



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Červen 2026

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 \(„MPSV“\) zvýšilo náhradu nákladů za motorovou naftu pro účely cestovních náhrad.](#)
- ▶ [V oblasti stavebnictví došlo k rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně.](#)

Praktické informace

- ▶ [Od 1. června 2026 se na nově vydávaných vízech a povoleních k pobytu uvádí nové kódy.](#)
- ▶ [Od 1. července 2026 je nutné hlásit všechny zaměstnance před jejich nástupem.](#)

Judikatura

- ▶ [Zaměstnavatel se nemůže zprostit povinnosti vyplatit odstupné včetně náhrady škody jen poukazem na porušení pravidel BOZP zaměstnancem.](#)
- ▶ [Nejvyšší soud potvrdil přísné podmínky, při jejichž splnění lze přistoupit ke snížení náhrady mzdy za více jak šest měsíců při neplatném skončení pracovního poměru.](#)

Legislativní změny

Změna průměrné ceny motorové nafty pro účely cestovních náhrad

MPSV přijalo [vyhlášku č. 78/2026 Sb.](#), kterou mění vyhlášku č. 573/2025 Sb. upravující cestovní náhrady pro rok 2026.

S účinností od **1. června 2026** dochází ke **zvýšení průměrné ceny motorové nafty** pro výpočet náhrady za spotřebované pohonné hmoty při použití automobilu zaměstnance se souhlasem zaměstnavatele na pracovní cestě, a to z 34,10 Kč/l na 44,50 Kč/l.

Rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně ve stavebnictví

MPSV vydalo sdělení, uveřejněné pod č. [86/2026 Sb.](#), kterým rozšířilo závaznost Kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavřena mezi vyššími odborovými orgány – Odborový svaz Stavba České republiky a Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy a organizací zaměstnavatelů – Svaz podnikatelů ve stavebnictví, na roky 2024–2029 (ve znění dodatků) i na další zaměstnavatele, kteří dosud nebyli jejími smluvními stranami.

Rozšíření se s účinností od **1. července 2026** vztahuje na zaměstnavatele s převažující činností v následujících odvětvích podle klasifikace CZ-NACE:

- ▶ 08.1 – těžba kamene, písků a jílu,
- ▶ 22.23 – výroba plastových výrobků pro stavebnictví,
- ▶ 23.2 – výroba žáruvzdorných výrobků,
- ▶ 23.3 – výroba stavebních keramických výrobků,
- ▶ 23.49 – výroba ostatních keramických výrobků,
- ▶ 23.5 – výroba cementu, vápna a sádry,
- ▶ 23.6 – výroba betonových, cementových a sádrových výrobků,
- ▶ 23.7 – řezání, tvarování a konečná úprava kamene,
- ▶ 23.9 – výroba brusiv a ostatních nekovových minerálních výrobků,
- ▶ 41 – výstavba budov,
- ▶ 42 – inženýrské stavitelství,
- ▶ 43 – specializované stavební činnosti.

Zaměstnavatelé působící v uvedených odvětvích, kteří splňují podmínky pro rozšíření závaznosti, jsou povinni od účinnosti sdělení dodržovat pracovněprávní a mzdové podmínky stanovené touto kolektivní smlouvou vyššího stupně, přestože nejsou členy zaměstnavatelského svazu, který smlouvu uzavřel. Je proto vhodné ověřit, zda na zaměstnavatele rozšířená závaznost dopadá, a případně přizpůsobit vnitřní předpisy a odměňování požadavkům kolektivní smlouvy.



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Červen 2026

Weinhold Legal

Praktické informace

Změna číselných kódů a víz

Od 1. června 2026 došlo k rozšíření a upřesnění [číselných kódů](#), které označují konkrétní účel dlouhodobých víz a dlouhodobých pobytů. Změna se nejvíce dotýká zaměstnaneckých karet, ale také víz za účelem studia či jiných vzdělávacích aktivit.

V čem je hlavní přínos pro zaměstnavatele?

Dosud bylo z fyzické biometrické kartičky (např. u zaměstnanecké karty) velmi složité vyčíst, o jaký přesný podtyp oprávnění se jedná. Nově ze samotného průkazu mnohem snadněji poznáte přesný status cizince – například zda jde o duální zaměstnaneckou kartu (která v sobě spojuje povolení k pobytu i k práci na konkrétní pozici) nebo o kartu neduální (kde má cizinec volný vstup na trh práce nebo jiné samostatné pracovní povolení).

Co musíte zkontrolovat u stávajících zaměstnanců?

Vše zůstává v platnosti: Průkazy a vízové štítky vydané před 1. červnem 2026 jsou platné i se starými kódy až do konce doby jejich platnosti.

Propojení na JMZH

Staré „Informační karty cizince“, které se posílaly na Úřad práce, byly kompletně zrušeny.

Nástup cizince (ze třetích zemí i EU) musíte hlásit elektronicky přes JMZH (konkrétně vazbou REGZEC) nejpozději před okamžikem skutečného nástupu do práce.

Právě v tomto elektronickém hlášení budete u nových zaměstnanců zadávat data z jejich pobytových oprávnění.

