



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Duben 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

- ▶ [Veřejnosti je již dostupný návrh implementace směrnice o transparentnosti v odměňování, a to prostřednictvím především novely zákoníku práce, zákona o inspekcii práce a antidiskriminačního zákona.](#)
- ▶ [Ministerstvo práce a sociálních věcí \(„MPSV“\) rozšířilo platnost kolektivní smluvního vyššího typu pro zaměstnavatele v oblasti výroby skla a keramických výrobků.](#)
- ▶ [MPSV uveřejnilo též výši průměrné mzdy pro účely vydání modrých karet.](#)

Judikatura

- ▶ [Nejvyšší správní soud rozhodoval o nelegální práci vykonávané v IT sektoru osobami na základě živnostenského oprávnění.](#)

Legislativní změny

Návrh implementace směrnice o transparentnosti v odměňování do českého práva

MPSV předložilo k připomínkám [návrh novely zákoníku práce a souvisejících předpisů](#), kterým má být do českého právního řádu transponována směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 o transparentnosti odměňování. Cílem návrhu je posílit vymahatelnost zásady stejné odměny žen a mužů za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Česká právní úprava již dnes formálně zakotvuje rovné odměňování v § 110 zákoníku práce, v praxi však podle důvodové zprávy chybí dostatečná transparentnost a zaměstnanci často nemají informace potřebné k prokázání diskriminace.

Navrhovaná úprava proto zavádí několik nových povinností pro zaměstnavatele, a to jak před vznikem pracovního poměru, tak během jeho trvání.

Transparentnost při náboru zaměstnanců

Zaměstnavatel již nebude smět požadovat po uchazeči informace o jeho dosavadní mzdě nebo jiných odměnách u předchozího zaměstnavatele. Současně bude povinen ještě před zahájením jednání o pracovní smlouvě sdělit uchazeči minimální výši mzdy, platu nebo jiných plnění, která by mu po nástupu náležela.

Tato povinnost se má vztahovat nejen na pracovní poměr, ale i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Povinný systém odměňování

Stěžejním prvkem návrhu je zavedení povinnosti vytvořit u každého zaměstnavatele formální systém odměňování. Zaměstnavatel bude muset rozdělit všechny vykonávané práce do skupin podle jejich hodnoty, zejména podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. Na tento systém bude navazovat způsob stanovení mzdy, platu nebo odměny z dohody.

Systém odměňování bude muset být upraven ve vnitřním předpisu nebo v kolektivní smlouvě. Zaměstnavatelé budou zároveň povinni obdobně upravit i pravidla pro poskytování benefitů, prémie, bonusů a dalších peněžitých či nepeněžitých plnění. I tato plnění totiž směrnice považuje za součást odměny.

Právo zaměstnance na informace

Novela dále zakládá zaměstnancům nové právo požadovat od zaměstnavatele informace o odměňování. Na písemnou žádost bude zaměstnavatel povinen do dvou měsíců sdělit zaměstnanci:

- ▶ výši jeho vlastní odměny,
- ▶ průměrnou výši odměn ve skupině prací, do níž patří,
- ▶ rozdělení těchto údajů podle pohlaví.

Pokud budou poskytnuté informace neúplné nebo nepřesné, bude mít zaměstnanec právo požadovat jejich doplnění. Žádost bude možné podat také prostřednictvím odborové organizace, rady zaměstnanců nebo veřejného ochránce práv.

Zaměstnavatel však nebude oprávněn sdělovat konkrétní mzdu jiného zaměstnance. Pokud by poskytnutí údajů vedlo



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Duben 2026

Weinhold Legal

k identifikaci konkrétní osoby, budou informace předány veřejnému ochránci práv.

Reporting rozdílů v odměňování

Od roku 2028 vznikne větším zaměstnavatelům povinnost pravidelně zveřejňovat zprávy o rozdílech v odměňování žen a mužů. Návrh stanoví postupné zavádění této povinnosti podle velikosti zaměstnavatele:

- ▶ zaměstnavatelé s 250 a více zaměstnanci podají první zprávu do 30. dubna 2028 za kalendářní rok 2027,
- ▶ zaměstnavatelé se 150 až 249 zaměstnanci podají první zprávu do 30. dubna 2028 za kalendářní rok 2027,
- ▶ zaměstnavatelé se 100 až 149 zaměstnanci podají první zprávu do 30. dubna 2031 za kalendářní rok 2030.

