

14. 3. 2025

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

# Kdy končí pracovní poměr v případě výpovědi?

Při skončení pracovního poměru výpověď nezanká pracovní poměr okamžikem podání či doručení výpovědi, ale až uplynutím výpovědní doby. Účelem výpovědní doby je chránit obě strany pracovního poměru. Zaměstnanci dává výpovědní doba čas na vyhledání nového zaměstnání a po dobu výpovědní doby jistotu zachování příjmu. Zaměstnavateli výpovědní doba poskytuje časový prostor pro nalezení náhrady za zaměstnance.

## Délka výpovědní doby

Podle ust. § 51 zákoníku práce musí být výpovědní doba stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance. Zároveň platí, že délka výpovědní doby musí být minimálně 2 měsíce. Maximální možná délka výpovědní doby není stanovena, obecně je však stanov požadavek přiměřenosti. Délka výpovědní doby nemůže vést k tomu, že v podstatě bude pracovní smlouva nevypověditelná. Za přiměřenou by bylo možné zřejmě považovat výpovědní dobu v délce 6 měsíců, ale nikoliv v délce 20 měsíců.

Výpovědní dobu lze prodloužit prostřednictvím písemné smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Výpovědní dobu je možné prodloužit jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nikoliv tedy například vnitřním předpisem zaměstnavatele. Až do února roku 2023 se vycházelo z právního názoru, že výpovědní dobu lze prodloužit pouze před začátkem běhu výpovědní doby, ale v jejím průběhu již není možné výpovědní dobu prodloužit. Na základě závěru Nejvyššího soudu ČR v rámci rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 02. 2023, sp. zn. 21 Cdo 2861/2022 však dochází ke změně právní praxe vzhledem k tomu, že soud vzal za platné prodloužení výpovědní doby sjednané až v jejím průběhu, ovšem za podmínky, že z tohoto prodloužení jednoznačně vyplývá přesný den skončení pracovního poměru a sjednaná délka je přiměřená okolnostem konkrétního případu. V opačném případě by se jednalo o neplatné právní jednání ve smyslu ust. § 580 občanského zákoníku. Aktuálně se tedy již vychází z toho, že k prodloužení výpovědní doby může dojít dokonce i v době, kdy již výpovědní doba začala plynout (např. z důvodu, kdy zaměstnavatel požádá zaměstnance, aby v pracovním poměru ještě po určitou dobu zůstal k dokončení neodkladného úkolu nebo předání práce novému nastupujícímu zaměstnanci).

Zkrátit výpovědní dobu na méně než 2 měsíce nelze, a to ani v případě, že by se na tom zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli.

Výjimku v rámci minimální délky výpovědní doby představuje ustanovení § 51a zákoníku práce v případě výpovědi dané zaměstnancem před přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Dle uvedeného ustanovení k posílení ochrany zaměstnanců před účinky přechodu práv a povinností z jejich pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli, platí, že byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, skončí jeho pracovní poměr

nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

## **Běh výpovědní doby**

Zákoník práce stanoví speciální pravidlo pro počátek běhu výpovědní doby. Výpovědní doba nezačíná běžet okamžikem podání či doručení výpovědi. Až na výjimky platí, že výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Znamená to, že pro běh výpovědní doby je zásadní den doručení výpovědi druhé smluvní straně a rozdíl třeba jednoho dne v datu doručení výpovědi může vést k podstatným rozdílům v datech, k nimž pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby. To je také důvodem, proč novela zákoníku práce by měla tuto právní úpravu změnit, jak uvádím níže.

Pokud zaměstnanci bude doručena výpověď dne 13. ledna, začne běžet výpovědní doba až 1. února a 2měsíční výpovědní doba skončí až 31. března. Pokud by výpověď byla doručena 31. ledna, výpovědní doba by začala běžet též 1. února, ale pokud by již byla výpověď doručena o den později 1. února, běh výpovědní doby by započal až 1. března a 2měsíční výpovědní doba skončila až 30. dubna.

Z uvedeného pravidla upravuje zákoník práce několik výjimek, a to v případě výpovědi zaměstnance dané z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a dále v případě prodloužení pracovního poměru v důsledku ochranné doby.

## **Ochranná doba a výpovědní doba**

Zákoník práce zakazuje zaměstnavateli dát výpověď zaměstnanci v tzv. ochranné době. **Zakázáno je zaměstnavateli dát výpověď** ve stanovených případech zaměstnancům, kteří jsou v okamžiku doručení výpovědi **v tzv. ochranné době**. Bude se jednat o případy, kdy je výpovědní důvod dán, ale existence ochranné doby bude zaměstnavateli **v podání výpovědi bránit**. Ochranná doba je definována v ust. § 53 zákoníku práce. Zákoník práce za ochrannou dobu považuje kromě jiného také dobu, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným nebo, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou.

