



# Legal Update

## z oblasti pracovního práva

Červenec–Srpen 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

- ▶ [Od 1. října 2025 se zavádí institut „nehlášené práce“ a sankce za její umožnění.](#)
- ▶ [Od 1. ledna 2026 budou muset zaměstnavatelé přispívat 4 % na penzijní spoření zaměstnancům vykonávajícím rizikovou práci, pokud splní stanovené podmínky, a vést o tom záznamy pod hrozbou pokuty až 2 miliony Kč.](#)
- ▶ [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele je na konci legislativního procesu.](#)

#### Judikatura

- ▶ [Pracovní poměr cizince mající volný přístup na trh práce v ČR podle § 98 písm. j\) zákona o zaměstnanosti \(studium\) zaniká ze zákona podle § 48 odst. 3 písm. c\) zákoníku práce v důsledku přerušení studia bez ohledu na důvod přerušení studia.](#)
- ▶ [Nejvyšší soud ČR se zabývá otázkou, zda je zaměstnavatel povinen formálně nabídnout jinou práci zaměstnanci odvolanému z vedoucí pozice, i když tento předem jednoznačně uvedl, že o žádnou nižší pozici nemá zájem.](#)

## Legislativní změny

### Zavedení institutu „nehlášené práce“ při zaměstnání cizinců a sankce za její umožnění

Novela zákona č. 435/2024 Sb., o zaměstnanosti, provedená zákonem č. 152/2025 Sb., která nabývá účinnosti **1. října 2025**, nově definuje institut tzv. „**nehlášené práce**“ a zavádí sankce za její umožnění.

Zaměstnavatel má nově v případě **nástupu do zaměstnání nebo výkonu práce cizince** (občanů mimo EU, občanů EU, jejich rodinných příslušníků, jakož i cizinců, kteří mají volný přístup na trh práce) **splnit informační povinnost** ve vztahu k příslušné pobočce Úřadu práce **před okamžikem nástupem cizince do zaměstnání** nebo k výkonu práce (ideálně tedy den předem). Pokud tuto povinnost zaměstnavatel, případně osoba, ke které je

zaměstnanec vyslán, nesplní, umožní tak „nehlášenou práci“, čímž spáchá přestupek, za který lze uložit pokutu ve výši **až 3.000.000 Kč**.

Kontrolní orgán bude moci neuložit pokutu (**věc usnesením odložit**) v případě, kdy zaměstnavatel splnil tuto svou informační povinnost ve lhůtě 5 dnů ode dne nástupu osoby do zaměstnání nebo k výkonu práce. Odložit věc nelze, pokud byla v této lhůtě zahájena kontrola Státního úřadu inspekce práce nebo oblastního inspektorátu práce, jejímž předmětem je kontrola uvedené povinnosti.

### Zákon o povinném příspěvku na produkty spoření na stáří

Senát ČR dne 23. července 2025 schválil návrh zákona o povinném příspěvku na produkty spoření na stáří. Tento zákon má nabýt účinnosti dne **1. ledna 2026** a zavádí zejména následující povinnosti zaměstnavatelů:

- ▶ přispívat zaměstnancům vykonávajícím **rizikovou práci zařazenou do 3. kategorie** podle předpisů o ochraně veřejného zdraví pro **factory pracovních podmínek** (vibrace, zátěž chladem, zátěž teplem nebo celková fyzická zátěž, jde-li o zátěž při dynamické fyzické práci vykonávané velkými svalovými skupinami) **na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo doplňkové penzijní spoření**,
- ▶ písemně informovat zaměstnance před zahájením rizikové práce o nároku a způsobu jeho uplatnění.

### Kdo má nárok?

Nárok vzniká, pokud zaměstnanec

- ▶ v daném měsíci odpracuje alespoň 3 směny rizikové práce. Je-li směna rizikové práce kratší nebo delší než 8 hodin, každá započatá hodina se počítá jako jedna osmina směny;
- ▶ písemně oznámí zaměstnavateli, že uplatňuje právo na povinný příspěvek, a uvede:
  - a) obchodní firmu penzijní společnosti, u níž má



# Legal Update

## z oblasti pracovního práva

Červenec–Srpen 2025

## Weinhold Legal

- produkt spoření na stáří, na který má zaměstnavatel zaplatit povinný příspěvek,
- b) číslo účtu penzijní společnosti, na který má zaměstnavatel zaplatit povinný příspěvek, a
  - c) další údaje nezbytné pro zaplacení povinného příspěvku.

**Výše příspěvku činí 4 % z vyměřovacího základu** pro účely odvodu pojištění na sociální zabezpečení.

### Vedení záznamů o povinném příspěvku

Zaměstnavatelé musí uschovávat záznamy o příspěvcích po dobu 10 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají. Na výzvu územní správy sociálního zabezpečení zaměstnavatel musí záznamy ve lhůtě (nejméně 8 dnů) předložit.

### Sankce

Pokud zaměstnavatel nesplní povinnost vyplácet příspěvek, hrozí mu pokuta až do výše 2 000 000 Kč.

Zaměstnavatelé budou **muset informovat zaměstnance**, kteří budou konat rizikovou práci k 1. lednu 2026, o právu na povinný příspěvek a způsobu jeho uplatnění **do 15. ledna 2026**.

### Návrh zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele schválen Senátem

Dne 23. července 2025 schválil Senát návrh zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele jako [senátní tisk 161](#) a byl předložen prezidentu republiky k podpisu.

### Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele: Konec duplicit a administrativní revoluce od roku 2026

Nově budou zaměstnavatelé podávat jedno elektronické hlášení měsíčně, které nahradí řadu dílčích hlášení zasílaných různým úřadům v odlišných termínech. Nové jednotné hlášení bude obsahovat veškeré potřebné údaje, přičemž každá informace bude uváděna pouze jednou. Termín pro jeho odevzdání bude vždy 20. den následujícího měsíce, a podání bude možné výhradně elektronicky prostřednictvím datové schránky, ePortálu

ČSSZ nebo automatizovaného rozhraní.

