

26. 11. 2019

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Kdy přesně končí pracovní poměr?

Práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu zanikají posledním okamžikem dne, který byl ujednáán jako den skončení pracovního poměru (nikoliv po tomto dni), připomenul Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3103/2018, ze dne 25. 6. 2019, a to mělo v daném velmi zajímavém - NS řešeném - případě značně nepříznivý vliv na mzdová práva zaměstnance.

Bývalý zaměstnanec vymáhal po žalovaném zaměstnavateli částku ve výši jedenáctinásobku denního výdělku (konkrétně 16.634,50 Kč), a to jako „mzdu na Vánoce“ z r. 2016. Podle kolektivní smlouvy resp. dodatku k ní měli totiž zaměstnanci právo na „mzdu na Vánoce“ ve výši jedenáctinásobku denního výdělku, pokud byli zaměstnanci zaměstnavatele v „rozhodném období od 1. 5. do 30. 9. daného kalendářního roku“ a jejich pracovní poměr v průběhu rozhodného období nezankl (s výjimkou rozvázání pracovního poměru podle ust. § 52 písm. a) až e) zákoníku práce). Zaměstnanec se domníval, že tuto podmínku splňoval, protože u zaměstnavatele pracoval od 1. 6. 2013 a pracovní poměr byl rozvázán dohodou ke dni 30. 9. 2016. Ještě dne 30. 9. 2016 tak byl zaměstnancem žalovaného zaměstnavatele a teprve dne 1. 10. 2016 se stal zaměstnancem jiného zaměstnavatele. S žalobním nárokem však neuspěl ani u soudu prvního stupně, ani u soudu odvolacího, ani u Nejvyššího soudu.

Čím argumentoval zaměstnanec

Zaměstnanec v dovolání namítal především, že „dodržel dobu trvání pracovního poměru nutnou pro vznik jeho práva na náhradu mzdy za Vánoce podle kolektivní smlouvy“, tedy, že jeho pracovní poměr trval (od 1. 1. 2016) do 30. 9. 2016, neboť jeho pracovní poměr byl ukončen dohodou dnem 30. 9. 2016, k tomuto dni tedy trval a teprve uplynutím celého dne 30. 9. 2016 zankl. Dne 30. 9. 2016 byl ještě zaměstnancem zaměstnavatele, nový pracovní poměr u jiného zaměstnavatele mu vznikl až dne 1. 10. 2016. Pokud právo nebo povinnost zanká v určitý den, zankne uplynutím tohoto dne, tedy po jeho 24. hodině. Doba pro nárok na příslušné peněžité plnění tak byla naplněna.

Právní úprava

Podle ust. § 49 odst. 1 zákoníku práce dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem. Podle ust. § 333 zákoníku práce doba počíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby; to platí také v případech, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zank práva. Podle ust. § 601 odst. 1 občanského zákoníku, nabývá-li se právo nebo vzniká-li povinnost v určitý den, nabude se nebo vznikne počátkem toho dne; zanká-li právo nebo povinnost v určitý den, zankne koncem toho dne. To neplatí, vylučuje-li to povaha právního případu.

Za dobu se tedy považuje časový úsek, jehož uplynutí má za následek vznik, změnu nebo zank práv a povinností. Doba počíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby. Dobou je i časový úsek stanovený nebo sjednaný v délce nejméně 1 dne. Nabývá-li se právo nebo vzniká-li povinnost v určitý den, vznikají právo nebo povinnost již počátkem tohoto dne. Má-li určitého dne právo nebo povinnost naopak zanknout, stane se tak na konci dne.

Judikurní výklad

Podstatné náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru tvoří ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o tom, že jejich pracovní poměr zaniká (rozvazuje se) a kterým dnem končí. Den skončení pracovního poměru může být uveden jak určitým datem, tak i jiným způsobem, například uvedením objektivně ověřitelné skutečnosti, která v budoucnu nastane. Je-li v dohodě o rozvázání pracovního poměru sjednán konkrétní den, kterým pracovní poměr účastníků končí, skončí pracovní poměr v tento sjednaný den. Práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu zanikají posledním okamžikem dne, který byl ujednán jako den skončení pracovního poměru (nikoliv po tomto dni), vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3103/2018, ze dne 25. 6. 2019.

Řešení sporného případu Nejvyšším soudem

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3103/2018, ze dne 25. 6. 2019, uvedl, že namítá-li zaměstnanec, že „dodržel dobu trvání pracovního poměru nutnou pro vznik jeho práva na náhradu mzdy na Vánoce podle kolektivní smlouvy (že jeho pracovní poměr u nebyl rozvázán v rozhodném období od 1. 5. 2016 do 30. 9. 2016), protože jeho pracovní poměr zanikl až uplynutím celého dne 30. 9. 2016, nikoliv někdy v průběhu dne“, je jeho závěr o dni skončení pracovního poměru nesprávný, neboť, práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu zanikají posledním okamžikem dne, který byl ujednán jako den skončení pracovního poměru (nikoliv po tomto dni), tedy v daném případě dne 30. 9. 2016. Skončil-li pracovní poměr 30. 9. 2016, tedy v rozhodném období od 1. 5. 2016 do 30. 9. 2016, nemůže mít zaměstnanec nárok na zaplacení mzdy na Vánoce za rok 2016.

Adolf Maulwurf

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)