



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Červenec a srpen 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 \(„MPSV“\) po ukončení připomínkového řízení upravilo návrh zákona o platformové práci, přičemž zásadnější změny se týkají zejména navrhované definice závislé práce v zákoníku práce.](#)
- ▶ [Po ukončení připomínkového řízení byl upraven také návrh změnového zákona, kterým má být transponována směrnice o transparentnosti odměňování, což vedlo k několika změnám oproti původnímu návrhu.](#)

Praktické informace

- ▶ [Evropská Unie prodloužila dočasnou ochranu pro osoby vysídlené z Ukrajiny do roku 2028, zároveň však při nových žádostech bude nutné u občanů Ukrajiny ve věku 18–60 let prokázat, že plní své vojenské povinnosti.](#)
- ▶ [Od 1. července 2026 došlo ke snížení minimálních záloh na důchodové pojištění OSVČ.](#)

Judikatura

- ▶ [Přiznání předčasného starobního důchodu pro účely náhrady mzdy v důsledku neplatného skončení pracovního poměru samo o sobě neznamená, že zaměstnanec není připraven a schopen pracovat, tj. může žádat o náhradu mzdy, pokud prokáže, že byl schopen a připraven pracovat.](#)
- ▶ [Nejvyšší soud potvrdil, že zkušební doba se prodlužuje i o dobu překážek v práci, kdy zaměstnavatel nepřiděloval práci v důsledku svého omylu, že pracovní poměr skončil, neboť se jedná o překážku v práci podle § 208 zákoníku práce.](#)
- ▶ [Jediný jednatel a společník může za určitých podmínek platně uzavřít pracovní smlouvu sám se sebou.](#)

Legislativní změny

Návrh novely zákoníku práce v souvislosti s návrhem zákona o platformové práci zpřesňuje vymezení závislé práce

Součástí návrhu zákona o platformové práci je také novela zákoníku práce, která má zpřesnit vymezení vztahu nadřízenosti a podřízenosti jako jednoho ze základních znaků závislé práce.

Oproti současné úpravě návrh podrobněji konkretizuje samotný

vztah nadřízenosti a podřízenosti. Zatímco dnes zákoník práce tento vztah výslovně nespojuje s konkrétními kritérii a pracovní dobu uvádí mezi podmínkami, za nichž se závislá práce vykonává, nově má být výslovně stanoveno, že vztahem nadřízenosti a podřízenosti je, pokud:

- ▶ zaměstnavatel organizuje práci;
- ▶ zaměstnavatel kontroluje výkon práce zaměstnance;
- ▶ zaměstnanec vykonává práci podle pokynů zaměstnavatele; a
- ▶ zaměstnanec vykonává práci v určené pracovní době.

Navrhovaná úprava tak nesměřuje pouze na práci prostřednictvím digitálních platform, ale může mít význam i pro běžné obchodní vztahy s OSVČ. Podle návrhu by změna měla nabýt účinnosti od 1. prosince 2026.

Změny v transpozici směrnice (EU) 2023/970 o transparentnosti odměňování

MPSV na základě připomínkového řízení upravilo návrh na transpozici směrnice o odměňování. Nové znění je dostupné [zde](#). Oproti informacím, které jsme uvedli v našem dubnovém [HR Legal Update](#), dojde k následujícím změnám:

- ▶ Informace o nástupní odměně se posouvá na pozdější okamžik, a to nejpozději před uzavřením pracovní smlouvy. Původně měl zaměstnavatel uchazeče informovat o minimální výši odměny před zahájením jednání o uzavření pracovní smlouvy.
- ▶ Nedodržení písemné formy při sjednání mzdy, pokud zaměstnanec začne konat práci, nebude mít vliv na platnost takového ujednání. Jedná se o porušení zákoníku práce, za které inspekce práce může udělit pokutu.
- ▶ Formulačně se zpřesňuje, že systém odměňování lze sjednat v kolektivní smlouvě, případně jej může zaměstnavatel stanovit vnitřním předpisem. Povinnost rozdělit práce do skupin podle jejich hodnoty zůstává zachována. Důvodová zpráva výslovně uvádí, že při stanovení hodnoty práce a odměny za práci nelze zohledňovat například tržní hodnotu práce, „bezúrazovost“



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Červenec a srpen 2026

Weinhold Legal

nebo „neabsenci“ zaměstnanců. Důvodová zpráva pak nově uvádí, že v systému odměňování není nutné uvádět plnění, která zaměstnavatel poskytuje v zákonem stanovené výši.