Po prvním podání budou zaměstnavatelé s 250 a více zaměstnanci reportovat každoročně, zatímco zaměstnavatelé se 100 až 249 zaměstnanci jednou za tři roky.

Zpráva bude obsahovat údaje o rozdílech v odměňování v jednotlivých skupinách prací.

Posouzení odměňování (§ 287a násl. ZP)

Pokud se v některé skupině objeví rozdíl alespoň 5 % a zaměstnavatel jej nedokáže objektivně vysvětlit ani odstranit do šesti měsíců, vznikne mu povinnost provést tzv. posouzení odměňování. Posouzení odměňování bude představovat podrobnou analýzu příčin rozdílů mezi ženami a muži. Zaměstnavatel bude muset určit konkrétní opatření k odstranění neodůvodněných rozdílů a stanovit lhůtu k jejich provedení. Tento dokument bude muset projednat s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců a následně jej zpřístupnit zaměstnancům.

Projednání posouzení odměňování (§ 287c ZP – od 1.1.2028)

Před zveřejněním posouzení odměňování je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací a radou zaměstnanců.

Pokud u zaměstnavatele žádní zástupci nepůsobí, musí zaměstnavatel zaměstnance informovat o vzniku této povinnosti

a umožnit jim, aby si zástupce zvolili. Teprve pokud ani po uplynutí 30 dnů odborová organizace nevznikne a nebude zahájena volba rady zaměstnanců, může zaměstnavatel posouzení provést sám.

Obsah posouzení musí zahrnovat (§ 287b ZP) zejména:

- ▶ analýzu podílů žen a mužů v jednotlivých skupinách prací,
- ▶ průměrnou výši odměn v těchto skupinách (mzdy i jiná plnění),
- ▶ identifikaci konkrétních rozdílů v odměňování,
- ▶ analýzu jejich příčin,
- ▶ posouzení, zda byly po návratu z mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené zaměstnancům zvýšeny odměny obdobně jako ostatním zaměstnancům,
- ▶ návrh konkrétních opatření k odstranění zjištěných nerovností.

Výsledkem posouzení musí být závazný plán nápravných opatření s určením lhůt. Zaměstnavatel bude povinen tato opatření následně realizovat a jejich plnění opět projednat se zástupci zaměstnanců. Posouzení se současně zveřejní zaměstnancům a poskytne MPSV.

Změny v zákoně o inspekci práce

Nově se rozšiřuje okruh přestupků souvisejících s transparentností odměňování. Za přestupek bude považováno zejména:

- ▶ dotazování uchazeče na jeho předchozí mzdu,
- ▶ nevytvoření systému odměňování,
- ▶ neposkytnutí informací zaměstnanci,
- ▶ nevypracování zprávy o rozdílech v odměňování,
- ▶ neprovedení posouzení odměňování.

Za nejzávažnější porušení bude možné uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč. Za méně závažná porušení návrh počítá s pokutami do 200 000 Kč nebo 400 000 Kč.

Vedle kontrolní činnosti inspekce práce bude nově vystupovat jako monitorovací orgán také Ministerstvo práce a sociálních věcí. To bude shromažďovat a zveřejňovat údaje o rozdílech



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Duben 2026

Weinhold Legal

v odměňování podle jednotlivých odvětví, krajů a velikosti zaměstnavatelů.

Změny občanského soudního řádu a antidiskriminačního zákona

V občanském soudním řádu má být posílena pravidla sdíleného důkazního břemene. Zaměstnanec již nebude muset prokazovat celé diskriminační jednání v plném rozsahu; postačí, pokud předloží skutečnosti nasvědčující tomu, že s ním bylo zacházeno méně příznivě. Na zaměstnavateli pak bude, aby prokázal, že rozdíl v odměňování byl založen na objektivních důvodech.

