



ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE ZDRAVOTNÍCH DŮVODŮ PO FLEXINOVELE

JUDr. Radim MARADA,

advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem

V souvislosti s flexinovelou zákoníku práce¹⁾, jež vstoupila v účinnost dnem 1. června 2025, doznaly pracovněprávní vztahy řady změn. Jednou z velmi významných úprav v této oblasti je změna koncepce skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů na straně zaměstnance – tedy v případech, kdy zdravotní stav brání zaměstnanci v dalším výkonu sjednané práce. Takové situace budou nepochybně vznikat i nadále, novela zákoníku práce na ně však nově nahlíží s cílem odstranit některé dlouhodobé problémy, které se vázaly k původní právní úpravě. Cílem tohoto článku je přiblížit personalistům a dalším odborníkům z praxe, jak se změnila pravidla v této oblasti a co to znamená pro zaměstnance i zaměstnavatele.

DOSAVADNÍ STAV KONCEPCE VÝPOVĚDNÍCH DŮVODŮ ZE ZDRAVOTNÍCH DŮVODŮ

Při rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů ze strany zaměstnavatele zůstávají i po přijetí flexinovele v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“), zachovány dva výpovědní důvody podle § 52 písm. d) a e), což bude obdobně platit i pro uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru z těchto důvodů. Tyto výpovědní důvody nicméně prošly zásadní koncepční změnou. **Předchozí právní úprava rozlišovala dva samostatné výpovědní důvody, které však ve skutečnosti oba dopadaly na obdobnou situaci** – tedy na stav, kdy zaměstnanec ze zdravotních důvodů ztratil schopnost vykonávat svou dosavadní práci, a lišily se příčinou, proč ke ztrátě zdravotní způsobilosti došlo.

Ustanovení § 52 písm. d) ZP se vztahovalo na tzv. **kvalifikované případy zdravotních důvodů, tedy na případy, kdy ke dlouhodobému pozbytí zdravotní způsobilosti došlo následkem pracovního úrazu, nemoci z povolání, případně pokud zaměstnanec nemohl dále konat práci pro ohrožení touto nemocí**. Rovněž se tento výpovědní důvod uplatnil tehdy, pokud zaměstnanec dosáhl na pracovišti nejvyšší přípustné expozice. V těchto případech měl

¹⁾ Zákon č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

zaměstnanec nárok na zákonné odstupné ve smyslu § 67 odst. 2 ZP a bude tomu tak nadále v těch případech, kdy právo zaměstnance na odstupné vzniklo před účinností tohoto zákona, tj. nejpozději k 31. květnu 2025. Naopak § 52 písm. e) ZP představoval tzv. zbytkovou kategorii. Používal se v situacích, kdy zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu práce z jiných – „obecných“ – příčin, např. v důsledku nesouvisějícího onemocnění či jiného zdravotního stavu, který nesouvisel s výkonem práce nebo pracovními podmínkami. Tato varianta výpovědi sice také umožňovala rozvázat pracovní poměr, ale bez nároku na jakékoliv odstupné či jiné plnění.²⁾

Zásadní potíž dosavadní právní úpravy spočívala v tom, že zaměstnavatel byl v případě potřeby jednostranného rozvázání pracovního poměru výpovědí ze zdravotních důvodů nucen zvolit „správný“ výpovědní důvod – tedy určit, zda je zdravotní nezpůsobilost zaměstnance způsobena tzv. kvalifikovanými příčinami (podle § 52 písm. d) ZP ve znění před flexinovelou), nebo spadá do obecných zdravotních důvodů (podle § 52 písm. e) ZP ve znění před flexinovelou). Přitom však byla klíčová nejen samotná existence zdravotního omezení, ale rozhodující bylo právě i přesné určení příčiny, ze které tato nezpůsobilost vzešla. Zaměstnavatelé se v praxi musí spoléhat na posudkové závěry z pracovnělékařských prohlídek nebo vycházet z právního názoru správních orgánů přezkoumávajících lékařské posudky, neboť jiný podklad osvědčující zdravotní stav zaměstnance nemají a ani nemají právo jej od zaměstnance požadovat.

Pokud zaměstnavatel zvolil nesprávný důvod výpovědi, ačkoliv bylo zřejmé, že zaměstnanec už svou práci ze zdravotních důvodů vykonávat nemůže, mohlo být rozvázání pracovního poměru výpovědí ve sporu podle § 72 ZP prohlášeno za neplatné. **Jinými slovy, správnost výpovědi se posuzovala nejen podle toho, zda zaměstnanec nemůže práci dále vykonávat, ale i proč – a tato hranice mezi „kvalifikovanou“ a „obecnou“ příčinou byla a i nadále zůstává v praxi v některých případech velmi nejasná, neboť jde o kombinaci lékařských a právních faktorů.**

PŘÍKLAD

Zaměstnanec utrpěl při výkonu práce vážný úraz dolní končetiny, v jehož důsledku už nebyl schopen nadále vykonávat svou dosavadní profesi – např. práci ve stoje nebo s vysokou fyzickou zátěží. Současně však tento zaměstnanec trpěl i chronickými, běžně se vyskytujícími onemocněními, jako jsou degenerativní změny páteře, které rovněž mohly negativně ovlivnit jeho pracovní schopnosti a nemusí s pracovními podmínkami souviset.

