, na kterém stojí důvěra organizace.

Květen proto může být příležitostí k jinému pohledu: **Jakou hodnotu práce vytváříme?** Zdravé profesní sebevědomí není arogance či egocentrismus. Psychologické studie dlouhodobě ukazují, že práce, která je vnímána jako smysluplná, souvisí s vyšší pracovní spokojeností, psychickou odolností a nižší mírou vyhoření. Práce tedy není jen zdroj příjmu, ale také důležitý zdroj identity a pocitu smyslu.

## ČERVEN – ČAS PRO TVOŘIVOST A NADŠENÍ

Každý dospělý je jen přerostlé dítě. To si můžeme uvědomit začátkem června, kdy slavíme Mezinárodní den dětí. Tento den je připomínkou ochrany práv a důstojnosti dítěte, které symbolizuje budoucnost. Ale také zvědavost, hravost a tvořivost.

Psychologové mluví o konceptu „vnitřního dítěte“ – části osobnosti, která:

- umí být spontánní,
- objevuje nové možnosti, je zvědavá,
- reaguje s nadšením, raduje se, směje.

V pracovním prostředí si často ceníme racionality a struktury. Ale **inovace vzniká z kombinace řádu a hravosti**. Psychologický výzkum kreativity ukazuje, že hravost, otevřenost novým zkušenostem a ochota experimentovat patří mezi důležité faktory tvořivého myšlení. To jsou kvality dítěte v nás. Tvořivost není jen výsadou dětí. Je to důležitý zdroj vitality dospělých.

S hrou a tvorbou je spojený smích. Kdy jste se naposledy od srdce zasmáli? Smích aktivuje parasympatický nervový systém a souvisí se snížením stresových hormonů, zejména kortizolu. Současně podporuje uvolňování endorfinů, které přispívají k pocitu pohody. Proto se cítíme dobře na duši, když je smích přirozenou součástí našich dnů.

Po Dni dětí přichází slunovrat, který patří mezi nejstarší přírodní svátky. Je to nejdelší den v roce – symbol vrcholu světla. Svatojánská noc byla od pradávna spojena s ohněm, sběrem bylin a vírou v ochrannou sílu přírody. Oheň měl očistnou funkci a symbolizoval energii. Oheň je archetypální **symbol vitality**. V moderním pracovním jazyce mluvíme o motivaci nebo energii. Psychologie dlouhodobě ukazuje, že nejstabil-



nější formou motivace je tzv. **vnitřní motivace** – tedy činnost, která je spojena se smyslem, zájmem nebo osobním růstem.

Otázka „**Co ve mně hoří?**“ tak v psychologickém jazyce znamená hledání aktivit, které jsou v souladu s vnitřní motivací. Když si položíme tuto otázku, můžeme se zamýšlet nad tím:

- kde cítíme smysl?
- co nás přirozeně táhne?
- co nám dodává energii bez vnějšího tlaku?

V červnu vrcholí přiliv světla. Je to čas uvědomit si vlastní zdroj energie – dříve, než začne další zima.

S jarem přichází po období zimního zpomalení čas objevování, tvoření a energie. Užívejme si ho.

PhDr. Sylvie Navarová

## Otázky a odpovědi z pracovněprávní praxe – 1. část

Více změn znamená často též více chyb. Zvláště jde-li o novou právní úpravu, která se příliš nepovedla. Formou otázek a odpovědí upozorníme na tři takové případy z pracovněprávní praxe.

### VSTUPNÍ LÉKAŘSKÁ PROHLÍDKA PŘED ZMĚNOU DRUHU PRÁCE

#### Dotaz č. 1

S účinností od 1. 1. 2026 došlo ke změně v právní úpravě tzv. nepravé vstupní lékařské prohlídky, která se provádí nikoliv před vznikem, ale až během trvání pracovněprávního vztahu. Nově z ustanovení § 10 odst. 2 vyhlášky 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), ve znění pozdějších předpisů, vyplývá, že se provádí „před změnou druhu práce“.

