

31. 7. 2002

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

Výpovědní doby podle zákoníku práce

Výpovědní doba podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce je zvláštním úsekem času mezi výpovědí danou zaměstnanci zaměstnavatelem či zaměstnavateli zaměstnancem a okamžikem, kdy tento projev vůle vyvolá zamýšlené právní účinky.

Výpovědní doba podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce je zvláštním úsekem času mezi výpovědí danou zaměstnanci zaměstnavatelem či zaměstnavateli zaměstnancem a okamžikem, kdy tento projev vůle vyvolá zamýšlené právní účinky.

Výpovědní doby plní zejména ochrannou funkci, a to především z toho hlediska, že zaměstnanec či zaměstnavatel má během výpovědní doby možnost uspořádat si své záležitosti. Tedy v případě výpovědi dané zaměstnancem, má zaměstnavatel možnost obstarat si náhradu za zaměstnance a v případě výpovědi dané zaměstnavatelem má zaměstnanec již možnost obstarávat si nové zaměstnání a řešit další případné problémy. Za nejdůležitější moment pro výpovědní dobu, respektive její běh je možno považovat doručení výpovědi. Počátek běhu výpovědní doby se totiž vždy nějakým způsobem váže k jejímu doručení.

Z hlediska druhů výpovědní doby v zákoníku práce je možné rozlišit jednak obecnou či řádnou výpovědní dobu, která trvá dva, v některých případech však i tři měsíce a dále lze hovořit o zvláštní výpovědní době v délce 15 dnů, která se vztahuje k vedlejšímu pracovnímu poměru. Délka a úprava běhu výpovědních dob je v zákoníku práce provedena kogentním způsobem, což znamená, že se od ní nelze smluvně odchýlit a případná jiná ujednání, která by byla s úpravou obsaženou v zákoníku práce v rozporu, jsou neplatná.

Výpovědní doba je stejná pro zaměstnance i pro zaměstnavatele a činí dva měsíce. Pouze v případě, že výpověď dává zaměstnavatel zaměstnanci z důvodů, že se ruší zaměstnavatel nebo jeho část, nebo přeměšťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, nebo stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutím zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, činí výpovědní doby tři měsíce. Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

Z tohoto pravidla stanoví zákoník práce několik výjimek. Například v případě výpovědi dané osamělé zaměstnankyni nebo osamělému zaměstnanci trvale pečujícímu o dítě mladší než 15 let nebo zaměstnanci se změněnou pracovní schopností, který není zabezpečen důchodem pro nadbytečnost a při výpovědi dané zaměstnanci proto, že nesmí dále konat dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolení, a při výpovědi dané pro dosažení nejvyšší přípustné expozice na určeném pracovišti skončí výpovědní doba teprve tehdy, až zaměstnavatel splní povinnost uloženou mu zákoníkem práce v ustanovení § 47 odst. 2, a to zajistit těmto zaměstnancům nové vhodné zaměstnání. Další výjimky se vztahují k ochranné době a institutu hromadného propuštění.

Zvláštní výpovědní doba je stanovena pro vedlejší pracovní poměr. Výpovědní doba činí 15 dnů. Zvláštním způsobem je stanoven i její počátek. Tato výpovědní doba začíná dnem, ve kterém byla výpověď z vedlejšího pracovního poměru doručena druhému účastníkovi.

Další články:

- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)