

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

Nepravá retroaktivita zákoníku práce - judikatura Nejvyššího soudu ČR

Vzhledem k tomu, že zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, platí ode dne 1. 1. 2007 - jak se uvádí v jeho ust. § 364 odst. 1 - nejen pro nově vzniklé pracovněprávní vztahy, ale také zásadně (není-li stanoveno jinak) pro pracovněprávní vztahy vzniklé přede dnem, v němž nabyl účinnosti, má tento právní předpis též zpětnou účinnost (retroaktivitu), a to nepravou. K této otázce se v některých svých aktuálních rozhodnutích vyjádřil Nejvyšší soud ČR.

Pravá a nepravá retroaktivita

Právní teorie rozeznává zpětnou účinnost pravou (pravou retroaktivitu) a nepravou (nepravou retroaktivitu). O pravou zpětnou účinnost (pravou retroaktivitu) jde tehdy, jestliže se novým právním předpisem má řídit vznik právního vztahu a práv a povinností účastníků z tohoto vztahu také v případě, kdy právní vztah nebo práva a povinnosti z něj vyplývající vznikly před účinností nového právního předpisu. Nepravá zpětná účinnost (nepravá retroaktivita) znamená, že novým právním předpisem se sice mají řídit i právní vztahy, vzniklé před jeho účinností, avšak až ode dne jeho účinnosti; samotný vznik těchto právních vztahů a práva a povinnosti z těchto vztahů, vzniklé před účinností nového právního předpisu, se spravují dosavadní právní úpravou.

Pravá zpětná účinnost (pravá retroaktivita) není v českém právním řádu přípustná, neboť k definičním znakům právního státu patří princip právní jistoty a ochrany důvěry účastníků právních vztahů v právo. Součástí právní jistoty je také zákaz pravé zpětné účinnosti (pravé retroaktivity) právních předpisů; tento zákaz, který je pro oblast trestního práva hmotného vyjádřen v čl. 40 odst. 6 Listiny základních práv a svobod, lze pro ostatní právní odvětví (včetně právní úpravy pracovněprávních vztahů) dovodit z čl. 1 Ústavy České republiky (*srov. například právní názor uvedený v nálezu pléna Ústavního soudu České republiky ze dne 28. 2. 1996 spis. zn. Pl. ÚS 9/95, uveřejněném pod č. 16 Sbírky nálezů a usnesení Ústavního soudu České republiky, sv. 5, roč. 1996 - I. díl, a v nálezu pléna Ústavního soudu České republiky ze dne 4. 2. 1997 spis. zn. Pl. ÚS 21/96, uveřejněném pod č. [63/1997](#) Sb.*).

Zpětná působnost zákoníku práce, vyjádřená v ust. § 364, spočívá na principech nepravé retroaktivity. Ve vztahu k pracovněprávním vztahům to znamená, že podle dosavadní právní úpravy (zrušeného zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) musí být posuzovány pracovněprávní úkony a jiné pracovněprávní skutečnosti, vznik pracovněprávních vztahů a práva a povinnosti vzniklé z pracovněprávních vztahů, k nimž došlo (které nastaly) v době do 31. 12. 2006, a že zákoníkem práce se ode dne 1. 1. 2007 řídí také pracovněprávní vztahy, vzniklé v době do 31. 12. 2006, jakož i práva a povinnosti (individuální závazky) z těchto vztahů vyplývající, které vznikly (budou vznikat) počínaje dnem 1. 1. 2007. Jinak řečeno z ust. § 364 odst. 2 zákoníku práce je třeba za použití zásad nepravé retroaktivity dovodit, že veškeré pracovněprávní úkony a jiné pracovněprávní skutečnosti, které byly učiněny (nastaly) v době do 31. 12. 2006, se po 1. 1. 2007 posuzují podle dosavadní (předchozí) právní úpravy a že posouzení podle dosavadních právních předpisů nebrání ani to, mají-li jejich účinky nastat (zčásti nebo výlučně) až v době po 1. 1. 2007.

Příklady z praxe NS ČR

Proto Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 21. 4. 2010, spis. zn. 21 Cdo 258/2009, [1] uzavřel, že došlo-li k rozvázání pracovního poměru výpovědí v době od 1. 12. 2006 do 31. 12. 2006, a začala-li proto výpovědní doba běžet dnem 1. 1. 2007, musí být otázka platnosti výpovědi posuzována podle dosavadních právních předpisů, zatímco běh, délka a uplynutí výpovědní doby se ve smyslu ust. § 364 odst. 1 zákoníku práce řídí - protože výpovědní doba nastala (jako pracovněprávní skutečnost) dnem 1. 1. 2007 a protože není v zákoně v tomto směru stanoveno jinak - již zákonem č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce.[2]

Naproti tomu ve svém rozsudku ze dne 23. 11. 2010, spis. zn. 21 Cdo 3429/2009 [3] Nejvyšší soud uzavřel, že došlo-li k rozvázání pracovního poměru výpovědí v době od 1. 11. do 30. 11. 2006, a začala-li proto výpovědní doba běžet dnem 1. 12. 2006, otázka platnosti výpovědi, jakož i běh, délka a uplynutí výpovědní doby, se řídí dosavadními právními předpisy.[4] Poskytnutí odstupného zaměstnanci se ovšem řídí zákonem č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, i v případě, že k právnímu úkonu směřujícímu k rozvázání pracovního poměru došlo v době do dne 31. 12. 2006, skončil-li podle něho pracovní poměr v době počínaje dnem 1. 1. 2007.

Adolf Maulwurf

[1] Viz na www.nsoud.cz.

[2] Platnost výpovědi z pracovního poměru (z důvodu dle ust. § 46 odst. 1 písm. c), doručené zaměstnanci jako žalobci dne 21. 12. 2006 se posuzuje podle dosavadních předpisů (zákona č. [65/1965](#) Sb., ve znění účinném do 31. 12. 2006), délka výpovědní doby, která počala běžet dnem 1. 1. 2007, se řídí zákonem č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce. Protože zákonná dvouměsíční výpovědní doba (ust. § 51 odst. 1 zákoníku práce) uplynula v předmětné sporné věci dne 28. 2. 2007, skončil pracovní poměr žalobce u žalované dnem 28. 2. 2007. Uplatnil-li žalobce u soudu neplatnost rozvázání tohoto pracovního poměru až dne 30. 5. 2007, stalo se tak opožděně (viz ust. § 72 zákoníku práce).

[3] Viz na www.soud.cz. K dalšímu významu judikátu viz Maulwurf, A.: 69773. Odvolatelnost zaměstnance z vedoucího pracovního místa i po 1. 1. 2007, www.epravo.cz, 13. 1. 2011: [zde](#) .

[4] V projednávané věci začala (tříměsíční) výpovědní doba na základě výpovědi ze dne 23. 11. 2006 z důvodu dle ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce účinného do 31. 12. 2006 běžet dnem 1. 12. 2006 (srov. jeho ust. § 45 odst. 2), pracovní poměr účastníků tak skončil dnem 28. 2. 2006.

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

Další články:

- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně](#)

flexibilní?

- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)