**Jak tomu máme rozumět? Je třeba zaměstnance vyslat na vstupní lékařskou prohlídku vždy, pokud se mu mění druh práce? A to bez ohledu na kategorizaci prací, tedy i v případě, že má po takové změně konat práce v I. kategorii bez zvláštních podmínek zdravotní způsobilosti?**

#### Odpověď

Novelizovaná právní úprava opravdu vede k povinnosti zaměstnavatele až na výjimky zajistit u zaměstnance před změnou druhu práce provedení vstupní lékařské prohlídky. Platí to jak pro změnu smluvní (dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem), tak jednostrannou (převedením zaměstnance na druhově jinou práci ve smyslu ustanovení § 41 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „ZP“).

Záměrně jsem uvedl „až na výjimky“. Kde provedení vstupní lékařské prohlídky před změnou druhu práce nedává smysl, je situace, kdy se druh práce mění na činnost, pro kterou není v ustanovení § 59



odst. 1 písm. b) zákona o specifických zdravotních službách vyžadována vstupní lékařská prohlídka ani před vznikem pracovněprávního vztahu. Jde o práce zařazené do I. kategorie a u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr i do II. nerizikové kategorie, aniž by pro ně byly stanoveny zvláštní podmínky zdravotní způsobilosti. Bylo by absurdní, kdyby o tom, zdali je vstupní lékařská prohlídka povinná, rozhodovalo výhradně a jenom to, jestli za účelem výkonu těžké činnosti pracovněprávní vztah vzniká, nebo se mění jeho obsah.

## DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE A MAXIMÁLNÍ ROZSAH PRÁCE

### Dotaz č. 2

Dlouhá léta jsme byli zvyklí na to, že na základě dohody o provedení práce lze pro jednoho a téhož zaměstnavatele konat práci v rozsahu maximálně do 300 hodin v kalendářním roce. Teď jsme se ale dočetli, že z tohoto pravidla existuje nějaká výjimka a práce může být konána v rozsahu mnohonásobně větším. O jakou výjimku jde?

### Odpověď

Ano, s účinností od 1. 1. 2026 lze v jednom případě a za určitých podmínek konat práci na základě dohody o provedení práce **v rozsahu, který 300 hodin v kalendářním roce výrazně překračuje**. Onu „výjimku“ najdete v ustanovení § 6 zákona č. 252/1997 Sb., o zemědělství, ve znění pozdějších předpisů, a **týká se vybraných sezónních prací v ovocnářství a při pěstování zeleniny**. Důležité jsou ovšem **podmínky**, které za tímto účelem zákon pro dohodu o provedení práce stanoví:

- dohoda o provedení práce byla sjednána k výkonu práce **vylučně v období od 1. dubna do 30. listopadu** (jde o období odpovídající tzv. zemědělskému cyklu),
- **tato práce spočívá** ve sklizni, péči o porost včetně odstraňování nadbytečných částí rostlin, v posklizňové úpravě, třídění, skladování, balení a přípravě k přepravě, a to při produkci stanovených druhů ovoce a zeleniny (jiné práce nemohou být na základě takové dohody o provedení práce konány, jinak by totiž spadal tento pracovněprávní vztah pod obecný režim dle zákoníku práce) a
- zaměstnavatelem je tzv. **zemědělský podnikatel**, který byl v dotčeném období předcházejícím kalendářnímu roku, na jehož stanovené období je dohoda o provedení práce sjednána, příjemcem podpor vázaných na produkci ovocných nebo zeleninových druhů s vysokou

či velmi vysokou pracností podle příslušného nařízení vlády upravujícího poskytování přímých plateb zemědělcům.

Jsou-li popsané podmínky splněny, může rozsah práce konané v tomto období v rámci dohody o provedení práce činit **nejvýše 1 280 hodin**, tj. více než čtyřnásobek toho, co je obecně připuštěno v ustanovení § 75 odst. 1 ZP. Zákon o zemědělství současně stanoví, že k výkonu výše popsané činnosti může být mezi zaměstnancem a tzv. zemědělským podnikatelem uzavřeno i **více dohod o provedení práce**, které se do maximálního rozsahu práce **započítávají souhrnně** (odpracovaná doba se sčítá). Nutno si nicméně uvědomit, že pro tento případ **neplatí obecné pravidlo, že by se do maximálního rozsahu práce započítával jen faktický výkon práce**. Pro maximální rozsah práce vymezený zákonem o zemědělství **se proto berou v potaz i doby posuzované dle ustanovení § 348 odst. 1 ZP jako výkon práce** (např. čerpání dovolené nebo pracovního volna při překážkách v práci, byť existenci těchto dob nelze v dané situaci příliš předpokládat).