Zaměstnavateli je zakázáno dát výpověď zaměstnanci, který již je v ochranné době. V praxi však může nastat i případ, kdy byla zaměstnanci dána výpověď již před počátkem ochranné doby. Takovou situaci řeší ust. § 53 odst. 2 zákoníku práce, dle kterého byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Pokud tedy okolnost, s níž je spojena ochrana v podobě zákazu výpovědi, nastane až po doručení výpovědi, bude výpověď platná. Právní úprava v ust. § 53 odst. 2 zákoníku práce v těchto případech nestanoví zákaz výpovědi, ale pouze prodlužuje dobu trvání pracovního poměru. Jedná se o výjimku z obecných ustanovení o běhu výpovědní doby. Pokud uplatní zaměstnavatel vůči zaměstnanci výpověď z pracovního poměru před tím, než zaměstnanci započne ochranná doba, projeví se tzv. stavení výpovědní doby. Jestliže by tak výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává, běh výpovědní doby se přerušuje a zbývající část doběhne až po skončení ochranné doby. Výpovědní doba se v takovém případě fakticky prodlužuje a skončí až uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Výjimkou je případ, kdy zaměstnanec prohlásí, že na takovém prodloužení výpovědní doby netrvá. K prodloužení výpovědní doby nedochází také v případě, že ochranná doba začala běžet po podání výpovědi, avšak skončila v průběhu výpovědní doby ještě před uplynutím výpovědní doby.

## Dočasná pracovní neschopnost a výpověď

Nejčastěji v praxi se setkáváme s ochrannou dobou v podobě nemoci – dočasné pracovní neschopnosti. V takovém případě je nutné rozlišovat tyto případy a to, zda

- zaměstnavatel podal výpověď zaměstnanci v době dočasné pracovní neschopnosti (v ochranné době), nebo
- výpověď byla podána před vznikem dočasné pracovní neschopnosti.

### 1. Výpověď v době dočasné pracovní neschopnosti

Podá-li zaměstnavatel výpověď v době dočasné pracovní neschopnosti, je výpověď neplatná. Pokud **zaměstnanec nesouhlasí s podanou výpovědí, měl by podat návrh k soudu, aby o neplatnosti rozhodl**. Není přitom významné, zda zaměstnavatel věděl o tom, že dává výpověď zaměstnanci, který je v ochranné době. **Rozhodující je skutkový stav v době podání výpovědi. Soudy řešily případ, kdy zaměstnanec neoznámil zaměstnavateli, že je v dočasné pracovní neschopnosti a zaměstnavatel v této době dal zaměstnanci výpověď, aniž by věděl o trvání dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnavatel namítal, že zaměstnanec nesplnil povinnost stanovenou mu v pracovním řádu oznámit zaměstnavateli dočasnou pracovní neschopnost a že výpověď pro porušení pracovních povinností je možná i v době dočasné pracovní neschopnosti. Soud vyslovil závěr, že porušení povinnosti oznámit zaměstnavateli dočasnou pracovní neschopnost není takové intenzity, pro kterou by mohl skončit pracovní poměr i v době dočasné pracovní neschopnosti.**

Z hlediska doby zákazu výpovědi je pak rozhodující den, kdy byl zaměstnanec lékařem uznán jako dočasně práce neschopný a to bez ohledu na to, zda následně došlo k uznání dočasně práce neschopným zpětně, tedy ještě přede dnem doručení výpovědi. Pokud je tedy zaměstnanci dne 13. ledna doručena výpověď, avšak zaměstnanec si dne 14. ledna zajde k lékaři, který mu vypíše dočasnou pracovní neschopnost zpětně již ode dne 13. ledna, nemá toto vliv na platnost výpovědi a výpověď bude platná. Tímto se zabýval ve své rozhodovací praxi Nejvyšší soud ČR – např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 08. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000. Dle Nejvyššího soudu ČR pro posouzení platnosti výpovědi je rozhodující stav, který je tu v době, kdy byla dána výpověď, tj. kdy byla výpověď doručena zaměstnanci. V případě dočasné pracovní neschopnosti je rozhodující dobou den, kdy bylo rozhodnuto o tom, že zaměstnanec je dočasně neschopen vykonávat pro nemoc nebo úraz dosavadní zaměstnání, popřípadě den, kdy byl podán návrh na jeho ústavní ošetřování nebo mu

