

Platí zásada „na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné“ v pracovněprávních vztazích?

JUDr. Ljubomír Drápal, Brno, Praha*

I. Úvod

V § 574 ObčZ se uvádí, že „na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné“. Co z tohoto ustanovení vyplývá?

Právním jednáním je nepochybně také smlouva. Smlouva je dvoustranné nebo vícestranné právní jednání, které směřuje ke vzniku, změně, udržení nebo zániku závazku; je výrazem autonomie vůle a projevem konsenzu smluvních stran.

Smlouva – jak se praví v § 1759 větě první ObčZ – „strany zavazuje“. Je tu vyjádřena zásada vycházející již z římského práva „*pacta sunt servanda*“;¹ říká se tím (mimo jiné), že smlouvy jsou uzavírány proto, aby byly plněny, že smlouvu je možné zrušit nebo jinak neplnit jen ze zákonných důvodů a že splnění smlouvy je jedním z předpokladů pro závěr o poctivém jednání v právním styku.²

V § 574 ObčZ se projevuje zásada „*in favorem negotii*“.³ Podstatou této zásady je „snaha o zachování právního jednání (smlouvy) ve všech případech, kdy je to možné, a omezení počtu případů, ve kterých může být existence nebo platnost právního jednání zpochybněna nebo ve kterých může být právní jednání předčasně ukončeno“. Zásada „*in favorem negotii*“ se

„projevuje v úpravě vzniku právního jednání (smlouvy), kde směřuje k odstranění formálních požadavků ztěžujících či přímo bránících vzniku smlouvy (budování pojmu smlouvy na konsensuálním základu spojené s odmítnutím pojmu reálných kontraktů, úpravě podporující vznik smluvního konsenzu, omezení požadavku na formu právního jednání atd.), v úpravě, která podporuje platnost právního jednání a zachování jeho účinků (preferenci částečné neplatnosti před neplatností celkovou, úprava, která nespojuje porušení zákona automaticky s neplatností, ale stanoví takové důsledky, které jsou adekvátní okolnostem případu, umožnění dodatečné nápravy vad právního jednání), a dále v úpravě, která podporuje zachování právního jednání v případě následné změny okolností či v případě jeho porušení“.⁴

V konkrétním případě z uplatnění zásad „*pacta sunt servanda*“ a „*in favorem negotii*“ vyplývá, že uzavřenou smlouvu je třeba považovat za existující a platné právní jednání, ledaže by byla zjištěna (prokázána) vada, která způsobuje jeho zdánlivost nebo neplatnost. Promítnuto do „procesní roviny“ to znamená, že v občanském soudním řízení se při rozhodování sporu nebo jiné právní věci uzavřená smlouva vždy pokládá za existující a platnou, dokud nebudou dokazováním prokázány (nebo nevyjdou jinak najevo) okolnosti, jejichž právní posouzení vyústí do závěru, že šlo jen o zdánlivé nebo neplatné právní jednání. Povinnost tvrzení a povinnost důkazní a z nich vyplývající břemeno tvrzení a důkazní břemeno nese v civilním procesu ta jeho strana, která se domáhá závěru o zdánlivosti nebo neplatnosti smlouvy.

Pracovněprávní vztahy se řídí – jak se uvádí v § 4 ZPr – zákoníkem práce; nelze-li použít zákoník práce, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Zákoník práce neobsahuje komplexní úpravu právního jednání v pracovněprávních vztazích; v § 18 a násl. ZPr jsou obsažena – jak se praví v nadpisu hlavy V části první ZPr – jen „některá ustanovení o právním jednání“. Zásady „*pacta sunt servanda*“ a „*in favorem negotii*“ (jejich projevy v pracovněprávních vztazích) zákoník práce výslovně neupravuje. V pracovněprávních vztazích se proto použije také § 574 ObčZ, a to vždy – jak plyne z § 4 ZPr – „v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů“.

II. Právní úprava pracovního poměru na dobu určitou

Pracovní poměr se zakládá – s výjimkou případů, kdy vzniká podle zákona jmenováním – pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (srov. § 33 ZPr). Pracovní smlouva musí obsahovat (jako podstatné náležitosti) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být sjednaný druh práce vykonáván, a den nástupu do práce (srov. § 34 odst. 1 ZPr). Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání (srov. § 39 odst. 1 ZPr).

