



# Legal Update

## z oblasti pracovního práva

Říjen–Listopad 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

- ▶ [Ministerstvo práce a sociálních věcí \(„MPSV“\) stanovilo novou rozhodnou částku pro dohody o provedení práce na rok 2026.](#)
- ▶ [MSPV dále stanovilo nové redukční částky pro účely nemocenského pojištění na rok 2026.](#)
- ▶ [Vláda vydala prováděcí nařízení k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele \(„JMZH“\) obsahující technické a obsahové požadavky na JMZH.](#)
- ▶ [Ke zvýšení základu pro výpočet náhrad na ztrátu na výdělků dochází od 1. ledna 2026.](#)

#### Informace veřejných orgánů

- ▶ [Státní úřad inspekce práce \(„SÚIP“\) zveřejnil pokyn ke srovnatelných pracovním a mzdovým podmínkám agenturních zaměstnanců.](#)
- ▶ [SÚIP dále zveřejnil informace, jak se od 1. ledna 2026 budou podávat hlášení pracovních úrazů.](#)

#### Judikatura

- ▶ [Význam rozhodnutí spolkového orgánu pro výpověď zaměstnance Fotbalové asociace České republiky \(„FAČR“\) a požadavky na řádný výkon sjednané práce.](#)
- ▶ [Může funkce vedoucího zaměstnance vzniknout organicky bez delegace pravomocí zaměstnavatelem?](#)

## Legislativní změny

### Sdělení MPSV o výši rozhodné pro účast na nemocenském pojištění při práci na základě DPP

Podle sdělení MPSV vyhlášeného pod č. [396/2025 Sb.](#) se od **1. ledna 2026** zvyšuje částka rozhodná pro účast zaměstnanců pracujících na **DPP na nemocenském pojištění na 12 000 Kč**. V praxi to znamená, že dosáhne-li odměna zaměstnance na základě DPP u jednoho zaměstnavatele méně než 12 000 Kč v jednom kalendářním měsíci, nebude se z takové odměny

odvádět pojistné na veřejné zdravotní pojištění a sociální pojištění.

### Sdělení MPSV o výši redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu pro účely nemocenského pojištění na rok 2026

Podle sdělení MPSV vyhlášeného pod č. [397/2025 Sb.](#) se od **1. ledna 2026** zvyšují redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu pro účely dávek poskytovaných z nemocenského pojištění

- ▶ 1. redukční hranice: **1 633 Kč**,
- ▶ 2. redukční hranice: **2 449 Kč**,
- ▶ 3. redukční hranice: **4 897 Kč**.

Tyto hranice se používají při výpočtu dávek nemocenského pojištění (nemocenské, ošetrovné, peněžitá pomoc v mateřství, otcovská, dlouhodobé ošetrovné) a určují jejich výši tím, že částky denního vyměřovacího základu nad jednotlivé redukční hranice se snižují podle zákonných pravidel.

### Nařízení k provedení zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele

Nařízení vlády č. [417/2025 Sb.](#), účinné od 1. ledna 2026, stanovuje rozsah a formu údajů, které budou zaměstnavatelé povinni poskytovat, včetně jejich struktury, technických požadavků na elektronické podání a údajů vedených v evidenci zaměstnavatelů a zaměstnanců; mzdové systémy proto musí umět vytvářet datové soubory v předepsané podobě. JMZH bude spuštěno 1. dubna 2026 a první měsíční hlášení za duben se podává do 20. května 2026. Zaměstnavatelům lze doporučit včas provést kontrolu interních procesů a komunikovat s dodavatelem mzdového softwaru, aby byla technická i obsahová připravenost zajištěna ještě před spuštěním systému.

### Nařízení o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků

Nařízení vlády č. [466/2025 Sb.](#) upravuje zvýšení průměrného výdělků rozhodného pro výpočet náhrady **za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti** vzniklé pracovním úrazem



# Legal Update

## z oblasti pracovního práva

Říjen–Listopad 2025

## Weinhold Legal

nebo nemocí z povolání o **2,6 % a 240 Kč**.

K obdobné úpravě dochází i v oblasti náhrady nákladů **na výživu pozůstalých** s tím, že průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovněprávních předpisů se zvyšuje o **2,6 % a 240 Kč**.

Nárok na zvýšení náleží od **1. ledna 2026**, jestliže právo na náhradu výdělku či výživu pozůstalých vzniklo do 31. prosince 2025 včetně.

