



# ZMĚNA VE ZPŮSOBU KOMPENZACE PŘI UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE ZDRAVOTNÍCH DŮVODŮ

**JUDr. Kateřina DEMOVÁ, Ph.D.,**

*vedoucí advokátka v Aegis Law, advokátní kancelář, s. r. o.*

Zákon č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (dále jen „flexinovela“), přináší s účinností od 1. 6. 2025 také změny týkající se kompenzace při ukončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů, která byla doposud řešena formou odstupného.

Jak je vidno z následujících řádků, zejména z hlediska zaměstnavatele jde jistě o změnu vítanou, byť v některých aspektech mohou být pravidla stanovená novou právní úpravou obtížně uchopitelná.

## JEDNORÁZOVÁ NÁHRADA PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Na základě flexinovyly byl do zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“), včleněn **nový § 271ca** nazvaný „Jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru“ (dále jen „jednorázová náhrada“).

Jednorázová náhrada náleží zaměstnanci **při skončení pracovního poměru výpovědí** danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. d) ZP z důvodu, že zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci **pro:**

- a) **pracovní úraz**<sup>1)</sup>,
- b) **onemocnění nemocí z povolání**<sup>2)</sup> nebo
- c) **ohrožení nemocí z povolání**<sup>3)</sup>.

Jednorázová náhrada náleží zaměstnanci také v případě, kdy byl pracovní poměr z výše uvedených důvodů rozvázán **dohodou** o rozvázání pracovního poměru.

Jednorázová náhrada představuje určitou **satisfakci za ztrátu zaměstnání**, tedy náhradu nemajetkové újmy, která je zaměstnanci poskytována v souvislosti s pracovní úrazem, nemocí z povolání či ohrožení nemocí z povolání.

Jak bylo naznačeno výše, jedná se o **institut, který nahradil odstupné**, jež zaměstnanci náleželo z výše uvedených zdravotních důvodů podle § 67 odst. 2 ZP ve znění účinném do 31. 5. 2025. Podle nové právní úpravy bude odstupné poskytováno při ukončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů pouze v případě, že zaměstnanec dosáhl na pracovním místě rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice<sup>4)</sup>.

Pokud jde o přechod na novou právní úpravu, podle přechodných ustanovení flexinovyly<sup>5)</sup> jednorázová náhrada nenáleží zaměstnanci, kterému **vzniklo právo na odstupné podle § 67 odst. 2 ZP** ve znění účinném do 31. 5. 2025. Skutečnost, zda zaměstnanci vzniklo právo na odstupné či jednorázovou náhradu, je nutné posuzovat podle právní úpravy účinné v den skončení pracovního poměru.

### PŘÍKLAD 1

***Paní Pochroumané byla dne 30. 4. 2025 dána výpověď podle § 52 písm. d) ZP z důvodu, že podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyla dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci pro pracovní úraz. Její pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby dne 30. 6. 2025.***

*Přestože jí byla dána výpověď ještě před účinností flexinovyly, náleží jí při skončení pracovního poměru již jednorázová náhrada.*

<sup>1)</sup> **Pracovním úrazem** je podle § 271k odst. 1 až 3 ZP poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Pracovním úrazem naopak není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

<sup>2)</sup> **Nemocí z povolání** je nemoc uvedená v nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů. Může se jednat např. o syndrom karpálního tunelu.

<sup>3)</sup> **Ohrožením nemocí z povolání** se podle § 347 odst. 1 ZP rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemocí z povolání. Vláda může stanovit nařízením, které změny zdravotního stavu jsou ohrožením nemocí z povolání, a podmínky, za jakých se uznávají. Doposud však takové nařízení nebylo vydáno.

<sup>4)</sup> Viz § 52 písm. e) ve spojení s § 67 odst. 3 ZP.

<sup>5)</sup> Viz část první čl. II bod 5 flexinovyly.

Podle nového znění § 77 odst. 2 písm. c) ZP **nenáleží** jednorázová náhrada zaměstnancům pracujícím **na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**, kterým rovněž podle předchozí právní úpravy nenáleželo odstupné.

