

LEGAL ALERT

VÝBĚR Z PRÁVNÍCH AKTUALIT

květen 2025



Vykazujete si více hodin, než skutečně odpracujete?

Nejvyšší soud ČR řešil otázku **intenzity porušení** pracovních povinností zaměstnance ve vztahu k **okamžitému ukončení pracovního poměru**.

Spor se týkal okamžitého zrušení pracovního poměru vedoucí zaměstnankyně, která po dobu delší, než rok **vykazovala výrazně více hodin**, než skutečně odpracovala. Zaměstnankyně měla stanovenou pracovní dobu, kterou nedodržovala, protože po splnění úkolů opakovaně **opouštěla pracoviště**, avšak hodiny si vykazovala, jako kdyby po celou stanovenou pracovní dobu setrvala na pracovišti.

Nejvyšší soud se ztotožnil s výrokem soudu prvního stupně – tedy že musí zaměstnanec setrvat na pracovišti i po splnění zadaných úkolů pro případ, kdyby mu chtěl zaměstnavatel přidělit další práci. Zároveň uváděla žalovaná (zaměstnankyně) svého zaměstnavatele v omyl, který vedl k **opakovanému vyplácení mzdy, která neodpovídala** skutečnému počtu odpracovaných hodin. V důsledku toho došlo k **poklesu majetkových hodnot**, což je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Z případu tedy vyplývá, že zaměstnanec musí být zaměstnavateli na pracovišti **fyzicky k dispozici**, a to po celou dobu trvání pracovní doby.

(Nejvyšší soud České republiky v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2715/2023 ze dne 11. února 2025)

Můžete dostat výpověď za zameškání jedné pracovní směny?

Nejvyšší soud se zabýval tím, zda může být výpověď z pracovního poměru pro závažné porušení pracovní povinnosti považována za platnou i v případě, kdy ji

obdrží **spolehlivý zaměstnanec** s dlouhou pozitivní historií u zaměstnavatele, který **v jednom případě svévolně zameškal pracovní směnu**.

Případ se týkal zaměstnankyně, která u zaměstnavatele pracovala po dobu 11 let. Nebyl jí schválen požadavek na dovolenou, zaměstnankyně přesto v dotčený den nedorazila do práce. Kvůli tomu následně dostala **výpověď pro závažné porušení pracovní povinnosti**.

Nejvyšší soud se neztotožnil s názory předchozích dvou instancí, které v počínání zaměstnankyně neshledaly porušení pracovní povinnosti v požadované intenzitě. Nejvyšší soud oproti těmto tvrzením dospěl k názoru, že **k závažné míře porušení povinností na straně zaměstnankyně došlo** s odkazem na důležitost **vztahu důvěry** mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který byl svévolným počínáním zaměstnankyně významně narušen.

(Nejvyšší soud v rozsudku se sp. zn. 21 Cdo 816/2024 ze dne 20. března 2025)

Evropská komise k problematice opožděných plateb:

VEU je aktuálně projednáváno nové nařízení, které má upravovat **maximální lhůtu splatnosti faktur**.

Evropská komise původně navrhla fixní podobu úpravy představující lhůtu stanovenou na **30 dní**. Po projednání v Evropském parlamentu se pracuje s variantou, která by umožňovala prodloužení této lhůty **až na 60 dní**, a to na základě výslovné dohody stran. V rámci specifických sektorů, jako jsou maloobchody a obchody se sezónním zbožím, by se strany mohly dohodnout na lhůtě splatnosti dosahující délky **až 120 dnů**.

Nařízení má rovněž stanovit **automatické nároky na úrok z prodlení** bez možnosti smluvního vyloučení. Má zavést paušální náhradu nákladů ve výši **50 EUR** za každou opožděnou platbu, přičemž u částek přesahujících 15.000 EUR má tato paušální náhrada dosahovat částky **150 EUR**.

STAVEBNICTVÍ – V tomto odvětví se standardní doba splatnosti pohybuje mezi 90ti – 120ti dny. Přijetí nové regulace by tedy mělo vliv na výrazné zvýšení množství provozních úvěrů.

RETAIL – V maloobchodním sektoru jsou běžné delší splatnosti z důvodu běžného financování zásob. Fixní zkrácení lhůty splatnosti by tedy mohlo ovlivnit cenovou politiku a vztahy řetězců a jejich dodavatelů.

Poskytovatelé služeb s kryptoaktivy budou muset periodicky předávat informace úřadům

Vláda projednávala návrh novely zákona č. 164/ 2013 Sb. Jedná se o přenesení legislativy EU do českého právního řádu.

Aktuální právní úprava dovoluje úřadům vyžadovat informace o transakcích na základě **individuální žádosti**. Nová (projednávaná) úprava by však zavedla systém povinného předávání těchto informací **v pravidelných ročních intervalech**.

Zákon by dále zavedl automatickou výměnu informací spojených s **dorovnávací daní**. Tato daň by se vztahovala na velké nadnárodní i vnitrostátní společnosti, které měly ve dvou z posledních čtyř let konsolidované výnosy nejméně 750 milionů EUR, a které působí i na českém trhu. Pokud jejich efektivní zdanění v Česku nedosáhne výše

15ti procent, správce daně celé firmě vyměří dorovnávací daň, která zajistí minimální výši zdanění (**15 %**).

Šéfové budou odpovídat za soulad praktik firmy se zákonem o kybernetické bezpečnosti

Dlouho očekávaný zákon o kybernetické bezpečnosti, který byl schválen v Poslanecké sněmovně, a nyní čeká na schválení Senátem, přináší novou úlohu pro šéfy firem. Jednatelé, či jiní členové statutárních orgánů, budou totiž **osobně odpovědní za dodržování** této regulace – tedy za to, že subjekt, kterého se zákon dotýká, **implementuje** a přijme veškerá opatření, která jsou nezbytná a dále dohlédne na to, že tato opatření budou **dodržována**.

Vedení firem budou muset projít relevantním **školením** týkajícím se kybernetické bezpečnosti, dále se budou muset podílet na dohledu dodržování pravidel v rámci své organizace.

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 rady.