

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

# Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnance (část 1.)

Pokud jde o rozvázání pracovního poměru výpovědí, pak drtivá většina článků, ať již určených profesionálům nebo laikům, pojednává o výpovědi ze strany zaměstnavatele, málokdy je samostatný článek věnován situaci, kdy výpověď dává (činí) zaměstnanec. Není divu. - Vždyť, má-li dát (uplatnit) výpověď z pracovního poměru zaměstnanec, je to tak jednoduché, banální, triviální, že se předpokládá, že to každý gramotný člověk zvládne. Zaměstnanec totiž může výpovědi ukončit (rozvázat) pracovní poměr kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.

**Ale pro každého to třeba nemusí být zase až tak jednoduché. - Vždyť nic není tak jednoduché, aby se to nedalo zkazit. Ostatně i 2. Murphyho zákon říká: I to, co se nemůže pokazit, se pokazí. - A proto vznikl tento příspěvek.**

Jenže pro koho ze zaměstnanců je náročné rozvázat pracovní poměr výpovědí, tak ten nejspíš ani nechte odborný internetový titul epravo.cz, a tak autor myšlenku sestavit příspěvek věnovaný výhradně problematice výpovědi ze strany zaměstnance zprvu zavrhl. Pak si však uvědomil, že by mohl být užitečný i pro druhou stranu - pro zaměstnavatele, když si vzpomněl na některé doslova bizarní dotazy, které jako podnikový právník dostával od personálního oddělení zaměstnavatele.

## Nekvalifikovaný dotaz jako inspirace

Kupř. zhruba takovýto: „Zaměstnanec nám v měsíci březnu doručil výpověď, tudíž by jeho pracovní poměr měl skončit 31. května, jenže během výpovědní doby na 3 týdny onemocněl. Jak, o kolik dnů se mu prodlouží výpovědní doba? Nejsme si jisti, jak započítat státní svátky 1. května a 8. května....“ Podobný dotaz je hned ze dvou důvodů nesmyslný resp. svědčí o neznalosti pracovně-právní problematiky:

1. Jestliže výpověď z pracovního poměru podal zaměstnanec, tedy má pracovní poměr skončit na základě výpovědi ze strany zaměstnance, pak se právní úprava ochranné doby a případného prodloužení výpovědní doby a celého pracovního poměru neuplatní.

2. I když se příslušná právní úprava zákoníku práce uplatní, tedy v případě, kdy dal zaměstnavatel výpověď zaměstnanci, tak se výpovědní doba prodlužuje jen tehdy, jestliže ochranná doba (kupř. z důvodu pracovní neschopnosti), tedy v daném případě doba dočasné pracovní neschopnosti, přesahuje konec (původní, neprodloužené, běžně počítané) výpovědní doby. Jestliže je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným na 3 týdny, jako tomu bylo v daném případě, a to v průběhu výpovědní doby (na přelomu měsíců dubna a května), pak nemá jeho pracovní neschopnost žádný vliv na délku výpovědní doby. K prodloužení výpovědní doby dochází jen tehdy, jestliže zaměstnancova ochranná doba - doba trvání pracovní neschopnosti přesáhne konec (standardní) výpovědní doby.

A koneckonců za 3. prodloužení výpovědní doby se počítá v kalendářních dnech, není proto třeba zohledňovat, které dny byly pro zaměstnance dny pracovními, že mu na ně vyšla směna, ale při uplatnění tohoto pravidla někdy tápou i odborníci..[\[1\]](#)

Proto může náš příspěvek pomoci zaměstnavatelům, kteří se dostatečně neorientují v právní úpravě výpovědi ze strany zaměstnance a souvisejících otázek a samozřejmě i zaměstnancům, pakliže se s článkem seznámí.

Začněme tedy obecným konstatováním, že výpověď je jedním ze způsobů (cestou), jak ukončit (rozvázat) pracovní poměr.

Takže: Jak tedy má zaměstnanec dát výpověď?

### **Výpověď jedině písemně**

Tak hlavně **písemně!** Předně musíme zaměstnance upozornit, že neplatí nějaké šéfovi ústně sdělené: „*Zítřka už nepřijdu.*“ Výpověď z pracovního poměru musí být podle ust. § 50 odst. 1 zákoníku práce písemná, jinak se k ní nepřihlíží. A to znamená, že pokud není písemná, ale ústní, je nicotná, neexistuje - jako by k ní nedošlo. Pracovní poměr nadále trvá (i po uplynutí teoretické smyšlené výpovědní doby).

