4. VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU

Výpověď z pracovního poměru je jednostranné právní jednání zaměstnance nebo zaměstnavatele, kterým dochází k rozvázání pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby.[31] V praxi se jedná o nejčastější jednostranné právní jednání, které vede k rozvázání pracovního poměru.[32]

4.1. Obecná právní úprava výpovědi ve smyslu občanského zákoníku

Obecnou právní úpravu výpovědi závazku nalezneme v § 1998 a násl. občanského zákoníku. Závazek lze vypovědět, ujednají-li si to strany nebo stanoví-li tak zákon. Je-li závazek vypovězen, zaniká uplynutím výpovědní doby. Lze-li však závazek vypovědět bez výpovědní doby, zaniká závazek účinností výpovědi.

Komentářová literatura k institutu výpovědi uvádí, že se jedná o jednostranný způsob ukončení závazku (tj. souhlas druhé smluvní strany ani jakékoli její vyjádření není vyžadováno), přičemž jeho primární funkcí je přirozená možnost vyvázat se ze závazků s trvajícím či opakovaným plněním, zejména závazků uzavřených na dobu neurčitou. Obvykle se jedná o nesankční ukončení závazku, ovšem může se jednat i o mechanismus sankční, reagující na porušení smlouvy druhou smluvní stranou. Pro institut výpovědi je typickým znakem zejm. zánik trvajícího závazku s účinky ex nunc (do budoucna); nejedná se o zrušení závazku ex tunc (od samého počátku), což je naopak typické pro institut odstoupení od smlouvy.[33]

Vzhledem k jednostranné povaze výpovědi se do určité míry jedná o prolomení zásady *pacta sunt servanda*, neboť právní vztah, do kterého strany ze své vůle dobrovolně vstoupily, a tím se zavázaly k vzájemnému plnění, je výpovědí jednostranně

---

[31] HŮRKA, P. in HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo.* 5. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023, s. 150. ISBN: 978-80-7380-933-1.

[32] PICHRT, J. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 264. ISBN: 978-80-7400-853-5.

[33] ŠILHÁN, J. a SKOČOVSKÝ, D. in HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník. Závazkové právo.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2025, § 1998 [Podmínky výpovědi]. [online]. [cit. 24. 8. 2025]. Dostupné z: https://app-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembsgvpwk5tlgi4xq&refSource=search&ols=ŠILHÁN,%20J.%20a%20SKOČOVSKÝ,%20D.%20Občanský%20zákoník.%20Závazkové%20právo.&searchType=normal&searchScope=all.

rozvázán. Zejména z tohoto důvodu je tak možnost výpovědi závazku umožněna vždy pouze tehdy, pokud to dovoluje zákon anebo smlouva samotná.[34]

Komentářová literatura současně dodává, že typickým znakem obecné výpovědi je rovněž její bezúplatnost – jedná se tedy o právo, které může daná smluvní strana využít bez nutnosti úhrady jakýchkoli finančních nákladů. Navíc, je-li právo vypovědět závazek určeno k ochraně slabší smluvní strany, je nutné bezúplatnost výpovědi považovat i za její znak stanovený kogentně.[35]

4.2. Výpovědní důvody u výpovědi z pracovního poměru

Právní úpravu institutu výpovědi nalezneme zejm. v § 50 a násl. zák. práce, přičemž významným je § 52 zák. práce, kde jsou taxativně vymezeny jednotlivé důvody, pro něž může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď. Pod písm. a) až c) nalezneme organizační důvody a změny na straně zaměstnavatele (rušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části; nadbytečnost zaměstnance apod.). Písm. d) a písm. e) upravují možnost dát zaměstnanci výpověď z důvodu jeho nepříznivého zdravotního stavu (dlouhodobé pozbytí pracovní způsobilosti, …), včetně dosažení nejvyšší přípustné expozice zaměstnance na pracovišti. Písm. f) až písm. h) upravují výpovědní důvody spočívající v osobě zaměstnance týkající se jeho schopností, jeho pracovních výsledků a dále též jeho chování, resp. porušování povinností vyplývajících z daného pracovněprávního vztahu (nesplňování požadavků pro výkon práce, neuspokojivé pracovní výsledky, porušování povinností zaměstnancem různé intenzity apod.).[36]

