Z BLOGU IUSTORIA

Dostal jsem výpověď z práce. Co udělat hned a co do dvou měsíců

> *Výpověď od zaměstnavatele: jak zkontrolovat důvod a doručení, kdy pracovní poměr skončí, komu náleží odstupné, do kdy žalovat a jak včas požádat o podporu.*

TÝM IUSTORIA

5. 11. 2026 · 10 min čtení

Výpověď obvykle přijde v nejhorší chvíli: v pátek odpoledne, v zasedačce s personalistkou a s papírem, který máte „jen podepsat, že jste ho převzali“. Většina lidí v tu chvíli řeší, kde najde novou práci. Z právního pohledu ale rozhodují úplně jiné věci a některé z nich mají lhůtu v řádu dnů.

V kanceláři vídáme dvě typické chyby. První je podpis dohody o rozvázání, kterou zaměstnavatel nabídne místo výpovědi, bez slova o důvodu, a tedy bez odstupného. Druhá je čekání: zaměstnanec má pocit, že výpověď je nespravedlivá, chvíli to „řeší“ s firmou, a když přijde za advokátem, lhůta k žalobě už uplynula.

Projdeme, co zkontrolovat na papíře, kdy pracovní poměr skončí, na co máte nárok, jak výpověď napadnout a kdy zajít na úřad práce.

Co zkontrolovat na papíře jako první

Formu a doručení. Výpověď musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží (§ 50 odst. 1 zákoníku práce). Zaměstnavatel ji doručuje do vlastních rukou, a to předáním na pracovišti nebo kdekoli, kde vás zastihne, datovou schránkou nebo poštou (§ 334a odst. 1). Poštou smí doručovat, jen když to nejde na pracovišti. E-mailem jen tehdy, pokud jste k tomu předem dali souhlas v samostatném písemném prohlášení a výpověď je podepsána uznávaným elektronickým podpisem (§ 335).

Převzetí si klidně potvrďte, souhlas s výpovědí tím nevyjadřujete. Odmítnout ji převzít nemá smysl: výpověď je pak doručena okamžikem odmítnutí (§ 334a odst. 2). Totéž platí pro poštu. Zásilku, kterou si nevyzvednete do 15 dnů, zákon považuje za doručenou posledním dnem této lhůty (§ 336 odst. 4). Do datové schránky je výpověd doručena přihlášením, nejpozději desátým dnem od dodání (§ 335a). E-mailem poslanou výpověď zákon považuje za doručenou nejpozději patnáctým dnem od dodání, i když převzetí nepotvrdíte (§ 335 odst. 2). Podrobněji o fikci doručení píšeme v článku Dopis jsem si nevyzvedl. Poznamenejte si den doručení. Počítá se od něj všechno ostatní.

Důvod. Zaměstnanec může dát výpověď bez udání důvodu, zaměstnavatel ne. Smí ji dát jen z důvodů, které vyjmenovává § 52, a musí důvod ve výpovědi popsat tak, aby ho nebylo možné zaměnit s jiným. Dodatečně ho měnit nesmí (§ 50 odst. 2 a 4). Věta „pro nadbytečnost“ nebo „pro porušování povinností“ bez dalšího obvykle nestačí. U porušování povinností má výpověď popsat, co a kdy jste porušili.

Podle důvodu se liší i to, co zaměstnavatel musel udělat předem:

- **organizační důvody** (zrušení nebo přemístění zaměstnavatele či jeho části, nadbytečnost, § 52 písm. a) až c)) vyžadují skutečné rozhodnutí o organizační změně;
- **neuspokojivé pracovní výsledky** (§ 52 písm. f)) vyžadují, abyste byli v posledních 12 měsících písemně vyzváni k jejich odstranění a měli na to přiměřenou dobu;
- **soustavné méně závažné porušování povinností** (§ 52 písm. g)) vyžaduje písemné upozornění na možnost výpovědi v posledních 6 měsících;
- výpověď pro porušení povinností musí zaměstnavatel dát do 3 měsíců ode dne, kdy se o důvodu dozvěděl, nejpozději do 15 měsíců od jeho vzniku (§ 58 odst. 1); při zvlášť hrubém porušení režimu dočasně práce nes-

chopného do 1 měsíce, nejpozději do 1 roku (§ 57 odst. 1).

