

MODERNÍ HR MANAGER

SPECIÁLNÍ ČÍSLO

ČÍSLO 15 | DUBEN 2025 | 6. ROČNÍK

NOVINKY VE SKONČENÍ
PRACOVNÍHO
POMĚRU OD 1. 6.

ZMĚNY U VÝPOVĚDI
PRO ZTRÁTU ZDRAVOTNÍ
ZPŮSOBILOSTI

UKONČENÍ PRACOVNÍHO
POMĚRU S PROBLÉMOVÝM
ZAMĚSTNANCEM

Skončení pracovního poměru vs. flexinovela zákoníku práce 2025



Novinky ve skončení pracovního poměru od 1. 6.

Flexibilizační novela zákoníku práce už od 1. 6. výrazně zasáhne právě do oblasti skončení pracovního poměru. Jaké novinky lze čekat ohledně délky a běhu výpovědní doby? Co by si měli zaměstnavatelé u svých stávajících pracovních smluv ohlídat? Jak se změní lhůty v případě výpovědi z disciplinárních důvodů? A chystají se změny u neplatného rozvázání pracovního poměru?

Hlavním pracovněprávním tématem současnosti je tzv. **flexibilizační novela** zákoníku práce, kterou 7. 3. 2025 schválila Poslanecká sněmovna a ke dni přípravy tohoto článku čeká na projednání v Senátu. Účinnost novely očekáváme pravděpodobně **k 1. 6. 2025, případně k 1. 7. 2025**, dojde-li v legislativním procesu ke zpoždění. V následujícím článku se zaměříme na očekávané změny, které se týkají problematiky **skončení pracovního poměru**. Speciální případy rozvázání pracovního poměru pro dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice budou předmětem samostatného článku.

Běh výpovědní doby

U běhu výpovědní doby je praxe již léta zvyklá, že dvouměsíční výpovědní doba počíná běžet až prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž byla výpověď druhé straně doručena. S tím je ovšem konec. **Nově počne výpovědní doba běžet dnem doručení výpovědi druhé straně a končit bude dnem, který se v příslušném měsíci s tímto dnem číslem shoduje.** Pokud by takový den v příslušném měsíci nebyl, případně poslední den výpovědní doby na **poslední den daného měsíce**.

Výjimky ohledně běhu výpovědní doby, spočívající např. v tom, že zaměst-

nanec bude na jejím konci v dočasné pracovní neschopnosti (viz § 53 zákoníku práce), zůstávají **zachovány beze změn**.

V praxi se už tak nebude zaměstnancům vyplácet oddalování doručení výpovědi, s čímž se dnes lze někdy setkat. Skutečnost, že se výpověď nepodaří doručit do konce měsíce, totiž už nebude hrát takovou roli – konec výpovědní doby se tím neodloží o měsíc, ale jen o těch pár dní, o něž se podaří doručení protahovat.

Délka výpovědní doby

Délka výpovědní doby bude i nadále v základu činit **dva měsíce** a v případě výpovědi dané z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Nově však bude v určitých případech činit **výpovědní doba jen jeden měsíc**, a to tehdy, pokud dá zaměstnavatel **výpověď z následujících důvodů**:

- zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce;
- zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce;
- zaměstnanec vykazuje neuspokojivé pracovní výsledky;
- u zaměstnance jsou dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr (typicky pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem);
- zaměstnanec se dopustí závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci;
- zaměstnanec se dopouští soustavného méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci;
- zaměstnanec poruší zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a zákoníku práce, tj. povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě



Výpovědní doba se začne počítat ihned ode dne doručení výpovědi druhé straně

se bude řídit zvláštní úpravou umožňující, aby pracovní poměr skončil nejpozději dnem předcházejícím nabytí účinnosti přechodu, eventuálně s krátkou výpovědní dobou v délce 15 dní (v závislosti na tom, zda a kdy byl zaměstnanec o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů informován).

pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek (podle zákona o nemocenském pojištění).

Ve výše uvedených případech tedy dojde (v kombinaci s novým pravidlem o běhu výpovědní doby) ke **zkrácení výpovědní doby oproti současné praxi více než o polovinu**. Cílem novely je,

aby zaměstnavatel nebyl nucen po neúměrně dlouhou dobu zaměstnávat zaměstnance, který danou práci nemůže vykonávat (např. pro ni nesplňuje předpoklady) nebo při jejím výkonu porušuje tzv. pracovní kázeň. V době podání výpovědi navíc bývá vzájemný vztah už natolik narušen, že zaměstnavatelé raději během výpovědní doby práci nepřidělují a ponechají zaměstnance v režimu překážek v práci, popř. mu nařídí čerpání zbývajících dovolené.

Na co si dát ohledně výpovědní doby pozor

Zákoník práce bude dále umožňovat **písemnou dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ohledně prodloužení výpovědní doby nebo změny jejího běhu** (tj. nejedná se o jednostranné rozhodnutí zaměstnavatele, vnitřní předpis ani dohodu s odborovou organizací). Podmínkou ale bude, že ta-

začala běžet dříve, než je výpověď doručena, neboť by se tím nepřipustně zkracovala výpovědní doba.

Na tuto právní úpravu by si měli dát pozor zejména zaměstnavatelé, kteří mají **ve stávajících pracovních smlouvách obsaženo ustanovení v zásadě kopírující současné znění zákoníku práce**, tj. že výpovědní doba činí dva měsíce a běží od prvního dne následujícího kalendářního měsíce. Takové ustanovení lze totiž **chápat jako zákonem předvídanou dohodu o prodloužení výpovědní doby a změně jejího běhu**. Pokud zaměstnavatel chce mít jistotu, že se uplatní zákonný režim, měl by v tomto případě se zaměstnancem uzavřít **dodatek k pracovní smlouvě** a tuto úpravu z ní bez náhrady vypustit. Je zároveň namístě podotknout, že **informace o běhu a délce výpovědní doby není povinnou náležitostí pracovní smlouvy**.

Lhůty pro rozvázání pracovního poměru z disciplinárních důvodů

Díličí změna v novele se týká **lhůt, v nichž může zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením pro porušení povinností** vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 52 písm. g), § 55 odst. 1 zákoníku práce).

Tyto lhůty jsou dvě: subjektivní a objektivní. **Subjektivní lhůta** běží **ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu k výpovědi nebo okamžitému zrušení dozvěděl** (tj. kdy zaměstnavatel, typicky přímý nadřízený daného zaměstnance, zjistil, že k porušení došlo) – dnes činí 2 měsíce, nově to budou **3 měsíce**. Naproti tomu **objektivní lhůta** běží **ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo okamžitému zrušení vznikl** (tj. kdy zaměstnanec porušil povinnosti) – dnes činí 1 rok, nově to bude **15 měsíců**.