V takových a dalších obdobných situacích nemusí být zcela jednoznačné, zda hlavní a rozhodující příčinou ztráty zdravotní způsobilosti byl pracovní úraz, nebo zda tuto neschopnost způsobila jiná, tzv. obecná onemocnění. Z právního hlediska přitom záleželo právě na tom, která z těchto příčin byla posouzena jako podstatná a určující. Pokud by se např. ukázalo, že zdravotní omezení vyplývá především z degenerativních změn páteře, i když pracovní úraz zhoršil celkový stav, mohl soud dospět k závěru, že se jednalo o ztrátu zdravotní způsobilosti z obecných příčin – tedy bez nároku na odstupné podle § 67 odst. 2 ZP, a v takovém případě šlo o výpovědní důvod podle § 52 písm. e) ZP. Opačný závěr by naopak mohl vést k uznání pracovního úrazu jako hlavní příčiny pozbytí zdravotní způsobilosti, což by výrazně ovlivnilo i nároky zaměstnance při skončení pracovního poměru, a jednalo by se navíc i o jiný výpovědní důvod.

Tato odborná posouzení však bývají velmi složitá. Znalci při nich vycházejí z celé řady lékařských zpráv, nálezů a zdravotnické dokumentace, které navíc nemusí být v tomto rozsahu předloženy posuzujícímu lékaři vydávajícímu lékařský posudek a ani správnímu orgánu, jenž jej přezkoumává. Soudní řízení, jež mají určit hlavní příčinu ztráty způsobilosti, tak bývají časově i odborně náročná a vedou k nejistotě nejen pro zaměstnavatele, ale i pro samotného zaměstnance.

²⁾ Někteří zaměstnavatelé pro tyto případy dobrovolně poskytovali a patrně i nadále budou poskytovat zaměstnanci jednorázové plnění (odměnu) nad rámec své povinnosti v zákoníku práce.

Tato právní nejistota byla o to problematičtější, že judikatura Nejvyššího soudu dlouhodobě zdůrazňuje, že **lékařské posudky, stejně jako případná rozhodnutí správních orgánů vydaná v řízení o přezkoumání lékařského posudku**, nemají závazný důkazní charakter – **představují pouze tzv. odborné dobrozdání.**³⁾ Ve sporech o platnost výpovědi pak mohl soud na základě znaleckých posudků dojít k závěru, že příčina nezpůsobilosti byla jiná než ta, kterou zaměstnavatel uvedl ve výpovědi, byť na základě lékařského posudku, třeba i potvrzeného rozhodnutím správního orgánu. Zaměstnavatel tak nesl poměrně vysoké riziko – i v případech, že zaměstnanec skutečně objektivně nemohl práci dále vykonávat, mohl spor prohrát jen kvůli nesprávné kvalifikaci důvodu.

Druhým výrazným problémem je **judikaturní praxe, která zaměstnanci v určitých případech umožňovala a i nadále umožňuje** – i v návaznosti na neplatné rozvázání pracovního poměru – **domáhat se náhrady mzdy či platu** (dále v tomto článku jen „náhrada mzdy“) **z titulu neplatného rozvázání pracovního poměru po dobu trvání sporu, a to i v případech, kdy byla dána výpověď ze zdravotních důvodů.** Pokud přitom u zaměstnavatele existovala během trvání sporu jiná vhodná práce, na kterou bylo zaměstnance možné převést, mohl být zaměstnavatel povinen hradit náhradu mzdy za celé období, po které pracovní poměr formálně stále trval, a to ve výši odpovídající výdělků u tohoto zaměstnavatele na této jiné práci.⁴⁾

ZMĚNA KONCEPCE VÝPOVĚDNÍCH DŮVODŮ ZE ZDRAVOTNÍCH DŮVODŮ NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

Flexinovela přináší do této oblasti zásadní systémovou změnu, která výrazně zjednodušuje právní režim výpovědi ze zdravotních důvodů. Nové znění zákoníku práce již z hlediska výpovědního důvodu nerozlišuje mezi tím, zda zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost v důsledku běžného (obecného) onemocnění nebo následkem pracovního úrazu, nemoci z povolání či ohrožení touto nemocí. Všechny tyto případy jsou nově zahrnuty pod jediný výpovědní důvod – tzv. dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti k výkonu dosavadní práce.

Podle nového znění § 52 písm. d) ZP může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem v případě, kdy zaměstnanec podle lékařského posudku poskytovatele pracovních služeb nebo podle rozhodnutí správního orgánu, který posudek přezkoumává, dlouhodobě pozbyl způsobilost konat dále dosavadní práci. **Právě důraz na posudek jako podklad pro rozhodnutí zaměstnavatele zůstává zachován, avšak rozhodující pro tyto účely již nebude konkrétní příčina ztráty způsobilosti – podstatné bude, že zdravotní stav zaměstnanci objektivně brání ve výkonu dosavadní práce.** Příčina pozbytí zdravotní způsobilosti bude důležitá už „jen“ z hlediska stanovení rozsahu plnění příslušejících zaměstnanci z důvodu skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů.