bylo povoleno lázeňské léčení. Ochranná doba vztahující se k dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance tedy začíná běžet dnem, kdy lékař rozhodne, že zaměstnanec je neschopen práce. Okolnost, že lékař využije svého oprávnění podle ust. § 57 odst. 3 zákona č. [187/2006](#) Sb., o nemocenském pojištění a uzná zaměstnance dočasně práce neschopným dřívějším dnem, však na datu rozhodnutí o pracovní neschopnosti zaměstnance nic nemění. Z hlediska pracovněprávních předpisů uvedený postup lékaře umožňující rozhodnout, že dočasná pracovní neschopnost pojištěnce vznikla až 3 kalendářní dny přede dnem, v němž dočasnou pracovní neschopnost ošetřující lékař zjistil, zajišťuje, aby případná nepřítomnost zaměstnance v práci nebyla považována za neomluvenou, ale za důležitou osobní překážku v práci, po dobu jejíhož trvání je zaměstnavatel povinen nepřítomnost zaměstnance v práci omluvit. Z uvedeného vyplývá, že z hlediska zákazu výpovědi podle ust. § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je rozhodující dobou den, kdy bylo rozhodnuto o tom, že zaměstnanec je dočasně neschopen vykonávat pro nemoc nebo úraz dosavadní zaměstnání; z tohoto hlediska není významná skutečnost, jestliže lékař dodatečně se zpětnou účinností uznal zaměstnance práce neschopným dřívějším dnem, shodným se dnem doručení výpovědi, až v době po doručení výpovědi.

## 2. Výpověď před vznikem dočasné pracovní neschopnosti

Pokud vznikne dočasná pracovní neschopnost až po doručení výpovědi, je výpověď platná. Jestliže by však výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává, běh výpovědní doby se přerušuje a zbývající část doběhne až po skončení ochranné doby. Pokud zaměstnanec dostal výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by **výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, nedojde ke skončení pracovního poměru**, neboť pracovní poměr bude **prodloužen o ochrannou dobu**. Rozhodující je, zda bude poslední den výpovědní doby trvat dočasná pracovní neschopnost, nebo byla-li již ukončena v průběhu dočasné pracovní neschopnosti. Uplyne-li poslední den výpovědní doby v ochranné době, stává se běh výpovědní doby. Výpovědní doba se v takovém případě fakticky prodlužuje a skončí až uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Výpovědní doba skončí uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Výpovědní doba se prodlužuje, když ochranná doba (typicky dočasná pracovní neschopnost zaměstnance) přesahuje konec (neprodloužené) výpovědní doby. Výjimkou je situace, kdy zaměstnanec prohlásí, že na takovém prodloužení výpovědní doby netrvá, výpovědní doba v tomto případě skončí stejně, jako kdyby vůbec k ochranné době nedošlo. Pro sdělení zaměstnance zákoník práce nestanoví žádnou specifickou formu, což znamená, že může být učiněno jak písemně, tak ústně.

Pokud tedy výpovědní doba započne plynout 1. února a skončí 31. března, nemá na posouzení této výpovědní doby vliv, pokud např. v době od 10. do 20. března je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným. Pracovní poměr skončí dnem 31. března, neboť ochranná doba skončila dříve, než nastal poslední den výpovědní doby. Pokud však dočasná pracovní neschopnost trvá i v den, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím výpovědní doby, celková výpovědní doba se následně prodlužuje o dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti. Pokud je například zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným dne 27. března na dobu 1 týdne (do 2. dubna) a na den 31. března připadá poslední den dvouměsíční výpovědní doby, tak výpovědní doba se prodlužuje o 5 dnů (období od počátku pracovní neschopnosti 27. března do uplynutí výpovědní doby 31. března, tedy o 5 dnů). Těchto 5 dnů se přičte ke dni, kdy skončí dočasná pracovní neschopnost, v uvedeném případě k 02. dubnu a pracovní poměr tak skončí teprve dnem 07. dubna. Výpovědní doba a rovněž její prodloužení se počítá v kalendářních dnech, nikoliv v pracovních dnech.

Nastat může také případ opakované dočasné pracovní neschopnosti. Například zaměstnanci je dne 19. května doručena výpověď z pracovního poměru, což znamená, že výpovědní doba začala běžet dne 01. června. Zaměstnanec je dne 27. července uznán dočasně práce neschopným a jeho dočasná pracovní neschopnost trvá i po 31. červenci, kdy by jinak uplynula výpovědní doba, a skončí až 07. srpna. Do původně předpokládaného data skončení pracovního poměru ke dni 31. července zbývá v den uznání dočasné pracovní neschopnosti 5 dnů. Tento zbytek výpovědní doby dobíhá po skončení dočasné pracovní neschopnosti, a proto má dojít k prodloužení pracovního poměru až do 12. srpna. Zaměstnanec je ovšem v době prodloužení pracovního poměru znovu uznán dočasně práce neschopným, a to od 10. srpna do 17. srpna. Pokud by tedy další dočasná pracovní neschopnost přesáhla 12. srpna, dojde k dalšímu prodloužení pracovního poměru a pracovní poměr v takovém případě skončí až uplynutím 3 dnů po skončení druhé dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, tj. dnem 20. srpna.