Za zmínku stojí rovněž to, že v daném kalendářním roce může zaměstnanec konat pro výše uvedeného zaměstnavatele postupně, nebo dokonce současně práci na základě více dohod o provedení práce, přičemž **některé budou v obecném režimu dle zákoníku práce a jiné ve zvláštním režimu podle zákona o zemědělství**. **Posuzovat se budou přitom samostatně** (hodiny odpracované na jejich základě se nijak nesčítají). Znamená to, že v krajním případě dosáhne rozsah práce u zaměstnance k témuž zaměstnavateli **až 1 580 hodin v kalendářním roce**.

## RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ PŘI PÉČI O (CIZÍ) DÍTĚ

### Dotaz č. 3

Je pravda, že od roku 2026 se součástí právní úpravy obsažené v zákoníku práce stala tzv. prarodičovská dovolená, a že má tedy pracující babička nebo dědeček právo, aby je zaměstnavatel uvolnil ze zaměstnání (omluvil jejich nepřítomnost v práci), pokud pečují o svého vnuka nebo vnučku?

### Odpověď

**Žádný nový institut tzv. prarodičovské dovolené zákoník práce neobsahuje**. Je ale pravda, že právní úprava doznala s účinností od 1. 1. 2026 změny **co do rodičovské dovolené**, a tyto změny se mohou prarodičů dítěte týkat. Do ustanovení § 197 ZP byl doplněn čtvrtý odstavce, dle kterého přísluší rodičovská dovolená **„také zaměstnanci pečujícímu osobně o dítě, jehož není rodičem, a to po dobu trvání účinků společného prohlášení podle § 12a zákona o důchodovém pojištění“**.

Z vložené právní úpravy vyplývá, že právem na rodičovskou dovolenou disponuje za určitých podmínek také **zaměstnanec, který osobně pečuje o dítě ve věku do 3 let, aniž by byl jeho rodičem a aniž by tomu bylo na základě rozhodnutí nějakého orgánu** (např. o osvojení nebo o svěřeni do pěstounské péče). **Nejčastěji půjde právě o prarodiče dítěte**, byť není vyloučeno, že takovou osobou bude i osoba bez jakéhokoliv příbuzenského vztahu k dítěti.

Právním základem pro případné čerpání rodičovské dovolené v souvislosti s převzetím dítěte do péče je **existence společného prohlášení**

podle ustanovení § 12a zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. To **činí až na výjimky oba rodiče dítěte a osoba, která bude o dítě osobně pečovat**, a to zásadně na předepsaném tiskopisu a z jednoho ze dvou zákonem připuštěných důvodů:

1. **úmrtí jednoho z rodičů dítěte** (jak matky, tak otce),
2. **dlouhodobé závažné onemocnění alespoň jednoho z rodičů, které mu znemožňuje pečovat o dítě a je potvrzeno poskytovatelem zdravotních služeb**; takovým onemocněním se rozumí onemocnění, které má podle poznatků lékařské vědy trvat déle než 1 měsíc a pro které byl rodič dítěte uznán dočasně práceneschopným nebo by byl uznán dočasně práceneschopným, kdyby byl nemocensky pojištěn.

Aby mohl zaměstnanec pečující o dítě (v našem případě pracující babička nebo dědeček) čerpat rodičovskou dovolenou, **musí být společně pro-**

**hlášení účinné**. Právní úprava je totiž postavena na tom, že jen po dobu trvání účinků společného prohlášení přichází v úvahu existence výše uvedené překážky v práci.

