

KATEGORIE DOBRÝCH MRAVŮ A JEJÍ DOPAD NA OBLAST PRACOVNÍHO PRÁVA

JAN HORECKÝ

Právnická fakulta Masarykovy univerzity Brno

Abstract in original language

Příspěvek, jak již z jeho názvu „Kategorie dobrých mravů a její dopad na oblast pracovního práva“ vyplývá, pojednává o dopadu dobrých mravů, jako obecného regulativu společenských vztahů, na konkrétní oblast vytyčenou normami pracovního práva reprezentovanou pracovněprávními vztahy vzniklými kolem definice závislé práce. Článek jednak v obecné rovině pojednává o kategorii dobrých mravů, o možném vzniku rozporu mezi obsahem pojmů legalita a legitimita, ale současně se zaměřuje i na konkrétnější projevy dobrých mravů jak v pracovně právní legislativě, tak v konkrétní všední realitě pracovního práva.

Key words in original language

dobré mravy, legalita a legitimita, pracovní právo

Abstract

This contribution, as flowing from its title „Category of good manners and its impact on the field of labour law“, deals with the impact of good morals, which represent a general regulator of social relations, on a concrete area being limited by the labour law rules. The contribution describes in a general manner the category of good manners, of a possible conflict between the concepts of legality and legitimacy, but it focusses at the same time on the more concrete effects of the good manners both in labour law legislation, and in concrete everyday reality of labour law.

Key words

good manners, labour law, legality and legitimacy,

1. ÚVOD A TEORETICKÉ POZNÁMKY

V rámci tohoto pojednání chci názorově vyjádřit svůj postoj k prolínání společensky hodnotné kategorie dobrých mravů do pozitivně právní úpravy pracovněprávních vztahů. Hned v úvodu považuji za důležité upozornit, že nelze pojem "dobré mravy" synonymicky zaměňovat s pojmem "zákaz zneužití práva", jak je tomu často činěno. Díky výkonu subjektivních práva mají sice oba pojmy společný právní základ, nicméně totožné nejsou. Zásada *contra bonos mores* lze totiž chápat poněkud širěji než zásadu *abusus iuris*. Odlišnost lze spatřovat zejména v aplikační rovině výkonu subjektivních práv. Zatímco každé chování, které je možné klasifikovat jako zneužití práva, lze vždy podřadit pod kategorii *contra bonos mores*, tak ne

vždy chování v rozporu s dobrými mravy musí být charakterizováno jako *abusus iuris*¹.

1.1 NĚKOLIK POZNÁMEK Z OBECNÉ TEORIE

Bezesporu je třeba dobrým mravům, jako jednomu ze základních a prastarých regulativů společenského chování přikládat určitý význam i v době, kdy již není chování jednotlivců ve společnosti ovlivňováno pouze jejich vnitřními a osobními postoji, pocity a svědomím, a již není meritorně tak silně v rámci společnosti ovlivňované Hobbesovým, resp. Plautovým vyjádřením vztahů ve společnosti "*homo homini lupus*"², ale kdy korekce chování ve společnosti vychází z více na mocenský subjekt přenesené části autonomie každého jedince, resp. přenesení části prostoru svobodného rozhodování a práv každého subjektu na vyšší mocenský prvek (stát), a to vše v souladu s morálními pravidly a myšlenkovými hodnotami tzv. společenské smlouvy³. Jednotliví občané, jako základní prvky vytvářející společnost, tak již ve svých interpersonálních vztazích nemohou vystupovat neomezeně a bez jakýchkoliv vnějších regulativů, ale jsou ve svých nejen základních přirozených právech dále determinováni právě prostřednictvím normativních regulativů vytvořených zákonodárcem v souladu s myšlenkou vytvoření korektivů upravujících jednání členů společnosti, a to právě na základě přenesené části autonomního prostoru každého jednotlivce.

Tím, že se subjekty ve společnosti částečně vzdaly svých dispozičních práv se svou osobností, životem a chováním a souhlasily se stanovením určitých mezních hranic, resp. přeneseně řečeno „pravidel jejich každodenní životní hry“, však může i přes veškerou snahu zákonodárce dojít k situaci, kdy nebude některému z dotčených subjektů výkon takto přenesené autonomie po vůli, popř. může být nastalá situace takto negativně vnímána oběma konkrétním vztahem vymezenými subjekty. Takovou situaci lze předpokládat a primárně s ní musí být i z pohledu regulace společenských vztahů počítáno. Problematická a nalezení řešení hodná situace však vznikne za předpokladu, kdy normativní regulativy zasáhnou do sféry vjemu dotčených subjektů, ale kdy je takový zásah, který by jinak bylo nutno hodnotit zcela legálním, negativním a nevytouženým zásahem do soukromé sféry subjektů i z pohledu zákonodárce. Jde tedy o případ, kdy určité pravidlo chování realizované v konkrétním případě není vnímáno jako pozitivní ani z pohledu dotčených subjektů, ani zákonodárce a ve skutečnosti ani společností a nedostává se mu tedy potřebné a pro jeho realizaci