Smyslem a účelem novely je poskytnout zaměstnavateli dostatečný časový prostor k tomu, aby mohl vyšetřit, zda zaměstnanec skutečně porušil své povinnosti a v jaké intenzitě, a aby mohl zajistit důkazy pro případné prokázání tohoto porušení. Stejně tak má zaměstnavateli poskytnout dostatečnou časovou rezervu, aby adekvátně zvážil, zda k rozvázání pracovního poměru nakonec přistoupí, a aby stihl toto rozvázání včetně doručení zrealizovat.

Novela se týká výlučně těchto dvou lhůt. Lhůty pro rozvázání pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. h) zákoníku práce (§ 57) a okamžitým zrušením ze strany zaměstnance (§ 59) se nemění.

Přechodné ustanovení pak stanoví, že **vznikl-li důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení před účinností novely, platí původní lhůty dle stávající právní úpravy**.

Neplatné rozvázání pracovního poměru

Tři díličí změny se týkají **práv zaměstnance plynoucích z neplatného roz-**



V některých případech se výpovědní doba zkrátí na 1 měsíc

to pravidla budou sjednána stejně pro zaměstnavatele i zaměstnance (ledaže jde o výpověď danou podle § 52 písm. f) až h) zákoníku práce, tj. pro výpovědní důvody uvedené výše).

V praxi to tedy znamená možnost se např. dohodnout, že výpovědní doba činí vždy dva měsíce, nebo že se prodlužuje o měsíc oproti zákonné délce – pak by byla tříměsíční a u výpovědních důvodů podle § 52 písm. f) až h) zákoníku práce dvoutříměsíční. Nelze se ale dohodnout tak, že by např. zaměstnavatel dával výpověď s dvoutříměsíční výpovědní dobou a zaměstnanec s tříměsíční výpovědní dobou. Rovněž bude možné dohodnout se tak, že výpovědní doba poběží až prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž byla výpověď druhé straně doručena, tj. zachovat stávající pravidlo. Je na zaměstnavateli a zaměstnanci, zda takovou dohodu uzavřou. Nikdy ale **nebude možné dohodnout se tak, že by výpovědní doba**

V souladu s § 37 odst. 1 písm. e) zákoníku práce musí být **zaměstnanec o běhu a délce výpovědní doby písemně informován**. Zaměstnavatelé, kteří mají uvedené údaje v písemné informaci o obsahu pracovního poměru, by tak po novele zákoníku práce měli tyto **informační dokumenty aktualizovat**. Vůči **stávajícím zaměstnancům** nicméně mohou postupovat podle § 37 odst. 3 zákoníku práce, dle něž se **povinnost informovat zaměstnance o změnách údajů nevztahuje na změny právních předpisů**. Z hlediska transparentnosti lze ale i u stávajících zaměstnanců doporučit předat jim aktualizovanou písemnou informaci, aby znali obsah svého pracovního poměru a pracovní podmínky.

Přechodné ustanovení potom zakotvuje jednoduché pravidlo: **Pokud byla výpověď doručena před účinností novely, řídí se délka výpovědní doby i její běh stávající právní úpravou**.

vázání pracovního poměru (výpověď, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době, ale i dohodou).

Největší změna, byť se ve skutečnosti o změnu nejedná, se týká toho, že **vedle náhrady mzdy či platu** (která přísluší zaměstnanci ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru) bude mít zaměstnanec za tutéž dobu **i právo na dovolenou**. Jde nicméně pouze o uzákonění práva, které neplatně propuštěným zaměstnancům judikatura přiznává již

ve zkušební době nebo uzavření dohody). Tuto lhůtu nicméně judikatura chápe pouze jako pořádkovou, tj. s jejím nedodržením se pro zaměstnance nepojí žádné negativní následky (pochopitelně až na to, že právo na náhradu mzdy či platu a nově na dovolenou mu nemůže příslušet, dokud zaměstnavateli toto oznámení nedoručí). Novela na toto reaguje tím, že **slova „bez zbytečného odkladu“ bez náhrady ruší**. Jsou totiž v konečném důsledku pouze matoucí.

Poslední změna je rovněž drobná a souvisí s tzv. **moderací neboli přiměřeným snížením náhrady mzdy nebo platu z neplatného rozvázání pracov-**

nebo z jakého důvodu se do práce nezapojoval. Novela do tohoto výčtu **doplňuje možnost, že zaměstnanec vykonával jinou výdělečnou činnost** (např. tedy samostatnou výdělečnou činnost – podnikání). S ohledem na to, že zmíněný výčet je jen příkladný, lze k uvedenému přihlížet již dnes a smyslem novely je tak především sjednotit praxi soudů tím, že uvedený faktor bude v zákoníku práce výslovně uveden.

Závěr

Flexibilizační novela zákoníku práce přinese řadu změn. Zatímco některé z nich jsou spíše „kosmetické“ (např. změny v oblasti práv z neplatného rozvázání pracovního poměru), jiné představují velký zásah do zažitých kolejí (např. běh výpovědní doby). Je na praxi, aby se s novou právní úpravou sžila a přizpůsobila jí své interní dokumenty i procesy. Rozhodně však nelze doporučit novelu ignorovat, neboť neinformovanému zaměstnavateli může nedodržování pravidel pochopitelně jediné uškodit.

■■■

Mgr. Michal Vrajík
advokát



Subjektivní i objektivní lhůta pro rozvázání pracovního poměru z důvodu porušení povinností se prodlužují

nyní, a to pod vlivem práva Evropské unie a judikatury Soudního dvora.

Další drobná změna se týká toho, že v dnešním znění zákoník práce požaduje, aby **zaměstnanec oznámení, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, učinil bez zbytečného odkladu** (myšleno po doručení výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení

ního poměru. K té smí soud na návrh zaměstnavatele přistoupit, přesahuje-li celková doba, za kterou by měla tato náhrada příslušet, šest měsíců. Soud pak má dle dnešního znění zákona přihlížet zejména (tj. nejde o úplný výčet) k tomu, **zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl,**

PRAKTICKÉ PŘÍKLADY

- Výpověď je doručena 16. 6. 2025, výpovědní doba činí 2 měsíce. Posledním dnem trvání pracovního poměru bude 16. 8. 2025. Skutečnost, že se jedná o sobotu, je irelevantní.
- Výpověď je doručena 30. 12. 2025, výpovědní doba činí 2 měsíce. Posledním dnem trvání pracovního poměru bude 28. 2. 2026, neboť nepřestupný únor více dní nemá.
- Zaměstnavatel dá zaměstnanci 16. 6. 2025 výpověď pro soustavné méně závažné porušování pracovních povinností. Výpovědní doba skončí 16. 7. 2025, což bude poslední den trvání pracovního poměru.
- Výpověď je doručena 12. 5. 2025. Novela nabude účinnosti 1. 6. 2025. Výpovědní doba poběží až od 1. 6. 2025 a skončí 31. 7. 2025 (s výjimkami plynoucími ze zákoníku práce), neboť výpověď byla doručena před účinností novely.
- Zaměstnanec 10. 6. 2025 odcizí z pracoviště kladivo, o čemž se zaměstnavatel v rámci kontroly kamerových záznamů dozví 16. 6. 2025. Subjektivní lhůta běží od 16. 6. 2025, objektivní lhůta se počítá od 10. 6. 2025.
- Zaměstnanec 30. 5. 2025 odcizí z pracoviště kladivo. Novela nabude účinnosti 1. 6. 2025. Zaměstnavatel se o krádeži dozví 3. 6. 2025. Subjektivní lhůta činí 2 měsíce a končí 3. 8. 2025. Objektivní lhůta činí 1 rok a končí 30. 5. 2026. Nové lhůty se nepoužijí, neboť ke krádeži došlo před nabytím účinnosti novely.

