

22. 9. 2017

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

## Sjednání delší výpovědní doby z pracovního poměru

Výpovědní doba může být dohodnuta i delší než v zákonné délce 2 měsíců, musí se tak ale stát předem, před jejím započítáním, s ohledem na judikaturu nikoliv až v době, kdy výpovědní doba začala běžet.

Výpovědní doba z pracovního poměru musí být podle ust. § 51 odst. 1 věty druhé zákoníku práce stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou vyplývající z ust. § 51a zákoníku práce pro výpověď ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, kdy je výpovědní doba buď stejně dlouhá nebo spíše kratší. [1] Výpovědní doba smí být ve smyslu ust. § 51 odst. 1 věty druhé zákoníku práce prodloužena jen písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (ust. § 51 odst. 1 věty třetí zákoníku práce).

Prodloužení výpovědní doby (z jiného důvodu než z důvodu stanoveného na ochranu zaměstnance a ku prospěchu toliko zaměstnance zákonem, nejčastěji z důvodu ochranné doby ve smyslu ust. § 53 odst. 2 zákoníku práce[2]) může být někdy v zájmu obou stran pracovního poměru, kdy nemají důvod nebo zájem brát se souhlasem druhého účastníka výpověď zpět a přitom mají zájem na dalším (delším) trvání výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele, tedy na prodloužení výpovědní doby a pracovního poměru, nikoliv však tak dlouhém, aby stálo za to brát se souhlasem druhého účastníka výpověď zpět a posléze ji uplatnit znovu, přičemž uzavření výpověď negující dohody o rozvázání pracovního poměru s pozdějším datem skončení pracovního poměru je nevhodné s ohledem na snížený nárok zaměstnance na podporu v nezaměstnanosti.[3] Nicméně Nejvyšší soud ČR se k tomu ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 258/2009, ze dne 21. 4. 2010, vyjádřil negativně: **K dohodě o "delší" výpovědní době než kolik činí podle ust. § 51 odst. 1 zákoníku práce musí dojít dříve, než taková doba začala běžet.**

Uzavření následného pracovního poměru na dobu určitou je riskantní pro zaměstnavatele, protože by jej mohl případně využít zaměstnanec ke zpochybnění platnosti rozvázání původního pracovního poměru. Uzavření dohody o pracovní činnosti může být s ohledem na povolený (a pro zaměstnavatele nedostatečný) objem práce nevhodné [4] (z pohledu zaměstnance, pak s ohledem na nižší výdělek a tedy nárok na nižší podporu v nezaměstnanosti, pokud zaměstnanec nenalezne nové pracovní uplatnění), nadto je-li původní pracovní poměr rozvazován z důvodů, které zakládají nárok zaměstnance na odstupné, vznikla by zaměstnanci povinnost vrátit poměrnou část odstupného. Řešením se proto v podobných situacích jeví uzavření dohody o provedení práce. V jejím režimu povolený objem práce - až 300 pracovních hodin za kalendářní rok by měl vždy postačovat.



[1] 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, platí, že pracovní poměr skončí 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. Jde vlastně o jedinou možnost zkrácení výpovědní doby, jinak se zabýváme jejím prodloužením, ať už smluvním nebo ze zákona.

[2] Výpovědní doba (a pracovní poměr) se prodlužuje o ochrannou dobu z důvodu nemoci (pracovní neschopnosti) při uplatnění těchto výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele: **nadbytečnost** zaměstnance podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, **zdravotní důvody** podle ust. § 52 písm. d) nebo e) zákoníku práce, **nesplňování předpokladů** pro výkon sjednané práce nebo **nesplňování požadavků** pro žádný výkon práce ve smyslu ust. § 52 písm. f) zákoníku práce.

[3] Pokud dohoda nebyla uzavřena z vážného důvodu ve smyslu příslušných ustanovení zákona o zaměstnanosti.

[4] Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

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

## Další články:

- [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](#)
- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)