



## Zdravotní výpovědní důvod podle § 52 písm. d) ZP: sloučení důvodů a jeho meze v praxi

**U téměř každé nové právní úpravy platí, že to, co je v praxi skutečně podstatné, se ukáže až s odstupem času. Zdravotní výpovědní důvody podle § 52 zákona č. [262/2006 Sb.](#), zákoníku práce, které se v podstatě od 1. června 2025 sloučily do jednoho ustanovení (až na dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti), jsou toho dobrým příkladem.**

### Shrnutí od AI

Článek se věnuje analýze změn zdravotních výpovědních důvodů v zákoníku práce po tzv. flexinovele účinné od 1. června 2025, konkrétně sloučení dosavadních písmen d) a e) do jediného ustanovení § 52 písm. d). Praktický dopad tohoto sloučení spočívá v tom, že zaměstnavatel již nemusí ve výpovědi rozlišovat příčinu ztráty zdravotní způsobilosti, avšak tato příčina zůstává rozhodující pro posouzení peněžitých nároků zaměstnance, neboť dvanáctinásobek průměrného výdělku jako jednorázová náhrada škody podle § 271ca zákoníku práce náleží výhradně zaměstnancům, jejichž zdravotní nezpůsobilost vznikla v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí. Článek dále upozorňuje na rizika spojená s rozvázáním pracovního poměru před pravomocným vyřízením přezkumu lékařského posudku a zdůrazňuje, že převedení zaměstnance na jinou práci bez jeho souhlasu má mít pouze dočasnou povahu, přičemž zaměstnavatel je povinen bez zbytečného odkladu směřovat buď ke změně pracovní smlouvy, nebo k rozvázání pracovního poměru. Pro praxi je zásadní rovněž povinnost zaměstnavatele oznámit škodní událost pojistiteli již po vydání lékařského posudku, nikoliv až po skončení pracovního poměru.

Ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci patří k výpovědním důvodům, jejichž aplikace v praxi zdaleka nekončí u samotné výpovědi. Zaměstnavatel musí projít vícestupňovým procesem od obstarání lékařského posudku přes posouzení možnosti převedení zaměstnance na jinou práci až po volbu způsobu skončení pracovního poměru a vypořádání souvisejících peněžitých nároků zaměstnance.

### Co se změnilo: přeskupení výpovědních důvodů a odstupné

Do 31. 5. 2025 rozlišoval § 52 zákoníku práce mezi dlouhodobou ztrátou zdravotní způsobilosti způsobenou pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo ohrožením touto nemocí [v tehdejší § 52 písm. d) zák. práce] a tzv. obecnou zdravotní nezpůsobilostí z jiných příčin [v tehdejší § 52 písm. e) zák. práce]. Od 1. 6. 2025, v důsledku tzv. flexinovele, ale oba tyto důvody splynuly do jediného ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, které nyní zní:

*„pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci“.*

Písmeno e) je od téhož data vyhrazeno výlučně dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti. Z hlediska formulace výpovědi tak zaměstnavatel od 1. 6. 2025 již není povinen ve výpovědi rozlišovat, z jaké příčiny k pozbytí zdravotní způsobilosti došlo.

Uvedené sloučení se ale netýká odstupného. Aktuální § 67 odst. 3 zákoníku práce nově zakotvuje dvanásťnásobek průměrného výdělku jako **odstupné pouze pro výpověď z důvodu nejvyšší přípustné expozice podle § 52 písm. e)** zákoníku práce nebo při dohodě uzavřené z téhož důvodu. Peněžitý nárok zaměstnance, jehož pracovní poměr skončil **pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí**, je řešen samostatně, mimo režim odstupného, a to formou jednorázové náhrady škody podle § 271ca zákoníku práce. U obecného zdravotního důvodu podle § 52 písm. d) zákoníku práce žádné odstupné podle § 67 zákoníku práce ani náhrada škody podle § 271ca zákoníku práce zaměstnanci nenáleží.

## Lékařský posudek

Lékařský posudek poskytovatele pracovnělékařských služeb představuje základní podklad pro postup zaměstnavatele podle § 52 písm. d) zákoníku práce.