A jak už jsme předeslali, tak podle ust. § 50 odst. 3 zákoníku práce **zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.**

### **Jak napsat výpověď?**

Takže, co do výpovědi napsat?

Zdůrazněme neznalým zaměstnancům, že opravdu žádné: „*Žádám o ukončení pracovního poměru.*“ Zaměstnanec o nic nežádá, nýbrž činí právní jednání, a to jednostranné - nezávislé na vůli (stanovisku, názoru, součinnosti) druhé strany - zaměstnavatele.

Takže třeba takhle: „**Vypovídám pracovní poměr.**“ „**Dávám výpověď z pracovního poměru.**“ Opravdu takto málo stačí. To vskutku může být vše. Ostatně někdy je méně více. Lepší je, když se zaměstnanec jako osoba práva neznalá nesnaží být kreativní... Pochopitelně **je třeba se vlastnoručně podepsat a uvést datum, kdy byla výpověď napsána.** Ale to neznamená - raději to zdůrazněme již nyní, ještě před výkladem problematiky běhu výpovědní doby - že v tu chvíli už je výpověď relevantní, účinná. Není. Musí být zaměstnavateli doručena.

### **Jak doručit výpověď zaměstnavateli?**

Doručování písemnosti zaměstnance určené zaměstnavateli upravuje ust. § 337 zákoníku práce. Zaměstnanec nemá zákoníkem práce povinnost doručovat do vlastních rukou zaměstnavatele, může tedy doručovat nadřízenému zaměstnanci, personálnímu útvaru, přímo zaměstnavateli - fyzické osobě atp.

Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli, tedy i výpověď z pracovního poměru, zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti písemně potvrdit, což mu ukládá ust. § 337 odst. 1 věty druhé zákoníku práce. Žádat potvrzení o doručení resp. převzetí výpovědi rozhodně musíme zaměstnanci v zájmu důkazní jistoty doporučit. Ideální bude ta forma, že na kopii (xerokopii, fotokopii) vyhotovení originálu výpovědi zaměstnavatel resp. pověřená osoba zaměstnavatele potvrdí doručení uvedením data doručení a připojením svého podpisu a případně i razítka zaměstnavatele, tedy potvrdí, že písemnost převzal a kdy ji převzal. Vydání potvrzení o doručení však nelze reálně vynutit. Pakliže k potvrzení není zaměstnavatel svolný, tak je žádoucí mít i svědka, ať už z řad spoluzaměstnanců nebo i kohokoliv jiného, klidně i rodinného příslušníka, pokud mu umožní zaměstnavatel vstup na pracoviště, nebo pokud je se zaměstnancem, když výpověď doručuje, resp. předává - např. před

domem nadřízeného zaměstnance tomuto zaměstnanci nebo fyzické osobě vykonávající funkci statutárního orgánu zaměstnavatele.

Pokud nic z toho není možné, tak lze doručit výpověď zaměstnavateli prostřednictvím pošty. Samozřejmě doporučeně, s dodejkou čili tzv. na doručenkou, přičemž musíme zaměstnanci připomenout, aby si neopomněl uschovat kopii výpovědi a podací lístek a - až mu její pošta doručí, tak také útržek doručenkou (dodejky). I zaměstnanec tedy může využít služeb provozovatele poštovních služeb, tedy poslat výpověď poštou.

### **Fikce doručení pro zaměstnance ve vztahu k zaměstnavateli neplatí - Zatím.**

Tzv. fikce doručení však pro případ doručování poštou (ani jiným způsobem) uzákoněna není, jako je tomu v opačném případě, když doručuje zaměstnavatel zaměstnanci (a to v ust. § 336 odst. 4 ve spojení s odst. 3 zákoníku práce). A to znamená, že automaticky neplatí, že výpověď se považuje za doručenu v kritických (problematických) situacích, jestliže

- zaměstnavatel písemnost (výpověď) odmítne od zaměstnance převzít,
- zaměstnavatel doručení zmaří či
- zaměstnavatel si nevyzvedne uloženou písemnost ve stanovené úložné (odběrné) lhůtě u provozovatele poštovních služeb (resp. na obecním úřadě).

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 563/2005, ze dne 3. 1. 2006, odmítl užití analogie práva, tedy to, aby se pravidla o fikci doručení jinak zákoníkem práce stanovená pro doručování zaměstnavatelem zaměstnanci vztahovala i na opačné doručování zaměstnancem zaměstnavateli.