## Informace veřejných orgánů

**SÚIP zveřejnil Metodický pokyn generálního inspektora č. 5/2025 - Zásady hodnocení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek dočasně přiděleného zaměstnance a srovnatelného zaměstnance uživatele**

[Metodický pokyn](#) stanoví jednotný postup orgánů inspekce práce při kontrolách srovnatelných pracovních a mzdových podmínek dočasně přiděleného zaměstnance agentury práce a srovnatelného zaměstnance uživatele, uvádí hlediska, která se berou v úvahu a konkrétní příklady z praxe a reaguje na změny v praxi od vydání prvního metodického pokynu pro tuto oblast.

Metodický pokyn upřesňuje, co se považuje za pracovní podmínky dočasně přiděleného zaměstnance a které podmínky nesmí být horší než pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele. Jedná se o pracovní podmínky, které jsou:

- ▶ upraveny pracovněprávními předpisy, to znamená, že musí nebo mohou být poskytovány, a zároveň
- ▶ jsou daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele.

U mzdových podmínek neplatí podmínka, že se musí bezpodmínečně jednat o plnění výslovně upravené pracovněprávními předpisy.

## SÚIP zveřejnil informace, jak se od 1. ledna 2026 budou podávat hlášení pracovních úrazů

Již v našem zářijovém HR LU jsme Vás informovali o nařízení vlády č. [322/2025 Sb.](#), které nabývá účinnosti **1. ledna 2026** a 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. Nyní úřad [zveřejnil podrobnější informace](#). Zaměstnavatelé budou hlásit pracovní úrazy prostřednictvím portálu SÚIP, nikoliv skrze datové schránky, e-maily či poštu.

## Soudní rozhodnutí

**Význam rozhodnutí spolkového orgánu pro výpověď zaměstnance FAČR a požadavky na řádný výkon sjednané práce**

V nedávném rozsudku se Nejvyšší soud České republiky (dále jen „**NS ČR**“) ze dne 4. listopadu 2025, sp. zn. 21 Cdo 1239/2024, zabýval otázkou, jaký dopad může mít disciplinární rozhodnutí spolkového orgánu na pracovněprávní vztah zaměstnance, pokud je toto rozhodnutí použito jako důvod výpovědi podle § 52 písm. f) zákoníku práce – nesplňování požadavků.

### Skutkový stav

Případ se týkal zaměstnance Fotbalové asociace ČR (FAČR), který současně působil i jako její člen. Orgány FAČR byl zaměstnanec shledán vinným ze spáchání disciplinárních přečinů souvisejících s korupcí a byl mu mimo jiné uložen trest zákazu účasti na všech aktivitách spojených s FAČR po dobu 4 let. Zaměstnanec se proti tomuto rozhodnutí orgánu FAČR nedomáhal ochrany žalobou podle § 258 občanského zákoníku. Zaměstnavatel tento zákaz následně použil jako důvod výpovědi podle § 52 písm. f) ZP s argumentem, že zákaz činnosti mu znemožňuje vykonávat sjednanou práci.



# Legal Update

## z oblasti pracovního práva

Říjen–Listopad 2025

## Weinhold Legal

### Argumenty zaměstnavatele (FAČR)

- ▶ Zákaz činnosti uložený disciplinárním rozhodnutím žalobce objektivně zbavuje možnosti vykonávat práci, která je přímo spjata s aktivitami FAČR.
- ▶ Zaměstnavatel má právo stanovit oprávněné požadavky na výkon práce, včetně požadavku na morální integritu, spolehlivost a bezúhonnost.
- ▶ Soud nemůže přezkoumávat platnost rozhodnutí orgánů spolku mimo rámec řízení dle § 258 OZ.

### Argumenty zaměstnance

- ▶ Zákaz spolkové činnosti se týká jen jeho členského vztahu, nikoli pracovního poměru.
- ▶ Orgány FAČR nemohou svými vnitřními rozhodnutími zasahovat do pracovněprávních vztahů.
- ▶ Výpovědní důvod není dostatečně specifikovaný a neobsahuje konkrétní popis požadavků, které údajně nesplnil.

### Názory obecných soudů

Soud prvního stupně akceptoval argumenty FAČR a výpověď považoval za platnou. Odvolací soud přísně oddělil rovinu spolkovou a pracovněprávní a dospěl k závěru, že rozhodnutí spolkového orgánu nemůže mít žádný dopad na pracovní poměr, proto shledal výpověď neplatnou.

