



Výpovědní doba nově: Přežila smluvní ujednání o výpovědní době flexinovelu?

Již tomu byl jeden rok od účinnosti tzv. flexinovelu zákoníku práce[1], která se mimo jiné dotkla i délky výpovědní doby a jejího běhu. Avšak i po více než roce její účinnosti panují mezi odbornou veřejností rozpory o tom, jak přistupovat k ustanovením pracovních smluv o běhu a délce výpovědní doby, které byly mezi zaměstnanci a zaměstnavateli uzavřeny ještě před 1. 6. 2025 (tj. před účinností flexinovelu). Bohužel rozřešení nám zatím nepřinesla ani dosavadní judikatura. Autoři tak v tomto zachytí svůj stručný komentář a názor na danou problematiku.

Shrnutí od AI

Článek se věnuje analýze dopadů tzv. flexinovelu zákoníku práce účinné od 1. června 2025 na pracovní smlouvy uzavřené před tímto datem, konkrétně otázce, zda smluvní ustanovení o délce a běhu výpovědní doby mají i nadále přednost před novou zákonnou úpravou. Autoři rozlišují mezi ustanoveními, která představují skutečnou dohodu smluvních stran odrážející jejich vůli odchýlit se od zákona, a těmi, která pouze informativně reprodukovala tehdy platné znění zákoníku práce. Klíčovým argumentem je, že adhezní charakter většiny pracovních smluv a dlouhodobá stabilita předchozí právní úpravy zpravidla vylučují závěr, že strany chtěly vědomě zakonzervovat tehdejší pravidla pro případ budoucí legislativní změny. Autoři proto zastávají názor, že ustanovení o běhu výpovědní doby obsažená ve starších pracovních smlouvách mají zpravidla pouze informativní charakter a nová právní úprava se na ně vztahuje plně, přičemž tento výklad se liší od stanoviska MPSV, které naopak přiznává starším smluvním ujednáním přednost. Pro právní praxi z toho plyne, že ke každému konkrétnímu případu je třeba přistupovat individuálně a pečlivě vyhodnotit skutečnou vůli smluvních stran v době uzavření pracovní smlouvy.

Na úvod si připomeňme, že podle předchozí právní úpravy počínal běh výpovědní doby až prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a výpovědní doba tak končila uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. *Příklad: pracovní poměr na základě výpovědi dané 7. 8. by při 2měsíční výpovědní době skončil 31. 10.* Nově počátek běhu výpovědní doby připadá již na den, ve kterém je výpověď doručena druhé smluvní straně dnem, který se s tímto dnem číslem shoduje (případně posledním dnem měsíce, pokud takový den v posledním měsíci není). *V našem příkladě by pracovní poměr skončil již 7. 10.*

Smluvní ujednání o výpovědní době

Zákoník práce dále připouští možnost **smluvně modifikovat** délku výpovědní doby a nově výslovně umožňuje i upravit způsob jejího běhu. Avšak jak naložit s takovými smluvními ujednáními, které byly uzavřeny ještě před 1. 6. 2025? V řadě pracovních smluv je možné nalézt formulace, které doslova nebo s drobnými úpravami přebírají tehdejší znění § 51 zákoníku práce. Typicky se jedná o ustanovení odkazující na dvouměsíční výpovědní dobu a určení momentu začátku jejího běhu. Ovšem autoři se v praxi setkávají s opravdu různorodými ustanoveními – např.:

- „*Tento pracovní poměr může být ukončen kteroukoliv smluvní stranou výpovědí s 2měsíční výpovědní dobou, počínaje prvním dnem kalendářního měsíce následujícím po měsíci doručení výpovědi druhé smluvní straně.*“

- „Výpovědní dobu upravuje § 51 zákoníku práce.[\[2\]](#)“
- „Výpovědní dobu upravuje § 51 zákoníku práce a činí 2 měsíce.“
- „Výpovědní doba je dvouměsíční (vyjma případů dle § 51a zákoníku práce). Výpovědní doba počíná plynout prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi a skončí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, nestanoví-li zákoník práce jinak.“