Sledují-li zaměstnanec a zaměstnavatel záměr založit pracovní poměr na dobu určitou, musí jejich pracovní smlouva obsahovat nejen všechny (výše zmíněné) podstatné náležitosti, ale také výslovné sjednání doby trvání pracovního poměru.

Právní úprava pracovního poměru na dobu určitou, zejména délky doby jeho trvání a tzv. řetězení více po sobě následujících pracovních poměrů na dobu určitou mezi stejnými účastníky, se v minulosti často měnila. Nakonec bylo (ještě za účinnosti předchozího zákoníku práce č. 65/1965 Sb. jeho novelou, provedenou zákonem č. 46/2004 Sb., která nabyla účinnosti dnem 1. 3. 2004) přijato řešení, podle něhož lze pracovní poměr na dobu určitou sjednat v trvání, jehož (maximální) délku stanovil zákon. Podle něho lze jen pracovní poměr na dobu určitou opakovat (prodlužovat) – až na zákonem připuštěné výjimky – pouze při splnění zákonem stanovených předpokladů. Současně bylo stanoveno, že sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou v rozporu s podmínkami stanovenými zákonem pro délku trvání pracovního poměru na dobu určitou nebo pro jeho opakování (prodlužování), a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky stanovené zákonem pro délku trvání pracovního poměru na dobu určitou nebo pro jeho opakování (prodlužování), může jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel uplatnit u soudu nejpozději v prekluzivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

Nyní platná právní úprava předpokladů sjednávání pracovního poměru na dobu určitou je obsažena v § 39 odst. 2 až 5 ZPr (vícekrát změněném, naposledy zákonem č. 155/2013 Sb.) takto:

„(2) 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. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

(3) *Ustanovením odstavce 2 není dotčen postup podle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu.*

(4) *Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví*

a) bližší vymezení těchto důvodů,

b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,

c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,

d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě,

že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace; vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti uvedené ve větě první.

- (5) *Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 2 až 4, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.*“

V § 39 odst. 2 až 4 ZPr se stanoví podmínky, za nichž smí být pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednán (opakován, prodlužován) jednak na dobu nepřesahující 3 roky, jednak na dobu delší než 3 roky. V § 39 odst. 5 větě první ZPr se pak stanoví fikce,⁵ že se mezi smluvními stranami jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou, byla-li doba trvání pracovního poměru na dobu určitou sjednána v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 ZPr, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. V § 39 odst. 5 větě druhé ZPr je pak upraven postup, jakým má být (pro účely zjištění, zda nastala fikce podle věty první) zjištěno (určeno), zda byly splněny podmínky uvedené v § 39 odst. 2 až 4 ZPr.

Právní úprava obsažená v § 39 odst. 5 ZPr se jeví poněkud zvláštní.

Nepochybně vyplývá z § 39 odst. 1 ZPr a „platí“, že jde o pracovní poměr na dobu neurčitou nejen tehdy, nebyla-li v pracovní smlouvě výslovně sjednána doba jeho trvání vůbec, ale i v případě, že sjednání doby trvání bylo v pracovní smlouvě jen zdánlivé nebo neplatné.⁶ Nicméně, z § 39 odst. 5 ZPr nutno dovodit, že z obecného režimu § 39 odst. 1 ZPr je „vyjmut“ důvod neplatnosti pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou spočívající právě v tom, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou byla sjednána v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 ZPr. V tomto případě totiž „automaticky“ neplatí, že jde o pracovní poměr na dobu neurčitou; o pracovní poměr na dobu neurčitou se v tomto případě jedná jen na základě fikce, která nastala podle § 39 odst. 5 ZPr. Okolnost, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou byla sjednána v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 ZPr, tedy sice způsobuje (pro rozpor se zákonem za podmínek uvedených v § 580 ObčZ) neplatnost pracovní smlouvy v ujednání o době trvání pracovního poměru, nemá však následky předvídané v § 39 odst. 1 ZPr bez dalšího, ale jen tehdy, nastane-li fikce sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou podle § 39 odst. 5 ZPr.

