



Smluvní prodloužení výpovědní doby z pracovního poměru sjednané již za běhu výpovědní doby

Zdroj: shutterstock.com

Nejvyšší soud ČR vyložil za jakých podmínek je (nově) přípustné smluvní prodloužení výpovědní doby čili sjednání dohody o prodloužení výpovědní doby z pracovního poměru i v situaci, kdy již počala výpovědní doba běžet.

V praxi může vzniknout potřeba, aby zaměstnanec, s nímž je rozvazován pracovní poměr, přece jen vykonával u zaměstnavatele práci déle, než odpovídá délce výpovědní doby, jejímž uplynutím skončí i pracovní poměr, a to přes to, že výpověď již byla uplatněna (byla doručena druhému účastníkovi pracovního poměru) a výpovědní doba počala běžet. Nejvyšší soud ČR se dříve k této možnosti smluvního prodloužení výpovědní doby [\[1\]](#) 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.**" Až dosud se tedy většinově mělo za to, že jakmile už výpovědní doba běží, není její smluvní prodloužení přípustné.

Nejde o teoretický, ale praktický problém a jeho řešení

Případný zájem na dočasném prodloužení doby zaměstnání bylo tedy třeba řešit jinak. Prodloužit dohodou účastníků pracovního poměru výpovědní dobu nad 2 měsíce bylo možné jen předtím, než začala výpovědní doba běžet. **V praxi tak přicházelo v úvahu sjednání výpovědní doby delší než 2 měsíce spíše nikoliv v souvislosti s ukončením pracovního poměru, ale na začátku pracovního poměru nebo třeba v jeho průběhu, a to po zapracování zaměstnance a zjištění jeho přínosu pro zaměstnavatele.**

Před započítáním běhu i za běhu výpovědní doby

Otázku smluvního prodloužení délky výpovědní doby však postavil do zcela nového světla rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2861/2022, ze dne 27. 2. 2023. Nejvyšší soud v něm řeší otázku, zda podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2014 mohou zaměstnavatel a zaměstnanec platně uzavřít dohodu o prodloužení výpovědní doby v době, kdy již výpovědní doba běží.

Skutkový základ sporného případu

Zaměstnanec dostal výpověď z pracovního poměru dopisem ze dne 12. 12. 2018, který převzal dne 14. 12. 2018, v němž mu zaměstnavatel sdělil, že s ním rozvazuje pracovní poměr podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce (t.j. pro nadbytečnost). Zaměstnanec se následně, a to žalobou podanou u soudu prvního stupně dne 30. 4. 2019 domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalovaný zaměstnavatel krom jiného namítl, že za situace, kdy pracovní poměr zaměstnance měl na základě předmětné výpovědi skončit dnem 28. 2. 2019, je žaloba, kterou podal zaměstnanec až dne 30. 4. 2019, opožděná, neboť byla podána až po uplynutí dvouměsíční lhůty uvedené v ust. § 72 zákoníku práce. *(Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec ve smyslu zmíněného ust. § 72 zákoníku práce uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.)*

Mezi účastníky pracovního poměru a následného sporu byla dne 25. 2. 2019 uzavřena Dohoda o prodloužení výpovědní doby do 31. 3. 2019. (A to z důvodu, že nebylo zřejmé, kdy bude vyhlášeno výběrové řízení na pozici do teprve vznikajícího útvaru, kterou by mohl zaměstnanec po organizačních změnách zastávat.) Avšak tato dohoda je podle názoru žalovaného zaměstnavatele neplatná, protože ji nelze sjednat za situace, kdy již výpovědní doba začala běžet.

Rozdílný přístup nižších soudů

Soud prvního stupně zabývá se v první řadě námitkou o opožděnosti podané žaloby, dospěl k závěru, že došlo k platnému uzavření dohody o prodloužení výpovědní doby o jeden měsíc (tj. do konce března 2019). Protože došlo k platnému prodloužení výpovědní doby o jeden měsíc, tedy do 31. 3. 2019, lhůta pro podání žaloby běžela až ode dne 1. 4. 2019 a žaloba tak byla podána dne 30. 4. 2019 včas.