Antidiskriminační zákon má nově výslovně umožnit širší náhradu újmy v případech diskriminace v odměňování. Zaměstnanci se tak budou moci domáhat nejen doplacení rozdílu ve mzdě, ale i přiměřeného zadostiučinění za nemajetkovou újmu. V neposlední řadě se v daném případě neuplatní objektivní promlčecí lhůta.

Současně se posiluje role veřejného ochránce práv. Ten bude oprávněn zaměstnance zastupovat v diskriminačních sporech a získá širší přístup k informacím o odměňování, pokud by jejich poskytnutí mohlo zasáhnout do soukromí jiných zaměstnanců.

Závěr

Pro zaměstnavatele bude klíčové během roku 2026 připravit vnitřní předpisy, případně přejednat kolektivní smlouvy, přehodnotit systém mezd a benefitů a nastavit procesy pro vyřizování žádostí zaměstnanců. Zaměstnanci naopak získají širší přístup k informacím a silnější procesní postavení při uplatnění práva na stejnou odměnu.

Rozšíření platnosti kolektivní smlouvy vyššího stupně

MPSV rozšířilo [sdělením 43/2026 Sb.](#) závaznost Kolektivní smlouvy vyššího stupně na roky 2025–2026 uzavřené mezi Odborovým svazem skla, keramiky a porcelánu a Asociací sklářského a keramického průmyslu ČR, včetně Dodatku č. 1 ze dne 14. listopadu 2025.

Od 1. dubna 2026 se tato kolektivní smlouva vztahuje i na další

zaměstnavatele, jejichž převažující činnost spadá do odvětví CZ-NACE:

- ▶ 23.1 – výroba skla a skleněných výrobků,
- ▶ 23.41 – výroba keramických výrobků pro domácnost a ozdobných předmětů,
- ▶ 23.42 – výroba sanitární keramiky.

Dotčení zaměstnavatelé jsou povinni od uvedeného data dodržovat podmínky stanovené touto kolektivní smlouvou vyššího stupně, a to i v případě, že nejsou členy příslušné organizace zaměstnavatelů.

Vyhlášení průměrné mzdy pro vydání modré karty

[Sdělení č. 44/2026 Sb.](#) stanovuje průměrnou hrubou měsíční mzdu v České republice za rok 2025 ve výši 49 215 Kč a průměrnou hrubou roční mzdu ve výši 590 580 Kč. Tyto údaje jsou rozhodné pro posuzování splnění platové podmínky pro vydání nebo prodloužení modré karty v období od 1. května 2026 do 30. dubna 2027.

Pro získání nebo prodloužení modré karty v roce 2026 musí být splněny zejména tyto podmínky:

- ▶ mzdové podmínky: pracovní smlouva musí zaručovat hrubou mzdu alespoň ve výši 1,5násobku průměrné hrubé roční mzdy, tj. minimálně 885 870 Kč ročně, což odpovídá 73 823 Kč měsíčně.
- ▶ kvalifikace: žadatel musí prokázat vysokou kvalifikaci. Nově lze vedle vysokoškolského vzdělání prokázat kvalifikaci také odpovídající odbornou praxí.

Soudní rozhodnutí

Nelegální práce programátorů – OSVČ

Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky (dále jen „NSS“) ze dne 16. března 2026, sp. zn. 7 Ads 52/2025, se zabýval tím, kdy spolupráce s programátory – formálně vykonávaná jako činnost osob samostatně výdělečně činných – ve skutečnosti



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Duben 2026

Weinhold Legal

představuje výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah, tedy nelegální práci.

Shrnutí skutkového stavu

Společnost spolupracovala se třemi programátory jako s OSVČ. Programátoři vykonávali dlouhodobě práci programátora, fakturovali podle hodinové sazby a pracovali ve stejných týmech jako zaměstnanci společnosti. Oblastní inspektorát práce dospěl k závěru, že šlo o výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah, a uložil společnosti pokutu. Po odvolání byla pokuta snížena z 135 000 Kč na 80 000 Kč.

Programátoři:

- ▶ vykonávali práci dlouhodobě a v rozsahu přibližně 8 hodin denně,
- ▶ pracovali podle pokynů projektového vedoucího společnosti,
- ▶ účastnili se porad a byli začleněni do pracovních týmů společnosti,
- ▶ nemohli odmítat jednotlivé zakázky, ledaže by společnost neplatila odměnu,
- ▶ evidovali svou práci v systému JIRA a byli placeni podle odpracovaných hodin,
- ▶ nevystupovali vůči zákazníkům vlastním jménem, ale jménem společnosti.

