

Při porušení pracovní kázně bude výpovědní doba kratší. Co dalšího se změní?

MONIKA VESELÍKOVÁ Dnes Doba čtení: 6 minut

PŘIDEJTE NÁZOR



Autor: www.shutterstock.com, podle licence: [Rights Managed](#)

Ilustrační obrázek

Změny v zákoníku práce se projeví už letos. Na jaká pravidla ohledně výpovědní či zkušební doby se připravit?

Flexinovelu zákoníku práce, kterou Ministerstvo práce a sociálních věcí představilo loni na jaře, finálně schválila Poslanecká sněmovna. Cílem nové právní úpravy je zvýšit pružnost pracovněprávních vztahů na straně zaměstnavatelů i zaměstnanců. A uvolnit tak aktuálně mnohdy příliš rigidní nastavení, které nereaguje na potřeby moderního pracovního trhu.

Jednou z oblastí, která má k větší flexibilitě trhu práce přispět, jsou změny v oblasti výpovědi z pracovního poměru.

Dřív než se zaměříme na novinky platné patrně **od poloviny roku 2025** (novelu ještě projedná Senát, poté vyjde ve Sbírce zákonů a následně do 2 měsíců nabyde účinnosti), se hodí shrnout pravidla, která platí dosud.

Zaměstnavatel musí mít k výpovědi zákonný důvod

Vyhodit vás takzvaně na hodinu zaměstnavatel za běžných okolností nesmí. Okamžité zrušení pracovního poměru přichází v úvahu jen tehdy, pokud zaměstnanec obzvlášť hrubým způsobem poruší pracovní povinnost (třeba když v práci krade, přijme úplatek apod.) nebo je pravomocně odsouzený na víc jak 1 rok nepodmíněně, případně na 6 měsíců nepodmíněně za úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů.

V ostatních případech může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou pouze výpovědí. Důvody pro výpověď pak stanovuje zákoník práce (§ 52):

- firma, ve které pracujete (případně její část), končí,
- firma, ve které pracujete (případně její část), se přemísťuje,
- zaměstnanec se stane nadbytečným, například když se snižují počty zaměstnanců,
- když vám lékař zakáže vykonávat dosavadní práci kvůli pracovnímu úrazu či nemoci z povolání, nebo proto, že vám nemoc z povolání hrozí,

- jestliže neodvádíte dobře svou práci – nesplňujete požadavky pro její řádný výkon, zaměstnavatel vás na to v posledních 12 měsících opakovaně upozorňoval, ale vy jste nedostatky neodstranili,
- jestliže z vaší strany dojde k závažnému porušení pracovních povinností či soustavnému méně závažnému porušování pracovních povinností, na které vás zaměstnavatel v uplynulých 6 měsících písemně upozornil, včetně toho, že vám hrozí výpověď.

Pokud dostanete výpověď na základě jednoho z prvních 4 bodů, zaměstnavatel vám musí vyplatit odstupné: [Odstupné při rozvázání pracovního poměru kompenzuje ztrátu příjmu. Za jakých podmínek jej lze získat?](#)

Pro výpověď ze strany zaměstnance zákon žádné důvody nestanovuje. Ve výpovědi proto není třeba je uvádět.



Lákavý výběr ořechů, že?

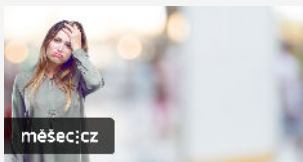
Rychlá expedice! Objednej teď a už brzy si pochutnáš na prémiových dob...

reklama

V obou případech, tedy když výpověď dostanete, ale i dáte, následně začíná běžet výpovědní doba. Ta musí dle zákona trvat minimálně 2 měsíce, písemně se ale můžou obě strany dohodnout na jejím prodloužení. Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

Vedle toho lze samozřejmě ukončit pracovní poměr také dvoustrannou dohodou o rozvázání pracovního poměru. Tedy tak, že se na odchodu z práce a jeho podmínkách zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne. Pozor – nejde o výpověď dohodou. Takovou variantu ukončení pracovního poměru zákoník práce nezná.

O práci můžete přijít, nebo z ní odejít, také ve zkušební době. Ta trvá maximálně 3 měsíce u řadových pracovníků a 6 měsíců u pracovníků na vedoucích pozicích. Při ukončení pracovního poměru během zkušební doby se důvody ani odstupné neřeší.



Přečtěte si také:

Zaměstnanec si sám rozhodl o čerpání dovolené. Měl na to právo, stejně ale dostal vyhazov na hodinu

Výpovědní doba skutečně 2 měsíce

První ze změn, kterou novela zákoníku práce v této oblasti přináší, je úprava data, od kterého výpovědní doba začíná běžet. Dle aktuálních pravidel se fakticky může výpovědní doba protáhnout až na 3 měsíce. Pokud například obdržíte výpověď z kraje měsíce, dvouměsíční výpovědní doba začne běžet až od prvního dne měsíce následujícího.

Pracovní poměr se tak dle MPSV uměle prodlužuje, mnohdy navíc v situaci, kdy je vztah zaměstnance a zaměstnavatele kvůli výpovědi *“zásadně narušen”*.