Je však důležité upozornit na to, že přestože flexinovela sjednocuje výpovědní důvody spočívající v pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance a odstraňuje pro účely skončení pracovního poměru nutnost identifikovat „správnou“ příčinu pozbytí zdravotní způsobilosti, řada klíčových závěrů judikatury Nejvyššího soudu týkajících se této problematiky zůstává i nadále v platnosti. **Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovních lékařských služeb, stejně jako případné rozhodnutí správního orgánu o jeho přezkumu, budou nadále považovány za tzv. odborné dobrozdání.** To znamená, že jejich závěry nejsou ani nadále pro soud závazné a mohou být v rámci soudního sporu zpochybněny – ať už z hlediska samotné existence výpovědního důvodu (např. pokud zaměstnanec tvrdí, že je práci schopen vykonávat), nebo v některých případech i z hlediska stanovení rozsahu nároků (např. při posuzování příčiny pro účely výše plnění).

³⁾ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. května 2022, sp. zn. 21 Cdo 530/2022. Reálně to znamená, že soudy vychází z těchto lékařských posudků/rozhodnutí pouze tehdy, pokud je ani jedna ze stran nezpochybňuje.

⁴⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. března 2021, sp. zn. 21 Cdo 2982/2020.

PŘÍKLAD

Vrátíme-li se k dříve uvedenému příkladu zaměstnance, který utrpěl pracovní úraz dolní končetiny a zároveň trpí chronickým onemocněním páteře, bude po účinnosti flexinovele situace z pohledu skončení pracovního poměru výrazně jednodušší. Zaměstnavatel již nebude muset pro platnost rozvázání pracovního poměru zkoumat a právně kvalifikovat, která z těchto diagnóz představuje hlavní příčinu pozbytí zdravotní způsobilosti. Jinými slovy, nebude již rozhodné, zda se zaměstnanec stal nezpůsobilým k výkonu práce primárně kvůli úrazu nohy (tedy kvůli pracovnímu úrazu), nebo kvůli degenerativnímu onemocnění páteře nesouvisejícímu s prací (obecná příčina).

Z hlediska platnosti výpovědi bude postačovat, že zaměstnanec podle lékařského posudku dlouhodobě pozbyl schopnost vykonávat svou dosavadní práci – bez ohledu na to, co tento zdravotní stav způsobilo. Zaměstnavatel tak bude moci jednostranně rozvázat pracovní poměr podle § 52 písm. d) ZP, aniž by musel nést riziko, že soud případně vyhodnotí hlavní příčinu odlišně a prohlásí výpověď za neplatnou.

To ovšem neznamená, že se příčina pozbytí zdravotní způsobilosti stává zcela bezvýznamnou. Její posouzení zůstává nadále důležité, zejména z pohledu nároků zaměstnance po skončení pracovního poměru – především pokud jde o výši plnění, které je i nadále ze zákona zachováno pro případy ztráty způsobilosti v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání, a nikoliv pro případy obecných onemocnění, u nichž jakékoliv plnění zůstává i nadále na bázi dobrovolnosti. V těchto případech se tedy bude příčina zdravotního stavu stále posuzovat, avšak již nikoliv jako podmínka platnosti výpovědi, ale jako faktor ovlivňující rozsah peněžitých nároků zaměstnance.

Znalecké posouzení tak i nadále zůstává klíčovým důkazním prostředkem v pracovních sporech tohoto typu. Nová úprava ovšem odstraňuje jednu z nejzásadnějších právních pastí dosavadního systému – tedy situace, kdy zaměstnavatel zvolil nesprávný výpovědní důvod nikoliv proto, že by nesprávně kvalifikoval dopad zdravotního stavu zaměstnance na možnost vykonávat práci, ale pouze proto, že nesprávně určil, z jaké příčiny zdravotní způsobilost odpadla. Tím se výrazně snižuje riziko neplatnosti výpovědi z odborných, a de facto i formálních důvodů, které v minulosti působily značné praktické obtíže.

I po účinnosti flexinovele zůstávají v platnosti základní pravidla posudkové péče podle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů. To znamená, že **lékařský posudek, na jehož základě se zjišťuje dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti**, bude s ohledem na stanovení rozsahu nároků zaměstnance v konečném důsledku obsahovat **nejen samotný závěr o tom, že zaměstnanec již není schopen vykonávat dosavadní práci, ale rovněž v něm bude uvedena příčina tohoto pozbytí** – tedy zda jde o tzv. kvalifikovaný důvod (např. pracovní úraz nebo nemoc z povolání), nebo o jiné, obecné onemocnění. Z praktických zkušeností lze uvést, že uvedení této příčiny může mít význam i pro zákonné pojistitele, aby uznali úraz jako pracovní a poskytli na základě zákonného úrazového pojištění příslušná plnění.

