

Kvality pojmu zásada a jejich význam pro (pracovní) právo

Michal Blažek*

Abstrakt: Tento článek si klade za cíl vymezit jednotlivé kvality pojmu právní zásada a za pomoci tohoto kroku vymezit, za jakých podmínek lze prohlásit v právu se vyskytující jev za právní zásadu novou, respektive nově objevenou. Stať kriticky přistupuje k vybraným jevům z oblasti pracovního práva, jež jsou pojmenovávány jinými autory, a argumentuje, proč se o právní zásady nejedná, byť tak o nich sami autoři hovoří. Text poukazuje i na současné problémy pracovního práva, inspirovaný zejména kritikou obsaženou v zahraniční odborné literatuře, v českém pracovněprávním prostředí dosud přehlížené. Na základě této inspirace, ale zároveň i za pomoci deduktivní a induktivní metody použité vůči současné české pracovněprávní úpravě poukazuje na prostor (a nezbytnost) pro pojmenování nové zásady pracovního práva, která má vést k jeho větší realizaci a napomoci jeho dílčí problémy vyřešit. Dochází tak k reflexi recentního trvajícího faktického stavu, který je nejen autorem textu shledáván jako značně nevyhovující, kdy se zaměstnanci při nedodržování pravidel hry ze strany zaměstnavatelů v důležitých životních okamžicích obávají jít s nimi do střetu z důvodu obav o ztrátu zaměstnání nebo zhoršení pracovních podmínek, v důsledku čehož zůstává pracovněprávní hmotněprávní úprava obsažena toliko v právních normách, ale k realizaci ochrany v uspokojivé míře nedochází.

Klíčová slova: právní zásady, realizace práva, právní normy, zásady pracovního práva, ochrana zaměstnance

„[...] zcela nevyjasněná je otázka, co konkrétně může být nazváno právním principem.“¹

Úvod

S právními zásadami je spojována řada významných následků. Přisuzujeme jim normotvornou funkci² (důležitost při přijímání norem, při tvorbě právních předpisů), značný význam mají při procesu aplikace práva,³ a to včetně vyplňování mezer v právu,⁴ vysoce důležité jsou při interpretaci právních norem⁵ (zejména při teleologickém výkladu), jež je úzce napojena na jejich argumentační funkci.⁶

* Mgr. Michal Blažek. Katedra občanského práva, Právnická fakulta Masarykovy univerzity. E-mail: Michal.Blazek@law.muni.cz. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9147-4233>. Tento příspěvek vznikl na Masarykově univerzitě v rámci projektu *Prostor pro zásadu posílené realizace pracovního práva a její projevy de lege ferenda (Nová zásada pracovního práva)*, kód projektu MUNI/1585/2020 podpořeného z prostředků účelové podpory na specifický vysokoškolský výzkum, kterou poskytlo MŠMT v roce 2021.

1 MELZER, F. *Metodologie nalézání práva: úvod do právní argumentace*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 45.

2 Srov. HOLLÄNDER, P. *Filosofie práva*. 2. rozšířené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012, s. 139 an. Z judikatury srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4659/2016.

Zásady obecně mají význam pro tvorbu právních předpisů. Zákonodárce by měl vytvářet nové instituty a normy (prováděť novelizace) tak, aby ctil dosavadní základní myšlenky, které vyjadřují právní zásady a na nichž právo stojí.

3 ÁVILA, H. *Theory of legal principles*. Dordrecht: Springer, 2007, s. 8.

4 K tomu srov. KÜHN, Z. *Aplikace práva ve složitých případech: k úloze právních principů v judikatuře*. Praha: Karolinum, 2002, s. 200 an. HANUŠ, L. Jsou obecné právní principy pramenem práva v právním řádu ČR? *Právník*. 2007, roč. 146, č. 1 [cit. 2021-07-23]. Dostupné z: ASPI [právní informační systém].

5 K tomu srov. ELIÁŠ, K. Nad legislativním záměrem zásad obecné části nového občanského zákoníku aneb kterak se

Stejně jako když normotvůrce při přijímání nových právních norem zohledňuje již účinné normy (zkoumá například, zda přijímaná právní norma již existuje), měl by obdobně i zohlednit, zda nově přijímaná právní norma odráží již existující zásady právní, jež prosvítají hned několika právními normami. Kdykoliv chceme totiž v právním řádu přijmout změny, mohou přežít pouze za situace, kdy budou vycházet z obecnější koncepce, které se mají podřídit,⁷ kdy budou respektovat logiku řádu,⁸ kterou vytváří právě právní zásady. A pokud např. aplikujeme právo, je třeba ho na případ aplikovat v celé jeho relevantní šíři, od mezinárodních úmluv po podzákonné právní předpisy a od nejdetailejších norem až po právní zásady. Tyto následky mají právní zásady proto, že jsou pramenem⁹ práva.

Vzhledem k popsáním významným dopadům nastupujícím v případě, že určitý jev prohlásíme za právní zásadu, je nezbytné jednotlivé zásady co možná nejjednoznačněji identifikovat. Je třeba blíže stanovit parametry, které právní zásadu dělají právní zásadou, tedy odpovědět na otázku: „*Které podmínky (kvality) musí být naplněny, abychom určitý jev mohli prohlásit za právní zásadu?*“ Přitom platí, že lépe zkoumanou kategorií právních zásad pochopíme, když je odlišíme od jiných jevů, na které v právu narážíme (viz níže).

Zodpovězení výše uvedené otázky týkající se kvalit zásad a doktrinální vyjasnění tohoto pojmu je klíčové. Na obecné úrovni je tomu tak zejména proto, že některé právní zásady v současné době za svůj zrod děkují právě doktríně. Z uvedeného důvodu je (tím spíše) třeba, aby k jejich pojmenování docházelo pouze za situace, kdy se pro aplikaci dané

proměškávají historické příležitosti. *Právní rozhledy*. 1996, č. 1 [cit. 2021-14-02]. Dostupné z: ASPI [právní informační systém]. Obdobně: BĚLINA, M. § 1a [Základní zásady pracovního práva]. In: BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 20. Nebo z judikatury např.: Nález Ústavního soudu ze dne 4. 2. 1997, sp. zn. Pl. ÚS 21/96 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020.

⁶ Je poukazováno, že právní argumentace je nejvýznamnější částí procesu aplikace. Srov. TRYZNA, J. *Právní principy a právní argumentace: k vlivu právních principů na právní argumentaci při aplikaci práva*. Praha: Auditorium, 2010, s. 18. K argumentační funkci blíže např. KNAPP, V. *Teorie práva*. Praha: C. H. Beck, 1995, s. 167.

⁷ ELIÁŠ, K. *Základy soukromého práva. Právní rozhledy*. 1995, č. 5 [cit. 2021-10-02]. Dostupné z: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptcojzgvpxa4s7gvpjxgzrg43q&groupIndex=0&rowIndex=0>>.

⁸ ELIÁŠ, K. *Základní principy soukromého práva v soudní rozhodovací praxi. Soudní rozhledy*. 1999, č. 2. [cit. 2021-10-01]. Dostupné z: <<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptcojzhfpxg4s7gvpjxgzxug&groupIndex=0&rowIndex=0>>.

⁹ Na čemž panuje v soudobé doktríně shoda. Srov. k tomu např. ŠOPEK, J. *Právní principy jako nástroj kultivace právního prostředí. Soudce*. 2014, č. 7–8 [cit. 2021-07-25]. Dostupné z: ASPI [právní informační systém]. Dále např. 1) HANDLAR, J. *Pojem přirozených zásad právních v návrhu obecné části nového občanského zákoníku. Právník*. 2006, roč. 145, č. 12 [cit. 2021-07-16]. Dostupné z: ASPI [právní informační systém]. 2) KÜHN, Z. *Aplikace práva ve složitých případech: k úloze právních principů v judikatuře*, s. 116 an. 3) HANUŠ, L. *Jsou obecné právní principy pramenem práva v právním řádu ČR?* 4) ELIÁŠ, K. *První zásada soukromého práva. In: XXVII. Karlovarské právnícké dny*. Praha: Leges, 2019 [cit. 2021-07-25]. Dostupné z: ASPI [právní informační systém]. Z judikatury srov. nález Ústavního soudu ze dne 17. 12. 1997, sp. zn. Pl. ÚS 33/97, jenž uvádí, že: „[p]ro oblast práva z toho plyne závěr, že pramenem práva obecně, jakož i pramenem práva ústavního, a to i v systému psaného práva, jsou rovněž základní právní principy a zvyklosti“. Zjednodušeně lze uvést, že všechny právní zásady jsou pramenem práva, jelikož jsou zdrojem poznání práva. Např. soudci v nich nalézají právo ve chvílích, kdy s pomocí zásad argumentují, aplikují je na řešenou (souzenou) věc.

Obdobné závěry můžeme nalézt i v učebnicích teorie práva. Gerloch dělí právo na psané a nepsané. Mezi nepsané právo řadí právě právní zásady, od kterých se „celý právní řád odvíjí“. Srov. GERLOCH, A. *Teorie práva*. 8. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2021, s. 95 a s. 127. Upozorňuje, že při výkladu je soud vázán mj. i právními zásadami. Srov. *Ibidem*, s. 150. Jiná učebnice (VEČEŘA, M. a kol. *Všeobecná teorie práva*. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2017, s. 38.) zase uvádí, že „[n]ejvýznamnější částí objektivního platného práva vedle právní norem jsou právní principy“.

zásady skutečně nabízí prostor, aby soudci následně ve svých úvahách nezohledňovali něco, co ve skutečnosti právní zásadou není. Proto při pojmenování hodnoty jakožto právní zásady, tedy přiznání jí výše popsané kvalifikované kvality, bychom měli být obezřetní a zdrženliví. Jinými slovy, právní kategorie zásad je natolik významný právní nástroj, že bychom s nimi měli nakládat vskutku opatrně.

Lepší chápání zásad může napomoci ve dvou stěžejních rovinách, u dvou základních teoretických otázek – právní ontologie a právní gnozeologie, o kterých mluví Melzer. Napomůže jak při hledání odpovědi na otázku: „Co je právo?“¹⁰, tak na otázku: „Jakým způsobem právo nalézáme?“¹¹

Na základě odhalení pravé právní podstaty právních zásad následně bude provedena kritická analýza; na několika příkladech uvedu, které hodnoty, jež jsou v právních textech jako „zásady“ označovány, jejich kvalitu ve skutečnosti nenaplnují.¹² V návaznosti na zjištěné poznatky se dále speciálněji zaměřím na oblast pracovního práva. Budu se věnovat ochraně zaměstnance (jež reflektuje obecnější zásadu ochrany slabší smluvní strany,¹³ střetávající se s tolik známou zásadou autonomie vůle¹⁴) speciálně ve vztahu k právní úpravě uplatňování a realizace zaměstnancových práv.¹⁵ Odpovím tak na otázku, jakým způsobem se deklarovaná ochrana zaměstnance¹⁶ promítá zejména v procesněprávní úpravě, na základě čehož budou představeny konkrétní závěry týkající se zkoumaného

¹⁰ MELZER, F. *Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace*, s. 5.

