

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

Je výpovědní doba u pracovního poměru dvouměsíční?

Je zřejmě obecně dobře známo, že výpovědní doba u výpovědi z pracovního poměru činí podle současné právní úpravy dva měsíce (§ 51 odst. 1 zákoníku práce), přesněji dva celé kalendářní měsíce, neboť výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce (§ 51 odst. 2 zákoníku práce). Je tomuto tak ovšem opravdu ve všech případech?

Možnost smluvního prodloužení výpovědní doby

Podle zákoníku práce musí být výpovědní doba „stejná pro zaměstnavatele a zaměstnance“ a činí „nejméně 2 měsíce“ (§ 51 odst. 1 věta druhá zákoníku práce). Zákoník práce výslovně připouští, aby výpovědní doba byla písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem prodloužena (§ 51 odst. 1 věta třetí zákoníku práce). Je tedy přípustné, aby zaměstnavatel a zaměstnancem písemně sjednali, typicky v pracovní smlouvě či jejím dodatku, že výpovědní doba bude delší než zákonné dva měsíce; nejčastěji v praxi půjde o jiný počet celých kalendářních měsíců. Podstatné je, že není možné sjednat delší výpovědní dobu jen například pro výpověď danou zaměstnancem či pro určité výpovědní důvody. Proto si například zaměstnavatel snažící se stabilizovat pracovní poměr zaměstnance tím, aby při výpovědi dané zaměstnancem platila například šestiměsíční výpovědní doba, musí být vědom toho, že na šest měsíců se prodlužuje výpovědní doba v případě výpovědi dané zaměstnavatelem z jakéhokoli důvodu.

Jiná délka výpovědi doby při výpovědi z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Pokud dává výpověď zaměstnanec z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy byl o takovém přechodu informován v rozsahu předpokládaném v § 339 zákoníku práce nejméně 30 dnů před dnem nabytím účinnosti tohoto přechodu, skončí pracovní poměr nejpozději dnem, který předchází nabytí účinnosti tohoto přechodu (§ 51a odst. 1 zákoníku práce). Protože bývá pravidlem, že informaci zaměstnavatelé doručují zaměstnancům v nejzazší možné zákonné lhůtě, tedy 30 dnů před dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností či pouze o několik málo dní dříve, bude výpovědní doba fakticky činit méně než jeden měsíc.

Ještě kratší výpovědní doba se uplatní v případě, že zaměstnavatel zaměstnance o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů neinformoval požadovaných alespoň 30 dnů před dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu. Dá-li v takovém případě zaměstnanec z důvodu přechodu práv a povinností výpověď před dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí dnem, který předchází nabytí účinnosti tohoto přechodu [§ 51a odst. 2 písm. a) zákoníku práce]. Výpovědní doba tak může činit fakticky i jen několik málo dní. V případě, že nebyl o přechodu práv a povinností informován včas, může dát výpověď dokonce ještě do dvou měsíců od účinnosti přechodu; výpovědní doba v takovém případě činí 15 dnů a začíná dnem, kdy byla výpověď zaměstnavateli doručena [§ 51a odst. 2 písm. b) zákoníku práce].

Skončení pracovního poměru při hromadném propouštění

V souvislosti s hromadným propouštěním stanoví zákoník práce, že pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 Úřadu práce (jde o takzvanou druhou zprávu zaměstnavatele). Toto zvláštní pravidlo by se neuplatnilo, pokud by zaměstnanec prohlásil, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, a dále pak též v případě, pokud by šlo o zaměstnavatele v úpadku (§ 63 zákoníku práce).

Výpověď daná před počátkem ochranné doby

V ochranné době (ve většině případů například v době dočasné pracovní neschopnosti) nelze zaměstnanci dát výpověď (srov. § 53 odst. 1 zákoníku práce). Výpověď doručená v ochranné době je neplatná. Pokud však je zaměstnanci výpověď dána před začátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, tak se ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec zaměstnavateli sdělí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá (§ 53 odst. 2 zákoníku práce). Na toto pravidlo se v praxi někdy zapomíná a nesprávně se vychází z toho, že výpovědní doba skončila v ochranné době, byť sdělení zaměstnance, zmíněné v předchozí větě, chybí.

Je možná poněkud překvapivé, že ochranná doba, která by započala i skončila během výpovědní doby, se do výpovědní doby započítává a tudíž výpovědní dobu nijak neprodlužuje.

Pro úplnost zmiňme ještě situaci, kdy je zaměstnanci dána výpověď z důvodů, pro který zaměstnavatel může skončit pracovní poměr okamžitě, před nástupem zaměstnance na mateřskou, otcovskou nebo rodičovskou dovolenou tak, že by výpovědní doba uplynula v době této dovolené. V takovém případě platí, že výpovědní doba skončí současně s mateřskou, otcovskou nebo rodičovskou dovolenou [§ 54 písm. c) zákoníku práce].

Odpověď na otázku položenou v nadpisu tedy může znít: „Ano, ale neplatí to ve všech případech.“



Mgr. Václav Vlk
advokát / Associate Partner

Rödl & Partner

Rödl & Partner

Platněřská 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 111

e-mail: vaclav.vlk@roedl.com

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](#)