Zvláštní režim nadále platí v případě nemocí z povolání, jejichž uznání podléhá specifickému postupu. Nemoc z povolání může být uznána výhradně poskytovatelem s odborností v pracovním lékařství (poskytovatel pracovnílékařských služeb má právo vyjádřit se k samotné diagnóze, nicméně nemá pravomoc konstatovat, zda se jedná o nemoc z povolání) a až poté, co proběhne komplexní šetření – včetně vyšetření zdravotního stavu zaměstnance a měření pracovních podmínek prováděného krajskou hygienickou stanicí. Teprve po skončení tohoto procesu je možné vydat lékařský posudek, který jednoznačně určí, zda pozbytí zdravotní způsobilosti skutečně souvisí s nemocí z povolání.

Rozdíl oproti předchozí úpravě však spočívá v tom, že **zaměstnavatel už nemusí s rozvázáním pracovního poměru čekat na výsledek tohoto zdlouhavého šetření.** Nově může dát zaměstnanci výpověď na základě samotného posudkového závěru o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti, aniž by byl povinen zkoumat a právně kvalifikovat konkrétní příčinu. Jakmile se příčina následně zjistí (např. že se skutečně jednalo o nemoc z povolání), odvíjí se od ní

již pouze nároky zaměstnance – **typicky právě na jednorázovou náhradu při skončení pracovního poměru.**

Tento postup přináší větší právní jistotu nejen zaměstnavateli, ale i zaměstnanci. **V minulosti se zaměstnanec mohl dostat do nejisté situace, kdy byl dočasně bez práce, čekal na výsledek posudkového řízení, ale přitom neměl nárok na náhradu mzdy.** Podle dosavadní judikatury totiž v období, kdy zaměstnanec pro zdravotní překážku nekoná práci, ale dosud nebyl rozvázán pracovní poměr, nevzniká právo na jakoukoliv finanční kompenzaci.⁵⁾ Nová úprava tento problém eliminuje – zaměstnanec tak již nebude čekat „v právním vakuu“. Během šetření, zda zaměstnanec onemocněl nemocí z povolání, již nebude trvat pracovní poměr. V tomto mezidobí zaměstnanec ostatně nepobíral žádnou kompenzaci s výjimkou případů, kdy se zaměstnavatel rozhodl převést zaměstnance na jinou práci.

Z těchto důvodů byla zároveň v novém § 42 odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách zakotvena **povinnost, aby zaměstnavatel** (v postavení oprávněné osoby) **zajistil vydání lékařského posudku** pro určení, zda je onemocnění způsobeno pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Pokud tedy zaměstnavatel obdrží lékařský posudek, na základě kterého nemůže zaměstnanec ze zdravotních důvodů nadále konat práci (což s ohledem na změnu koncepce výpovědních důvodů povede zpravidla k rozvázání pracovního poměru), je povinen zajistit vydání lékařského posudku nemocného objasňujícího příčinu, není-li známa. To se vztahuje i na vydání lékařského posudku, kterým se uzná, či neuzná nemoc z povolání. Tato povinnost byla zavedena z důvodu vyšší právní jistoty pro zaměstnance, neboť zákonné plnění bude záviset právě na výsledku tohoto odborného šetření. Není tím ovšem dotčeno právo zaměstnance, aby vydání lékařského posudku ve smyslu § 42 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách inicioval sám, a to právě tehdy, bude-li zaměstnavatel nečinný.

PŘÍKLAD

Představme si situaci zaměstnance, který dlouhodobě vykonává fyzicky náročnou práci – např. ve výrobě, kde pravidelně zvedá těžká břemena. Postupem času se u něj vyvine onemocnění bederní páteře, které mu objektivně brání ve výkonu dosavadní práce. Poskytovatel pracovnělékařských služeb v takovém případě vydá lékařský posudek, ve kterém konstatuje, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu sjednané práce. Nicméně zároveň uvede, že příčinu tohoto stavu nelze bez dalšího určit – neboť je třeba posoudit, zda nejde o nemoc z povolání. Takové posouzení však může provést výhradně specializované pracoviště v oboru pracovního lékařství, a to až po provedení celé řady časově i organizačně náročných kroků, např. dodatečných zdravotních vyšetření zaměstnance, posouzení jeho anamnézy a zejména zjištění, zda v konkrétních pracovních podmínkách docházelo k překračování hygienických limitů.