¹ Barancová, H., *Zákoník práce - komentář*, s. 23

² Teze, která vyjadřovala postavení jednotlivých členů společnosti jako konkurentů v boji o svoje osobní blaho: "*lupus est homo homini, non homo, quam qualis sit non novit*", viz Stone, J., R., *The Routledge dictionary of latin quotations*, s. 273

³ Blíže Hobbes, T., *Leviathan*, Přeložil Josef Hruša, s. 165

předpokládané míry legitimacy⁴. Jedná se zde tedy zřejmou kontradiktornost (v tomto konkrétním případě) obsahu právních pojmů legalita a legitimita⁵. Jinými slovy je zde vyjádřena skutečnost, že ne všechno, co je legální musí být také automaticky legitimní. Z tohoto úhlu pohledu je pak tedy nevyhnutelné trvat i na působení určitého nadzákonného korektivu interpersonálních vztahů, kterým by mělo být právě měřítko poskytnuté zákonodárci v podobě dobrých mravů.

Omezením autonomního prostoru subjektů a vytvořením normativních korektivů tak totiž vždy dojde k určitému zásahu do fundamentální podoby přirozených práv každého člověka ve prospěch „harmonického“ fungování společnosti ovlivněného pozitivně právní úpravou. Měřítko dobrých mravů tak může v některých případech sloužit jako jakési poslední pravidlo pro vyrovnávání střetů pozitivního a přirozeného práva, který plyne z konfliktního názorového postoje těchto právních směrů. Stoupenci jusnaturalistické školy tak totiž zejména stoupencům juspozitivistické školy vyčítají snahu vytvořit rigidní soubor univerzálních norem chování, které pak mají působit v rozhodovacím procesu jako jakási stálá a neměnná paradigmatata, pod které není jednoduše možné subsumovat veškeré možné v reálném životě vyvstalé situace. Oproti tomu názor juspozitivistů je jasně zaměřen k racionalizaci soudního řízení vedeného jasně danými pravidly, kdy zde není místo pro uplatňování ryziho přirozenoprávního postoje, který by jednoznačně vedl k voluntaristickému rozhodování soudů a jako takové by bylo enormně zatíženo mimoprávními, zejména pak osobnostními (emoce, postoje apod.) faktory. Uplatnění korektivu dobrých mravů, resp. morálky je pak právě typické pro vyjádření základní distinkce⁶ mezi oběma právními přístupy⁷.

2. DOBRÉ MRAVY V PRACOVNÍM PRÁVU

Původ této myšlenky (vyšší „normativní“ korektiv) a její působení tak podle mého názoru koresponduje i s vlastním vymezením pramenů, v tomto případě konkrétního právního řádu České republiky, kdy mezi prameny práva v kontinentálním slova smyslu sice dobré mravy řazeny nejsou⁸ a ani

⁴ k pojmu legitimita a jejímu projevu ve vztahu k státní moci se vyjádřil např. Kriele, který chápe státní moc (tedy i realizace zákonných příkazů) jen tehdy legitimní, když je v očích jí podrobených subjektů vcelku vnímána jako oprávněná. Viz Kriele, M., Einführung in die Staatslehre, s. 37

⁵ Blíže Boguszak, J., a kol.: Teorie práva, s. 208

⁶ Zatímco iusnaturalismus chápe morálku (dobré mravy) jakou imanentní a neoddělitelnou součást existujícího právního řádu (tedy spojení práva a morálky), tak iuspozitivisté chápou právo a morálku jako dva na sobě zcela nezávislé a oddělené normotvorné soubory.

⁷ Holländer, P.: Filozofie práva, s. 29

⁸ Přestože nejsou dobré mravy řazeny mezi formální prameny práva, tak s nimi zákonodárce (na rozdíl např. od obdobné kategorie tzv. právních obyčejů) v právních předpisech počítá a pracuje (např. § 3 odst. 1 Obč. Z nebo § 14 ZP).