Ochrannou dobu. Zaměstnavatel nesmí dát výpověď mimo jiné zaměstnanci v dočasné pracovní neschopnosti, těhotné zaměstnankyni a rodiči na mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené (§ 53 odst. 1). Zákaz má výjimky, typicky při zrušení zaměstnavatele nebo jeho části a u výpovědi pro porušení povinností. Pro porušení povinností, kvůli kterému by nešlo pracovní poměr okamžitě zrušit, ale nelze dát výpověď těhotné zaměstnankyni ani rodiči na některé z těchto dovolených. Z důvodu, pro který by šlo pracovní poměr okamžitě zrušit, ji těhotné zaměstnankyni dát lze; nelze ji dát rodiči na mateřské nebo otcovské dovolené ani na rodičovské dovolené v době, po kterou by matka mohla čerpat mateřskou (§ 54 písm. c) a d)). Rozhoduje stav v den doručení. Onemocníte-li až po doručení výpovědi a výpovědní doba by skončila během neschopnosti, doba neschopnosti se do ní nezapočítá a pracovní poměr skončí až uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení neschopnosti. Neplatí to, sdělíte-li zaměstnavateli, že na prodloužení netrváte (§ 53 odst. 2). Stejné body z pohledu zaměstnavatele shrnuje průvodce Pracovní právo.

Kdy pracovní poměr skončí

Výpovědní doba začíná dnem, kdy vám byla výpověď doručena, a končí dnem, který má stejné číslo; není-li takový den v posledním měsíci, končí posledním dnem měsíce (§ 51 odst. 1). Činí nejméně 2 měsíce. U výpovědi podle § 52 písm. f) až h), tedy pro nesplňování předpokladů nebo požadavků včetně neuspokojivých výsledků, pro porušení povinností a pro zvlášť hrubé porušení režimu dočasně práce neschopného, stačí 1 měsíc (§ 51 odst. 2).

Výpověď pro nadbytečnost doručená v úterý 10. 11. 2026 tak skončí 10. 1. 2027. Výpověď pro soustavné porušování povinností doručená týž den skončí 10. 12. 2026. Delší výpovědní dobu lze sjednat, ale jen písemně (§ 51 odst. 3).

Do konce výpovědní doby pracovní poměr trvá se všemi právy i povinnostmi. Přestat chodit do práce, protože „stejně končíte“, je neomluvená absence a riskujete tím okamžité zrušení pro porušení povinností. Chcete-li skončit dřív, třeba kvůli nové práci, je k tomu potřeba dohoda se zaměstnavatelem.

Okamžité zrušení a zrušení ve zkušební době žádnou výpovědní dobu nemají. Zrušení ve zkušební době nepotřebuje důvod a pracovní poměr končí dnem doručení, není-li v něm uveden den pozdější (§ 66). Zaměstnavatel ho ale nesmí použít v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti zaměstnance. I tyto způsoby skončení lze u soudu napadnout ve stejné lhůtě jako výpověď.

Na co máte nárok při odchodu

Odstupné náleží při výpovědi z organizačních důvodů podle § 52 písm. a) až c) nebo při dohodě z týchž důvodů. Činí nejméně jednonásobek průměrného měsíčního výdělku, trval-li pracovní poměr méně než rok, dvojnásobek při trvání od jednoho do dvou let a trojnásobek při trvání aspoň dva roky (§ 67 odst. 1). Do délky se započítá i

předchozí pracovní poměr u téhož zaměstnavatele, pokud mezi nimi neuplynulo víc než 6 měsíců (§ 67 odst. 2). Zaměstnanec, který u firmy pracoval tři roky s průměrným výdělkem 42 000 Kč, má nárok nejméně na 126 000 Kč. Zákon stanoví jen minimum, víc může přiznat kolektivní smlouva, vnitřní předpis nebo pracovní smlouva.

