

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

## **Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnance (část 2.)**

V úvodní části příspěvku jsme se věnovali základním otázkám a souvislostem výpovědi ze strany zaměstnance. Nyní se již stručněji zaměříme na specifické otázky, jako jsou případné sjednání delší výpovědní doby, než zákonem předepsaných minimálních 2 měsíců, uplatňování, naopak kratší výpovědní doba, než 2 měsíce, jestliže zaměstnanec uplatňuje výpověď dle ust. § 51a zákoníku práce a zpětvzetí výpovědi.

### **Delší výpovědní doba než 2 měsíce**

Teoreticky může být výpovědní doba i delší než zákonem předepsané 2 měsíce. Výpovědní doba totiž podle ust. § 51 odst. 1 věty druhé zákoníku práce musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce. Výpovědní doba smí být podle ust. § 51 odst. 1 věty třetí zákoníku práce prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná. Dvuměsíční výpovědní doba je tedy minimální, kratší není přípustná. Lze sjednat jedině delší výpovědní dobu, a to výhradně smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem - není přípustné, aby byla delší výpovědní doba dohodnuta v kolektivní smlouvě nebo stanovena vnitřním předpisem.

Zákoník práce tedy neomezuje maximální délku výpovědní doby. Čím delší by byla výpovědní doba, tím stabilnější by byl pracovní poměr, zaměstnanec by měl delší čas na vyhledání nového zaměstnání, zaměstnavatel na nalezení nového zaměstnance a jeho zaškolení. Neúměrně dlouhá výpovědní doba by však omezovala obě strany a je otázkou, zda by ji v případě soudního sporu soud neshledal neplatnou. Tak či tak, obvykle účastníci pracovního poměru respektují pravidlo zákoníku práce o minimální délce výpovědní doby, a to jsou právě ony 2 měsíce. Délku výpovědní doby (počítané až od prvního dne následujícího měsíce po doručení výpovědi) nijak smluvně neupravují.

### **Kratší výpovědní doba než 2 měsíce - Když zaměstnanec nechce do nové firmy**

Někdy ale může být výpovědní doba pro zaměstnance kratší, ale to jen při konkrétním výpovědním důvodu! Pokud zaměstnanec využije možnost rozvázat pracovní poměr výpovědí v kratší výpovědní době, než jsou obvyklé 2 měsíce, kdy může rozvázat pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, tak musí uvést ve výpovědi konkrétní důvod dle zákoníku práce. Podle ust. § 51a zákoníku práce, 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 (k tomu viz ust. § 338 a násl. zákoníku práce), 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. - Ust. § 51a zákoníku práce dopadá na situace, kdy činnosti či úkoly dosavadního zaměstnavatele nebo jejich část přebírá jiný přejímající zaměstnavatel, na kterého přecházejí pracovněprávní vztahy zaměstnanců. Pokud se některý z těchto zaměstnanců rozhodne k novému zaměstnavateli nepřejít a ukončí z tohoto důvodu svůj pracovní poměr výpovědí, skončí jeho výpovědní doba v poslední den trvání pracovního poměru u původního zaměstnavatele. To znamená, že nový zaměstnavatel již tohoto zaměstnance nepřevzme a zaměstnanec pro tohoto nového zaměstnavatele pracovat nebude. V tomto jediném případě může být výpovědní doba zaměstnance kratší než dva měsíce, neboť skončí

vždy v den, který bude bezprostředně předcházet dni nabytí účinnosti přechodu pracovněprávních vztahů. Vzhledem k tomu, že pro tento případ zákoník práce nepředepisuje ani žádnou minimální délku trvání výpovědní doby, může výpovědní doba trvat jen několik týdnů nebo např. také jen několik dnů.

