

VI.2.1 Obecné podmínky platnosti výpovědi a výpovědní doba (§ 50 a 51)

Výpověď musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží. To znamená, že výpověď daná ústně vůbec nevyvolává žádné účinky a pracovní poměr nadále trvá, i kdyby nebyla platnost výpovědi napadena soudní cestou.

Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany. Odvolání výpovědi a souhlas s jejím odvoláním je třeba provést písemně. K odvolání výpovědi může dojít pouze v průběhu výpovědní doby.

Podáním výpovědi pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce s výjimkou vyplývající z § 51a. Výpovědní doba smí být prodloužena jedinečně individuální písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (nikoliv tedy kolektivní smlouvou). Typicky půjde o pracovní smlouvu či dodatek k ní.

Běh výpovědní doby je upraven tak, že výpovědní doba počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Z toho také vyplývá, že výpovědní doba musí být vždy sjednána v celých kalendářních měsících.

V některých případech však může dojít k prodloužení výpovědní doby, a to v souvislosti se zákazem výpovědi v ochranné době [§ 53 odst. 2 a § 54 písm. c) a d)] nebo v souvislosti s nesplněním povinností zaměstnavatele při hromadném propouštění (§ 63).

V případě, že byla dána výpověď ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, končí pracovní poměr nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv (§ 51a). Zákoník práce tímto garantuje zaměstnanci právo odmítnout výkon práce pro zaměstnavatele, s nímž nesjednal pracovní smlouvu a nevstoupil do pracovního poměru. Výpovědní doba v tomto případě může být i kratší, než je zákonem požadované minimum 2 měsíců.