



Flexinovela zákoníku práce: sloučení výpovědních důvodů při ztrátě zdravotní způsobilosti

Klienti se na naši kancelář často obracejí s dotazy, zda o nich např. nespokojení zákazníci mohou šířit negativní hodnocení prostřednictvím sociálních sítí, či jiných sdělovacích prostředků a jakým způsobem lze chránit jejich dobré jméno. Problematikou ochrany dobré pověsti právnické osoby se nedávno zabýval Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 31. 5. 2023, sp. zn. 23 Cdo 2482/2022, jehož závěry shrnujeme v tomto článku.

Po rozsáhlé novelizaci zákoníku práce, která nabyla účinnosti dne 1. 8. 2024, je v Poslanecké sněmovně projednáván další balíček změn, představených vládním návrhem tzv. flexibilní novely zákoníku práce s předpokládanou účinností od 1. 5. 2025.

Cílem flexibilní novely zákoníku práce je slovy důvodové zprávy, jak již vyplývá z označení novely, především zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů, které jsou v současnosti mnohdy svázány příliš rigidními pravidly, která neodpovídají modernímu trhu práce. Přitom vládní návrh flexibilní novely vychází z úsudku, že přílišná ochrana zaměstnanců může působit kontraproduktivně z důvodu nedostatečné flexibility uzavírání, realizace a rovněž rozvazování pracovněprávních vztahů, což může v důsledku nepřímo poškodit i samotného zaměstnance.

Z výše uvedeného vyplývá, že flexibilní novela zákoníku práce vychází v mnoha ohledech vstřícně nejen zaměstnancům, ale také zaměstnavatelům.

V rámci tohoto článku bychom se rádi blíže zaměřili na návrh právní úpravy výpovědních důvodů podle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce.

Dle stávajícího znění § 52 zákoníku práce byl výpovědní důvod spočívající v nemožnosti vykonávat práci vzhledem ke zdravotnímu stavu zaměstnance rozdělen do dvou různých výpovědních důvodů:

§ 52 písm. d) upravuje situaci, kdy zaměstnanec dle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nesmí vykonávat dosavadní práci pro **pracovní úraz, nemoc z povolání, nebo pro ohrožení touto nemocí anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.**

§ 52 písm. e) naopak stanovuje, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z důvodu jeho zdravotního stavu, když podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, zaměstnanec **dlouhodobě ztratil zdravotní způsobilost k výkonu své dosavadní práce.** Přitom **naplnění tohoto výpovědního důvodu nesouvisí s výkonem práce,** jak je tomu v případě pracovního úrazu či nemoci z povolání podle § 52 písm. d) zákoníku práce.

Ačkoliv oba výpovědní důvody působí na první dojem velmi podobně, liší se konkrétní příčinnou zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance. A právě toto správné rozlišení příčiny

zdravotní nezpůsobilosti hraje v praxi důležitou roli v pracovněprávních sporech, jak vyplývá z ustálené judikatury Nejvyššího soudu.

Nově je však dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance podřazeno výlučně pod výpovědní důvod podle § 52 písm. d) zákoníku práce. Zaměstnavatel již nemusí ve výpovědi detailně popisovat příčinu ztráty zdravotní způsobilosti, což výrazně zjednodušuje postup rozvázání pracovního poměru v těchto případech.

Samostatně je pod § 52 písm. e) zákoníku práce nadále specifikován výpovědní důvod týkající se dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti, jak ji určuje rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

Tato legislativní změna reaguje na dlouhodobou judikaturu Nejvyššího soudu, podle níž byla záměna dosavadních výpovědních důvodů podle § 52 písm. d) a e) považována za vadu způsobující neplatnost výpovědi.

Do budoucna tedy nebude nutné rozlišovat, zda je důvodem výpovědi nemoc z povolání, pracovní úraz nebo dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti. Všechny tyto případy budou nově spadat pod jediný výpovědní důvod dle § 52 písm. d) zákoníku práce, což přinese větší právní jistotu a administrativní zjednodušení pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Další zásadní změnou je zrušení nároku na odstupné při rozvázání pracovního poměru z důvodu zdravotní nezpůsobilosti. Nově bude zaměstnanci v těchto případech náležet jednorázová náhrada, která bude hrazena pojišťovnou. Tento krok eliminuje motivaci některých zaměstnavatelů k účelovému posuzování zdravotních důvodů výpovědi, kdy dosud mohli preferovat dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti před nemocí z povolání, aby se vyhnuli vyplacení odstupného. Díky nové úpravě odpadá tento ekonomický tlak na zaměstnavatele a současně se posiluje spravedlnost a transparentnost při ukončování pracovních poměrů ze zdravotních důvodů.



Martin Hušek,
právník



Adéla Doubková,
právní asistentka