

Dohoda o délce a běhu výpovědní doby ve světle flexibilizační novely zákoníku práce

Takzvaná flexinovela zákoníku práce účinná od 1. června 2025 přinesla revoluční změnu ohledně délky a běhu výpovědní doby. Byly zavedeny dvě délky výpovědní doby a po desítkách let došlo ke změně pravidel o běhu výpovědní doby. Výpovědní doba již nezačíná běžet od 1. dne kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi z pracovního poměru, nýbrž již dnem doručení výpovědi. Zákonodárce zároveň explicitně připustil možnost sjednat si jak delší výpovědní dobu, tak i jiná pravidla pro její běh. Novela k tomuto bodu ale neobsahuje žádné přechodné ustanovení. V praxi tak vyvstala otázka: jaký význam mají dříve uzavřené pracovní smlouvy obsahující ujednání o délce a běhu výpovědní doby? Nadále obtočí, či se od 1. června 2025 automaticky „přepisují“ zákonnou úpravou? Jaký je rozsah autonomie vůle smluvních stran? Následující text se těmto otázkám detailně věnuje a nabízí odpověď, která by měla poskytnout jistotu jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům.



doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Autor působí na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy



JUDr. Bc. Michal Peškar

Advokát a partner, Randl Partners, advokátní kancelář, s. r. o.

Běh výpovědní doby po flexinovele

Jedním z řady pravidel dotýkajících se výpovědi z pracovního poměru, jež bylo s účinností k 1. červnu 2025 flexinovelou¹ změněno, je pravidlo o běhu výpovědní doby.

Důvěrně známá, léty prověřená a zažitá právní úprava, která byla součástí pracovněprávních předpisů již od 1. ledna 1966, a jež nebyla dotčena ani při přijetí občanského zákoníku, byla změněna takto (§ 51 odst. 1 zákoníku práce): „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, připadne konec výpovědní doby na poslední den měsíce.“

Tato změna přináší do právní úpravy pracovněprávních vztahů na první pohled možná ne tak patrnou nesystémovost v pravidlech počítání času u dob.

Konkrétněji řečeno obecná pravidla pro počítání času (dob a lhůt) v soukromém právu obsahuje § 605 až 608 občanského zákoníku.²

Pro běh dob v řádech týdnů, měsíců a let je rozhodující § 605 odst. 2 občanského zákoníku, dle kterého „Konec lhůty nebo doby určené podle týdnů, měsíců nebo let připadá na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá skutečnost, od níž se lhůta nebo doba počítá. Není-li takový den v posledním měsíci, připadne konec lhůty nebo doby na poslední den měsíce.“

Pro pracovněprávní vztahy však platí zvláštní úprava obsažená v § 333 zákoníku práce, dle kterého „Doba počíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby; to platí také v případě, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zánik práva.“

Z citované díkce zákoníku práce je ve vztahu k § 605 odst. 2 občanského zákoníku dovozováno,³ že oproti občanskoprávní úpravě doba určená podle týdnů, měsíců nebo let nepřipadá na den, který se pojmenováním nebo číslem

¹ Zákon č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

² Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

³ Srov. například Doležilek, J. In Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1504.

shoduje se dnem, na který připadá skutečnost, od níž se doba počítá, nýbrž na den, který takovému dni předchází.

Pro výpověď z pracovního poměru však toto zvláštní pravidlo po nabytí účinnosti flexinovy již neplatí, když se § 51 odst. 1 zákoníku práce fakticky vrací k základním pravidlům podle § 605 odst. 2 občanského zákoníku.

Dochází tak k tříštění a složitostem, když se běh výpovědní doby při výpovědi z pracovního poměru řídí jinými pravidly než běh jiných dob podle zákoníku práce – např. doba určitá či zkušební doba. Znamená to například, že dvouměsíční zkušební doba počínající dne 1. března uplyne 30. dubna, kdežto dvouměsíční výpovědní doba u výpovědi z pracovního poměru počínající dne 1. března uplyne až koncem dne 1. května.

Délka výpovědní doby po flexinovele

Druhou podstatnou změnou, kterou s účinností od 1. června 2025 flexibilizační novela přinesla, je změna délky výpovědní doby při výpovědi z pracovního poměru.

Nově se pro výpovědní důvody podle § 52 písm. f) až h) zákoníku práce výpovědní doba zkracuje na jeden měsíc. Pro ostatní případy – výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodů podle § 52 písm. a) až e) zákoníku práce a výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnance – vynecháme-li přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a další výjimky, zůstává délka výpovědní doby na dvou měsících.

