

1. 7. 2025

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

Prodloužení lhůt pro dání výpovědi a okamžitého zrušení zaměstnavatelem

Tzv. flexinovela zákoníku práce účinná od 1. června 2025 přináší řadu zásadních změn především v oblasti ukončování pracovního poměru. Pro zaměstnavatele, kteří hodlají dát zaměstnanci výpověď z důvodu porušení pracovních povinností nebo okamžité zrušení pracovního poměru, se mimo jiné prodloužují zákonné lhůty, během nichž tak mohou učinit. Změna reaguje na praktické potřeby zaměstnavatelů, kterým v minulosti často chyběl čas na důkladné prošetření případu. V našem příspěvku se na lhůty k dání výpovědi nebo okamžitého zrušení podíváme trochu podrobněji.

Obecně o lhůtách - jaké máme a proč jsou důležité

Zákoník práce stanoví zaměstnavateli jasné lhůty, ve kterých se může pohybovat při ukončování pracovního poměru pro porušení povinností zaměstnancem nebo při okamžitém zrušení. Pokud chce zaměstnavatel dát výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce nebo okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 55, může tak učinit jen v zákonem stanovených lhůtách. Tyto lhůty jsou tzv. prekluzivní - soud k jejich uplynutí přihlíží z úřední povinnosti.

Základní dělení lhůt je následující:

- **Subjektivní lhůta** - začíná běžet tehdy, kdy se zaměstnavatel o důvodu k výpovědi nebo okamžitému zrušení dozví.
- **Objektivní lhůta** - běží od okamžiku, kdy k danému jednání došlo, bez ohledu na to, zda se o něm zaměstnavatel dozvěděl.

Pro to, aby výpověď nebo okamžité zrušení byly platné, musí být zaměstnanci dány dříve, než uplyne některá z těchto lhůt. Jinými slovy, zaměstnavatel musí stihnout obě - jinak už pracovní poměr nemůže platně tímto způsobem ukončit.

Tato úprava má za cíl chránit zaměstnance před případným „čekáním“ zaměstnavatele na vhodný okamžik a odkládáním ukončení pracovního poměru na neurčito. Zároveň ale zaměstnavatele nutí jednat poměrně rychle, což v některých složitějších případech nemusí být jednoduché.

Odkdy se počítá subjektivní lhůta?

Počítání subjektivní lhůty - tedy té, která začíná běžet od chvíle, kdy se zaměstnavatel o důvodu dozví - může být v praxi někdy problematické. Nestačí totiž jen samotné zjištění, že se něco stalo. Důležité je, aby měl zaměstnavatel k dispozici natolik konkrétní informace, že může začít věc právně posuzovat.

Podle soudní judikatury totiž subjektivní lhůta zaměstnavateli nezačne běžet již od pouhého předpokladu, že důvod k výpovědi či okamžitému zrušení nastane, nebo na základě domněnky, že zaměstnavatel musel anebo mohl o takovém důvodu k určitému datu vědět. Rozhodující je až okamžik, kdy se zaměstnavatel o důvodu prokazatelně dozvěděl (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 13/2000). Zaměstnavatel se o důvod k výpovědi či okamžitému zrušení zpravidla dozví v okamžiku, kdy jej zjistí přímý nadřízený zaměstnanec nebo jakýkoliv vyšší

nadřizený (specifické jsou situace, kdy i nadřizený zaměstnanec porušil své povinnosti společně se zaměstnancem).

Co trvajících nebo pokračujících porušení povinností?

V některých případech se zaměstnanec nedopustí pouze jednoho konkrétního pochybení, ale porušuje své povinnosti delší dobu nebo opakovaně – například několik měsíců či let porušuje zákaz vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, bez předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele nebo má několik týdnů trvajících neomluvenou absenci.

V takových případech platí, že lhůta zpravidla poběží až po skončení porušování povinností, které je důvodem výpovědi nebo okamžitého zrušení (např. po návratu zaměstnance do práce po skončení dlouhodobější neomluvené absence, viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001).