Podstatné je dále si uvědomit, že na základě výpovědi ze strany zaměstnance pracovní poměr končí i v ochranné době (dočasné pracovní neschopnosti). Rovněž na základě dohody zaměstnavatele a zaměstnance o rozvázání pracovního poměru může pracovní poměr skončit i v ochranné době, taková dohoda může být uzavřena i během ochranné doby. Ochranná doba rovněž nemá vliv na skončení pracovního poměru, který byl sjednán na dobu určitou. Pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby, i kdyby byl zaměstnanec v této době kupř. v pracovní neschopnosti. V těchto případech zákoník práce nebrání skončení pracovního poměru.

## **Novela zákoníku práce**

Poslaneckou sněmovnou byla schválena 7. března 2025 tzv. flexibilní novela zákoníku práce, jejíž účinnost byla původně očekávána od 1. ledna 2025. Aktuálně novela bude předložena Senátu a následně k podpisu prezidenta. Účinnost by mohla nastat ve druhé polovině tohoto roku. V rámci výpovědní doby mají nastat tyto základní změny:

- výpovědní doba má nově běžet již ode dne dání výpovědi, resp. ode dne doručení výpovědi z pracovního poměru druhé smluvní straně, nedohodnou-li se strany jinak;
- v případě výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu podle § 52 písm. f) až h) zákoníku práce má nově činit výpovědní doba 1 měsíc (dohodou smluvních stran pak bude moci být výpovědní doba prodloužena), v ostatních případech nadále činí minimální délka výpovědní doby 2 měsíce.

Novela zákoníku práce tak dle důvodové zprávy k zákonu *reaguje zejména na to, že pokud zaměstnavatel či zaměstnanec „nestihne“ doručit výpověď druhé smluvní straně do posledního dne kalendářního měsíce, dochází tím k „umělému“ prodloužení pracovního poměru, a to mnohdy za situace, kdy je již pracovněprávní vztah v důsledku výpovědi (nebo okolností, které k ní vedly) zásadně narušen. Současná úprava je problematická i z hlediska rovnosti zaměstnanců, neboť rozdíl v délce doby od doručení výpovědi do samotného skončení pracovního poměru může být poměrně značný i v situacích, kdy jsou okolnosti výpovědi identické, pouze došlo k doručení v jiné fázi měsíce. Nově by tedy běh výpovědní doby začínal již dnem, kdy byla druhé smluvní straně výpověď doručena a výpovědní doba končí dnem, který se číslem shoduje se dnem, od kterého započal běh výpovědní doby, tj. dnem doručení výpovědi druhé smluvní straně. Není-li takový den v daném měsíci, připadne konec výpovědní doby na poslední den měsíce. Pokud tedy výpověď bude doručena například dne 13.*

ledna skončí 2měsíční výpovědní doba 13. března. Pokud by výpověď byla doručena dne 31. prosince, skončí 2měsíční výpovědní doba 28. února (v poslední den měsíce února) s ohledem na to, že v únoru nemůže nastat 31. den v měsíci.

Novela zákoníku práce dále zkracuje v případě výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu podle § 52 písm. f), g) a h) výpovědní dobu na 1 měsíc. Výpovědní důvody se v těchto případech týkají situace, kdy zaměstnanec hrubě či opakovaně porušil své pracovní povinnosti a vychází se nově z toho, že v takových případech nelze spravedlivě požadovat po zaměstnavateli, aby s takto problematickým zaměstnancem setrval v pracovním poměru další dva měsíce. Výpovědní doba bude moci být prodloužena výlučně na základě písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž výpovědní doba musí být pro zaměstnance i zaměstnavatele sjednána stejně dlouhá. Toto omezení se nevztahuje na případy, kdy je ze zákona kratší výpovědní doba v délce 1 měsíce. Umožněno bude rovněž sjednat si jiný běh výpovědní doby, než stanoví zákoník práce. Zaměstnanec a zaměstnavatel se tak mohou dohodnout, že výpovědní doba začne stejně jako za dosavadní úpravy běžet až prvním dnem následujícího kalendářního měsíce. Stejně jako délka, i běh výpovědní doby musí být sjednán stejně pro zaměstnance i zaměstnavatele, avšak opět s výjimkou výpovědi daných z důvodů podle § 52 písm. f) až h).



**Jana Strachoňová Drexlerová**

e-mail: [office@drexlerova.cz](mailto:office@drexlerova.cz)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://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: zamýšlení 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](#)