FLEXI novela ZP – § 52 d) a e) výpovědi z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání atd.

Na obzoru je další novela Zákoníku práce (dále jen ZP) obsahující podstatné změny, jež původně měly nabýt účinnosti 1.ledna 2025, následně 1. dubna 2025, a nakonec, nabydou účinnosti **1. červen 2025**. Veškeré návrhy jsou součástí Sněmovního tisku: 775. V jednotlivých článcích jsme se jich postupně dotýkali. Tentokráte se budeme věnovat tématu, výpovědí dle §52 d) a e) ZP.

Stávající stav (do konce května 2025)

Stávající podoba ZP rozlišuje dva výpovědní důvody, pro které je společné to, že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost konat práci. Jedná se o § 52 písm. d) a e) ZP. Oba dva důvody jsou si velmi blízké, jediný rozdíl spočívá pouze v tom, že v případě výpovědního důvodu podle § 52 písm. d) ZP je příčinou dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti **pracovní úraz**, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí (případně okrajový důvod: zaměstnanec dosáhl nejvyšší přípustné expozice), zatímco u výpovědního důvodu podle § 52 písm. e) ZP příčina pozbytí zdravotní způsobilosti s **prací nesouvisí**, (např. nepracovní úraz zaměstnance atd.).

Je zde ale ještě jeden, tentokráte finanční rozdíl, zatím co s §52 d) ZP je spojeno zákonné odstupné nejméně ve výši 12násobku průměrného výdělku tak pro §52 e) ZP to neplatí!

Jak vidno oba dva důvody jsou vnitřně o tomtéž = dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost. Odděluje je jen příčina a i přesto, z mého pohledu nepochopitelně Nejvyšší soud dlouhodobě postupuje tak, že záměna těchto výpovědních důvodů zaměstnavatelem zakládá vadu neplatnosti předmětné výpovědi (viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo4468/2010).

Což může vést k tomu, že výpověď může být shledána soudem neplatnou jen proto, že zaměstnavatel, potažmo poskytovatel pracovnělékařských služeb (dále jen PLS) nesprávně odhadli příčiny tohoto pozbytí zdravotní způsobilosti! Potom se vracíme na začátek (k datu skončení pracovního poměru) a začíná „legrace“ nazvaná „neplatné rozvázání pracovního poměru“ a vše co s tím souvisí, jako jsou nemalé peníze v podobě překážek na straně zaměstnavatele, dovolené, stejně jako doplacení penále za pojistné atd.

Flexi novela ZP proto problém odstraňuje tím, že slučuje výpovědní důvody spojené s dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti zaměstnance obsažené dnes v § 52 písm. d) a e) do jediného ustanovení § 52 písm. d) ZP, které nově upravuje jediný

výpovědní důvod spočívající v tom, že zaměstnanec zkrátka a dobře pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilosti konat dosavadní práci.

V této souvislosti tedy již více nebude nezbytně nutné, aby výpověď daná zaměstnavatelem obsahovala odůvodnění nad rámec znění § 52 písm. d) zákoníku práce.

Rozlišení **příčiny ztráty zdravotní způsobilosti** bude nově podstatné už „jen“ pro následnou aplikaci nového § 271ca ZP, tedy poskytnutí jednorázové náhrady nemajetkové újmy viz níže.

Poznámka: některé texty byly převzaty z důvodové zprávy návrhu novely ZP.

Nový stav (od června 2025)

Pojďme to vzít ještě jednou. Takto budou dotčená písmenka nově znít:

§52 d)

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****.*

Je tedy jasné, že to, jestli důvodem skončení dle §52 **d)** bude nebo nebude pracovní úraz, či nemoc z povolání, nebo nějaká jiná obecná zdravotní příčina již nebude podstatné pro samotné skončení pracovního poměru. Dále pak, „abychom se nemuseli znovu učit písmenka“ tak nám v §52 nechali zákonodárci i nadále §52 **e)** který bude nově znít:

§52 e)

dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví ***nejvyšší přípustné expozice***

Komentář k výpovědnímu důvodu §52 d)

Dnes je tomu tak, že pokud se se zaměstnancem loučíme skrze §52 d), náleží mu automaticky odstupné nejméně ve výši 12násobku průměrného měsíčního hrubého výdělku. Kdo by se domníval, že výše popsanými kroky dojde k tomu, že i v případě nepracovních úrazů bude náležet odstupné by se šeredně spletl.