K tomu, aby nastala fikce podle § 39 odst. 5 ZPr, nepostačuje, aby byla v pracovní smlouvě doba trvání pracovního poměru na dobu určitou sjednána v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 ZPr. Vyžaduje se, aby zaměstnanec ještě před uplynutím sjednané doby písemně oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Zajímavé je, že případné oznámení doručené zaměstnanci o tom, že zaměstnavatel trvá, aby pro něho dále pracoval, nemá z hlediska § 39 odst. 5 ZPr žádné právní následky, i kdyby byla v pracovní smlouvě doba trvání pracovního poměru na dobu určitou sjednána v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 ZPr. Právní úprava je v tomto směru poněkud asymetrická; jako by vycházela z premisy, že rozpor s § 39 odst. 2 až 4 ZPr vždy musí zapříčinit zaměstnavatel, nebo že zaměstnavatel nemůže mít zájem na tom, aby jeho pracovní poměr se zaměstnancem pokračoval, i když doba trvání pracovního poměru na dobu určitou byla sjednána v rozporu se zákonem (s § 39 odst. 2 až 4 ZPr) a i když může zaměstnance nadále potřebovat. Nicméně, jde zřejmě o jeden z projevů základní zásady pracovněprávních vztahů podle § 1a odst. 1 písm. a) ZPr „zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnanců“. Zaměstnanec nelze „nutit“, aby setrval proti své vůli v pracovním poměru, který s ním sjednal zaměstnavatel na dobu určitou v rozporu se zákonem.

Určité rozpaky vzbuzuje také § 39 odst. 5 věta druhá ZPr. Je zřejmé, že právní úprava zde měla jistý vzor v úpravě uplatňování neplatnosti rozvázání pracovního poměru podle § 72 ZPr, projevující se také v tom, že obsahuje stejnou (dvouměsíční) lhůtu pro podání žaloby u soudu a že tato lhůta je – jak je nepochybné z § 330 ZPr – stejně jako lhůta uvedená v § 72 ZPr prekluzivní. Zákonodárce však nechal náležitě v úvahu, že žalobu o neplatnost rozvázání pracovního poměru mohou podat jak zaměstnanec (napadá-li jednostranné rozvázání

pracovního poměru, které učinil zaměstnavatel, a dohodu o rozvázání pracovního poměru), tak i zaměstnavatel (nesouhlasí-li s jednostranným rozvázáním pracovního poměru, které učinil zaměstnanec, nebo s dohodou o rozvázání pracovního poměru). Naproti tomu žalobu o určení, zda byly splněny podmínky uvedené v § 39 odst. 2 až 4 ZPr, uplatňuje vzhledem k (výše zmíněné) asymetričnosti právní úpravy jen jeden z nich.⁷

Pro řešení tu tedy byly otázky,

- zda žalobu podle § 39 odst. 5 ZPr má podat zaměstnanec, a to z důvodu, aby rozhodnutím soudu, kterým by bylo určeno, že při uzavření pracovní smlouvy účastníků na dobu určitou nebyly splněny podmínky uvedené v § 39 odst. 2 až 4 ZPr, byl prokázán názor zaměstnance, že pracovní smlouva byla vskutku sjednána v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 ZPr, čímž by byl naplněn jeden ze dvou předpokladů pro fikci, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou; nebo
- zda má žalobu podle § 39 odst. 5 ZPr podat u soudu zaměstnavatel, a to proto, aby mohlo být rozhodnutím soudu určeno, že při uzavření pracovní smlouvy účastníků na dobu určitou byly splněny podmínky uvedené v § 39 odst. 2 až 4 ZPr, čímž by byl potvrzen zaměstnavatelův názor, že pracovní smlouva byla vskutku platně sjednána v souladu s § 39 odst. 2 až 4 ZPr, a čímž by bylo postaveno na jisto, že pracovní poměr stran opravdu skončil uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou.