Jak je vidět na příkladech výše, ustanovení mnohdy odkazují zpět na zákoník práce, a to buď úplně, nebo jen částečně. Vystává tak otázka, zda převáží nová právní úprava, anebo ustanovení pracovní smlouvy. A pokud ustanovení pracovní smlouvy, tak v jakém rozsahu. Či jinými slovy – představují ustanovení o délce nebo běhu výpovědní doby smluvní ujednání ve smyslu současného § 51 odst. 3 zákoníku práce[\[3\]](#), kterými si zaměstnanec a zaměstnavatel přál „zakonzervovat“ právní stav, anebo se jedná pouze o informativní zachycení tehdy platné zákonné úpravy bez jakéhokoliv normativního významu.

Má přednost smluvní ujednání nebo ustanovení zákoníku práce?

Odpověď nelze hledat pouze v samotném textu konkrétního ustanovení pracovní smlouvy, jelikož je třeba vzít v úvahu i širší souvislosti, zejména účel obdobných ustanovení v pracovních smlouvách, jakož i charakter právní úpravy účinné v době jejich sjednání (tedy zdali se jednalo o kogentní či dispozitivní úpravu a smluvní strany vůbec měly možnost si v pracovní smlouvě sjednat pravidla odlišná od zákonné úpravy).

Především je třeba připomenout, že pracovní smlouvy neobsahují výlučně smluvní ujednání zachycující projev vůle smluvních stran, ale samotný zákoník práce předpokládá, že jejich součástí mohou být také **informace o obsahu pracovního poměru** ve smyslu § 37 zákoníku práce[\[4\]](#), mezi které spadá rovněž informace o běhu a délce výpovědní doby. Jinými slovy – skutečnost, že určitý text je součástí pracovní smlouvy, sama o sobě ještě automaticky neznamená, že jde o smluvní odchylku od zákonné úpravy.

Významnou roli hraje také skutečnost, že pracovní smlouvy mají ve většině případů **adhezní charakter**. Zaměstnavatel zpravidla používá předem připravené vzory smluv a zaměstnanec má jen omezený prostor pro jejich obsahové ovlivnění. Jestliže tedy pracovní smlouvy obsahují ustanovení o délce a běhu výpovědní doby odpovídající znění zákona před flexinovelou, bude jen stěží možné bez dalšího dovozovat, že obě strany – tedy jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec – chtěly (měly vůli) sjednat smluvní režim nezávislý na budoucích změnách právní úpravy.

To ovšem neznamená, že by starší smluvní ustanovení nikdy nemohla obstát jako dohoda podle současného § 51 odst. 3 zákoníku práce. Má-li být totiž určité ustanovení pracovního poměru posouzeno jako dohoda o délce výpovědní doby, musí být možné alespoň výkladem dojít k závěru, že **vůlí stran** bylo skutečně sjednání vlastního smluvního režimu (delší výpovědní doby), a nikoliv pouze reprodukování textu tehdejší právní úpravy[\[5\]](#). Záměrně jsme v předchozí větě neuvedli **běh výpovědní doby, který byl do účinnosti flexinovele kogentní**. Domníváme se proto, že nelze dovozovat, že se strany mohly domluvit na jiném běhu výpovědní doby v situaci, kdy to nebylo v době uzavření možné a platné.

Naopak pochyb o vůli smluvních stran nebude v ustanoveních, která se od zákona odchylovala již v době jejich uzavření. Jako příklad lze uvést prodloužení výpovědní doby ve znění: „*Kterákoliv smluvní strana může pracovní poměr ukončit výpovědí danou druhé smluvní straně. Výpovědní doba je pro zaměstnavatele i pro zaměstnance 3 měsíce.*“

Praktický závěr je proto poměrně střízlivý. Samotná skutečnost, že pracovní smlouva uzavřená před účinností flexinovele obsahuje ustanovení o délce nebo běhu výpovědní doby,

ještě neznamena, že se zaměstnavatel a zaměstnanec musí i dnes řídit právě tímto ustanovením. Rozhodující podle našeho názoru bude, zda se jedná o skutečnou dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která byla motivována jejich vůlí, nebo pouze o informativní ustanovení, které obsahově kopíruje tehdy platné znění zákoníku práce. Zatímco v prvním případě bude mít takové ujednání i nadále právní význam, který zavazuje obě smluvní strany, tak ve druhém případě ustoupí smluvní ustanovení nové právní úpravě.