Podle staré právní úpravy byl zaměstnavatel v takové situaci často po dobu tohoto šetření „paralyzován“. Zejména nemohl pracovní poměr rozvázat, protože neměl k dispozici posudek, který by s jistotou určil, zda se jedná o pozbytí způsobilosti z důvodu obecného onemocnění, nebo nemoci z povolání – tedy podle kterého konkrétního výpovědního důvodu má postupovat. Výsledkem bylo, že zaměstnanec byl bez práce, bez náhrady mzdy a zároveň nebyl právně zajištěn ani z pohledu budoucích nároků. Po účinnosti flexinovele se tento problém významně zmenšuje. Zaměstnavatel bude moci pracovní poměr rozvázat ihned po obdržení lékařského posudku, který konstatuje dlouhodobé pozbytí způsobilosti – a to bez ohledu na to, zda už je známa příčina. Posouzení, zda šlo o nemoc z povolání, může proběhnout i po skončení pracovního poměru. Pokud bude nemoc z povolání následně uznána, zaměstnanci tím nevzniká újma – bude mít i tak nárok na odpovídající odškodnění, které se s uznáním nemoci z povolání pojí.

Změnou prošlo také ustanovení § 52 písm. e) ZP, které nově představuje zcela samostatný výpovědní důvod. Ten se bude vztahovat výhradně na situace, kdy zaměstnanec na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví dosáhl nejvyšší

⁵⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. prosince 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020.

přípustné expozice. Tento důvod byl dosud součástí výčtu v písm. d) tohoto ustanovení, nově však byl vyčleněn do samostatného odstavce, což přispívá k větší přehlednosti a logice celé právní úpravy.

ZÁKONNÁ PLNĚNÍ V SOUVISLOSTI S ROZVÁZÁNÍM PRACOVNÍHO POMĚRU ZE ZDRAVOTNÍCH DŮVODŮ

Na změnu koncepce výpovědních důvodů podle § 52 písm. d) a e) ZP navazují i důležité změny v oblasti nároků zaměstnance při skončení pracovního poměru – konkrétně v oblasti odstupného. Flexinovela přináší zásadní změnu v tom, že zaměstnanci, kterému je dána výpověď z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti, nově nepřísluší odstupné podle § 67 ZP bez ohledu na příčinu zdravotní nezpůsobilosti. **Namísto toho zákon zavádí nový institut jednorázové náhrady při skončení pracovního poměru podle § 271ca ZP.** Tato náhrada se vztahuje výhradně na případy, kdy zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí. Výše této náhrady činí **12násobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.** Nemění se nic na tom, že tato náhrada bude příslušet zaměstnanci nejen v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí, ale i v případě rozvázání pracovního poměru dohodou ze stejných důvodů.

Na rozdíl od klasického odstupného nejde o pracovníprávní nárok hrazený zaměstnavatelem. **Nově se fakticky jedná o náhradu újmy způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, která spadá pod režim zákonného úrazového pojištění odpovědnosti zaměstnavatele.**⁶⁾ Tato náhrada je tedy financována pojišťovnou (s ohledem na způsob financování úrazového pojištění je v konečném důsledku tato úhrada přenášena na stát, jenž tyto náklady fakticky nese) – zpravidla tedy bude vyplacena zaměstnanci přímou formou pojistného plnění ze strany pojistitele. Zaměstnavatel se teoreticky bude moci zavázat k úhradě ještě vyšší částky, nicméně nad tento rozsah bude podobně jako v případech jiných plnění poskytnutých zaměstnavatelem „dobrovolně“ nad rozsah vyplývající v právních předpisech nést náklady „ze svého“, neboť pojišťovny hradí tato plnění za zaměstnavatele toliko v rozsahu odpovědnosti stanoveném právními předpisy.

Tato jednorázová náhrada nenáleží automaticky všem osobám, jejichž pracovní poměr byl rozvázán dohodou nebo výpovědí ze zdravotních důvodů. Týká se pouze těch zaměstnanců, jejichž zdravotní stav byl způsoben právě pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, případně ohrožení touto nemocí. Nevztahuje se na osoby pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (tzv. dohodáře), ani na případy běžného onemocnění nebo jiných zdravotních obtíží nesouvisejících s výkonem práce. Tento nový systém tedy na jedné straně zjednodušuje proces výpovědi, ale zároveň zachovává zvýšenou ochranu těch zaměstnanců, jejichž zdravotní újma vznikla v přímé souvislosti s výkonem práce. **Podstatný rozdíl spočívá v tom, že se tato ochrana nyní neuplatňuje prostřednictvím pracovníprávního nároku vůči zaměstnavateli (formou odstupného),** ale jako součást systému zákonného odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Změnou právní úpravy se zároveň sleduje i posílení ochrany zaměstnanců z hlediska spravedlivého a důstojného ukončení pracovního poměru. **V rámci předchozí právní úpravy mohli zaměstnavatelé v některých případech cítit motivaci proces šetření příčiny pozbytí zdravotní způsobilosti zdržovat** – zejména tehdy, pokud bylo pravděpodobné, že se jedná o pracovní úraz či nemoc z povolání. Důvod byl zřejmý: pokud by byla taková příčina oficiálně uznána, zaměstnanci by vznikl nárok na odstupné ve výši 12násobku průměrného výdělku, což pro řadu menších či ekonomicky méně stabilních zaměstnavatelů znamenalo citelný zásah do rozpočtu.