Pro dosažení nejvyšší přípustné expozice (§ 52 písm. e)) náleží dvanáctinásobek (§ 67 odst. 3). Při výpovědi ze zdravotních důvodů (§ 52 písm. d)) odstupné nenáleží. Je-li ale příčinou pracovní úraz nebo nemoc z povolání, náleží jednorázová náhrada ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku (§ 271ca). Při výpovědi pro výsledky nebo porušení povinností odstupné nenáleží vůbec.

Odstupné se vyplácí po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu, nedohodnete-li se písemně na jiném (§ 67 odst. 5).

K tomu máte nárok:

- na mzdu za poslední měsíc v den skončení, pokud o to požádáte a technika výpočtu mezd to umožní (§ 141 odst. 5);
- na proplacení nevyčerpané dovolené (§ 222 odst. 2);
- na potvrzení o zaměstnání a na žádost i na oddělené potvrzení s průměrným výdělkem pro úřad práce (§ 313). Co v něm má být, popisuje průvodce Potvrzení o zaměstnání.

Když výpověď považujete za neplatnou

Neplatnou výpověď nikdo nezruší za vás. Je potřeba udělat dvě věci: písemně oznámit, že trváte na dalším zaměstnávání, a včas podat žalobu.

Písemné oznámení, že trváte na dalším zaměstnávání. Pracovní poměr pak trvá i nadále a zaměstnavatel vám dluží náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, ale až **ode dne, kdy jste mu to oznámili**, do doby, než vám umožní pracovat, nebo než pracovní poměr platně skončí (§ 69 odst. 1). Poslat ho můžete hned po doručení výpovědi. Zákon pro ně lhůtu nestanoví, náhrada mzdy ale náleží až ode dne, kdy oznámení zaměstnavateli dojde. Pošlete ho proto tak, aby ho měl nejpozději v poslední den výpovědní doby. Stačí krátký dopis s odkazem na výpověď a větou, že ji považujete za neplatnou a trváte na tom, aby vás zaměstnavatel dál zaměstnával. Doručte ho tak, abyste měli doklad o datu.

Přesáhne-li doba, za kterou vám náhrada náleží, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele náhradu za další dobu přiměřeně snížit. Přihlédne k tomu, zda a kolik jste mezitím vydělali jinde, ale i k tomu, proč jste se do práce nezapojili (§ 69 odst. 2). Nová práce vás proto o nárok nepřipraví a nečinnost vám nepomůže.

Žaloba do dvou měsíců. Neplatnost výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době i dohody lze uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit (§ 72). Lhůta je prekluzivní: po jejím uplynutí právo zaniká a výpověď platí, i kdyby byla plná vad. Soud k tomu přihlédne sám, i když to zaměstnavatel nenamítne.

Lhůta k žalobě je hmotněprávní, takže žaloba musí soudu dojít nejpozději poslední den lhůty. Odeslat ji ten den poštou nestačí. Nejvyšší soud to opakovaně uvedl, naposledy v rozsudku ze dne 10. 12. 2024, sp. zn. 21 Cdo

565/2024 (bod 16). U výpovědi, která skončila 10. 1. 2027, je posledním dnem 10. 3. 2027. Připadne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, končí lhůta nejbližším pracovním dnem (§ 607 občanského zákoníku); konec výpovědní doby se tím ale neposouvá. Podávejte datovou schránkou nebo osobně na podatelně, a s rezervou několika dnů.