Nově má proto **výpovědní doba trvat 2 měsíce ode dne doručení výpovědi**. Když tedy výpověď obdržíte (nebo ji zaměstnavateli doručíte) 5. července, výpovědní doba skončí 5. září. Podle starých (ale dosud platných) pravidel by výpovědní doba začala běžet až od 1. srpna a končila 30. září.

“Zaměstnanci budou moci rychleji nastoupit na nové pracovní místo a zaměstnavatelé získají možnost obsadit uvolněnou pozici v kratším časovém horizontu,” věří ministr práce a sociálních věcí MARIAN JUREČKA.

Zaměstnavatelé podle prezidenta Konfederace podnikatelských a zaměstnaneckých svazů (KZPS) JIŘÍHO HORECKÉHO zkrácení výpovědní lhůty vítají. Problémy s nutností rychleji obsadit uvolněné místo neočekávají. *“Je potřeba také zmínit, že vždy existuje alternativa ukončení pracovního poměru, a to je dohoda, tedy dohoda i na termínu. Zkracuje se sice (ne nijak dramaticky) výpovědní lhůta, na druhou stranu, pokud dá zaměstnanec sám výpověď, většinou se to pak odráží i na jeho výkonu a přístupu k práci poslední týdny a dny trvání pracovního poměru a za těchto okolností je kratší doba lepší pro obě strany,”* konstatuje prezident KZPS.

Kratší výpovědní doba při porušení pracovní kázně

Na **1 měsíc** se zkrátí výpovědní doba v situaci, kdy zaměstnanec dostane **výpověď za závažné porušení pracovních povinností**, nebo pokud **nesplňuje zákonné požadavky a předpoklady pro řádný výkon práce**.

Toto zkrácení se má týkat i **porušení povinností vyplývajících z režimu dočasně práce neschopného**. Tedy situací, kdy k vám během prvních 14 dní pracovní neschopnosti zaměstnavatel pošle kontrolu a nezastihne vás doma, i když zrovna nemáte vycházky.

V obdobných případech dle MPSV nelze po zaměstnavatelích požadovat, aby s takto problematickým zaměstnancem setrvali v pracovněprávním vztahu další 2 měsíce. Současně ministerstvo upozorňuje na praxi, kdy problematický zaměstnanec během výpovědní doby raději nastoupí na neschopenku, a zaměstnavateli, ale i státu, tak vzniknou další náklady.

Podobně ministerstvo nahlíží na situace, kdy zaměstnanec přestane splňovat zákonné předpoklady pro výkon dané práce, a pro zaměstnavatele se tak stane prakticky nevyužitelným. Firmám v ten moment vznikají podstatné ekonomické náklady bez příslušné protihodnoty, aniž by jejich vznik samy zavinily.



Přečtěte si také:

Žalobu na neplatný vyhazov podejte do 2 měsíců, jinak právo na odškodnění zaniká. Kdy se lhůta prodlužuje?

Náhrada při výpovědi z důvodu zdravotní nezpůsobilosti

Pokud dostanete výpověď z důvodu zdravotní nezpůsobilosti (pracovní úraz, nemoc z povolání), máte nárok na odstupné odpovídající 12násobku vašeho průměrného měsíčního výdělku. Pro zaměstnance se v tomto ohledu nic nemění.

Zaměstnavatelé už ale nebudou v těchto případech financovat odstupné ze svého. Nově budou zaměstnancům vyplácet zvláštní náhradu, která bude hrazena ze zákonného pojištění zaměstnavatele.

Zkušební doba může být delší

Vedle výpovědní doby se změní také pravidla pro zkušební dobu – nově se **prodlouží až na 4 měsíce u řadových zaměstnanců a maximálně na 8 měsíců pro zaměstnance na vedoucích pozicích.**

Zároveň se umožní, po vzájemné dohodě obou stran, jednou sjednanou **zkušební dobu dodatečně prodloužit.** Vždy ale v limitech stanovených zákonem – tedy maximálně na 4 (8) měsíců, případně maximálně na polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru u poměrů na dobu určitou. To dosud možné nebylo. Dohodu u prodloužení zkušební doby bude vždy třeba sepsat písemně a uzavřít ji během trvání zkušební doby.

Díky prodloužení zkušební doby a možnosti jejího dodatečného prodloužení získají zaměstnavatelé možnost důkladněji prověřit, zda nově přijatý zaměstnanec funguje v souladu s jejich očekáváním.

Návrh podle MPSV reaguje na požadavky z praxe a vychází i z návrhů, které během přípravy novely předložili zástupci odborů a zaměstnavatelů.

Online školení pro účetní 23. dubna 2025
Zaměstnávání cizinců v ČR nejen z pohledu pojištění a zdanění

NOVINKA

To mě zajímá

Výpověď bez udání důvodu neprošla

Návrh skupiny poslanců TOP 09 a ODS – přidat do zákoníku práce také výpověď bez udání důvodů, ovšem s 2násobným odstupným – podporu nezískal. Proti návrhu se postavily odbory i opozice.

Argumenty, dle kterých by uvedené opatření pomohlo rozhýbat rigidní pracovní trh, zlepšit mobilitu práce a odbrzdit ekonomický růst, ale dle předpokladu neprošly ani přes koaliční poslance STAN a KDU-ČSL.