Zaměstnanec, který s obsahem posudku nesouhlasí, se proti němu může bránit tak, že podle § 46 odst. 1 zákona č. [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách, může podat návrh na jeho přezkoumání, a to ve lhůtě 10 pracovních dnů ode dne jeho prokazatelného předání. Pokud poskytovatel pracovnělékařských služeb návrhu na přezkum sám nevyhoví, o návrhu následně rozhoduje krajský úřad, kterému zákon k rozhodnutí poskytuje lhůtu zpravidla do 30 pracovních dnů od doručení návrhu, s možností prodloužení. Do vyřízení návrhu na přezkoumání zaměstnavatel nemá jistotu, zda posudek obстоjí. Rozvázání pracovního poměru učiněné před vyřízením přezkumu proto nese riziko, že podkladový posudek bude následně změněn nebo zrušen.

## Převedení na jinou práci a jeho dočasnost

Po vydání lékařského posudku o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti přichází v úvahu převedení zaměstnance na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Při převedení je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby byla nová práce vhodná vzhledem ke zdravotnímu stavu a schopnostem zaměstnance a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Není-li možné dosáhnout účelu převedení v rámci pracovní smlouvy, může zaměstnavatel podle § 41 odst. 3 zákoníku práce převést zaměstnance i na práci jiného druhu, a to i bez jeho souhlasu.

Ústavnost tohoto postupu byla nedávno potvrzena nálezem Ústavního soudu ze dne 26. 11. 2025, sp. zn. Pl. ÚS 31/24, který návrh na zrušení § 41 odst. 3 zákoníku práce pro rozpor se zákazem nucené práce zamítl. Z odůvodnění nálezu i z judikatury Nejvyššího soudu, kterou nálezhitě rekapituluje, ovšem plyne, **že převedení bez souhlasu zaměstnance smí mít pouze provizorní povahu a zaměstnavatel je povinen bez zbytečného odkladu směřovat buď k uzavření dohody o změně pracovní smlouvy, nebo k rozvázání pracovního poměru.**

Nelze-li zaměstnance na jinou vhodnou práci převést nebo s převedením nesouhlasí, přistoupí zaměstnavatel k rozvázání pracovního poměru výpovědí ze zdravotního důvodu podle § 52 písm. d) zákoníku práce, případně dohodou uzavřenou z téhož důvodu.

## Vliv příčiny na jednorázovou náhradu škody

Skutečnost, zda dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti nastala z obecné příčiny, nebo v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání či ohrožení touto nemocí, nemá od 1. 6. 2025 vliv na formulaci ani platnost samotné výpovědi; v obou případech jde o týž výpovědní důvod podle § 52 písm. d) zákoníku práce. Tato skutečnost se ale uplatní až následně, při posouzení peněžitého nároku zaměstnance. Podle § 271ca zákoníku práce přísluší zaměstnanci při skončení pracovního poměru z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání

nebo ohrožení touto nemocí jednorázová náhrada ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. **U obecné příčiny dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti nesouvisející s prací tento nárok nevzniká.**

Jde přitom o nárok na náhradu škody, nikoli o odstupné, které zákoník práce systematicky zařazuje k náhradě škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Povinnost k jeho úhradě sice tíží formálně zaměstnavatele, tato povinnost je ale kryta zákonným pojištěním odpovědnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel by proto měl škodní událost pojistiteli oznámit bez zbytečného odkladu, ideálně již po vydání lékařského posudku, a nikoli až po skončení pracovního poměru.

Zvláštní pozornost si zaslouží situace, kdy je **až po skončení pracovního poměru** vydán lékařský posudek, podle něhož zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost konat dosavadní práci v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí.

I v takovém případě zaměstnavateli podle § 271ca odst. 3 zákoníku práce vzniká povinnost náhradu zaměstnanci doplatit, a to v nejbližším výplatním termínu následujícím po vydání, resp. potvrzení příslušného posudku.

## **Závěr**

Sloučení zdravotních výpovědních důvodů do § 52 písm. d) zákoníku práce sice zjednodušilo samotnou formulaci výpovědi, v praxi však zaměstnavatelům část agendy naopak zkomplikovalo. Klíčové je správně pracovat s lékařským posudkem, dodržet pravidla pro převedení na jinou práci a rozlišit, co dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost zapříčinilo, jestli obecná příčina či pracovní úraz anebo nemoc z povolání (popř. ohrožení nemocí z povolání). Právě tato příčina totiž nadále rozhoduje o tom, zda zaměstnanci vznikne nárok na jednorázovou náhradu škody ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku či nikoliv.



**Mgr. Alexandra Johnová,**  
advokátní koncipientka

[ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.](#)