- ▶ V rámci odměňování agenturních zaměstnanců došlo ke změně záměru uložit agentuře práce povinnost poskytovat zaměstnanci odměnu podle systému odměňování uživatele. Nově agentura musí před sjednáním, stanovením nebo určením odměny získat souhlas uživatele s její výší a strukturou. Uživatel musí agentuře sdělit relevantní část svého systému odměňování a následné změny, které mají vliv na odměňování přidělených zaměstnanců.
- ▶ Dochází ke zpřesnění povinnosti, kdy se vykonává posouzení odměňování. Tato povinnost vzniká, pokud rozdíl **v průměrné hodinové výši odměny za práci a dalších peněžitých či nepeněžitých plnění mezi ženami a muži v konkrétní skupině prací** činí alespoň 5 %, nelze jej odůvodnit a nedojde k nápravě do šesti měsíců.
- ▶ V rámci posouzení odměňování se nyní výslovně uvádí průměrná hrubá roční a hodinová odměna a při hodnocení vývoje odměňování po návratu se doplňuje vedle mateřské, otcovské a rodičovské dovolené také překážka v práci při poskytování dlouhodobé péče.
- ▶ Omezuje se role veřejného ochránce práv při posouzení odměňování. Z § 287d se vypouští povinnost zaměstnavatele poskytovat posouzení odměňování veřejnému ochránci práv na jeho žádost; zůstává povinnost vůči orgánu inspekce práce, a to nově výslovně pro účely jeho kontrolní činnosti. Vypouští se právo zaměstnavatele požádat veřejného ochránce práv o stanovisko k provádění nápravných opatření.
- ▶ Mění se právo individuálního zaměstnance na informace o odměňování (§ 306b). Nově je výslovně stanoveno:
 - informace se poskytují písemně;
 - vztahují se k předchozímu kalendářnímu roku;
 - zaměstnanec může tuto žádost podat jen jednou za kalendářní rok;
 - vysvětlení nebo doplnění musí být rovněž písemné;

- pokud by informace vedla k odhalení odměny konkrétního jiného zaměstnance, zaměstnavatel ji zaměstnanci přímo neposkytne.

- ▶ Ochrana individuálních údajů o odměně – původní návrh počítal s tím, že pokud nelze zaměstnanci sdělit informaci i odměňování ve skupině z důvodu identifikovatelnosti jiného zaměstnance, zaměstnavatel ji poskytne veřejnému ochránci práv. Nově zaměstnavatel citlivou část zaměstnanci neposkytne a zaměstnanec může určit odborovou organizaci, které ji zaměstnavatel poskytne. Kde nepůsobí odbory, zaměstnanec se k takové informaci nedostane.
- ▶ Obdobný postup se zavádí také u zprávy o rozdílech v odměňování (§ 306c). Lhůta pro poskytnutí vysvětlení či doplnění se mění z „bez zbytečného odkladu“ na 2 měsíce. Navíc se doplňuje právo požadovat dostupné informace ze zpráv za poslední čtyři roky.
- ▶ Do § 306d se doplňuje výslovná povinnost agentury zachovávat mlčenlivost o neveřejných informacích získaných od uživatele, nepoužívat je k jinému účelu a bez souhlasu uživatele je neposkytovat třetím osobám; mlčenlivost trvá i po skončení dočasného přidělení.
- ▶ Rozšiřují se následky porušení transparentnostních povinností v soudním řízení. Obrácení důkazního břemene se již nemá vztahovat jen na porušení § 30, § 109a, § 306a a § 346a, ale nově také na povinnosti týkající se projednání reportu, společného posouzení odměňování, individuálního práva na informace, reportingu a povinností podle zákona o inspekci práce.

