

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

# Výpovědní doba při ukončení pracovněprávního vztahu

Každý jen trochu zkušený personalista či dokonce i ten, kdo se solidně orientuje v základních věcech pracovního práva – a to by, s jistou nadsázkou, měl být každý zaměstnavatel a každý zaměstnanec –, by na otázku, jaká je výpovědní doba při ukončení pracovněprávního vztahu, odpověděl bez váhání, že jsou to dva měsíce. Možná by také doplnil, že výpovědní doba začíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně. Věnujme se v následujícím textu tomu, zda by taková odpověď byla správná a úplná.

Rödl & Partner

## Pracovněprávní vztah nerovná se pracovní poměr

Odpovídajícího bychom mohli v první řadě upozornit, že přehlédl, že jsme se neptali na skončení pracovního poměru, nýbrž pracovněprávního vztahu, a mohli bychom ho doplnit, že **dohodu o pracovní činnosti je možné jednostranně zrušit s výpovědní dobou v délce 15 dnů**, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně[1]. Poněkud obtížnější je to s výpovědní dobou u dohody o provedení práce. Protože zákoník práce počítá s tím, že v dohodě o provedení práce bude vždy uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá[2], bude třeba zřejmě nutné konstatovat, že dohodu o provedení práce před uplynutím sjednané doby jednostranně ukončit nelze, jedině že je taková možnost spolu s příslušnou výpovědní dobou sjednána.

## Možnost smluvní úpravy délky výpovědi doby

Pokud se tedy shodneme na tom, že se budeme – po upřesnění provedeném výše – věnovat pouze výpovědní době v případě pracovního poměru, nesmíme zapomenout, že ani v tom případě nebude strohá odpověď „dva měsíce“ přesná. Ze zkušenosti autora tohoto příspěvku se ještě v praxi ne zcela vžila možnost odchýlit se od známých dvou měsíců písemnou smlouvou zaměstnavatele a zaměstnance[3]. Nejspíše se tak bude dít v pracovní smlouvě či dodatku k ní. Takové dohodě však zákon klade dvě významná omezení:

- **výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele a zaměstnance;**
- **výpovědní doba musí činit nejméně dva měsíce.**[4][5]

Nebude tak podle platné právní úpravy například možné vyhovět požadavku zaměstnance a zaměstnavatele prodloužit (a samozřejmě ani zkrátit) výpovědní dobu pro určité výpovědní důvody platné pro výpověď danou zaměstnavatelem. Nejčastěji bývá tento požadavek vznášen ve vztahu k výpovědi z takzvaných organizačních důvodů, kdy je zaměstnavatel ochoten vyjít zaměstnanci vstříc a poskytnout mu vyšší stabilitu pracovního poměru tím, že by při – zjednodušeně řečeno – zrušení jeho pracovního místa měl jistotu nikoli dvouměsíční, ale třeba půlroční. Nelze předpokládat, že by

zaměstnavatel byl ochoten ke generálnímu prodloužení výpovědní doby, podle zákona jedině možnému, třeba právě na zmiňovaný půlrok, které by znamenalo delší výpovědní dobu i při výpovědi pro porušení pracovní kázně[6]. Zákon tak fakticky donutí zaměstnavatele a zaměstnance vyřešit situaci zvýšením odstupného, proti čemuž zaměstnanec zřejmě nebude mít námitky, ovšem pro zaměstnavatele představuje odstupné peníze vyplacené za „nepráci“[7].

Omezení v tom směru, že výpovědní doba činí minimálně dva měsíce, lze považovat za rozumné. Jinak by totiž praxe podle všeho tendovala ke stále kratším výpovědním dobám, když protiargumentem by nebyl ani rychlý odchod zaměstnance a možné potíže zaměstnavatele z toho vyplývající[8].

Jak však již uvedeno výše, není podle mínění autora tohoto článku vhodné, že při modifikaci výpovědní doby nelze diferencovat mezi jednotlivými výpovědními důvody[9]. Prodloužení výpovědní doby pro (některé) případy výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci by přece nepředstavovalo ujednání znamenající pro zaměstnance zhoršení oproti zákonnému standardu.

### **Skončí výpovědní doba vždy po dvou měsících?**

Závěrem připomeňme, že na rozdíl od počátku běhu výpovědní doby, o němž v zásadě není pochyb[10], je to se skončením výpovědní doby „*uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce*“[11] složitější. Jednak je zajímavé povšimnout si, že zákonodárce do uvedeného ustanovení zřejmě skryl další omezení, pokud jde o možnost prodloužit výpovědní dobu, a to tím, že se musí jednat o prodloužení o celé kalendářní měsíce, zejména pak je třeba neopomenout, že výpovědní doba neběží v průběhu ochranné doby[12]. Speciální pravidlo platí i v případě hromadného propouštění[13] či u zaměstnanců a zaměstnankyň na mateřské či rodičovské dovolené[14]. Nelze proto doporučit, aby ve výpovědi bylo uváděno konkrétní datum, kdy výpovědní doba skončí; nikdy totiž není postaveno zcela najisto, kdy započne běžet, ale zejména pak může snadno dojít k tomu, že její běh neskončí po těch obecně známých dvou měsících, jimiž jsme tento náš příspěvek otevřeli.



**Mgr. Václav Vlk,**  
advokát v trvalé spolupráci s Rödl & Partner

[Rödl & Partner, v.o.s.](#)

Platněřská 2  
110 00 Praha 1

Tel.: + 420 236 163 111  
Fax: + 420 236 163 799  
e-mail: [prag@roedl.cz](mailto:prag@roedl.cz)

---

[1] Srov. § 76 odst. 5 zákoníku práce.

[2] Srov. 75 zákoníku práce.

[3] Srov. § 51 odst. 1 věta druhá zákoníku práce.

[4] Srov. § 51 odst. 1 věta druhá zákoníku práce.

[5] Pro účely tohoto příspěvku ponechme stranou speciální úpravu délky výpovědní doby v případě výpovědi ze strany zaměstnance dané v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 51a zákoníku práce.

[6] Autor tohoto příspěvku si dovoluje pro zjednodušení hovořit o „pracovní kázní“, neboť termín „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnanci vykonávané práci“, používaný nyní platným zákoníkem práce, považuje za mimořádně „kostrbatý“.

[7] Nepropadneme-li samozřejmě pesimismu v tom směru, že se nasazení zaměstnance v průběhu výpovědní doby beztak od „nepráce“ významně neliší.

[8] Možná již stejně v průběhu výpovědní doby nedostatečně motivovaného (viz předchozí poznámka pod čarou).

[9] Naopak jistě je možné například sjednat odlišnou délku výpovědní doby podle délky trvání pracovního poměru, například tak, jak to zákoník práce činí ohledně odstupného (srov. § 67 odst. 1 zákoníku práce).

[10] Potíže ovšem samozřejmě mohou nastat, pokud dojde k obtížím při doručení výpovědi.

[11] Srov. § 51 odst. 2 zákoníku práce.

[12] Srov. § 53 odst. 2 zákoníku práce.

[13] Srov. § 63 zákoník práce.

[14] Srov. § 54 písm. c) zákoníku práce.

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

## Další články:

- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault – evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT – nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)