¹¹ TRYZNA, J. *Právní principy a právní argumentace: k vlivu právních principů na právní argumentaci při aplikaci práva*, s. 204.

¹² Jak bude dále patrné zejména z poznámkového aparátu, právní zásady jsou stále v centru pozornosti řady akademiků jak českých, tak zahraničních. Srov. HODGES, A. C. – GELY, R. *Principles of employment law*. Second edition. St. Paul: West Academic Publishing, 2018. Dále např. ÁVILA, H. *Theory of legal principles*.

¹³ V pracovním právu je tato ochrana potřebná z důvodu podřízeného postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli, tj. faktické nerovnosti mezi smluvními stranami, jež se projevuje v obecné rovině ještě dříve, než závazek mezi stranami ještě vůbec začne, tedy již při vstupním vyjednávání o obsahu pracovněprávního závazku. K tomu srov. např. PORTMANN, W. – WILDHABER, I. *Schweizerisches Arbeitsrecht*. 4., vollständig überarbeitete Auflage. Zürich: Dike, 2020, s. 11 a 292. Srov. též: COLLINS, H. – LESTER, G. – MANTOUVALOU, V. Introduction: Does Labour Law Need Philosophical Foundations? In: COLLINS, H. a kol. (eds). *Philosophical foundations of labour law*. Oxford: Oxford University Press, 2018, s. 6. Z uvedeného důvodu bývá kontrola nerovnováhy moci pojmenována jako hlavní poslání pracovního práva. Srov. HYDE, A. – MENEGATTI, E. Legal protection for employee mobility. In: FINKIN, M. W. – MUNDLAK, G. (eds). *Comparative labor law*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2015, s. 195 an. Jinde je zas uváděno, že ekonomická převaha jedné strany nad druhou je základním vrozeným znakem pracovněprávního vztahu. Srov. GODLEWSKA-BUJOK, B. – PATULSKI, A. Precariat: next stage of development or economic predominance in a new scene? In: KENNER, J. – FLORCZAK, I. – OTTO, M. (eds). *Precarious work: the challenge for labour law in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2019, s. 36.

¹⁴ Srov. RICHARDI, R. § 1 Arbeitsrecht als das Recht der abhängigen Arbeit auf vertraglicher Grundlage Rn. 5–7., Band 1: Individualarbeitsrecht I. In: HEINRICH, K. a kol. *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*. 5. Auflage 2021. Dostupné z: <<https://beck-online.beck.de/?vpath=bibdata%2Fkomm%2FMueHdbArbR%2Fcont%2FMueHdbArbR%2Ehtm>>.

¹⁵ Anglická literatura mluví o zásadě účinnosti (efektivitě) pracovního práva (*principle of effectiveness*). Srov. FREEDLAND, M. R. – KOUNTOURIS, N. *The legal construction of personal work relations*. Oxford: Oxford University Press, 2011, s. 65 an. Je formulován cíl pracovního práva, jímž má být vytvoření prostředí vymáhání pracovního práva (*law enforcement landscape*). K tomu srov. MUNKHOLM, L. *Re-inventing labour law enforcement: a socio-legal analysis*. Oxford: Hart, 2020, s. 97. Ruská doktrína např. formuluje zásadu garance (zaručení) práv zaměstnanců, jež má za cíl zajistit skutečnou realizaci norem všech práv zaměstnanců (a to bez výjimky), které jim podle právní úpravy *de lege lata* náleží. Zásada garance práv vyžaduje a předpokládá vysokou úroveň organizačních a právních prostředků k jejich zajištění. Je tak koncepčně přímo cíleno na odstranění překážek realizace práv zaměstnanců, jež má vést k podpoře realizace jejich práv. K tomu srov. BUJANOVA, M. O. – SMIRNOV, O. V. *Trudovoje pravo: učebnik dlja bakalavrov*. Moskva: RG-Press, 2014, s. 56.

¹⁶ K ochraně zaměstnance v obecné rovině srov. např. DÜTZ, W. – THÜSING, G. *Arbeitsrecht*. 25., neu bearbeitete Auflage. München: C. H. Beck, 2020, s. 1–3.

tématu a odpovím, zda se dílčí ochrana zaměstnance ve vztahu k institutům napomáhajícím realizovat¹⁷ zaměstnancova práva dá označit za nově objevenou zásadu.

Vnesení nového přístupu (zaměřeného na realizaci práv zaměstnanců) má zároveň napomoci odbornému právnímu prostředí s (vy)řešením otázek, kam má současné pracovní právo kráčet a jak ho dostat z krize, o které se v aktuálním odborném diskursu často hovoří.¹⁸ Vždyť práce se neustále mění a je potřeba, aby na tuto skutečnost pracovní právo neustálým, ale koncepčním,¹⁹ hodnotově konzistentním a řádně vydiskutovaným způsobem odpovídalo.²⁰ Pokud se vyvíjet nebude, selhává. Nutno upozornit – v době, kdy se zdá, že mnozí pochybují o hodnotě pracovního práva a práv zaměstnanců vůbec – že pracovní právo odráží hodnoty, které nejsou hodnotami vlastními jen určité úzce skupině osob, ale že představují klíčové hodnoty, jež by měly být vlastní celé společnosti, jako jsou svoboda (práce), důstojnost²¹ (důstojné podmínky života), rovnost, sociální spravedlnost,²² rozvoj člověka jakožto osobnosti a již zmíněná ochrana slabšího.²³ Z těchto hodnot souhrnně vyvěrá přístup *in melius*, více chránící, lepší pro zaměstnance.²⁴

Pracovní právo je tak výrazem prioritních zájmů ochrany člověka a nemělo by být hodnoceno pouze z ekonomické perspektivy, odděleno od sociálních hodnot.²⁵ Diskutovanou krizi pracovního práva společně utváří nedostatečná modernost²⁶ právní úpravy a nedostatečná efektivita současných nástrojů, jež nemají potenciál opravdu účinné realizace práv zaměstnanců. Na tyto problémy je třeba náležitě reagovat.

-
- ¹⁷ Zahraniční literatura poukazuje rovněž i na obecné úrovni na potřebu (větší) vynutitelnosti pracovního práva, mluví o proaktivním přístupu pracovního práva. Jako příklad zmiňuje speciální úpravu rozložení důkazního břemene v případě, že zaměstnavatel nehradí zaměstnanci mzdu a zaměstnanec se rozhodne jí domáhat. K tomu srov. SANKARAN, K. Protecting the Worker in the Informal Economy, The Role of Labour law. In: DAVIDOV, G. – LANGILLE, B. (eds). *Boundaries and frontiers of labour law: goals and means in the regulation of work*. Oxford: Hart Publishing, 2006, s. 206–210. Nutno upozornit, že speciální procesněprávní úprava je v české právní úpravě adresátům norem obdobně již známá např. z § 133a občanského soudního řádu na poli diskriminace často úzce související s pracovním prostředím (viz níže).
- ¹⁸ Krize bývá skloňována mj. v kontextu nedostatečného odpovídání pracovního práva současným podobám pracovního trhu. K tomu srov. RODGERS, L. *Labour law, vulnerability and the regulation of precarious work*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2016, s. 1. Také je upozorňováno na nekončící globalizaci, která neustále tlačí na konkurenceschopnost zaměstnávajících podnikatelů, na efektivitu a produktivitu práce. Ani tyto trendy ochraně zaměstnanců neprospívají. K tomu srov. RITTICH, K. – MUNDLAK, G. The challenge to comparative labor law in a globalized era. In: FINKIN, M. W. – MUNDLAK, G. (eds). *Comparative labor law*, s. 111. V neposlední řadě je pak viněna právě nedostatečná realizace práv zaměstnanců. K tomu srov. DAVIDOV, G. *A purposive approach to labour law*. Oxford: Oxford University Press, 2016, s. 224 an.
- ¹⁹ *Ubi ius incertum, ibi ius nullum*. Maximálně koncepční přístup napomůže, aby právo bylo určité. Koncepce je možná pouze za předpokladu, že dostatečně určitě pojmenujeme, na čem (pracovní) právo stojí, a věnujeme svoji pozornost specifikaci jeho zásad. Naše pozornost je vyžadována zejména proto, že zásady nemusí být psané. Přijmeme-li tezi, že zásady platí v důsledku svého obsahu (srov. HOLLÄNDER, P. *Nástin filosofie práva: úvahy strukturální*. Praha: Všeherd, 2000), je třeba tento obsah rovněž vymežit.
- ²⁰ STONE, K. Rethinking Labour Law: Employment Protection for Boundaryless Workers. In: DAVIDOV, G. – LANGILLE, B. (eds). *Boundaries and frontiers of labour law: goals and means in the regulation of work*, s. 178.
- ²¹ DÜTZ, W. – THÜSING, G. *Arbeitsrecht*, s. 8.
- ²² COLLINS, H. – LESTER, G. – MANTOUVALOU, V. Introduction: Does Labour Law Need Philosophical Foundations? In: COLLINS, H. a kol. (eds). *Philosophical foundations of labour law*, s. 30.
- ²³ HYDE, A. – MENEGATTI, E. Legal protection for employee mobility. In: FINKIN, M. W. – MUNDLAK, G. (eds). *Comparative labor law*, s. 195 an.
- ²⁴ FREEDLAND, M. R. – KOUNTOURIS, N. *The legal construction of personal work relations*, s. 60 an.
- ²⁵ GAMONAL, S. a kol. *Presente y futuro del derecho del trabajo y de la seguridad social: documentos del XX congreso mundial de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Santiago: AbeledoPerrot, 2012, s. 135.
- ²⁶ BEZOUŠKA, P. Pracovní právo ve společnosti 21. století. *Právní rozhledy*. 2008, roč. 16, č. 1. [cit. 2021-08-01]. Dostupné z: <<https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembqhbpxa4s7gfpngxzrhe&groupIndex=1&rowIndex=0>>.

Navíc mluvíme-li o krizi, je třeba nepochybně zmínit také problematiku právní úpravy zaměstnanců v překérních vztazích,²⁷ jež jako nežádoucí fenomén globalizace ještě více otevírá prostor pro snižování ochrany a jistot zaměstnanců.²⁸ Nůžky mezi úpravou práv zaměstnanců v „klasickém“ pracovním poměru se oproti regulaci překérních vztahů stále více rozevírají.²⁹ V souvislosti se zaměstnanci se dokonce hovoří o procesu komodifikace,³⁰ jejich přeměně na zboží, na předmět trhu.

