



MGR. MICHAL VRAJÍK
Advokát

Datum: 4. 6. 2025



Pracovněprávní novinky 6/2025

Vážení klienti a obchodní partneři,
připravili jsme pro Vás letošní **šesté číslo Pracovněprávních novinek**, newsletteru věnovaného novinkám (především) v oblasti pracovního práva.

Aktuální číslo je věnováno změnám souvisejícím s **výpovědí z pracovního poměru ze zdravotních důvodů a zákonným plněním při rozvázání pracovního poměru výpovědí ze zdravotních důvodů**.

Jaké následky mají tyto změny pro zaměstnavatele a zaměstnance, se dozvíte v tomto čísle.

Věříme, že pro Vás toto číslo bude užitečné.

Michal Vrajík

Zdravotní důvody už nejsou právní hlavolam

K 1. červnu 2025 vstoupila v účinnost tzv. flexinovela zákoníku práce, která mimo jiné zásadně mění postup, jak lze rozvázat pracovní poměr **výpovědí ze zdravotních důvodů**. Nová právní úprava přináší jasnější pravidla, zjednodušení procesu a eliminuje dlouhodobý problém právní nejistoty, který tuto oblast provázel.

Dosavadní praxe byla pro zaměstnavatele velmi nekomfortní. Pokud zaměstnanec podle lékařského posudku pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu své práce, musel zaměstnavatel správně určit, zda jde o tzv. „kvalifikovaný“ důvod (např. pracovní úraz či nemoc z povolání), nebo „obecný“ důvod (např. běžné onemocnění nesouvisející s výkonem práce). Každý z těchto případů spadal pod jiný výpovědní důvod a špatné určení výpovědního důvodu znamenalo riziko neúspěchu v soudním sporu. **Klíčová přitom nebyla zdravotní nezpůsobilost zaměstnance jako taková, ale právě její příčina, kterou ale zaměstnavatel nemusel znát a často ani nemohl zjistit.**



ODSTUPNÉ SE MĚNÍ NA NÁHRADU: KOLIK A KOMU?

Velkou změnu přináší flexinovela také v oblasti **finančních nároků zaměstnance při rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů**. Dříve měl zaměstnanec při výpovědi z „kvalifikovaných“ zdravotních důvodů (např. pracovní úraz) nárok na **zákonné odstupné** nejméně ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku – a to **přímo z kapsy zaměstnavatele**. Nově odstupné nahrazuje **jednorázová náhrada, kterou vyplácí zákonná pojišťovna z pojištění odpovědnosti**.

Nárok na tuto náhradu mají **pouze zaměstnanci v pracovním poměru, u kterých zdravotní nezpůsobilost vznikla v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí**.

Výše náhrady zůstává zachována jako tomu bylo u odstupného – **opět ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku**. V ostatních případech (např. při běžném onemocnění) zaměstnanec na plnění nárok nemá, zaměstnavatel se však může rozhodnout jej poskytnout dobrovolně – pojišťovna ovšem toto plnění nehradí. Na rozdíl od odstupného se nicméně tato náhrada **poměrně krátí** v případě, že si zaměstnanec pracovní úraz či nemoc z povolání **způsobil zčásti sám**, např. porušením pokynů o BOZP.

Nová úprava přináší i zlepšení postavení zaměstnanců. V minulosti se nezdálo, že zaměstnanec kvůli dlouhému posudkovému řízení nemohl vykonávat práci, ale zároveň mu pracovní poměr formálně trval a tím pádem neměl nárok ani na mzdu, ani na kompenzaci. **Nově je možné pracovní poměr rozvázat výpovědí hned po vydání posudku – a posouzení konkrétní příčiny (např. zda jde o nemoc z povolání) může proběhnout až následně**.

Výpovědní důvody ze zdravotních příčin se sjednocují

Nově již **zákon nerozlišuje mezi různými typy příčin zdravotní nezpůsobilosti**. Nově platí, že pokud zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce, může mu zaměstnavatel dát výpověď podle § 52 písm. d) zákoníku práce – **bez ohledu na to, co přesně tuto nezpůsobilost způsobilo**. Rozhodující je pouze lékařský posudek, který pozbytí zdravotní způsobilosti konstatuje.

To přináší zásadní úlevu pro praxi. Zaměstnavatelé již nejsou nuceni zdlouhavě vyhodnocovat právní kvalifikaci příčiny zdravotního stavu, ani čekat na výsledky případného přezkumu nebo rozhodování správních orgánů. Pracovní poměr lze nově ukončit rychleji a s větší právní jistotou. **Odpadá riziko, že výpověď bude později zpochybněna jen kvůli formální chybě v zařazení výpovědního důvodu**.

Významnou změnou prošlo i původní ustanovení § 52 písm. e), které se nově vztahuje pouze na případy, kdy **zaměstnanec dosáhl nejvyšší přípustné expozice na vymezeném rizikovém pracovišti**. Tento výpovědní důvod tak **má vlastní, zcela konkrétní vymezení**. Výsledkem je větší přehlednost celé právní úpravy.

Důležité ale je, že **lékařský posudek zůstává i nadále tzv. odborným dobrozdáním** – tedy důkazem, který může být v případě sporu přezkoumáván soudem. Výpověď proto musí být vždy pečlivě podložena správným a aktuálním lékařským posudkem od poskytovatele pracovnělékařských služeb. Přesto novela významně snižuje riziko neplatnosti výpovědi kvůli chybnému právnímu zařazení nebo výkladu zdravotní příčiny.

Flexinovela tak přináší praktický, a přitom systémový posun. Zrychluje se a zjednodušuje se celý proces rozvázání pracovního poměru v případech, kdy další spolupráce stran mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem není možná ze zdravotních důvodů na straně zaměstnance.

Pokud Vás některá uvedená novinka zaujme nebo budete mít bližší dotazy, neváhejte se na nás obrátit.

KONTAKT:

Mgr. Michal Vrajík, advokát

Spálená 97/29

110 00 Praha 1

T: +420 605 068 258

E: michal.vrajik@akvrajik.cz

www.akvrajik.cz