III. Judikatura Nejvyššího soudu

Při řešení této otázky judikatura Nejvyššího soudu přihlédla k zásadě „*pacta sunt servanda*“ a především k zásadě „*in favorem negotii*“. Dospěla k závěru, že je to zaměstnanec, který, požaduje-li po zaměstnavateli, aby ho dále (tedy po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou) zaměstnával, tím zpochybňuje platnost (soulad se zákonem) části smlouvy (ujednání o době trvání pracovního poměru na dobu určitou). Řečeno jinak, je to zaměstnanec, kdo tvrdí, že pracovní smlouva je v ujednání doby trvání pracovního poměru neplatná, neboť je v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 ZPr. Smlouvu je třeba považovat za platnou, dokud nebude prokázána její neplatnost, a jediným způsobilým prostředkem zjištění, že pracovní smlouva odporuje v ujednání o době trvání pracovního poměru požadavkům § 39 odst. 2 až 4 ZPr, je „určovací“ rozhodnutí soudu, vydané na základě žaloby, která byla podána v dvouměsíční prekluzivní lhůtě. Z toho tedy vyplývá, že k žalobě je legitimován zaměstnanec; nepodá-li zaměstnanec žalobu,⁸ nemůže fikce podle § 39 odst. 5 věty první ZPr nastat. Uvedené závěry vyjádřil Nejvyšší soud již v řadě svých rozhodnutí.⁹

IV. Nález Ústavního soudu

I když Ústavní soud dříve „neměl námitky“ proti výše uvedené judikatuře Nejvyššího soudu, nyní dospěl k jiným závěrům. Při výkladu § 39 odst. 5 ZPr konstatoval, že

„... by nebylo v souladu se zásadami chránícími zaměstnance (když tyto našly nově i explicitní vyjádření v § 1a ZPr ve znění zákona č. 303/2013 Sb.), musel-li by zaměstnanec, jsa přesvědčen o nesprávnosti postupu zaměstnavatele, kromě písemného oznámení zaměstnavateli iniciovat svým návrhem ještě soudní řízení umožňující mu dosažení účinků domněnky,¹⁰ kdežto zaměstnavatel by mohl zůstat po celou dobu pasivní“, a že „rovněž nelze přehlížet, že, vyžadovala-li by akvizice nevyvratitelné domněnky¹¹ soudní řízení, pak je otázka, jaký smysl by vlastně písemné oznámení zaměstnance adresované zaměstnavateli mělo“, načež uzavřel, že, „oznámí-li zaměstnanec zaměstnavateli v souladu s podmínkami § 39 ZPr, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, a není-li ani zaměstnancem, ani zaměstnavatelem podána speciální žaloba ve zmíněné dvouměsíční lhůtě, pak nelze uzavřít jinak, než že se v konkrétním případě jedná o pracovní poměr na

dobu neurčitou“, a že tedy „neiniciali ani zaměstnanec ani zaměstnavatel řízení o určení (ne)splnění podmínek pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou ..., pak se pracovní poměr změnil tak, jak předpokládá § 39 odst. 5 zákoníku práce“.12

Uvedené závěry Ústavního soudu jsou tak neobvyklé a neočekávatelné, že nutně zasluhují podrobnější rozbor.

V. Argumenty

Předně je třeba připomenout, jaké jsou předpoklady fikce toho, že „se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou“. Za prvé je to sjednání (zaměstnavatele se zaměstnancem) trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 ZPr a za druhé písemné oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, učiněné (zaměstnavateli doručené) ještě před uplynutím doby sjednané stranami pracovního poměru. Klade-li se otázka, jaký má smysl písemné oznámení zaměstnance, když by mělo ještě proběhnout (jím „inicialované“) řízení před soudem, nutno vzít v úvahu, že písemné oznámení musí zaměstnanec učinit ještě před uplynutím sjednané doby, zatímco žalobu lze podat u soudu až do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby“, a že na základě včasného oznámení zaměstnance se otvírá jistý prostor ke smírnému vyřešení sporu.13

Názor, že sjednání trvání pracovního poměru je v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 ZPr, jen jestliže bylo určeno pravomocným rozhodnutím soudu, nepředstavuje „podmíněnost nevyvratitelné domněnky14 soudním rozhodnutím“ a ani nerespektování úmyslu zákonodárce, když v důvodové zprávě k vládnímu návrhu **zákoníku práce** se – jak zdůraznil Ústavní soud ve svém nálezu –

*„hovořilo toliko o posílení právní jistoty obou účastníků pracovněprávního vztahu, nikoliv o tom, že by takový návrh byl bez dalšího podmínkou pro nástup účinků nevyvratitelné domněnky“.*15