řazeny být nemohou, nicméně stále je jim přikládán význam minimálně v interpretační rovině⁹. Subjekty, které pak konkrétní právní normy mají realizovat se tak s pomocí institutu dobrých mravů, jako výkladového pravidla, mají dobrat zákonodárcem v normě zamýšlených cílů. Dobré mravy tak představují spíš obecné interpretační pravidlo¹⁰, které má pomáhat uzpůsobit výklad sporných právních norem tomu, co je v určité době a na určitém místě společností obecně považováno za žádoucí a slučitelné s celospolečenským konsensem a morálním naladěním¹¹. Dobré mravy tak jsou měřítkem hodnocení konkrétních situací, odpovídajícím obecně uznávaným pravidlům slušnosti v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti¹². Hledisko dobrých mravů tak má vnést nejen do samotného rozhodování a aplikování norem, ale i do konfliktu subjektů v běžném životě jistou míru uvolnění a modifikace v souladu s konkrétní celospolečenskou životní realitou.

Není proto divu, že se kategorie dobrých mravů odráží a musí odrážet i ve vnitrostátní právní úpravě normující chování subjektů pracovněprávních vztahů. Nejčastěji se pak s explicitním vyjádřením nutnosti zohledňovat dobré mravy setkáme v obecných ustanoveních právních předpisů, které vyjadřují zásady, jimiž je pak to které právní odvětví jako základními stavebními prvky ovládáno. Ne jinak je tomu i v případě kategorie dobrých mravů, která se řadí k obecným zásadám právního prostředí soukromoprávních vztahů¹³. Nejen v oblasti pracovního práva, nýbrž v celé oblasti soukromého práva pak má zásada dobrých mravů plnit funkci prostředníka k nalézání spravedlivého řešení tam, kde by formální aplikace právních norem vedla k neudržitelným výsledkům¹⁴.

Bez ohledu na to, že by měl být zákonodárce osobitně ovlivněn myšlenkou a ideálem dobrých mravů již při vlastním obsahovém koncipování všech normativních ustanovení, tedy, že by dobré mravy měly být jedním z předních korektivů, které ovlivňují konečnou konkrétní podobu veškerých ustanovení závazných předpisů, by bylo vhodné korektiv dobrých mravů doslovně inkorporovat a zmínit i v samotném znění zákona. Několik příkladů inkorporace kategorie dobrých mravů do právních předpisů zahraničních provenience lze demonstrovat např. na ustanovení § 138 BGB

⁹ Interpretační rovina dobrých mravů vyplývá např. z ust. § 15 z.č. 311/2001 Z.z. zákonník práce, který uvádí, že každý projev vůle je třeba vykládat tak, jak to se zřetelem na okolnosti, za kterých byl učiněn, odpovídá dobrým mravům.

¹⁰ Interpretační charakter dobrých mravů je v české judikatuře potvrzen např. v rozhodnutí NS ČR ze dne 27.11.2003 sp. zn. 30 Cdo 664/2002

¹¹ Bělina, M., Pracovní právo, s. 62

¹² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.11.2003 sp. zn. 30 Cdo 664/2002

¹³ Hurdík, J.: Zásady soukromého práva, s. 74

¹⁴ Hurdík, J.: Lavický, P., Systém zásad soukromého práva, s. 122

(Bürgerliches Gesetzbuch), podle kterého je nutno považovat každý právní úkon, který se přičí dobrým mravům, za nicotný. Obdobně zmiňuje dobré mravy i rakouský zákonodárce, jež považuje za nicotné veškeré právní úkony, které porušují zákonné zákazy nebo se přičí dobrým mravům¹⁵. Švýcarská legislativa pak operuje s dobrými mravy zejména ve vztahu s částí civilního zákona, jež upravuje závazkové právo¹⁶. Dobré mravy, resp. porušení jsou pak opět i zde základním atributem pro označení právního úkonu za nicotný.

Budeme-li tedy s dobrými mravy pracovat jako s možným korektivem právem upravených společenských vztahů, potom lze formulovat dobré mravy označit za *právní pojem*. Tím, že je dobrým mravům v legislativě a následně v právní interpretaci přikládán zavazující význam, bude se tedy jako právní pojem lišit např. od pojmu morálka právě díky svému "zavazujícímu" charakteru. Působnost dobrých mravů pak lze vymezit pomocí rozsahu výkonu subjektivních práv, pro které mají dobré mravy znamenat jakousi pozitivně stanovenou hranici jejich výkonu. K dalším rozdílům mezi dobrými mravy a morálkou lze přičíst i fakt, že dobré mravy mohou být chápány jako tzv. *právní morálka*, která však na rozdíl od morálky (v obecném slova smyslu) určuje pro výkon subjektivních práva určité minimální hranice morálky a opírá se o právo jako o svou právní garanci¹⁷. Podstatným atributem dobrých mravů, jako právní morálky, je pak možnost vynucení jím stanovených požadavků prostřednictvím uplatnění státní moci.