Jednoměsíční výpovědní doba se tedy použije v případech tzv. „zlobivých“ zaměstnanců (u výpovědních důvodů majících sankční povahu), tj. zaměstnanců:

- porušujících své pracovněprávní povinnosti – ať již „standardní“, na což navazuje § 52 písm. g) zákoníku práce, nebo „speciální“ v podobě režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, na což navazuje § 52 písm. h) zákoníku práce – příp. těch, kteří byli odsouzeni k nepodmíněnému trestu odnětí svobody ve smyslu § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, nebo
- nesplňujících předpoklady nebo požadavky pro výkon sjednané práce ve smyslu § 52 písm. f) zákoníku práce.

Pod zmíněný výpovědní důvod většina zaměstnavatelů poradí neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance. Spadá sem však i ztráta splňování požadavků zaměstnavatele ve vztahu k vykonávané práci, jako je například řidičské oprávnění kategorie B u prací, u nichž sice řízení motorového vozidla není samotný předmět výkonu práce, avšak bez něj takovou práci lze vykonávat jen krajně obtížně nebo vůbec (typicky půjde o obchodního zástupce konajícího práci v rozsáhlém regionu), a ztráta splňování zákonných předpokladů,

jako je kupříkladu trestněprávní bezúhonnost vyžadovaná právními předpisy jako nezbytná podmínka pro výkon určitého povolání.

Bez významu není, že předmětný výpovědní důvod zahrnuje i situace, které nelze nijak přičítat zaměstnanci a skončení pracovního poměru tak nemá sankční povahu – příkladem budiž změna právní úpravy spočívající ve stanovení dodatečných předkladů pro výkon práce, které zaměstnanec nesplňuje (např. požadavek na minimální vzdělání). Tento aspekt do určité míry narušuje koncepčnost provedené změny zákonné úpravy.

Uzavřít se v této souvislosti nabízí s tím, že možným zákonodárcem nezamýšleným efektem zkrácení výpovědní doby u výpovědního důvodu spočívajícího v porušení pracovněprávních povinností může být upozadění právní úpravy okamžitého zrušení pracovního poměru pro porušení pracovněprávních povinností zvláště hrubým způsobem, viz § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Jinak a konkrétněji řečeno, pokud je v kontextu judikatury Nejvyššího soudu⁴ z hlediska rozlišení mezi důvodem pro výpověď z pracovního poměru a důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru určující odpověď na otázku, zda (ne)lze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec dále zaměstnával, byť jen po dobu běhu výpovědní doby, musí být důsledkem zkrácení výpovědní doby ze dvou měsíců na jeden „přelití“ situací (skutků), které by dříve byly považovány za zvláště hrubé porušení pracovní kázně, tedy důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru (po zaměstnavateli nebylo s ohledem ke všem okolnostem spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec ještě dva měsíce zaměstnával), pod závažné porušení pracovních povinností, tedy důvod pro výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zákoníku práce (po zaměstnavateli není s ohledem ke všem okolnostem možné spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec ještě dva měsíce dále zaměstnával, po dobu jednoho měsíce to však ještě spravedlivě požadovat lze).

Dohoda o délce a běhu výpovědní doby

Ustanovení § 51 odst. 3 zákoníku práce předpokládá možné odchýlení se od zákonné úpravy běhu a délky výpovědní doby, když stanoví: „*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 Srov. například Nejvyšší soud ve věci sp. zn. 21 Cdo 379/2000. Stejně rovněž srov. Putna, M. In Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 384.

I s přihlédnutím k občasné nepřiléhavé interpretaci, která se vyskytuje v rámci odborného diskurzu⁵ a v aplikační praxi, se ve vztahu k citované dikci nabízí ve stručnosti shrnout následující:

a) Odchýlení se od zákonné úpravy délky a běhu výpovědní doby je možné pouze prostřednictvím písemné dohody zaměstnance a zaměstnavatele. Změnit pravidla pro běh výpovědní doby stejně jako změnit její délku není možné jednostranným oznámením zaměstnance, vnitřním předpisem a ani kolektivní smlouvou.

b) Odlišně od zákonné úpravy lze ujednat pravidla o délce nebo běhu výpovědní doby pro:

- Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodů podle § 52 písm. f) až h) zákoníku práce, aniž by byla dotčena zákonná pravidla o délce nebo běhu výpovědní doby při výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnance a při výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodu podle § 52 písm. a) až e) zákoníku práce.

