



# Legal Update

## z oblasti pracovního práva

Září 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 bude nutné hlásit nástup cizinců ještě před jejich nástupem, jinak se bude jednat o „nehlášenou práci“, kterou bude možné pokutovat až do výše 3. mil. Kč.](#)
- ▶ [Od 1. listopadu 2025 dojde především ke změnám v oblasti zajištění BOZP na staveništích.](#)
- ▶ [Nová pravidla pro oblast evidence, hlášení a záznamy o pracovních úrazech začnou platit 1. ledna 2026.](#)
- ▶ [Od 1. ledna 2026 vzroste minimální mzda na 22 400 Kč měsíčně \(tj. na 134,40 Kč na hodinu\).](#)

### Judikatura

- ▶ [Okamžité zrušení pracovního poměru pedagogů pro porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem u Ústavního soudu.](#)

## Legislativní změny

### Včasné hlášení cizinců včetně občanů EU

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

Od 1. října 2025 budou zaměstnavatelé povinni informovat Úřad práce ČR před nástupem zahraničního zaměstnance (včetně občanů EU, jejich rodinných příslušníků či rodinných příslušníků občanů ČR) bez ohledu na to, zda mají volný přístup na trh práce. Pokud tuto povinnost nesplní, dopustí se přestupku „nehlášené práce“, což může vést k pokutě až 3.000.000 Kč. Hlášení lze

podávat pouze [elektronicky](#).

Pokutu lze neuložit, pokud zaměstnavatel splní informační povinnost do 5 dnů od nástupu pracovníka. V opačném případě, pokud byla zahájena kontrola, není možné věc odložit.

### Změny v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

[Zákon č. 318/2025 Sb.](#) mění zákon č. 309/2006 Sb. a další související právní předpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tento zákon upravuje podmínky pro zajištění bezpečnosti jak v pracovněprávních vztazích, tak při poskytování služeb mimo pracovní poměr. Vybrané změny:

- ▶ **Povinnosti zaměstnavatelů** – Zaměstnavatelé budou muset reagovat na překročení nejvyšších přípustných hodnot rizikových faktorů, zjistit jejich příčiny a přijmout opatření na jejich odstranění, včetně vyřazení rizikového zdroje z provozu.
- ▶ **Bezpečnostní opatření na staveništích** – Precizuje se povinnost zadavatele stavby zajistit podmínky pro koordinátora, předat mu potřebné informace a podklady pro zpracování plánu bezpečnosti, podepsat plán a zavázat zhotovitele a další osoby k součinnosti s koordinátorem během přípravy a realizace stavby. Dochází k rozšíření práv a povinností koordinátorů BOZP.

Účinnost: k 1. dni druhého kalendářního měsíce po jeho vyhlášení (1. listopadu 2025), s výjimkou části týkající se změn v zákoníku práce, která nabývá účinnosti k 1. lednu 2026.

Dále se mění i požadavky na BOZP při práci na staveništích nařízením vlády č. 318/2025, kterým se mění nařízení vlády č. 591/2006 Sb., o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích, ve znění nařízení vlády č. 136/2016 Sb., a to s účinností od 1. listopadu 2025.



# Legal Update

## z oblasti pracovního práva

Září 2025

Weinhold Legal

### Nařízení vlády č. 322/2025 Sb. o povinnostech zaměstnavatele při pracovních úrazech

Nařízení vlády č. [322/2025 Sb.](#), které nabývá účinnosti **1. ledna 2026**, přináší důležité změny v oblasti evidence, hlášení a záznamů o pracovních úrazech. Toto nařízení upravuje způsob, jakým zaměstnavatelé musí postupovat při pracovních úrazech, a to jak v rámci interní evidence, tak i při jejich ohlášení příslušným úřadům.

