



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Červen 2025

Weinhold Legal

Níže přinášíme aktuální informace z pracovněprávní oblasti. Budete-li mít k níže uvedenému jakékoliv dotazy, neváhejte se na nás obrátit.

Obsah

Legislativa

- ▶ [Nařízení o změnách kvót pro podání žádostí o zaměstnanecké karty na příslušných zastupitelských úřadech, zvláště pak pro účastníky vládních programů ekonomické migrace.](#)
- ▶ [Povinnost zaměstnavatele nahlásit České televizi a Českému rozhlasu počet zaměstnanců do 30. června 2025.](#)

Judikatura

- ▶ [Nejvyšší soud ČR rozhodl, že zaměstnavatel může vznik nároku na pohyblivou složku mzdy podmínit i dodržováním pracovních povinností, aniž by se jednalo o nepřipustný peněžitý postih dle § 346b zákoníku práce.](#)
- ▶ [Nejvyšší soud ČR rozhodl, že samotné oduznání nemoci z povolání dle vyhlášky č. 104/2012 Sb. neznamená automaticky podstatnou změnu poměrů vedoucí k zániku nároku na náhradu za ztrátu na výdělku.](#)

Legislativní změny

Změna kvót pro ekonomickou migraci

Nařízením vlády č. 206/2025 Sb. se mění nařízení vlády č. 220/2019 Sb., o maximálním počtu žádostí o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání, žádostí o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování a žádostí o zaměstnaneckou kartu, které lze podat na zastupitelském úřadu, ve znění pozdějších předpisů. Změny nabývají účinnosti dne **1. července 2025**.

Od 1. července 2025 v rámci **Programu digitální nomád** pro **občany Indie** se zavádí kvóta pro počet žádostí o **dlouhodobá víza za účelem podnikání** na zastupitelském úřadě v Dillí. Program digitální nomád se zaměřuje na vysoce kvalifikované zahraniční pracovníky z oblasti IT a marketingu, kteří pracují „na dálku“ nezávisle na místě výkonu práce a využívají telekomunikačních prostředků, a umožňuje získání pobytového oprávnění v ČR, a to i pro nejbližší rodinné příslušníky, a to do 45

dnů od podání žádosti.

Zavádí se též kvóty na zastupitelských úřadech v Pekingu a Šanghaji. Významná část je vyhrazena pro programy vysoce kvalifikovaných zaměstnanců nebo klíčového a vědeckého personálu.

Na vybraných zastupitelských úřadech v Africe dochází ke snížení tzv. zbytkových kvót pro náběh žádostí o zaměstnanecké karty mimo vládní migrační programy a odpovídající snížení celkové kvóty. Napříště budou moci podávat žádosti jen vysoce kvalifikovaní pracovníci z dotčených afrických zemí.

V návaznosti na zařazení Thajska do Programu kvalifikovaný zaměstnanec dochází k navýšení kvóty pro žádosti o zaměstnanecké karty na zastupitelském úřadě v Bangkoku. Navyšuje se i kvóta vyhrazená pro méně kvalifikované zaměstnance.

Nově se zavádí i kvóty pro zastupitelské úřady v Tokiu a Taipei, která budou vyhrazena pouze pro vysoce kvalifikované pracovníky. Tyto kvóty se však nebudou vztahovat na občany Japonska, Tchaj-wanu, ani na občany dalších 8 států, které jsou uvedeny v nařízení vlády č. 158/2024 Sb., a kteří mají současně podle vyhlášky MZV č. 429/2010 Sb. oprávnění podávat žádosti o zaměstnanecké karty na kterémkoli zastupitelském úřadu ČR ve světě.

Změny v poplatkové povinnosti a hlášení zaměstnavatele

Novela zákona č. 348/2005 Sb., účinná od 1. května 2025, přináší změny pro podnikatele v oblasti rozhlasových a televizních poplatků. Nově se za přijímače považují i počítače, tablety, telefony a další zařízení s internetovým připojením. Poplatníkem příslušného poplatku je i nadále fyzická osoba nebo právnická osoba, která vlastní rozhlasový / televizní přijímač nebo jej drží nebo z jiného právního důvodu alespoň 1 měsíc užívá.

Změnou je i nový princip placení poplatků – ten se odvíjí od počtu zaměstnanců, nikoliv od počtu přijímačů. Povinnost platit poplatky se vztahuje na zaměstnavatele s 25 a více zaměstnanci



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Červen 2025

Weinhold Legal

v pracovním poměru, které zaměstnancům poskytují zařízení schopná příjmu vysílání. Pro účely této hranice se přepočítávají na tzv. „plné úvazky“. Nezapočítávají se zaměstnanci pracující na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením jsou od povinnosti osvobozeni.

Komu vznikne poplatková povinnost, je povinen to oznámit provozovateli vysílání, a to do 15 dnů ode dne, kdy se jím stal. Podnikatelé, kteří již byli poplatníkem před 1. květnem 2025, mají do 30. června 2025 oznámit identifikační údaje a počet zaměstnanců.

Výše poplatků je závislá na počtu zaměstnanců a pohybuje se od 5 -100násobku základní sazby, která činí 150 Kč za měsíc pro televizi a 55 Kč pro rozhlas. Platby je možné provádět čtvrtletně, pololetně nebo ročně.