Důležité je, že o dni, v němž nastaly účinky společného prohlášení o péči o dítě, době, po kterou mají tyto účinky trvat, době prodloužení těchto účinků a dni, v němž tyto účinky zanikly, se zaměstnavatel nedozvídá nutně od zaměstnance samotného, ale **přímo od územní správy sociálního zabezpečení**, ke které nebo před kterou byly úkony spojené se společným prohlášením provedeny. Ta je totiž povinna zmíněné skutečnosti **neprodleně oznámit zaměstnavateli osoby, která pečuje nebo pečovala o dítě**, a to do jeho datové schránky. Proto až pracující babička nebo dědeček písemně požádají zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou, bude už zaměstnavatel o společném prohlášení zpravidla vědět a této žádosti musí vyhovět.

JUDr. Petr Bukovjan

## Uplatnění daňového zvýhodnění na dítě po novele občanského zákoníku

**Zákon č. 268/2025 Sb. přinesl změny úpravy péče o nezletilé děti. Podívejme se na ně.**

Právní úprava platná do 31. 12. 2025 vymezovala v ustanovení § 907 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, dále jen "OZ", tři formy péče. Šlo o výlučnou péči jednoho z rodičů, střídavou péči a společnou péči. Pro účely uplatnění daňového zvýhodnění bylo pro zaměstnavatele jednoznačně určeno, jak má postupovat při uplatňování daňového zvýhodnění na nezletilé dítě v případě rozvodu manželství nebo v případě, kdy rodiče nebyli sezdáni. Po novele občanského zákoníku se bude **jednat jen o péči obou rodičů** s tím, že jediným hlediskem bude zájem dítěte.

V souvislosti s novelou se objevují i názory, že nebude možná střídavá péče a že dochází k zásadní změně, s níž by si žádný zaměstnavatel neporadil. Opak je pravdou. **Dohodnou-li se rodiče dítěte**, pak i nadále bude moci o dítě převážně pečovat jeden z rodičů, nebo se budou moci nadále v péči o děti střídat.

Od 1. 1. 2026 jsou nezletilé děti soudně svěřovány **do péče obou rodičů**, a to ve dvou modelech. Dohodnou-li se rodiče, soud rozhodne tak, že dítě zůstane v péči obou rodičů a nebude určovat rozsah péče o dítě každého z nich. To je v podstatě model **společné péče** tak, jak jsme ho znali doposud. Nedohodnou-li se na tom, kdo a v jakém rozsahu bude o dítě pečovat, **určí rozsah péče každého z rodičů soud**. Vymezí **časové intervaly** péče každého z rodičů tak, aby bylo rozhodnutí soudy vykonatelné, což v podstatě nahradí **střídavou péči**.

Z pohledu daňového si tedy připomeňme stanovisko MF ČR k dané problematice, které bude i nadále aktuální. Nutno přiznat, že daňové předpisy tento model konkrétně neřeší, avšak jistý způsob řešení je uveden v pokynu D 59 (dříve D 22, D6) Generálního finančního ředitelství.

V souladu s ustanovením § 35c odst. 10 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZDP“), se poplat-

níkovi, který využívá dítě jen jeden kalendářní měsíc nebo několik kalendářních měsíců ve zdaňovacím období, poskytne daňové zvýhodnění ve výši 1/12 ročního nároku za každý kalendářní měsíc, **na jehož počátku byly splněny podmínky pro jeho uplatnění**. Bude-li dítě svěřeno do péče obou rodičů a rodiče se písemně dohodnou, kdo a ve kterém období (měsíce v roce či celý rok) bude o dítě pečovat, bude zaměstnavatel postupovat podle písemné dohody rodičů. Dohoda o uplatňování daňového zvýhodnění na nezaopatřené dítě musí být úředně ověřena. Pochopitelně, že i v těchto případech bude nutné potvrzení plátce druhého rodiče o uplatnění/neuplatnění daňového zvýhodnění na dítě.

Pokud se **rodiče nedohodnou**, v jakém rozsahu bude každý z nich o dítě pečovat, určí soud rozsah péče každého z nich. Vymezí **časové intervaly** péče každého z rodičů tak, aby bylo rozhodnutí soudy vykonatelné, což nahradí **střídavou péči**.