- Anebo výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodu podle § 52 písm. a) až e) zákoníku práce a spolu s tím pro výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnance.

Všechny případy výpovědi z pracovního poměru, tzn. jak pro výpověď ze strany zaměstnance, tak pro výpověď ze strany zaměstnavatele, se fakticky rozpadají na dvě skupiny, přičemž v rámci každé musí být stejná pravidla. Nelze tedy sjednat například jiná pravidla jen pro výpověď výpovědní důvody dle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, které by nedopadala na výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnance. Případně lze sjednat totožná pravidla pro všechny případy výpovědi z pracovního poměru.

c) Výpovědní dobu je možné pouze prodloužit – maximální délka stanovena není, plyne ze smyslu a účelu institutu. Ke zkrácení nesmí dojít ani v důsledku dohody o změně pravidel o běhu výpovědní doby.

d) Je možné ujednat relativně libovolná pravidla o běhu výpovědní doby, včetně pravidel odpovídajících dřívější právní úpravě, jsou-li zachovány podmínky podle předchozích bodů.

Z uvedeného se podává, že možné jsou například následující situace a dohody:

- Délka výpovědní doby pro všechny důvody podle § 52 zákoníku práce a při výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnance činí dva měsíce. Při výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnance a při výpovědi

z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodů podle § 52 písm. a) až e) zákoníku práce výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

Důsledkem tohoto ujednání bude, že výpovědní doba bude vždy 2 měsíce, avšak poběží u „sankčních“ výpovědních důvodů podle zákonné úpravy již ode dne doručení výpovědi z pracovního poměru, v ostatních případech až od 1. dne následujícího kalendářního měsíce po doručení výpovědi, tzn. jako podle právní úpravy před flexinovelou.

- Délka výpovědní doby při výpovědi z pracovního poměru z důvodů podle § 52 písm. a) až e) zákoníku práce a při výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnance činí tři měsíce. Výpovědní doba v těchto případech začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

Důsledkem takového ujednání bude, že u „sankčních“ výpovědních důvodů se uplatní zákonná úprava, tzn. výpovědní doba bude činit jeden měsíc, začne plynout dnem, v němž bude výpověď doručena zaměstnanci. V ostatních případech bude výpovědní doba 3 měsíce a poběží až od 1. dne následujícího kalendářního měsíce po doručení výpovědi.

Jednou z otázek, která byla a stále do určité míry zůstává předmětem odborného diskurzu, je, jaký význam mají z hlediska § 51 odst. 3 zákoníku práce ustanovení pracovních smluv nebo dohod o změnách pracovních smluv uzavřených před 1. červnem 2025, v nichž se hovoří o délce a běhu výpovědní doby.

V praxi se lze setkat s různorodými textacemi. Některé (téměř) kopírují původní znění zákoníku práce: „Výpovědní doba činí 2 měsíce. Počíná plynout prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.“

Lze ale najít i daleko kreativnější formulace řešící třeba jen jeden aspekt: buď jen délku, nebo jen běh výpovědní doby.

Příkladmo lze uvést:

„Výpovědní doba je dvoutměsíční (vyjma případu 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.“

„V případě výpovědi z pracovního poměru se výpovědní doba řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce (zejména ustanovením § 51).“

⁵ Setkat se lze například s názory, že změna pravidel o délce a běhu výpovědní doby je možná prostřednictvím kolektivní smlouvy.

„V souladu se zákoníkem práce výpovědní doba ze strany zaměstnance i zaměstnavatele činí 3 měsíce. Výpovědní doba počíná běžet od 1. dne kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími ze zákoníku práce.“

„Výpovědní doba je stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí dva měsíce.“

Zásadní otázka tak zní, co převáží: nová právní úprava, nebo dřívější smluvní ustanovení?

Jinými slovy, čím se mají zaměstnavatelé a zaměstnanci řídit, pokud mají v pracovní smlouvě nebo v jejím dodatku uzavřené před 1. červnem 2025 uvedeno něco odlišného ohledně délky nebo běhu výpovědní doby, než v současnosti stanovuje zákoník práce?

