

## KDY PŘESNĚ KONČÍ PRACOVNÍ POMĚR (A JAKÉ TO MÁ DŮSLEDKY)?

RICHARD W. FETTER

Na velmi zajímavém případě projednávaném Nejvyšším soudem pod spis. zn. 21 Cdo 3103/2018 představíme řešení otázky, kdy přesně končí pracovní poměr. Uvidíme, jak neblahý vliv mělo její nesprávné zodpovězení nejen na mzdové nároky zaměstnance, ale celkově na jeho majetkové poměry. Zaměstnanec chyběl jeden jediný den trvání pracovního poměru pro vznik nároku na prémiové peněžitě plnění, o které se neúspěšně soudil. V daném případě skončil pracovní poměr na základě dohody o rozvázání pracovního poměru k poslednímu dni kalendářního měsíce, nicméně stejné důsledky by mělo i skončení pracovního poměru na základě výpovědi, ať již ze strany zaměstnavatele, nebo zaměstnance, neboť byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a zásadně končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce (k posunutí data skončení pracovního poměru v důsledku prodloužení výpovědní doby a tím i celého pracovního poměru, dal-li výpověď zaměstnavatel zaměstnanci, nikoliv naopak, by mohlo dojít z důvodu ochranné doby, např. pro pracovní neschopnost zaměstnance ve smyslu ust. § 52 odst. 2 zákoníku práce, nebo při hromadném propouštění dle ust. § 63 zákoníku práce).

### Skutkový základ sporného případu

Bývalý zaměstnanec vymáhal po žalovaném zaměstnavateli částku ve výši jedenáctinásobku denního výdělku (konkrétně 16.634,50 Kč), a to jako „mzdu na Vánoce“ z roku 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 nezanikl (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 to, že „dodržel dobu trvání pracovního poměru nutnou pro vznik jeho práva na náhradu ‚mzdy na 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 zanikl. 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 zaniká v určitý den, zanikne uplynutím toho-





to 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 případě, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zánik 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; zaniká-li právo nebo povinnost v určitý den, zanikne 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 zánik 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 zaniknout, 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 sjednan 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 ujednan 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 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 ujednan 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.

Zaměstnanec tedy jako žalobce nebyl úspěšný – nejen že prémiové peněžité plnění nevyomhl, ale též mu uložena náhrada nákladů soudního řízení před soudy všech stupňů, které se případem zabývaly.