



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Září 2026

Weinhold Legal

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

Obsah

Legislativa

- ▶ [Vláda předložila do Poslanecké sněmovny zákon o platformové práci.](#)
- ▶ [Návrh změnového zákona, kterým má být transponována směrnice o transparentnosti odměňování, byl též předložen do Poslanecké sněmovny.](#)
- ▶ [Minimální mzda se v roce 2027 zvýší na 24 900 Kč.](#)
- ▶ [Od 1. října se navyšuje průměrná cena benzínu pro účely cestovních náhrad.](#)

Praktické informace

- ▶ [MPSV zveřejnilo pilotní Kalkulačku hodnoty práce.](#)

Judikatura

- ▶ [Vědomé a demonstrativní neuposlechnutí oprávněného pokynu zaměstnavatele může samo o sobě odůvodnit okamžité zrušení pracovního poměru.](#)
- ▶ [I při neexistenci skutečného organizačního důvodu může zaměstnanci vzniknout právo na sjednané odstupné.](#)
- ▶ [Neplatnost dohody chránící zaměstnance je zpravidla relativní a nemůže se jí dovolávat osoba, v jejíž prospěch ochranné pravidlo neslouží.](#)
- ▶ [Neplatnost dohody chránící zaměstnance je zpravidla relativní a nemůže se jí dovolávat osoba, v jejíž prospěch ochranné pravidlo neslouží.](#)

Legislativní změny

Návrh zákona o platformové práci předložen do Poslanecké sněmovny

Dne 8. září 2026 byl předložen návrh zákona transponující směrnici (EU) 2024/2831 o platformové práci. Blíže jsme Vás o tomto návrhu informovali v našem [červnovém Legal Update](#). Legislativní proces můžete sledovat v rámci [sněmovního tisku č. 301](#).

Návrh zavádí zejména pravidla týkající se algoritmického řízení, přístupu k informacím a lidského přezkumu některých automatizovaných rozhodnutí. Současně má přispět

k přesnějšímu rozlišování mezi skutečnou samostatnou výdělečnou činností a zaměstnáním. Podle návrhu by hlavní část měla nabýt účinnosti od 1. prosince 2026.

Transpozici směrnice (EU) 2023/970 o transparentnosti odměňování

Rovněž dne 8. září 2026 byl Poslanecké sněmovně předložen návrh zákona, kterým má být do českého práva transponována směrnice (EU) 2023/970 o transparentnosti odměňování. Blíže jsme Vás o tomto návrhu informovali v našem [dubnovém Legal Update](#) a [letním Legal Update](#). Legislativní proces můžete sledovat v rámci [sněmovního tisku č. 300](#).

Minimální mzda se v roce 2027 zvýší na 24 900 Kč

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) vyhlásilo [sdělením MPSV č. 171/2026 Sb.](#) minimální mzdu pro rok 2027. Pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin bude od 1. ledna 2027 činit **24 900 Kč měsíčně**, resp. **148,30 Kč za hodinu**.

Výše minimální mzdy se určuje podle valorizačního mechanismu zakotveného v zákoníku práce. Pro rok 2027 Ministerstvo financí vyhlásilo **predikci průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství ve výši 55 627 Kč**. Na tuto částku se použije koeficient stanovený [nařízením vlády č. 164/2026 Sb.](#), který pro rok 2027 činí **0,446**. Pro rok 2028 byl stanoven koeficient **0,458**.

Koeficient vyjadřuje podíl minimální mzdy na predikované průměrné mzdě. Pro rok 2027 tedy výchozí výpočet činí 55 627 Kč × 0,446, přičemž výsledná částka minimální mzdy je po zákonném zaokrouhlení stanovena na 24 900 Kč. Samotná částka 55 627 Kč přitom nepředstavuje skutečně dosaženou průměrnou mzdu, ale **predikci Ministerstva financí**, která byla vyhlášena [sdělením Ministerstva financí č. 150/2026 Sb.](#) a slouží jako základ pro stanovení minimální mzdy pro následující rok.

Současně byly pro rok 2027 vyhlášeny také **nejnižší úroveň zaručeného platu** ve čtyřech skupinách prací, a to od 24 900 Kč do 39 840 Kč měsíčně. Tyto částky představují zaručený plat,



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Září 2026

Weinhold Legal

nikoli obecně zaručenou mzdu v podnikatelské sféře. Je však třeba upozornit, že samotné sdělení výslovně uvádí, že tyto částky se nepoužijí, pokud bude s účinností od 1. ledna 2027 přijat návrh novely zákoníku práce rušící § 112 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“ nebo „**ZP**“).

Rozpětí příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí ve výši **1 245 Kč až 3 735 Kč měsíčně**.

Změna průměrné ceny pohonných hmot pro cestovní náhrady

S účinností od **1. října 2026** dochází ke změně vyhlášky upravující cestovní náhrady pro rok 2026.

[Vyhláška č. 175/2026 Sb.](#) mění vyhlášku č. 573/2025 Sb., ve znění vyhlášky č. 78/2026 Sb., a zvyšuje průměrnou cenu pohonné hmot uvedenou v § 4 písm. a) z **34,70 Kč na 41,80 Kč**.