Počet zaměstnanců	Počet násobků rozhlasového poplatku a televizního poplatku
do 24 zaměstnanců	Nehradí poplatky
25 až 49 zaměstnanců	Pětinásobek
50 až 99 zaměstnanců	Desetinásobek
100 až 199 zaměstnanců	Dvacetinásobek
200 až 249 zaměstnanců	Třicetinásobek
250 až 499 zaměstnanců	Sedmdesátinásobek
nad 500 zaměstnanců	Stonásobek

Soudní rozhodnutí

Krácení pohyblivé složky mzdy řidiči vázané na porušení pracovních povinností

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky (dále jen „**NS ČR**“) ze dne 30. dubna 2025, sp. zn. 21 Cdo 3471/2024, se zabýval následujícími právními otázkami, zda

- ▶ zaměstnavatel může podmínit vznik nároku na pohyblivou složku mzdy nejen objektivně měřitelnými ukazateli výkonu (např. ujeté kilometry), ale i dodržováním pracovních povinností zaměstnancem, a
- ▶ takové snížení nepředstavuje nepřipustný peněžitý postih podle § 346b zákoníku práce.

Stručný skutkový stav

Zaměstnanec – řidič – se domáhal zaplacení celkem 11 285 Kč, které mu zaměstnavatel krátil z pohyblivé složky mzdy za měsíce srpen, říjen, listopad a prosinec 2020 z důvodu porušení pracovních povinností. Smluvní ujednání v kolektivní smlouvě i „Lize řidičů“ umožňovala zaměstnavateli snížení odměny při nesplnění stanovených kritérií, která byla kalkulována na základě počtu a způsobu manipulací (nakládek a vykládek) a počtu ujetých kilometrů v peněžitých částkách za manipulaci a ujetý kilometr a která byla dále podmíněna provedením práce v souladu s „Pracovním manuálem řidiče“ a splněním „všech kritérií“ stanovených v příloze č. 1 kolektivní smlouvy označené jako Liga řidičů, v níž byly uvedeny částky, o které může být kalkulovaná pohyblivá složka mzdy („odměna“) snížena v případě tam popsaných jednání řidiče představujících porušení právních a ostatních předpisů.

Právní závěry NS ČR

Pohyblivá složka mzdy, jejíž výše se stanoví objektivně měřitelnými kritérii (např. počet kilometrů, manipulace) a zároveň je vázána na dodržování pracovních povinností, může být platně podmíněna i neporušením těchto povinností.

Pokud se zaměstnanec dopustí porušení pracovních předpisů (např. nehlášení závady při stáčení pohonných hmot), nárok na část mzdy mu vůbec nevzniká – nejde tedy o sankci za porušení povinností ve smyslu § 346b zákoníku práce.

Podmínky uvedené v kolektivní smlouvě a její příloze nejsou nepřipustnou dohodou o srážkách ze mzdy ani vzdáním se práva na mzdu a současně nejde o nepřipustný peněžitý postih dle § 346b zákoníku práce. Pokud jsou porušení povinností jasně



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Červen 2025

Weinhold Legal

vymezená a mzda je kalkulována měsíčně, tak v případě, že nárok na příslušnou část mzdy nevznikne, nejde o nezákonné krácení již přiznané mzdy.

Oduznání nemoci z povolání a jeho vliv na náhradu za ztrátu na výdělku

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. května 2025, sp. zn. 21 Cdo 752/2025 se zabýval následující právní otázkou, zda

- ▶ oduznání nemoci z povolání (podle vyhlášky č. 104/2012 Sb.) představuje samo o sobě podstatnou změnu poměrů, která automaticky vede k zániku nároku zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.

Stručný skutkový stav

Zaměstnanec pracoval jako horník-zámečnick a trpěl nemocí z povolání – iritační dermatitidou nohou, kvůli které s ním byl v roce 2021 rozváznán pracovní poměr. Zaměstnavatel mu do února 2023 vyplácel náhradu za ztrátu na výdělku. Po oduznání nemoci na základě lékařského posudku (bez klinických příznaků po dobu 1 roku) zaměstnavatel výplatu zastavil. Zaměstnanec tvrdil, že nadále není schopen vykonávat původní profesi, a proto má na náhradu stále nárok.

Právní závěry NS ČR

Pouhé oduznání nemoci z povolání dle vyhlášky č. 104/2012 Sb. nepředstavuje automaticky podstatnou změnu poměrů, která by vedla k zániku nároku na náhradu za ztrátu na výdělku.

Je nutné posoudit, zda se zdravotní stav zaměstnance skutečně zlepšil natolik, že je opět schopen vykonávat původní práci a dosahovat původního výdělku.

Zdravotní nezpůsobilost k návratu do původní profese může znamenat, že nárok na náhradu trvá i po formálním oduznání nemoci.

Informace uvedené v tomto bulletinu současně nelze chápat jako vyčerpávající popis relevantní problematiky a veškerých možných konsekvencí, a nemělo by na ně být plně spoléháno v jakýchkoliv rozhodovacích procesech ani by neměly být považovány za náhradu specifické právní rady, které by byla relevantní pro konkrétní okolnosti. Weinhold Legal, s.r.o. advokátní kancelář ani kterýkoliv právník uvedený jako autor těchto informací neodpovídají za jakoukoliv újmu, která by mohla vzniknout ze spoléhání se na zde uveřejněné informace. Dále si dovoluujeme poznamenat, že na některé záležitosti v tomto bulletinu uváděné mohou existovat různé právní názory z důvodu nejednoznačnosti příslušných ustanovení, a v budoucnu může převážet jiný než námi uváděný výklad.

Své připomínky laskavě zasílejte na e-mailovou adresu: eva.prochazkova@weinholdlegal.com, ondrej.tejsky@weinholdlegal.com anebo kontaktujte osobu, s níž jste obvykle ve spojení. Odhlášení publikací na office@weinholdlegal.com.



Eva Procházková

Vedoucí pracovněprávního týmu
Weinhold Legal



Ondřej Tejský

Vedoucí advokát
Weinhold Legal



Tomáš Novák

Senior Associate
Weinhold Legal