Zakotvením v § 271ca ZP jednorázová náhrada **rozšířila výslovně uvedený výčet druhů náhrad** poskytovaných zaměstnanci z důvodu pracovního úrazu a nemoci z povolání (byť v daném případě se jedná i o náhradu z důvodu ohrožení nemocí z povolání, jak bylo uvedeno výše). Díky tomu může být jednorázová náhrada např. plně nebo zčásti **krácena** z důvodu zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu či nemajetkovou újmu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání podle § 270 ZP.

K problematice  
**zproštění odpovědnosti  
zaměstnavatele  
za újmu způsobenou  
pracovním úrazem**  
doporučujeme podrobný  
článek JUDr. Demové, Ph.D.,  
v aktuálním dvojčísle  
**Praktické personalistiky.**

## POJISTNÉ KRYTÍ JEDNORÁZOVÉ NÁHRADY

Odstupné, které bylo zaměstnanci poskytováno při skončení pracovního poměru pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, podle předchozí právní úpravy nebylo kryto zákonným pojištěním odpovědnosti zaměstnavatele za škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání podle § 365 ZP<sup>6)</sup>, což pro řadu zaměstnavatelů představovalo značnou finanční zátěž.

Výše uvedeným začleněním jednorázové náhrady do druhů náhrad poskytovaných zaměstnanci z důvodu pracovního úrazu a nemocí z povolání tak došlo k tomu, že jednorázová náhrada je **kryta zákonným pojištěním** odpovědnosti zaměstnavatele za škodu a nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, a to včetně jednorázové náhrady při skončení pracovního poměru z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance pro ohrožení nemocí z povolání<sup>7)</sup>. V tomto smyslu se jedná o výraznou výjimku z koncepce uvedeného pojištění odpovědnosti, neboť nároky na náhradu škody či nemajetkové újmy vzniklé v důsledku ohrožení nemocí z povolání tímto pojištěním obecně kryty nejsou.



**Doporučujeme zaměstnavatelům, aby již případný záměr rozvázání pracovního poměru z výše uvedených zdravotních důvodů předem konzultovali se svou zákonnou pojišťovnou za účelem předejití případným komplikacím při uplatnění daného nároku v rámci pojištění, případně pojišťovnu zmocnili k přímému plnění jednorázové náhrady zaměstnanci.<sup>8)</sup>**

<sup>6)</sup> Zaměstnavatelé zaměstnávající alespoň jednoho zaměstnance jsou pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemocí z povolání **ze zákona pojištěni** u jednoho ze dvou komerčních subjektů, kterými jsou Generali Česká pojišťovna, a. s., a Kooperativa pojišťovna, a. s., Vienna Insurance Group. Zákonné pojištění se však nevztahuje na zaměstnavatele, kteří mají podle zákona postavení organizační složky státu. Podrobnosti současně právní úpravy zákonného pojištění jsou řešeny zejména ve vyhlášce č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>7)</sup> Viz též část první čl. II bod 7 flexinovy.

<sup>8)</sup> Viz též informace zveřejněné pojišťovnou Kooperativa pojišťovna, a. s., Vienna Insurance Group, k jednorázové náhradě, kde je uveden i příslušný formulář k ohlášení náhrady (dostupné na <https://www.koop.cz/navody-a-dokumenty/nejcastejsi-dotazy/reseni-skod/u-zakonneho-pojisteni-zamestnavatele/jednorazova-nahrada-pri-ukoncení-pracovního-pomeru>).

## VÝŠE JEDNORÁZOVÉ NÁHRADY

Odstupné poskytované zaměstnanci při skončení pracovního poměru z výše uvedených zdravotních důvodů činilo podle § 67 odst. 2 ZP ve znění účinném do 31. 5. 2025 nejméně 12násobek průměrného výdělku.