Blížící se školení na téma Skončení pracovního poměru po flexinovele zákoníku práce



Změny ve skončení pracovního poměru od 1. 6. 2025: Výpovědní doby, důvody, výpočet odstupného

17. 4. 2025 | ŠKOLENÍ ONLINE

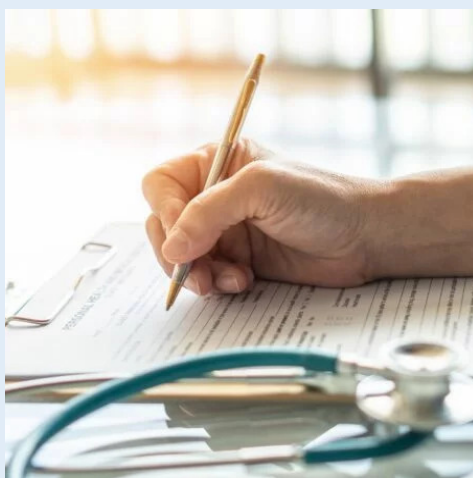
Novela zákoníku práce chystá od 1. 6. 2025 hned několik zásadních změn v propouštění! Víte, jak se změní výpovědní i zkušební lhůty? A v kterých případech můžete nově výpovědní dobu zkrátit dokonce na 1 měsíc? Jaká jsou nová pravidla pro ukončení pracovního poměru z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti? Jaké výpovědní důvody nově můžete využít? Pozor, za neplatné rozvázání PP nese dle Nejvyššího soudu osobní odpovědnost personalista! Vyvarujte se zbytečných nepříjemností, či dokonce sankcí a najděte ekonomicky přijatelné způsoby řešení v souladu s novými právními předpisy.



Zaměstnanec-potížiště: Jak řešit problémy na pracovišti po novele ZP od 1. 6.?

8. 4. 2025 | ŠKOLENÍ ONLINE

Pozdní příchody, škody na majetku, nedodržování pravidel a neplnění povinností. Co dělat, když domluvy nestačí? Víte, jaké zbraně vám dává do rukou zákoník práce? Už od 1. 6. vám novela zákoníku práce přináší rychlejší řešení! Kdy můžete snížit mzdu? Jaké kroky musíte udělat před propuštěním nebo vymáháním škody bez riskování pokut a soudů? Praktické školení vám dá odpovědi na to, jak si s problémovými pracovníky poradit nejen preventivně pomocí interních předpisů, ale i jak legálně postupovat, když už krizová situace nastala.



Jak řešit ztrátu zdravotní způsobilosti: Změny od 1. 6. 2025

Pracovnílékařské služby + lékařské posudky v roce 2025

9. 4. 2025 | WEBINÁŘ ONLINE

Řešíte u zaměstnance ztrátu zdravotní způsobilosti? Pozor, novela zákoníku práce od 1. 6. zásadně mění pravidla! Jaké máte nově možnosti? Jak se změní výpovědní důvody a nárok zaměstnance na odstupné? Dodržujete správná pravidla pro pracovnílékařské služby? Kdy musíte poslat zaměstnance na periodickou prohlídku a kdy se vám vyplatí ho tam poslat, přestože to je dobrovolné? Přihlaste se na školení a získáte aktuální informace.



Změny u výpovědi pro ztrátu zdravotní způsobilosti

Flexibilizační novela zákoníku práce přinese významné změny i do oblasti rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který nadále není zdravotně způsobilý k výkonu práce. Jak mění nová právní úprava výpovědní důvody? Co se stane s odstupným? A jaký dopad bude mít zavedení jednorázové náhrady při skončení pracovního poměru?

Současná právní úprava rozlišuje **dva výpovědní důvody**, na jejichž základě může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, jenž na základě lékařského posudku dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu práce. Rozdíl mezi těmito dvěma výpovědními důvody spočívá v **příčině ztráty zdravotní způsobilosti**.

Výpovědní důvod podle **§ 52 písm. d)** zákoníku práce uplatní zaměstnavatel v případě, že **ztráta zdravotní způsobilosti přímo souvisí s vykonávanou prací**. Nejčastěji jde o důsledek pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Jestliže zaměstnancův zdravotní stav dlouhodobě nedovoluje další výkon práce, ovšem došlo k tomu v důsledku **obecné choroby či úrazu, který nesouvisel s výkonem práce**, uplatňuje zaměstnavatel výpovědní důvod podle **§ 52 písm. e)**.

Existence dvou příbuzných výpovědních důvodů s sebou nese několik rizik. Dochází k případům, že zaměstnavatel v době, kdy potřebuje rozvázání pracovního poměru vyřešit, nemá jistotu ohledně toho, v důsledku čeho ztráta zdravotní způsobilosti nastala. Typicky jde o situace, kdy **zaměstnanec tvrdí, že jde o důsledek pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, ale tato skutečnost dosud nebyla potvrzena**. Zaměstnavatel za těchto okolností často uplatní výpovědní důvod podle

písm. e). S časovým odstupem pak ale může dojít k potvrzení toho, že ztráta zdravotní způsobilosti byla skutečně způsobena pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Tím pádem se ukáže, že zaměstnavatel zvolil **nesprávný výpovědní důvod** a výpověď z tohoto důvodu trpí vadou. Pro zaměstnavatele to může znamenat **prohraný soudní spor o platnost výpovědi** se všemi s tím souvisejícími nepříznivými důsledky.

Spojení výpovědních důvodů

Novela zákoníku práce **spojí dva výpovědní důvody související se ztrátou zdravotní způsobilosti k výkonu práce do jediného**. Nedojde-li k dohodě o jiném pracovním zařazení, pak bez ohledu na to, zda zaměstnanec utrpěl pracovní úraz či nemoc z povolání, nebo

přípustné expozice na pracovišti určeném rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví. Expoziční limity jsou stanoveny pro **horníky pracující na pracovištích v podzemí hlubinných dolů**. Jestliže **zaměstnanec expozičního limitu dosáhne, nesmí již tuto práci dále vykonávat**, i kdyby jeho zdravotní způsobilost zůstala zachována. Výpovědní důvod uvedený v novém **§ 52 písm. e)** zákoníku práce tak bude uplatňován výhradně v této specifické situaci.

