

Flexibilnější rozvázání pracovního poměru: Co přináší novela zákoníku práce?

Dne 1. června 2025 nabyla účinnosti tzv. flexibilní novela zákoníku práce, o níž se vedla (a nadále vede) řada odborných diskusí. Jedním z klíčových témat, které doznalo podstatných změn, je oblast rozvazování pracovního poměru. Lze shrnout, že novela představuje krok správným směrem, jenž by měl přispět k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů v České republice. Tento článek se podrobněji zaměřuje na změny týkající se délky a běhu výpovědní doby, výpovědních důvodů, prodloužení lhůt při ukončení pracovního poměru a dalších souvisejících změn.



Běh a délka výpovědní doby

Za revoluční by se daly označit změny v běhu a délce výpovědní doby.¹ Zejména změna běhu výpovědní doby je zcela zásadní, když nově se počítá tzv. klouzavým způsobem. Dle dosavadní právní úpravy v zákoníku práce výpovědní doba začínala běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končila uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Bylo lhostejné, zdali byla výpověď doručena zaměstnanci 1. či 31. dne v měsíci – v obou případech pracovní poměr skončil ve stejný den. V praxi bylo běžné, že výpověď se zpravidla časovala ke konci měsíce, zejména aby dotčený zaměstnanec strávil ve výpovědní době (případně na překážkách v práci) co nejkratší možnou dobu.

Nově se běh výpovědní doby počítá už ode dne doručení výpovědi a pracov-

ní poměr skončí dnem, který se s tímto číslem shoduje. Je-li výpověď doručena 10. dne v měsíci, pracovní poměr skončí 10. dne příslušného měsíce (ve většině případů výpovědní doba bude trvat 1 nebo 2 měsíce). Může nastat situace, že číslo se v kalendáři shodovat nebude. V takovém případě výpovědní doba uběhne poslední den příslušného měsíce, například: výpověď bude doručena 31. července, tudíž pracovní poměr skončí 30. září (bude-li výpovědní doba 2 měsíce).

Z praktického pohledu tak odpadá starost s načasováním doručení výpovědi ke konci měsíce (např. když se zaměstnanec snaží převzetí výpovědi vyhybat). Na druhou stranu se jedná o průlom do zavedené praxe, kdy například při velkých organizačních změnách můžou vznikat administrativně náročné situace, kdy se výpověď nepodaří všem dotčeným

zaměstnancům doručit zároveň a pracovní poměr tak nebude končit všem zaměstnancům ve stejný den.

V souvislosti s výše uvedeným je nutné uvést, že se v některých případech změnila i zákonná délka výpovědní doby ze dvou měsíců na jeden. Těmito případy jsou výpovědi z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. f) až h) zákoníku práce. Jedná se o výpovědní důvody, kdy se zaměstnanec stává na pracovišti „nechtěným“ - nesplňování předpokladů či požadavků zaměstnavatele, porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (porušení pracovní kázně) či porušení povinnosti stanovené v ustanovení § 301a zákoníku práce (režimu dočasné práce neschopného pojištěnce) zvláště hrubým způsobem. K běhu a délce výpovědní doby je nutné podotknout, že zaměstnanec a zaměstnavatel se můžou

na způsobu běhu a délce výpovědní doby dohodnout odlišně od zákonné úpravy (za předpokladu, že bude sjednáno stejně pro zaměstnance i zaměstnavatele, přičemž výpovědní doba může být dohodou pouze prodloužena, nikoliv zkrácena). Praxe ukáže, jak často se bude k takovým dohodám přistupovat.