Výše jednorázové náhrady při skončení pracovního poměru činí **12násobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance**. Zaměstnavatel jistě bude moci vyplatit zaměstnanci i vyšší částku jako v případě odstupného podle předchozí právní úpravy. Výše uvedené pojistné krytí se však nevztahuje na plnění nad rámec zákonného 12násobku průměrného měsíčního výdělku, a zaměstnavateli by tak toto plnění nebylo pojistovnou refundováno.

Při zjišťování **průměrného výdělku** se vychází zejména z § 351 až § 362 ZP a rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku je obecně předchozí kalendářní čtvrtletí. Je však třeba vzít v úvahu také speciální úpravu obsaženou v § 271m odst. 1 ZP, ze které vyplývá, že je-li to pro zaměstnance výhodnější, je rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku předchozí kalendářní rok.

### PŘÍKLAD 2

*Zaměstnavatel rozvázal se svým zaměstnancem, panem Churavým, pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. d) ZP z důvodu, že pan Churavý podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnílékařských služeb vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci pro onemocnění nemocí z povolání. Průměrný výdělek pana Churavého pro výpočet jednorázové náhrady činil 40 000 Kč. Vzhledem k tomu, že pan Churavý u svého zaměstnavatele pracoval více než 30 let a šlo o vzorného zaměstnance, rozhodl se zaměstnavatel panu Churavému vyplatit jako jednorázovou náhradu při skončení pracovního poměru částku ve výši 15násobku průměrného výdělku (celkem  $15 \times 40\,000\text{ Kč} = 600\,000\text{ Kč}$ ).*

*Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele podle § 365 ZP v daném případě kryje pouze částku do výše 12násobku průměrného měsíčního výdělku (tj.  $12 \times 40\,000\text{ Kč} = 480\,000\text{ Kč}$ ). Zbývající částku odpovídající 3násobku průměrného měsíčního výdělku (tj.  $3 \times 40\,000\text{ Kč} = 120\,000\text{ Kč}$ ) tak zaměstnavatel uhradí z vlastních zdrojů.*

## SPLATNOST JEDNORÁZOVÉ NÁHRADY

Zaměstnavatel je podle § 271ca odst. 2 ZP povinen jednorázovou náhradu zaměstnanci **vyplatit v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu následujícím po skončení pracovního poměru**, pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec písemně nedohodnou na tom, že uvedená náhrada bude zaměstnanci vyplacena v den skončení pracovního poměru, případně v den pozdější.

Jedná se tedy o stejné pravidlo, jaké je aplikováno v případě odstupného podle § 67 odst. 5 ZP. Na výklad splatnosti jednorázové náhrady by tedy mělo být možné aplikovat **výklad** uvedený v judikatuře Nejvyššího soudu<sup>9)</sup> **ke splatnosti odstupného**. Podle uvedených závěrů Nejvyššího soudu je „nejbližším výplatním termínem určeným u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu po skončení pracovního poměru“ pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu určený v mezích období, v němž nastala splatnost mzdy či platu (popřípadě splatnost příslušné náhrady mzdy či platu), na niž má (by měl) zaměstnanec právo za naposledy před skončením pracovního poměru pro zaměstnavatele vykonanou práci. Daná judikatura Nejvyššího soudu je však v rámci odborné veřejnosti vnímána jako značně kontroverzní, neboť stanovená pravidla splatnosti vykládá velmi extenzivně.

<sup>9)</sup> Viz usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2845/2014, a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4027/2015.

### PŘÍKLAD 3

**Vraťme se k panu Churavému z příkladu 2. Pravidelný výplatní termín mzdy u zaměstnavatele je stanoven na 15. den kalendářního měsíce. Pracovní poměr pana Churavého skončí na základě výše uvedené výpovědi dne 10. 8.**

Při doslovném výkladu § 271ca odst. 2 ZP by „nejbližším výplatním termínem určeným u zaměstnavatele pro výplatu mzdy následujícím po skončení pracovního poměru“ byl 15. 8. Pokud by zaměstnavatel postupoval podle výše zmíněného kontroverzního výkladu Nejvyššího soudu, bylo by oním „nejbližším výplatním termínem určeným u zaměstnavatele pro výplatu mzdy následujícím po skončení pracovního poměru“ až 15. 9. jako výplatní termín za měsíc srpen, v němž by nastala splatnost mzdy, na niž by pan Churavý měl právo za naposledy před skončením pracovního poměru pro zaměstnavatele vykonanou práci.

