26. 8. 2025

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

Praktické dopady tzv. flexi novely zákoníku práce na běh a délku výpovědní doby

Dne 01.06.2025 vstoupila v účinnost tzv. „flexi“ novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), jenž přinesla řadu dlouho očekávaných změn v oblasti pracovního práva. Předložený článek se v hlubších souvislostech věnuje změnám u výpovědní doby, kdy autoři tyto změny popisují a představují některé jejich možné dopady do praxe zaměstnavatelů. Článek také nastiňuje možné scénáře, kterým mohou zaměstnavatelé v souvislosti se změnou uvedené úpravy čelit a uvádí možnosti jejich řešení v kontextu přijatých změn.

Změny týkající se běhu výpovědní doby

Před účinností novely (tj. ve znění zákoníku práce účinném do 31.05.2025) platilo obecné pravidlo, kdy výpovědní doba počala běžet od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé straně a skončila uplynutím posledního dne příslušného měsíce (tj. posledního měsíce výpovědní doby). Klíčovou změnou, kterou tzv. flexi novela zákoníku práce přináší, je pak úprava počátku běhu výpovědní doby, přičemž nově tato běží již ode dne, kdy je výpověď doručena druhé straně a končí toho dne posledního měsíce výpovědní doby, který se svým číselným označením shoduje se dnem doručení výpovědi. Jestliže například byla zaměstnavatelem doručena výpověď zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti dne 15.06.2025, pracovní poměr zpravidla skončí dne 15.08.2025, s výjimkou např. výpovědi uvedené v § 51 odst. 2 písm. a) a b) zákoníku práce či v případě uplynutí výpovědní doby v ochranné době dle § 53 odst. 2 zákoníku práce.

Při popisování přijatých změn zákonodárce v důvodové zprávě k novele[1] akcentuje skutečnost, že výpovědní doba mohla dle předcházející úpravy fakticky trvat dva až tři měsíce v závislosti na tom, zda zaměstnavatel doručil výpověď zaměstnanci na začátku, či na konci kalendářního měsíce. Nová úprava tak má mj. pomoci v prosazení zásady rovnosti zaměstnanců, přičemž dochází k odstranění nerovností v případech výpovědi udělované několika zaměstnancům, v nichž výpovědní doba každého z uvedených zaměstnanců mohla mít rozdílnou délku trvání (a to i v případě, že výpověď byla zaměstnavatelem zaslána téhož dne a z týchž skutkových důvodů).

Výpovědní dobu lze rovněž prodloužit či upravit její běh na základě písemné dohody zaměstnance a zaměstnavatele. V rámci takové dohody je možné ujednat také počátek běhu této doby dle pravidel zákoníku práce účinných do 31.05.2025 – tzn. na základě dohody může být počátek běhu výpovědní doby vázán nikoli na okamžik doručení výpovědi druhé straně, ale na první den kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž byla výpověď druhé straně doručena.

Při smluvním prodloužení výpovědní doby pak musí být její trvání stejné jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Na základě dohody není přípustné její délku zkrátit pod zákonný rozsah (což mj. sám zákonodárce zdůrazňuje užitím pojmu *„nejméně“*). Při prodloužení výpovědní doby není zákoníkem práce přímo omezena její maximální délka, tato délka však musí být dle judikatury Nejvyššího soudu přiměřená – a to především ve vztahu k věku zaměstnance, délce trvání pracovního poměru, povaze vykonávané práce a významu práce pro zaměstnavatele; delší trvání výpovědní doby lze obhájit rovněž s odkazem na důvody, které zaměstnance a zaměstnavatele ke sjednání dohody o prodloužení této doby vedly.[2]

Dohodu je možné uzavřít paušálně „do budoucna“ např. v rámci pracovní smlouvy, ale také v průběhu výpovědní doby, kdy je v takovém případě však nutné v jejím obsahu postavit najisto, kdy má pracovní poměr skončit[3] (pro vyloučení pochybností pak autoři doporučují uvedení konkrétního dne skončení pracovního poměru v dohodě o prodloužení výpovědní doby uzavírané zaměstnavatelem a zaměstnancem již v průběhu výpovědní doby).

