

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

K výpovědní době

Výpověď z pracovního poměru je jednostranné právní jednání, jež vede k rozvázání pracovního poměru, který končí uplynutím zákonem stanovené výpovědní doby. Je nutné, aby tak bylo učiněno vždy písemně (jinak se k výpovědi nepřihlíží) a doručeno druhé smluvní straně pracovního poměru, přičemž zaměstnanec není povinen důvod výpovědi uvádět, zatímco zaměstnavatel vždy, a to z důvodů, které jsou v zákoníku práce stanoveny taxativně. S výpovědí je spojen běh tzv. výpovědní doby zejména proto, aby zaměstnanec a zaměstnavatel měli dostatek času na přizpůsobení se ukončení pracovního poměru, resp. aby zaměstnanec měl dostatek času na hledání nové práce a zajištění kontinuity příjmu a zaměstnavatel měl možnost najít za stávajícího zaměstnance vhodnou náhradu.

Jinak řečeno, pokud zaměstnavatel (zaměstnanec) vyjádří vůli rozvázat pracovní poměr výpovědí, výpovědní doba začne plynout, i kdyby o ní (ve výpovědi) nebyla žádná zmínka. Od účinnosti tzv. flexinovely zákoníku práce^[1] ovšem dochází ke změně v běhu výpovědní doby. Byla-li dána výpověď, výpovědní doba začíná běžet dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, a končí dnem, který se s tímto dnem číslem shoduje. Není-li takový den v posledním měsíci, případně konec výpovědní doby na poslední den měsíce. Jak bylo zmíněno výše, pracovní poměr pak končí uplynutím výpovědní doby.

Výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou výpovědi dané zaměstnanci z důvodu uvedeného v § 52 písm. f), g) a h) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), kde činí výpovědní doba nejméně 1 měsíc, a podle § 51a ZP, tedy v případě výpovědi v důsledku přechodu práv a povinností a přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Na příkladu uvedeno, činí-li výpovědní doba dva měsíce a výpověď druhé smluvní straně byla doručena dne 10. 7., počíná výpovědní doba plynout již toho dne^[2], tedy 10. 7., a končí dne 10. 9. V jiném případě, pokud byla výpověď druhé smluvní straně doručena dne 31. 12., rovněž s dvouměsíční výpovědní dobou, výpovědní doba doběhne dne 28. 2., příp. 29. 2. – únor má celkem 28 (příp. 29) dnů, jelikož konec výpovědní doby připadá na poslední den v měsíci.

Je na místě upozornit, že písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem lze prodloužit výpovědní dobu nebo změnit její běh s tím, že výpovědní doba a její běh musí být sjednány pro zaměstnavatele i zaměstnance stejně. Hodí se rovněž poukázat na to, že „uzavřou-li zaměstnavatel a zaměstnanec dohodu o prodloužení výpovědní doby podle ustanovení § 51 odst. 1 zák. práce [nyní § 51 odst. 3 ZP] v průběhu výpovědní doby, musí z obsahu dohody jednoznačně vyplývat, kdy (který den) má pracovní poměr účastníků dohody (uplynutím výpovědní doby) skončit. Výpovědní doba musí být současně sjednána tak, aby její délka (po jejím prodloužení) byla přiměřená okolnostem konkrétního případu, jinak jde o (relativně) neplatné právní jednání ve smyslu ustanovení § 580 odst. 1 o. z.“^[3] Je třeba mít na paměti, že stranám pracovního poměru nebrání zachovat dosavadní pravidlo, tedy že výpovědní doba začne běžet až prvním dnem následujícího kalendářního měsíce.

Jak již bylo zmíněno výše, v některých případech činí výpovědní doba nejméně 1 měsíc, resp. jedná se tak např. o situace, kdy zaměstnanec hrubě či opakovaně porušil své pracovní povinnosti a nelze spravedlivě požadovat po zaměstnavateli, aby s problematickým zaměstnancem nadále setrval.

V praxi se jedná o případy, kdy důvěra v pracovněprávním vztahu je narušena natolik, že nelze (není možné) zaměstnance plnohodnotně zapojovat do plnění pracovních úkolů.[\[4\]](#)

Je na místě uvést, že ač zaměstnanec nemá povinnost ve výpovědi uvádět důvod (ale může), zaměstnavatel takovou povinnost má a zároveň má právo uplatnit více než jeden výpovědní důvod[\[5\]](#) – „protože zákoník práce nezakazuje, aby byl pracovní poměr rozvázán i z více než jednoho důvodu, není vyloučeno, aby byla výpověď z pracovního poměru dána zaměstnanci i z více důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce [nyní § 52 ZP]“.[\[6\]](#) Nadto „důvod výpovědi musí být ve výpovědi z pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou zaměstnavatele k tomu, že rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl tímto právním jednáním projevít, tj. který zákonný důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 52 zák. práce uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit“.[\[7\]](#)

Konečně, zkrácení běhu výpovědní doby po účinnosti flexinovyly zákoníku práce se jeví jako výhodnější zejména z toho důvodu, že výpovědní doba začíná běžet již okamžikem doručení druhé smluvní straně pracovněprávního vztahu, čímž dochází k tomu, že pracovní poměr skončí dříve a zaměstnanec je otevřen možnosti např. rychlejší změny zaměstnání či řešení jiné situace. Na druhou stranu, zaměstnavateli a zaměstnanci není zapovězeno běh výpovědní doby smluvně modifikovat, např. zůstat u dosavadních pravidel.

Mgr. Jiří Svoboda

[\[1\]](#) Flexinovela zákoníku práce nabyla účinnosti dne 1. 6. 2025.

[\[2\]](#) Hodí se zmínit, že před účinností flexinovyly zákoníku práce výpovědní doba počala běžet od prvního dne měsíce, který následoval po měsíci, v němž byla výpověď doručena. Tedy na uvedeném příkladu by výpovědní doba výpovědi (doručené dne 10. 7.) začala plynout dne 1. 8. a skončila 30. 9.

[\[3\]](#) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2023, sp. zn. 21 Cdo 2861/2022.

[\[4\]](#) Důvodová zpráva k zákonu č. [120/2025](#) Sb., kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

[\[5\]](#) Blíže k výpovědi dané zaměstnavatelem viz § 52 a násl. ZP.

[\[6\]](#) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004.

[\[7\]](#) Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5302/2016.

Další články:

- [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](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)