Nová částka se použije pro účely výpočtu cestovních náhrad podle zákoníku práce, pokud zaměstnanec neprokáže skutečnou cenu pohonné hmot příslušným dokladem.

Zaměstnavatelé by proto měli od 1. října 2026 upravit své interní výpočty cestovních náhrad a související mzdové či účetní systémy.

Praktické informace

Kalkulačka hodnoty práce

MPSV v rámci projektu **Rovná odměna** zveřejnilo [pilotní verzi Kalkulačky hodnoty práce \(KaHoP 13\)](#) a [uživatelský manuál](#).

Nástroj má zaměstnavatelům pomoci s **objektivním a genderově neutrálním hodnocením pracovních pozic a vytvářením skupin prací stejné hodnoty**.

KaHoP pracuje se čtyřmi oblastmi – **znalosti a dovednosti, složitost a namáhavost práce, odpovědnost a pracovní podmínky** – a umožňuje také následnou analýzu rozdílů v odměňování žen a mužů.

MPSV upozorňuje, že jde zatím o **testovací verzi** a že nástroj

i manuál mohou být ještě upraveny v návaznosti na konečné znění české transpozice směrnice o transparentnosti odměňování.

Soudní rozhodnutí

Vědomé a demonstrativní neuposlechnutí oprávněného pokynu zaměstnavatele může samo o sobě odůvodnit okamžité zrušení pracovního poměru

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky („**NS ČR**“) ze dne 28. srpna 2026, **sp. zn. 21 Cdo 2525/2025**, se zabýval případem zaměstnankyně, která se v době pandemie COVID-19 odmítla podrobit testování a používat předepsaný ochranný prostředek dýchacích cest. Zaměstnavatel ji následně vyzval, aby opustila pracoviště. Zaměstnankyně tento pokyn odmítla respektovat a situace vyústila až v její vyvedení z pracoviště městskou policií. Zaměstnavatel s ní následně okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Odvolací soud sice dovodil, že zaměstnankyně porušila pracovní povinnost tím, že neuposlechla oprávněný pokyn zaměstnavatele k opuštění pracoviště, avšak nepovažoval toto porušení za porušení zvláště hrubým způsobem. NS ČR se s hodnocením intenzity porušení povinnosti neztotožnil.

NS ČR zdůraznil, že **podřízení zaměstnance řídící a organizační pravomoci zaměstnavatele je jedním ze základních znaků závislé práce a důvěra zaměstnavatele ve spolehlivost zaměstnance** a jeho ochotu respektovat oprávněné pokyny zaměstnavatele je pro pracovní poměr zásadní. V daném případě zaměstnankyně oprávněný pokyn k opuštění pracoviště odmítla splnit „zcela vědomě a demonstrativně“ a situaci nechala dospět až k zásahu městské policie.

Nejvyšší soud proto uzavřel, že **neuposlechnutím pokynu zaměstnavatele k opuštění pracoviště zaměstnankyně porušila povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem**. Po zaměstnavateli nebylo možné spravedlivě požadovat, aby zaměstnankyni dále zaměstnával ani po dobu výpovědní



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Září 2026

Weinhold Legal

doby. Toto jednání přitom **samo o sobě postačovalo jako důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru**, takže nebylo nutné posuzovat další jednání vytykána v okamžitém zrušení pracovního poměru.

I při neexistenci skutečného organizačního důvodu může zaměstnanci vzniknout právo na sjednané odstupné

Rozsudek NS ČR ze dne 27. srpna 2026, **sp. zn. 21 Cdo 1215/2025**, se zabýval nárokem zaměstnance na odstupné sjednané v dohodě o rozvázání pracovního poměru. Strany v dohodě uvedly, že pracovní poměr končí z důvodu nadbytečnosti podle § 52 písm. c) ZP a že zaměstnanci náleží odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Ve skutečnosti však zaměstnavatel žádnou organizační změnu nepřijal a oběma stranám bylo při uzavření dohody známo, že skutečným důvodem skončení pracovního poměru nejsou organizační důvody.

NS ČR řešil otázku, **jaké důsledky má vědomá simulace zákonného důvodu rozvázání pracovního poměru, pokud si strany současně v dohodě sjednaly odstupné.**

NS ČR uvedl, že právní úprava nevylučuje, aby zaměstnavatel poskytl zaměstnanci odstupné také v jiných případech, než stanovit § 67 zákoníku práce. Právo na odstupné proto může vzniknout přímo na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele, a to například i při skončení pracovního poměru dohodou bez uvedení důvodu. Samotná skutečnost, že zaměstnanci **nevzniklo právo na zákonné odstupné podle § 67 ZP**, tedy ještě neznamena, že mu nemohlo vzniknout právo na odstupné na jiném základě.

Podle NS ČR se zastřené právní jednání posuzuje podle jeho skutečné povahy a společné vůle stran. **Dohodnou-li se proto strany na odstupném v dohodě o rozvázání pracovního poměru, ve které vědomě simulují existenci výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce, může zaměstnanci přesto vzniknout právo na odstupné, jestliže z výkladu skutečného právního jednání vyplývá společná vůle stran**

poskytnout zaměstnanci odstupné bez ohledu na existenci tohoto zákonného důvodu.