Zavedením jednorázové náhrady, která je kryta z pojištění odpovědnosti za pracovní úraz či nemoc z povolání, a nikoliv přímo z prostředků zaměstnavatele, tato motivace do značné míry

⁶⁾ Ledaže jde o zaměstnavatele, který pod tento režim nespadá – např. stát.

odpadá. Zaměstnavatel už nemá důvod oddalovat rozvázání pracovního poměru v případech, kdy zaměstnanec zjevně pozbyl zdravotní způsobilost. **Naopak, může situaci řešit ihned, a případně následné odškodnění zaměstnance již nebude jeho finanční odpovědností.**⁷⁾ Tím se nová úprava snaží vyvážit zájmy obou stran pracovněprávního vztahu – zaměstnanci poskytuje větší jistotu a ochranu, zaměstnavatelům dává efektivní a právně bezpečný nástroj pro řešení situací, kdy zdravotní stav zaměstnance znemožňuje další výkon práce.

Je zde ještě jeden zcela praktický aspekt: odstupné, placené „z kapsy“ zaměstnavatele, nemusel zaměstnanec fakticky obdržet v případě, že zaměstnavatel skončil v úpadku. Jednorázovou náhradu pokrývá zákonné pojištění odpovědnosti, takže její vymahatelnost je u nesolventního zaměstnavatele podstatně vyšší.

Ačkoliv flexinovele zavádí nový institut jednorázové náhrady při skončení pracovního poměru namísto klasického odstupného, některé praktické a právní aspekty zůstávají nezměněny. **Z hlediska daňového režimu se nová náhrada bude chovat stejně jako dosavadní odstupné – podléhá dani z příjmů fyzických osob⁸⁾, ale neodvádí se z ní pojistné na sociální ani zdravotní pojištění.** V případě, že náhradu bude vyplácet přímo pojistitel (tedy pojišťovna v rámci zákonného úrazového pojištění), bude plátcem daně přímo tento pojistitel.

Rovněž lze předpokládat, že **i po účinnosti novely zůstane zachována dosavadní judikatura, která při rozuzlování nároku na odstupné (a nyní patrně tedy i na jednorázovou náhradu) klade důraz na skutečný důvod skončení pracovního poměru.** Podle této judikatury může mít zaměstnanec nárok na odstupné i v případech, kdy pracovní poměr skončil jinou než zákonem předpokládanou formou, např. na základě dohody bez uvedení důvodu, nebo jednostrannou výpovědí ze strany zaměstnance. **Rozhodující je, zda skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru byly zdravotní důvody z kvalifikovaných příčin⁹⁾,** tedy např. nemoc z povolání. Tento výklad má zabránit účelovému obcházení povinnosti vyplácet zaměstnanci odpovídající plnění – např. v situacích, kdy zaměstnavatel záměrně odmítne uzavřít dohodu s uvedením skutečného důvodu, aby se vyhnul odpovědnosti.

Z pohledu jednorázové náhrady při skončení pracovního poměru se nejvíce důvod, proč by tato judikaturní pravidla neměla být aplikovatelná obdobně. Jinými slovy, i v režimu po flexinovele by mělo být rozhodující, zda k pozbytí zdravotní způsobilosti skutečně došlo z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání – bez ohledu na formální způsob ukončení pracovního poměru. **Pochopitelně to ale klade zvýšené nároky na transparentní spolupráci se zákoným pojistitelem.** Pokud zaměstnanec bude na základě těchto okolností nárok na jednorázovou náhradu vymáhat a bude mu přiznán, pojistitel by měl být o okolnostech vzniku nároku včas a řádně zaměstnavatelem informován a spolupracovat v souladu s jeho pokyny, jak to platí i v případě dalších nároků podléhajících zákonnému pojištění.

Je však důležité upozornit, že nově zavedený režim jednorázové náhrady při skončení pracovního poměru se nevztahuje na všechny situace rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů. Nadále zůstává zachována zvláštní úprava pro případ výpovědi podle § 52 písm. e) ZP, tedy tehdy, kdy zaměstnanec dosáhl nejvyšší přípustné expozice na pracovišti určeném rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví. **V těchto případech má zaměstnanec – stejně jako doposud – nárok na zákonné odstupné, a to nejméně ve výši 12násobku průměrného měsíčního výdělku.** Tento nárok je zakotven přímo v § 67 odst. 3 ZP a nebyl novelou v těchto případech obsahově dotčen. Rozdíl oproti nově koncipovanému výpovědnímu důvodu podle

⁷⁾ Uvedené však nevylučuje, pokud by např. k pracovnímu úrazu došlo zvláště závažným porušením předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, aby pojišťovna náhradu poškozenému zaměstnanci vyplátila, nicméně regresně ji požadovala po zaměstnavateli.

⁸⁾ Viz § 4 odst. 1 písm. d) bod 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁾ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. února 2018, sp. zn. 21 Cdo 4578/2017.

písm. d) u „kvalifikovaných“ příčin tedy spočívá jak v právním režimu (odstupné versus jednorázová náhrada), tak ve zdroji plnění – zatímco u písm. e) odstupné hradí přímo zaměstnavatel, u písm. d) vyvolaného „kvalifikovanými“ příčinami je náhrada kryta z pojištění odpovědnosti za pracovní úraz či nemoc z povolání.