Nejen z teritoriálního, ale i z historického hlediska je českému legislativnímu stavu nejbližší právní úprava Slovenské republiky. Při bližším nazření do ústředního pramene slovenského pracovního práva¹⁸ lze odhalit, že slovenský zákonodárce pracuje s pojmem dobrých mravů nejen v samotném paragrafovaném textu předpisu, ale výrazně se dobrými mravy zabývá už v ustanoveních zákoníku práce, v nichž definuje základní zásady slovenského pracovního práva. Zde se mimo jiné uvádí, že "*...výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů musí být v souladu s dobrými mravy...*"¹⁹. Vzhledem k faktu, že ani slovenský zákoník práce blíže nevymezuje, co lze pod dobrými mravy rozumět, je soulad s dobrými mravy interpretován jako stav, v kterém platí, že negativní hranicí pro uplatnění vlastních subjektivních práv a výkon povinností vyplývajících z

¹⁵ § 879 odst. 1 JGS Nr. 946/1811 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch

¹⁶ Ust. čl. 20 Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, dostupné z: <http://www.admin.ch/ch/d/sr/220/index.html>

¹⁷ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovní právo, 197

¹⁸ z.č. 311/2001 Z.z. Zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

¹⁹ ust. čl. 2. z.č. 311/2001 Z.z. zákoník práce

pracovněprávních vztahů je zákaz zneužívat tyto práva v neprospěch (škodu) druhé účastníka pracovněprávního vztahu, nebo zaměstnanců²⁰.

V českém právním prostředí se tento postup²¹ projevil zejména v generální normě pracovního práva, tj. v zák. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, kdy se lze s kategorií dobrých mravů, jako „normativní“ kategorií, jež má ovlivňovat interpersonální působení subjektů pracovního práva, setkat zejména v obecných ustanoveních upravujících základní práva a povinnosti těchto subjektů, především pak zaměstnavatele. To je patrné např. z ustanovení citovaného zákona, jež se zabývá povinností zaměstnavatele k zabezpečení a péči o zdravý a harmonický rozvoj pracovně právních vztahů mezi jeho zaměstnanci, který má být v souladu s právními předpisy, a zejména by pak neměl vybočovat z obecné normativní kategorie dobrých mravů²².

Vyjádření pojmu dobré mravy není v českém zákoníku práce tak explicitního charakteru, jako na Slovensku, nicméně i v českém zákoníku práce jsou dobré mravy zmiňovány zejména v kontextu s výčtem základních zásad pracovněprávních vztahů. Jmenovitě jsou zmíněny v ustanovení § 14, podle kterého nesmí *být výkon práv a povinností vyplývající z pracovněprávních vztahů v rozporu s dobrými mravy*. V tomto směru pak dobré mravy vytváří jakási pravidla morálního charakteru (tolerance, vzájemná slušnost, apod.), která mají vést k udržení morálního kreditu společnosti plynoucí ze vzájemného respektování se a mají tak být v souladu s morálními zásadami společnosti²³. Dobré mravy dále ovlivňují např. i tu část pracovního práva, jež je zaměřena na odpovědnost účastníků pracovněprávních vztahů za škodu jak v případě obecné odpovědnosti, kdy zákoník práce jako jednu z podmínek jejich vzniku uvádí *"porušení právních povinností nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům"*²⁴, tak i v případě vymezení odpovědných subjektů na straně zaměstnance²⁵.

Nicméně ani v jednom ze zmíněných právních prostředích, právních rádech a právních předpisech nejsou dobré mravy blíže definovány tak, abychom mohli jednoznačně explicitně vyjádřit, jaká vzájemná interakce a chování subjektů lze pod pojem dobrých mravů subsumovat a naopak jaké chování je již nutné považovat za exces, který se již obsahovému vymezení dobrých mravů přičítá.