Rozhodující tedy není pouze to, zda deklarovaný organizační důvod skutečně existoval, ale také **jaká byla skutečná společná vůle stran při sjednání odstupného.**

Neplatnost dohody chránící zaměstnance je zpravidla relativní a nemůže se jí dovolávat osoba, v jejíž prospěch ochranné pravidlo neslouží

Rozsudek NS ČR ze dne 27. srpna 2026, **sp. zn. 21 Cdo 175/2026**, se týkal platnosti výpovědi zaměstnance pro nadbytečnost podle § 52 písm. c) ZP. Zaměstnavatel rozhodl o snížení počtu provozních chemiků ze šestnácti na patnáct a jako nadbytečného vybral žalobce. Jeden z ostatních zaměstnanců však měl pracovní poměr sjednaný pouze na dobu určitou, která měla skončit ještě před uplynutím výpovědní doby žalobce. Soudy nižších stupňů proto řešily, zda mohlo být cíle organizační změny dosaženo prostým skončením pracovního poměru tohoto zaměstnance.

Zaměstnavatel namítal, že s tímto zaměstnancem existovala dohoda, podle níž měl být jeho pracovní poměr po určité době znovu změněn na dobu neurčitou, pokud se „osvědčí“. Odvolací soud považoval takovou dohodu za absolutně neplatnou, mimo jiné pro nedodržení písemné formy a rozpor se zákonnými pravidly o zkušební době, a při posouzení nadbytečnosti k ní proto nepřihlížel.

NS ČR tento závěr odmítl. Zdůraznil, že při posuzování, zda je porušení určitého zákonného pravidla důvodem **absolutní, nebo pouze relativní neplatnosti právního jednání**, je nutné zkoumat především smysl a účel porušeného pravidla. V pracovněprávních vztazích je jednou ze základních hodnot chráněných veřejným pořádkem zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance.

V projednávaném případě přitom měla sporná dohoda zaměstnanci zajistit budoucí pracovní poměr na dobu neurčitou. Podle NS ČR by proto bylo paradoxní dovozovat její absolutní



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Září 2026

Weinhold Legal

neplatnost právě s odkazem na pravidla určená k ochraně tohoto zaměstnance, pokud by takový závěr působil proti jeho zájmům. NS ČR proto uzavřel, že **případná neplatnost takové dohody by mohla být pouze relativní**.

Současně připomněl, že **relativní neplatnosti pracovněprávního jednání se může dovolávat pouze osoba, na ochranu jejichž zájmů byla neplatnost stanovena**, pokud sama neplatnost nezpůsobila. Jestliže tedy chráněný zaměstnanec neplatnost dohody nenamítl, nemohl z její neplatnosti bez dalšího vycházet soud.

Věřiteli Istivě uvedenému v omyl nelze klást k tíži, že nepostupoval tak, aby lest dlužníka odhalil

Rozsudek NS ČR ze dne 9. září 2026, **sp. zn. 21 Cdo 1228/2026**, se zabýval sporem zaměstnavatele a odborové organizace o vrácení finančních prostředků poskytnutých na základě několika darovacích smluv. Zaměstnavatel tvrdil, že odborová organizace použila poskytnuté prostředky v rozporu se sjednaným účelem, a domáhal se jejich vrácení. Podstatnou otázkou bylo promlčení uplatněných nároků a zejména možnost **stavení běhu promlčecí lhůty podle § 650 věty druhé občanského zákoníku v případě, kdy byl věřitel dlužníkem Istivě uveden v omyl**.

NS ČR připomněl, že lest je úmyslným jednáním, při kterém jedna strana vědomě poskytuje nesprávnou informaci nebo zastírá skutečný stav a současně chce tímto jednáním vyvolat omyl druhé strany. Jde tedy o podvodné a nepoctivé jednání, které nemůže požívat právní ochrany. Pokud byl věřitel v důsledku takového jednání uveden v omyl, a právě proto své právo neuplatnil, **nelze mu klást k tíži, že důvěřoval poctivosti druhé strany a sám aktivně nepostupoval tak, aby její lest odhalil**.

NS ČR proto uzavřel, že **pro stavení běhu promlčecí lhůty podle § 650 věty druhé občanského zákoníku není významné, zda věřitel mohl při větší obezřetnosti lest dlužníka odhalit**. Je-li důvodem neuplatnění práva právě skutečnost, že byl věřitel dlužníkem nebo osobou jemu blízkou Istivě uveden v omyl, nelze po věřiteli požadovat, aby nesl negativní důsledky toho,

že nepoctivé jednání druhé strany neodhalil.

Odvolací soud proto pochybil, pokud dovodil, že zaměstnavateli jde k tíži, že nevyužil možnosti provést kontrolu použití darovaných prostředků dříve. V dalším řízení se musí zabývat tím, **zda odborová organizace zaměstnavatele skutečně Istivě uvedla v omyl, a zda proto byly splněny podmínky pro stavení běhu promlčecí lhůty**.

© 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 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.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.