Výše uvedené představuje stručný přehled výpovědních důvodů, pro něž může být ze strany zaměstnavatele se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr výpovědí. Naproti tomu zaměstnanec jakožto slabší smluvní strana základního pracovněprávního vztahu může ve smyslu § 50 odst. 3 zák. práce rozvázat se zaměstnavatelem pracovní poměr z jakéhokoli důvodu, případně i bez uvedení důvodu. Právní úprava výpovědi dané ze strany zaměstnance je tak v tomto ohledu koncipována poměrně volně, což odpovídá zejména zásadě ochrany zaměstnance.[37]

---

[34] Tamtéž.

[35] ŠILHÁN, J. a SKOČOVSKÝ, D. in HULMÁK, M. a kol. *Občanský zákoník. Závazkové právo.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2025, § 1998 [Podmínky výpovědi]. [online]. [cit. 24. 8. 2025]. Dostupné z: https://app-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembsgvpwk5tlgi4xq&refSource=search&ols=ŠILHÁN,%20J.%20a%20SKOČOVSKÝ,%20D.%20Občanský%20zákoník.%20Závazkové%20právo.&searchType=normal&searchScope=all.

[36] HŮRKA, P. in HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo.* 5. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023, s. 155, 156. ISBN: 978-80-7380-933-1.

[37] Srov. čl. 9 LZPS.

4.2.1. Novelizace v rámci výpovědních důvodů u výpovědi dané ze strany zaměstnavatele

V rámci ustanovení § 52 zák. práce došlo flexinovelou k částečné změně ve výčtu výpovědních důvodů u výpovědi dané ze strany zaměstnavatele, a to v souvislosti s písm. d) a e). Oba tyto výpovědní důvody spojovala souvislost s dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti zaměstnance vykonávat danou práci. Rozdíl mezi výpovědními důvody dle § 52 písm. d) a písm. e) zák. práce spočíval v příčině nezpůsobilosti zaměstnance konat práci – tj. zda byla způsobena pracovním úrazem, onemocněním nemocí z povolání nebo ohrožením touto nemocí, příp. pokud zaměstnanec dosáhl nejvyšší přípustné expozice (§ 52 písm. d) zák. práce), nebo zda byla tato nezpůsobilost zaměstnance konat danou práci způsobena nějakou mimo pracovní skutečností (§ 52 písm. e) zák. práce).

Flexinovela v podstatě sloučila tyto výpovědní důvody do ustanovení § 52 písm. d) zák. práce, které nově upravuje jediný výpovědní důvod spočívající v tom, že zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci. Ostatně i dřívější zákoník práce účinný do konce roku 2006[38] slučoval výpovědní důvody odpovídající § 52 písm. d) a písm. e) zák. práce do jednoho výpovědního důvodu (srov. § 46 odst. 1 písm. d) zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce). Zároveň však byl z uvedeného flexinovelou vyčleněn samostatný výpovědní důvod pod § 52 písm. e) zák. práce, který upravuje situaci, kdy zaměstnanec dosáhl na pracovišti nejvyšší přípustné expozice.[39]

Uvedená novelizace v rámci výpovědních důvodů byla flexinovelou zřejmě provedena z důvodu rozlišení situací, (i) kdy je zaměstnanci při rozvázání pracovního poměru výpovědí dané ze strany zaměstnavatele ze zdravotních důvodů poskytováno odstupné (srov. § 52 písm. e) zák. práce; § 67 odst. 3 zák. práce); (ii) a naopak, kdy je zaměstnanci v takovém případě poskytována tzv. jednorázová náhrada (srov. § 52 písm. d) zák. práce; § 271ca zák. práce). Odstupné ve smyslu § 67 odst. 3 zák. práce zaměstnanci přísluší, pokud dosáhl na pracovišti nejvyšší přípustné expozice. Jednorázová náhrada ve smyslu § 271ca zák. práce poté zaměstnanci přísluší, pokud pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dále svou dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí.