Právní otázky řešené NSS:

- ▶ zda lze znak „soustavnosti“ nelegální práce dovodit i tehdy, pokud je ve výroku správního rozhodnutí uveden pouze jediný den výkonu práce,
- ▶ jaké okolnosti svědčí o tom, že formální vztah OSVČ ve skutečnosti představuje závislou práci podle § 2 zákoníku práce,
- ▶ jaký význam má ekonomická závislost pracovníků a jejich začlenění do organizační struktury společnosti.

Ohledně soustavnosti výkonu práce NSS potvrdil, že:

- ▶ znak soustavnosti nemusí být výslovně uveden ve výroku správního rozhodnutí,

- ▶ postačí, pokud je z odůvodnění zřejmé, že práce byla vykonávána dlouhodobě nebo měla trvalý charakter,
- ▶ soustavnost lze dovodit i z kontroly provedené v jediném dni, pokud ostatní okolnosti svědčí o dlouhodobé spolupráci.

NSS uzavřel, že znaky závislé práce byly v projednávané věci naplněny, protože programátoři:

- ▶ vykonávali práci výhradně osobně,
- ▶ byli fakticky začleněni do organizační struktury společnosti,
- ▶ pracovali ve stejném režimu jako zaměstnanci společnosti,
- ▶ podléhali pokynům projektového vedoucího,
- ▶ nemohli si svobodně organizovat vlastní podnikání.

Ohledně ekonomická závislosti NSS zdůraznil, že významným znakem závislé práce byla ekonomická závislost programátorů:

- ▶ pracovali pro společnost v rozsahu odpovídajícím plnému úvazku,
- ▶ spolupracovali výlučně s touto společností,
- ▶ příjem od společnosti představoval jejich hlavní zdroj obživy,
- ▶ vzhledem k rozsahu práce a nemožnosti odmítat zakázky neměli reálnou možnost získávat jiné klienty.

NSS výslovně uvedl, že ani obvyklost modelu OSVČ v IT sektoru, ani jeho ekonomická výhodnost nemohou zakrýt faktický výkon závislé práce.

NSS připustil, že:

- ▶ odměňování podle hodinové sazby nebo evidence „člověkohodin“ nejsou samy o sobě znakem závislé práce,
- ▶ v kombinaci s dalšími okolnostmi však mohou potvrzovat osobní výkon práce a začlenění pracovníka do organizace zaměstnavatele.

Společnost dále argumentovala, že převod autorských práv k vytvořenému software odpovídá § 58 odst. 7 autorského zákona a nemůže být znakem závislé práce. NSS sice připustil, že samotná existence licence nebo režimu zaměstnaneckého díla není důkazem závislé práce, současně však uvedl, že v daném případě šlo pouze o podpůrnou okolnost potvrzující,



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Duben 2026

Weinhold Legal

že programátoři nevystupovali vlastním jménem, ale jménem společnosti.

Rozhodnutí:

- ▶ potvrzuje, že při posuzování tzv. „švarcsystému“ je rozhodující skutečný obsah vztahu, nikoliv formální smluvní označení,
- ▶ zdůrazňuje význam ekonomické závislosti a začlenění pracovníka do organizační struktury zaměstnavatele,
- ▶ potvrzuje, že dlouhodobá práce OSVČ ve stejném režimu jako zaměstnanci může být posouzena jako nelegální práce,
- ▶ omezuje možnost zaměstnavatelů argumentovat dobrovolností nebo běžností modelu OSVČ v IT sektoru,
- ▶ ukazuje, že jednotlivé okolnosti je nutné hodnotit v souhrnu, nikoliv izolovaně.

© 2026 Weinhold Legal
Všechna práva vyhrazena



Eva Procházková

Vedoucí pracovněprávního týmu
Weinhold Legal



Ondřej Tejský

Vedoucí advokát
Weinhold Legal



Tomáš Novák

Senior Associate
Weinhold Legal

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.tejsky@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.