Zkrácení délky výpovědní doby

Novela přináší rovněž důležitou změnu v podobě zkrácení délky výpovědní doby na jeden měsíc u výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodů dle § 52 písm. f) – h) zákoníku práce, tj. pro nesplňování předpokladů či požadavků pro výkon práce zaměstnancem, pro porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci či pro zvlášť hrubé porušení povinnosti dle § 301a zákoníku práce u zaměstnance v dočasné pracovní neschopnosti.

Zákonodárce v důvodové zprávě[4] uvádí, že zkrácení výpovědní doby reaguje na situace, kdy nezřídka (zvlášť při hrubém či opakovaném porušení povinností zaměstnance) dochází k narušení potřebného vztahu důvěry mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdy po zaměstnavateli zpravidla nebude možné spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával po dobu dalších dvou měsíců. V případě výpovědi dle § 52 písm. f) zákoníku práce pak důvodová zpráva uvádí, že ačkoli nemusí dojít k naplnění výpovědního důvodu vinou zaměstnance, stává se zaměstnanec tímto okamžikem prakticky nevyužitelným pro zaměstnavatele, což pro něj přestavuje podstatnou ekonomickou zátěž, kterou však zaměstnavatel nijak nezapříčinil.

Zkrácení zákonné výpovědní doby u vybraných výpovědních důvodů je pak vítanou změnou pro zaměstnavatele v kombinaci právě s novou úpravou běhu výpovědní doby, kdy její primární využití v praxi shledávají autoři při výpovědi zaměstnavatele z důvodu porušování povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (§ 52 písm. g) zákoníku práce). Oproti předchozí právní úpravě tak výpovědní doba zaměstnance porušujícího povinnosti bude trvat zpravidla právě (a pouze) jeden měsíc. Pro srovnání, před účinností novely pak výpovědní doba mohla v důsledku špatného načasování doručení výpovědi zaměstnanci trvat i téměř tři celé měsíce.

V důsledku nové právní úpravy pak stojí za zvážení, zda zaměstnavatel při závažnějším porušení povinnosti zaměstnance (které dle zaměstnavatele naplňuje intenzitu zvlášť hrubého porušení) namísto okamžitého zrušení pracovního poměru neužije z důvodu právní opatrnosti právě výpovědi, která je z pohledu případného právního sporu jistější variantou, kdy okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele zpravidla vyžaduje splnění velmi přísného standardu porušení povinností ze strany zaměstnance oproti výpovědi. Samotný zákoník práce, ani judikatura Nejvyššího soudu totiž neposkytují zaměstnavatelům zcela jednoznačný návod, která konkrétní protiprávní jednání zaměstnance intenzitu zvlášť hrubého porušení naplňují, kdy se soudy převážně odkazují na značně neurčité kritérium „výjimečnosti“ okamžitého zrušení pracovního poměru, které je zpravidla vyjádřeno skutečností, že po zaměstnavateli v důsledku porušení povinnosti zaměstnancem nelze dále spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával.

V případě, kdy si zaměstnavatel nepřeje, aby se daný zaměstnanec po porušení povinností z jeho strany a následné výpovědi dostavoval k výkonu práce na pracoviště, může zaměstnavatel zaměstnanci určit čerpání případné dosud nevyčerpané dovolené v průběhu výpovědní doby (přičemž toto řešení je účelné z pohledu ušetření firemních nákladů, neboť by zaměstnavatel v opačném případě byl zpravidla povinen zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou) a následně určit zaměstnanci, aby se již nadále nedostavoval do práce, přičemž dojde ke vzniku překážky v práci na straně zaměstnavatele dle § 208 zákoníku práce. V takovém případě sice bude muset zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy po dobu trvání uvedené překážky ve výši průměrného výdělku, avšak takové náklady jsou dle autorů poměrně zanedbatelné ve

srovnání s náklady vynaloženými při neúspěchu zaměstnavatele v soudním sporu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru. Důsledkem prohry soudního sporu ze strany zaměstnance pak je nejen povinnost úhrady nákladů soudního řízení zaměstnanci, zaměstnancův nárok na náhradu mzdy a poskytnutí dovolené za dobu trvání soudního sporu, ale i skutečnost, že pracovní poměr zaměstnance nadále trvá.