Povinnost hlásit všechny zaměstnance před nástupem do zaměstnání; nově je možné u občanů ČR využít předregistraci

Od **1. července 2026** se mění lhůty k přihlašování zaměstnanců do evidence zaměstnanců: vedené [Českou správou sociálního](#)

[zabezpečení](#).

U klasických zaměstnanců (v pracovním poměru a na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) nejpozději **před okamžikem nástupu tohoto zaměstnance k výkonu práce**, nejdříve však může tohoto zaměstnance přihlásit ve lhůtě 8 dnů před předpokládaným dnem nástupu zaměstnance do zaměstnání. Speciální situace zde nezmiňujeme.

Pro standardní přihlášení zaměstnanců, kteří nastupují do práce a jež má zaměstnavatel povinen přihlásit pře okamžikem nástupu do práce, budou zaměstnavatelé moci využívat od 1. července 2026 nový **proces Předregistrace zaměstnance (PREZEC)**, který umožní splnit oznamovací povinnost vůči státu ještě před nástupem zaměstnance do práce, a to i v případě, že **zaměstnavatel dosud nemá k dispozici všechny údaje potřebné pro standardní registraci**.

Předregistraci bude možné provést nejdříve osm dní před nástupem zaměstnance, nejpozději však v den nástupu před zahájením práce. **V první fázi se bude vztahovat pouze na občany České republiky. Po nástupu zaměstnance bude zaměstnavatel povinen registraci do osmi dnů doplnit prostřednictvím standardního procesu.**

Soudní rozhodnutí

Podmínky pro zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při porušení pravidel BOZP zaměstnancem

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky (dále jen „NS“) ze dne 20. května 2026, sp. zn. 21 Cdo 357/2025, se zabýval případem zaměstnance, který po pracovním úrazu dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce. Pracovní poměr byl ukončen dohodou z důvodu podle § 52 písm. d) zákoníku práce. Zaměstnavatel odmítl vyplatit dvanáctinásobné odstupné (podle aktuálně účinné úpravy jde o jednorázovou náhradu dle § 271ca zákoníku práce) s odůvodněním, že pracovní úraz byl způsoben výlučně porušením pravidel BOZP ze strany zaměstnance.



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Červen 2026

Weinhold Legal

NS tak řešil otázku, za jakých podmínek se zaměstnavatel zproští povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu způsobenou pracovním úrazem.

NS zdůraznil, že **pro úplnou liberaci zaměstnavatele nestačí prokázat samotné porušení bezpečnostních předpisů zaměstnancem. Zaměstnavatel musí současně prokázat, že zaměstnance s příslušnými pravidly řádně seznámil a že jejich dodržování soustavně vyžadoval a kontroloval.** Pokud toto neprokáže, nelze dovést úplné zproštění odpovědnosti.

Zaměstnavatel tedy musí být při uplatnění liberačních důvodů podle § 270 zákoníku práce schopen doložit nejen existenci pravidel BOZP, jejich seznámení, ale jejich skutečné prosazování v praxi a soustavnou kontrolu dodržování těchto pravidel BOZP.

Při náhradě mzdy po neplatném rozvázání pracovního poměru soud zkoumá pouze okolnosti významné podle § 69 odst. 2 zákoníku práce

Rozsudek NS ze dne 12. června 2026, sp. zn. 21 Cdo 596/2025, se zabýval sporem o náhradu mzdy po pravomocně určené neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Zaměstnavatel namítal zejména opožděné oznámení zaměstnance o tom, že trvá na dalším zaměstnávání, požadoval snížení náhrady mzdy a zpochybňoval způsob určení pravděpodobného výdělku.

NS potvrdil svou dosavadní judikaturu, podle níž je požadavek oznámit trvání na dalším zaměstnávání „bez zbytečného odkladu“ pouze pořádkovou lhůtou (navíc už došlo ke změně právní úpravy).

Při rozhodování o případném snížení náhrady mzdy jsou **významné především okolnosti související s dalším pracovním uplatněním zaměstnance po uplynutí šesti měsíců, nikoli jiné okolnosti namítané zaměstnavatelem.** Současně však Nejvyšší soud zrušil rozhodnutí nižších soudů v části týkající se výpočtu pravděpodobného výdělku, neboť ten nebyl stanoven v souladu se zákoníkem práce.

Rozhodnutí přehledně shrnuje a potvrzuje ustálenou judikaturu k § 69 zákoníku práce a současně připomíná, že při stanovení pravděpodobného výdělku nelze mechanicky vycházet z průměrného výdělku za předchozí období.

© 2026 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, ondrej.tejnsky@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 Tejnský
Vedoucí advokát
Weinhold Legal

Automatické vytěžování textů a dat i rozmnožování či extrakce jejich obsahu pro účely automatizované analýzy z tohoto informačního materiálu je ve smyslu čl. 4 směrnice 2019/790/EU a § 39c zákona č. 121/2000 Sb., autorského zákona, je povoleno, pokud bude uvedeno autorství společnosti Weinhold Legal, s.r.o. advokátní kancelář, a to spolu s odkazem na umístění takového textu a dat.