V odpovědi na tuto otázku je třeba reflektovat následující:

- Od počátku účinnosti zákoníku práce, tedy již před novelizací, která nabyla účinnosti 1. října 2023, ustanovení § 37 zákoníku práce předpokládalo v návaznosti na evropskou právní úpravu⁶ poskytnutí informace o výpovědních dobách. Před účinností zákoníku práce stejný požadavek plynul již od 1. ledna 2001 z § 32 odst. 3 písm. d) prvního dřívějšího zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.). Informaci o výpovědních dobách je/byl zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout písemně pouze, pokud ji neobsahovala pracovní smlouva. Zákonná úprava tedy předpokládá (a předpokládala), že pracovní smlouva obsahuje i doložky/články, které mají informativní povahu a nevyjadřují dohodu zaměstnance a zaměstnavatele. Poskytnutí informací prostřednictvím samostatného písemného materiálu zákonná úprava předvídá (a předvídala) jako subsidiární možnost. Primárně je (a bylo) předpokládáno, že informace bude součástí pracovní smlouvy.⁷
- Povahu zákonné úpravy délky a běhu výpovědní doby v době uzavírání pracovní smlouvy (dohody o změně pracovní smlouvy) ve smyslu, zda se jednalo o dispozitivní nebo o kogentní právní úpravu – jinými slovy, zda se zaměstnavatel a zaměstnanec mohli domluvit, že se těmito pravidly nebudou řídit či si je budou moci upravit jinak. Dohoda o úpravě délky anebo běhu výpovědní doby je dvoustranným pracovněprávním jednáním, ve vztahu k němuž platí standardní výkladová pravidla, jak jsou obsažena v § 555 an. občanského zákoníku spolu s § 18

zákoníku práce. To krom jiného znamená, že musí být primárně zjišťována vůle stran. K výkladu právních jednání blíže viz například Nejvyšší soud ve věci sp. zn. 21 Cdo 3480/2016, ve věci sp. zn. 21 Cdo 1010/2024 či ve věci sp. zn. 21 Cdo 2720/2024. Ve věci sp. zn. 21 Cdo 1010/2024 Nejvyšší soud v této souvislosti mj. uvedl: „Byl-li při výslovném projevu vůle použit výraz, který sám o sobě připouští různý výklad, a nepodaří-li se výše uvedeným postupem vyjasnit projev vůle, měl by se podle ustanovení § 557 o. z. vyložit „k tíži toho, kdo výrazu použil jako první“. Pro oblast pracovněprávních vztahů však z ustanovení § 18 zák. práce vyplývá, že se použije „výklad pro zaměstnance nejpriznivější“, a že se tedy ustanovení § 557 o. z. v pracovněprávních vztazích nepoužije; výraz, který připouští různý výklad, se proto ve smyslu ustanovení § 18 zák. práce vyloží (z hlediska obsahu a významu právního jednání v pracovněprávních vztazích) způsobem, který je co nejpriznivější pro zaměstnance. Výklad projevu vůle může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projevováno. Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou zaměstnanec nebo zaměstnavatel (popřípadě jiný subjekt pracovněprávních vztahů) neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji. Výkladem projevu vůle není dovoleno ani měnit smysl jinak jasného pracovněprávního jednání (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 2. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4606/2018, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016, který byl uveřejněn pod č. 50/2018 v časopise Soudní judikatura, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5281/2016, uveřejněný pod č. 3/2019 v časopise Soudní judikatura).“ K závěrům Nejvyššího soudu lze jen podotknout, že se Nejvyšší soud v přístupu k § 18 zákoníku práce částečně mylí. Bude-li možné určitému výrazu přisoudit více významů a nebude-li možné nejasnost odstranit, není důvod, aby se výraz vyložil ve prospěch zaměstnance, použil-li jej zaměstnanec jako první. Pro tyto případy platí obecná právní úprava § 557 občanského zákoníku. Ustanovení § 18 zákoníku práce má význam v situaci, kdy není možné určit, kdo použil výraz jako první, příp. se jedná o výraz v rámci právního jednání, jehož zaměstnanec nebyl stranou – může se jednat o vnitřní předpis či o kolektivní smlouvu, kde zaměstnanec je pouze adresátem a je na místě chránit jeho dobrou víru.⁸

- Pracovní smlouvy mají ve většině případů fakticky adhezní povahu – fakticky se jedná o formulářové smlouvy,

6 Aktuálně se jedná o směrnici Parlamentu a Rady 2019/1152. Dříve šlo o směrnici Rady 91/533/EHS.

7 Srov. například Bělina, M., Bělina, T. In Pichrt, J. a kol. Zákoník práce. Praktický komentář. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer. 2025. s. 148.