Pokud soud určí časové intervaly péče každého z rodičů například tak, že první polovinu měsíce je dítě v péči jednoho z rodičů a po zbytek měsíce druhého rodiče, bude daňové zvýhodnění náležet vždy tomu rodiči, v jehož domácnosti bylo dítě na počátku každého měsíce, tj., uplatňuje ho jen jeden z rodičů. Tato disproporce vyplývá z toho, že zákon nezná kratší období, než je kalendářní měsíc. V těchto případech pak může nastat situace, kdy jeden z rodičů bude mít nárok na uplatnění daňového zvýhodnění 12x a druhému nárok nevznikne, protože na počátku každého kalendářního měsíce bude v péči téhož rodiče. Jiná, ale též složitá situace by nastala v případě, kdy soud stanoví časový interval péče o dítě v délce 14 kalendářních dnů. V těchto případech by bylo nutné vytvořit plán střídání péče o dítě v rámci zdaňovacího období s počátkem dne, kdy rozhodnutí soudy nabylo právní moci. Pokud by do čtrnáctidenního období, kdy má pečovat rodič A, připadl první kalendářní den měsíce, vznikl by nárok právě tomuto rodiči. S ohledem na různý počet kalendářních dnů v jednotlivých měsících roku byl měl nárok na uplatnění daňového zvýhodnění jeden z rodičů např. 7x v roce, a druhý jen 5x v roce.

Pokyn Generálního finančního ředitelství je předpisem, který vzniklé problémy, pokud šlo o společnou nebo střídavou péči, jednoznačně řešil. Připustíme-li, že soud v případě neexistující dohody mezi rodiči vymezil **časové intervaly** péče každého z rodičů tak, aby bylo rozhodnutí soudu vykonatelné, půjde o **střídavou péči**.

Podle tohoto pokynu je pro uplatnění daňového zvýhodnění na dítě **bez ohledu na rozsudek soudu** rozhodující faktický (skutečný) stav, který však předpokládá i v těchto případech **uzavření dohody rodičů**, z níž bude patrné, ve kterém měsíci dítě žije ve společné domácnosti s matkou a kdy s otcem. Při absenci řešení těchto problémů v zákoně o daních z příjmů je nezbytné, aby daňové zvýhodnění na dítě uplatnil ten zaměstnanec, který zaměstnavateli doloží, že druhý z rodičů daňové zvýhodnění na konkrétní dítě v určitém období neuplatňuje.

V situaci, kdy soud vymezil časové intervaly péče každého z rodičů a rodiče se na způsobu uplatnění daňového zvýhodnění na dítě nedohod-



nou, lze doporučit, aby si jej uplatnili až po uplynutí zdaňovacího období ve svých daňových přiznáních u správce daně.

Ing. Růžena Klímová

## Vybíráme z judikatury

Dnešní číslo uzavřeme nahlédnutím do soudní síně.

### OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

Pokud se zaměstnanec rozhodne, že vedle svého zaměstnání začne podnikat, tj., vykonávat další výdělečnou činnost, musí respektovat hned několik základních omezení. Tím primárním je dle ustanovení § 304 odst. 1 ZP **povinnost zaměstnance požádat zaměstnavatele o předchozí písemný souhlas, pokud by měla být tato výdělečná činnost shodná s předmětem jeho činnosti**. Tím je zajištěno, aby se zaměstnanec nedostal do konkurenčního střetu zájmů se svým zaměstnavatelem.

Někteří zaměstnanci nejenže tuto povinnost nerespektují, ale často jdou ještě dál, totiž že **ke svému soukromému podnikání zneužijí prostředky svěřené jim zaměstnavatelem k výkonu práce** (auto, notebook, mobilní telefon atd.). Tím ovšem naráží na další zákonnou povinnost, a to povinnost dle ustanovení § 316 odst. 1 ZP **nepoužívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky, případně jeho telekomunikační zařízení**, ledaže by to zaměstnavatel odsouhlasil (umožnil takové použití). Právní úprava přitom dává zaměstnavateli právo dodržování tohoto zákazu **přiměřeným způsobem kontrolovat**. Bez této kontroly by často nebylo možné dovodit porušení povinnosti a získat o tom adekvátní důkaz.

