

8. 1. 2007

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

Výpovědní doba

Kolik měsíců činí výpovědní doba podle nového zákoníku práce?

Úvodem je vhodné upřesnit, že "novým" zákoníkem práce se rozumí zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, který nabývá účinnosti 1. ledna 2007. Úpravu délky výpovědní doby obsahuje tento zákon v ustanovení § 51. Zde mimo jiné stanoví, že výpovědní doba musí být pro zaměstnavatele i zaměstnance stejná a činí nejméně dva měsíce.

V praxi to znamená, že není-li v pracovní smlouvě dohodnuta delší výpovědní doba, bude výpovědní doba vždy dvouměsíční. Na rozdíl od stávajícího zákoníku práce tak nový zákon pro účely délky výpovědní doby nerozlišuje, z jakého výpovědního důvodu pracovní poměr zaniká.

Závěrem je vhodné uvést, že délka výpovědní doby musí být totožná pro zaměstnavatele i zaměstnance. Z toho plyne, že dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem v pracovní smlouvě na rozšíření výpovědní doby kupř. na tři měsíce, platí tato tříměsíční výpovědní doba pro ně oba stejně. Nový zákoník práce tak neumožňuje, aby zaměstnavatel mohl vypovědět pracovní poměr kupř. s dvouměsíční výpovědní dobou, avšak zaměstnanec pouze s tříměsíční. Pokud by si tuto možnost i přesto zaměstnavatel se zaměstnancem v pracovní smlouvě dohodli, byla by v této části pracovní smlouva neplatná.

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

Další články:

- [Určení rozhodného období pro zjištění průměrného výdělku ke stanovení odstupného při rozvázání pracovního poměru dle ust. § 52 písm. d\) zákoníku práce](#)
- [Rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a její účinky na suspenzi pracovního závazku](#)
- [Náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, jestliže zaměstnanec není zdravotně způsobilý konat práci](#)
- [Převod nevyčerpané dovolené podle novely zákoníku práce](#)
- [Pracovní povinnosti v době pracovní neschopnosti](#)
- [Simulace právního jednání v pracovněprávních vztazích](#)
- [Podstatné zhoršení pracovních podmínek v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů](#)
- [K problematice zjišťování nemoci z povolání](#)
- [Vedoucí zaměstnanci příspěvkových organizací a problémy spojené a jejich odvoláním](#)
- [Dohoda o konkurenční doložce přece jenom není pro zaměstnance nezávazným cárem papíru, potvrdil Ústavní soud](#)
- [Povinnost zaměstnance nastoupit do práce k výzvě zaměstnavatele i za trvání sporu o neplatnost výpovědi pro nadbytečnost](#)