Institut fikce, že se „jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou“, byl do pracovněprávních předpisů zaveden (jak již uvedeno výše) novelou předchozího **zákoníku práce** provedenou zákonem č. 46/2004 Sb. a důvodová zpráva k tomuto zákonu (ve vztahu k tomuto institutu, nyní obsaženému v § 39 odst. 5 ZPr) uváděla:

„Pro případ porušení zákonem stanovených podmínek při sjednání pracovního poměru na dobu určitou se navrhuje stanovit právní fikci, podle níž byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec kvalifikovaným způsobem projeví vůli pracovat u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu určitou. Jestliže zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho po uplynutí původně sjednané doby dále zaměstnával, jeho pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby. V zájmu právní jistoty obou účastníků pracovněprávního vztahu se navrhuje stanovit dvouměsíční prekluzivní lhůtu pro uplatnění soudního návrhu na určení, zda byly splněny zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou.“

Z uvedeného vyplývá, že soudní rozhodnutí, kterým bylo rozhodnuto o žalobě o určení, zda byly splněny podmínky uvedené v § 39 odst. 2 až 4 ZPr, nevyjadřuje „podmíněnost“ fikce dle § 39 odst. 5 věty první ZPr, ale že ve skutečnosti jen „verifikuje“ (silou právní moci rozhodnutí soudu) právní skutečnost o tom, že trvání pracovního poměru bylo sjednáno v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 ZPr. Je tu zjevná podobnost s určením neplatnosti rozvázání pracovního poměru rozhodnutím soudu na základě žaloby podané podle § 72 ZPr; stejně jako lze rozvázání pracovního poměru pokládat za neplatné, jen jestliže takovou právní skutečnost určilo pravomocné soudní rozhodnutí, lze pokládat sjednání trvání pracovního poměru na dobu určitou za odporující § 39 odst. 2 až 4 ZPr, jen jestliže to určilo pravomocné rozhodnutí soudu. V tomto smyslu je třeba chápat slova důvodové zprávy o „zájmu právní jistoty obou účastníků pracovněprávního vztahu“, která směřují právě k tomu, aby nebylo možné žalobu uplatnit u soudu kdykoliv, ale v zájmu právní jistoty obou stran pracovního poměru jen ve „dvouměsíční prekluzivní lhůtě“.

Předpokladem fikce podle § 39 odst. 5 věty první ZPr je okolnost, že sjednání trvání pracovního poměru na dobu určitou bylo v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 ZPr. Má-li se „pracovní poměr změnil tak, jak předpokládá § 39 odst. 5 ZPr“, aniž by „ani zaměstnanec, ani zaměstnavatel inicioval řízení o určení (ne)splnění podmínek pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou“, je tím implikován názor, že ke sjednání trvání pracovního

poměru na dobu určitou v skutku došlo v rozporu s § 39 odst. 2 až 4 ZPr, tedy, řečeno jinak, že při sjednání trvání pracovního poměru opravdu došlo k porušení zákona. Uvedený závěr se přitom podává jen z názoru zaměstnance a je na zaměstnavateli, aby prostřednictvím žaloby u soudu prokázal, že při sjednání trvání pracovního poměru ve skutečnosti bylo postupováno v souladu se zákonem, jestliže se domnívá, že sjednal se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou platně.

Názor předestřený Ústavním soudem tedy – uvažováno v jeho důsledcích – říká, že tu neplatí zásada „*in favorem negotii*“.¹⁶ Jestliže se zaměstnanec domnívá, že při uzavření smlouvy se zaměstnavatelem byl v ujednání o době trvání pracovního poměru porušen zákon, a jestliže zaměstnavateli písemně oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, je to – podle názoru Ústavního soudu – zaměstnavatel, který prokazuje (je povinen prokázat) platnost (soulad se zákonem) takového ujednání. Nepodá-li žalobu, nebude tu platit „v pochybnostech pro platnost“, ale část smlouvy v ujednání o době trvání pracovního poměru se bude pokládat za neplatnou (odporující zákonu) proto, že to uvedl zaměstnanec a že zaměstnavatel se nedomohl pravomocného soudního rozhodnutí, které by určilo opak, tedy platnost takového ujednání.