[38] Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

[39] Úřad vlády České republiky. *Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.* [online]. [cit. 24. 8. 2025]. Zvláštní část důvodové zprávy, s. 39. Dostupné z: https://www.odok.gov.cz/portal/veklep/material/KORND4SE8J9L/.

4.3. Náležitosti platné výpovědi

Výpověď, podobně jako jakékoli jiné právní jednání, musí předně splňovat obecné podmínky platnosti právního jednání vyžadované občanským zákoníkem (tj. zejména požadavky vztahující se k jednající osobě, její vůli, projevu vůle a předmětu právního jednání). Vycházím ze skutečnosti, že všechny tyto obecné náležitosti platnosti právního jednání jsou naplněny. Nad rámec uvedeného poté zákoník práce upravuje další zvláštní podmínky a požadavky, jejichž dodržení je nezbytné pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí:

Písemná forma výpovědi

Výpověď z pracovního poměru musí být učiněna v písemné formě (lhostejno, zda je výpověď dána ze strany zaměstnance či zaměstnavatele). Pokud není písemná forma výpovědi dodržena, jedná se o zdánlivé právní jednání, ke kterému se nepřihlíží a nevyvolává žádné právní následky (ačkoli tato právní konstrukce může v aplikační praxi v určitých momentech vyvolávat komplikace).[40]

Řádné doručení výpovědi druhé smluvní straně

Výpověď z pracovního poměru jakožto písemnost týkající se skončení pracovního poměru musí být zaměstnanci ze strany zaměstnavatele doručena do vlastních rukou na pracovišti (srov. § 334 a násl. zák. práce). Pokud není doručení na pracovišti možné, poté lze výpověď zaměstnanci doručit kdekoliv bude zaměstnanec zastižen; prostřednictvím datové schránky; prostřednictvím sítě či služby elektronických komunikací; nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb; vše za dodržení příslušných ustanovení zákoníku práce. Právní účinky výpovědi nastávají teprve dnem jejího doručení druhé smluvní straně.

Co se týká doručení výpovědi dané ze strany zaměstnance zaměstnavateli, zákoník práce nespecifikuje, jakým způsobem musí být toto doručení učiněno; výpověď ze strany zaměstnance tak lze zaměstnavateli doručit jakýmkoli způsobem, kterým se výpověď dostane do dispoziční sféry zaměstnavatele.[41, 42]

---

[40] PICHRT, J. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 264. ISBN: 978-80-7400-853-5.

[41] MORÁVEK, J. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 139. ISBN: 978-80-7400-853-5.

[42] JANŠOVÁ, M. in VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 176–184. ISBN: 978-80-7400-889-4.

Existence a řádné vymezení výpovědního důvodu ve smyslu § 52 zák. práce

Zaměstnavatel je oproti zaměstnanci oprávněn rozvázat pracovní poměr výpovědí pouze z důvodů taxativně vymezených v § 52 zák. práce. Výpovědní důvod přitom musí být ve výpovědi vymezen takovým způsobem, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem. Současně důvod výpovědi nesmí být zaměstnavatelem dodatečně měněn. K uvedenému judikatura doplňuje, že pro zachování platnosti výpovědi není nutné, aby zaměstnavatel výpovědní důvod ve výpovědi právně kvalifikoval, tj. že zaměstnavatel nemusí ve výpovědi daný výpovědní důvod „podřadit pod konkrétní písmeno" § 52 zák. práce.[43, 44]