Pouhé „ještě jednáme“ lhůtu neprodlužuje. Zastaví ji mimo jiné to, že jste se se zaměstnavatelem shodli, že spor zkusíte vyřešit mimosoudně; dohoda o tom může být i neformální, ale musí z ní být jasná vůle obou stran. Lhůta pak běží dál, jakmile jedna strana výslovně odmítne v jednání pokračovat; zbývá-li v tu chvíli méně než 5 dnů, skončí nejdřív za 10 dnů (§ 332 zákoníku práce). Tak to vyložil Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 10. 12. 2024, sp. zn. 21 Cdo 565/2024 (body 21 a 22). Prokazovat takovou dohodu zpětně je ale nejisté. Pokud jednání k ničemu nevede a konec lhůty se blíží, žalobu podejte; jednat se dá i během řízení.

A co když se do firmy vrátit nechcete? Neoznámíte-li, že trváte na dalším zaměstnávání, platí, že pracovní poměr skončil dohodou uplynutím výpovědní doby. Při neplatném okamžitém zrušení nebo zrušení ve zkušební době vám pak náleží náhrada mzdy za dobu výpovědní doby (§ 69 odst. 3). Neplatnost ale i tehdy musí určit soud na včasnou žalobu.

Dohoda místo výpovědi: kdy podepsat a kdy ne

Zaměstnavatelé často navrhnou dohodu o rozvázání pracovního poměru. Pracovní poměr pak skončí dnem, který si sjednáte, bez výpovědní doby (§ 49). Pro zaměstnance to může být dobré řešení, třeba když už má novou práci. Má to ale tři háčky.

Za prvé, odstupné náleží jen z dohody uzavřené z organizačních důvodů podle § 52 písm. a) až c), případně pro dosažení nejvyšší přípustné expozice (§ 67 odst. 1 a 3). Bez uvedení důvodu se na ně těžko prokazuje nárok. Je-li důvodem skutečně nadbytečnost, trvejte na tom, aby v dohodě stál. Za druhé, na dohodu se nevztahuje zákaz výpovědi v ochranné době, takže nemocný zaměstnanec nebo těhotná zaměstnankyně podpisem ztrácí ochranu, kterou by u výpovědi měli. Za třetí, dohodu nejde jednostranně vzít zpět. Napadnout ji lze jen pro neplatnost a ve stejné dvouměsíční lhůtě (§ 72).

Nic nemusíte podepsat hned; návrh si vezměte domů a nechte si ho zkontrolovat. Výhodnější podmínky, například vyšší odstupné, se dají vyjednat právě teď, dokud zaměstnavatel stojí o rychlý a klidný odchod. Podrobněji píšeme o dohodě v průvodci Dohoda o rozvázání pracovního poměru.

Úřad práce a podpora v nezaměstnanosti

Nemáte-li od prvního dne po skončení novou práci, zaregistrujte se na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a hned požádejte o podporu. Kdo o ni požádá nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání, dostane ji ode dne následujícího po skončení (§ 42 odst. 4 zákona o zaměstnanosti). Pozdější žadatel ji dostane až ode dne podání žádosti (§ 42 odst. 1).

Nárok vzniká, pokud jste za poslední 2 roky získali aspoň 12 měsíců důchodového pojištění zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností (§ 39 odst. 1 a § 41 odst. 1). Podpora se vyplácí 5 měsíců, nad 52 let 8 měsíců a nad 57 let 11 měsíců (§ 43 odst. 1). Do 52 let činí první 2 měsíce 80 %, další 2 měsíce 50 % a zbytek doby 40 % průměrného měsíčního čistého výdělku; nad 52 let platí 80 % první 3 měsíce a 50 % další 3 měsíce. Podpora činí nejvýše 0,8násobek průměrné mzdy v národním hospodářství (§ 50 odst. 3 a 6).

Na výši podpory nemá vliv, jestli pracovní poměr skončil výpovědí, nebo dohodou. Nárok nemá jen ten, s kým zaměstnavatel v posledních 6 měsících skončil pracovní poměr pro zvlášť hrubé porušení povinností (§ 39 odst. 2). Pokud soud později rozhodne, že takové skončení bylo neplatné, úřad podporu dodatečně přizná a doplatí (§ 54 odst. 1). Odstupné nárok na podporu ani její začátek neovlivňuje. Podporu můžete pobírat i během sporu o neplatnost výpovědi. Rozhodne-li soud, že výpověď je neplatná a pracovní poměr trvá, musíte ji vrátit; zaměstnavatel vám za tu dobu zaplatí náhradu mzdy (§ 56 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti).

