

15. 4. 2019

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

Použití základních zásad pracovněprávních vztahů při výkladu právních jednání

Dvě judikatorně významná rozhodnutí Nejvyššího soudu ze závěru loňského roku 2018 se vyjadřují k výkladu pracovněprávních norem při použití základních zásad pracovněprávních vztahů, jakož i výkladu pracovněprávních jednání činěných účastníky pracovněprávních vztahů a určení, kdy jsou neplatná absolutně a kdy jen relativně.

S účinností od 1. ledna 2012 byly novelou zákoníku práce - zákonem č. [365/2011](#) Sb. zakotveny základní zásady pracovně právních vztahů jako významné interpretační pravidlo norem zákoníku práce a právních jednání na základě nich činěných. Podle ust. § 1a odst. 1 zákoníku práce smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Ochrana veřejného pořádku

Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují podle ust. § 1a odst. 2 zákoníku práce hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

Ani základní zásady nemohou založit právo, které nebylo ujednáno

Zásady zakotvené v ust. § 1a odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákoníku práce, jak byly shora uvedeny, a ust. § 18 zákoníku práce (výkladové pravidlo, že je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejvýhodnější, a to namísto příslušných norem občanského zákoníku) se uplatní pouze při výkladu jednotlivých ustanovení zákona, případně právních jednání, nemohou však vést k založení práva (oprávnění), které v zákoně či právním jednání (smlouvě, kolektivní smlouvě) obsaženo není, určil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2300/2017, ze dne 6. 12. 2018, a to v dané sporné věci o výplatu odstupného na pozadí výkladu kolektivní smlouvy, podle níž žalující zaměstnankyni právo na odstupné nevzniklo. V uvedeném rozhodnutí NS připomněl, že výkladem projevu vůle není dovoleno ani měnit smysl jinak jasného pracovněprávního jednání (jak již vyložil rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 2. 2017, spis. zn. 21 Cdo 3480/2016, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 4. 2017, spis. zn. 21 Cdo 5281/2016).

Výklad právního jednání podle občanského zákoníku a podle zákoníku práce

Právní jednání se posuzuje podle svého obsahu (ust. § 555 odst. 1 občanského zákoníku - o. z.). Každý projev vůle (výslovný nebo konkludentní) se vykládá podle úmyslu (záměru) jednajícího,

jestliže druhá strana takový úmysl (záměr) poznala nebo o něm musela vědět; není-li možné zjistit úmysl (záměr) jednajícího, přisuzuje se jednajícímu v projevu vůle takový úmysl (záměr), jaký by mu zpravidla přikládala (rozumí se v dobré víře a v souladu s dobrými mravy) osoba v postavení druhé strany (ust. § 556 odst. 1 o. z.). Kromě úmyslu (záměru) jednajícího (ve zjištěné nebo přisouzené podobě) se při výkladu projevu vůle přihlíží také k „praxi zavedené mezi stranami v právním styku“, k tomu, co projevu vůle předcházelo, a k tomu, jak strany daly následně najevo, jaký obsah a význam projevu vůle přikládají (ust. § 556 odst. 2 o. z.).

Byl-li při výslovném projevu vůle použit výraz, který sám o sobě připouští různý výklad, a nepodaří-li se výše uvedeným postupem vyjasnit projev vůle, měl by se podle ust. § 557 občanského zákoníku vyložit „k tíži toho, kdo výrazu použil jako první“. Pro oblast pracovněprávních vztahů však z ust. § 18 zákoníku práce vyplývá, jako vyloženo Nejvyšším soudem v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3480/2016, ze dne 21. 2. 2017, že se použije „výklad pro zaměstnance nejpříznivější“ a že se tedy ust. § 557 o. z. v pracovněprávních vztazích nepoužije; výraz, který připouští různý výklad, se proto ve smyslu ust. § 18 zákoníku práce vyloží (z hlediska obsahu a významu právního jednání v pracovněprávních vztazích) způsobem, který je co nejpříznivější pro zaměstnance. Výklad projevu vůle může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projevováno. Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou zaměstnanec nebo zaměstnavatel (popřípadě jiný subjekt pracovněprávních vztahů) neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji. Výkladem projevu vůle není dovoleno ani měnit smysl jinak jasného pracovněprávního jednání.