Dodržení (zachování) příslušných lhůt

Je nutné zdůraznit, že možnost uplatnění určitých výpovědních důvodů je časově omezena (srov. § 57 a násl. zák. práce).[45] Výpověď z důvodu uvedeného v § 52 písm. h) zák. práce (tj. porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zák. práce zvlášť hrubým způsobem) může dát zaměstnavatel zaměstnanci pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dozvěděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl (srov. § 57 zák. práce). Účinností flexinovely (tj. od 1. června 2025) došlo k prodloužení subjektivní a objektivní lhůty uvedené v § 58 zák. práce, v níž může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) zák. práce. V takovém případě může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď do 3 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dozvěděl, nejpozději však do 15 měsíců ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl. Pro zajištění platnosti výpovědi je tedy nutné dodržet zde stanovené zákonné lhůty pro doručení výpovědi.[46]

Absence ochranné doby

Zaměstnavatel rovněž nemůže dát výpověď zaměstnanci, který se nachází v tzv. ochranné době. (Ne)možnost rozvázat s takovými zaměstnanci pracovní poměr upravuje zákoník práce v § 53 a § 54 zák. práce.[47]

---

43 PICHRT, J. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 269. ISBN: 978-80-7400-853-5.

44 Srov. rozsudek NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3316/2014 ze dne 19. 1. 2016.

45 PICHRT, J. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 265. ISBN: 978-80-7400-853-5.

46 JANŠOVÁ, M. in VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 176–184. ISBN: 978-80-7400-889-4.

47 PICHRT, J. in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 265. ISBN: 978-80-7400-853-5.

Nabídková povinnost (v určitých případech)

Pokud dojde k odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa nebo k vzdání se tohoto pracovního místa vedoucím zaměstnancem, je zaměstnavatel před rozvázáním pracovního poměru výpovědí povinen tomuto zaměstnanci nabídnout jiné pracovní místo ve smyslu § 73a zák. práce (tzv. nabídková povinnost). Pokud zaměstnavatel takovým vhodným pracovním místem nedisponuje, nebo pokud jej daný zaměstnanec odmítne, pouze tehdy je dán výpovědní důvod dle § 52 písm. c) zák. práce.[48]

Udělení souhlasu s výpovědí odborovou organizací (v určitých případech)

Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, je zaměstnavatel povinen s ní předem projednat každou výpověď. Nedodržení této projednací povinnosti nemá dopad na platnost výpovědi. Jestliže však má být výpověď dána funkcionáři odborové organizace v době jeho funkčního období nebo v době jednoho roku po jeho skončení, zaměstnavateli musí odborová organizace k této výpovědi udělit předchozí souhlas. V opačném případě se bude jednat o neplatnou výpověď.[49] Zaměstnavatel může použít souhlas udělený odborovou organizací jen ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení.

4.4. Výpovědní doba

4.4.1. Obecná právní úprava výpovědní doby ve smyslu občanského zákoníku

Přestože občanský zákoník v některých specifických případech připouští i možnost výpovědi bez výpovědní doby, obecně je pro institut výpovědi charakteristická právě ona výpovědní doba. Existence výpovědní doby zpravidla odlišuje institut výpovědi od institutu odstoupení od smlouvy. Smyslem výpovědní doby je skutečnost, že účinky výpovědi nenastávají okamžikem jejího doručení, ale až po uplynutí zákonem nebo smlouvou stanoveného (obvykle několikaměsíčního) časového úseku. V tomto ohledu výpovědní doba v podstatě umožňuje oběma smluvním stranám se na ukončení jejich závazkového vztahu adekvátně připravit, čímž rovněž poskytuje ochranu před náhlým ukončením daného závazku. Výpověď bez výpovědní doby

[48] JANŠOVÁ, M. in VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 176–184. ISBN: 978-80-7400-889-4.