Praktické informace

Dočasná ochrana osob vysídlených z Ukrajiny prodloužena do 4. března 2028

Rada EU přijala dne 30. července 2026 prováděcí rozhodnutí [\(EU\) 2026/1912](#), kterým prodloužila dočasnou ochranu poskytovanou osobám vysídleným z Ukrajiny o další rok, tedy do **4. března 2028**.



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Červenec a srpen 2026

Weinhold Legal

Novinkou je zavedení podmínky týkající se plnění vojenských povinností na Ukrajině. Dočasná ochrana má být nově poskytována **pouze osobám, které doloží splnění své vojenské povinnosti**. Toto pravidlo se však **nevztahuje na osoby, které v daném členském státě požívaly dočasné ochrany již před 30. červencem 2026 nebo právě k tomuto dni a následně si ji nepřetržitě zachovávají**.

Podle odůvodnění rozhodnutí může být splnění této podmínky prokazováno zejména legálním opuštěním území Ukrajiny, výstupním razítkem v cestovním pase nebo jiným snadno ověřitelným úředním dokladem, například elektronickým dokladem v aplikaci Reserv+.

Rozhodnutí vstoupilo v platnost prvním dnem po jeho vyhlášení v Úředním věstníku EU. Prodloužení dočasné ochrany se použije od 5. března 2027, **nová podmínka týkající se vojenských povinností se použije již od 31. července 2026**. Při udělení dočasné ochrany v ČR se k této podmínce přihlíží u nových žádostí podaných [od 5. srpna 2026](#).

Pro zaměstnavatele osob s dočasnou ochranou se v tuto chvíli zásadně nemění jejich pracovněprávní postavení. Prodloužení režimu dočasné ochrany však znamená, že osoby splňující podmínky tohoto režimu budou moci i nadále využívat práva s ním spojená, včetně přístupu na trh práce, až do března 2028. Nicméně doporučujeme kontrolovat, že si tito zaměstnanci řádně požádali o prodloužení dočasné ochrany.

Změna výše minimálních záloh OSVČ

Od 1. července 2026 došlo ke snížení minimálních záloh na důchodové pojištění OSVČ.

U OSVČ vykonávajících **hlavní** samostatnou výdělečnou činnost klesá od 1. července 2026 minimální měsíční vyměřovací základ z 19.587,- Kč na **17.139,- Kč**, čemuž odpovídá snížení minimální zálohy na pojistné z 5.720,- Kč na **5.005,- Kč**.

U OSVČ vykonávajících **vedlejší** činnost zůstává minimální záloha ve výši 1.574,- Kč měsíčně.

Nová minimální záloha 5.005,- Kč se týká také OSVČ, které **zahájí hlavní činnost v průběhu roku 2026**. Pro začínající OSVČ, které v předchozích 20 letech samostatnou výdělečnou činnost nevykonávaly, zůstává minimální záloha ve výši 3.575,- Kč.

Soudní rozhodnutí

Přiznání předčasného starobního důchodu pro účely náhrady mzdy v důsledku neplatného skončení pracovního poměru neznámá bez dalšího, že zaměstnanec není připraven a schopen pracovat

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 1. července 2026, [sp. zn. I. ÚS 970/25](#), se zabýval případem zaměstnance, který se nejprve domáhal určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a následně také náhrady mzdy podle § 69 zákoníku práce za dobu, po kterou nemohl pracovat v důsledku neplatného skončení pracovního poměru. V průběhu řízení o náhradu mzdy zaměstnanec požádal o předčasný starobní důchod, který mu byl přiznán. Obecné soudy následně nepřiznaly náhradu mzdy za období od přiznání předčasného důchodu, neboť měly za to, že zaměstnanec není schopen a připraven konat práci pro zaměstnavatele. „*Svůj závěr Nejvyšší soud odůvodnil tím, že zdrojem příjmů zaměstnance není nadále pracovní poměr, ale přiznaný důchod, a že proto není připraven a ochoten dále konat pro zaměstnavatele práci podle pracovní smlouvy ... pojištěnec nemůže za současného pobírání předčasného důchodu nadále vykonávat práci podle pracovní smlouvy.*“

Ústavní soud tak řešil otázku, zda samotné podání žádosti o předčasný starobní důchod a jeho přiznání automaticky znamená, že zaměstnanec již není ochoten, připraven a schopen pro zaměstnavatele nadále pracovat, a proto mu za tuto dobu nenáleží náhrada mzdy podle § 69 zákoníku práce.