### **Kdy je doručeno zaměstnavateli?**

O písemnostech zaměstnance určených jeho zaměstnavateli tedy obecně platí, že je lze zaměstnavateli doručit jakýmkoliv způsobem, kterým se dostanou do sféry jeho dispozice, např. prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, pomocí fyzické osoby, která bude ochotna doručení provést, nebo osobním předáním statutárnímu orgánu zaměstnavatele, k tomu určenému zaměstnanci, případně každému vedoucímu zaměstnanci, který je nadřízen zaměstnanci, o jehož písemnost jde. Nejvyšší soud ČR v (v již zmiňovaném) rozsudku ze dne 3. 1. 2006, spis. zn. 21 Cdo 563/2005, vyložil: *„Písemnost zaměstnance je doručena, jakmile se dostane do sféry zaměstnavatelovy dispozice. Písemnost se ocitne ve sféře dispozice zaměstnavatele tím, že získá možnost seznámit se s jejím obsahem. Není přitom vždy nezbytné, aby se zaměstnavatel opravdu s obsahem projevu vůle seznámil rozhodující je, aby měl - objektivně vzato - možnost obsah písemnosti poznat.“*

Doručení písemnosti určené zaměstnavateli je dle ust. § 337 odst. 3 zákoníku práce jednoznačně splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal. (Předešleme a zdůrazněme, že v tuto chvíli ještě nezačala běžet výpovědní doba, o které pojednáváme dále.)

Pokud jde o řešení a zodpovězení otázky, kdy je zásilka (kupř. právě výpověď) zasílaná zaměstnancem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb zaměstnavateli doručena, jestliže ji zaměstnavatel ve skutečnosti nepřevzal, patrně lze vyjít ze shora uvedeného judikátu (rozhodnutí NS spis. zn. 21 Cdo 563/2005). - Písemnost je doručena, jakmile se dostane do sféry dispozice zaměstnavatele, tedy i v případech, kdy ji zaměstnavatel odmítne převzít nebo si uloženou zásilku nevyzvedne, jakkoliv ovšem (jak už jsme uvedli), ust. § 336 odst. 4 ve spojení s odst. 3 zákoníku o fikci doručení (doručuje-li písemnost zaměstnavatel zaměstnanci) nelze použít (v opačném gardu doručuje-li písemnost zaměstnanec zaměstnavateli) ani analogicky. Za den doručení je patrně možno považovat již den, kdy se zásilka dostala do sféry dispozice adresáta, nikoli nezbytně až den, kdy

marně uplynula úložná lhůta. Pokud měl zaměstnavatel objektivně možnost seznámit se s obsahem písemnosti dříve, bude zásilka považována za doručenu k tomuto dni.

Právní úprava doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli tedy zjevně není dostatečná a uspokojivá (s obecným ust. § 337 odst. 3 zákoníku práce zakotvujícím pravidlo, že doručení písemnosti určené zaměstnavateli splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal, nelze vždy vystačit), sporné otázky zatím nejsou, pokud je autorovi příspěvku ke dni jeho sestavení známo, vyřešeny ani judikatorně. Nedokonalost právní úpravy doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli se pokoušel řešit návrh na změnu zákoníku práce, který však nezdařilo projednat před volbami do Poslanecké sněmovny na podzim r. 2017. Novelizace měla postihovat m.j. případ, kdy se zaměstnavatel nezdržuje v místě svého sídla, čímž doručení znemožní - fikce doručení měla nastat dnem, kdy pokus o doručení zaměstnanci nebyl úspěšný.

I nově předkládaný návrh novely zákoníku práce, který schválila vláda ČR dne 16. 12. 2019, [2] v důvodové zprávě konstatuje, že v praxi se poměrně často vyskytují případy, kdy zaměstnanec není schopen doručit písemnost svému zaměstnavateli, neboť ten se v místě zapsaném ve veřejném rejstříku fyzicky již nenachází. Zpravidla se tak stává po ukončení déle trvajících překážek v práci (např. rodičovská dovolená), kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec při návratu zpět do práce zjistí, že zaměstnavatel v místě svého sídla anebo v místě svého podnikání fakticky neexistuje (např. obchodní společnost je převedena na jiného, fyzická osoba - zaměstnavatel se v místě pobytu ani v místě podnikání nezdržuje). Zaměstnanec či zaměstnankyně se tedy ocitají v neřešitelné situaci, kdy nejen že nemohou konat práci, ale ani z vlastní vůle pracovní poměr rozvázat. Z tohoto důvodu se navrhuje, aby i zaměstnavatel nesl odpovědnost za to, že řádně neposkytl součinnost k převzetí písemnosti, odmítl písemnost převzít nebo znemožnil doručení písemnosti. Pro takové případy se navrhuje fikce doručení s tím, že písemnost se považuje za doručenu dnem, kdy k takové skutečnosti došlo. - Čl. I bod 80 navrhovaného zákona v ust. § 337 zákoníku práce na konci odst. 3 doplňuje za dosavadní první resp. dosud jedinou větu druhou větu: *„Jestliže zaměstnavatel odmítne převzít písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.“*