[49] Tamtéž.

představuje v právním řádu spíše výjimku, jejíž využití je zpravidla odůvodněno určitými mimořádnými okolnostmi (např. závažné porušení smlouvy apod.).[50]

4.4.2. Novelizace počátku běhu výpovědní doby u výpovědi z pracovního poměru

Počátek plynutí výpovědní doby je důsledkem doručení výpovědi z pracovního poměru druhé smluvní straně základního pracovněprávního vztahu. Prosazením flexinovely došlo k výrazné změně týkající se počátku běhu výpovědní doby. Nově je rozhodným pro začátek běhu výpovědní doby den, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně – od tohoto dne tedy počne běh výpovědní doby. V rámci ustanovení § 51 zák. práce v tomto ohledu tak proběhla značná novelizace; tzv. flexinovela zavedla následující pravidlo: *„Výpovědní doba začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, a končí dnem, který se s tímto dnem číslem shoduje; není-li takový den v posledním měsíci, připadne konec výpovědní doby na poslední den měsíce.“* [51] Zákoník práce rovněž nově umožňuje písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vedle ujednání o prodloužení výpovědní doby si i ujednat změnu jejího běhu (viz § 51 odst. 3 zák. práce). Smluvní strany se tak mohou např. dohodnout, že výpovědní doba začne plynout – stejně jako podle právní úpravy účinné před 1. červnem 2025 – až od prvního dne následujícího kalendářního měsíce.

Zákoník práce tak nově sjednocuje právní úpravu začátku běhu výpovědní doby u pracovního poměru s právní úpravou začátku běhu výpovědní doby u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (srov. § 77 odst. 5 písm. b) zák. práce). Je současně nutné upozornit na skutečnost, že běh jednotlivých dob včetně jejich stavení, případného prodloužení apod. podle pracovního práva (navíc mnohdy se subsidiárním použitím určitých ustanovení občanského zákoníku) je pro osobu, která má rozum průměrného člověka (srov. § 4 odst. 1 občanského zákoníku) poměrně složitá disciplína. S ohledem na výše uvedené lze proto *de lege ferenda* zvážit sjednocení (a příp. i zjednodušení) právní úpravy běhu jednotlivých dob v pracovním právu.

V řadách odborné pracovněprávní veřejnosti byla změna týkající se běhu výpovědní doby (v takové podobě, ve které byla zavedena flexinovelou) diskutována už poměrně dlouhou dobu. Příkladmo Hůrka ve své monografii již z r. 2009 uvádí, že fixace běhu výpovědní doby na následující kalendářní měsíc se jeví jako

[50] SKOČOVSKÝ, D. *Odstoupení od smlouvy pro její porušení.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2025, s. 131–136. ISBN: 978-80-7699-000-5.

[51] Pozn. autorky: právní úprava běhu výpovědní doby před účinností flexinovely zněla následovně: *„Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce…“*

neopodstatněná, jelikož nedůvodně způsobuje velké rozdíly ve zbývající době trvání pracovního poměru v závislosti na kalendářním datu doručení výpovědi.[52]

Provedenou změnu v běhu výpovědní doby lze hodnotit pozitivně, současně však představuje poměrně značný zásah do právní jistoty adresátů zákoníku práce (viz dále) s významnými dopady do běžné praxe.

Zákoník práce stanovil, že výpovědní doba činí nejméně dva měsíce, pokud si strany neujednají jinak. Přestože si zaměstnanec a zaměstnavatel v praxi obvykle *jinak neujednávali*, pracovní poměr nadále mohl trvat téměř až tři měsíce v případech, kdy byla výpověď doručena na začátku konkrétního měsíce, přičemž běh výpovědní doby počal až prvním dnem měsíce následujícího. Uvedený postup tak v některých případech mohl vést k tomu, že formalisticky prodlužoval existenci již v zásadě nefunkčního pracovního poměru. Rovněž důvodová zpráva k flexinovele zmiňuje výše uvedený důvod jako jeden z důvodů, který vedl k novelizaci právní úpravy. Důvodová zpráva zároveň uvádí, že současná právní úprava byla problematická i z hlediska rovnosti zaměstnanců, neboť rozdíl v délce doby od doručení výpovědi do faktického skončení pracovního poměru mohl být poměrně rozličný i v situacích, kdy byly okolnosti výpovědi identické, pouze došlo k doručení v jiné části měsíce.[53]

V této souvislosti nelze opomenout skutečnost, že ukotvení počátku běhu výpovědní doby k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi představuje jakýsi zažitý zvyk/úzus, který nedoznal změn již od právní úpravy v předchozím zákoníku práce (srov. § 45 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce).[54] Jak uvádí i Morávek, právní úprava byla v tomto ohledu neměnná již přibližně 75 let.[55] Je tak nutné očekávat, že daná změna bude pro zaměstnance, zaměstnavatele a širokou veřejnost neorientující se v odvětví pracovního práva do určité míry překvapivá a bude trvat určitý čas, než se nová právní úprava běhu výpovědní doby tzv. *„zažije“*.

