

LEGAL ALERT

VÝBĚR Z PRÁVNÍCH AKTUALIT

Prosinec 2025



Zákoník práce před ÚS obstál: Přesčasý nejsou protiústavní

Ústavní soud posuzoval ústavnost části zákoníku práce, u níž existovaly pochybnosti, zda nenaplnuje znaky nucené práce.

Hlavním argumentem stěžovatelů bylo, že zákoník práce (konkrétně se zaměřením na nařízené přesčasý nebo **specifické povinnosti v klíčových sektorech, jako je zdravotnictví** či záchranné složky) nutí zaměstnance k **výkonu práce proti jejich vůli**, což by mohlo být chápáno jako nucená práce. ÚS tento argument odmítl – rozhodl, že napadená část zákoníku práce **zůstává v platnosti**. Ústavní soud zkonstatoval, že neshledal důvody pro zrušení § 41 odst. 3 zákoníku práce pro rozpor se zákazem nucené práce podle čl. 9 odst. 1 Listiny, jelikož zaměstnanec **vstupuje do pracovního poměru dobrovolně** na základě smlouvy, kde jsou podmínky (včetně možných přesčasů) předem známy. Zásadním faktorem pro rozhodnutí ÚS byla skutečnost, že zaměstnanec má vždy **právo pracovní poměr ukončit** (výpovědí), což je v přímém rozporu s definicí nucené práce. Soud dále zdůraznil, že zákonné povinnosti (např. zajištění pohotovosti) jsou vyváženy **zákonnými příplatky**, náhradním volnem a povinným odpočinkem.

Tento nálezn přináší právní jistotu jak zaměstnavatelům, tak státu. Potvrzuje, že stávající nastavení zákoníku práce, které umožňuje v zákonem stanovených mezích nařídít práci nad rámec běžné pracovní doby, je ústavně konformní a není neoprávněným zásahem do svobody jednotlivce.

(Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 31/24)

Reklamace vad u nemovitosti: Jak soudy nově počítají přiměřenou slevu?

Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí rozebral zjednodušený způsob, jakým se určuje **výše „přiměřené slevy“** při reklamaci vad (typicky u nemovitostí nebo děl).

Dříve se sleva vypočítávala jako poměr mezi hodnotou věci bez vady a hodnotou věci s vadou v době koupě. Tento postup byl v praxi nesmírně složitý, vyžadoval nákladné znalecké posudky a často vedl k nepřesným výsledkům.

1. Náklady na odstranění vady

Nejvyšší soud stanovil, že pro určení „přiměřené slevy“ jsou primárním a neobjektivnějším kritériem náklady, které je nutné vynaložit na odstranění vady – pokud lze vadu opravit, výše slevy by měla v zásadě odpovídat ceně této opravy.

2. Zohlednění snížení funkčnosti a estetičnosti

V případech, kdy vadu nelze zcela odstranit (nebo jen za neúměrné náklady), musí sleva reflektovat také snížení užitné hodnoty věci, její estetické nedostatky a potenciální komplikace při dalším užívání.

Cílem je, aby kupující získal částku, která mu **reálně umožní dát věc do pořádku** nebo mu vykompenzuje trvalé znehodnocení. Díky této metodě dojde ke **snížení nákladů na soudní řízení** a ke **zkrácení** celého jeho průběhu, protože odpadá nutnost vypracovávat komplikované znalecké posudky o „tržních hodnotách s vadou“.

Pro poškozeného (kupujícího) je nyní jednodušší prokázat výši slevy – stačí **doložit rozpočet na opravu nebo faktury**, namísto složitého dokazování hypotetických tržních cen z minulosti.

(Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 25. 6. 2025, sp. zn. 23 Cdo 2666/2024)

AI a HR

Podle Aktu o AI spadají systémy používané k náboru, hodnocení zaměstnanců nebo ukončování pracovních poměrů do kategorie **vysoce rizikových systémů**. To s sebou nese přísné povinnosti pro zaměstnavatele i vývojáře - AI nástroje mohou totiž **porušovat zásadu zákazu diskriminace a rovného zacházení**.

1. Diskriminace

Algoritmy mohou na základě historických dat **vyřazovat určité skupiny uchazečů** (např. podle věku, pohlaví nebo bydliště), což je v přímém rozporu s českou legislativou.

2. Lidský prvek

Zaměstnavatelé nesmí činit rozhodnutí (např. o výpovědi) výhradně na základě automatizovaného zpracování. Podle GDPR i zákoníku práce musí mít zaměstnanec **právo na přezkum rozhodnutí člověkem a na vysvětlení**, jak algoritmus k výsledku dospěl.

3. GDPR

AI nástroje často analyzují velké množství **osobních údajů**, což naráží na ochranu osobnosti zaměstnance. Sledování emocí nebo příliš invazivní monitoring produktivity jsou právně velmi rizikové oblasti.

Pro firmy to tedy znamená nutnost **provést audit všech AI nástrojů**, které v HR používají. Nestačí se spoléhat na prohlášení dodavatele softwaru – **odpovědnost za soulad s právem totiž nese koncový uživatel** (zaměstnavatel).

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.