

21. 5. 2026

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

Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou

Jedním z nejprobíranějších právních témat minulého roku byla bezpochyby tzv. „flexinovela“ zákoníku práce, jež nabyla účinnosti začátkem června roku 2025.[1] Podstatnou součástí této novelizace byly také změny související s počátkem a délkou výpovědní doby z pracovního poměru. MPSV uvedlo, že cílem flexinovely je zavedení moderního a flexibilního pracovního trhu inspirovaného osvědčenými modely z jiných evropských zemí.[2] V dnešním článku se pokusíme zodpovědět otázku, zda byla novela úspěšná, tj. zda se naše současná délka a běh výpovědní doby dají srovnávat s ostatními státy EU.

Změny výpovědní doby na základě flexinovely

Flexinovela změnila jak běh, tak v některých případech i délku výpovědní doby pracovního poměru. Od 1. 6. 2025 tak výpovědní doba nezačíná až prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi,[3] ale již dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.[4] To může v některých případech zkrátit výpovědní dobu až o měsíc, pokud totiž byla výpověď před účinností novely doručena např. 1. 1., výpovědní doba běžela až od 1. 2. Za současné právní úpravy však výpovědní doba začíná běžet již dnem doručení, tj. 1. 1. V některých případech pak byla výpovědní doba výrazně zkrácena, např. v případě výpovědi pro neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance či porušování právních předpisů vztahujících se k práci jím vykonávané.[5]

Německo

Německo má z našeho pohledu délku výpovědní doby upravenou mnohem složitěji. Zatímco pro výpověď ze strany zaměstnance je stanovena výpovědní doba v délce **4 týdnů** (přesně 28 dní) **s účinností k 15. dni nebo ke konci kalendářního měsíce**, pro výpověď ze strany zaměstnavatele je délka výpovědní doby odstupňovaná dle toho, jak dlouho pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele trval, viz následující tabulka.

Délka trvání pracovního poměru	Délka výpovědní doby
Po dobu zkušební doby (max 6 měsíců)	2 týdny od jakéhokoli data
6 měsíců až 2 roky	4 týdny k 15. dni nebo ke konci kalendářního měsíce
alespoň 2 roky	1 měsíc ke konci kalendářního měsíce
alespoň 5 let	2 měsíce ke konci kalendářního měsíce
alespoň 8 let	3 měsíce ke konci kalendářního měsíce
alespoň 10 let	4 měsíce ke konci kalendářního měsíce
alespoň 12 let	5 měsíců ke konci kalendářního měsíce
alespoň 15 let	6 měsíců ke konci kalendářního měsíce
alespoň 20 let	7 měsíců ke konci kalendářního měsíce

Délka výpovědní doby může být upravena na základě kolektivní smlouvy, případně může být ve speciálních případech zkrácena na základě ujednání v pracovní smlouvě.[\[6\]](#)

Nizozemsko

Nizozemsko má délku výpovědní doby upravenou velmi podobně jako je tomu v Německu, kdy pro výpověď danou zaměstnancem je stanovena délka výpovědní doby jednotně **na 1 měsíc**, zatímco pro výpověď danou zaměstnavatelem je její délka odstupňovaná dle délky trvání pracovního poměru (a vždy začíná běžet až od 1. dne kalendářního měsíce následujícího po podání výpovědi) viz následující tabulka.[\[7\]](#)

Délka trvání pracovního poměru	Délka výpovědní doby
méně než 5 let	1 měsíc
alespoň 5 let	2 měsíce
alespoň 10 let	3 měsíce
alespoň 15 let	4 měsíce

Dánsko

I v Dánsku najdeme pro stanovení výpovědní doby podobný model jako v předchozích dvou zemích. Dánsko má nastavenou jednotnou délku výpovědní doby pro zaměstnance (**1 měsíc**), zatímco pro výpověď ze strany zaměstnavatele je odstupňována následovně (výpověď musí být opět podána nejpozději poslední den měsíce, po jehož uplynutí začíná běžet výpovědní doba).[\[8\]](#)

Délka trvání pracovního poměru	Délka výpovědní doby
Dočasné přidělení (max. 1 měsíc)	Žádná
Zkušební doba (max. 3 měsíce)	14 dní
Méně než 6 měsíců	1 měsíc
6 měsíců až 3 roky	3 měsíce
3–6 let	4 měsíce
6–9 let	5 měsíců
9 let a více	6 měsíců

