



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Březen 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

- ▶ [Pro získání zvláštního dlouhodobého pobytu pro cizince bude třeba vyjádření zájmu o tento pobyt osobu s dočasnou ochranou, a to během dubna 2026.](#)

Nezapomeňte

- ▶ [Dne 1. dubna 2026 nabude účinnosti podstatná část zákona č. 323/2025 Sb., o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele, které zásadně mění způsob komunikace zaměstnavatelů se státem.](#)

Judikatura

- ▶ [Nejvyšší soud ČR rozhodoval o vymezení pojmu srovnatelných mzdových a pracovních podmínek.](#)

Legislativní změny

Zvláštní dlouhodobý pobyt pro osoby s dočasnou ochranou

Dne 15. března 2026 nabylo účinnosti [nařízení vlády č. 28/2026 Sb.](#), kterým se mění nařízení vlády č. 86/2025 Sb., o podrobnostech registrace ke zvláštnímu dlouhodobému pobytu.

Vybraní cizinci mají kromě dočasné ochrany také možnost požádat o zvláštní dlouhodobý pobyt. O prodloužení dočasné ochrany bylo nutné požádat do 15. března 2026, jinak zanikne k 31. březnu 2026.

Proces získání zvláštního dlouhodobého pobytu probíhá v několika krocích:

- ▶ Vyjádření zájmu (duben 2026 - online)
- ▶ Vyhodnocení splnění podmínek Ministerstvem vnitra
- ▶ Online registrace ke zvláštnímu dlouhodobému pobytu (říjen–prosinec 2026)
- ▶ Návštěva pracoviště MV a snímání biometrických údajů

- ▶ Vydání průkazu o povolení k pobytu

Vyjádření zájmu

Vyjádření zájmu o zvláštní dlouhodobý pobyt se provádí prostřednictvím elektronického formuláře na webu Ministerstva vnitra. Je nutné použít prostředek elektronické identifikace. Za osoby mladší 18 let podává vyjádření zákonný zástupce. Vyjádření zájmu je platné 1 rok.

Manželé žijící ve společné domácnosti musí podat vyjádření zájmu oba a uvést také děti žijící ve společné domácnosti. Tyto osoby jsou následně posuzovány společně.

Posouzení podmínek

Ministerstvo vnitra následně posuzuje splnění zákonných podmínek, zejména:

- ▶ nepřetržitý pobyt v ČR alespoň 2 roky na základě dočasné ochrany,
- ▶ platný cestovní doklad,
- ▶ veřejné zdravotní pojištění bez nedoplatků,
- ▶ dostatečný příjem a plnění daňových povinností,
- ▶ nepobírání humanitární dávky po stanovené období,
- ▶ nahlášené místo pobytu v ČR,
- ▶ u dětí plnění povinné školní docházky.

Výhody zvláštního dlouhodobého pobytu

- ▶ pobytové oprávnění až na 5 let,
- ▶ volný přístup na trh práce,
- ▶ bez povinnosti absolvovat adaptačně-integrační kurz.

Nezapomeňte

Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatelů (JMZH) – přehled

JMZH sjednocuje ohlašovací a evidenční povinnosti zaměstnavatelů a slučuje několik různých formulářů různým institucím (ČSSZ, Finanční správa, Úřad práce, ČSÚ). Tato úprava se netýká veřejných zdravotních pojišťoven. Přehled plně nebo částečně nahrazených formulářů naleznete [na](#)



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Březen 2026

Weinhold Legal

[stránkách MPSV](#). Každá instituce bude mít náhled jen na vybrané údaje.

Časový rámec zavádění

- ▶ V říjnu 2025 předala finanční správa údaje o vybraných plátcích daně ČSSZ, která je automaticky zapsala do registru zaměstnavatelů.
- ▶ **Od 1. ledna 2026:** Začala platit část zákona o JMHZ. První čtvrtletí (leden–březen) funguje JMHZ v tzv. přechodném období, kdy probíhají odhlášky a přihlášky podle stávající úpravy, ale nepodávají se např. přehledy o výši příjmu. Hlášení podávají jen zaměstnavatelé v pilotním programu.
- ▶ **Od 1. dubna 2026:** Plný náběh systému.
 - Dochází k nahrazení starých tiskopisů (např. ONZ) novými (REGZEC).
 - Hlášení za období leden až březen 2026 je třeba podat do 30. června 2026. Za každý kalendářní měsíc se jednotné měsíční hlášení podává samostatně.
 - Plátce daně (automatická registrace): Pokud je od 1. dubna 2026 zaměstnavatelem, musí do 30. dubna 2026
 - doplnit ČSSZ chybějící údaje,
 - přihlásit zaměstnance.
 - Zaměstnavatel před 1. dubnem 2026:
 - musí se registrovat do 15. dubna 2026 (pokud není již registrován nebo nepodléhá automatické registraci),
 - zaměstnance přihlásí do 8 dnů od doručení variabilního symbolu.
 - Stávající registrovaný zaměstnavatel:
 - do 30. dubna 2026 doplní ČSSZ chybějící údaje (nové údaje i u cizinců)
 - Identifikátory: ČSSZ sdělí zaměstnavatelům identifikátory zaměstnanců a zaměstnání (do 15. dubna 2026).
- ▶ **Od 1. července 2026:**
 - je zaměstnance třeba přihlásit 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, případně ve lhůtě 8 dnů ode dne, kdy