Odvolací soud na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že za situace, kdy dvoutměsíční výpovědní doba podle výpovědi počala žalobci (zaměstnanci) běžet dne 1. 1. 2019 a uplynula dnem 28. 2. 2019, a kdy s ohledem na pravidla pro počítání lhůt musela být žaloba na určení neplatnosti výpovědi doručena soudu nejpozději v pondělí dne 29. 4. 2019, avšak žalobce dané řízení zahájil až žalobou podanou u soudu dne 30. 4. 2019, tj. po uplynutí lhůty uvedené v ust. § 72 zákoníku práce, právo zaměstnance k podání žaloby o neplatnost výpovědi prekludovalo (zaniklo).[\[2\]](#)

Odvolací soud odkázal na rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 4. 2010, spis. zn. 21 Cdo 258/2009. Z něho vyplývá, že dohoda o prodloužení výpovědní doby může být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena nejpozději v den, který předchází dni, takže dohodu o prodloužení výpovědní doby nelze platně sjednat za situace, kdy již předmětná výpovědní doba počala běžet, nýbrž nejpozději den před jejím počátkem. Protože v daném případě byla dohoda o prodloužení výpovědní doby uzavřena dne 25. 2. 2019, tedy v jejím průběhu (tři dny před jejím uplynutím), je z tohoto důvodu neplatná.

Právní úprava výpovědní doby

Podle ust. § 51 odst. 1 zákoníku práce, byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou vyplývající z ust. § 51a. (*Ust. § 51a se zabývá kratší výpovědní dobou zaměstnance z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.*) Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná.

Uvedené ust. § 51 odst. 1 zákoníku práce, které upravuje výpovědní dobu jako zákonný důsledek výpovědi z pracovního poměru a vymezuje její délku, bylo v současné podobě začleněno do zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012 (novelou provedenou zákonem č. [365/2011](#) Sb.), připomíná Nejvyšší soud. Délka výpovědní doby při výpovědi dané zaměstnavatelem nebo zaměstnancem činí nejméně 2 měsíce (a musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance) s tím, že písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem lze tuto výpovědní dobu prodloužit; z tohoto hlediska je pak i třeba rozlišovat „zákonnou“ (2měsíční) a „sjednanou“ (prodlouženou) výpovědní dobu.

Prodloužení výpovědní doby za jejího běhu představuje modifikaci speciálních pravidel zákoníku práce

Ohledně doby, kdy lze (platně) uzavřít dohodu o prodloužení výpovědní doby, než kolik činí podle ust. § 51 odst. 1 zákoníku práce, dřívější judikatura NS (rozsudek Nejvyššího

soudu ČR ze dne 21. 4. 2010, spis. zn. 21 Cdo 258/2009, na který poukazuje i odvolací soud) dovodila, že k takové dohodě o „delší“ výpovědní době „musí dojít dříve, než taková doba začala běžet“. K tomuto právnímu názoru se NS ČR nadále hlásí. Vědomost o tom, kdy výpovědní doba skončí, účastníci pracovního poměru mohou mít od samého počátku běhu výpovědní doby jen tehdy, je-li výpovědní doba prodloužena ještě předtím, než začne běžet. Je-li totiž výpovědní doba prodloužena až v jejím průběhu, nastane situace, kdy původně započatá „zákonná“ (dvouměsíční) výpovědní doba nemá podle vůle účastníků pracovního poměru skončit po 2 měsících, tak jak (na počátku jejího běhu) předpokládá ust. § 51 odst. 2 zákoníku práce, ale později. V průběhu výpovědní doby tedy dojde k modifikaci samotného běhu výpovědní doby, a tím i ke změně (oddálení) počátku lhůty uvedené v ust. § 72 zákoníku práce. Z toho vyplývá, že **prodloužení výpovědní doby v jejím průběhu ve své podstatě představuje modifikaci speciálních pravidel uvedených v ust. § 51 odst. 2 zákoníku práce.**

Změna přišla s účinností nového občanského zákoníku

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2861/2022, ze dne 27. 2. 2023, připomíná, že v poměrech „starého“ občanského zákoníku (zákon č.40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 31.12.2013) bylo třeba takovou dohodu o prodloužení výpovědní doby považovat pro rozpor se zákonem za absolutně neplatnou.

Zákoník práce však v ust. § 51 nestanoví neplatnost právního jednání jako důsledek uzavření dohody o prodloužení výpovědní doby až poté, co výpovědní doba již počala běžet. Proto je třeba vyjít z generální klauzule obsažené v ust. § 580 odst. 1 o.z. a zjišťovat, zda neplatnost právního jednání v této situaci vyžaduje smysl a účel právní normy v tomto ustanovení obsažené. Při tomto posouzení je přitom třeba vykládat dané ustanovení nejen v jeho obecném významu, ale také (a především) ve vztahu ke konkrétnímu právnímu jednání a ke konkrétním okolnostem, za kterých bylo učiněno.