Zaměstnavatelé, kteří nezaměstnávají horníky, budou všechny případy, kdy budou nuceni na základě dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí, řešit prostřednictvím výpovědního důvodu v **§ 52 písm. d)**.

Odstupné

Podle současné úpravy platí, že dostal-li zaměstnanec **výpověď pro ztrátu zdravotní způsobilosti zapříčiněnou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání**, vzniká mu právo na **odstupné ve výši nejméně 12násobku průměrného měsíčního výdělku**. Toto plnění má zaměstnanec kompenzovat obtížnou sociální situaci, do níž se dostal v souvislosti s tím, že má v důsledku práce jednak dlouhodobě poškozené



V případě ztráty zdravotní způsobilosti se uplatní vždy stejný výpovědní důvod, čímž se sníží riziko neplatné výpovědi

jde o důsledek obecné choroby, bude zaměstnavatel uplatňovat výpovědní důvod podle **§ 52 písm. d)**.

V zákoníku práce sice zůstane zachován ještě i výpovědní důvod uvedený v **§ 52 písm. e)**, ovšem ten bude nově aplikován jen v jediném, zvláštním případě. Půjde o dosažení nejvyšší

zdraví a jednak o zaměstnání přichází.

Vysoké odstupné někdy způsobuje to, že se **zaměstnavatelé různými způsoby pokoušejí jeho placení vyhnout**, a proto uplatnění tohoto výpovědního důvodu oddalují nebo přicházejí s různými právními kličkami, aby odstupné nemuseli zaplatit. Jeden takový případ

skončil před nedávnem u Ústavního soudu. Zaměstnavatel se totiž pokusil nastalou situaci vyřešit tak, že zaměstnance jednostranně a proti jeho vůli převedl na jiný druh práce. Ústavní soud nyní bude muset rozhodnout, zda § 41 odst. 3 zákoníku práce, který s možností jednostranného převedení zaměstnance na jinou práci počítá, je či není v souladu s ústavním pořádkem.

Po **nabytí účinnosti novely zůstane odstupné ve výši 12násobku spojeno pouze s novým výpovědním důvodem podle § 52 písm. e)**, tedy s dosažením nejvyšší přípustné expozice.

Jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru

Změny v pravidlech rozvázání pracovního poměru v důsledku dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce byly připraveny

tak, aby pomohly zaměstnavatelům, ale současně nijak nepoškodily zaměstnance. Jestliže zaměstnavatel uplatní nový (spojený) **výpovědní důvod podle § 52 písm. d) a bude potvrzeno, že ke ztrátě zdravotní způsobilosti došlo v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení nemocí z povola-**



Změna pro zaměstnavatele spočívá v tom, že zatímco odstupné vypláceli ze svých prostředků, **jednorázová náhrada půjde na vrub pojišťovny**

lání, již zaměstnanci nebude příslušet odstupné. Vznikne mu ovšem **právo na jednorázovou náhradu** při skončení pracovního poměru, kterou bude upravovat nový § 271ca. Na tuto jednorázovou náhradu bude mít zaměstnanec právo **i v případě, kdy strany**

na základě téhož důvodu uzavřou dohodu o rozvázání pracovního poměru.

Jednorázová náhrada bude zaměstnanci příslušet ve výši **12násobku průměrného měsíčního výdělku**. Zaměstnavatel vyplatí jednorázovou náhradu **po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu**. Pokud bude

teprve po skončení pracovního poměru vydán lékařský posudek, který potvrdí, že k dlouhodobé ztrátě zdravotní způsobilosti k výkonu práce došlo v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, bude zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci náhradu v nejbližším výplatním termínu následujícím po vydání tohoto lékařského posudku.

Jednorázová náhrada bude zaměstnanci **poskytována vedle dalších náhrad zaměřených na odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání**, jakými jsou bolestné, náhrada vynaložených nákladů na léčení nebo dorovnání do dříve dosahovaného průměrného výdělku. Vzhledem k tomu, že tato plnění mohou dosahovat značné výše, mají **všichni zaměstnavatelé, s výjimkou organizačních složek státu, povinně uzavřené úrazové pojištění**. Vyplacené náhrady jim tedy **refunduje pojišťovna**, případně pojišťovna poskytuje plnění přímo oprávněnému zaměstnanci.

Pokud zaměstnanec dlouhodobě pozbude zdravotní způsobilost k výkonu práce **bez souvislosti s pracovním úrazem či nemocí z povolání**, bude moci zaměstnavatel také uplatnit sjednocený výpovědní důvod podle § 52 písm. d). Stejně jako v současné době však **zaměstnanci nebude ze zákona příslušet žádná náhrada ani odstupné**. Není ovšem vyloučeno, aby zaměstnavatel zaměstnanci nějaké plnění poskytl nad rámec zákona.

...

JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.



PORADNA

Obrácím se na Vás s dotazem ohledně novely zákoníku práce, která nabývá účinnosti od 1. 6. 2025 a přináší změnu týkající se výpovědní lhůty. Nově má výpovědní lhůta běžet již ode dne podání výpovědi, nikoli až od konce měsíce. Rádi bychom se ujistili, jakým způsobem tuto změnu implementovat v praxi. Je nutné k pracovním smlouvám všech zaměstnanců vytvořit dodatky, kde bude tato změna výslovně upravena? Nebo postačí pouze aplikace novely zákoníku práce bez nutnosti jakýchkoli dodatků ke smlouvám?

Výpovědní dobu v pracovní smlouvě vůbec nemusíte řešit. Její běh upravuje zákon. Nejjednodušší je zákon do pracovních smluv neopisovat a prostě se spolehnout na pravidla stanovená v zákoně.

Jestliže stávající zaměstnanci mají v pracovních smlouvách sjednané, resp. opsané ze zákoníku práce ve stávajícím znění, že výpovědní doba začíná běžet prvním dnem měsíce, který následuje po měsíci doručení výpovědi, tak máte tři varianty:

- Necháte to tak, jak to máte, a tím pádem budete mít sjednáno něco jiného, než co bude po novele v zákoně. Což není vyloučeno, od zákona se lze odchýlit. V zákoně tedy bude určitá úprava běhu výpovědní doby, ale vy pojedete tzv. postaru, protože to tak máte ve smlouvách dohodnuto a smlouvy se musí dodržovat.
- V pracovní smlouvě to prostřednictvím dohody o změně pracovní smlouvy (dodatku k pracovní smlouvě) přepíšete tak, aby to odpovídalo novelizovanému znění zákoníku práce. Pak budete postupovat podle nového pravidla.
- Z pracovní smlouvy zbytečné povídání o běhu výpovědní doby úplně odstraníte a budete postupovat podle zákona vždy v aktuálním znění (není vyloučeno, že se zase někdy v budoucnu bude právní úprava měnit).

Za sebe bych rozhodně doporučil variantu c).

JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.