- zaměstnavateli vznikla povinnost poskytovat zaměstnanci plnění, nebo nelze-li použít den výše uvedený,
- zaměstnavatel poprvé poskytl plnění zaměstnanci, nelze-li použít den uvedený výše.
- O údaje pro poskytovatele spotřebitelských úvěrů lze žádat nejdříve od 1. července 2026, a to o data za období od ledna 2026.

Lhůta pro podání JMHZ

- ▶ JMHZ se podává měsíčně za kalendářní měsíc zpravidla do 20. dne následujícího měsíce, nestanoví-li zvláštní předpis jinak (např. hlášení nástupu cizinců)
- ▶ Každá evidovaná mzdová účtárna podává JMHZ zvlášť.

Struktura hlášení

Jednotné měsíční hlášení obsahuje zejména údaje:

- ▶ souhrnné – údaje o zaměstnavateli,
- ▶ o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti odváděného zaměstnavatelem,
- ▶ individualizované o jednotlivých zaměstnancích a zaměstnáních.

Rozsah údajů je stanoven nařízením vlády, bude se měnit podle potřeby.

Opravné hlášení lze podat nejpozději do 10 let od konce kalendářního roku, ve kterém byl zaměstnavatel povinen podat jednotné měsíční hlášení, které je opravováno.

Evidence zaměstnavatelů

Za zaměstnavatele se považuje zaměstnavatel podle

- zákoníku práce,



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Březen 2026

Weinhold Legal

- zákona o nemocenském pojištění,
- zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení,
- zákona o zaměstnanosti,
- dále i plátce daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti podle zákona o daních z příjmu.

Za zaměstnavatele se považuje též fyzická nebo právnická osoba od počátku patnáctého dne před předpokládaným dnem nástupu k výkonu práce jeho prvního zaměstnance do dne tohoto nástupu (účinnost od 1. července 2026).

Povinnost přihlásit se do evidence zaměstnavatelů **nejpozději 2 pracovní dny předem, ve kterém má nastoupit k výkonu práce první zaměstnanec**, nejdříve však 15 dnů před tímto dnem. (účinnost od 1. července 2026). Zaměstnavatel je povinen oznámit změnu údajů zapsaných v evidenci zaměstnavatelů do **8 dnů ode dne, kdy se o této změně dozvěděl**.

Evidence zaměstnanců

Za zaměstnance se považuje

- zaměstnanec podle zákona o nemocenském pojištění,
- zaměstnanec podle zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- fyzická osoba, kterou zaměstnavatel podle zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení zaměstnává nebo k níž je ve vztahu, který zakládá účast na důchodovém pojištění,
- poplatník daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti podle zákona o daních z příjmů, nebo
- podle zákoníku práce.

Nové identifikační údaje

Zavádí dva identifikátory, které budou muset zaměstnavatelé povinně uvádět:

- ▶ Osobní identifikační číslo (OÍČ / IK MPSV): Unikátní neměnný číselný kód přidělený každé fyzické osobě. Stávajícím zaměstnancům ho ČSSZ přidělí hromadně v březnu 2026.
- ▶ Identifikátor zaměstnání (IZ / ID PPV): Číslo přidělené pro každý konkrétní pracovněprávní vztah.

Evidenční listy důchodového pojištění („ELDP“)

- ▶ Zaměstnavatel zašle ELDP za rok 2025, za další kalendářní roky je bude sestavovat ČSSZ na základě JMHZ.
- ▶ Dále bude vyhotovovat zaměstnavatel ELDP:
 - jen u zaměstnanců, kterým skončilo zaměstnání před 1. dubnem 2026, případně
 - Na výzvu ÚSSZ nebo ČSSZ, pokud budou měnit informace.

Bližší informace lze čerpat na stránkách [Ministerstva práce a sociálních věcí](#) a [ČSSZ](#).

Soudní rozhodnutí

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou phishingovým útokem

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky (dále jen „NS ČR“) ze dne 26. února 2026, sp. zn. 21 Cdo 3349/2024, se zabýval odpovědností zaměstnanců za provedení platby na základě tzv. phishingového útoku.

Shrnutí skutkového stavu

Zaměstnavatel se domáhal po svém bývalém zaměstnanci náhrady škody ve výši přes 760 tis. Kč. Škoda vznikla v souvislosti s provedením zahraniční platby ve výši 47 000 EUR na základě e-mailu, který byl vydáván za pokyn generálního ředitele společnosti. Ve skutečnosti šlo o phishingový útok.