---

[52] HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexijistoty v českém pracovním právu.* 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, s. 102. ISBN: 978-80-87284-04-9.

[53] Úřad vlády České republiky. *Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.* [online]. [cit. 24. 8. 2025]. Zvláštní část důvodové zprávy, s. 37. Dostupné z: https://www.odok.gov.cz/portal/veklep/material/KORND4SE8J9L/.

[54] MLÝNKOVÁ, A. *Skončení pracovního poměru v souvislostech.* 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 41. ISBN: 978-80-7598-723-5.

[55] MORÁVEK, J. *Výpovědní doba z hlediska „flexibilizační“ novely zákoníku práce.* In: Zákoník práce a sociální zabezpečení 2024, Právnická fakulta Univerzity Karlovy, 2024, s. 60–61. [online]. [cit. 29. 8. 2025]. ISBN: 978-80-7630-049-1. Dostupné z: https://rozkotova.cld.bz/ZPSP-2024/60/.

4.4.3. Délka výpovědní doby

Délka výpovědní doby u výpovědi z pracovního poměru byla po řadu let stanovena v zásadě jednotně, a to v délce dvou měsíců, nebyla-li mezi stranami sjednána doba delší. S účinností flexinovely (tj. od 1. června 2025) vznikla výjimka z tohoto pravidla, a to v případě, pokud je výpověď dána zaměstnanci ze strany zaměstnavatele, a to z důvodu uvedeného v § 52 písm. f) až h) zák. práce – v takovém případě činí výpovědní doba nejméně 1 měsíc. Výjimku z uvedeného *dvouměsíčního pravidla* tvoří rovněž výpověď daná zaměstnavateli ze strany zaměstnance ve smyslu ustanovení § 51a zák. práce.

Důvody uvedené v § 52 písm. g) a h) zák. práce se vztahují na situace, kdy zaměstnanec závažným nebo opakovaným způsobem poruší své povinnosti vyplývající z daného pracovněprávního vztahu. Jedná se často o případy, v nichž již nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával daného zaměstnance ještě po dobu dalších dvou měsíců, protože jeho chování zásadním způsobem narušilo důvěru mezi oběma stranami. Důvodová zpráva rovněž uvádí, že v obdobných situacích není ojedinělým jevem také zneužívání institutu dočasné pracovní neschopnosti v průběhu výpovědní doby, což ekonomicky zatěžuje nejen zaměstnavatele, ale i veřejné finance.[56]

Pokud se jedná o výpovědní důvod ve smyslu § 52 písm. f) zák. práce (*nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce* apod.), jeho naplnění sice nemusí být způsobeno přímo zaviněním zaměstnance, ovšem přesto se daný zaměstnanec často stává pro zaměstnavatele v podstatě nevyužitelný a ekonomicky nevýhodný.[57]

Provedené změny týkající se ustanovení § 52 písm. f) až h) zák. práce mohou z uvedených důvodů částečně přispět ke zvýšení flexibility trhu práce. Současně však představují určitý zásah do právní jistoty adresátů zákoníku práce, kteří byli po dlouhou dobu zvyklí vycházet z tradiční dvouměsíční výpovědní doby.

[56] Úřad vlády České republiky. *Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.* [online]. [cit. 24. 8. 2025]. Zvláštní část důvodové zprávy, s. 38. Dostupné z: https://www.odok.gov.cz/portal/veklep/material/KORND4SE8J9L/.

[57] Tamtéž.