Kolega v neděli večer řídil firemní vozidlo pod vlivem alkoholu, naboural do železničního přejezdu a od nehody odjel. Policie ho cca do hodiny našla, dechová zkouška potvrdila 2,4 promile alkoholu v krvi. Byl mu odebrán řidičský průkaz a na autě je škoda cca za 150 tisíc korun. Můžeme jako zaměstnavatel ukončit pracovní poměr a za jakých podmínek?

Pro úplné posouzení odpovědnosti, resp. povinnosti nahradit škodu a také pro posouzení skončení pracovního poměru je nutné vycházet z faktů a skutkových okolností, které se však v dotazu nepodávají.

Z dotazu nevyplývá, zda řízením firemního vozidla v neděli večer zaměstnanec plnil pracovní úkoly (např. rozvážková služba, autodoprava) nebo se jednalo o přímou souvislost s plněním pracovních úkolů (např. přeprava na místo plnění pracovních úkolů v rámci pracovní cesty), nebo šlo o zcela soukromý účel použití vozidla zaměstnancem. Pokud se jednalo o ryze soukromé použití vozidla zaměstnancem, není z dotazu zřejmé, zda měl zaměstnanec smlouvou o poskytnutí firemního vozidla do užívání sjednáno právo používat toto vozidlo také k soukromým účelům, nebo bylo poskytnuto do užívání zaměstnanci pouze k plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním.

Povinnost zaměstnance k náhradě škody zaměstnavateli podle zákoníku práce se váže vždy k zaviněnému porušení povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Předpokladem pro vznik odpovědnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli za škodu podle ustanovení zákoníku práce je porušení pracovních povinností zaměstnancem, vznik škody, příčinná souvislost mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody a dále zavinění na straně zaměstnance. Ke vzniku povinnosti k náhradě škody dle ZP je zapotřebí, aby všechny tyto předpoklady byly splněny současně. Chybí-li kterýkoliv z nich, pokud by nešlo o plnění pracovních povinností (řízení vozidla v neděli večer?), odpovědnost za škodu podle zákoníku práce nemůže nastat. Pokud by se tedy při řízení vozidla v neděli večer nejednalo o plnění pracovních povinností nebo přímou souvislost s plněním pracovních povinností, dostáváme se do režimu odpovědnosti za škodu, resp. povinnosti k náhradě škody občanskoprávní, podle příslušných ustanovení občanského zákoníku, nikoliv dle zákoníku práce.

Z dotazu nevyplývá ani dostatek informací pro možné skončení pracovního poměru – výpovědí, okamžitým zrušením – a pro posouzení výpovědního důvodu. Pro výpověď ze strany zaměstnavatele musí být dán některý ze zákonných výpovědních důvodů, které závisí převážně na porušení pracovních povinností, ztrátě předpokladů nebo nesplňování požadavků pro výkon sjednané práce, neuspokojivých pracovních výsledcích na straně zaměstnance, případně ztrátě zdravotní způsobilosti pro výkon sjednané práce. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru musí zaměstnanec porušit pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem. Ukončení pracovního poměru tedy souvisí s plněním, resp. porušením pracovních povinností zaměstnancem, resp. s plněním/porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

Pokud by tedy uvedeným řízením firemního vozidla v neděli večer plnil zaměstnanec pracovní povinnosti nebo se jednalo o přímou souvislost s plněním pracovních povinností, byl by dán výpovědní důvod, resp. důvod pro okamžité skončení

pracovního poměru. V případě ryze soukromého účelu použití firemního vozidla by se primárně o porušení pracovních povinností nejednalo, a tedy výpovědní důvod nebo důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru by primárně bez dalšího nebyl dán. Pro případné skončení pracovního poměru by bylo nutné posoudit podrobně další formální a skutkové okolnosti. Posoudit případné porušení povinností či podmínek pro užívání firemního vozidla dle smlouvy nebo vnitřního předpisu o poskytnutí firemního vozidla do užívání (např. porušení zákazu užívání vozidla k soukromým účelům), zvážit v těchto případech intenzitu a důsledky, zejména z pohledu naplnění výpovědních důvodů nebo důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru. Pokud by zaměstnanec např. měl jako druh práce v pracovní smlouvě sjednáno řízení motorového vozidla, již samotná ztráta řidičského oprávnění (bez dalších porušení) by byla výpovědním důvodem pro nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce a nesplnění požadavků pro řádný výkon této práce.

Komplexní posouzení všech možných variant řešení vyžaduje podrobné zkoumání smluvních dokumentů, skutkových okolností a bližší doplnění všech informací k případu, což však překračuje rámec této pracovněprávní poradny. Doporučuji právní poradnu s firemním právníkem, příp. advokátem.

JUDr. Marilla Kokešová

Zaměstnanci, který u nás pracoval od 1. 11. 2024, jsme dne 29. 1. 2025 dali dokument zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Bohužel tam bylo uvedeno až ke dni 31. 1. 2025, odmítl nám ho podepsat a odešel dříve, a to rovnou k doktorovi. Nechal si napsat neschopenku již od toho 29.1.2025. Jakým způsobem máme dále postupovat? Pokud vím v prvních 14-ti dnech neschopnosti s ním nemůžeme rozvázat pracovní poměr. Pravděpodobně zůstane i po 14-ti dnech na neschopence, jakým způsobem doručit zrušení? Kdy můžeme nedříve odeslat ať neporušíme zákon, ale zase ať neprošvihneme možnou lhůtu? Ve zkušební době čerpal 6 dnů dovolené a 2-3 dny neschopenku. To také nevím jak uvést v docházce, když byl 29. 1. v práci a má na ten den vystavenou neschopenku?

V odpovědi budu vycházet z následujících informací:

- A) 1. 11. 2024 den nástupu do práce
- B) 31. 1. 2025 skončení zkušební doby, pokud by nedošlo k žádnému zákonem přípustnému prodloužení
- C) Zaměstnanec byl 6 celých dní na dovolené
- D) Zaměstnanec byl 2-3 celé dny nemocen (budu vycházet z toho, že jde o 3 dny)
- E) 29. 1. 2025 byl pokus o předání ukončení ve zkušební době, zaměstnanec odmítl a současně dodal neschopenku o DPN již od 29. 1. 2025
- F) Do dnešního dne je nemocen.

Dle §35 odst. 4 zákoníku práce se zkušební doba prodlužuje o celodenní překážky v práci (nemoc, dovolená). Pozor, celodenní, ne jen část dne, to by se neprodlužovalo. Zákoník práce bohužel neříká, zda se prodlužuje o pracovní či kalendářní dny. Převažující názor je, že pracovní (já s tímto názorem souhlasím).

Díky dovolené se zkušební doba prodloužila do 10. 2. 2025, díky nemoci do 13. 2. 2025. Ale, jelikož je zaměstnanec nemocný od 29. 1. 2025, pak je zkušební doba znovu prodlužována. My navíc ani nevíme, kdy nemoc skončí, tj. k prodlužování o tuto nemoc dojde až po jejím konci.