### **Elektronickým dopisem jen výjimečně**

Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil; písemnost určená zaměstnavateli musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance. Písemnost určená zaměstnavateli doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěnou svou uznávanou elektronickou pečetí. Doručení písemnosti určené zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnanci její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěnou svou uznávanou elektronickou pečetí. - To jsou pravidla zakotvená v ust. § 337 odst. 2, 4 a 5 zákoníku práce, nicméně předpokládáme, že tento způsob doručení výpovědi zaměstnance zaměstnanci bude spíše výjimečný a využije jej třeba IT expert nebo manažer. Zdůrazněme raději pro běžného zaměstnance, že odeslání resp. i doručení výpovědi prostým e-mailem nestačí!

Zmiňovaný návrh novely zákoníku práce v čl. I bodu 81 doplňuje ust. § 337 zákoníku práce nový odst. 6, který má upravit doručování písemnosti zaměstnance určené zaměstnavateli prostřednictvím datové schránky, jestliže s tím bude zaměstnavatel souhlasit. Písemnost doručovaná prostřednictvím

datové schránky bude považována za doručenou dnem dodání do datové schránky zaměstnavatele. Nevyžaduje se (oproti doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací), aby písemnost byla podepsána uznávaným elektronickým podpisem a aby převzetí písemnosti zaměstnavatel potvrdil datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo uznávanou elektronickou pečeti.

## Počítání výpovědní doby

Výpovědní doba neběží již ode dne doručení výpovědi, ale až od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla výpověď doručena. Pokud došla zaměstnavateli, ať již skrze osobní doručení nebo doručení prostřednictvím pošty, např. 16. října 2019, tak výpovědní doba běží až od 1. listopadu 2019. **Výpovědní doba je zásadně dvouměsíční**, takže pracovní poměr skončí v takovém případě 31. prosince 2019.

## Dopady výpovědi

Pokud zaměstnanec sám podá výpověď, musí počítat s tím, jak už bylo v úvodu článku naznačeno, že pro něj neplatí žádná ochranná doba, jestliže např. onemocní, nedojde k případnému prodloužení výpovědní doby a tím i celého pracovního poměru.

Stejně tak musí zaměstnanec počítat s tím, že pokud nemá nové zaměstnání, a skončí jako uchazeč o zaměstnání registrovaný úřadem práce - v evidenci uchazečů o zaměstnání, že bude mít nárok na nižší podporu v nezaměstnanosti, pokud neukončil pracovní poměr z vážných důvodů (tedy z důvodů specifikovaných v ust. § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti (zákon č. [435/2004](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů). A raději hned uvedme, že nevyzraje na úřad práce ten, kdo do výpovědi uvede vážný důvod, který se však nezakládá na pravdě, není skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru. Nerozhoduje, pokud jde o nárok na podporu v nezaměstnanosti, co je, abychom to řekli co nejsrozumitelněji, na papíře, ale skutečnost. Vážnost výpovědního důvodu si úřad práce posoudí sám resp. bude mu jej bývalý zaměstnanec, uchazeč o zaměstnání, muset doložit (prokázat), pokud bude chtít pobírat podporu v nezaměstnanosti. Takže klidně ve výpovědi žádný důvod skončení pracovního poměru být uveden nemusí a vše, tedy proč ukončil zaměstnanec pracovní poměr výpovědí, si vyjasní až následně s úřadem práce.

## Zásadně nižší podpora v nezaměstnanosti

Uchazeč o zaměstnání, který před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám výpovědí, má nárok na podporu v nezaměstnanosti jen ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, zatímco jinak běžná sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrní doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývajících podpůrní dobu (tj. 1, 4 nebo 7 měsíců v závislosti na věku uchazeče o zaměstnání) 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku uchazeče o zaměstnání, kterého dosáhl v posledním zaměstnání.



**Richard W. Fetter,**  
právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

---

[1] K dispozici >>> [zde](#).

[2] Předložen Poslanecké sněmovně 2. 1. 2020 - tisk č. 689 v aktuálním volebním období Poslanecké sněmovny - k dispozici >>> [zde](#)

© 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](#)