Hlavní změny:

- ▶ **Členění pracovních úrazů:** Zavádí se čtyři kategorie pracovních úrazů:
  - **Smrtelný pracovní úraz:** Úraz, na jehož následky zaměstnanec zemře nejpozději do 1 roku od jeho vzniku.
  - **Závažný pracovní úraz:** Úraz, který vyžaduje hospitalizaci déle než 5 dnů nebo je životu nebezpečný.
  - **Pracovní úraz s dočasnou pracovní neschopností delší než 3 dny:** Úraz, který nezpůsobí smrt nebo závažné zranění, ale vyžaduje delší rekonvalescenci.
  - **Lehký pracovní úraz:** Úraz, u kterého pracovní neschopnost nepřesahuje 3 dny.
- ▶ **Evidence v knize úrazů:** Zaměstnavatel je povinen vést evidenci všech pracovních úrazů v knize úrazů, která může být vedena jak elektronicky, tak v listinné podobě. Kniha musí obsahovat podrobné údaje o úrazech, včetně informací o zaměstnanci, činnosti, místě úrazu, zranění, příčinách a svědcích. Při pracovním úrazu během vyslání či dočasném přidělení k jinému zaměstnavateli se záznam provede u obou zaměstnavatelů.
- ▶ **Ohlášení pracovního úrazu:** Zaměstnavatel je povinen ohlásit závažné nebo smrtelné úrazy **bez zbytečného odkladu:**
  - Inspekci práce (příslušnému oblastnímu inspektorátu práce nebo obvodnímu báňskému

úřadu, pokud se jedná o hornickou činnost).

- Policii ČR, pokud je podezření na spáchání trestného činu.
  - Odborové organizaci a zástupci pro bezpečnost práce, pokud u zaměstnavatele působí.
  - Policii ČR, pokud mohl být spáchán trestný čin a v případě smrtelného úrazu vždy.
- ▶ **Zdravotní pojišťovně zaměstnanců.** Inspekci práce a báňskému úřadu se zasílá ohlášení pouze elektronicky přes portál Státního úřadu inspekce práce (portál úřadu), ostatním úřadům elektronicky či v listinné podobě.
  - ▶ **Záznam o pracovním úrazu:** Záznam o pracovním úrazu, s výjimkou lehkého, musí být zaslán prostřednictvím portálu úřadu do 15 pracovních dnů. Tento záznam musí být podepsán jak zaměstnancem, tak svědky a příslušnými zástupci. Uchovává se pod dobu 10 let. Pokud se pracovní úraz ohlašuje Policii ČR, tak se jí posílá i záznam o pracovním úrazu. Dále se záznam o úrazu zasílá příslušné zdravotní pojišťovně a pojišťovně, u které má zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.
  - ▶ **Aktualizace záznamu o pracovním úrazu:** Pokud dojde k jakýmkoli změnám v údajích o pracovním úrazu, zaměstnavatel je povinen aktualizovat záznam a znovu ho zaslat příslušným orgánům.

V souvislosti s přijetím tohoto nařízení se zrušuje nařízení vlády č. 201/2010 Sb.

### Minimální mzda od 1. ledna 2026

Na základě sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí [č. 356/2025 Sb.](#), o vyhlášení minimální mzdy, nejnižších úrovní zaručeného platu a rozpětí výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí **pro rok 2026**, bude činit minimální měsíční mzda částku **22 400 Kč** (hodinová pak 134,40 Kč, což platí pro 40hodinovou týdenní pracovní dobu).

Změna výše minimální mzdy má vliv na výši příplatku za práci ve



# Legal Update

## z oblasti pracovního práva

Září 2025

## Weinhold Legal

ztíženém pracovním prostředí stejně jako např. na výši pojistného hrazeného osobami bez zdanitelných příjmů či minimální pojistné na zdravotní pojištění zaměstnanců.

Nejnižší úroveň měsíčního a hodinového zaručeného platu pro zaměstnance odměňované platem bude od 1. ledna 2026 činit:

- ▶ v 1. skupině prací 1násobek minimální mzdy, tj. 22 400 Kč měsíčně,
- ▶ v 2. skupině prací 1,2násobek minimální mzdy, tj. 26.880 Kč měsíčně,
- ▶ ve 3. skupině prací 1,4násobek minimální mzdy, tj. 31 360 Kč měsíčně,
- ▶ ve 4. skupině prací 1,6násobek minimální mzdy, tj. 35 840 Kč měsíčně.