Postupné položení nových základů pracovního práva, respektive jejich redefinice prostřednictvím analýzy jeho obecných, vysoce abstraktních hodnot je o to více potřeba, když současné nástroje kolektivního pracovního práva (možnosti odborových organizací) nejsou schopny dostatečně u všech zaměstnanců garantovat realizaci jejich práv. Limitujícím faktorem je v tomto ohledu zejména nedostatečná odborová organizovanost zaměstnanců.

Článek nabízí jednu z cest, jak současné limity překonat.

1. Nejprve k terminologii aneb o rozdílech mezi principy a zásadami

Někteří autoři rozlišují princip od zásady. Činí tak ne z důvodu jejich obsahové odlišnosti, ale z důvodu odlišnosti rozsahu dotčené části právního řádu, do které prosvítají.³¹ Hovoří se na jedné straně o právních principech společných pro celý právní řád a na druhé straně o odvětvových zásadách, které působí v rámci určitého právního odvětví.³² Zásady jsou viděny na nižší úrovni abstraktnosti, mají být společné pro menší výšeč práva, pro pojovat menší množství pravidel.

Oproti tomu právní principy nad sebou mají jako společného jmenovatele pouze kategorii označovanou jako právo v objektivním smyslu slova. Má jít o základní leitmotivy našeho právního řádu. Pro jejich vysoce abstraktní povahu lze hovořit o malém množství těchto vysokých obecných hodnot, charakterizujících základní prvky společnosti fungující ve světě pravidel.³³

²⁷ Pro čtenáře nezabývající se pracovním právem připomeňme, že za typický výkon práce se označuje pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou, ve kterém dochází k výkonu práce po stanovenou týdenní pracovní dobu a na pracovišti zaměstnavatele, na kterém se zaměstnanec domluvil přímo se zaměstnavatelem, pro něhož také závislou práci vykonává. Překérními pracovními vztahy proto pracovní právní věda již po desítky let označuje např. pracovní poměr na dobu určitou, právní vztahy založené jednou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, práci zprostředkovanou přes agenturu práce konanou pro uživatele, práci konanou mimo pracoviště zaměstnavatele apod. Obecně lze uzavřít, že jde o takové vztahy, kde je posílen prvek flexibility. Tyto vztahy jsou označovány také jako vztahy atypické. Více srov. např. 1) STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: Sondy, 2021, s. 74 nebo 965. 2) PICHR, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 187 an.

²⁸ GODLEWSKA-BUJOK, B. – PATULSKI, A. Precariat: next stage of development or economic predominance in a new scene? In: KENNER, J. – FLORCZAK, I. – OTTO, M. (eds). *Precarious work: the challenge for labour law in Europe*, s. 22.

²⁹ EMMENEGGER, P. a kol. (eds). *The age of dualization: the changing face of inequality in deindustrializing societies*. New York: Oxford University Press, 2012. Citováno dle: FLORCZAK, I. – OTTO, M. Precarious work and labour regulation in the EU: current reality and perspectives. In: KENNER, J. – FLORCZAK, I. – OTTO, M. (eds). *Precarious work: the challenge for labour law in Europe*. Je poukázáno, že základním přístupem, metodou, pracovního práva je selektivní přístup vůči zaměstnancům. Pracovní právní normy napomáhají vybraným skupinám více než „běžným“ zaměstnancům. Z uvedeného důvodu jsou cíle, které si pracovní právo vytýčuje, nutně selektivní. K tomu srov. RODGERS, L. *Labour law, vulnerability and the regulation of precarious work*, s. 43.

³⁰ Ibidem, s. 45.

³¹ HART, H. L. A. *Pojem práva*. V českém jazyce vydání 2. Praha: Prostor, 2010, s. 253 an.

³² ALEX, R. *Pojem a platnost práva*. Bratislava: Kalligram, 2009, s. 99 an.

³³ Ibidem.

Přestože lze konstatovat, že principy „lze označit za originární či primární kategorií“ a „zásady jsou naopak kategorií derivativní (z principů odvozenou) či jinak řečeno kategorií sekundární“,³⁴ nutno uvést, že toto dělení nevypovídá nic o kvalitě komentovaných jevů. Pokud se zásada (např. ochrany slabší smluvní strany) objevuje ve vícero právních odvětvích, např. v obecném právu občanském, právu pracovním a právu obchodním, ale nevyskytuje se např. v právu trestním, má se jednat stále o zásadu, nebo už by podle uvedené hranice měla být považována za princip? Měli bychom pak vytvářet ještě nějakou další kategorii, která by odpovídala povaze pojmu „zásada pro vícero právních odvětví, ale ne pro všechny“? A co kdybychom konstatovali, že některé principy (lidská důstojnost) jsou důležitější než ostatní (svoboda podnikání)? Měl by nás takový závěr dovést k dalšímu dělení principů? A jaký by mělo toto dělení smysl pro svět práva? *Salus rei publicae suprema lex esto*, obecné blaho budiž nejvyšším zákonem (Cicero).³⁵ Přestože lze, tak jako je tomu v římském výroku, některé principy označit za jakýsi esenciální smysl práva, není důvod pro to, aby byla kategorie přesněji vymezována, neboť hlavně neexistují odlišné následky, které bychom s tímto jevem oproti zásadám spojovali.

Kvůli vnitřním rozporům systému dělení zásad a principů a absenci *ratio* shledáváme tento přístup dělení za samoúčelný, nesloužící potřebám práva jako takového.

Melzer³⁶ upozorňuje na texty, kde se o principech nemluví jen ve významu jejich obecnosti, ale přisuzuje se jim ústavněprávní „hodnota“, kdežto zásady přináleží pouze k neústavním právním odvětvím. Dělicí linie zde není představována, jako u předchozího, v podobě toliko míry obecnosti, ale jakousi odlišnou právní silou principů a zásad. Nejde tak o dělení totožné. Měl by nás ale tento poznatek dovést k závěru, že principy díky své ústavněprávní síle jsou silnější než zásady a že proto (obecný) ústavněprávní princip má vždy převážet nad zásadou vztahující se pouze k právnímu odvětví *podústavní* úrovně?

Vezmeme-li např. lidskou důstojnost³⁷ nebo spravedlnost jakožto nejvyšší ústavní „princip“³⁸ a zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, je účelné vymezovat mezi těmito pojmy hierarchický vztah? Mám za to, že zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance je spíše jen jedním z projevů „principu“ lidské důstojnosti,

³⁴ OPATŘIL, F. *Zásady soukromého práva*. Rigorózní práce [online]. Olomouc, Univerzita Palackého v Olomouci, Právnická fakulta, 2012, s. 12 [cit. 2021-03-15]. Dostupné z: <<https://theses.cz/id/icl0us/00177665-514151024.pdf?isslhret=Za%3B&info=1;zpjet=%2Fvyhledavani%2F%3Fsearch%3D%22Bezesperu%20je%20t%C5%99eba%20za%20jednu%22%26start%3D1>>.

³⁵ GERLOCH, A. *Teorie práva*, s. 310.

³⁶ MELZER, F. – TÉGL, P. In: MELZER, F. – TÉGL, P. a kol. *Občanský zákoník: velký komentář*. Praha: Leges, 2018, s. 80.

³⁷ K důstojnosti jako základnímu stavebnímu kamenu „moderního konstitucionalismu v oblasti lidských práv“ srov. BAR-TOŇ, M. Čl. 1 [Svoboda, rovnost, důstojnost. Charakteristika základních práv]. In: HUSSEINI, F. a kol. *Listina základních práv a svobod* [online]. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2021, marg. č. 7 [cit. 2022-01-13]. Dostupné z: <<https://www.beck-online.cz/bo/do?document-view.seam?documentId=nnptembsgfwpk232ge4texzrfzrwyim#>>.

³⁸ K (obecné) zásadě spravedlnosti (tedy, že „spravedlnost má být podstatou práva“) a jejímu významu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 4. 2009, sp. zn. 32 Cdo 661/2008, uveřejněný v Souboru civilních rozhodnutí a stanovisek Nejvyššího soudu, C. H. Beck, pod číslem C 7381. Dále např. rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 27. 5. 2013, sp. zn. 32 Cdo 2309/2011 a ze dne 23. 11. 2010, sp. zn. 32 Cdo 4687/2009, nebo usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2018, sp. zn. 32 Cdo 5515/2016. Z rozhodovací praxe Ústavního soudu srov. nálezy Ústavního soudu ze dne 23. 2. 2021, sp. zn. I. ÚS 1154/20, ze dne 18. 9. 2018, sp. zn. IV. ÚS 3/18, ze dne 19. 1. 2017, sp. zn. I. ÚS 3308/16 a ze dne 20. 3. 2012, sp. zn. I. ÚS 660/09.

K lidské důstojnosti jakožto „principu“ srov. zejména ALEXY, R. *Lidská důstojnost a princip proporcionality*. *Právník*. 2015, roč. 154, č. 11 [cit. 2022-13-01]. Dále: usnesení Ústavního soudu ze dne 5. 11. 1998, sp. zn. I. ÚS 393/98 nebo odlišné stanovisko soudce Jana Musíla k nálezu Ústavního soudu ze dne 23. 3. 2010, sp. zn. Pl. ÚS. 8/07, Generální advokát Yves Bot ve svém stanovisku předneseném dne 10. 3. 2011 (Věc C-34/10, *Oliver Brüstle proti Greenpeace eV*) mj. zdůraznil, že „zásada lidské důstojnosti byla ještě před svým zakotvením v článku 2 Smlouvy o EU jako základní hodnota uznána Soudním dvorem jakožto obecná právní zásada“.

pročež je zásada totožného obsahu jako část „principu“ lidské důstojnosti. A přestože lze souhlasit s tvrzením, že zásada ochrany slabší smluvní strany „*přispívá k zachování spravedlnosti v soukromoprávních vztazích, když sama o sobě směřuje k vyrovnání nerovnosti, jež nastala mezi účastníky konkrétního soukromoprávního vztahu*“,³⁹ dílčím způsobem toliko odráží „princip“ spravedlnosti a opět nezbyvá než uvést, že v tomto významu se jejich obsah překrývá.

Lze uzavřít, že pokud jiné odborné statě hovoří jednou o zásadách, podruhé o principech, užívání těchto dvou pojmů často nikterak neodráží nabízené dělení prvků některých autorů na zásady a principy. Samotné dělení bývá i jinde zpochybňováno, a pokud už k němu dochází, jednotliví autoři pojmenovávají rozdílné dělicí linie. Nadto ani sami autoři nabízející dělení nejsou ve svých textech při nakládání s pojmy vždy zcela důslední. Terminologie není ustálena ani v judikatuře.⁴⁰ Uzavíráme tak shodně jako Hurdík⁴¹ i Melzer a Tégl,⁴² že není třeba mezi jevy rozlišovat.