Slovensko

Náš exkurz zakončíme na Slovensku, které je nám legislativou ze všech zemí EU nejbližší. Délka výpovědní doby je stanovena v zákoníku práce a překvapivě je podobnější výše uvedeným zemím než naši české úpravě. Délka výpovědní doby totiž opět závisí na délce trvání pracovního poměru, do výpočtu však vnáší novinku v podobě vlivu důvodu výpovědi na rozsah výpovědní doby. Pro případ výpovědi dané **zaměstnancem** platí následující výpovědní doba.

Délka trvání pracovního poměru	Délka výpovědní doby
méně než 1 rok	1 měsíc
alespoň 1 rok	2 měsíce

Pro případ výpovědi dané **zaměstnavatelem** platí následující výpovědní doba.

Délka trvání pracovního poměru	Důvod skončení PP	Délka výpovědní doby
méně než 1 rok	jiné důvody	1 měsíc
alespoň 1 rok	jiné důvody	2 měsíce
1 rok až 5 let	zrušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nadbytečnost zaměstnance z důvodu přijetí organizační změny, ztráta dlouhodobé schopnosti vykonávat současnou práci z důvodu zdravotního stavu	2 měsíce
alespoň 5 let	zrušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nadbytečnost zaměstnance z důvodu přijetí organizační změny, ztráta dlouhodobé schopnosti vykonávat současnou práci z důvodu zdravotního stavu	3 měsíce

Výpovědní doba začíná plynout prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.[\[9\]](#)

Závěr

Ze srovnání výše uvedených úprav délky a běhu výpovědní doby v různých evropských státech vyplývá, že velmi častým modelem je odstupňování délky výpovědní doby v závislosti na délce trvání pracovního poměru. Flexinovela tak přiblížila úpravu výpovědní doby v ČR výše vyjmenovaným

zemím, když stanovila její délku v závislosti na tom, z jakého důvodu je zaměstnanci dána výpověď. Přesto však vyvstává otázka, zda i v ČR délku výpovědní doby nenavázat na délku pracovního poměru. Stávající úprava totiž dle našeho názoru snižuje motivaci zaměstnanců k dlouhodobé loajalitě – zaměstnanci s dlouholetou praxí je při ukončení poměru stanovena stejná výpovědní doba jako nováčkoví. Tato změna by tak mohla být ku prospěchu oběma stranám – zaměstnavatelům by přinesla loajálnější zaměstnance a zaměstnancům více času na přechod do nového zaměstnání po dlouhodobém pracovním poměru. Pokud totiž zaměstnanec pracuje u jednoho zaměstnavatele 15 let, je logické, že změna pracovního uplatnění je pro něj náročnější než pro zaměstnance, který u stejné firmy vydržel pouze 1 rok.



Mgr. Štěpánka Frimlová,
právníčka



Jakub Komzala,
právní asistent



Valíček & Valíčková
advokátní kancelář, s.r.o.

[Valíček & Valíčková, advokátní kancelář](#)

Kanceláře **Brno**: Nám. Svobody 18, Brno

Kancelář **Praha**: Scott.Weber Workspace – NR7, náměstí Republiky 1081/7, 110 00 Praha 1

Kancelář **Vyškov**: Dukelská 12, Vyškov

Tel.: +420 770 685 603

email: info@brno-advokatnikancelar.cz

[1] Zákon č. [120/2025](#) Sb., kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

[2] K dispozici >>> [zde](#).

[3] Ustanovení § 51 odst. 2 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění účinném od 1. 1. 2025 do 31. 5. 2025.

[4] Ustanovení § 51 odst. 1 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, v účinném znění.

[5] Ustanovení § 51 odst. 2 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, v účinném znění.

[6] Ustanovení § 622 Bürgerliches Gesetzbuch (zkr. BGB).

[7] Ustanovení § 7:672 Dutch Civil Code.

[8] K dispozici >>> [zde](#), ustanovení § 2 zákona o právních vztazích mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

[9] Ustanovení § 62 zákoníku práce (311/2001 Z. z.).

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

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)