### **Příklad:**

Firma A kupuje na základě smlouvy o prodeji (koupi) části podniku od společnosti B část jejího provozu (podniku). Smlouva nabývá účinnosti 1. listopadu 2019, od kterého již bude provozovat svou podnikatelskou činnost v odkoupené části podniku společnost A. V důsledku toho dojde ke stejnému datu k přechodu pracovněprávních vztahů, v jehož rámci dosavadní zaměstnanci zaměstnavatele B pracující v prodávané části podniku přejdou pod zaměstnavatele A. Někteří zaměstnanci však odmítnou k novému zaměstnavateli přejít a podají z tohoto důvodu v průběhu měsíce září nebo října výpověď (doručí ji svému dosavadnímu zaměstnavateli B). Za standardních okolností by výpovědní doba počala běžet, pakliže by podali výpověď v září 2019, až 1. října 2019 a skončila, a s ní i pracovní poměr, 30. listopadu 2019. Pakliže by zaměstnanci podali výpověď v průběhu měsíce října 2019, výpovědní doba by počala běžet 1. listopadu 2019 a skončila, a spolu s ní i pracovní poměr, 31. prosince 2019. Jelikož však jde o výpověď ve smyslu ust. § 51a zákoníku práce, pracovní poměry zaměstnanců (a to jak těch, kteří podali výpověď v září, tak těch, kteří tak učinili až v říjnu) skončí již dnem 31. října 2019, tedy přede dnem, v němž nabude účinnosti přechod pracovněprávních vztahů na nového zaměstnavatele. Jestliže jeden ze zaměstnanců doručí výpověď např. 7. října 2019, pak jeho výpovědní doba bude činit 25 dnů, jestliže druhý zaměstnanec doručí výpověď 25. října 2019, bude jeho výpovědní doba činit 1 týden. Jestliže ale další zaměstnanec dá výpověď rovněž v říjnu 2019, avšak bez spojitosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, tedy nikoliv ve smyslu – z důvodu dle ust. § 51a zákoníku práce, ale bez uvedení důvodu nebo ve výpovědi uvede kupř., že rozvazuje pracovní poměr z důvodu stěhování do jiné obce, pak se ho zkrácení výpovědní doby týkat nebude, přejde k novému zaměstnavateli A jeho pracovní poměr skončí uplynutím dvouměsíční výpovědní doby, tedy až 31. prosince 2019.

### **Navrhované změny**

Podle stávající právní úpravy v případě, že dá zaměstnanec zaměstnavateli výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, skončí pracovní poměr tedy nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu. Tato konstrukce, která prosazuje právo zaměstnance na svobodný výběr zaměstnavatele, vystavuje dosavadního a zejména pak přejímajícího zaměstnavatele značné nejistotě, jelikož počet přecházejících zaměstnanců je zcela zřejmý až v den nabytí účinnosti přechodu, hodnotí kriticky stávající právní úpravu zmiňovaný návrh novely zákoníku práce, který vláda schválila 16. 12. 2019. [1] Není přitom vyloučeno, že zaměstnanci budou s výpovědí vyčkávat do posledního možného momentu. To je problematické zejména z pohledu přejímajícího zaměstnavatele, který tak nemusí disponovat dostatkem času k nalezení náhrady za tyto nakonec nepřecházející zaměstnance, což může v konečném důsledku ohrozit plynulé navázání na činnost jeho předchůdce. Dalším problematickým bodem stávající právní úpravy je skutečnost, že výpověď podle ust. § 51a je možné dát pouze do dne, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. Není-li tedy zaměstnanec o přechodu informován a následně k němu dojde, může dát přejímajícímu zaměstnavateli pouze výpověď s klasickou délkou výpovědní doby. Zaměstnanec je tak v konečném důsledku až po dobu několika měsíců povinen v závislém postavení k výkonu práce pro zaměstnavatele, se kterým na základě své svobodné volby do pracovněprávního vztahu původně ani nevstoupil.