V další části textu bude proto pojednáno o principech a zásadách jako o kvalitativně shodné kategorii, navzdory konkrétnímu užívání českého jazyka v rozebíraných textech, kterou budeme označovat jako „(právní) zásady“. Vždyť sám Ústavní soud používá např. sousloví „princip ústavně komfortní interpretace“ i „zásada ústavně konformního výkladu“ a třeba i „fundamentální ústavní zásady“ i „ústavní principy“, aniž by mezi těmito kategoriemi rozlišoval.⁴³

2. Vymezení hranic zásad

Pojem zásada se nám podaří vymezit postupem, kdy stanovíme hranice zkoumaného pojmu, když mj. stanovíme, jaké hodnoty stojí z hlediska komplexnosti a abstraktnosti nad nimi a jaké pod nimi, a když současně vymezíme tento pojem vůči jiným souvisejícím (blízkým) jevům. Klíčem pro klasifikaci bude přitom materiální obsah jevu, nikoliv jeho slovní označení v původních textech. Jen za pomoci takového přístupu je možné prvky pojmenovat správně a odhalit, s jakými „právně skutečnými“ zásadami lze spojovat jejich tradičně označované vlastnosti.

Za nejkompexnější kategorii můžeme označit „právo v objektivním smyslu“, tedy právo tvořené všemi relevantními prameny práva, nadnárodními či vnitrostátními, právními normami i právními zásadami.⁴⁴

³⁹ OPATŘIL, F. *Zásady soukromého práva*, s. 13. K důležitosti spravedlnosti srov. BARTOŇ, M. Čl. 1 [Svoboda, rovnost, důstojnost. Charakteristika základních práv]. In: HUSSEINI, F. a kol. *Listina základních práv a svobod*, marg. č. 49.

⁴⁰ Např. v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 1. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1486/2020, bylo odkázáno na zásadu rovného zacházení, v rozsudku ze dne 26. 8. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1135/2020, na zásadu smluvní volnosti stran, jako zásada je ale označována poučka *iura novit curia* (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 9. 2020, sp. zn. 21 Cdo 205/2020, která však bez rozporů vyžaduje, aby soudce předmětem dokazování neučinil právo v jakémkoliv právním odvětví. Na druhou stranu jinde bývá rovnost zacházení označována za princip (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 5. 2020, sp. zn. 21 Cdo 68/2020) a v kontextu presumpce nevinny je rovněž mluveno o principu (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 6. 2021, sp. zn. 21 Cdo 112/2021), byť nejde o jev, jenž by prosvítal soukromoprávní oblastí.

⁴¹ Ten přímo uvádí, že „*Vycházíme přitom z jazykového významu pojmu (z latinského principium – počátek, základ) podle něhož jsou principy stejně jako zásady chápány jako výchozí postavení čehokoli*“. HURDÍK, J. *Zásady soukromého práva*. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 11.

⁴² MELZER, F. – TÉGL, P. In: MELZER, F. – TÉGL, P. a kol. *Občanský zákoník: velký komentář*, s. 80.

⁴³ Srov. Nález Ústavního soudu ze dne 31. 3. 1999, sp. zn. PL. ÚS 15/98, a ze dne 5. 4. 2005, sp. zn. PL. ÚS 44/03.

⁴⁴ Kategorii „právo“ je pak potřeba členit na jednotlivé systémové prvky, jež jsou navzájem propojené a navázané. Srov. PRŮCHA, P. *Správní právo: obecná část*. 8., doplněné a aktualizované vydání. Brno: Doplněk, 2012, s. 42.

Jeho součástí představují zásady prosvítající celým právním řádem – byť, jak bylo uvedeno výše, se tyto obecnější zásady svými vlastnostmi nebudou od těch, co prosvítají pouze vybranými oblastmi práva, lišit – jako jsou zásada spravedlnosti, svobody, rovnosti, lidské důstojnosti, solidarity (bratrství), legitimacy práva, jejichž obsah je společností všeobecně uznávaný⁴⁵ a těší se schopnosti postupovat zásadně všemi právními normami objektivního práva.⁴⁶ Jak uvádí Wintr, jde o zásady ústavní úrovně, o základní práva a základní lidské svobody.⁴⁷ Tyto zásady nejabstraktnějšího rázu, ale i zásady „méně široké“ je třeba nutně oddělit od pouhých hodnot, „k jejichž naplnění a ochraně právo směřuje“⁴⁸ (srov. níže).

Co se týče vztahu zásad a celku objektivního práva, lze shrnout, že kategorie zásad stojí nejvýše v žebříčku právních (právně relevantních) jevů. Jinými slovy řečeno, z hlediska abstraktnosti nad zásadami již nic není – zásady zaplňují prostor označený jako objektivní právo.

2.1 Zásady vs. hodnoty

Gerloch stejně jako Večeřa mluví o hodnotách jakožto potřebách, konečných účelech (*policies*⁴⁹), které lze diferencovat na hodnoty materiálního charakteru (těmi jsou např. zdraví a majetek) a na hodnoty charakteru duchovního (např. jistota a spravedlnost).⁵⁰ Nutno uzavřít, že takto definované hodnoty stojí mimo normativní vlastnost práva, samy o sobě na právní normy nepůsobí, nejsou pramenem práva. Jde pouze a jediné o cíle, jichž chce právo dosáhnout.⁵¹

2.2 Zásady vs. normy

Větší výzvu představuje zodpovězení otázky: „Na jaké úrovni obecnosti již o zásadách hovořit nemáme?“⁵² tj. od jakého spodního mezníku normativní prvky přestávají být zásadami, ale jsou už pouhými normami? V kontextu této otázky právní věda tradičně vychází

⁴⁵ VEČEŘA, M. a kol. *Všeobecná teória práva*, s. 286 an.

⁴⁶ Ústavní soud upozorňuje (srov. např. Nález Ústavního soudu ze dne 26. 9. 2000, sp. zn. I. ÚS 129/2000), že „při své činnosti bdí nad dodržováním [zásady] materiálního právního státu a nemůže proto svou přezkumnou činnost omezit toliko na dodržování formálních ustanovení právních předpisů nýbrž – v první řadě – na dodržování ústavně zaručených [zásad] a především hodnot, které jsou prostřednictvím zákonů „prozařovány“ do celého právního řádu České republiky.“

⁴⁷ I ten poukazuje na rozdílnou „šírokost dopadu“, když zdůrazňuje, že soukromoprávní zásady za to působí pouze v regulaci „běžných mezilidských vztahů“. WINTR, J. *Říše principů: obecné a odvětvové principy současného českého práva*. Praha: Karolinum, 2006, s. 62.

⁴⁸ GERLOCH, A. *Teorie práva*, s. 150.

⁴⁹ TRYZNA, J. *Právní principy a právní argumentace: k vlivu právních principů na právní argumentaci při aplikaci práva*, s. 35.

⁵⁰ GERLOCH, A. *Teorie práva*, s. 274 an.

⁵¹ Melzer k zmíněnému uvádí, že právo je založeno na hodnotách, že normativně vyjádřená právní hodnota je právní zásada. Srov. MELZER, F. *Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace*, s. 16. Hurdík komentuje, že „Z hlediska řízení společenských procesů je nutno zdůraznit, že zásada není totožná s cílem, programem, taktikou ani teorií. Zatímco cílem je konečný bod, který má být v určitém procesu (společenského) vývoje dosažen, zásady řízení těchto společenských procesů představují cesty, organizační předpoklady, taktiku k dosažení tohoto cíle.“ HURDÍK, J. *Zásady soukromého práva*, s. 11.

⁵² Hurdík s Lavickým v tomto kontextu mluví o „deficitu vymezení hranic mezi zásadou na jedné straně a právním pravidlem na straně druhé“. HURDÍK, J. – LAVICKÝ, P. *Systém zásad soukromého práva*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 35.

zejména z práce Dworkina.⁵³ Akcentuje jeho hranici, říkající, že právní normy se buď aplikují, nebo nikoliv, kdežto zásady se mohou aplikovat do jisté míry, vedle sebe, aniž by došlo k jejich vyloučení; mohou se aplikovat méně, či více.⁵⁴ Dále lze na obecné úrovni uvést, že normy jsou na rozdíl od zásad obsaženy v jazykovém vyjádření jednotlivých ustanovení. Pokud ustanovení interpretujeme, pak z nich na základě výkladové činnosti poznáváme právní normu.⁵⁵ Nejsou-li ale zásady pojmenovány slovy zákona, jak činí např. občanský zákoník i zákoník práce, nemáme žádná slova ustanovení, která bychom mohli vykládat a z nich právní zásadu poznat.

„Pod“ zásadami tak můžeme nalézt právní normy, a je jedno, v kterém prameni práva a jaké právní síly jsou obsaženy. Obě kategorie mají společné to, že představují dva normativní esenciální prvky práva, naplňují jeho znaky, jako je obecnost, závaznost, státem stanovená či uznaná forma a že jsou vynutitelné státní mocí.⁵⁶ Společně dále mají preskriptivní charakter, stanovují, co býti má.

Právní normy představují „základní a elementární“ jednotku „právního makrokosmu“,⁵⁷ jde o pravidla chování nabývající podoby příkazů, zákazů a dovolení.⁵⁸ Bezprostředně stanovují (jsou účinné teď), kdežto zásady nadto míří na budoucnost; přibližujeme se k jejich naplnění (měli bychom) přijímáním právních norem stále více a více. Právní normy aplikujeme, když pod ně subsumujeme skutkový stav, kdežto pro aplikaci zásad je vyžadováno posouzení (vyhodnocení) korelace mezi chtěným účelem právní normy, jež se má aplikovat, a skutkovým stavem. Zásady zprostředkovávají předběžné poznání⁵⁹ hodnocení případu, normy se k němu pro svůj méně abstraktní záběr vztahují jen útržkovitě.

2.3 Zásady vs. generální klauzule

Specifickou kategorií, na kterou je nutné v tomto kontextu pro úplnost poukázat, představují generální klauzule. Půjde o kategorii, jež nám právě napomůže lépe ilustrovat rozdíl mezi právní zásadou a právní normou. Typický příklad v současné soukromoprávní úpravě představuje § 2976 odst. 1, věty první, občanského zákoníku, uvádějící, že „*kdo se dostane v hospodářském styku do rozporu s dobrými mravy soutěže jednáním způsobilým přivodit újmu jiným soutěžitelům nebo zákazníkům, dopustí se nekalé soutěže*“.