²⁰ Barancová, H., Zákoník práce - komentář, s. 23

²¹ inkorporace pojmu "dobré mravy" přímo do některých ustanovení právního předpisu

²² Ust. § 13 odst. 5 z. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

²³ Bělina, M.: Zákoník práce - komentář, s. 39

²⁴ Ust. § 265 odst. 5 z. č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

²⁵ Ust. § 261 odst. 3 ZP *Za škodu odpovídá i zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům*

2.1 BLIŽŠÍ OBSAHOVÉ VYMEZENÍ POJMU "DOBŘÉ MRAVY"

Jak jsem již uvedl, není pojem dobrých mravů nikde v právních předpisech blíže specifikovaný. Obsah pojmu dobrých mravů totiž není rigidního charakteru a bezesporu jeho podoba úzce koresponduje s měnícími se postoji a vývojem společnosti. V tomto duchu pak ke kategorii dobrých mravů přistupuje i judikatura, která se při charakteristice dobrých mravů vyhýbá zúžení prostoru pro aplikační praxi cestou soudcovských definic obsahu tohoto pojmu²⁶.

Pokud bychom se však chtěli dopídit bližšímu obsahovému vymezení pojmu dobré mravy, tak toho lze částečně dosáhnout pomocí analýzy některých judikovaných rozhodnutí²⁷. K nejčastěji skloňovaným rozhodnutím, v nichž byla pozornost směřována k dobrým mravům, patří rozhodnutí Nejvyššího soudu, který ve svém právním názoru jednak vyjádřil blízkou koexistenci pojmů dobré mravy a morálka, a v druhé řadě také vymezil dobré mravy jako jednu ze základních zásad soukromého práva²⁸, které se mají používat za účelem vydefinování a omezení obsahu a výkonu subjektivních práv. Z pohledu obsahu pojmu dobrých mravů pak podle názoru Nejvyššího soudu do této kategorie spadají všeobecně platné normy morálky, u kterých je dán všeobecný zájem na jejich respektování. Základním prvkem existenci kategorie dobrých mravů, resp. obecného požadavku chování se v souladu s dobrými mravy je zamezení a vyloučení možností výkonem subjektivních práv porušit pravidla morálky, dále pak zabezpečení alespoň elementární míry slušnosti při výkonu subjektivních práv a dodržování etického minima při výkonu těchto práv²⁹.

K obsahovému pojmu dobrých mravů se ve svých nálezech vyjádřil také Ústavní soud České republiky, jenž pod pojmem dobrých mravů chápe jsou souhrn etických, obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti³⁰.

V judikatuře se k dobrým mravům vyjádřil i Nejvyšší soud ČR, jenž pod dobrými mravy rozumí souhrn společenských, kulturních a mravních norem, které v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují

²⁶ Hurdík, J., Lavický, P., *Systém zásad soukromého práva*, s. 123

²⁷ samozřejmě za zachování dříve uvedeného tvrzení, podle kterého jak zákonodárce, tak judikatura akceptuje obsahové vymezení pojmu dobrých mravů jak jako nerigidní a v čase proměnlivé veličiny

²⁸ charakter dobrých mravů jako základní zásady soukromoprávních vztahů pak vyplývá i z ust. § 3 a ust. § 39 z.č. 64/1964 Sb. občanský zákoník

²⁹ Barancová., H.: *Zákonník práce: komentář*, s. 23

³⁰ Usnesení Ústavní soudu ze dne 26.2.1998 sp.zn. ÚS 249/97

podstatné historické tendence, jsou přijímány rozhodující částí společnosti a mají povahu základních norem³¹.

2.2 NĚKOLIK PŘÍKLADŮ UPLATNĚNÍ KATEGORIE DOBRÝCH MRAVŮ

V konkrétnější podobě je možné poukázat na působení normativu dobrých mravů např. v souvislosti se stále více aktuálním problémem soudobé společnosti, který se stále více objevuje zejména v pracovněprávních vztazích, a tím je tzv. mobbing, což je stav, kdy je dosti často porušována jedna z povinností zaměstnavatele, který má podle zákoníku práce vytvářet pro zaměstnance vhodné pracovní prostředí. Mobbingem pak můžeme rozumět stav, kdy dochází k systematickému, cílevědomému a především opakovanému útoku (nátlaku) zaměstnance nebo skupiny zaměstnanců na s na své kolegy na pracovišti³². Vyprofilovanější podobou mobbingu pak je bossing, kdy je harmonické prostředí narušováno ne v horizontální, ale ve vertikální podobě. V případě bossingu tak ze strany zaměstnavatele již dochází k transparentnímu porušování vztahu se zaměstnancem právě na úseku dobrých mravů, neboť obsahem bossingu pak povětšinou je psychický teror zapříčiněný nadměrným ukládáním pracovních úkolů, pohrůzkami výpovědí, bez pragmatického důvodu neposkytování dovolené v zaměstnancem požadovaných termínech, stanovování neúměrně vysokých norem práce apod.. Zaměstnavatel tak systematicky sleduje a psychicky deprimuje své zaměstnance, popřípadě je nějakým způsobem šikanuje s cílem, aby zaměstnanec ze svého popudu skončil pracovněprávní vztah, bossingem a konflikt s normativem dobrých mravů je i postih či znevýhodnění zaměstnance za to, že se zákonným způsobem domáhá sám nebo za pomoci jiných zaměstnanců svých práv vyplývajících z pracovněprávního vztahu. Všechny tyto nastíněné formy chování jsou z pohledu společnosti neakceptovatelné a kolidují se společenskými pravidly chování, míněním a jsou tak z pohledu dobrých mravů neakceptovatelné.