Z mého pohledu tak nyní zkušební doba stále trvá a neskončila.

Dle §66 zákoníku práce nelze zrušit ve zkušební době se zaměstnancem po dobu prvních 14 kalendářních dní nemoci. Pokud nemoc započala 29. 1., pak tato nemožnost skončí 12. 2. 2025.

Dle mého názoru máte od 13. 2. 2025 možnost s ním ukončit pracovní poměr ve zkušební době + ta stále neskončila.

U doručení - § 334 a násl. – nelze-li osobně, lze vybrat mezi dalšími způsoby doručení – kdekoliv jinde, kde je k zastížení zaměstnanec, elektronicky, datovou zprávou, písemně poštou do vlastních rukou. Záleží, zda máte např. úpravu elektronického doručování. Pokud nikoliv, nelze tento způsob použít. U datové zprávy by musel mít zaměstnanec zpřístupněno doručování od soukromých osob.

Do jisté míry sporné je, zda vlastně již bylo zrušení doručeno či nikoliv, a to dne 29. 1. Odmítnutí převzetí je totiž doručení. Jelikož ale má zaměstnanec důkaz o neschopnosti počínaje 29. 1. 2025 a nejsou tam řešeny přesné časy, pak bych spíše vycházel z toho, že nemáte prokázán pokus o předání 29. 1. a poslal bych zrušení ve zkušební době znovu. Snad jen na závěr, zrušení ve zkušební době už není tak bezproblémový krok jako dříve. Zaměstnanci může – prokáže-li to náležitě odstupné, pokud by jediným důvodem zrušení ve zkušební době byl pracovní úraz, popř. u těhotenství zaměstnankyně by se mohlo jednat o diskriminaci, pokud jediným důvodem pro zrušení je právě ono těhotenství.

JUDr. Michal Faltus

Ukončení pracovního poměru s problémovým zaměstnancem

Problémový zaměstnanec je tak trochu noční můrou, protože „zbavit“ se ho v souladu s platnými zákony nebývá jednoduché. Flexibilizační novela však přináší změny i v této oblasti. Bude ukončení pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením snazší? Které lhůty se zkracují a které naopak prodlužují? A jak to nakonec dopadlo s výpovědí bez udání důvodu?

Oblíbeným tématem nejednoho média v této době je **Flexibilizační novela zákoníku práce**, která má přinést celou řadu změn, přičemž společným jmenovatelem naprosté většiny z nich je **zvýšení flexibility pracovního poměru**. Byť se o jejím přijetí hovoří jako o hotové věci, je třeba zdůraznit, že k němu dosud nedošlo. K dnešnímu dni je stav takový, že návrh flexibilizační novely byl **schválen Poslaneckou sněmovnou a nyní putuje do Senátu**, jenž ho musí také schválit, a poté ještě musí novelu podepsat prezident České republiky. Jelikož byla flexibilizační novela zákoníku práce v Poslanecké sněmovně schválena jednomyslně, s ohledem na stávající politické rozložení Senátu se očekává hladký průběh přijímání i zde. Optimistický scénář hovoří v souvislosti se schválením novely o druhé polovině dubna 2025, realistický potom o květnu či červnu.

Předmětem tohoto článku je uvedení postupu, jak ukončit pracovní poměr s problémovým zaměstnancem, ve světle všech předpokládaných změn v této oblasti, které nabydou účinnosti po přijetí novely.

Jak předejít výskytu problémového zaměstnance

Jsem přesvědčen, že **radě potíží zaměstnavatelů s problémovými zaměst-**

nanci lze předejít. Níže uvádím **kroky, které každému zaměstnavateli doporučuji** aplikovat, aby se eliminovalo přijetí problémového zaměstnance:

- řádný proces výběru zaměstnance (ověřování informací poskytnutých zaměstnancem, zjišťování veřejně dostupných informací o zaměstnanci apod.);
- jednotná koncepce pracovněprávní dokumentace;
- srozumitelný a situaci adekvátní text pracovní smlouvy (pracovní smlouva obsahuje obligatorní ujednání a z fakultativních obsahuje ta, která jsou pro pracovněprávní vztah opravdu důležitá);
- pokud existují směrnice, potom jsou srozumitelné, transparentní a jsou „spárovány“ s pracovní smlouvou (nevzniká tak situace, kdy pracovní smlouva říká něco jiného než směrnice, a naopak).

Z pohledu změn, které chystá flexibilizační novela zákoníku práce, lze zmínit změny u **institutu zkušební doby**. Zkušební doba slouží k tomu, aby si obě strany pracovního poměru vyzkoušely, zda jim vyhovuje příslušný pracovní vztah. V současné době platí, že zkušební doba může trvat maximálně 3 měsíce od vzniku pracovního poměru, u vedoucích zaměstnanců potom 6 měsíců, v obou případech ovšem bez možnosti zkušební dobu prodloužit.

Flexibilizační novela zákoníku práce přichází s **prodloužením maximální dél-**

ky zkušební doby na 4 měsíce, u vedoucích zaměstnanců na 8 měsíců. Navíc umožňuje **prodloužení již běžící zkušební doby**, a to písemnou dohodou a v mezích maximálních délek zkušebních dob (tzn. že pokud je u běžného zaměstnance sjednána zkušební doba na 2 měsíce, lze ji v průběhu prodloužit dohodou, maximálně však o další 2 měsíce).

Jak s problémovým zaměstnancem ukončit pracovní poměr

Jeden z pozměňovacích návrhů k flexibilizační novele zákoníku práce vracel do hry již jednou uvažovanou **výpověď zaměstnavatele zaměstnanci bez uvedení důvodu**. Politická shoda nad přijetím této až revoluční změny však nebyla nalezena, a proto **v návrhu novely není**. Poslance k přijetí tohoto institutu neobměkčilo ani dvojnásobné odstupné, které měli zaměstnanci v takovém případě obdržet. Stále tak platí, že chce-li zaměstnavatel se zaměstnancem rozvést pracovní poměr výpovědí, musí k tomu mít důvod.

Jestliže se tedy bude chtít zaměstnavatel „zbavit“ problémového zaměstnance, bude mít k dispozici stejné způsoby jako dosud, a to podle situace, která reálně nastala – ovšem s určitými změnami.

DOMLUVA, DOHODA

Výčet všech rizik spojených s doručováním výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru by vydal na ne jeden článek. Do podobných složitých situací se zaměstnavatel dostává tehdy, kdy už nemůže použít některé nekomplikované instituty k ukončení pracovního poměru (uplynula doba určitá, zkušební doba). Zbývá mu tak většinou buď se na skončení pracovního poměru dohodnout (zde je však vyžadován souhlas



zaměstnanec), anebo přistoupit k výpovědi či okamžitému zrušení pracovního poměru.