Mám za to, že generální klauzule jsou právní normou.⁶⁰ Přestože mají napřímo stanovenou abstraktnější hypotézu (obsah) a široký rozsah působnosti, nelze vypozařovat

⁵³ DWORKIN, R. *Když se práva berou vážně*. Praha: Oikoymenth, 2001, s. 64, 95. Dále srov. ALEXI, R. *Rechte und Prinzipien*. In: ALEXI, R. *Recht, Vernunft, Diskurs: Studien zur Rechtsphilosophie*. Frankfurt, 1995, s. 185. Citováno dle: WINTR, J. *Říše principů: obecné a odvětvové principy současného českého práva*, s. 57.

⁵⁴ ÁVILA, H. *Theory of legal principles*, s. 14. Obdobně srov. VEČEŘA, M. a kol. *Všeobecná teória práva*, s. 39. Druhý jmenovaný zdroj mluví o „omezení platnosti zásady“ (metoda specifikace), případně o relativní preferenci jedné zásady před druhou (metoda vyvažování).

⁵⁵ *Ibidem*, s. 39.

⁵⁶ VEČEŘA, M. a kol. *Všeobecná teória práva*, s. 40 an.

⁵⁷ HARVÁNEK, J. a kol. *Právní teorie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, s. 387.

⁵⁸ HANDLAR, J. *Pojem přirozených zásad právních v návrhu obecné části nového občanského zákoníku*, s. 137 an.

⁵⁹ ÁVILA, H. *Theory of legal principles*, s. 133.

⁶⁰ Přestože jiní autoři k takovému závěru nedocházejí. Srov. např. HURDÍK, J. *Zásady soukromého práva*, s. 13. Zde generální klauzule řadí mezi kategorie zásad. Jinde zas mluví o „pozoruhodném průsečíku“ a „legislativní metodě funkční inkorporace zásad do textu legislativního díla“. Srov. HURDÍK, J. – LAVICKÝ, P. *Systém zásad soukromého práva*, s. 35. Obdobně generální klauzule kategorizuje i Wintr (srov. WINTR, J. *Říše principů: obecné a odvětvové principy současného českého práva*, s. 87).

žádnou jejich speciální vlastnost, která by v konečném důsledku zpochybnila výše uvedený „princip binárnosti“,⁶¹ tedy že se jako jiné právní normy buď aplikuje, nebo ne. Lze mluvit o „hypoteticko-podmíněném aspektu“ právních norem. Normy představují hypotézu (podmínku), která způsobuje nějaký následek. Uvedené se dá vyjádřit „postupem když–pak“, zatímco zásady pouze poukazují na důvody, které soudce může použít k nalezení pravidla, které nakonec aplikuje na konkrétní příklad. Zásady stanovují základy pro nalezení normy, zatímco norma ovlivňuje soudní rozhodnutí přímo.⁶²

2.4 Zásady vs. instituty

Na rozdíl od zásad, ale také od norem, instituty nestanovují, co býti má, nemají normativní funkci. Ať už uvnitř daného právního odvětví,⁶³ nebo napříč právními odvětvími k sobě svazují jednotlivé dílčí právní normy. Lze konstatovat, že zásady mají integrující funkci (integrují mj. i instituty). Jako typický příklad tohoto jevu lze uvést institut vlastnictví,⁶⁴ přímo v pracovním právu pak například institut dovolené (spojující právní normy stran čerpání dovolené, minimálního rozsahu dovolené, práva zaměstnavatele nařizovat dovolenou, pravidel o převádění dovolené aj.), překážek v práci (např. podmínek, za kterých nastává okamžik sistance pracovního poměru, pravidla týkající se náhrad za dobu překážek v práci atd.), pracovního úrazu, nemoci z povolání apod. Institut představuje společný jmenovatel pro vícero norem, sám o sobě ale normou ani zásadou není.

2.5 Zásady vs. obyčej a zvyklost

Ani právní obyčej nelze plést se zásadou, byť zásada, stejně jako obyčej, může být nepsaná. Pro popsání jeho vlastností lze vyjít např. z nálezu Ústavního soudu ze dne 17. 12. 1997, sp. zn. Pl. ÚS 33/97, kde Ústavní soud na tato nepsaná pravidla poukázal. Na ústavněprávní úrovni lze o obyčejích mluvit jako o ústavních zvyklostech.⁶⁵ Aby mohl právní obyčej existovat, je třeba dvou definičních hledisek⁶⁶ – obecného přesvědčení o jeho závaznosti (*opinio necessitatis*) a musí existovat po dlouhou dobu (*usus longaevus*). Sobek ještě poukazuje na třetí znak nejstaršího pramene práva, jenž charakterizuje i zásady a jímž je uznání ze strany státu.⁶⁷ Melzer uvádí, že existence právního obyčeje „je zcela v souladu s ideou práva v České republice. Je-li určité pravidlo dlouhodobě užíváno a existuje-li obecné přesvědčení, že toto pravidlo je právem, pak by došlo v případě, že by bez dalšího přestalo být aplikováno, ke značnému zásahu do právní jistoty, která je jednou ze základních složek

⁶¹ Záměrně zde používám slovo „princip“, jelikož se toto označení s ohledem na ostatní terminologii v textu používanou uvolnilo pro nakládání v neprávním významu slova.

⁶² TORRES, R. L. A Legitimação dos Direitos Humanos e os Princípios da Ponderação e da Razoabilidade. In: *Legitimação dos Direitos Humanos*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, s. 432. Citováno dle: ÁVILA, H. *Theory of legal principles*, s. 12 an.

⁶³ HARVÁNEK, J. a kol. *Právní teorie*, s. 387.

⁶⁴ GERLOCH, A. *Teorie práva*, s. 127.

⁶⁵ K zvyklostem více srov. např. LAVICKÝ, P. *Občanský soudní řád (§ 1 až 250I): Zákon o rozhodování některých kompetenčních sporů*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 53.

⁶⁶ HANUŠ, L. *Jsou obecné právní principy pramenem práva v právním řádu ČR?*

⁶⁷ Uznání může mít podle Sobka podobu „explicitního odkazu“ v zákoně, může k němu dojít též prostřednictvím soudu, jenž k právnímu obyčeji bude přistupovat s respektem, bude ho akceptovat „jako relevantní právní důvod v argumentaci“. SOBEK, T. *Argumenty teorie práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008, s. 146.

*naší ideje práva.*⁶⁸ Jiná literatura upozorňuje, že právní obyčej patří mezi formální prameny práva, dodává, že však mají vedle ostatních pramenů práva „omezený význam“.⁶⁹ Od právní zásady se liší zejména mírou obecnosti. Obyčej může stanovit konkrétní pravidlo chování (např. prezidentovo udělení pověření pro jednání o sestavení vlády), kdežto právní zásada je mnohem abstraktnější povahy. Další rozdíl mezi nimi představuje odlišný zdroj jejich zrodu. Obyčeje nalézáme ve společnosti, kdežto zásady v systému objektivního práva,⁷⁰ přestože vznikají v reakci na společnost (srov. níže).

3. O kvalitativním vymezení pojmu zásada

U právních zásad lze pojmenovat řadu kvalit (vlastností), které nejen právní vědě mohou napomoci lépe určit, zda pozorovaný prvek je skutečně zásadou, či nikoliv. Jednotlivé vlastnosti jsou na sebe úzce navázány, navzájem se doplňují a mohou se částečně překrývat. Kvality je možné třídit podle řady kritérií (třeba na vlastnosti působící v rámci zásady – např. že jsou nositelem hodnot – a na vlastnosti působící vně zásady, např. že se navzájem poměřují).

V tomto článku však využiji pouze dvou účelných kritérií. Půjde o kritérium *nutnosti přítomnosti* dané kvality, jež nám napomůže zásady rozdělit na dvě kategorie. Za prvé na kategorii kvalit, které musí být přítomny vždy, aby daný prvek bylo možné prohlásit za zásadu (*kvality absolutní*), a na kvality pomocné, které budou přítomny pouze někdy (*kvality relativní*). Druhé zvolené kritérium tkví ve vztahu příčiny a následku, napomůže nám pojmenovat, jaké kvality implikují, zda pozorovaný jev je zásadou (*kvality příčinné*), a jaké jsou až projevy skutečnosti, že daný normativní prvek je zásadou (*kvality následné*). Posledně jmenovaná kategorie však sama o sobě nepomáhá k zodpovězení otázky, zda pozorovaný prvek je právní zásadou.

S pomocí současné aplikace obou těchto kritérií nám vzniknou čtyři kategorie kvalit právních zásad. Tyto kategorie přitom nejsou samoúčelné. Napomohou vytyčenému cíli identifikovat zkoumaný jev jako právní zásadu. Nejvíce se to týká kategorie kvalit *absolutních-příčinných*, dále kategorie *relativních-příčinných*, následně *absolutních-následných* a nejméně pak *relativních-následných*, byť i ty budou ke zpětnému ověření existence zásady nápomocny.

3.1 Kvality absolutní-příčinné

- 1) Každá právní zásada může vzniknout pouze okolo *hodnoty* jako její nositel. Díky této vlastnosti se stává nositelem obsahu práva, jenž zhuštěně vyjadřuje.⁷¹ Musí jít o hodnoty navázané přímo či zprostředkovaně na ústavněprávní zdroje, má jít o uznávané humánní cíle, obecné cíle práva, základní východiska a výchozí body,⁷² jichž má být dosaženo a v ideálním spravedlivém světě dosaženo. Právní zásady *normativizují*

⁶⁸ MELZER, F. *Metodologie nalézání práva*, s. 20.

⁶⁹ Uvádí se, že „[p]řavidla obyčejového práva vznikají spontánně na základě dlouhodobé tradice a obecné akceptace veřejností a státem [...], netvoří se cílevědomě [...]. Opakováním činnosti se vytvoří tradice, zvyk, a tento je obecně uznáván za správné řešení případu.“ (srov. GERLOCH, A. *Teorie práva*, s. 87. Nebo též: VEČEŘA, M. a kol. *Všeobecná teória práva*, s. 96 an.)

⁷⁰ HARVÁNEK, J. a kol. *Právní teorie*, s. 233.

⁷¹ WINTR, J. *Říše principů: obecné a odvětvové principy současného českého práva*, s. 9.