**Nově (podle čl. I bodu 4 navrhované novely) by měl § 51a zákoníku práce znít takto:**

*„(1) Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo z důvodu přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu informován v rozsahu § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.*

*(2) Nebyl-li zaměstnanec o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů informován v rozsahu § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, může dát z tohoto důvodu výpověď s tím, že*

- byla-li dána výpověď přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu,*
- byla-li dána výpověď do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.“.*

První odstavec navrhované úpravy reguluje situace, kdy byl zaměstnanec o přechodu informován v rozsahu dle ust. § 339 včas, tj. nejpozději 30 dnů před přechodem, respektive dnem nabytí účinnosti přechodu. Nepřeje-li si zaměstnanec pokračovat ve výkonu práce pro přejímajícího zaměstnavatele, může dát z důvodu přechodu výpověď a pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. V zájmu posílení právní jistoty dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele ohledně počtu přecházejících zaměstnanců se však nově navrhuje tuto možnost zaměstnance omezit patnáctidenní lhůtou, která běží ode dne, kdy byl přímo tento zaměstnanec o přechodu informován v rozsahu dle ust. § 339, tj. o skutečnostech vypočtených v ust. § 339 odst. 1. Druhý odstavec navrhované úpravy naproti tomu reguluje situace, kdy zaměstnanec o přechodu nebyl informován v rozsahu dle ust. § 339 včas nebo dokonce vůbec. Navrhovaná úprava přitom rozlišuje, zdali byla výpověď zaměstnancem v těchto případech dána, respektive zaměstnavateli doručena, přede dnem nabytí účinnosti přechodu, nebo až následně. Byla-li zaměstnancem výpověď dána přede dnem nabytí účinnosti přechodu, pracovní poměr skončí dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. Byla-li výpověď zaměstnancem dána následně, tj. v období do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná běžet dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli. Zaměstnanec v obou těchto případech přitom není omezen patnáctidenní lhůtou podle odst. 1.

První odstavec navrhované úpravy reguluje situace, kdy byl zaměstnanec o přechodu informován v rozsahu dle ust. § 339 zákoníku práce včas, tj. nejpozději 30 dnů před přechodem, respektive dnem nabytí účinnosti přechodu. Nepřeje-li si zaměstnanec pokračovat ve výkonu práce pro přejímajícího zaměstnavatele, může dát z důvodu přechodu výpověď a pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. V zájmu posílení právní jistoty dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele ohledně počtu přecházejících zaměstnanců se však nově navrhuje tuto možnost zaměstnance omezit patnáctidenní lhůtou, která běží ode dne, kdy byl přímo tento zaměstnanec o přechodu informován v rozsahu dle ust. § 339 zákoníku práce, tj. o skutečnostech vypočtených v ust. § 339 odst. 1 zákoníku práce. Druhý odstavec navrhované úpravy naproti tomu reguluje situace, kdy zaměstnanec o přechodu nebyl informován v rozsahu dle ust. § 339 zákoníku práce včas nebo dokonce vůbec. Navrhovaná úprava přitom rozlišuje, zdali byla výpověď zaměstnancem v těchto případech dána, respektive zaměstnavateli doručena, přede dnem nabytí účinnosti přechodu, nebo až následně. Byla-li zaměstnancem výpověď dána přede dnem nabytí účinnosti přechodu, pracovní poměr skončí dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. Byla-li výpověď zaměstnancem dána následně, tj. v období do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná běžet dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli. Zaměstnanec v obou těchto případech přitom není

omezen patnáctidenní lhůtou podle odst. 1.

Navrhovaná nová právní úprava dle ust. § 51a odst. 2 zákoníku práce v situaci, kdy zaměstnanec nebyl včas nebo vůbec informován, se jeví jasná, méně jasná se však může zdát úprava dle ust. § 51a odst. 1 zákoníku práce v situaci, kdy zaměstnanec byl řádně a včas informován - není to jasné, jak dlouhá bude výpovědní doba resp. kdy skončí pracovní poměr. - Pokud bude zaměstnanec informován až v nejpozdější možný den - 30 dnů před změnami (lhůta předepsaná pro informační povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci) a sám zaměstnanec podá výpověď v nejpozdější možný den před uplynutím (jemu předepsané) lhůty 15 dnů, kterou na podání výpovědi má, skončí pracovní poměr právě v den, který předchází dni účinnosti změn. Čistě teoreticky však může být zaměstnanec informován s takovým dostatečným, i několikaměsíčním předstihem, že výpovědní doba bude činit standardní (klasické) 2 měsíce a nebude kratší. - *Řekněme, že účinnost změn má nastat např. k 1. 7. 2022 a zaměstnanec bude informován již 20. 3. 2022, přičemž doručí výpověď 30. 3. 2022, (dvouměsíční) výpovědní doba bude běžet od 1. 4. do 31. 5. 2022 a tímto dnem skončí pracovní poměr; doručí-li zaměstnanec výpověď při zachování patnáctidenní lhůty až 4. 4. 2022, (dvouměsíční) výpovědní doba začne běžet 1. 5. 2022 a skončí 30. 6. 2022, právě v den předcházející účinnosti změn.*