Výše zmíněná **dohoda o změně termínu splatnosti** jednorázové náhrady bude zpravidla součástí dohody o rozvázání pracovního poměru. Nic však jistě nebrání tomu, aby taková dohoda byla např. již součástí pracovní smlouvy pro případ, že nárok na jednorázovou náhradu vznikne zaměstnanci v budoucnu<sup>10)</sup>.

### PŘÍKLAD 4

**Vraťme se opět k panu Churavému. Jak jsme se již dozvěděli, pracovní poměr pana Churavého skončí na základě výpovědi dne 10. 8. Nebude tedy rozvázán dohodou a zaměstnavatel se s panem Churavým nedohodl, že by pro případný budoucí nárok na jednorázovou náhradu měla být splatnost řešena jinak, než jak je uvedeno v zákoníku práce.**

Jestliže by se tedy zaměstnavatel chtěl s panem Churavým dohodnout na jiné době splatnosti jednorázové náhrady, musela by být uzavřena zvláštní písemná dohoda o odložení doby splatnosti. Ustanovení o odložení doby splatnosti jednorázové náhrady nemůže být součástí výpovědi jako jednostranného právního jednání.

Zákoník práce počítá i s možností, že **lékařský posudek**, podle nějž zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci v důsledku pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, bude vydán až **po skončení pracovního poměru**. Zákonodárce v tomto případě zřejmě počítal s variantou, kdy by byl vydán lékařský posudek o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance, na jehož základě byla dána zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. d) ZP, a až po skončení pracovního poměru by byl vydán **dodatečný lékařský posudek**, kterým by bylo určeno, že důvodem dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance byl pracovní úraz, nemoc z povolání či ohrožení nemocí z povolání (viz zejména § 43 odst. 1 písm. c) a odst. 5 ve spojení s § 42 odst. 4 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů – dále jen „zákon o specifických zdravotních službách“ nebo „ZSZS“).

### PŘÍKLAD 5

**Zaměstnavatel předal dne 7. 7. 2025 svému zaměstnanci, panu Bolavému, výpověď podle § 52 písm. d) ZP na základě posudku o zdravotní způsobilosti, kde nebyla stanovena příčina dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti. Zaměstnavatel v souladu s § 42 odst. 4 ZSZS zajistil vydání lékařského posudku pro určení, zda je onemocnění způsobeno pracovním úrazem, nemocí z povolání či ohrožením touto nemocí.**

Uvedený posudek je podle § 43 odst. 1 písm. c) ZSZS třeba vydat do 45 pracovních dnů ode dne obdržení žádosti o jeho vypracování. V daném případě pracovní poměr pana Bolavého na základě uvedené výpovědi

<sup>10)</sup> S ohledem na výše uvedené kontroverzní závěry Nejvyššího soudu týkající se splatnosti odstupného lze jistě zaměstnavatelům doporučit, aby shodně řešili i splatnost případného odstupného podle § 67 ZP, na které by v budoucnu mohl vzniknout zaměstnanci nárok např. kvůli ukončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn.

*skončil 7. 9. 2025, nicméně až 10. 9. došlo k vydání dodatečného lékařského posudku, kterým bylo stanoveno, že důvodem dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti pana Bolavého k práci bylo onemocnění nemocí z povolání.*

V takovém případě bude zaměstnavatel povinen podle § 271ca odst. 3 ZP uhradit zaměstnanci jednorázovou náhradu **v nejbližším výplatním termínu následujícím po vydání lékařského posudku**. Vydáním lékařského posudku podle uvedeného ustanovení přitom zřejmě nelze rozumět časový okamžik jeho vyhotovení poskytovatelem pracovnělékařských služeb<sup>11)</sup>. V takovém případě by totiž mohlo dojít k situaci, že by zaměstnavatel byl povinen vyplatit zaměstnanci jednorázovou náhradu ještě před tím, než by mu byl lékařský posudek předán.