⁷² HURDÍK, J. *Zásady soukromého práva*, s. 7 a 11.

hodnoty jako je život, svoboda, rovnost, jistota, majetek a spravedlnost.⁷³ „*mají svůj základ v ústavně konformním právním řádu jako významovém celku*“.⁷⁴

- 2) Zásady musí být způsobilé k ukázání směru právního uvažování,⁷⁵ dávají prostor (politickým) cílům. Umožňují, aby politické cíle bez normativní povahy mohly být skrze zásady normativně vyjádřeny.⁷⁶ Vyjadřují „politické postuláty“, základ a smysl (části) právní regulace,⁷⁷ *plní politická zadání*.
- 3) Politika však není bezobsahová. *Odráží vývoj společnosti*,⁷⁸ a proto když jí zásady vyjadřují, i ony odráží společnost. „*[Z]ásady [...] neexistují ve vzduchoprázdnu, nýbrž odrážejí ekonomické, mravní a sociálně politické faktory stavu a tendencí vývoje společnosti a transformují tento stav a tyto tendence vývoje do specifických podmínek [...] regulace*“.⁷⁹
- 4) Zásady musí být *způsobilé k poměřování*. Lze je plnit pouze do určité míry. Implikují test proporcionality a ten simultánně implikuje jejich existenci.⁸⁰ Jen takový prvek může být zásadou, pokud je schopný interagovat s dalšími zásadami, překrývat se, doplňovat se a případně i být s nimi v konfliktu.
- 5) Zásady jsou *obecné povahy*.⁸¹ Ze samé jejich podstaty lze vyvodit, že nedávají adresátovi práva samy o sobě žádné bližší návody, jak s nimi samotnými nakládat, a jejich podobu ilustrují až dílčí právní normy.⁸² Nestanovují bezprostředně žádná práva a povinnosti, poskytují větší prostor pro uvážení soudu.⁸³
- 6) Další kvalitou zásad je objektivní *nemožnost přesné a úplné definice* každé jednotlivé zásady.⁸⁴
- 7) Právní zásada může vzniknout pouze tam, kde je minimálně rozvinut právní systém.⁸⁵ Z této skutečnosti lze vyvodit, že zásady vznikají v souladu s daným právním řádem. Právní zásadou proto může být pouze takový prvek, jenž je relevantní pro právo, má *normativní účinky*.

⁷³ GERLOCH, A. *Teorie práva*, s. 292.

⁷⁴ Nález Ústavního soudu ze dne 4. 2. 1997, sp. zn. Pl. ÚS 21/96.

⁷⁵ TRYZNA, J. *Právní principy a právní argumentace: k vlivu právních principů na právní argumentaci při aplikaci práva*, s. 220.

⁷⁶ ČERNÍN, K. Argumentace právními principy v judikatuře: témata pro empirický výzkum. *Jurisprudence*. 2019, č. 4 [cit. 2021-07-17]. Dostupné z: ASPI [právní informační systém].

⁷⁷ HURDÍK, J. *Zásady soukromého práva*, s. 12.

⁷⁸ *Ibidem*.

⁷⁹ *Ibidem*, s. 14.

⁸⁰ Holländer uvedené píše v předmluvě pro: ALEXY, R. *Pojem a platnost práva*.

⁸¹ NEVES, B. *Constitutionalism and the Paradox of Principles and Rules: Between the Hydra and Hercules*. Oxford: Oxford University Press, 2021, s. 17 an.

⁸² Jde o prvek vágní, nemající detailněji ohraničené skutkové podstaty a ani určené právní následky. Srov. WINTR, J. *Říše principů: obecné a odvětvové principy současného českého práva*, s. 98. Jsou to právní pravidla tvořící základy jednotlivých právních institutů, případně i celého právního řádu, vyjadřující vyšší hodnoty objektivního práva. Srov. KÜHN, Z. *Aplikace práva ve složitých případech: k úloze právních principů v judikatuře*, s. 136 an. Kühn dále vysvětluje, že zásady jsou samozřejmou součástí systému, že pomáhají konzistenci práva, jeho harmonii, odráží obecného ducha systému. Systém je svojí povahou uspořádáný a této vlastnosti zásady napomáhají. Právní zásady jsou stále potřebné (potřebnější), jelikož vznikají nové právní předpisy a nová právní (mikro) odvětví. Zásady napomáhají při orientaci v nekončící řadě právních norem přijímaných zákonodárcem. Za stavu hypertrofie (detailně) legislativy soudce nejen, že vykládá existující práva, ale aplikováním na stále ojedinělé případy ho při aplikaci vytváří, nebo alespoň dotváří (tzv. aposteriori poznání práva).

⁸³ NEVES, B. *Constitutionalism and the Paradox of Principles and Rules: Between the Hydra and Hercules*, s. 19 an.

⁸⁴ *Ibidem*, s. 17.

⁸⁵ Tzv. Alexyho inkorporační teze. srov. ALEXY, R. *Pojem a platnost práva*, s. 100 an.

- 8) Jelikož jsou zásady nad normami, lze mluvit o jejich *vyšším stupni abstraktnosti*
- 9) a o *vyšším stupni důležitosti* v rámci systému prvků práva. Pokud by právní řád teoreticky přišel o zásadu, mělo by to na právní vztahy mezi adresáty norem významnější dopad, než kdyby byla ztracena pouze jedna právní norma. Zmizela-li by např. zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, velké množství pravidel bychom museli vykládat jinak.
- 10) Tak jako můžeme uvažovat, jestli bylo dříve slovo, nebo myšlenka, nutno uvést, že zásada musí být *pojmenována*. Budeme-li ji chtít aplikovat, poznávat, komentovat, je nutné ji zhmotnit slovy.
- 11) Tím, že jsou zásady na úrovni komplexnosti pod kategorií „objektivní právo“, napomáhají *přehlednosti* systému, jeho jednotě – celistvosti. Lze jinými slovy vyjádřit, že zásady mají slučující (integrující) funkci. Jako základní kameny napomáhají společně s právními normami k utváření struktury práva.⁸⁶ Jde o základní pilíře systému práva,⁸⁷ o spojovací článek mezi právními normami, popřípadě jejich komplexy. Pokud zkoumaný prvek ani tuto kvalitu nemá, nejedná se o zásadu.

3.2 Kvality relativní-příčinné

- 1) Zásady působí z důvodu svého obsahu, aniž by musely být vyjádřeny výslovně v zákonných ustanoveních, mohou být *psané i nepsané*.⁸⁸
- 2) Zásady jsou *relativně stálé*, respektive jejich *obsah je ustálený*, a pokud dochází k jeho částečné změně, jde o změnu obsahu pozvolnou, nerevoluční. Jsou proto zásadně nezávislé na změnách právního řádu, „*neboť své oprávnění odvozují přímo z filozofických východisek právního státu. Na rozdíl od právních předpisů nepodléhají právní [zásady] neustálým novelizacím, nýbrž vůči každému projevu ‚legislativního optimismu‘ jsou [...] imunní. Soudce při svém rozhodování právní [zásady] sice zjišťuje a konstatuje, avšak jejich existence je na míře jejich vyjádření v platném právu nezávislá, neboť ‚jde o nalézáání pravidel, která vycházejí ze základů právního řádu a postavení osob v něm.‘*“⁸⁹ Zásadou tak může být obecně prvek, který reflektuje stabilní hodnotu (hodnoty) ve společnosti. Vznikají postupně, rodí se z minulosti, ze zkoumání toho, co se již přihodilo.⁹⁰ Lze tak pojmenovat kvalitu stability, jež se obrací do minulosti. Pro zásady je charakteristická kontinuita.
- 3) „Opačnou“ vlastnost zásad lze vypořádat při velké změně právní úpravy, např. při přijetí velkého kodexu, jenž se chce od dřívějších hodnot značně odchýlit, což činí právě prostřednictvím přihlášení se k jiným zásadám. Někdy pak změna nemusí být jen deklarovaná.

⁸⁶ HOLLÄNDER, P. *Filosofie práva*, s. 148.

⁸⁷ HANDLAR, J. *Pojem přirozených zásad právních v návrhu obecné části nového občanského zákoníku*.

⁸⁸ LAVICKÝ, P. *Občanský soudní řád (§ 1 až 250I): Zákon o rozhodování některých kompetenčních sporů*, s. 53.

⁸⁹ HENDRYCH, D. a kol. *Správní právo – Obecná část*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 1998, s. 38. Citováno dle: ŠOPEK, J. *Právní principy jako nástroj kultivace právního prostředí*.

⁹⁰ CORBINO, A. *Iura e forma civitatis nell'esperienza romana*. Catania: Torre, 2001, s. 18. Citováno dle: SKŘEJPEK, M. *Mnemosyné a Ius*. In: PICHRT, J. a kol. (eds). *Obrana pracovního práva. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* Praha: C. H. Beck, 2020, s. 354.

- 4) Zásady jsou uznány (dlouhodobě známé) v právní obci, často v odborných publikacích a reflektují je i orgány soudní moci. Jelikož ale, jak bylo uvedeno výše, zásady platí z důvodu svého obsahu, není potřeba, aby uznání bylo přítomno vždy.⁹¹
- 5) Zároveň dlužno dodat, že zásady jsou spíše *spontánní* než *záměrné*.⁹² Vznikají zásadně nezávisle na vůli zákonodárného sboru, natož vůli jednotlivce.
- 6) Zásady jsou labilní,⁹³ „za určitých okolností má právní [zásada] takový význam, za jiných okolností má význam jiný“.⁹⁴ Záleží např., v jakém konkrétním kontextu s její pomocí soudce nalézá právo, spravedlivé řešení případu, jaký institut či právní normu se snaží interpretovat.

3.3 Kvality absolutní-následné

- 1) Zásady představují *korektiv* práva, jenž napomáhá zabránit svévoli soudců.⁹⁵ Jde o zdroj práva napomáhající odstraňovat nespravedlnost, přílišnou tvrdost a absurdní důsledky zákonů.⁹⁶ Mají relevanci pro aplikaci a interpretaci práva a pro právní argumentaci.
- 2) Jsou *závazné* a *vynutitelné* státní mocí.
- 3) Jsou *pramenem* práva.
- 4) Mají relevanci při *normotvorbě*.

3.4 Kvality relativní-následné

- 5) Fakt, že zásada vyrůstá ze stabilních hodnot, způsobuje, že má k těmto hodnotám blízko i po tom, co je pojmenována. Další kvalitu tak představuje *kvalita dlouhodobosti, nezměnitelnosti*, ve smyslu do budoucna.⁹⁷
- 6) Další kvality se pojí s normativním obsahem konkrétní zásady a s její materiální povahou. Jiné obsahové účinky způsobí v systému práva při aplikaci či výkladu zásada autonomie vůle a jiné zásada řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.⁹⁸

⁹¹ Upozorňuji na závěry Knappa, jenž rozlišoval tři situace, ve kterých se stává zásada relevantní – „1. zákon na [...] zásady odkazuje, 2. zákon zásadu vtěluje nebo 3. zásada se v zákoně nevyskytuje, je však dobrovolně akceptována“ KNAPP, V. *Velké právní systémy: úvod do srovnávací právní vědy*. Praha: C. H. Beck, 1996, s. 61. Citováno dle: WINTR, J. *Říše principů: obecné a odvětvové principy současného českého práva*, s. 90.

⁹² GERLOCH, A. *Teorie práva*, s. 94, 290.

⁹³ „[J]e třeba mít na paměti, že [...] zásady jsou proměnlivá veličina jednak v čase a jednak geograficky a jsou odvislé i od politického a náboženského prostředí.“ BĚLINA, M. § 1a [Základní zásady pracovního práva]. In: BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*, s. 18.