8 V této souvislosti dále srov. například Morávek, J. K zásadě interpretace *contra preferentem* v pracovním právu, Právní rozhledy, Praha: C. H. Beck, 2014, sv. 13–14, a dále Morávek, J. Význam zásady *contra proferentem* z hlediska kolektivních smluv v kontextu právního řádu České republiky In Švec, M., Bulla, M. (eds.) Social partnership in the 21st century: The way forward. Sociálne partnerstvo ve 21. storočí: cesta vpred. 1. vyd. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2016, s. 102 až 121.

kteří zaměstnavatel předkládá zaměstnanci, který většinou má jen velmi omezené možnosti na nich cokoliv změnit.

Co výše uvedené znamená pro úvodem položenou otázku?

Není vyloučeno, že doložka v pracovní smlouvě (jejím dodatku apod.) před 1. červnem 2025 opakující tehdejší dikci § 51 zákoníku práce ohledně délky a běhu výpovědní doby může mít za důsledek zachování původních pravidel o délce a o běhu výpovědní doby. Bude se však jednat spíše o výjimečné případy.

Aby o závěru a o možném odchýlení se od stávající zákonné úpravy o délce a o běhu výpovědní doby bylo možné v těchto případech vůbec uvažovat, předně by právní úprava ke dni uzavření pracovní smlouvy nebo dohody o změně pracovní smlouvy musela dohodu takového obsahu připouštět (nesměla být ke dni ujednání neplatná), spolu s tím by vůlí stran vyjádřenou předmětnou doložkou smlouvy (dohody), kterou by bylo třeba zjišťovat a prokazovat, muselo být „zachovat stávající zákonná pravidla o délce a běhu výpovědní doby i pro případ, kdy by došlo ke změně právní úpravy o běhu a délce výpovědní doby, tato nová právní úprava by byla dispozitivní a dohodu v uvedeném smyslu by umožňovala.“

V opačném případě, kterých bude většina, nezbyvá než učinit závěr, že pracovní smlouva plnila v dané části informační funkci ve smyslu § 37 zákoníku práce a od nabytí účinnosti flexinovy je tato doložka bezvýznamná. Jinými slovy nová právní úprava převládá nad ustanovením dříve uvedeným v pracovní smlouvě.

Uzavřít lze s tím, že ujednání pracovních smluv odchylující se v době, kdy byla dohoda dosažena, přípustným způsobem od zákonné úpravy (například ujednání o 3měsíční výpovědní době), která neodporují stávající právní úpravě, zůstávají nedotčena a mají před § 51 odst. 2 zákoníku práce přednost.

Poznámka autora: Příspěvek vznikl díky podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu Cooperatio/SOC/LAWS 10 „Labour Law and Social Security Law“ a zohledňuje stav právní úpravy ke dni 28. ledna 2026. Vychází z textu Morávek, J. Dohoda o délce a běhu výpovědní doby. In Morávek, J. (ed.) Pracovní právo a sociální zabezpečení – současné problémy a budoucí výzvy. Praha: Právnická fakulta Univerzity Karlovy. 2025. s. 19 až 28.

Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- zákon č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

TIP NA SEMINÁŘ

Zaměstnanecké akcie a podíly daňovou optikou

KDY: 22. 4. 2026 ONLINE

PŘEDNÁŠÍ: Ing. Jan Kotala

CENA: 2 690 Kč ONLINE – Microsoft Teams

Zaměstnanecké akcie a podíly daňovou optikou – přišla v roce 2026 opravdu revoluce?

Srdečně vás zveme na webinář, který se zaměří na zdanění zaměstnaneckých akcií a podílů v kontextu legislativních změn účinných od roku 2026 a jejich skutečný dopad na daňovou praxi. Cílem webináře je kriticky zhodnotit, zda nová úprava představuje skutečnou „revoluci“, nebo spíše evoluční posun s řadou interpretačních nejasností. Existují ještě jiné varianty manažerských akciových programů, které dávají smysl jak managementu, tak vlastníkům? Seminář tak nabídne praktický daňový pohled na změny, které mohou významně ovlivnit poradenství v oblasti zaměstnanecké participace.

Více na obchod.wolterskluwer.cz