Absolutní a relativní neplatnost pracovněprávního jednání

V usnesení spis. zn. 21 Cdo 2576/2018, ze dne 27. 11. 2018, se pak Nejvyšší soud ČR vyjadřuje k určení absolutní a relativní neplatnosti pracovněprávního jednání v závislosti na intenzitě narušení veřejného pořádku ve smyslu ust. § 1a odst. 2 zákoníku práce při porušení základních zásad pracovněprávních vztahů.

Je-li pracovněprávní jednání neplatné pro rozpor se zákonem podle ust. § 580 odst. 1 o. z., jde o neplatnost absolutní v případě, že právní jednání „zjevně narušuje veřejný pořádek“ (ust. § 588 věty první o. z.); jestliže takové pracovněprávní jednání veřejný pořádek nenarušuje nebo jestliže se nejedná o narušování „zjevné“, je pracovněprávní jednání i v tomto případě neplatné jen relativně.

Veřejný pořádek v soukromém právu postihuje především právní základy společenského řádu, prostupuje celý právní řád a představuje jednu z nejpodstatnějších náležitostí právního státu v demokratické společnosti. V pracovněprávních vztazích vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek, v první řadě základní zásady pracovněprávních vztahů, vypočtené v ust. § 1a odst. 2 zákoníku práce, tj. zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace. Podstatnou hodnotou, na níž je založen demokratický právní řád, je právní jistota; požadavek právní jistoty je proto nepochybně další hodnotou, která chrání veřejný pořádek v pracovněprávních vztazích.

Zjevné narušení veřejného pořádku

Z hlediska ust. § 588 věty první o. z. je významné, zda právní jednání, které odporuje zákonu (a které je ve smyslu ust. § 580 odst. 1 o. z. neplatné), narušuje veřejný pořádek „zjevně“. Požadavek na „zjevnost“ narušení veřejného pořádku vyjadřuje určitý stupeň intenzity, které musí dosáhnout narušení hodnot, které chrání veřejný pořádek, aby byl odůvodněn závěr o absolutní neplatnosti pracovněprávního jednání. Okolnost, zda narušení veřejného pořádku dosáhlo ve své intenzitě stupeň „zjevnosti“, nebo zda bylo méně závažné, je třeba hodnotit – s přihlédnutím k tomu, co v

konkrétním případě naplňuje hodnoty, které chrání veřejný pořádek - vždy individuálně podle okolností každého případu; na vyhodnocení všech významných hledisek závisí, zda pracovněprávní jednání, které odporuje zákonu (a které je ve smyslu ust. § 580 odst. 1 o. z. neplatné), je v konkrétním případě neplatné absolutně, nebo jen relativně.

Byla-li neplatnost relativně neplatného pracovněprávního jednání řádně uplatněna, nastávají vůči dotčenému právnímu jednání stejné právní následky jako v případě absolutní neplatnosti [právní jednání nemá stranou (stranami) pracovněprávních vztahů sledované (zamýšlené) právní účinky]. Obojí neplatnosti působí s účinky od počátku (ex tunc) a právní význam mají vůči každému, jehož práva a povinnosti (právní sféru) mohou (uvažováno objektivně) ovlivnit. V případě relativní neplatnosti zákon uvedeným způsobem ponechává na oprávněné osobě, aby uvážila, zda je pro její individuální zájmy výhodnější ponechat postižené pracovněprávní jednání nadále platným, nebo se dovolat jeho neplatnosti. Rozhodne-li se (podle vlastního uvážení) neplatnost neuplatnit, má to mimo jiné za následek, že důvod neplatnosti, i kdyby byl založen na porušení kogentního ustanovení zákona, se nemůže prosadit a že právní vztahy stran základních pracovněprávních vztahů (jiných subjektů pracovněprávních vztahů) se nadále řídí (musí řídit) tímto (objektivně vzato vadným) právním jednáním.

Legitimaci (oprávnění) k uplatnění neplatnosti má ten, kdo je pracovněprávním jednáním dotčen ve svých právech nebo povinnostech a v jehož zájmu je neplatnost pracovněprávního jednání stanovena, a to za předpokladu, že nezpůsobil neplatnost pracovněprávního jednání.



Richard W. Fetter

právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

© 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 - judikатурní 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](#)