⁹⁴ TRYZNA, J. *Právní principy a právní argumentace: k vlivu právních principů na právní argumentaci při aplikaci práva*, s. 315.

⁹⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 24. 11. 2004, sp. zn. III. ÚS 351/04. Obdobně srov. důvodovou zprávu k občanskému zákoníku, která poukazuje na skutečnost, že si zákonodárce má být vědom, že slova obsažená v zákonech nejsou dostatečně způsobilá k vyjádření smyslu ustanovení, z čehož vyvozuje, že je třeba, aby soudce normy zvažoval v kontextu právních zásad.

⁹⁶ TRYZNA, J. *Právní principy a právní argumentace: k vlivu právních principů na právní argumentaci při aplikaci práva*, s. 186.

⁹⁷ Relativnost této kvality byla vysvětlena u kategorie kvalit relativních-příčinných.

⁹⁸ Obsažená v § 1a odst. 1 písm. d) zákoníku práce.

3.5 Dílčí shrnutí

Lze tak shrnout, že jde o příkazy k optimalizaci,⁹⁹ jež představují esenciální hodnotová a funkční východiska objektivního práva,¹⁰⁰ o výchozí (univerzální a regulativní¹⁰¹) ideje práva,¹⁰² pravidla „relativně vysokého stupně obecnosti, která jsou explicitně nebo implicitně, anebo jakožto *communis opinio doctorum* imanentní danému právu, právnímu odvětví nebo institutu“.¹⁰³

Ve vztahu k systému zásad pak nutno uvést, že jednotlivé zásady nelze sečíst. „Použitelných právních [zásad] je nepřeborné množství, mohou být čerpány ze starých judikátů, jejich odůvodnění, ze zákonů i z parlamentních tisků k nim nebo též z „pocitu vhodnosti, který se časem zformoval mezi právníky i na veřejnosti“.¹⁰⁴

4. Kde se zásady berou?

„Jejich původ [...] není v nějakém konkrétním rozhodnutí zákonodárského sboru nebo soudu, ale v pocitu vhodnosti, který se časem zformoval mezi právníky i na veřejnosti. Jejich neochabující síla je dána tím, že tento pocit vhodnosti přetrvává. [...] Kdyby se po nás chtělo, abychom zdůvodnili tvrzení, že určitý princip je principem právním, uvedli bychom všechny dřívější případy, ve kterých se tento princip připomínal nebo kde figuroval v odůvodnění. Uvedli bychom rovněž všechny zákony, které nejspíš tento princip dokládají (ještě lepší by bylo, kdyby byl tento princip připomenut v preambuli nebo se o něm hovořilo ve zprávách výboru či v jiných dokumentech zákonodárského sboru, které tento zákon provázejí).“¹⁰⁵

Výše bylo již uvedeno, že zásady hledáme v samotném systému práva. Je však otázkou, zda jednotlivé zásady můžeme pojmenovat za pomoci jejich přiřazení k vůdčím cílům práva, odvodit je z „obecných hodnot lidské společnosti“¹⁰⁶ (deduktivní metodou,¹⁰⁷ od obecného ke zvláštnímu), načež dochází k tvorbě jednotlivých norem, nebo zda k jejich objevení dochází induktivní metodou¹⁰⁸ a po identifikování několika právních norem se společným cílem lze (po generalizaci poznatků,¹⁰⁹ „zobecněním kontextu a hledáním obecného účelu legislativních textů“¹¹⁰) mluvit o zásadě.¹¹¹ Vzhledem k tomu, že i u popsá-

⁹⁹ NEVES, B. *Constitutionalism and the Paradox of Principles and Rules: Between the Hydra and Hercules*, s. 54.

¹⁰⁰ MELZER, F. *Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace*, s. 53 an.

¹⁰¹ GERLOCH, A. *Teorie práva*, s. 127.

¹⁰² *Ibidem*, s. 289.

¹⁰³ BOGUSZAK, J. Pojetí, druhy a význam právních principů. *Právní obzor*. 2003, roč. 86, č. 3, s. 241. Citováno dle: WINTR, J. *Říše principů: obecné a odvětvové principy současného českého práva*, s. 25.

¹⁰⁴ *Ibidem*, s. 64.

¹⁰⁵ DWORGIN, R. *Když se práva berou vážně*, s. 64–65. Citováno dle: TRYZNA, J. *Právní principy a právní argumentace: k vlivu právních principů na právní argumentaci při aplikaci práva*, s. 186.

¹⁰⁶ HURDÍK, J. – LAVICKÝ, P. *Systém zásad soukromého práva*, s. 14.

¹⁰⁷ Tzv. deduktivní zásady jsou formulovány prostřednictvím metody deduce – tedy z obecných tezí, východisek a pravidel jsou na základě deduktivního myšlenkového postupu formulovány určité právní zásady. Jinými slovy řečeno je postupováno směrem od pravidel obecných k pravidlu konkrétnímu.

¹⁰⁸ Wintřer mluví o analytickém přístupu a abstrakci z platného práva. WINTR, J. *Říše principů: obecné a odvětvové principy současného českého práva*, s. 78.

¹⁰⁹ KRECHT, J. K některým obecným právním zásadám a k jejich logickým základům. *Právník*. 2005, roč. 144, č. 10 [cit. 2021-07-16]. Dostupné z: ASPI [právní informační systém].

¹¹⁰ HURDÍK, J. – LAVICKÝ, P. *Systém zásad soukromého práva*, s. 14.

¹¹¹ „Cesta zdola, induktivně od konkrétních právních pravidel a institutů přes *ratio legis* až k obecným právním myšlenkám, má charakter analyticko-popisný; jde o analýzu a popis platného stavu pozitivního soukromého práva. Právně etickou

ného induktivního postupu je potřeba vyhledat společného jmenovatele – hodnotu – kterou normy mají společnou, lze uzavřít, že zásady poznáváme deduktivní metodou, jelikož se rodí právě okolo „velkého“ a „silného“ cíle. Bez pojmenování takové ideje ani nemáme zadání, nevíme, co bychom u jednotlivých právních norem hledat a objevit měli.

Existenci zásady pak ale v druhém kroku můžeme za pomoci právní úpravy *de lege lata* vyargumentovat, dokázat za pomoci jejího výskytu v jednotlivých normách. Ostatně na to i poukazuje v úvodu kapitoly předložený citát, když spíše než na otázku, kde se zásady berou, vysvětluje, jak zpětně můžeme existenci zásad potvrdit.

5. Aplikace testu k určení zásady ilustrovaná na příkladech

5.1 Několik příkladů z odborné literatury

Výše uvedené lze hned pro ilustraci aplikovat na několika příkladech. Hůrka popisuje *zásadu komunikace se zaměstnancem*. Její existenci opírá o směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. 3. 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství. Má spočívat v povinnosti zaměstnavatele poskytovat adekvátní informace související s výkonem závislé práce.¹¹² Autor v citovaném textu uvedeném v poznámce pod čarou blíže nezdůvodňuje, proč by se podle jeho názoru mělo jednat o zásadu právní, tedy proč se nejedná jen o jakýsi jev v neprávním významu slova, nemající výše popsané silné právní konsekvence.

Bude-li chtít právní doktrína v dalších textech tento jev jako právní zásadu obhájit, bude nezbytné, aby její povahu řádně podle výše uvedených znaků kvalifikovala, zejména proto, že se v současné době tato „zásada“ netěší (zatím) obecnému uznání v právní obci, není dlouhodobě známá a nepracují s ní ani orgány soudní moci. Je proto otázkou, za uvedená hodnota je skutečně zásadou. Krátce jen poukáží na to, že uvedená „zásada“ patrně nemusí představovat zásadu právní, jelikož zejména nemá obecnou povahu, ale spíše přímo představuje konkrétní pravidlo, tj. že zaměstnavatel má být informačně součinný vůči svému zaměstnanci. Nejde o prvek vyššího stupně abstraktnosti, jenž by bylo obtížné definovat.

Na druhou stranu lze uvést, že agenda *komunikace se zaměstnancem*, dostatečná *informační aktivita* ze strany zaměstnavatele si jistě zaslouží pozornost nejen na úrovni Evropské unie, ale i v českém právním prostředí. Je proto třeba přivítat, že Hůrka uvedenou hodnotu do českého pracovněprávního diskurzu přináší a zahajuje tak dosud opomíjenou diskuzi k tomuto dosud nedostatečně pojmenovanému tématu.

Wintr v souvislosti s pracovním právem mluví i o pracovněprávní doktrínou méně pojmenovávaných zásadách, a to např. o zásadě výpovědi jen z důvodů taxativně uvedených v zákoně, o zásadě zákonem stanovené minimální mzdy, zásadě práva na placenou dovolenou na zotavenou apod.¹¹³ V této souvislosti vždy odkazuje na relevantní zákonná ustanovení, ze kterých dané zásady indukuje. Vzpomene-li si čtenář na výše uvedené kva-

korekci poskytujte cesta shora, postupující deduktivně od fundamentálních principů a jejich kombinací, jež jsou pak konkretizovány v jednotlivých právních odvětvích; zde se do hry dostává hledisko normativně-postulující. BYDLINSKI, F. *System und Prinzipien des Privatrechts*. Wien, 1996, s. 68 an. Citováno dle: WINTR, J. *Říše principů: obecné a odvětvové principy současného českého práva*, s. 77.

¹¹² HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 32.

¹¹³ WINTR, J. *Říše principů: obecné a odvětvové principy současného českého práva*, s. 172.

lity zásad, nutno z mého pohledu nabídnout názor, že nejde o „opravdové“ zásady právní, jelikož opět zejména představují konkrétní neabstraktní pravidla. Jsou ztělesněním konkrétních norem obsažených v zákoníku práce. Prvně uvedená „zásada“ jednoduše představuje pravidlo obsažené v § 50 odst. 2 zákoníku práce, tj. že „[z]aměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52“, druhá jmenovaná odpovídá pravidlu regulovaném v § 111 zákoníku práce, pravícím, že odměna za práci (v širším slova smyslu)¹¹⁴ v základním pracovněprávním vztahu nesmí být nižší než minimální mzda, a konečně „zásada práva na placenou dovolenou na zotavenou“ je z mého pohledu pouhým vyjádřením pravidla uvedeného v § 222 odst. 1, sdělujícím, že „[z]aměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku“, byť ji lze vysledovat v jiných právních normách, obsažených v § 221 (týkající se otázek dovolené spojených se změnou zaměstnání zaměstnance) a § 222 odst. 2 zákoníku práce (náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou). V tomto kontextu se zdá vhodnější mluvit spíše o *institutu* „placené dovolené“. Uvedený názor si dovoluji vyslovit i přesto, že „podle ustálené judikatury Soudního dvora musí být nárok každého pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok považován za zásadu sociálního práva Unie“,¹¹⁵ neboť jak sám SDEU uvádí, komentovaná „zásada“ znamená, že pracovník musí během dovolené pobírat obvyklou odměnu, čímž nedochází k naplnění jedné z ústředních kvalit právních zásad, tj. jejich vnější vlastnosti být poměřována s jinými. Jde o povinnost zaměstnavatele vyplácet odměnu. Pokud tak neučiní, jedná protiprávně.