Dalším konkrétním projevem kategorie dobrých mravů do oblasti pracovního práva, zhmotněným v některém ze zákonných ustanovení, je obecná zásada pracovního práva, která zaměstnavateli ukládá obecný zákaz, podle kterého zaměstnavatel nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí být v rozporu s dobrými mravy³³.

³¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.6.1997, sp. zn. 3 Cdo 69/1996.

³² Svobodová, L., Nenechte se šikanovat kolegou, s. 18

³³ Viz ustanovení § 14 z. č. 262/2006 Sb. zákoník práce

Dobré mravy nabírají na významu především při výkonu úlohy pomocného vodítka pro vyplňování mezer v práva a zejména pak při interpretaci a usměrňování působení již existujících právních norem a jako poslední záchranná pomůcka při realizaci soudcovské praxe. Uvedené lze demonstrovat na případech v současném světě pracovního práva vládoucí koncepcí relativní neplatnosti právních úkonů³⁴. Po nabití účinnosti nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.³⁵, jenž zrušil ustanovení § 20, které upravovalo absolutní neplatnost právních úkonů, zůstávají všechny pracovněprávní úkony neplatné pouze relativně, tj. dotčený subjekt se jejich neplatností musí dovolat, jinak po uplynutí po uplynutí tříleté lhůty³⁶ pro podání námítky neplatnosti právního úkonu, nabývají všechny učiněné právní úkony kvalitu legálně uzavřených právních úkonů.

Mohlo by tak dojít k situaci, kdy by např. pracovní smlouva obsahoval závazek zaměstnance³⁷, který by byl jinak podle "selského rozumu" a před účinností nálezu vládoucí koncepcí zatížen absolutní neplatností. V dnešní době by se však i tyto na první pohled z kategorie dobrých mravů vybočující ujednání staly ujednáními platnými a soudně vymahatelnými a koneckonců by takový přístup i plně vyhovoval koncepci právního pozitivismu. V kontextu uplatnění regulativu dobrých mravů by však bylo možné aplikovat iusnaturalistický přístup personifikovaný tzv. Radbruchovou formulí, podle které *"konflikt mezi spravedlností a právní jistotou patrně nelze řešit jen tak, že pozitivní právo, zajišťované předpisy a mocí, má přednost i tehdy, pokud je obsahově nespravedlivé a neúčelné, vyjma toho, jestliže rozpor mezi pozitivním zákonem a spravedlností dosáhne tak nesnesitelné míry, že zákon musí jako "nenáležitě právo" (unrichtiges Recht) spravedlnosti ustoupit"*³⁸. V tomu odpovídajícím slova smyslu se vyjádřil³⁹ i JUDr. Drápal, který z pozice předsedy senátu Nejvyššího soudu uvedl, že se s problémem relativní neplatnosti právních úkonů bude nutno vypořádat pomocí využití aplikace korektivu společenských vztahů v podobě dobrých mravů.

Obdobně, jako v tomto případě, by podle mého názoru bylo možné postupovat i při napadení příslušných ustanovení zákona o zaměstnanosti,

³⁴ Kadlecová, T., Velká neznámá: relativní neplatnost [online], cit. dne [13.5.2011] dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariera/221225-velka-neznama-relativni-neplatnost.html>

³⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, č. 116/2008 Sb.

³⁶ viz ust. § 329 odst. 1 ZP

³⁷ jako příklad lze uvést 5ti letou zkušební dobu, výkon práce bez časových omezení či bez nároku na odměnu, nebo by druhem vykonávané práce bylo poskytování sexuálních služeb apod.