Vše je totiž jinak a osobně se mi velmi líbí přístup zákonodárce v tomto směru.

Jednorázová nemajetková újma

Jak bylo již naznačeno. Přesný **důvod** skončení bude nově již podstatný „jen“ k rozlišení **příčiny ztráty zdravotní způsobilosti**, tak aby bylo jasné, zdali nějaká jednorázová náhrada nemajetkové újmy zaměstnanci v souvislosti s novým § 271ca ZP a skončením typu §52 d) přísluší či nikoli. Náhrada nemajetkové újmy bude mít logicky vazbu na nám známe příčiny a to tyto:

- **pracovní úraz**
- **nemoc z povolání**
- **ohrožení nemocí z povolání**

které určí PLS posudkem, případně příslušný orgán, který posudek přezkoumá. Jinými slovy v případě nepracovních úrazů stejně jako jiných obecných, s výše uvedenými třemi body nesouvisejících příčin, zaměstnanec nebude mít nárok na žádná finanční plnění.

Na celé věci je nejlepší z mého pohledu hlavně to, že na rozdíl od odstupného, které vždy jde jako náklad na vrub zaměstnavatele**, náhrada nemajetkové újmy** § 271ca bude kryta v rámci Zákonného úrazového pojistného Kooperativou (případně Českou pojišťovnou). Zaměstnavatel tedy tak jako je tomu i u jiných forem náhrad spojených s pracovními úrazy buď:

a) plnění vyplatí a pak si je bude u pojišťovny refundovat, nebo
b) předá potřebné informace pojišťovně a ta plnění zaměstnanci rovnou vyplatí

Jak velká bude jednorázová nemajetková újma?

Půjde o plnění ve výši 12měsíčních průměrných hrubých výdělků (jak se toto číslo, myšleno průměrný hrubý měsíční výdělek přesně po novu v souvislosti s další změnou, jež Flexi novela rovněž přináší, počítá je uvedeno zde.)

Nemajetková újma **nebude** stejně jako odstupné podléhat odvodu obou pojistných a bude podléhat pouze a jen dani. Pokud chcete konkrétní ustanovení tady jsou:

- § 3 odst. 2) 592/1992 Sb.
- § 5 odst. 2) 589/1992 Sb.
- § 4 odst. 1 písm. d) nový bod 6, 586/1992 Sb.

Poznámka: dejte pozor na to, že průměrný hodinový výdělek se počítá standardně z předchozího kalendářního čtvrtletí (pomineme-li nyní pravděpodobný výdělek) ale v souvislosti s pracovními úrazy je zde §271m ZP, který nám říká, že je třeba zjistit průměrný hodinový výdělek i za předchozí rok, oba srovnat a ten lepší pak vyhrává. U jednorázové nemajetkové újmy se tento postup rovněž uplatní!

Pokud by zaměstnavatel náhodou nevěděl, co s penězi a rozhodl se poskytnou jednorázovou nemajetkovou újmu ve vyšší míře než zákonný 12násobek průměrného měsíčního hrubého výdělku, nikdo mu v tom samozřejmě bránit nebude, leč musí si být vědom skutečnosti, že plnění NAD zákonem uvedené mu nikdo refundovat nebude a půjde jen na jeho vrub!

Sečteno a podtrženo. Zákonné **odstupné** ve výši 12násobku průměrného hrubého měsíčního výdělku zcela nezmizí, nadále zůstane, ale spojeno s již jen velmi okrajovou příčinou výpovědi §52 **e)** kdy krajská hygienická stanice rozhodne o tom, že zaměstnanec dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Tomáš Smutný