### Názor NS ČR

NS ČR mimo jiné konstatoval, že

- ▶ rozhodnutí orgánu spolku je závazné vůči členu spolku. Nevyužije-li člen postup dle § 258 OZ, nelze jeho platnost později přezkoumávat ani jako předběžnou otázku v pracovněprávním sporu.
- ▶ odvolací soud má zkoumat, zda v požadavcích zaměstnavatele, jako nezbytných podmínkách pro řádný výkon práce zaměstnance, je obsažen i požadavek, aby stejnou činnost (jež je sjednaným druhem práce) mohl (byl oprávněn) zaměstnanec vykonávat zároveň jako

člen spolku. Je-li účelem spolku uplatňování společného zájmu jeho členů a rozhodnutí orgánu spolku se může týkat pouze spolkové činnosti, musí se zároveň jednat o takovou činnost, jež směřuje k uplatňování tohoto společného zájmu.

Rozsudek odvolacího soudu byl zrušen a věc vrácena k novému projednání. Odvolací soud nyní bude muset komplexně posoudit, zda zákaz účasti na aktivitách FAČR objektivně představuje nesplnění požadavků pro řádný výkon práce a zda zaměstnavatel mohl takový požadavek legitimně a ospravedlnitelně stanovit.

### Může funkce vedoucího zaměstnance vzniknout organicky bez delegace pravomocí zaměstnavatelem?

V rozsudku NS ČR ze dne 11. listopadu 2025, sp. zn. 21 Cdo 453/2025, se žalobce domáhal po bývalé zaměstnatelce mimo jiné doplacení příplatku za vedení, které dle svého názoru fakticky vykonával.

### Skutkový stav

Žalobce pracoval u zaměstnavatelky (příspěvková organizace) jako člen orchestru – klarinetista. Zaměstnanec tvrdil, že jako první hráč fakticky vedl klarinetovou skupinu a plnil úkoly vedoucího zaměstnance, a proto mu podle § 124 odst. 1 ZP náležel minimálně 5% příplatek za vedení z příslušného platového tarifu. Po zaměstnavatelce žádal doplatek za nesprávné platové zařazení a také příplatek za vedení klarinetové skupiny.

### Argumenty zaměstnance

Ohledně postavení vedoucího zaměstnance žalobce uvedl, že jako 1. klarinetista také vedl klarinetovou skupinu a organizoval zkoušky, služby, zprostředkoval komunikaci a účastnil se konkurzů. Z toho dovozuje, že měl mít také příplatek za vedení, jelikož přinejmenším fakticky vykonával funkci a pravomoci vedoucího zaměstnance.

### Argumenty zaměstnavatelky

Zaměstnavatelka popřela, že by byl žalobce vedoucí



# Legal Update

## z oblasti pracovního práva

Říjen–Listopad 2025

## Weinhold Legal

zaměstnanec, jelikož neměl pravomoci řídit práci ostatních, vydávat pokyny ani rozhodovat o odměňování.

### Názory obecných soudů

Soud prvního stupně uvedl, že zaměstnanec nebyl zaměstnavatelem formálně ani fakticky určen jako vedoucí zaměstnanec a odmítl, že by fakt, že hráči jeho pokyny respektovali, byl právně relevantní.

### Názor Nejvyššího soudu ČR

NS se ztotožnil s názory obecných soudů ve věci funkce vedoucího zaměstnance, která nevzniká sama od sebe, ale musí jít o delegaci pravomocí ze strany zaměstnavatele. Žalobce takové pravomoci neměl, pouze zprostředkoval domluvu hráčů a navrhoval služby, které schvaloval šéfdirigent. Subjektivní dojem zaměstnanec ani kolegů o jeho „vedoucí“ roli není právně relevantní.



**Eva Procházková**

Vedoucí pracovní právního týmu  
Weinhold Legal



**Tomáš Novák**

Senior Associate  
Weinhold Legal



**Ondřej Tejský**

Vedoucí advokát  
Weinhold Legal

© 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.tejsky@weinholdlegal.com](mailto:ondrej.tejsky@weinholdlegal.com) anebo kontaktujte osobu, s níž jste obvykle ve spojení. Odhlášení publikací na [office@weinholdlegal.com](mailto:office@weinholdlegal.com).