³⁸ Holländer, P., Filosofie práva, s. 19

³⁹ JUDr. Drápal se tak vyjádřil ve vztahu k obhajobě svého rozhodnutí v případě NS sp. z. 21 Cdo 2362/2009 relativní neplatnost konkurenční doložky.

podle nichž nemá uchazeč o zaměstnání právo na poskytnutí hmotného zajištění v podobě podpory v nezaměstnanosti po dobu, po kterou mu náleží nárok na odstupné⁴⁰. Mohlo by tak totiž dojít k situaci, kdy bude zaměstnanci náležet odstupné např. ve výši 12 násobku průměrných měsíčních výdělků, nicméně zaměstnavatel mu nevyplatí a nyní již bývalý zaměstnanec a současný uchazeč o zaměstnání tak zůstane bez jakýchkoliv finančních prostředků, z kterých by mohl saturovat svoje životní potřeby. Domnívám se, že takto vzniklý stav společenských vztahů nelze v žádném případě považovat za spravedlivý. Nota bene bude takovému to stavu s nejvyšší pravděpodobností chybět i přívlastek legitimacy, a to i přes to, bude produktem aplikace legálně přijatých právních norem legitimně a legálně vytvořeným zákonodárným sborem a bude tak splňovat procedurální stránku legitimacy⁴¹.

Jak bylo naznačeno výše, vliv kategorie dobrých mravů jako pomocného interpretačního pravidla není patrný pouze v národní české právní úpravě, ale lze se s ním samozřejmě setkat i v jiných, zahraničních právních řádech. Jako příklad lze uvést Německou právní úpravu odměňování zaměstnanců za jimi vykonanou práci přes čas, tedy nad rámec jejich standardně určené pracovní doby.

V Německu je např. tato situace řešena tak, že by veškerá ujednání, která by měla za cíl stanovit zaměstnancům povinnost poskytovat pracovní pohotovost, ovšem bez toho, aby jim za ni náležela i finanční kompenzace, byla hodnocena jako neplatná. Ačkoliv není v tamní právní úpravě nikterak normativně stanoveno výše odměny za práci, resp. neexistuje zde žádný předpis upravující minimální mzdu, a dalo by se tedy říci, že proti poskytnutí přesčasové práce zdarma nejsou stanoveny žádné překážky, tak se jednoznačně jedná o neplatné ujednání. Neplatnost takového ujednání je odvozována právě z rozporu této dohody s dobrými mravy⁴². Pokud kolektivní nebo tarifní smlouvy neobsahují žádné ujednání o finanční odměně za pracovní pohotovost, je podle obecných principů k odměňování pracovní pohotovosti zaměstnavatel vázán v případech, kdy lze z pozice zaměstnance očekávat, že je pohotovost vykonávána za peníze. V souladu s dobrými mravy je pak výše odměny, která za takovou práci zaměstnanci náleží, odvozována od obvykle vyplácené výše odměny, kterou zaměstnanci běžně dostávají za práci stejného, nebo obdobného druhu⁴³.

⁴⁰ ust. § 44a zák. č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti

⁴¹ K tomu blíže Holländer, P.: *Filosofie práva*, s. 275

⁴² § 138 BGB, dostupné z http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_138.html

⁴³ § 612 BGB

3. ZÁVĚREČNÉ SHRNTÍ

Z obecného pohledu tak lze i se zaměřením ke konkrétní právní disciplíně, za kterou lze bezesporu pracovní právo bez jakýchkoliv obav označit, konstatovat, že je kategorie dobrých mravů inkorporována jako jakýsi vyšší korektiv nejen právních vztahů a současně jako interpretační pomůcka i v normách a světě pracovního práva. I zde jsou pak dobré mravy chápány jako vyšší pravidla morálky, které mají být nejen subjekty pracovního práva, ale i samotným pracovněprávními normami respektovány, a to i přes to, že nemají podobu ani formu konkrétní právní normy. Charakter právních norem reflektujících působení korektivu dobrých mravů v současnosti odpovídá dřívější, z pohledu identifikace těchto ustanovení transparentnější větná konstrukce „pravidla slušnosti a občanského soužití“. Překážkou v realizaci některých právních vztahů a současně charakter korektivu legislativní úpravy těchto vztahů pak leží zejména v samotné kategorii rozporu s dobrými mravy (*contra bonos mores*). Jak je všeobecně jasné, spočívá jednání či realizace konkrétního právního vztahu či realizace působení konkrétní právní normy v rozporu se společensky akceptovatelnými a přijímanými vzorci chování, stejně tak jako v rozporu s obecně panujícím společenským míněním, podle kterých je pak ve společnosti to které jednání akceptováno v pozitivním, nebo naopak v negativním významu.

