

LEGAL ALERT

VÝBĚR Z PRÁVNÍCH AKTUALIT

únor 2026



Příspěvek na penzijní připojištění jako součást mzdových podmínek

Nejvyšší soud tímto rozhodnutím zásadně rozšířil ochranu dočasně přidělených zaměstnanců. Potvrdil, že příspěvek na penzijní připojištění není jen dobrovolným bonusem, ale **integrální součástí „pracovních a mzdových podmínek“**. Pokud tedy firma využívá pracovníka přiděleného od jiného zaměstnavatele, musí mu **zajistit tento příspěvek v identické výši, v jaké ho vyplácí svým vlastním kmenovým zaměstnancům** na srovnatelných pozicích. Jakýkoliv jiný postup by podle soudu popíral smysl zákona, kterým je zamezit zneužívání těchto institutů k neférovému snižování nákladů na práci.

Soud zdůraznil, že pro nárok na benefit není rozhodující jeho formální zakotvení (zda je ve smlouvě, nebo jen ve vnitřním předpisu), ale faktická realita u zaměstnavatele. Tímto krokem NS sjednotil výklad zásady rovného zacházení a jasně vzkázal, že pod „pracovní a mzdové podmínky“ spadají **veškerá plnění peněžité hodnoty poskytovaná v rámci pracovního poměru**.

Ačkoliv se konkrétní spor týkal dočasného přidělení mezi dvěma běžnými firmami, dopady budou mít význam i pro oblast **agenturního zaměstnávání**. Nejvyšší soud v odůvodnění explicitně zmínil, že legislativa je v obou případech prakticky totožná. Firmy a agentury by měly neprodleně prověřit své nastavení benefitů, protože dosavadní metodické pokyny inspekce práce, které byly k zaměstnavatelům benevolentnější, po tomto rozsudku pravděpodobně neobstojí.

(Rozsudek Nejvyššího soudu ČR se sp. zn. 21 Cdo 351/2024)

Co přinese novela zákoníku k rovnému odměňování žen a mužů?

Dle statistik MPSV ženy v ČR vydělávají ve firmách na stejných pozicích za srovnatelnou práci průměrně **o desetinu**

méně než muži, ve veřejném sektoru rozdíl činí zhruba **5 %**.

Ministerstvo práce v dubnu s největší pravděpodobností předloží novelu zákoníku práce s opatřeními na podporu rovného odměňování mužů a žen.

1. Jaké změny nás tedy čekají?

Dle autorů evropské směrnice, ze které má nová úprava vycházet je hlavní **příčinou Gender pay gap nedostatečná transparentnost**.

Změny se tedy mají týkat kupříkladu povinnosti **zveřejňovat výši odměny** v pracovních inzerátech, sledování úrovně výplat žen a mužů či **dorovnání výdělků** za stejnou práci při rozdílu **nad pět procent**.

2. Jaká omezení a povinnosti Vás budou jako zaměstnavatele čekat?

Potenciální zaměstnavatel se nebude moci **ptát na výši předchozího výdělku**, naopak ale uchazeči budou muset mít **předem k dispozici informace o výši odměny** (či jejím rozpětí). Zakázané by byly **doložky o mlčenlivosti** o mzdě či platu.

3. Jak bude určována výše odměny?

Výše odměny by měla být stanovována výhradně na základě **objektivních kritérií**, jako je například dosažené vzdělání, dovednosti a náplň práce.

Firmy a instituce nad 250 zaměstnanců by měly údaje o úrovni odměňování dodávat každý rok, menší podniky jednou za tři roky. Pokud by neodůvodnitelný rozdíl ve výdělcích i prémiech a jiných odměnách žen a mužů přesahoval pět procent, do **půl roku** by zaměstnavatelé měli stav napravit.

Změny k zajištění stejné odměny za stejnou práci, které vycházejí z unijní směrnice, by měly platit od příštího roku.

Odpovědnost za kritickou infrastrukturu přechází ze státu na firmy: První klíčový termín vyprší 1. března

Nová legislativa (zákon č. 266/2025 Sb.) přináší zásadní **obrat v logice ochrany státu**. Zatímco dříve stát sám označoval konkrétní budovy či tunely jako kritickou infrastrukturu, nyní se odpovědnost přenáší přímo na firmy. Ty mají nejpozději **do 1. března 2026 povinnost samy vyhodnotit**, zda jsou jejich služby klíčové pro chod společnosti, a **nahlásit se příslušnému ministerstvu**. Tato povinnost dopadá na široké spektrum odvětví – od energetiky a zdravotnictví až po velké pekárny či potravinářské řetězce a jejich strategické subdodavatele.