Součástí změn je zřízení evidence zaměstnavatelů a zaměstnanců, které budou spravovány v rámci Integrovaného informačního systému MPSV. Evidenční povinnost bude mít zaměstnavatel, a to do osmi dnů od rozhodné události. Zanikne také povinnost zaměstnavatele vyhotovovat evidenční list důchodového pojištění – ten bude nově automaticky generovat ČSSZ.

## Soudní rozhodnutí

### Skončení pracovního poměru cizince při přerušení studia

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky (dále jen „**NS ČR**“) ze dne 29. května 2025, sp. zn. 21 Cdo 1111/2024, se zabýval otázkou, zda:

- ▶ pracovní poměr cizince vykonávajícího práci na základě výjimky dle § 98 písm. j) zákona o zaměstnanosti (tj. studenta vysoké školy v prezenčním studiu) končí ze zákona (§ 48 odst. 3 písm. c) zákoníku práce), pokud dojde k přerušení jeho studia, a
- ▶ k tomuto skončení dochází i v případech, kdy důvodem přerušení studia jsou objektivní okolnosti, jako např. vážný úraz.

### Stručný skutkový stav

Zaměstnanec – občan Turecké republiky – byl v době uzavření pracovního poměru studentem prezenčního studia na vysoké škole a byl zaměstnán bez pracovního povolení, protože měl volný přístup na trh práce podle § 98 písm. j) zákona o zaměstnanosti. Po vážném úrazu, který utrpěl krátce po nástupu do zaměstnání, přerušil ze zdravotních důvodů studium, v důsledku čehož zaměstnavatel považoval pracovní poměr za zaniklý k 30. 9. 2018. Zaměstnanec se žalobou domáhal určení, že jeho pracovní poměr nadále trvá.



# Legal Update

## z oblasti pracovního práva

Červenec–Srpen 2025

## Weinhold Legal

### Právní závěry NS ČR

Nejvyšší soud potvrdil, že pracovní poměr cizince, který přestal splňovat podmínky pro volný přístup na trh práce z důvodu přerušением soustavné přípravy na budoucí povolání, zaniká ze zákona podle § 48 odst. 3 písm. c) zákoníku práce, a to i tehdy, když příčinou ztráty oprávnění jsou objektivní okolnosti (např. úraz).

Zákon výslovně neřeší situaci ztráty výjimky dle § 98 písm. j), ale soud dovodil tzv. otevřenou teleologickou mezeru v právu, kterou je nutné vyplnit výkladem smyslu a účelu zákona. Cílem ustanovení je zabránit trvání pracovního poměru v případech, kdy cizinec pozbyl oprávnění být zaměstnán. Skončení pracovního poměru tak není možné vázat pouze na specificky vyjmenované tituly (jako zaměstnanecká karta nebo povolení k zaměstnání), ale i na ztrátu oprávnění založeného výjimkou ze zákona.

Soud rovněž zdůraznil, že osobní okolnosti (v daném případě těžký úraz a následné kóma) nejsou podle zákonné úpravy relevantní – právní následky spojené se ztrátou oprávnění nelze měnit ani dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

### Odmítnutí jiné práce po odvolání z vedoucí pozice bez formální nabídky jiné práce a jeho vliv na platnost výpovědi z pracovního poměru

Rozsudek NS ČR ze dne 17. července 2025, sp. zn. 21 Cdo 1850/2024, se zabýval následující právní otázkou:

- ▶ zda zaměstnavatel musí zaměstnanci formálně nabídnout jinou práci po jeho odvolání z vedoucího pracovního místa, přestože zaměstnanec předem jednoznačně deklaroval, že o jinou – nižší – pozici nemá zájem.

### Stručný skutkový stav

Žalobce působil jako ředitel závodu jednoho ze závodů zaměstnavatele. Dne 24. 10. 2019 byl odvolán z této vedoucí funkce a 19. 11. 2019 mu byla doručena výpověď z pracovního

poměru dle § 52 písm. c) zákoníku práce, s odůvodněním, že pro něj zaměstnavatel nemá jinou vhodnou práci.

Žalobce výpověď napadl jako neplatnou – tvrdil, že odvolání nebylo řádně doručeno a že mu zaměstnavatel nenabídl žádné jiné místo, přestože u zaměstnavatele byla volná pracovní místa odpovídající jeho kvalifikaci. Namítal, že neexistovala tzv. „fikce nadbytečnosti“, která by výpověď odůvodňovala.

### Právní závěry NS ČR

- ▶ Nejvyšší soud dovodil, že **zaměstnavatel není povinen formálně nabídnout jinou práci**, pokud zaměstnanec **předem a jasně prohlásí**, že o žádnou jinou, než vedoucí pozici nemá zájem.
- ▶ **Odmítnutí vhodné práce** zaměstnancem **může nastat i předtím**, než je mu nabídka formálně učiněna – za předpokladu, že jeho postoj je **jednoznačný a neměnný**.
- ▶ Výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce ve spojení s § 73a odst. 2 zákoníku práce může být **platná i bez formální nabídky jiného pracovního místa**, pokud zaměstnavatel prokáže, že zaměstnanec by nabídku stejně odmítl.
- ▶ Výpovědní důvod je naplněn i tehdy, **není-li nabídka formálně učiněna**, ale ze skutkových okolností vyplývá, že by byla zaměstnancem **odmítnuta**.

© 2025 Weinhold Legal  
Všechna práva vyhrazena

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 náhražku 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 převážít jiný než námi uváděný výklad.

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