Úprava výpovědních důvodů

Další změnou, mezi zaměstnavateli velmi vítanou, je úprava výpovědních důvodů v § 52 písm. d) až e) zákoníku práce – z tzv. zdravotních důvodů. Změna spočívá v tom, že v případě, že zaměstnanec pozbuje zdravotní způsobilost k práci z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání či ohrožením nemoci z povolání, nebude mu zaměstnavatel vyplácet odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku, ale bude mu ve stejné výši poskytnuta tzv. jednorázová náhrada,² která bude hrazena pojišťovnou, u níž je každý zaměstnavatel ze zákona pojištěn pro případy pracovních úrazů či nemocí z povolání. Zaměstnavateli tak v těchto případech odpadá povinnost hradit odstupné takřkajíc „ze svého“, což je z pohledu praxe velmi vítaná změna. Jediný případ, kdy zaměstnanci náleží odstupné od zaměstnavatele, je situace, kdy zaměstnanec dosáhne na pracovišti nejvyšší možné přípustné expozice (například horníci).

Prodloužení lhůt u skončení pracovního poměru

Mění se také lhůty pro možnost rozvázání pracovního poměru z důvodu porušení pracovních povinností.³ Nově je subjektivní lhůta (tj. lhůta běžící od

chvilky, kdy se o porušení zaměstnavatel dozvěděl, případně od návratu zaměstnance ze zahraničí) prodloužena z došavadních dvou na tři měsíce. Úprava se týká i objektivní lhůty (tj. lhůty běžící od chvíle, kdy zaměstnanec porušil pracovní povinnosti), která se prodloužila z jednoho roku na 15 měsíců. Tyto změny lze vnímat jako praktické a užitečné, nicméně by neměly vést k dojmům, že je vhodné s rozvázáním pracovního poměru otálet. Vždy je důležité situaci včas vyhodnotit a rozhodnout se co nejdříve.

Další změny

Flexibilní novela se dotkla i problematiky neplatně rozvázaných pracovních poměrů. V případě, že zaměstnavatel neplatně rozváže pracovní poměr se zaměstnancem, bude mít povinnost vedle náhrady mzdy/platu ve výši průměrného výdělku poskytnout zaměstnanci (resp. nahradit) také dovolenou, a to ode dne, kdy zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo do skončení pracovního poměru.⁴ Ze zákoníku práce také vypadá výslovný požadavek oznámení bez zbytečného odkladu zaměstnancem, pokud si přeje být u zaměstnavatele dále zaměstnán.⁵

Závěr

Flexibilní novela zákoníku práce přináší významné změny do oblasti rozvazování pracovního poměru, které reflektují dlouhodobé volání zaměstnavatelů po větší pružnosti pracovněprávních vztahů. Zavedení klouzavého běhu výpovědní doby,

zkrácení výpovědních dob v některých případech, úprava výpovědních důvodů a přesun výplaty náhrady za výpověď ze zdravotních důvodů na pojišťovny, představují opatření, která mají potenciál zjednodušit praxi a snížit administrativní i finanční zátěž firem. Současně však tyto změny kladou vyšší nároky na přesnost v personálních procesech, zejména je nutné zrevidovat pracovní smlouvy, interní dokumenty či kolektivní smlouvy, zdali v nich nejsou obsaženy pasáže, které by do budoucna mohly tvořit výkladové problémy. Přestože některé aspekty novely mohou být v počátku implementace problematické, lze její celkový přínos hodnotit jako krok směrem k modernějšímu, efektivnějšímu a transparentnějšímu pracovnímu právu. 

Mgr. Peter Perniš, advokát

JUDr. Vojtěch Dobeš, advokátní koncipient

Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.

AegisLaw

Poznámky:

¹ Srov. § 51 zákoníku práce.

² Nově § 271ca zákoníku práce.

³ Srov. § 58 zákoníku práce.

⁴ Srov. § 69 zákoníku práce.

⁵ Tamtéž.



ChatGPT od A do Z v právní praxi

ChatGPT jako váš právní parták od A do Z – naučte se krok za krokem využívat AI v každodenní právní praxi, od rešerší až po vlastní specializované asistenty.



Další online konference a semináře
naleznete na www.epravo.cz