Ještě ten den si zapište, kdy vám byla výpověď doručena, a spočítejte dvě data: konec výpovědní doby a o dva měsíce později poslední den pro žalobu.
Chcete výpověď napadnout? Pošlete zaměstnavateli hned písemně, že trváte na dalším zaměstnávání. Náhrada mzdy vám náleží až od tohoto oznámení.
Dohodu o rozvázání nepodepisujte na místě. Je-li důvodem nadbytečnost nebo zrušení části firmy, trvejte na tom, aby to v dohodě stálo; bez toho se odstupné vymáhá těžko.

Přehled

Otázka	Odpověď	Ustanovení
Z jakého důvodu smí zaměstnavatel dát výpověď	Jen z důvodů vyjmenovaných v zákoně, skutkově vymezených ve výpovědi	§ 50 odst. 2 a 4, § 52 zákoníku práce
Kdy výpovědní doba začíná a jak je dlouhá	Dnem doručení; nejméně 2 měsíce, u důvodů podle § 52 písm. f) až h) nejméně 1 měsíc	§ 51 zákoníku práce
Výpověď během neschopenky nebo těhotenství	Zakázaná, s výjimkami (zrušení zaměstnavatele, porušení povinností; u těhotných a rodičů na dovolené užší)	§ 53 a 54 zákoníku práce
Odstupné	Při organizačních důvodech jedno- až trojnásobek průměrného měsíčního výdělku podle délky pracovního poměru	§ 67 zákoníku práce
Náhrada mzdy při neplatné výpovědi	Od písemného oznámení, že trváte na dalším zaměstnávání	§ 69 odst. 1 zákoníku práce
Lhůta k žalobě o neplatnost	2 měsíce od plánovaného skončení; žaloba musí soudu dojít nejpozději poslední den	§ 72 zákoníku práce; 21 Cdo 565/2024
Od kdy náleží podpora	Ode dne po skončení, požádáte-li do 3 pracovních dnů; jinak ode dne žádosti	§ 42 zákona o zaměstnanosti

Dostali jste výpověď nebo návrh dohody a nevíte, jestli obstojí? Pošlete nám výpověď, pracovní smlouvu a datum doručení. Řekneme vám, jestli je výpověď napadnutelná, na co máte nárok a do kdy je třeba jednat. Zaměstnance i zaměstnavatele zastupujeme v rámci pracovního práva. Napište nám.

Závěr

Zákon zaměstnance chrání docela dobře, ovšem jen toho, kdo se ozve písemně a včas. S výpovědí, o které máte pochybnost, proto přijďte v prvních dnech, ne v posledním týdnu dvouměsíční lhůty.

Prameny

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 49 až 54, § 57, § 58, § 66, § 67, § 69, § 72, § 141, § 222, § 271ca, § 313, § 332, § 334a až 336 (znění od 1. 11. 2026).
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 39, § 41 až 43, § 50, § 54 a § 56 (znění od 1. 7. 2026).
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 605, § 607 a § 647.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 343/2018.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 12. 2024, sp. zn. 21 Cdo 565/2024.

Tento článek má informativní charakter a nepředstavuje právní poradenství. Vychází z právního stavu ke dni publikace; o platnosti konkrétní výpovědi rozhoduje její přesné znění, důvod a způsob doručení.

Dostal jsem výpověď z práce. Co udělat hned a co do dvou měsíců

Tým IUSTORIA · Publikováno 5. 11. 2026

https://www.iustoria.cz/blog/dostal-jsem-vypoved-z-prace/

Text je dílem chráněným autorským právem. Sdílení celého dokumentu bez úprav je vítáno; přebírání částí do jiných textů jen s uvedením zdroje. © IUSTORIA, advokátní kancelář, s.r.o.