Praktické dopady změn na organizační změny

Popsané změny, týkající se výpovědní doby, mají podstatný dopad pro přijímání rozhodnutí zaměstnavatele o přijetí organizačních změn, v jejichž důsledku například dochází ke zrušení zaměstnavatele nebo jeho části či v jejichž důsledku se má zaměstnanec stát nadbytečným.

Zatímco podle předchozí právní úpravy mohli zaměstnavatelé poměrně snadno určit datum skončení pracovního poměru podle měsíce, v němž byla výpověď doručena zaměstnanci, nová zákonná úprava je v tomto ohledu podstatně více nepředvídatelná, kdy zaměstnavatel musí mít zcela jasno ohledně přesného data doručení výpovědi zaměstnanci pro správné načasování organizační změny. Dle komentářové literatury[5], jakož i ustálené rozhodovací praxe Nejvyššího soudu[6] totiž platí, že datum účinnosti organizační změny by mělo bezprostředně následovat po datu skončení pracovního poměru (tj. po uplynutí výpovědní doby zaměstnance). V případě, že datum účinnosti rozhodnutí o organizačních změnách bude určeno k pozdějšímu dni, než je den po skončení výpovědní doby, pak Nejvyšší soud zpravidla dovozuje neplatnost výpovědi, neboť při nesprávném načasování data účinnosti organizační změny není uplatněný výpovědní důvod v příčinné souvislosti s organizační změnou.[7] Pokud tak zaměstnavatel např. zamýšlí určit datum účinnosti organizační změny ke dni 18.08.2025, musí výpovědní doba skončit nejdříve ke dni 17.08.2025 a výpověď by tak měla být doručena zaměstnanci nejlépe dne 17.06.2025. V žádném případě nelze doporučit, aby zaměstnavatel přistoupil k doručení výpovědi zaměstnanci před tímto datem, neboť taková výpověď by mohla být soudem prohlášena za neplatnou.

Popsaná změna však může být problematická např. pro zaměstnavatele, kteří zamýšlejí datum účinnosti organizační změny nastavit k prvnímu dni v měsíci, kdy s ohledem na novou právní úpravu nepůjde vždy zajistit popsanou příčinnou souvislost skončení výpovědní doby s rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně. Uvedené lze demonstrovat na příkladu, kdy má organizační změna nabýt účinnosti dne 01.09.2025. V takovém případě je v souladu s výše uvedenými závěry nutné, aby pracovní poměr skončil nejdříve den před účinností takové změny (tj. ke dni 31.08.2025), avšak skončení pracovního poměru přímo v tento den je nemožné, neboť červen má pouze 30 dní a výpovědní doba tak může skončit pouze ke dni 30.08.2025 v případě výpovědi dané 30.06.2025, či 01.09.2025 v případě výpovědi dané 01.07.2025.

Naopak, jestliže je datum účinnosti organizační změny určeno tak, že nastane již v průběhu výpovědní doby, nezakládá tato skutečnost důvod pro neplatnost výpovědi, avšak od tohoto dne nastává překážka v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 zákoníku práce (neboť v důsledku přijaté organizační změny nemůže zaměstnavatel nadále přidělovat práci zaměstnanci dle pracovní smlouvy), kdy vzniká zaměstnanci právo na náhradu mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.[8]

V případě, že zaměstnavatel nemá postaveno najisto, kdy bude výpověď zaměstnanci doručena (např. doručuje-li zaměstnavatel prostřednictvím provozovatele poštovních služeb), je vhodnější postupovat tak, aby byla výpověď zaměstnanci doručena spíše k pozdějšímu datu. Jestliže tak plánuje zaměstnavatel nastavit datum účinnosti organizační změny například ke dni 01.09.2025, měl by v souladu s výše uvedenými závěry zajistit, aby byla výpověď doručena zaměstnanci nejdříve dne 01.07.2025, aby nemohla být soudem případně prohlášena za neplatnou (viz příklad a vysvětlení výše). Pokud dojde k pozdějšímu doručení výpovědi, nemá tato skutečnost vliv na platnost výpovědi.