## PŘÍKLAD 6

***Poskytovatel pracovnělékařských služeb vyhotovil lékařský posudek dne 13. 8. Zaměstnavatel má stanoven výplatní termín mzdy na 14. den kalendářního měsíce. Lékařský posudek byl zaměstnavateli předán 15. 8.***

*Nejbližším výplatním termínem pro výplatu mzdy nebo platu následujícím po vydání (ve smyslu vyhotovení) lékařského posudku by však byl již 14. 8.*

V případě pochybností o správnosti lékařského posudku mohou zaměstnanec i zaměstnavatel podle § 46 odst. 1 ZSZS podat do 10 pracovních dnů ode dne jeho prokazatelného předání **návrh na přezkoumání lékařského posudku**. S touto variantou, jak bude uvedeno níže, přitom § 271ca ZP počítá. Bude-li lékařským posudkem stanoveno, že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci v důsledku pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, lze logicky předpokládat, že zájem podat návrh na přezkum daného posudku bude na straně zaměstnavatele, nikoliv zaměstnance.

Pokud tedy nedojde k uvedenému přezkumu lékařského posudku (viz níže), měl by časový okamžik „vydání“ tohoto posudku, od něhož se odvíjí splatnost jednorázové náhrady, nastat tehdy, **kdy již nebude moci být podán návrh na přezkum daného posudku** (tj. v zásadě po marném uplynutí lhůty pro podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku či po vzdání se práva na přezkoumání lékařského posudku – viz § 44 odst. 4 ZSZS). Takový výklad je však značně extenzivní a má i další úskalí (např. podle § 46 odst. 2 ZSZS může být prominuto zmeškání lhůty k podání návrhu na přezkum lékařského posudku, a k přezkumu lékařského posudku tak může dojít i po uplynutí oněch 10 pracovních dnů po jeho předání).

V případě, že dojde k **přezkumu lékařského posudku** ze strany příslušného správního orgánu, nastane podle § 271ca odst. 3 ZP splatnost náhrady v nejbližším výplatním termínu následujícím po potvrzení lékařského posudku ze strany daného správního orgánu. Toto pravidlo je podle názoru autorky třeba vykládat tak, že jednorázová náhrada je v daném případě splatná v nejbližším výplatním termínu následujícím po doručení rozhodnutí o potvrzení lékařského posudku ze strany daného správního orgánu zaměstnavateli.

S ohledem na výše uvedené lze očekávat, že výklad splatnosti jednorázové náhrady bude upřesněn judikaturou, případně budou pravidla splatnosti jednorázové náhrady upravena některou z budoucích novel zákoníku práce.

<sup>11)</sup> Zákon o specifických zdravotních službách pod pojmem vydání rozumí právě vyhotovení lékařského posudku (viz např. § 43 odst. 1 tohoto právního předpisu). Dále následuje předání lékařského posudku a nabytí jeho právních účinků (viz zejména § 44 tohoto právního předpisu).

## JEDNORÁZOVÁ NÁHRADA OPTIKOU POVINNÝCH ODVODŮ

Pokud jde o otázku odvodů, jednorázová náhrada se pro účely předpisů upravujících pojistné na sociální a zdravotní pojištění považuje za náhradu škody. Uvedená náhrada tak **nepodléhá odvodům na sociální pojištění<sup>12)</sup> ani na zdravotní pojištění<sup>13)</sup>**, resp. se nezahrne do vyměřovacího základu zaměstnance. Jednorázová náhrada však **podléhá dani z příjmů<sup>14)</sup>**. Její režim je tedy obdobný jako u odstupného.

---

<sup>12)</sup> Viz § 5 odst. 2 písm. a) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>13)</sup> Viz § 3 odst. 2 písm. a) zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>14)</sup> Viz § 4 odst. 1 písm. d) bod 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.