

5. 2. 2015

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

K zákazu retroaktivity - prodloužení pracovního poměru do 31.12.2011 a jeho vliv na prodloužení pracovního poměru od 1.1.2012

Dne 1.1.2012 nabyla účinnosti novela § 39 zákoníku práce (zák. č. [365/2011](#) Sb.), již došlo k podstatným změnám v právní úpravě týkající se trvání pracovního poměru na dobu určitou. Od uvedeného data tak dle § 39 odst. 2 zákoníku práce platí, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Toto pravidlo je označováno jako pravidlo 3x3, tedy že pracovní poměr na dobu určitou lze uzavřít nejvýše 3x za sebou a vždy nejvýše na 3 roky. Zároveň dle stejného ustanovení platí, že za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení, tedy že existující pracovní poměr lze nejvýše 2x prodloužit.

FIALA, TEJKAL A PARTNEŘI S.R.O.
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

Výkladové problémy nastávají v případě, kdy existující pracovní poměr vznikl v době do 31.12.2011 a v této době byl též jednou nebo vícekrát prodloužen.

Dle právní úpravy platné do 31.12.2011 (dále jen „stará právní úprava“) bylo možné trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky sjednat celkem na dobu nejvýše 2 let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru, což platilo i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky. V rámci uvedeného dvouletého období nebylo stanoveno žádné pravidlo týkající se omezení počtu prodlužování nebo opakování pracovního poměru. Toho zaměstnavatelé využívali a nezřídka se stávalo, že pracovní poměr byl uzavřen na krátkou dobu, např. jen 6 měsíců, a o tuto dobu byl pravidelně až do uplynutí doby dvou let prodlužován. Pokud zaměstnavatel o zaměstnance nadále nestál, jednoduše smlouvu neprodloužil, což bylo pro zaměstnavatele v tomto ohledu poměrně flexibilní řešení.

Byl-li pracovní poměr uzavřen např. 1.6.2010 na dobu jednoho roku, v květnu 2011 byl prodloužen o další rok do 31.5.2012 a v květnu 2012 znovu (již podruhé) o další rok, tedy do 31.5.2013, vzniká otázka, jak hodnotit ono prodloužení pracovního poměru za účinnosti staré právní úpravy z pohledu právní úpravy nové a zda lze nebo nelze pracovní poměr ještě jednou prodloužit.

Ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce ve znění od 1.1.2012 (dále jen „nová právní úprava“) uvádí, že „Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou ... **ode dne vzniku prvního pracovního poměru** na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení.“

V přechodných ustanoveních novely, která zkoumanou změnu do právního řádu vnesla, nalezneme následující ustanovení: „*Zákonem č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona (pozn. tedy ve znění od 1.1.2012), se řídí také pracovněprávní vztahy vzniklé přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona; právní úkony učiněné přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se však řídí dosavadními právními předpisy, i když jejich účinky nastanou až po dni nabytí účinnosti tohoto zákona.*“

Z uvedeného přechodného ustanovení je zcela zřejmé, že prodloužení pracovního poměru provedené v květnu 2011 (právní úkon v podobě dodatku k pracovní smlouvě) se řídí starou právní úpravou. Takový právní úkon tedy i po 31.12.2011 neztrácí nic na své účinnosti a platnosti. Přechodné ustanovení však již nedává odpověď na otázku, zda je třeba opakování, resp. prodloužení pracovního poměru, v době do 31.12.2011 považovat za opakování, resp. prodloužení pracovního poměru ve smyslu nové právní úpravy.

Vydeme-li čistě z jazykového výkladu § 39 odst. 2 nové právní úpravy, je třeba spočítat, kolik opakování, resp. prodloužení doby trvání pracovního poměru bylo **ode dne vzniku prvního pracovního poměru** provedeno. V tomto případě musíme nutně dojít k závěru, že pracovní poměr byl ode dne vzniku prodloužen 2x (v r. 2011 a v r. 2012) a další prodloužení pracovního poměru tak již není možné. Tento závěr je však dle našeho názoru nesprávný, neboť nerespektuje vůli zákonodárce, podstatu a smysl nové právní úpravy, ve svém důsledku by vedl k absurdním závěrům a předmětná norma by měla charakter normy retroaktivní.

Východiskem pro změnu právní úpravy v oblasti opakování, resp. prodloužení, pracovního poměru sjednaného na dobu určitou bylo dle důvodové zprávy ke shora uvedené novele programové prohlášení vlády, podle něhož mají být uvolněny podmínky pro opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, čímž dojde ke zpružnění trhu práce.

Výklad nové právní úpravy v tom směru, že je třeba do počtu opakování, resp. prodloužení pracovního poměru potřeba započítat též opakování, resp. prodloužení, která se udála do 31.12.2011, by vedl k tomu, že v některých případech by po 1.1.2012 již nebylo možné pracovní poměr prodloužit a takový pracovní poměr by buď skončil uplynutím sjednané doby trvání, nebo by musel být změněn na pracovní poměr na dobu neurčitou. Vláda dozajista neměla v úmyslu, aby stávající pracovní poměry nebylo již možné prodloužit, nebo aby ze stávajících poměrů na dobu určitou vznikly poměry na dobu neurčitou, neboť takové důsledky by zcela zřejmě nevedly k uvolnění podmínek pro opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou ve smyslu programového prohlášení vlády, právě naopak.

Shora uvedený výklad by též vedl k porušení Listiny základních práv a svobod, neboť by takovým výkladem byla porušena rovnost v právech účastníků právních vztahů. Zaměstnavatel, který nevyužil možnosti prodloužit pracovní poměr do 31.12.2011, se choval zcela v souladu s právní úpravou v té době účinnou, a na základě nové právní úpravy má možnost pracovní poměr 2x prodloužit. Naopak zaměstnavatel, který se také choval zcela v souladu s právní úpravou v té době účinnou a možnost pracovní poměr prodloužit do 31. 12. 2011 využil nejméně 2x, by již neměl možnost pracovní poměr znovu prodloužit.

Právní norma vykládaná uvedeným způsobem by pak byla nedovolenou normou retroaktivní, jež by byla v rozporu s legitimním očekáváním účastníků právních vztahů a v rozporu s principem právní jistoty.

Na základě shora uvedeného tak lze uzavřít, že v případě aplikace ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce ve znění od 1.1.2012 lze přihlížet pouze k opakování, resp. prodloužení doby trvání pracovního poměru, ke kterému došlo po 31.12.2011.



JUDr. Petr Fiala,
advokát



Mgr. Jiří Dostál,
advokát

[Fiala, Tejkal a partneři, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Helfertova 2040/13
613 00 Brno

Tel.: +420 541 211 528
e-mail: recepce@akfiala.cz

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

Další články:

- [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 exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)