Flexinovela také výslovně řeší přechodné období. **Pokud zaměstnanci vznikl nárok na odstupné ještě před nabytím účinnosti novely, bude se jeho nárok řídit dosavadní právní úpravou.** Znamená to, že zaměstnanec má i nadále právo na odstupné podle původních pravidel – a to i tehdy, pokud by za jinak stejných okolností po účinnosti novely náležela pouze jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru. Zaměstnanci tedy nemůže vzniknout právo na dvojí odškodnění pracovního úrazu a nemoci z povolání. Právo na odstupné přitom nevzniká již dáním výpovědi či uzavřením dohody o rozvázání pracovního poměru, ale až okamžikem skončení pracovního poměru. Odstupné tedy přísluší v případech, kdy pracovní poměr skončil z vybraných zdravotních důvodů nejpozději 31. května 2025. Pokud ke skončení pracovního poměru došlo od 1. června 2025 dále, přísluší zaměstnanci jednorázová náhrada.

SPLATNOST JEDNORÁZOVÉ NÁHRADY

Flexinovela upravuje rovněž splatnost jednorázové náhrady, a to v zásadě tak, že kopíruje dosavadní úpravu splatnosti odstupného. Tuto náhradu je tak zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit **po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu**, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě náhrady v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty. Byl-li nicméně příslušný lékařský posudek vydán až po skončení pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci náhradu v nejbližším výplatním termínu následujícím po vydání lékařského posudku. Došlo-li k přezkumu lékařského posudku ze strany příslušného správního orgánu, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci tuto náhradu vyplatit v nejbližším výplatním termínu následujícím po potvrzení lékařského posudku tímto správním orgánem.

KRÁCENÍ JEDNORÁZOVÉ NÁHRADY V PŘÍPADĚ (ČÁSTEČNĚHO) ZPROŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE ZA PRACOVNÍ ÚRAZ

Důsledkem podřízení jednorázové náhrady pod plnění z odpovědnosti za pracovní úraz či nemoc z povolání je také změna v oblasti krácení výše plnění poskytovaného zaměstnanci v případě spoluodpovědnosti zaměstnance. V režimu před novelou platilo, že pokud byl zaměstnanci dán výpovědní důvod z tzv. kvalifikované zdravotní příčiny (např. pracovní úraz), příslušelo mu zákonné odstupné v plné výši – a to i tehdy, pokud zaměstnavatel nenesl za pracovní úraz plnou odpovědnost, resp. pokud se částečně zprostil odpovědnosti za pracovní úraz. **Odstupné bylo možné neposkytnout pouze v krajním případě úplného zproštění odpovědnosti podle § 270 odst. 1 ZP, což byla spíše výjimečná situace** (např. pokud si zaměstnanec způsobil úraz výlučně v důsledku porušení předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, se kterými byl zaměstnanec zaměstnavatelem seznámen a jejichž dodržování zaměstnavatel vyžadoval a kontroloval).

Naproti tomu nově zavedená jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru se bude řídit principy zákonného pojištění odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání. To znamená, že výše této náhrady se bude krátit i v případě částečného zproštění odpovědnosti zaměstnavatele, a to právě podle rozsahu, za který zaměstnavatel nenesl odpovědnost. Jde o důležitý rozdíl: k částečnému zproštění totiž v praxi dochází mnohem častěji než k úplnému.

PŘÍKLAD

V organizaci dojde k pracovnímu úrazu a vyjde najevo, že zaměstnanec byl v době nehody pod vlivem alkoholu, ale zároveň zaměstnavatel nedodržel povinnosti k zajištění bezpečného pracoviště (např. chybějící zábrany, neoznačené riziko). Odpovědnost se mezi obě strany v takovém případě rozdělí, resp. zaměstnavatel se částečně zproští odpovědnosti – typicky poměrně, např. 30 % nese zaměstnanec (v rozsahu částečného zproštění), zbývajících 70 % zaměstnavatel.

V takovém případě nebude zaměstnanci náležet plná jednorázová náhrada ve výši 12násobku průměrného výdělku, ale krácená částka odpovídající podílu odpovědnosti zaměstnavatele, tj. v tomto případě by zaměstnanec obdržel 70 % náhrady odpovídající 12násobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Tento mechanismus je obdobný jako u ostatních nároků z pracovního úrazu (např. náhrady za ztížení společenského uplatnění nebo bolestného) a posiluje princip spravedlivého rozdělení odpovědnosti v případech, kdy si zaměstnanec pracovní úraz částečně zavinil sám. V případě posouzení této situace podle staré právní úpravy by přitom zaměstnanec měl právo na zaplacení odstupného v plné výši. Z praktického hlediska platí, že pojistitel bude zároveň vycházet ze sdělení zaměstnavatele ohledně případné výše krácení, neboť v rámci likvidace pojistné události bývají odpovědní zaměstnavatelé v praxi tážáni na rozsah případného zproštění odpovědnosti podle § 270 ZP. Je tedy otázkou, do jaké míry budou zaměstnavatelé a pojistitelé k tomuto krácení v praxi přistupovat.

