

12. 6. 2025

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Projevy tzv. flexinovely zákoníku práce při skončení pracovního poměru výpovědí udělenou zaměstnanci ze strany zaměstnavatele

Tzv. flexinovela zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, účinná od 1. června 2025, přináší zásadní změny v oblasti pracovního práva, a to i v souvislosti se skončením pracovního poměru. Hlavním cílem nové právní úpravy je zvýšit flexibilitu pracovněprávních vztahů vznikajících mezi zaměstnanci a jejich zaměstnavateli a zavést větší míru smluvní volnosti do, v některých případech, příliš rigidního prostředí aktuálně aplikovatelných právních předpisů, s ambicí reflektovat potřeby moderního trhu práce. Tento článek přináší základní shrnutí avizovaných změn, s důrazem na skončení pracovního poměru výpovědí udělenou zaměstnanci ze strany zaměstnavatele.

Změna počátku běhu výpovědní doby

Jednou z klíčových změn je úprava počátku běhu výpovědní doby. Dle dosavadní právní úpravy výpovědní doba začínala běžet až prvním dnem měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla výpověď doručena. **Nově začne výpovědní doba běžet již dnem doručení výpovědi** a skončí dnem, který se s tímto dnem číslem shoduje. Není-li takový den v posledním měsíci, případně konec výpovědní doby na poslední den měsíce. To znamená, že pokud zaměstnavatel doručí výpověď zaměstnanci například 12. dubna, výpovědní doba začne běžet od tohoto dne a skončí 12. června.

Zkrácení výpovědní doby

Další významnou změnou je možnost zkrácení výpovědní doby na **jeden měsíc** v případě, že zaměstnavatel udělí zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f), g) a h) zákoníku práce, které představují situace, u kterých nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby se zaměstnancem setrval v pracovněprávním vztahu další dva měsíce.

V praxi půjde často o případy, kdy bude důvěra narušena natolik, že již nebude možné zaměstnance ani plnohodnotně zapojovat do plnění pracovních úkolů, či tomuto nebude moci zaměstnavatel z objektivních důvodů přidělovat práci, jelikož takový zaměstnanec přestal splňovat zákonné předpoklady pro výkon daného typu práce.

Možnost smluvní úpravy běhu výpovědní doby

Flexinovela zákoníku práce rovněž zavádí stranám pracovněprávního vztahu **možnost dohodnout se na jiném počítání výpovědní doby, než stanoví zákon**. To znamená, že zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou písemně dohodnout na jiném začátku běhu výpovědní doby nebo na její délce, pokud to zákonu neodporuje, s výjimkou výpovědí udělených z důvodů podle § 52 písm. f) až h) zákoníku práce, u nichž začne výpovědní doba běžet už dnem doručení. Strany se tedy např. mohou dohodnout, že výpovědní doba začne stejně jako za dosavadní právní úpravy běžet až prvním dnem následujícího kalendářního měsíce.

Sloučení výpovědních důvodů spojených s dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti zaměstnance

V rámci novelizovaného znění zákoníku práce dojde ke **splynutí výpovědních důvodů dle § 52 písm. d) a e)** do § 52 písm. d) zákoníku práce, který bude jako jediný obsahovat výpovědní důvod spočívající v tom, že zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci.

Výpovědní důvod dále obsažený v § 52 písm. e) zákoníku práce bude dopadat na situace, kdy zaměstnanec dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice. **Uvedená změna má za cíl minimalizovat případy, kdy v rámci soudního přezkumu byly výpovědi udělené zaměstnancům ze strany zaměstnavatelů shledány neplatnými, a to pouze z důvodu záměny příslušných písmen daného ustanovení zákoníku práce**, jelikož zaměstnavatel, potažmo poskytovatel pracovnělékařských služeb, nesprávně odhadl příčiny pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance.

Prodloužení subjektivní a objektivní lhůty pro udělení výpovědi z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr

Další změnu, kterou přináší tzv. flexinovela zákoníku práce, představuje **prodloužení subjektivní a objektivní lhůty pro udělení výpovědi z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr**.

Pro zaměstnavatele bývá často obtížné získat, v doposud normované lhůtě 2 měsíců od okamžiku, kdy se dověděl o porušení konkrétní pracovní povinnosti ze strany zaměstnance (subjektivní lhůta), respektive ve lhůtě 12 měsíců ode dne, kdy důvod k udělení výpovědi vznikl (objektivní lhůta), všechny relevantní informace a skutkové okolnosti, které mají sloužit k posouzení závažnosti takového porušení tak, aby posléze případně přistoupil k udělení samotné výpovědi, respektive aby výpověď udělená na základě takové procesu nebyla v rámci soudního přezkumu určena za neplatnou.

V rámci novelizačního procesu tedy dochází k **prodloužení příslušné subjektivní lhůty o jeden měsíc**, tj. tato bude činit **3 měsíce**, a v případě **objektivní lhůty k prodloužení o tři měsíce**, tj. tato bude činit **15 měsíců**.

Jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru

Poslední novela zákoníku práce rovněž zavádí nový druh jednorázové náhrady nemajetkové újmy při pracovním úrazu, nemoci z povolání nebo při ohrožení touto nemocí, a to jednorázovou náhradu při skončení pracovního poměru. Tato by měla být poskytována ve výši 12násobku průměrného měsíčního výdělku a měla by být vyplacena zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. d) zákoníku práce, v novelizovaném znění, z důvodu, že pozbyl 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 pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí.

Nárok na jednorázovou náhradu vznikne zaměstnanci rovněž v případě, že k rozvázání pracovního poměru došlo dohodou uzavřenou z téhož důvodu. Jednorázová náhrada by měla být konkrétnímu **zaměstnanci refundována ze strany pojišťovny jeho zaměstnavatele**, na rozdíl od nároku zaměstnance na odstupné, který flexinovela zákoníku práce zachovala, mimo výpovědní důvody dle §

52 písm. a) až c) zákoníku práce, i v případě, kdy je se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr výpovědí nebo dohodou z důvodu, že dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice, přičemž zaměstnanci nadále náleží od zaměstnavatele odstupné podle § 67 zákoníku práce, neboť zde nejde o odškodnění pracovního úrazu ani nemoci z povolání.

Závěr

Tzv. flexinovela zákoníku práce představuje první krok zákonodárce při snaze o evoluci pracovněprávních vztahů, **směřující k větší míře jejich pružnosti, při zachování odpovídající ochrany zaměstnanců**, jako slabší smluvní strany. Aplikací příslušných novelizovaných ustanovení by mělo dojít k částečnému rozvolnění aktuálních rigidních pravidel a k určitému rozšíření „manévrovacího“ prostoru zaměstnavatelů při uzavírání, realizaci a rozvazování pracovního poměru, vše se záměrem rozpohybovat pracovní trh a tím přispět k hospodářskému růstu.



JUDr. Miroslav Různar,
vedoucí advokát



Advokátní kancelář Vych & Partners, s.r.o.

Lazarská 11/6
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 517 466
Fax: +420 222 517 478
e-mail: office@ak-vych.cz

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu – judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)