Ústavní soud zdůraznil, že **podání žádosti o předčasný starobní důchod a jeho přiznání zaměstnanci, který se žalobou domáhá určení neplatnosti rozvázání pracovního**



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Červenec a srpen 2026

Weinhold Legal

poměru ze strany zaměstnavatele, neznamená automaticky, tj. bez ohledu na skutečnou vůli a důvody, které zaměstnance k podání žádosti vedly (v daném případě to bylo z důvodu zajištění příjmů v případě neplatného rozvázání pracovního poměru), **jeho neochotu, nepřipravenost a neschopnost pro zaměstnavatele nadále pracovat.** Ústavní soud konstatoval, že je „pochopitelné, že v situaci, kdy kvůli protiprávnímu jednání svého zaměstnavatele nemohl vykonávat práci a mít z ní příjem, postupoval tak, že podal žádost o předčasný důchod, neboť šlo o způsob, jímž si mohl v dané situaci zajistit stabilní příjem pro uspokojování svých životních potřeb. Takový postup však nevypovídá nic o tom, jaký byl jeho vnitřní vztah k dalšímu výkonu práce u jeho zaměstnavatele, a nesignalizuje, že nebyl nadále ochoten práci vykonávat, pokud by mu ji zaměstnavatel začal opět přidělovat.“ Při posuzování nároku na náhradu mzdy je proto nutné zohlednit **konkrétní okolnosti případu a skutečnou vůli zaměstnance.**

Zkušební doba se prodlužuje i o překážky v práci na straně zaměstnavatele spočívající v nepřidělování práce zaměstnanci

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky (dále jen „**NS**“) ze dne 24. června 2026, [sp. zn. 21 Cdo 18/2026](#), se zabýval otázkou, **zda se zkušební doba prodlužuje také o dobu, po kterou zaměstnavatel zaměstnanci nepřiděloval práci z důvodu svého nesprávného přesvědčení, že pracovní poměr již skončil.**

V posuzovaném případě byla sjednána zkušební doba, která měla původně skončit 30. listopadu 2023. Zaměstnanec během jejího trvání čerpal dva dny dovolené, čímž se zkušební doba ze zákona prodloužila do 4. prosince 2023. Zaměstnavatel se již dne 1. prosince 2023 pokusil pracovní poměr ve zkušební době zrušit, neprokázal však řádné doručení tohoto právního jednání zaměstnanci. Následně zaměstnanci od 4. prosince 2023 až do 21. února 2024 nepřiděloval práci, protože se domníval, že pracovní poměr již skončil.

Dne 22. února 2024 zaměstnanec znovu nastoupil do práce a zaměstnavatel mu téhož dne doručil zrušení pracovního

poměru ve zkušební době. Zaměstnanec se následně žalobou domáhal určení neplatnosti tohoto rozvázání pracovního poměru.

Nejvyšší soud uvedl, že zákoník práce mezi překážkami v práci na straně zaměstnance a zaměstnavatele pro tento účel nerozlišuje. **Zkušební doba se proto prodlužuje o každou relevantní překážku v práci bez ohledu na to, zda byla způsobena objektivní okolností, náhodou, jednáním zaměstnance či zaměstnavatele nebo jejich zaviněním.**

Po dobu překážky zaměstnanec práci nekoná, a nemůže tak být naplněn samotný účel zkušební doby – tedy vzájemné praktické ověření, zda pracovní poměr odpovídá představám zaměstnance i zaměstnavatele. Tento závěr se uplatní také v případě překážky podle § 208 zákoníku práce, která vznikne tím, že zaměstnavatel zaměstnanci nepřiděluje práci, a to například právě v důsledku svého mylného přesvědčení o skončení pracovního poměru.