Podle Ústavního soudu vyžadují takový závěr „zásady chránící zaměstnance (když tyto našly nově i explicitní vyjádření v § 1a ZPr ve znění zákona č. 303/2013 Sb.)“. Vyžadují-li skutečně základní zásady pracovněprávních vztahů, aby zaměstnanec, který oznámil své požadavky zaměstnavateli, nemusel iniciovat „svým návrhem ještě soudní řízení“, pak stejné musí být uplatňováno také ve sporech o neplatnost rozvázání pracovního poměru. Dá-li např. zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru (§ 52 ZPr) a oznámil-li zaměstnanec bez zbytečného odkladu písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, pak by měl – v intencích názoru Ústavního soudu – podávat žalobu ve věci platnosti výpovědi z pracovního poměru nikoliv zaměstnanec (domáhat se určení, že výpověď je neplatným právním jednáním), ale zaměstnavatel (požadovat, aby soudním rozhodnutím bylo určeno, že výpověď je platná). Je přeci v rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, aby zaměstnanec, jsa přesvědčen o nesprávnosti postupu zaměstnavatele, kromě písemného oznámení zaměstnavateli inicioval svým návrhem ještě soudní řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru. Ostatně, v rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů by nepochybně bylo – ve smyslu tohoto názoru – i to, aby zaměstnanec, který písemně požadoval po zaměstnavateli vyplacení mzdy nebo jiného peněžitého plnění, se svých práv domáhal žalobou u soudu. Také v tomto případě totiž „lze dobře uvádět“, že není v souladu se zásadami chránícími zaměstnance to, aby zaměstnanec, jsa přesvědčen o nesprávnosti postupu zaměstnavatele při uspokojování jeho mzdových nebo jiných peněžitých práv, kromě písemného oznámení zaměstnavateli inicioval svým návrhem ještě soudní řízení o zaplacení dluhu.

Ve vztahu ke smlouvám a jiným právním jednáním nutno z výše uvedeného názoru Ústavního soudu dovodit obecný názor, že v pracovněprávních vztazích neplatí § 574 ObčZ tehdy, jestliže zaměstnanec tvrdí, že právní jednání je neplatné, a že by měla být naopak uplatňována zásada, že „na právní jednání, jehož platnost napadl zaměstnanec, je třeba spíše hledět jako na neplatné než jako na platné“. Ustanovení § 574 ObčZ by se v pracovněprávních vztazích uplatňovalo, jen kdyby platnost právního jednání zpochybňoval zaměstnavatel.

VI. Závěr

S uvedenými názory se nemohu ztotožnit. Základní zásady pracovněprávních vztahů vyplývají z § 1a odst. 1, § 237 a násl. a § 346b až 346e ZPr a některé zásady vytyčuje též právní nauka, v pracovněprávních vztazích se samozřejmě uplatňují též obecné zásady soukromého práva.¹⁷ Žádná ze zásad, které se uplatňují v pracovněprávních vztazích, podle mého přesvědčení neodůvodňuje, aby názor jedné ze smluvních stran pracovněprávních vztahů byl pokládán za „hodnotnější“ („podstatnější“) než mínění strany druhé a aby smlouvy a jiná právní jednání byly chápány a vykládány „příznivěji“ pro zaměstnance než pro zaměstnavatele. Zásady „*pacta sunt servanda*“ a „*in favorem negotii*“ – jako obecné zásady soukromého práva – musí být uplatňovány také v pracovněprávních vztazích, a to vůči oběma smluvním stranám základních pracovněprávních vztahů shodným způsobem.

Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance je vyjádřením ochranné funkce pracovního práva, nelze ji však chápat odtržené od jiných základních právních principů a ani ji absolutizovat. Vyjadřuje vyváženou úpravu pracovněprávního vztahu, která má za cíl nejen ochranu zaměstnance, ale respektuje též oprávněné zájmy zaměstnavatele. Za odporující zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance nelze pokládat to, že zaměstnanec musí – v zájmu uplatňování svých nároků a ochrany svých práv – „iniciovat“ občanské soudní řízení podáním žaloby a že v občanském soudním řízení nese procesní odpovědnost za prokázání svých tvrzení. Domnívá-li se zaměstnanec, že smlouva nebo jiné právní jednání je neplatné, popř. jen zdánlivé, není tím presumována jím tvrzená právní skutečnost, nýbrž i takový názor musí zaměstnanec v občanském soudním řízení nejen tvrdit, ale i prokázat.