Obdobné to bude v případech soustavného méně závažného porušování povinností, tedy více jednotlivých porušení povinností v řadě. Subjektivní lhůta pro dání výpovědi v takových případech zaměstnavateli neběží pro každé porušení povinností zvlášť, ale běží až od okamžiku, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o tom posledním méně závažném porušení, na jehož základě dává výpověď (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 441/2008).

Prodloužení lhůt flexi novelou a jeho přínosy

S flexinovelou, která reagovala na některé praktické problémy s oběma lhůtami, došlo s účinností od 1. června 2025 k následujícímu prodloužení obou lhůt:

- **subjektivní lhůta se prodloužila ze 2 na 3 měsíce,**
- **objektivní lhůta se prodloužila z 12 na 15 měsíců.**

Upozorňujeme, že změna platí jen pro případy, kdy k porušení pracovní povinnosti došlo od 1. června 2025.

Hlavní motivací pro tuto změnu byla praxe: zaměstnavatelé často nestihli věc dostatečným způsobem prošetřit, vyhodnotit a rozhodnout o odpovídajícím disciplinárním opatření do 2 měsíců. Typicky větší zaměstnavatelé často musí čekat na výsledky interního nebo i skupinového vyšetřovacího orgánu, konzultovat s interním či externím právním oddělením nebo čekat na finální schválení v rámci skupiny. Nejde tedy jen o to se „dozvědět“, ale také o provedení často komplexního šetření, zda zaměstnanec skutečně porušil pracovní povinnosti a zda a jaké intenzity toto porušení dosáhlo, a to důkladným prověřením všech okolností konkrétního případu vč. výslechu svědků, vyhodnocení listinné dokumentace, kontrolou kamerových záznamů apod. To vše si žádá čas.

Prodloužené lhůty tak pomohou zaměstnavatelům lépe a efektivněji reagovat na reálné situace s menším rizikem, že výpověď či okamžité zrušení budou následně prohlášeny soudem za neplatné se všemi negativními důsledky pro zaměstnavatele.

Závěrem

Prodloužení zákonných lhůt pro výpověď pro porušování povinností a okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je vítaným krokem směrem pro zaměstnavatele a krokem k větší právní jistotě a efektivitě. Nová úprava snižuje tlak na ukvapená rozhodnutí a dává zaměstnavatelům větší prostor pečlivě prošetřit a vyhodnotit okolnosti případu a snížit tak riziko neplatnosti rozvázání pracovního poměru pro porušení pracovní kázně. I nadále však zůstává klíčové správně určit počátek

běhu lhůt a mít pro něj prokazatelný podklad. V praxi se tak i po účinnosti novely neobejdeme bez důkladné dokumentace a procesní opatrnosti.

Je však třeba znovu zdůraznit, že prodloužené lhůty se použijí jen na případy, k nimž dojde od 1. června 2025. Na dřívější porušení pracovních povinností se budou i nadále vztahovat původní, kratší lhůty podle dosavadní právní úpravy.

Zaměstnavatelé by proto měli změnu využít jako příležitost k prověření svých interních procesů. Doporučujeme přehodnotit stávající pracovní řády, zavést jednotný systém evidence, šetření a vyhodnocení porušení pracovních povinností a zajistit odpovídající proškolení vedoucích zaměstnanců. V pracovním právu totiž často nerozhoduje jen samotný skutkový stav, ale především schopnost ho věrohodně prokázat a včas reagovat.



Mgr. Ing. Ondřej Šudoma,
counsel



Mgr. Debora Cibulková,
advokátní koncipient

**EVERSHEDS
SUTHERLAND**

Eversheds Sutherland, advokátní kancelář, s.r.o.

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500

Fax: +420 255 706 550

e-mail: paha@eversheds-sutherland.cz

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

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](#)