V uvedeném případě se zaměstnanec věru nerozpakoval. Dal sice zaměstnavateli výpověď z pracovního poměru, ale ještě ve výpovědní době **využil informací získaných v rámci pracovního poměru a týkajících se poptávky jiné společnosti jako obchodního partnera zaměstnavatele** na zpracování dopravního řešení pro určitý projekt a sám učinil této společnosti konkurenční nabídku jako podnikající fyzická osoba. Společnost jeho nabídku přijala a **byla mezi nimi uzavřena smlouva o dílo se shodným předmětem plnění, který tato společnost poptávala u zaměstnavatele a na kterém sám zaměstnanec v pracovním poměru participoval**. Za tímto účelem zaměstnanec opakovaně zneužil administrátorského hesla, obcházel bezpečnostní opatření zaměstnavatele, nerespektoval přidělená práva pro daného uživatele, neoprávněně nakládal s firemními daty zaměstnavatele tím, že si je opakovaně ukládal na osobní externí zařízení (harddisky, flashdisky), **a svého jednání nezanechal, byť k tomu byl zaměstnavatelem vyzván**.

Asi tušíte, jak to nakonec celé skončilo. Ano, **okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele** pro porušení „pracovní kázně“ zvlášť hrubým způsobem. Soudy se shodly na tom, že zaměstnanec byl vůči svému zaměstnavateli naprosto nelояální, což mělo za následek úplnou ztrátu vzájemné důvěry, jež je nezbytná v pracovním vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. **Po zaměstnavateli proto nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec nadále zaměstnával**.

(usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 11. 2025, sp. zn. 21 Cdo 2618/2025)

JUDr. Petr Bukovjan

Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty – čtrnáctidenník aktualit, komentářů a příkladů z praxe.

Copyright © 1997–2026 by biznetcircle s.r.o., Verlag Dashöfer, nakladatelství, spol. s r. o. Evropská 423/178, P. O. Box 124, 160 41 Praha 6 / IČO: 45245681 / tel.: 222 539 333, fax: 222 539 400 / [www.dashofer.cz](http://www.dashofer.cz), [www.pamprofi.cz](http://www.pamprofi.cz), e-mail: [simonovav@dashofer.cz](mailto:simonovav@dashofer.cz). / Vedoucí redaktor: Ing. Marek Běhal, odborná redaktorka: Ing. Věra Šimonová / Sazba: Stanislav Vachovec / Tisk: Poly+, Praha / Vychází 2x měsíčně. / Cena: Pololetní předplatné 3 060,- Kč + DPH, balné a poštovné / Předplatné na další období není třeba objednávat, je automaticky prodlouženo na dalších 12 měsíců. Předplatné je možné zrušit písemně, nejpozději 6 týdnů před uplynutím ročního předplatného, jinak se prodloužuje o další rok. / Všechna práva, zejména právo na titul (název), licenční právo a průmyslová ochranná práva jsou ve výhradním vlastnictví Dashöfer Holding, Ltd. a jsou chráněna autorským zákonem. / Všechna práva jsou vyhrazena, zejména právo na rozmnožování, šíření a překlad. Žádná část díla nesmí být jakoukoliv formou (tiskem, jako fotokopie, elektronicky nebo jiným způsobem) bez předchozího písemného souhlasu nakladatelství reprodukována anebo s použitím elektronických offline nebo on-line systémů ukládána do paměti, zpracovávána či šířena. / Informace obsažené v tomto díle byly zpracovány na základě nejlepších poznatků v okamžiku zveřejnění, kvůli neuceleným výsledkům ve výzkumu a jurisdikci však není možno zaručit absolutní bezchybnost. / Za obsah příspěvků ručí jejich autoři. / V předplatném je zahrnuto zodpovězení čtyř odborných dotazů ročně, které jsou zaslány přes formulář na [www.zakaznik.dashofer.cz](http://www.zakaznik.dashofer.cz). / Vydávání tohoto periodika povoleno rozhodnutím Ministerstva kultury, čj. E 8099 ze dne 15. 7. 2003. **Redakční uzávěrka čísla 7/2026 byla dne 24. 3. 2026.** ISSN: 1212-1517.