Výklad Nejvyššího soudu

K možnosti prodloužení výpovědní doby se dotčené ust. § 51 odst. 1 věty třetí zákoníku práce vyjadřuje tak, že „výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná“. Žádné další náležitosti této smlouvy (dohody), ani případná omezení, pokud jde o okamžik, kdy lze dohodu uzavřít, zákon nestanoví. Z hlediska určitosti takové dohody je ovšem nezbytné, aby z jejího obsahu jednoznačně vyplývalo, kdy (který den) má pracovní poměr účastníků dohody (uplynutím výpovědní doby) skončit, tak aby bylo zřejmé, od kdy počne plynout lhůta uvedená v ust. § 72 zákoníku práce k případnému podání žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru, k němuž se upíná tato smluvně prodloužená výpovědní doba. Jestliže tedy zaměstnavatel a zaměstnanec při uzavření dohody o prodloužení výpovědní doby dostojí výše zmíněným požadavkům, je již z hlediska smyslu a účelu této právní normy lhostejné, zda tuto dohodu zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřou ještě předtím, než dotčená výpovědní doba počne běžet, nebo později. Účinky takové dohody na práva a povinnosti účastníků pracovního poměru, spočívající v prodloužení výpovědní doby a oddálení skončení pracovního poměru (včetně oddálení s tím spojeného počátku běhu lhůty uvedené v ust. § 72 zákoníku práce), budou totožné bez ohledu na to, kdy je dohoda uzavřena. **Vzhledem k charakteru výpovědní doby je však patrné, že k takové smluvní změně délky (prodloužení) výpovědní doby, která je činěna v jejím průběhu, může dojít jedině předtím, než tato výpovědní doba, o niž bylo skončení pracovního poměru odloženo, uplyne.** Uplynutím původní (zákonem stanovené) výpovědní doby totiž pracovní poměr skončí (práva a povinnosti

zaměstnavatele a zaměstnance z něj vyplývající již definitivně zaniknou), a dále již nelze ohledně doby jeho skončení nic měnit.

Podmínky pro prodloužení výpovědní doby

Z hlediska ust. § 580 odst. 1 o. z. je třeba dále posoudit, zda smysl a účel zákona je naplněn ve vztahu ke konkrétnímu právnímu jednání a ke konkrétním okolnostem, za kterých bylo učiněno. Na tomto místě má patrně význam především samotná délka takto prodloužené výpovědní doby. V této souvislosti je třeba mít na zřeteli, že **zákon nestanoví horní hranici „prodloužené“ výpovědní doby a ani nejsou předepsána žádná kritéria, k nimž je třeba při prodlužování výpovědní doby přihlížet. Je však zřejmé, že výpovědní doba musí být sjednána tak, aby její délka (po jejím prodloužení) byla přiměřená okolnostem konkrétního případu. Při sjednání dohody o prodloužení výpovědní doby proto musí být zohledněn zejména věk zaměstnance, délka trvání pracovního poměru, povaha vykonávané práce a význam práce konané zaměstnancem pro zaměstnavatele, neboť jinak nelze dosáhnout stavu, že délka výpovědní doby bude jednak plnit funkci ochrany zaměstnanců při ztrátě zaměstnání, jednak zajišťovat potřebnou flexibilitu pracovního zapojení zaměstnanců. V neposlední řadě mohou být v konkrétním případě důležité též důvody, které zaměstnavatele a zaměstnance k prodloužení výpovědní doby vedly. Výpovědní doba tedy nesmí být v konkrétním případě sjednána nepřiměřeně dlouhá, aby ve svých důsledcích vedla k takovému trvání pracovního poměru, které by bylo v rozporu s dobrými mravy a neodpovídalo by oprávněným zájmům stran pracovního poměru. Kdyby tomu tak bylo, jednalo by se o (relativně) neplatné právní jednání ve smyslu ust. § 580 odst. 1 o.z.**

NS ČR proto dospěl k závěru, že, uzavřou-li zaměstnavatel a zaměstnanec po 31. 12. 2013 dohodu o prodloužení výpovědní doby podle ust. § 51 odst. 1 zákoníku práce v průběhu výpovědní doby, musí z obsahu dohody jednoznačně vyplývat, kdy (který den) má pracovní poměr účastníků dohody (uplynutím výpovědní doby) skončit. Výpovědní doba musí být současně sjednána tak, aby její délka (po jejím prodloužení) byla přiměřená okolnostem konkrétního případu, jinak jde o (relativně) neplatné právní jednání ve smyslu ust. § 580 odst. 1 o. z.