Jelikož zaměstnavatel a zaměstnanec až do zveřejnění prvních návrhů na změnu délky a běhu výpovědní doby nemohli předpokládat, že dojde k jejich změně (běh výpovědní doby byl stejný po vyšší desítky let a její délka téměř 20 let), kromě prodloužení výpovědní doby (jež zákoník výslovně předpokládal a umožňoval), se **domníváme, že veškerá ostatní ustanovení ohledně výpovědní doby** (především ohledně jejího běhu) **mají jen informativní charakter a použije se nová právní úprava**. To platí i pro délku výpovědní doby pro výpovědní důvody podle § 52 písm. f) až h), kterou flexinovela zkrátila ze 2 na 1 měsíc. Věříme, že tento názor podpoří judikatura, i když se v současnosti nejedná o jednoznačný názor. Pro úplnost dodáváme, že tento jiný názor zastává třeba i MPSV[6]. V praxi je tak bohužel nutné být opatrný a ke každému případu přistupovat individuálně a vždy si vyhodnotit případná rizika.



JUDr. Bc. Michal Peškar,
partner



Mgr. Natálie Mikolášková,
advokátní koncipientka

[Randl Partners, advokátní kancelář, s. r. o](#)

Tetris Office Building
Budějovická 1550/15a
140 00 – Praha 4

Tel.: +420 222 755 311

[1] [Zakon.120/2025 Sb.](#), kterým se mění zákon č. [262/2006 Sb.](#), zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

[2] V některých smlouvách staršího data je ještě dnes možné najít i ustanovení „*Výpovědní doby upravuje § 45 zákoníku práce.*“

[3] § 51 odst. 3 zákoníku práce: „*Písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem lze prodloužit výpovědní dobu nebo změnit její běh. Výpovědní doba a její běh musí být sjednány stejně pro zaměstnavatele i zaměstnance; to neplatí pro případ výpovědi podle § 52 písm. f) až h).*“

[4] Návěti § 37 zákoníku práce ve znění před i po flexinovele: „*Neobsahuje-li tyto údaje pracovní smlouva, je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o*”.

[5] K takovému závěru bude možné dojít třeba u pracovní smluv (či jejich dodatků), které byly uzavírány krátce před přijetím flexinovele, kdy veřejnost už mohla být seznámena s plánovanými/přijatými změnami. Naopak u pracovních smluv uzavřených již před lety nelze ihned předjímat, že smluvní strany očekávaly změnu zákonné úpravy týkající se výpovědní doby, a proto se třeba už 10 let předem rozhodly, že pro daný pracovní poměr chtějí zachovat tehdejší pravidla dle zákoníku práce.

[6] Co když zaměstnavatel se zaměstnancem v minulosti sjednal v pracovní smlouvě, že výpovědní doba činí 2 měsíce a běží od prvního dne následujícího kalendářního měsíce po doručení výpovědi?

Nové znění § 51 odst. 3 zákoníku práce výslovně připouští možnost sjednat si výpovědní dobu i její běh odlišně od zákona, podle názoru MPSV má tedy takové ujednání přednost před zákonem a použije se to, a to i s ohledem na princip zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance (§ 1a písm. a) zákoníku práce) a právní jistotu stran. Jde však o otázku, na níž mezi odbornou veřejností nepanuje zcela shoda.

Pokud by však pracovní smlouva odkazovala pouze na § 51 zákoníku práce, popř. zákon obecně, použije se jednoznačně úprava účinná v době dání výpovědi, tj. u výpovědí doručených od 1. 6. 2025 úprava nová. Shodnou-li se na tom obě strany, je možné též pracovní smlouvu změnit („uzavřít dodatek“) a toto pravidlo z ní vypustit – pak by se aplikovala úprava nová.

Dostupné >>> [zde](#)._