Jediný jednatel a společník může uzavřít pracovní smlouvu sám se sebou za určitých podmínek

NS se v rozsudku ze dne 21. července 2026, sp. zn. [21 Cdo 838/2026](#), zabýval platností pracovní smlouvy uzavřené mezi jednočlennou společností a jejím jediným společníkem, který byl současně jediným jednatelem společnosti.

Skutkové okolnosti

Jediný společník a jednatel společnosti uzavřel v roce 2017 jménem společnosti jako zaměstnavatele a současně vlastním jménem jako zaměstnanec pracovní smlouvu na pozici řidiče mezinárodní kamionové dopravy. Tato pracovní činnost se nepřekrývala s výkonem funkce jednatele.

Zaměstnanec následně utrpěl při výkonu práce pracovní úraz a domáhal se náhrady újmy. Pojišťovna provádějící zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz a nemoc z povolání odmítla plnit, neboť mezi jednatelem – zaměstnancem nevznikl platný pracovní poměr. Soudy nižších stupňů však pracovní smlouvu považovaly za neplatnou zejména z důvodu



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Červenec a srpen 2026

Weinhold Legal

střetu zájmů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Závěry Nejvyššího soudu

Nejvyšší soud potvrdil, že člen statutárního orgánu může pro obchodní společnost vykonávat práci v pracovněprávním vztahu, pokud náplní této práce není výkon činnosti statutárního orgánu.

Samotná skutečnost, že pracovní smlouvu na straně zaměstnavatele i zaměstnance podepisuje stejná osoba, neznamená automaticky její neplatnost z důvodu střetu zájmů.

Pokud je tato osoba současně jediným jednatelem a jediným společníkem společnosti, která nemá dozorčí radu, podle NS platí:

- ▶ není nutné, aby sama sobě oznamovala úmysl uzavřít smlouvu se společností;
- ▶ podpisem smlouvy v postavení jednatele ji současně schvaluje jako jediný společník;
- ▶ případný střet zájmů této osobě nebrání v zastupování společnosti;
- ▶ smlouva společnost zavazuje od počátku a nevyžaduje dodatečné schválení.

V takovém případě se obecná úprava střetu zájmů podle § 437 občanského zákoníku neuplatní.

Požadavek úředně ověřených podpisů

Nejvyšší soud však současně zdůraznil, že na pracovní smlouvu může dopadat § 13 zákona o obchodních korporacích.

Smlouva uzavíraná mezi jednočlennou společností, zastoupenou jejím jediným společníkem, a tímto společníkem musí být uzavřena písemně a s úředně ověřenými podpisy, ledaže jde o smlouvu uzavíranou v rámci běžného obchodního styku a za podmínek v něm obvyklých.

Účelem tohoto požadavku je zejména zabránit dodatečným změnám obsahu nebo data smlouvy a chránit právní jistotu třetích osob, zejména věřitelů společnosti.

Nedostatek úředního ověření podpisů lze dodatečně napravit. Až s účinkem do budoucna, tedy ode dne, kdy byly splněny

požadavky na formu smlouvy. V konkrétním případě je současně nutné posoudit, zda navzdory nedodržení formálních požadavků nebyl účel právní úpravy naplněn jiným způsobem, například pokud nejsou pochybnosti o obsahu smlouvy ani o datu jejího uzavření.

Praktické dopady

Rozsudek potvrzuje, že pracovní smlouva uzavřená jediným jednatelem a společníkem „se sebou samým“ není automaticky neplatná.

Při jejím uzavírání je však vhodné zejména:

- ▶ jasně oddělit druh práce zaměstnance od činností náležejících do působnosti statutárního orgánu;
- ▶ uzavřít pracovní smlouvu písemně;
- ▶ opatřit podpisy úředním ověřením;
- ▶ uchovat dokumentaci potvrzující sjednané podmínky a skutečný výkon závislé práce.

Nejvyšší soud rozsudky soudů nižších stupňů zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Konečný závěr o platnosti konkrétní pracovní smlouvy proto bude záviset zejména na posouzení požadavků § 13 zákona o obchodních korporacích a okolností, za nichž byla smlouva uzavřena.

© 2026 Weinhold Legal
Všechna práva vyhrazena



Legal Update

z oblasti pracovního práva

Červenec a srpen 2026

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.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.