Zaměstnavatel však bude povinen zaměstnanci vyplatit náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za tuto dobu, jelikož zaměstnavatel nebude moci ode dne nabytí účinnosti organizační změny do uplynutí výpovědní doby zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, kdy se bude jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 zákoníku práce (např. při doručení dne 04.07.2025 s datem účinnosti organizační změny k 01.09.2025 skončí pracovní poměr zaměstnance dne 04.09.2025, kdy je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci náhradu mzdy za období od 01.09.2025 do 04.09.2025).

Závěr

Flexi novela zákoníku práce přináší řadu významných změn v pracovněprávních vztazích. Podrobnější výklad autoři věnují klíčovým změnám v běhu a délce výpovědní doby, kdy nově tato doba běží již ode dne doručení výpovědi druhé straně a rovněž dochází ke zkrácení výpovědní doby u vybraných výpovědních důvodů. Uvedené změny zákona tak reflektují dlouho očekávané změny a napravují mimo jiné nerovnosti ve vztahu k délce výpovědní doby jednotlivých zaměstnanců a umožňují zaměstnavatelům pružněji reagovat například na porušování povinností ze strany zaměstnanců.

V návaznosti na výše uvedené změny je tak nutné, aby si zaměstnavatelé náležitě uvědomili dopad těchto změn do praxe a náležitě je reflektovali při rozvazování pracovního poměru se zaměstnanci. V případě výpovědi zaměstnavatele na základě organizačních změn je nezbytné datum doručení výpovědi načasovat tak, aby výpovědní doba skončila nejdříve den před datem účinnosti organizační změny. Jestliže zaměstnavatel nemá jistotu ohledně přesného data doručení výpovědi, je vhodné výpověď doručit spíše později, aby zabránil možnému nežádoucímu následku v podobě její neplatnosti. Zaměstnavatelům lze rovněž doporučit, aby pečlivě zvážili možnosti, které jim při rozvazování pracovního poměru právní úprava nabízí, a to například ve vztahu k rozvázání pracovního poměru výpovědí namísto okamžitého zrušení pracovního poměru.

Mgr. Michal Secký
advokátní koncipient

Mgr. Pavel Svoboda,
advokát

Doležal & Partners s.r.o., advokátní kancelář

Koliště 1912/13, 602 00, Brno
Růžová 1416/17, 110 00, Praha 1

Tel.: +420 543 217 520
e-mail: office@dolezalpartners.com

---

[1] 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, č. 120/2025 Dz.

[2] Tamtéž.

[3] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.02.2023, sp. zn. 21 Cdo 2861/2022.

[4] Tamtéž.

[5] Srov. PTÁČEK, Lubomír. Komentář k § 52 zákoníku práce. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 339, marg. č. 30.

[6] Srov. např. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97, publikovaný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek č. 9/1999 pod R 54/1999, či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.06.2021, sp. zn. 21 Cdo 3680/2020.

[7] Tamtéž.

[8] Srov. JANŠOVÁ, Marie. Komentář k § 52 zákoníku práce. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 194, marg. č. 9.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Civilněprávní prostředky ochrany při koupi falzifikátu
- Novela zákona o pyrotechnice: likvidace profesionálů namísto zmírnění negativních vlivů
- Konec zákonné koncentrace řízení? Návrh Nejvyššího soudu před Ústavním soudem
- Soudní poplatky v řízení o rozvodu manželství a úpravy poměrů k nezletilému dítěti po tzv. rozvodové novele
- Imise ve stavebním řízení aneb kde končí veřejný zájem a začíná soukromé právo?
- Užívání prostoru nad pozemkem třetí osobou
- Přístup k nemovitosti přes pozemek třetí osoby
- PŘEHLEDNĚ: Jak funguje předkládání plné moci? Postačí soudu jen její „fotokopie“? Aneb vývoj právní úpravy požadavků na plnou moc v našem právním systému.
- Využívání nástrojů umělé inteligence: proč je GDPR relevantní?
- Transfer Pricing: Na co si dát pozor s blížícím se koncem roku
- Byznys a paragrafy, díl 24.: Digitalizace korporátního práva: EU cílí na snížení administrativy při přeshraničním podnikání