Implementace evropské směrnice CER (2022/2557) do českého práva není jen byrokratickým cvičením, ale přímou reakcí na rostoucí rizika fyzických útoků, sabotáží či blackoutů v Evropě.

Jakmile se firma identifikuje jako součást kritické infrastruktury, rozbíhá se devítiměsíční lhůta pro vypracování posouzení rizik a plánu odolnosti. Firma musí jmenovat odpovědného manažera s bezpečnostní způsobilostí a připravit se na přísnou **informační povinnost** vůči státu. Největší praktickou výzvu však představuje personální oblast: firmy budou muset **vést seznamy tzv. kritických pracovníků** a provádět screening jejich bezúhonnosti. Tato povinnost se přitom netýká jen kmenových zaměstnanců, ale i **pracovníků subdodavatelů** (např. úklidových či servisních firem), což si vyžádá masivní revize obchodních smluv a vnitřních procesů.

Promlčení pracovněprávních nároků v režimu prioritních pohledávek: Nový pohled Nejvyššího soudu

Nejvyšší soud vyjasnil pravidla pro promlčení prioritních pohledávek (typicky dlužná mzda či odstupné), které se v insolvenční nehlásí běžnou přihláškou, ale uplatňují se **přímo u správce**. Soud odmítl mírnější výklad nižších instancí a stanovil,

že k zastavení (stavení) promlčecí lhůty u těchto pohledávek nestačí jejich pouhé uplatnění u insolvenčního správce ani vedení incidenčního sporu o jejich povahu. Aby se nárok nepromlčel, musí věřitel aktivně podat žalobu na zaplacení.

Důvodem je přísné rozlišování procesních úkonů. Zatímco u běžných pohledávek zákon výslovně spojuje stavení promlčení s podáním přihlášky, u prioritních pohledávek (§ 168 a § 169 IZ) taková automatika neexistuje. Jelikož **incidenční spor o určení pořadí pohledávky neřeší její splnění**, ale jen „nálepku“, nemá na běh promlčení vliv. Jediným zákonným způsobem, jak u prioritní pohledávky v insolvenční účinně zabránit promlčení, je tak **podání žaloby na zaplacení** podle § 203 odst. 4 IZ.

Pro věřitele (zejména zaměstnance) to znamená drastické zvýšení nároků na procesní opatrnost. Pokud vznikne spor o to, zda je pohledávka skutečně prioritní, musí věřitel **postupovat dvoukolejně**: vést spor o určení pořadí a zároveň včas podat žalobu na zaplacení. Pokud by čekal až na výsledek prvního sporu, může se stát, že jeho nárok mezitím zanikne (**promlčí se**) a správce mu legálně odmítne peníze vyplatit, i kdyby měl věřitel na mzdu věcné právo.

(Rozsudek nejvyššího soudu se sp. zn. 29 Cdo 1637/2025)

...

V případě jakýchkoliv dotazů nebo potřeby konzultace se na nás, prosím, neváhejte obrátit prostřednictvím e-mailové adresy info@sirokyzrzavecky.cz.

Tento dokument je možné užít pouze pro osobní potřebu. Jakékoliv užití tohoto dokumentu k jinému než zmíněnému účelu včetně převzetí, šíření či dalšího zpřístupňování je bez souhlasu společnosti ŠIROKÝ ZRZAVECKÝ advokátní kancelář, s.r.o. („SZ“) zakázáno. Užitím tohoto dokumentu nevzniká mezi uživatelem a SZ žádný právní vztah, a zejména uživateli nevzniká žádné právo vůči SZ, vyplývající z užití tohoto dokumentu. Nabízení tohoto dokumentu k využití široké veřejnosti nepředstavuje poskytnutí právní rady ve smyslu zákona o advokacii. SZ není odpovědná za využití tohoto dokumentu bez její přímé asistence a revize konečného obsahu. Informace zde uvedené nejsou vyčerpávající, a proto nemohou být považovány za poskytnutí specifické právní ra