

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

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2018 - část 7.

Přinášíme sedmé a poslední pokračování přehledu nejzajímavějších a nejpřínosnějších rozhodnutí vrcholných soudních instancí v oboru pracovního práva z loňského roku 2018.

Výklad právního jednání v pracovněprávních vztazích

Zásady zakotvené v ust. § 1a odst. 1 písm. a) a odst. 2 a ust. § 18 zákoníku práce (tj. základní zásady pracovně-právních vztahů, ochrana veřejného pořádku a výkladové pravidlo, že je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější, a to namísto ust. § 557 o. z.) 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.

Absolutní a relativní neplatnost pracovněprávního jednání

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.

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.

(Podle usnesení Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2576/2018, ze dne 27. 11. 2018)

Výpověď pro nesplňování předpokladů ve vztahu k jednomu z druhů práce při výkonu více druhů práce

Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce podle ust. § 52 písm. f) část věty před středníkem zákoníku práce, jestliže zaměstnanec tyto předpoklady nesplňuje jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce, určil Nejvyšší soud již v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3240/2015, ze dne 14. 7. 2016. Připustit podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 4654/2017, ze dne 13. 11. 2018, nelze ani takový postup zaměstnavatele, který v případě, kdy zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce pouze ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce, přistoupí k výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce učiněné jen ve vztahu k tomuto sjednanému druhu práce. Taková výpověď nepředstavuje (nemůže představovat) pracovněprávní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru (ten má s ohledem na další, výpovědi nedotčený sjednaný druh práce pokračovat), nýbrž pracovněprávní jednání směřující k jednostranné změně obsahu stávajícího pracovního poměru ve sjednaném druhu práce. Taková jednostranná změna obsahu pracovního poměru ve sjednaném druhu práce provedená zaměstnavatelem představuje pracovněprávní jednání, které odporuje zákonu a které zjevně narušuje veřejný pořádek, a k jehož neplatnosti se proto přihlíží i bez návrhu (ust. § 588 o. z.).

Nahrazení podpisu zaměstnavatele na výpovědi mechanickými prostředky

Platná je jen taková výpověď z pracovního poměru, kterou zaměstnavatel nebo zaměstnanec učinil písemnou formou. Nesplňuje-li výpověď z pracovního poměru požadavek písemné formy, nelze uvedenou vadu dodatečně zhojit a taková výpověď je vždy neplatná.

Nahrazení podpisu zaměstnavatele na výpovědi z pracovního poměru mechanickými prostředky nebylo ve smyslu ust. § 40 odst. 3 první a druhé věty (zrušeného) občanského zákoníku (posuzována byla výpověď vyhotovená a doručená 28. 2. 2012) obvyklé; taková výpověď bez vlastnoručního podpisu byla pro vadu formy právního úkonu podle neplatná, určil Nejvyšší soud ČR v usnesení spis. zn. 21 Cdo 682/2018, ze dne 18. 12. 2018. O tom, že nahrazování vlastnoručního podpisu zaměstnavatele mechanickými prostředky na písemných jednostranných právních úkonech směřujících k rozvázání pracovního poměru není (ani dříve nebylo) v pracovněprávních vztazích obvyklé, ostatně svědčí i doposud obecně přijímané závěry, které dovodila judikatura dovolacího soudu ve vztahu k předešlému zákoníku práce (zákonu č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění

účinném do 31. 12. 2006), který neumožňoval subsidiární použití občanského zákoníku. Jako jedna z náležitostí písemné formy jednostranného právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru byl i zde vysloven požadavek, že listina obsahující jednostranný právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru musí vždy obsahovat také vlastnoruční podpis účastníka právního vztahu, který pracovní poměr rozvazuje, popřípadě jeho zmocněnce; nevyhovuje-li listina tomuto požadavku, je rozvázání pracovního poměru neplatné.

Adolf Maulwurf

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

Další články:

- [Když obecní pozemky již nemusí být obecní – institut mimořádného vydržení v obecním právu](#)
- [Střet zájmů členů volených orgánů obchodních korporací: pravidla, proces a následky](#)
- [Dvě kiwi denně: EU schválila první zdravotní tvrzení pro čerstvé ovoce](#)
- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Darování pro případ smrti nemovité věci zapsané v katastru nemovitostí a určení výše odměny soudního komisaře](#)
- [Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?](#)
- [Nová pravidla pro ground handling v EU a jejich dopady na letecký sektor](#)
- [Právní due diligence nemovitostí: na co se v praxi skutečně zaměřit](#)
- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporační autonomie](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)