Pokud se jedná o **první prohřešek méně závažného rázu**, lze zaměstnavateli doporučit **se zaměstnancem promluvit** a naznačit mu, že další takový prohřešek již nebude tolerován. Fakticky se tak neuděluje ani vytýkáací dopis.

Pokud se situace nezlepší, jednou z preferovaných variant dalšího postu-

že zaměstnanec by mohl vedle odměny dosáhnout i na odstupné ze zákona, a to tehdy, pokud by prokázal, že faktickým důvodem pro rozvázání pracovního poměru byl některý z důvodů, u něhož počítá zákoník práce s odstupným. To platí i v případě, že v dohodě není uveden důvod.

V kontextu změn, k nimž má dojít s flexibilizační novelou zákoníku práce, lze konstatovat, že **žádná ze změn**



Výskytu problémových zaměstnanců je vždy lepší předcházet a právě s tím vám může pomoci delší zkušební doba

pu je **příprava vytýkáacího dopisu** dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce **ve spojení s přípravou dohody o rozvázání pracovního poměru**. Zaměstnanci je nabídnuta dohoda, přičemž pokud ji neakceptuje, je mu předán vytýkáací dopis a je zdůrazněno, že při dalších alespoň dvou porušeních pracovní kázně může dojít k ukončení pracovního poměru výpovědí.

Zaměstnavatel mnohdy **dohodu o rozvázání pracovního poměru koncipuje tak, že zaměstnance k rozvázání motivuje určitou finanční částkou** jako odměnou za dosud vykonanou práci. Zde je třeba zdůraznit, že tato odměna se z pohledu daní a odvodů chová stejně jako mzda (to je rozdíl proti zákonnému odstupnému), a dále potom,

se výrazněji nedotýká problematiky domluvy či dohody o rozvázání pracovního poměru.

VÝPOVĚĎ, OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Pokud se zaměstnavatel rozhodne problémovému zaměstnanci nedomlouvat ani mu nenabízet dohodu o rozvázání pracovního poměru (nebo tyto kroky zkusil, avšak nevedly ke kýženému cíli), může zaměstnanci doručit **vytýkáací dopis, výpověď, popř. okamžité zrušení pracovního poměru**.

Dle ustanovení § 52 a § 55 zákoníku práce ve spojení s rozhodovací praxí českých soudů je rozlišováno mezi následujícími **druhy porušení pracovních povinností**:

- porušení pracovních povinností méně závažným způsobem;
- porušení pracovních povinností závažným způsobem;
- porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem.

Tzv. **vytýkáací dopisy** (upozornění na porušení pracovních povinností) se užívají nejčastěji tam, kde dochází k **méně závažnému porušení ze strany zaměstnance**. Není to však podmínkou. Je totiž na zaměstnavateli, jak klasifikuje příslušné porušení pracovních povinností.

Zaměstnavatel však musí mít vždy na paměti, že je to právě on, kdo **musí u soudu v případném sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru prokázat**, že k porušení pracovních povinností zaměstnancem došlo a že dosáhlo určité intenzity. Platí totiž následující **pravidla**:

- Aby mohl zaměstnavatel **okamžitě zrušit pracovní poměr**, musí zaměstnanec porušit pracovní povinnosti **zvláště hrubým způsobem** (jiná forma porušení je nepřipustná).
- Aby mohl zaměstnavatel dát zaměstnanci **výpověď bez předchozích upozornění** (vytýkáací dopisů), musí zaměstnanec porušit pracovní povinnosti **alespoň ve formě závažného porušení** (jen méně závažné porušení nestačí).
- Aby mohl zaměstnavatel dát zaměstnanci **výpověď pro soustavně méně závažné porušení**, musí:

— zaměstnanec porušit pracovní povinnosti **alespoň méně závažným způsobem alespoň třikrát**, přičemž se nemusí jednat o totožná porušení pracovních povinností (např. jen pozdní příchody do zaměstnání);

— nejpozději v posledním upozornění před udělením výpovědi **upozornit zaměstnance na možnost výpovědi** při dalším porušení pracovních povinností;

— **mezi porušeními být časová souvislost**, abychom mohli hovořit o soustavném porušování.

Ve všech shora uvedených případech výpovědi či okamžitého zrušení pracov-

ního poměru musí zaměstnavatel navíc **doдрžet lhůtu pro udělení výpovědi**. Ta je jednak **subjektivní** a jednak **objektivní**, přičemž subjektivní lhůta je dle stávající podoby zákoníku práce 1, popř. 2 měsíce od dovědění se o porušení pracovních povinností, a objektivní 1 rok od jejich skutečného porušení.

Zatímco v otázce intenzit porušení pracovních povinností nedochází k žádné změně, **k výrazným změnám v souvislosti s flexibilizační novelou má dojít v následujících oblastech:**

- délka výpovědní doby;
- počátek běhu výpovědní doby;
- subjektivní a objektivní prekluzivní lhůta pro uplatnění výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru.

Dosud platí, že výpovědní doba musí být nejméně 2 měsíce. Pokud nabude účinnosti flexibilizační novela zákoníku práce, bude v případech výpovědi dle ustanovení § 52 písm. f) až h) zákoníku práce **výpovědní doba zkrácena na 1 měsíc**. Tedy u problémových zaměstnanců dojde k výraznému zkrácení výpovědní doby.

Počátek běhu výpovědní doby je nyní stanoven jako první den kalendářního měsíce následujícího po měsíci, kdy byla výpověď doručena. Nyní bude brán jako **počátek běhu výpovědní doby den, kdy bude výpověď doručena**. Je-li tedy

problémovému zaměstnanci postupem dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce doručena výpověď 4. 2., pracovní poměr neskončí dle flexibilizační novely zákoníku práce 30. 4., ale již 4. 3. Pro zaměstnavatele to mj. znamená i nemalou finanční úsporu.

Ke zlepšení pozice zaměstnavatele u problémových zaměstnanců dochází též u subjektivních a objektivních prekluzivních lhůt pro uplatnění výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru. V současné době platí, že zaměstna-

mžité zrušení pracovního poměru. Naopak délka ani běh počátku výpovědní doby – jak již samotný název naznačuje – na okamžité zrušení pracovního poměru nedopadá.

ZPŮSOBENÍ ŠKODY ZAMĚSTNANCEM

Nezřídka je s porušením pracovněprávních povinností spojen vznik škody zaměstnavateli. Zaměstnavatel má **povinnost výši škody projednat se zaměstnancem**, byť **případné neprojednání ne-**



Zaměstnavatele jistě potěší, že výpovědní doba se nejen zkrátí, ale začne se počítat už dnem doručení výpovědi

vatel může dát výpověď či okamžité zrušení ve lhůtě 1, popř. 2 měsíců ode dne, kdy se o porušení pracovní kázně zaměstnancem dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy k porušení došlo. Nově je **subjektivní lhůta prodloužena na 3 měsíce a objektivní na 15 měsíců**. Zaměstnavatel tak dostává více času zvolit řešení a případně doručit výpověď.

