

21. 9. 2017

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

Prodlužování dob podle zákoníku práce: Kdy počítat ve dnech kalendářních a kdy pracovních

Z praxe podnikového právníka vím, že počítání dob a lhůt činí značné problémy zaměstnavatelům a jejich personalistům a což teprve zaměstnancům. Z odborné literatury pak, že dokonce i právníkům specializujícím se na pracovní právo. Mají potíže rozlišit, kdy má právní úprava na mysli dny kalendářní a dny pracovní.

Nesprávné stanovení konce zkušební doby v důsledku jejího prodloužení může vyvolat zbytečný spor o platnost rozvázání pracovního poměru jeho zrušením ve zkušební době, pokud k němu dojde v poslední den nebo poslední dny zkušební doby. Nesprávné určení konce pracovního poměru prodlouženého v důsledku prodloužení výpovědní doby o ochrannou dobu může vyvolat spor např. o výši mzdy či náhrady mzdy či o včasnost uplatnění neplatného rozvázání pracovního poměru v prekluzivní lhůtě dle ust. § 72 zákoníku práce.

Prodloužení zkušební doby o pracovní dny

Ve smyslu ust. § 35 odst. 4 věty druhé zákoníku práce se o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené zkušební doba prodlužuje. Relevantní pro prodloužení zkušební doby jsou jen celodenní překážky v práci a dovolená čerpaná v rozsahu celého pracovního dne (pracovní směny). Jde a musí tedy jít o prodloužení zkušební doby o neodpracované směny, bez ohledu na jejich délku, které nebyly odpracovány z uvedených důvodů a připadly do původně sjednané zkušební doby, tedy o prodloužení zkušební doby o pracovní dny. (Jestliže zaměstnanec byl během zkušební doby 6 dnů v pracovní neschopnosti a čerpal 1 den dovolené, musí odpracovat ještě 7 pracovních směn, po které bude zkušební doba běžet.) Správně pak dodává Bořivoj Šubrt, že zkušební doba nebude končit poslední hodinou poslední pracovní směny, ale až kalendářním dnem, v němž tato směna skončila. Ještě po jejím ukončení, a to do půlnoci příslušného dne, tak může jedna ze stran pracovního poměru doručit té druhé platné zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Prodloužení výpovědní doby o kalendářní dny

Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby (specifikována v ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce) tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí ve smyslu ust. § 53 odst. 2 zákoníku práce teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Výpovědní doba je v ust. § 51 odst. 1 zákoníku stanovena v délce 2 měsíců, tedy v kalendářních měsících, prodloužení pracovního poměru se proto počítá v kalendářích dnech. Leč lze se, jak už jsem uvedl, setkat i s jiným přístupem, s nesprávným počítáním na pracovní dny.

Kritizoval jsem příklad, kdy zaměstnanci měl skončit pracovní poměr uplynutím výpovědní doby dne 31. 5. 2012, od 23. 5. 2012 však byl zaměstnanec uznán práce neschopným, přičemž pracovní

neschopnost byla ukončena dnem 30. 6. 2012. Autor příkladu uvedl, že pokud tedy dočasná pracovní neschopnost vznikla zaměstnanci 23. 5. 2012, zbývá do uplynutí výpovědní doby 7 pracovních dnů. Jestliže tedy zaměstnanci skončí dočasná pracovní neschopnost 30. 6. 2012, jeho pracovní poměr skončil 10. 7. 2012. Jelikož prodloužení pracovního poměru je třeba počítat na kalendářní dny, došlo v dané situaci k prodloužení pracovního poměru o 9 kalendářních dnů, který tak skončil již dnem 9. 7. 2012. (Nehledě na to, že kdybychom připustili počítání prodloužení výpovědní doby o ochrannou dobu ve dnech pracovních, museli bychom řešit i problém se svátky 5. a 6. 7. 2012. Brát je jako dny svátků, na které jinak připadá běžný pracovní den zaměstnance, anebo je brát jako dny nepracovní? Pak bychom totiž s takovým přístupem mohli nesprávně dovodit i to, že by pracovní poměr skončil až 12. 7. 2012.)



Richard W. Fetter

[1] Nechci a nebudu čtenáře www.epravo.cz zatěžovat další polemikou, a proto neuvedu kritizovaný zdroj, abych nespustil další oponentury a polemiky. Když jsem totiž před časem v odborném časopise zaměřeném na pracovní právo oponoval chybujícím autorovi pracujícím na Ministerstvu práce a sociálních věcí, znovu v reakci na můj příspěvek obhajoval svůj nesprávný přístup k problematice, na což musela reagovat i redakce, protože čtenáři pak byli zcela zmateni (to se jistě odborně zdatným čtenářům epravo.cz nestane, ale polemiky je zajisté nezajímají), prostor dostali i jiní právníci, kteří mi pak dali za pravdu. Jelikož se však nesprávné přístupy v literatuře i praxi stále objevují, dovoluji se k problematice z jiného úhlu pohledu vrátit zde na www.epravo.cz.

[2] Šubrt, B.: Kalendářní a pracovní dny v pracovním právu, Práce a mzda č. 10/2016.

[3] Podrobněji byla problematika rozebrána [zde](#).

© EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [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](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu – judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)

- [Změny nejen parametrů exekčních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)