Žalovaný byl vedoucím zaměstnancem – ředitelem divize financí (G1), podřízenou byla ředitelka sekce (G2, účetnictví a daně). Dne 19. prosince 2017 obdržel v 8:52 e-mail údajně od generálního ředitele (nezobrazená adresa), s dotazem na



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Březen 2026

Weinhold Legal

zůstatek a žádostí o platbu 47 000 EUR. V 9:02 potvrdil údajnému generálnímu řediteli dostatek prostředků.

V 9:09 obdržel pokyny k platbě a žádost o potvrzení; v 9:12 uvedl, že pokyn předá. Následovaly urgencye. Telefonicky jednal s ředitelkou sekce, která požadovala e-mail s elektronickým podpisem, jak vyžadoval vnitřní předpis zaměstnavatele; žalovaný ji ujistil, že s generálním ředitelem hovořil.

V 9:53 požádal údajného generálního ředitele o zaslání podepsaného pokynu, v 9:58 bylo sděleno, že dokumenty dodá později a platba má být provedena ihned.

V 9:59 přepsal e-mail své podřízené s poznámkou „Jitko, prosím...“. Tato ředitelka sekce v 10:09 zadala své podřízené provést zahraniční platbu po ověření dispozic, přičemž žalovaný byl informován.

Právní otázky řešené NS ČR

NS ČR řešil:

- ▶ jakým způsobem se vykládá pokyn nadřízeného zaměstnance vůči podřízenému (tzv. faktické jednání) v pracovněprávních vztazích a
- ▶ jak se určuje míra zavinění více zaměstnanců při společné odpovědnosti za škodu podle § 257 odst. 5 zákoníku práce.

Závěry NS ČR

Povaha pokynu nadřízeného zaměstnance

NS ČR potvrdil, že:

- ▶ pokyn zaměstnavatele nebo vedoucího zaměstnance k výkonu práce není právním jednáním, ale tzv. faktickým jednáním,
- ▶ jeho obsah je však třeba vykládat obdobně podle pravidel výkladu projevu vůle podle občanského zákoníku (§ 556 o. z.),
- ▶ při výkladu je nutné zohlednit zejména:
 - úmysl jednajících osoby,
 - kontext situace,
 - předchozí komunikaci mezi účastníky,

- praxi mezi stranami.

NS ČR uzavřel, že e-mail žalovaného obsahující text „Jitko, prosím“ ve spojení s předchozí komunikací představoval pokyn podřízené zaměstnankyni k provedení pokynu domnělého generálního ředitele, tedy k realizaci platby.

Odpovědnost zaměstnance za škodu

Pro vznik odpovědnosti zaměstnance za škodu musí být splněny všechny předpoklady:

- ▶ porušení pracovních povinností,
- ▶ vznik škody,
- ▶ příčinná souvislost,
- ▶ zavinění zaměstnance.

Žalovaný tyto povinnosti porušil zejména tím, že:

- ▶ prosadil realizaci platebního pokynu, který nesplňoval náležitosti interních předpisů, ujistil podřízenou zaměstnankyni, že komunikoval s generálním ředitelem, čímž odstranil její pochybnosti.

Míra zavinění při odpovědnosti více zaměstnanců

NS ČR zdůraznil, že pojem „míra zavinění“ podle § 257 odst. 5 ZP zahrnuje:

- ▶ formu zavinění (např. nedbalost),
- ▶ význam porušení povinností pro vznik škody.

V posuzovaném případě:

- ▶ oba zaměstnanci jednali ve formě vědomé nedbalosti,
- ▶ rozhodující roli při vzniku škody však sehrál žalovaný, který jako vedoucí zaměstnanec prosadil provedení platby.

Proto NS ČR dovodil, že:

- ▶ míra zavinění žalovaného nemůže být nižší než 75 %,
- ▶ míra zavinění druhé zaměstnankyně nemůže přesáhnout 25 %.

Dopad rozhodnutí

- ▶ má význam zejména v oblasti odpovědnosti zaměstnanců



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Březen 2026

Weinhold Legal

za škodu,

- ▶ potvrzuje, že pokyny nadřízených lze vyvozovat i z nepřímé komunikace, pokud to vyplývá z kontextu,
- ▶ zdůrazňuje odpovědnost vedoucích zaměstnanců za vadné pokyny,
- ▶ upřesňuje výklad pojmu „míra zavinění“ při společné odpovědnosti více zaměstnanců.

Rozhodnutí je významné také pro praxi zaměstnavatelů při řešení škod způsobených kybernetickými útoky (např. phishingem) a pro nastavení interních kontrolních mechanismů při provádění finančních transakcí.

© 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 převážít 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.

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.