Řešení sporného případu

V projednávané věci byla písemná dohoda o prodloužení výpovědní doby ze dne 25. 2. 2019 uzavřena mezi účastníky v průběhu výpovědní doby. Z obsahu této dohody je patrné, že pracovní poměr účastníků měl (po prodloužení výpovědní doby o 1 měsíc) skončit dne 31. 3. 2019. Při rozhodování o tom, zda délka výpovědní doby (po jejím prodloužení) byla přiměřená okolnostem daného případu, je zde nutno přihlídnout k tomu, že předmětnou výpověď ze dne 12. 12. 2018 byl rozvazován ze strany zaměstnavatele pracovní poměr se žalobcem, který trval více než 16 let, a že vůlí stran zde bylo prodloužit výpovědní dobu o jeden měsíc. Podle výsledků provedeného dokazování důvodem prodloužení výpovědní doby bylo umožnit zaměstnanci, aby se ještě v průběhu pracovního poměru přihlásil do výběrového řízení na pracovní pozici, kterou by u zaměstnavatele mohl dále vykonávat. Za těchto okolností, kdy ze zcela racionálního důvodu došlo dohodou účastníků k prodloužení výpovědní doby o nezbytnou dobu (pouze o jeden měsíc), nelze s ohledem na výše podaný výklad dovodit, že by byla v dané věci nepřipustně sjednána natolik dlouhá výpovědní doba, která by ve svých důsledcích již

neplnila svoji zákonem uvažovanou funkci a byla by v rozporu s oprávněnými zájmy účastníků pracovního poměru.

Závěr odvolacího soudu o tom, že mezi účastníky nedošlo k platnému prodloužení výpovědní doby do 31. 3. 2019, není správný, neobstojí ani jeho navazující úvaha, že žaloba o neplatnost předmětné výpovědi z pracovního poměru ze dne 12. 12. 2018 byla podána až po uplynutí lhůty uvedené v ust. § 72 zákoníku práce.



Richard W. Fetter,

právník specializující se na pracovní právo a související kapitoly práva občanského

[1] Označením "smluvní prodloužení výpovědní doby" chceme zdůraznit rozdíl postupu účastníků pracovního poměru dle ust. § 51 odst. 1 věty druhé a třetí zákoníku práce od "prodloužení výpovědní doby ze zákona z důvodu ochranné doby" dle ust. § 53 odst. 2 zákoníku práce, podle něhož platí, že byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby (specifikované v ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce s výjimkami specifikovanými v ust. § 54 zákoníku práce) tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. K tomu viz např. >>> [zde](#).

[2] Na tomto místě připomeňme, že: „Lhůta podle ust. § 72 zákoníku práce k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru je lhůtou určenou podle měsíců a začíná běžet poslední den příslušného kalendářního měsíce, jímž uplynula výpovědní doba. Poslední den běhu této lhůty proto nemusí vždy připadnout na poslední den druhého následujícího kalendářního měsíce.“ (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1436/2001, ze dne 14. 5. 2002) V případě posuzovaném Nejvyšším soudem ČR pod spis. zn. 21 Cdo 1436/2001, který uzavřel svým rozsudkem ze dne 14. 5. 2002, skončil pracovní poměr uplynutím výpovědní doby 30. 6. 1999. Tímto dnem, s nímž zákon spojuje skončení pracovního poměru, současně začala žalobkyni plynout dvouměsíční lhůta k uplatnění neplatnosti výpovědi, kterou od zaměstnavatele dostala. Poslední den této lhůty pak připadl na den 30. 8. 1999, tj. na den, který se o dva měsíce později číslem shoduje se dnem, kdy nastala událost, od níž lhůta počíná (tj. se dnem 30. 6. 1999). Uplatnila-li tedy žalobkyně neplatnost výpovědi žalobou podanou u soudu dne 31. 8. 1999, stalo se tak až po uplynutí prekluzivní lhůty.