Své výše uvedené názory dovozují z nyní platné úpravy. Jsem současně přesvědčen, že platily i za dřívějších úprav, neboť zásada „*in favorem negotii*“ byla v českém (československém) právu vždy uplatňována a patřila k principům, na nichž spočíval (a spočívá) právní řád.

Poznámky pod čarou:

- * Autor je soudcem Nejvyššího soudu a odborným asistentem na katedře pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty UK v Praze. Tento příspěvek vznikl díky podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu „Soukromé právo XXI. století“, id. č. PRVOUK P05, a zohledňuje právní stav ke dni 31. 1. 2017.
- 1 Smlouvy je třeba dodržovat.
 - 2 Uvažováno ve smyslu § 6 ObčZ.
 - 3 V pochybnostech pro platnost.
 - 4 Viz *Lavický, P. a kol. Občanský zákoník. Komentář. I. Obecná část* (§ 1–654). 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 2056.
 - 5 Někdy se uvádí, že jde o nevyvratitelnou právní domněnku, ale spíše jde – bez ohledu na použité slovo „platí“ – o fikci, neboť se tu konstruuje (finguje) právní skutečnost, která nenastala.
 - 6 V případech relativní neplatnosti samozřejmě jen tehdy, dovolala-li se neplatnosti k tomu legitimovaná smluvní strana.
 - 7 Druhému z nich totiž nepodání žaloby bude na prospěch, protože buď nastane, nebo nevznikne fikce, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.
 - 8 Není samozřejmě při této konstrukci v zájmu zaměstnavatele podávat žalobu podle § 39 odst. 5 věty druhé ZPr, stejně jako zaměstnavatel nepodává žalobu o určení platnosti rozvázání pracovního poměru, které sám učinil vůči zaměstnanci.
 - 9 Např. rozsudky NS z 22. 10. 2009, sp. zn. [21 Cdo 69/2008](#); ze 4. 11. 2009, sp. zn. [21 Cdo 2923/2008](#) (R 44/2010); ze 7. 4. 2010, sp. zn. [21 Cdo 5008/2008](#); a řada dalších. Od této své judikatury se Nejvyšší soud ve své rozhodovací činnosti neodchýlil, a to ani v rozsudku z 19. 10. 2010, sp. zn. [21 Cdo 4532/2009](#). Uvádí se v něm: „*i když zaměstnanec oznámil zaměstnavateli ještě před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, skončil pracovní poměr účastníků uplynutím sjednané doby vždy, nebylo-li pravomocným rozhodnutím soudu určeno, že nebyly splněny podmínky pro sjednání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou delší než dva roky uvedené v § 30 odst. 2 ZPr (vydaným na základě žaloby zaměstnance), popř. nebyla-li zamítnuta žaloba zaměstnavatele požadující určení, že takové podmínky byly splněny*“. Nelze z něj tedy dovozovat nic jiného, než že zaměstnavatel – bude-li chtít – může podat žalobu (dnes podle § 39 odst. 5 věty druhé ZPr), a nelze jí (s ohledem na výslovnou dikci zákona) zamítnout jako podanou osobou neoprávněnou, že však nepodání takové žaloby zaměstnavatelem nemůže vést k výsledku, který by vyzněl ve prospěch zaměstnance.
 - 10 Rozumí se fikce uvedené v § 39 odst. 5 větě první ZPr.
 - 11 Viz pozn. 10.
 - 12 Nález ÚS z 8. 12. 2015, sp. zn. [II. ÚS 3323/14](#), body 17 a 18.
 - 13 Např. dohodou o změně pracovního poměru.
 - 14 Viz pozn. 10.
 - 15 Nález ÚS z 8. 12. 2015, sp. zn. [II. ÚS 3323/14](#), bod 16.
 - 16 Nález ÚS z 8. 12. 2015, sp. zn. [II. ÚS 3323/14](#).
 - 17 Blíže k zásadám v pracovněprávních vztazích srov. např. *Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vyd.* Praha: C. H. Beck, 2015, s. 20 a násl.