

Běh výpovědní doby podle novelizovaného zákoníku práce a zrušení pracovního místa

PhDr. Mgr. Monika Puškinová, Ph.D.

Modelová situace

Ředitel střední školy dne 1. 6. 2025 rozhodl o organizační změně s účinností od 1. 9. 2025. Organizační změna spočívá ve zrušení jednoho pracovního místa učitele odborných předmětů střední školy s týdenní pracovní dobou 40 hodin.

Ředitel školy hledá odpověď na otázky:

1. Jak dlouho poplyne výpovědní doba, pokud bude dána výpověď z důvodu nadbytečnosti zaměstnance (učitele odborných předmětů střední školy s týdenní pracovní dobou 40 hodin)?
2. Jak načasovat dání výpovědi, aby byla v souladu s datem účinnosti organizační změny?

1. Délka výpovědní doby

Jestliže se jedná o výpověď z důvodu nadbytečnosti [§ 52 písm. c) zákoníku práce], výpovědní doba činí **nejméně 2 měsíce**. To platí i po novele zákoníku práce účinné od 1. 6. 2025.

Novela zákoníku práce účinná od 1. 6. 2025 zkrátila výpovědní dobu na nejmeně 1 měsíc v případě následujících výpovědních důvodů:

§ 52 písm. f) zákoníku práce	▪ nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce ▪ nesplňuje-li zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon práce (včetně neuspokojivých pracovních výsledků)
§ 52 písm. g) zákoníku práce	▪ porušení „pracovní kázně“ zvláště hrubým způsobem ▪ závažné porušení „pracovní kázně“ ▪ soustavné méně závažné porušování „pracovní kázně“
§ 52 písm. h) zákoníku práce	▪ poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a (povinnost dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce)

2. Běh výpovědní doby

Podle novelizovaného zákoníku práce (účinného od 1. 6. 2025)

- 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, případně konec výpovědní doby na poslední den měsíce (§ 51 odst. 1),
- pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby (§ 51 odst. 1).

Pokud je výpověď z důvodu nadbytečnosti zaměstnance doručena zaměstnanci např. 2. 6. 2025, výpovědní doba začíná dnem 2. 6. 2025 a výpovědní doba končí 2. 8. 2025.

3. Běh výpovědní doby a účinnost organizační změny

Podle rozsudku Nejvyššího soudu (sp. zn. 2 Cdon 1797/97) zaměstnanec nemusí být nadbytečný již v době dání výpovědi; zaměstnavatel však musí dát výpověď v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil nejdříve v pracovním dni, který předchází dni, v němž nastává účinnost organizačních změn.

U zaměstnavatele jsou pracovními dny pondělí, úterý, středa, čtvrtek a pátek.

Účinnost organizační změny, kterou se ruší pracovní místo učitele odborných předmětů střední školy s týdenní pracovní dobou 40 hodin, připadá na pondělí 1. 9. 2025.

Pracovní den, který předchází dni, v němž nastává účinnost organizační změny, připadá na pátek 29. 8. 2025.

Pokud bude výpověď doručena v pondělí 30. 6. 2025, konec výpovědní doby připadne na sobotu 30. 8. 2025. To znamená, že je dodrženo pravidlo „pracovní poměr skončí nejdříve v pracovním dni, který předchází dni, v němž nastává účinnost organizačních změn“ (pracovní poměr skončí až po dni 29. 8. 2025).

Pokud by však byla výpověď doručena v pátek 27. 6. 2025, výpovědní doba by uplynula ve středu 27. 8. 2025. Tento postup by byl chybný.