

LEGAL ALERT

VÝBĚR Z PRÁVNÍCH AKTUALIT

říjen 2025



Dopady oduznutí nemoci z povolání

V květnu se Nejvyšší soud zabýval otázkou, zda **oduznutí nemoci z povolání může samo o sobě ukončit povinnost** zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci **rentu**.

Případ se týkal horníka, který onemocněl iritační dermatitidou nohou způsobenou pracovní obuví. Uvedená nemoc byla uznána jako nemoc z povolání, protože zaměstnavatel vyplácel zaměstnanci náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti ve smyslu § 271b zákoníku práce (rentu).

Následně ale došlo u zaměstnance k regresi nálezu, načež mu zaměstnavatel přestal poskytovat rentu. Zaměstnanec se nicméně bránil tím, že i přestože v současné době nemá příznaky nemoci z povolání, se původní práci se vrátit nemůže, neboť v původních podmínkách by se nemoc znovu rozvinula.

Závěrem Nejvyššího soudu je, že „oduznutí“ nemoci z povolání **není** automatickým důvodem pro zrušení vyplácení renty. Bude záležet na vyhodnocení, zda je zaměstnanec skutečně schopen vykonávat původní práci bez rizika recidivy nemoci z povolání, a zda byly pracovní podmínky natolik změněny, že již neohrožují zdraví zaměstnanců.

Renta může být změněna (či dokonce ukončena) za předpokladu, že zaměstnavatel **upraví pracovní prostředí** (například skrze změnu pracovních pomůcek) tak, že už prostředí nebude pro tyto zaměstnance rizikové. Pokud však dojde k oduznutí nemoci, avšak zaměstnanec stále není schopen vykonávat svou původní práci bez rizika, tak jeho nárok na rentu může dále přetrvávat. To dodává zaměstnancům jistotu, že jejich kompenzace za ztrátu

výdělku nebude ukončena jen na základě formálního posudku, ale budou brány v potaz i **skutečné pracovní podmínky**.

(rozsudek NS se sp. zn. 21 Cdo 752/2025)

Rovné odměňování, zveřejnění mezd a genderově neutrální nábor

Nová směrnice EU, která má být transponována v červnu 2026 má reagovat na přetrvávající **rozdíl ve výdělcích mužů a žen**. Zaměří se například na transparentnost systémů odměňování, či na problematiku pojmu hodnoty práce.

1. Transparentnost

Povinnost transparentnosti se má vztahovat už na dobu před vznikem pracovního poměru, a to v podobě **předchozího uvedení výše odměny** či **zákazu dotazování se na mzdovou historii**.

2. Právo na informace

Zaměstnavatel bude muset zaměstnanci na jeho žádost písemně sdělit individuální úroveň odměny a průměrné úrovně v kategoriích pracovníků rozlišené podle pohlaví.

3. Reportování rozdílů státním orgánům

Povinnost reportování rozdílů v odměňování státním orgánům bude aktuální pro zaměstnavatele nad 100 zaměstnanců. Pro reportování budou stanoveny intervaly, ve kterých budou mít zaměstnavatelé povinnost zprávu o rozdílech v odměňování vyhotovit.

Zaměstnavatelé by se tedy měli zaměřit na definování jednotlivých kategorií pracovníků (a to i v náborovém procesu), případně by měli **upravit metodiku hodnocení práce tak, aby byla genderově neutrální** a opírala se o jasná,

auditovatelná kritéria.

Změna pravidel pro spotřebitelské úvěry a hypotéky

Nejpozději do 20. listopadu 2025 mají členské státy EU začlenit do právních řádů směrnici, která **zpřísňuje pravidla pro posuzování úvěruschopnosti žadatelů.**

Tato směrnice reaguje na prudký rozvoj moderních technologií (včetně AI) které jsou bankami stále častěji využívány při vyřizování žádostí o úvěry a hypotéky. Umělá inteligence totiž umožňuje posuzovat bonitu žadatelů **rychleji a přesněji.**

Využití AI ovšem přináší **rizika** v oblasti **ochrany osobních údajů.** AI Act tedy kategorizuje systémy určené na vyhodnocování úvěruschopnosti jako **vysoce rizikové.** Poskytovatelé spotřebitelských úvěrů a hypoték musí garantovat, že algoritmy posuzující úvěruschopnost jsou patřičně **transparentní a pracují pod lidským dohledem.** Kritéria na kontrolu transparentnosti se budou do budoucna zpřísňovat.

Spotřebitelé získají právo na jasné a srozumitelné **vysvětlení rozhodnutí,** na jehož základě jim úvěr (ne)byl schválen a na jakém podkladu toto rozhodnutí stojí (tedy jaká kritéria byla rozhodující a jaké údaje byly v rozhodovacím procesu použity). Banky musí také spotřebitelům zajistit možnost rozhodnutí případně **napadnout.**

Změna zápisu zástavního práva do Katastru nemovitostí

ČÚZK vydal **stanovisko ke změně zástavního práva** a dalších věcných práv, prostřednictvím kterého zcela změnil dosavadní metodiku katastrálních úřadů

v otázce, zda lze provést vklad změny již zapsaného zástavního práva a otevřel cestu k zápis změn existujících práv.

Tato změna však **nemění pořadí již zapsaných práv.** Původní jistina zůstává v původním pořadí, nová část nabývá účinků až od okamžiku podání návrhu. To zajišťuje **transparentnost a právní jistotu** všech účastníků.

Pro praxi to znamená konec umělého vytváření „náhradních“ zástavních práv tam, kde šlo fakticky jen o úpravu stávajícího financování. Banky i dlužníci se tak vyhnou zbytečným formalitám a rizikům, advokáti ale musí pečlivě formulovat dodatky k zástavním smlouvám tak, aby bylo jednoznačně patrné, že se mění pouze rozsah zajištění, nikoli samotná existence práva.

Změna metodiky však neznamená revoluci (zásada priority i nadále platí) přináší ale potřebnou **flexibilitu,** a do budoucna možná otevře možnost změny dalších věcných práv.

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. („ŠZ“) zakázáno. Užitím tohoto dokumentu nevzniká mezi uživatelem a ŠZ žádný právní vztah, a zejména uživateli nevzniká žádné právo vůči ŠZ, vyplývající z užití tohoto dokumentu. Nabízení tohoto dokumentu k využití široké veřejnosti nepředstavuje poskytnutí právní rady ve smyslu zákona o advokacii. ŠZ 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.