Zaměstnavatelům tedy přibude další důvod věnovat zvýšenou pozornost úplnému zdokumentování okolností pracovního úrazu, neboť právě tyto skutečnosti budou klíčové pro případné krácení jednorázové náhrady. Pro zaměstnance pak tato úprava znamená, že výše plnění nemusí být vždy automatická a bude záležet i na jeho vlastním podílu na vzniku úrazu, byť podmínky zproštění odpovědnosti za pracovní úraz jsou poměrně přísné.

SPOLUODPOVĚDNOST VÍCE ZAMĚSTNAVATELŮ Z HLEDISKA JEDNORÁZOVÉ NÁHRADY

Zavedení jednorázové náhrady při skončení pracovního poměru se zdravotními důvody, které vznikly v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, přináší další důležité systémové důsledky. Jedním z nich je skutečnost, že se na tuto novou náhradu bude vztahovat i § 271n ZP. **Toto ustanovení řeší rozdělení odpovědnosti mezi více zaměstnavatelů v případech, kdy nemoc z povolání vznikla jako výsledek působení škodlivých pracovních podmínek u různých zaměstnavatelů v průběhu pracovní dráhy zaměstnance.** Zákon totiž stanoví, že náhradu škody za nemoc z povolání nese zásadně ten zaměstnavatel, u něhož byla nemoc z povolání zjištěna jako poslední. V praxi však velmi často dochází k tomu, že zaměstnanec vykonával práci v rizikovém prostředí již dříve – u předchozích zaměstnavatelů, kde rovněž docházelo k expozici škodlivinám nebo fyzické zátěži, které se na rozvoji onemocnění významně podílely. U posledního zaměstnavatele pak může dojít spíše k „završení“ procesu onemocnění než k jeho přímému vyvolání.

Aby poslední zaměstnavatel nenesl veškerou odpovědnost nespravedlivě, má podle § 271n ZP právo požadovat od předchozích zaměstnavatelů přiměřenou kompenzaci odpovídající době, po kterou zaměstnanec pracoval za podmínek, které se na vzniku nemoci z povolání prokazatelně spolupodílely. **Tento regresní nárok se tedy bude nově vztahovat i na jednorázovou náhradu při skončení pracovního poměru, kterou pojišťovna (nebo zaměstnavatel) poskytne zaměstnanci.** Pro systém odškodňování nemocí z povolání jde o důležitý krok směrem ke spravedlivému rozložení odpovědnosti mezi více zaměstnavatelů, kteří se na vzniku zdravotní újmy podíleli.

ZÁVĚR

Flexinovela přináší zásadní změnu v oblasti rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů. Nově se sjednocují výpovědní důvody do jedné kategorie dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti, čímž odpadají rizika v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru jen z důvodu nesprávného určení příčiny. Místo odstupného náleží zaměstnancům v případě pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí, pro které nemohou dále vykonávat práci, jednorázová náhrada hrazená z úrazového pojištění. Tato náhrada se může na rozdíl od odstupného krátit při částečném zproštění odpovědnosti zaměstnavatele. Nově se na ni vztahuje také možnost regresu vůči předchozím zaměstnavatelům v případě spoluodpovědnosti za vznik nemoci z povolání. Novela tak zjednodušuje praxi a zvyšuje právní jistotu pro zaměstnance i zaměstnavatele, avšak vyvolává i některá nová úskalí např. v souvislosti s možností krácení jednorázové náhrady v případě skončení pracovního poměru z některých zdravotních důvodů.



ZAMĚSTNÁVÁNÍ MLADISTVÝCH OD 1. ČERVNA 2025 PRAKTICKY

Mgr. Jakub OLIVA, LL.M., MSc.,
advokát, partner,

Mgr. Bc. Kryštof PAŽOUREK,
advokátní koncipient,
ARROWS advokátní kancelář, s. r. o.

Letní brigády jsou každoročně příležitostí, jak si mladí lidé mohou vyzkoušet první pracovní zkušenosti, přičemž zaměstnavatelé díky nim zvládají zvýšené sezónní nároky. V souvislosti s tzv. flexinovelou zákoníku práce, která nabyla účinnosti 1. června 2025, však dochází k důležitým změnám, které se týkají právě zaměstnávání mladistvých. Nově je možné uzavírat pracovní právní vztahy již se 14letými uchazeči, a to za přesně stanovených podmínek.

Tento článek si klade za cíl přehledně a prakticky představit hlavní novinky, které zaměstnavatelé musí zohlednit při plánování spolupráce s mladistvými, zejména během letních měsíců. Vedle výkladu aktuální právní úpravy nabídneme i konkrétní příklady z praxe, které mohou personalistům a vedoucím pracovníkům usnadnit orientaci v souvislosti se změnami, jež novela přináší.