Závěrem je nicméně nutné říci, že ačkoliv se celé toto pojednání zaměřuje na obecný normativ a korektiv dobrých mravů v pracovním právu, není tato kategorie na žádném místě zmiňovaného předpisu, ale ani na žádném jiném místě právního řádu, explicitně vyjádřena, resp. definována množina konkrétních pojmů a situací, které mají být do této množiny zahrnuty. I v pracovním právu je tak nutné ve vztahu k jejich bližšímu vymezení vycházet z obecné soukromoprávní teorie a judikatury, kdy např. Nejvyšší soud vyslovil názor, že je pod dobrými mravy nutno rozumět souhrn společenských, kulturních a mravních norem, které v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu fundamentálních norem⁴⁴. Je tak třeba také podotknout, že by jakýkoliv pokus o exaktní a tím pádem i rigidní vymezení kategorie dobrých mravů musel narazit na kreativitu lidského jednání a vývoje jeho chování, stejně jako na neustálé modifikace hodnotového a mravního žebříčku společnosti, který se tak neustále, včetně hodnocení toho, co je a co není morální, vyvíjí a mění. Stejně tak by rigidní vymezení pojmu dobré mravy nebylo v souladu s

⁴⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.6.1997, sp. zn. 3 Cdo 69/1996.

charakterem této kategorie, která je jednak v čase proměnná a pak má být vždy vykládána *ad hoc* ve vztahu ke konkrétnímu posuzovanému případu⁴⁵.

Nutno podotknout, že i přes to, že se s pojmem "dobré mravy" můžeme v zákonných předpisech na několika místech přímo setkat, působí tato ustanovení v rámci celého předpisu spíše proklamativně. Dává tak pouze tušit potvrzení myšlenky, podle které je i v našem právním systému, kde nejsou dobré mravy řazeny mezi prameny práva, že i přesto jsou dobré mravy důležitou součástí legislativního procesu tvorby právních norem i jejich vlastní realizace.

Literature:

- Barancová, H.: *Zákoník práce: komentár*, Praha: C.H.Beck, 2010, 673 s., ISBN 9788074001727
- Barancová H., Schronk, R.: *Pracovní právo*, Bratislava: Sprint dva, 2009, 799 s., ISBN 9788089393114
- Bělina, M., a kol.: *Pracovní právo*, Praha: C. H. Beck, 2010, 575 s., ISBN 9788074001864
- Bělina, M.: *Zákoník práce - komentář*, Praha: C. H. Beck, 2008, 1084 s., ISBN 9788071796077
- Boguszak, J., a kol.: *Teorie práva*. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 347, ISBN 8073570300
- Hobbes, T.: *Leviathan* (přeložil Josef Hruša), Praha: Melantrich, 1941, 375 s., ISBN nevedeno
- Holländer, P.: *Filosofie práva*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2006, 303 s., ISBN 8086898962
- Hurdík, J.: *Lavický, P., Systém zásad soukromého práva*, Brno: MU, 2010, 197 s., ISBN 9788021050631
- Hurdík, J.: *Zásady soukromého práva*, Brno: MU, 1998, 168 s., ISBN 8021020016

⁴⁵ V usnesení ÚS ČR ze dne 26.2.1998 sp.zn. ÚS 249/97 se ÚS vyjádřil v tom smyslu, že obecný horizont dobrých mravů se *mění s vývojem společnosti i svůj morální obsah v prostoru i čase...*

- Kriele, M., Einführung in die Staatslehre, Opladen: Westdeutscher Verlag, 1994, 364 s., ISBN 3531125648
- Stone, J., R.: The Routledge dictionary of Latin quotations, New York: Routledge, 2005, 40. s., ISBN 0415969085
- Svobodová, L.: Nenechte se šikanovat kolegou, Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, 104 s., ISBN 9788024724744
- Kadlecová, T., Velká neznámá: relativní neplatnost [online], cit. dne [13.5.2011] dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariera/221225-velka-neznama-relativni-neplatnost.html>
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.11.2003 sp. zn. 30 Cdo 664/2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.6.1997, sp. zn. 3 Cdo 69/1996
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.11.2003 sp. zn. 30 Cdo 664/2002
- Usnesení Ústavního soudu ze dne 26.2.1998 sp.zn. ÚS 249/97
- Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 č. 116/2008 Sb.
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, v znení neskorších predpisov

Contact – email

Jan.horecky@law.muni.cz