### **Jak případně zrušit výpověď**

Může se samozřejmě stát, že se zaměstnanec s podáním výpovědi ukvapí, rozmyslí si své stanovisko a má zájem setrvat u svého zaměstnavatele. Zaměstnanec nemůže již zaměstnavateli doručitou výpověď odvolat, vzít jednostranně resp. bez součinnosti (souhlasu) zaměstnavatele zpět. Výpověď může být podle ust. § 50 odst. 5 zákoníku práce odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné. Pokud zaměstnavatel souhlasí se setrváním zaměstnance, o něhož má i nadále zájem, v pracovním poměru, bude nejvhodnější o tom sepsat dohodu, v níž zaměstnanec odvolá výpověď a zaměstnavatel s tím vysloví souhlas.

Nicméně může se stát také to, že zaměstnavatel má zájem o zaměstnancovu práci, ale již jen po určitou dobu, např. k dokončení prací, které vykonával odcházející zaměstnanec, nebo než sežene jinou pracovní sílu a zaškolí ji. Nabízí se pak teoretické řešení prodloužit dohodou výpovědní dobu ze zákonných 2 měsíců na delší dobu, jak o tom bylo psáno výše. K tomu se však Nejvyšší soud ČR 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.“ Jakmile tedy už výpovědní doba běží, není její prodloužení přípustné. Pokud dal zaměstnanec výpověď např. v průběhu měsíce října, pak až do konce tohoto měsíce, tedy i po doručení výpovědi zaměstnavateli, je zřejmě možno výpovědní dobu dohodou prodloužit, nikoliv již po 31. říjnu, neboť 1. listopadu již začne (začala) výpovědní doba běžet. Jakkoliv uvedený výklad Nejvyššího soudu není přijímán právníkou veřejností vždy s porozuměním, je nutno z opatrnosti doporučit jeho respektování. Případný zájem na dočasném prodloužení zaměstnání je tedy třeba řešit jinak.

### **Není dohoda jako dohoda**

Nejvhodnější asi bude (ve spojitosti se zpětvzetím výpovědi zaměstnancem a souhlasem zaměstnavatele s tím) ujednat určitou dobu trvání pracovního poměru - změnit tedy dosavadní pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou na pracovní poměr na dobu určitou (popř. kdyby již šlo o pracovní poměr na dobu určitou, tak změnit sjednanou dobu jeho trvání), která vyhovuje oběma stranám. - Pro zaměstnance to bude mít navíc tu výhodu, že v případě, že se stane uchazečem o zaměstnání v evidenci úřadu práce, nebudou se na něj vztahovat výše uvedená pravidla o nižší podpoře v nezaměstnanosti, neboť již nepůjde o ukončení pracovního poměru takovým způsobem, jak jej má na mysli ust. § 50 odst. 3 věty druhé zákona o zaměstnanosti - ukončení posledního

zaměstnání samotným uchazečem nebo dohodou se zaměstnavatelem bez vážných důvodů, nýbrž půjde o skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby jeho trvání dle ust. § 48 odst. zákoníku práce. - Pakliže však bude uzavřena pouhá dohoda o rozvázání (skončení) pracovního poměru k určitému datu, aniž by šlo o vážný důvod rozvázání pracovního poměru, tak bude mít zaměstnanec posléze jako uchazeč o zaměstnání nárok jen na sníženou podporu v nezaměstnanosti.



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

---

[1] 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: 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](#)