## Soudní rozhodnutí

### Okamžité zrušení pracovního poměru pedagogů pro požívání alkoholu platné či neplatné?

**V nálezů Ústavního soudu České republiky (dále jen „ÚS ČR“) ze dne 3. září 2025, sp. zn. II. ÚS 2881/24, se ÚS ČR zabýval ústavní stížností stěžovatelky (zaměstnavatele, školy), jež se domáhala zrušení rozhodnutí nižších soudů, které se týkaly okamžitého zrušení pracovního poměru dvou učitelů (vedlejších účastníků), kteří byli obviněni z hrubého porušení pracovních povinností.**

#### Skutkový stav

Zaměstnavatel – střední škola – okamžitě zrušil pracovní poměr se dvěma zaměstnanci (pedagogy) pro porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem. K tomu došlo v den, kdy se o těchto porušeních dozvěděl, a bylo to odůvodněno podle § 60 zákoníku práce. Důvody spočívaly v konzumaci alkoholu v pracovní době na pracovišti (v kabinetu), nevykonávání přidělené práce, odmítnutí podrobit se dechové zkoušce a následném svévolném opuštění pracoviště, přestože měli ještě plánované vyučovací hodiny. Ze strany pedagogů šlo o ojedinělý exces – v minulosti vůči nim nesměřovaly žádné výtky.

#### Argumenty zaměstnavatele (stěžovatelky)

Zaměstnavatel argumentoval tím, že učitelé závažně porušili své pracovní povinnosti, včetně odmítnutí dechové zkoušky a konzumace alkoholu na pracovišti. Tyto činy byly považovány za natolik vážné, že ospravedlňovaly okamžité zrušení pracovního poměru, zejména vzhledem k tomu, že učitelé měli být vzorem pro své žáky.

#### Argumenty zaměstnanců (vedlejších účastníků)

Zaměstnanci tvrdili, že v den incidentu nebyli schopni vykonávat práci z důvodu zdravotních problémů, což doložili lékařskými zprávami. Dále uvedli, že odmítnutí dechové zkoušky neznamenal, že by byli pod vlivem alkoholu, a že celé jednání bylo ojedinělým excesem, který nebyl důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru.

#### Názory obecných soudů

Okresní soud v Prostějově původně rozhodl částečně ve prospěch zaměstnanců, avšak Krajský soud v Brně rozhodnutí zrušil a vrátil věc k dalšímu řízení. Konečné rozhodnutí potvrdilo, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo neplatné, protože intenzita porušení povinností učitelů nebyla dostatečně závažná. Zvláštní pozornost byla věnována skutečnosti, že incident se odehrál mimo přítomnost žáků a že učitelé neměli předchozí problémy v práci.

#### Názor Nejvyššího soudu ČR

Nejvyšší soud zamítl dovolání stěžovatelky, neboť neshledal žádné extrémní vady v hodnocení důkazů. Zdůraznil, že odmítnutí dechové zkoušky a konzumace alkoholu byly vážné porušení, ale nebylo to dostatečně závažné pro okamžité zrušení pracovního poměru. Vyslovil názor, že stěžovatelka měla místo okamžitého zrušení pracovního poměru zvážit výpověď.

#### Názor ÚS ČR

ÚS ČR shledal, že nižší soudy porušily právo stěžovatelky na soudní ochranu. Konstatoval, že obecné soudy se řádně nezabývaly důkazy a porušily právo školy na soudní ochranu



# Legal Update

## z oblasti pracovního práva

Září 2025

Weinhold Legal

(zejména extrémním rozporem mezi provedenými důkazy a učiněnými skutkovými a právními závěry, a nevypořádáním se se všemi okolnostmi rozhodnými pro zhodnocení intenzity porušení, zejména kontextu pedagogické funkce – osoby v postavení pedagoga mají jít svým žákům příkladem a očekává se od nich vyšší míra mravní integrity a důstojnosti). Soudy též špatně interpretovaly právní normy týkající se okamžitého zrušení pracovního poměru a intenzity porušení povinností zaměstnanců. Příklad se vrací k obecným soudům k novému posouzení.

© 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 převážet 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).