Změna u subjektivních a objektivních prekluzivních lhůt dopadá i na oka-

ní sankcionováno (např. zánikem oprávnění vymáhat po zaměstnanci škodu).

Další postup ohledně vzniku škody pak závisí na tom, zda se pohybuje v režimu „běžné“ škody, anebo **škody způsobené zaměstnancem na svěřených hodnotách**, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, **či na svěřených věcech** – tyto speciální případy se liší především koncepcí zavinění (je zde objektivní odpovědnost zaměstnance, on se musí vyvinut) a rozsahu





škody (zaměstnanec odpovídá v plném rozsahu).

U běžných škod musí zaměstnavatel počítat s tím, že **u nedbalostních porušení pracovněprávních povinností**, při nichž došlo ke vzniku škody a zaměstnanec nebyl v době porušení povinností pod vlivem alkoholu či omamných látek, je **náhrada škody limitována výší 4,5násobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance**. Pochoitelně u **úmyslně vzniklé škody je odpovědnost zaměstnance v plném rozsahu**.

Oproti poměrně šibeničným lhůtám u výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru v případě vzniku škody platí, že zaměstnavatel může **nárok na náhradu škody uplatnit u soudu do 3 let** od doby, kdy se dověděl o vzniku škody, popř. **do 10 let** od doby, kdy **ke škodě došlo**.

Flexibilizační novela zákoníku práce v této oblasti **nepřináší žádnou změnu**.

Další úskalí při ukončování pracovního poměru

Zaměstnavatel musí při ukončování pracovního poměru s problémovým zaměstnancem počítat s dalšími překážkami, které mu klade zákoník práce a roz-

hodovací praxe soudů. Alespoň bodově lze zmínit následující:

- **Důkazní břemeno** a břemeno tvrzení ohledně naplnění důvodu u výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru **leží na zaměstnavateli**.

- Zaměstnavatel musí **kvalifikovat intenzitu porušení pracovních povinností** a toto si **obhájit u případného soudního sporu**.

- Zaměstnavatel musí **výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru řádně doručit** dle zákoníku práce.

- Doručit problémovému zaměstnanci **výpověď pro nadbytečnost** dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce **může být hodnoceno jako obcházení zákoníku práce** s následkem neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

- Před doručením výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru by měl zaměstnavatel mj. **hodnotit zaměstnance v širším kontextu**, tj. přihlédnout k jeho minulosti, přístupu k práci apod.

- V posledních letech dochází k **rozhodnutím Nejvyššího soudu ČR, jež narušují zavedenou praxi, že určité prohřešky jsou automaticky spojeny s udělením výpovědi či okamžitého**

zrušení pracovního poměru (alkohol na pracovišti, neomluvená absence, fyzický útok na jiného zaměstnance apod.).

Pokud jde o změny ve flexibilizační novele zákoníku práce, tyto se **nikterak nedotýkají shora uvedených úskalí**.

Doporučení na závěr

Zaměstnavatelům lze důrazně doporučit **důkladnou analýzu situace včetně rozhodovací praxe**, na základě níž se pak mohou (ale také nemusí) rozhodnout k udělení výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru. Dopady neplatného rozvázání pracovního poměru jsou totiž výrazné a nepříjemné (náhrada mzdy, navrácení zaměstnance zpět do práce).

Rozvázat pracovní poměr s problémovým zaměstnancem není vůbec jednoduché, proto je více než vhodné vyhledat odborníky. Pokud už k němu dojde, řešit nastalou situaci primárně domluvou či dohodou o rozvázání pracovního poměru (popř. využít jiný ze způsobů rozvázání pracovního poměru, nabízí-li se, jako je zrušení poměru ve zkušební době nebo uplynutím doby určité). Teprve není-li žádný z uvedených způsobů úspěšný, může zaměstnavatel zaměstnanci udělit výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru, to vše s rizikem značných dopadů spojených s případným neplatným rozvázáním pracovního poměru.

Všechny **uvedené změny, které flexibilní novela zavádí** a které jsem zde vyložil, jsou z mého pohledu **pozitivním krokem** snižujícím ochranu těch zaměstnanců, již si to dle mého názoru nezaslouží.

■■■

JUDr. Michal Faltus

Šetina, Komendová & Partners s.r.o.,
advokátní kancelář

Blížící se školení na téma Flexinovela zákoníku práce



Nálož změn v zákoníku práce od 1. 6. 2025

23. 4. 2025 | ŠKOLENÍ ONLINE

Zákoník práce je pod palbou změn. Víte, jaké novinky vás čekají už od 1. 6. 2025? Jak vám pomůže větší flexibilita při ukončení pracovního poměru? Výpověď nově poběží už od 1. dne doručení výpovědi! Co se chystá u zkušební doby? Máte zaměstnance na mateřské či rodičovské dovolené? Návrat na totožné místo a pracoviště budete muset garantovat až po dobu 2 let. Od 1. 1. si navíc můžou vaši zaměstnanci rozvrhovat pracovní dobu sami! A co dalšího přinesla transpoziční novela zákoníku práce od 1. 8. 2024 a 1. 1. 2025?



Esa pracovního práva školí: Velké změny v zákoníku práce 2025

14.–28. 4. 2025 | KURZ ONLINE

Jako personalista letos stojíte před těžkým úkolem. Popasovat se musíte jak s přívalem legislativních změn, tak také s horou nových povinností. Zavedli jste zákonné novinky od 1. 1. pro evidenci a rozvrhování pracovní doby? Co musíte upravit v pracovních smlouvách po přijetí flexinovy zákoníku práce? Jak ve vaší firmě nastavit zcela revoluční pravidla pro skončení pracovního poměru? A jak zavést nová a přísnější pravidla pro zaměstnávání rodičů a mladistvých? Získejte informace, bez kterých se letos na pozici personalisty rozhodně neobejdete. Vše srozumitelně a na jednom místě díky unikátnímu vzdělávacímu kurzu.



Pracovnílékařské služby: Změny ve vstupních prohlídkách od 1. 6. 2025

Udělejte si jasno ve svých povinnostech a vyhněte se tak nejčastějším chybám

29. 4. 2025 | WEBINÁŘ ONLINE

Novela zákoníku práce přináší od 1. 6. 2025 změny vstupních lékařských prohlídek. Co to pro vás znamená? A posíláte nové zaměstnance na vstupní prohlídky vždy před začátkem pracovního poměru? Jedná se totiž o častý prohřešek zaměstnavatelů. Jak správně určit rizikové faktory? Kdy by měl zaměstnavatel vyžadovat periodickou prohlídku? A musíte na to přistoupit, když to chce zaměstnanec? Co všechno spadá pod profesní riziko? Pozor, právě pracovnílékařské prohlídky mají totiž zcela zásadní vliv na náhradu škody při pracovních úrazech, na skončení pracovního poměru z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti aj.