Ani v jednom z výše uváděných případů nejde o abstraktní a obecné nositele hodnot, určující směr právního uvažování. Navíc s jakou „proti“ zásadou bychom takové „zásady“ poměřovali? Pokud má zaměstnanec např. právo na minimální mzdu, nejde o veřejné dobro, jež by se dalo do určité míry omezit z důvodu působení jiné zásady. Jde o pravidlo v podobě příkazu, jež je třeba dodržovat.

Uvedený dílčí závěr lze podpořit názorem Tryzny, jenž poukazuje na to, že pokud by bylo možné jev „ztotožnit s prostým a jednoznačným významem právního textu, nepůjde zpravidla o právní“ zásadu, „[p]rincipiální charakter nabývá“ prvek až „v důsledku určité další myšlenkové operace“.¹¹⁶

5.2 Aplikace testu na základní zásady pracovněprávních vztahů

Test k určení zásad lze aplikovat i na zásady uvedené v § 1a odst. 1 zákoníku práce, které zákonodárce pojmenovává jako základní zásady pracovněprávních vztahů. Jak známo, výčet těchto zásad není vyčerpávající,¹¹⁷ což ostatně odpovídá i přístupu v obecnější úpravě obsažené v § 3 odst. 3 občanského zákoníku,¹¹⁸ která stanovuje, že soukromé právo vyvěrá také z *dalších* obecně uznaných zásad spravedlnosti a práva než těch, které v uvedeném

¹¹⁴ Tj. ne pouze ve smyslu odměny získávané v právních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (srov. § 138 zákoníku práce).

¹¹⁵ Srov. např. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 12. 6. 2014 ve věci C-118/13, *Gülay Bollacke v. K + K Klaas & Kock B. V. & Co. KG*, který se věnuje mj. článku 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. 11. 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby. Srov. též KOMENDOVÁ, J. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2006, s. 94.

¹¹⁶ TRYZNA, J. *Právní principy a právní argumentace: k vlivu právních principů na právní argumentaci při aplikaci práva*, s. 315.

¹¹⁷ Srov. použití slova „zejména“ v § 1a odst. 1 zákoníku práce.

¹¹⁸ BĚLINA, M. § 1a [Základní zásady pracovního práva]. In: BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*, s. 19.

ustanovení přímo občanský zákoník pojmenovává. Nejvyšší soud v minulosti dokonce uvedl, že „[v]ýčet základních zásad pracovněprávních vztahů je demonstrativní, protože nauka pracovního práva dovozuje existenci zásad dalších“.¹¹⁹ Stránský k tématu poznamenává, že základní zásady pracovněprávních vztahů představují zásady, „které zákonodárce považoval za natolik důležité, že se odmítl spolehnout jen na jejich přirozené vyzařování z jednotlivých pravidel právních předpisů upravujících výkon závislé práce zaměstnanci pro zaměstnavatele a výslovně je vymezil v rámci všeobecných ustanovení“¹²⁰ zákoníku práce.

Specifikum základních pracovněprávních zásad (nad rámec funkcí popsanych v úvodu článku) tkví v tom, že představují limit pro subsidiární aplikaci občanského zákoníku (srov. § 4 zákoníku práce) a že ty, jež stojí na straně zaměstnance [srov. § 1a odst. 1 písm. a), b), c) a e)], zákonodárce učinil součástí veřejného pořádku,¹²¹ čímž posílil jejich význam při posuzování následků vad právních jednání (srov. § 588 občanského zákoníku) a velkou řadu pracovněprávních norem učinil normami kogentními (srov. § 1 občanského zákoníku).

5.2.1 Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance

Nadepsaná zásada reaguje na obecně nestejně faktické postavení stran základních pracovněprávních vztahů, které je způsobeno jak rozdílnou ekonomickou silou, tak rozdílným právním zázemím, jímž strany (ne)disponují. Zohledňuje též skutečnost, že zaměstnanec je zpravidla na odměně (v širším slova smyslu) vyplácené zaměstnavatelem závislý.¹²² Zásada odráží historickou hodnotu pracovního práva, potřebu chránit slabší stranu pracovního vztahu. Nejvyšší soud zdůrazňuje, že ochranu zaměstnance je třeba považovat za „nejdůležitější a převažující funkci pracovního práva“, což je ostatně zřetelné i z legislativy Evropské unie,¹²³ upozorňuje, že zásadu nelze chápat odtrženě od jiných základních právních zásad a že ji nelze absolutizovat.¹²⁴

Zásada se projevuje v pravidlu *minimaxu*, tj. že zaměstnanci nemohou být odňata (ponížena) práva, která mu stanovuje právní úprava a zároveň přisouzeno více povinnos-

¹¹⁹ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020.

¹²⁰ STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*, s. 20.

¹²¹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 10. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2980/2018, a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 11. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4779/2018.

¹²² STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*, s. 21.

¹²³ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.

¹²⁴ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1431/2020, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 5. 2020, sp. zn. 21 Cdo 338/2020, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2657/2019.

Uvedené tvrzení judikatura v minulosti ilustrovala např. v souvislosti s propadnými lhůtami, které „v relativně krátkém čase konzervují nastavený právní stav“ a „do popředí se [...] dostává především zájem na stabilitě právního prostředí“. V pracovním právu jde o stabilitu základních pracovněprávních vztahů. „V případě existence či neexistence základních pracovněprávních vztahů je nepochybný přednostní zájem na tom, aby tyto skutečnosti byly postaveny najisto, aby (po uplynutí lhůty) nebyly tyto otázky znovu otevírány a přezkoumávány; jde o vymezení rovnováhy ochrany práv jak zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů; tato rovnováha našla své vyjádření v případě rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením, výpovědí nebo dohodou právě ve lhůtě, uvedeně v ustanovení § 72 zák. práce.“ (Blíže viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017). „V tomto případě tak proti sobě stojí jednak princip ochrany slabší strany [...] a jednak princip ochrany oprávněných zájmů zaměstnavatele na stabilizaci základních právních vztahů (existence pracovního poměru).“ Citováno z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 7. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4075/2019. K prolínání s dalšími zásadami srov. též: STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*, s. 21.

tí, než které ukládá. Garantuje mu tak právo na minimální mzdu, minimální doby odpočinku, včetně minimální výměry dovolené, chrání ho při rozvazování¹²⁵ pracovního poměru, při změnách pracovního poměru¹²⁶ i při uzavírání pracovní smlouvy. Projevuje se v právní úpravě bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a v právní úpravě náhrady újmy.¹²⁷ Jejím projevem jsou i právní normy obsažené v konkrétních ustanoveních (např.) – § 307,¹²⁸ § 310,¹²⁹ § 346b,¹³⁰ a § 346d¹³¹ zákoníku práce.

Nejvyšší soud z ní jako ze zdroje práva často čerpá, s její pomocí dochází k řešení jednotlivých případů, což je ilustrováno na kauzách, jež se skrývají pod spisovými značkami v poznámkách pod čarou tohoto textu.

Zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance jistě naplňuje výše uvedené znaky zásad, neboť je nositelem hodnoty (ochrany slabší strany v pracovněprávním vztahu), plní politické zadání (mj. důstojná práce osob v podřízeném postavení¹³²), odráží vývoj ve společnosti (zohledňuje právě závislost zaměstnance na příjmu od zaměstnavatele, projevuje se např. i v „nedávném“ institutu sdíleného pracovního místa¹³³). Zároveň je způsobilá k poměřování, což často zdůrazňuje i citovaná judikatura Nejvyššího soudu. Bude více či méně při aplikaci jednotlivých právních norem ustupovat zásadě smluvní volnosti. Jde o zásadu i proto, že má obecnou povahu, nestanovuje sama o sobě (bez konkrétních přijatých právních norem) žádná specifická práva a povinnosti. Je abstraktní povahy a bez její existence by se vytratila esenciální podstata celého samostatného právního odvětví, které – i díky jejímu pojmenování – je možné chápat relativně koherentně. Jak prokazují i dosavadní statě právní vědy, nepodařilo se ji přesně definovat. Tím, že ji soudy používají při aplikaci pracovního práva, nelze mít pochyb o jejích normativních účincích, které tak jsou patrné nejen v teoretické rovině, ale i v ryze praktické. Co se týče kvalit relativních-příčinných, jde o psanou zásadu, jejíž hodnotu lze nalézt v minulosti, když si ji právě potřeby minulosti (např. zákaz dětské práce, ochrana mladistvých při práci) vyžádaly. Navíc ji uznává celá právní obec.

5.2.2 Uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce

I „druhá“ ze základních zásad reflektuje počátky pracovního práva. Odpovídá cíli snížit (smrtelné) pracovní úrazy a je odrazem ústavněprávní normy obsažené v čl. 28 Listiny

¹²⁵ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 9. 2021, sp. zn. 21 Cdo 520/2021 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2128/2019.

¹²⁶ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4654/2017, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 7. 2021, sp. zn. 21 Cdo 395/2021 nebo usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016.

¹²⁷ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2724/2020, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4659/2016 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 5. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3687/2018 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 3. 2020, sp. zn. 21 Cdo 710/2019.

¹²⁸ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1654/2018.

¹²⁹ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5337/2017.

¹³⁰ BĚLINA, M. § 1a [Základní zásady pracovního práva]. In: BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*, s. 20.

¹³¹ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1619/2017.

¹³² *Důstojná práce* je též jedním z přetrvávajících (politických) cílů Mezinárodní organizace práce.

¹³³ I zde jednotlivé (a některé relativně nedávno) přijaté normy (povinnost písemného sjednání bližších podmínek pro rozvržení pracovní doby, předchozí souhlas zaměstnance k zastupování nepřítomného zaměstnance, vypovězení závazku s patnáctidenní výpovědní dobou, ukončení pracovního režimu sdíleného pracovního místa jednoho zaměstnance v případě zániku závazku druhého zaměstnance až k okamžiku ukončení probíhajícího vyrovnávacího období) odráží poptávku společnosti a zároveň v nich prozařuje myšlenka v komentované zásadě obsažená.

základních práv a svobod. Prozařuje zejména normami obsaženými v zákoníku práce [v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci (srov. právo zaměstnance na informace o rizicích práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením, možnost zaměstnance odmítnout „výkon práce, o němž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných osob“¹³⁴), pracovní doby a doby odpočinku, při změnách pracovního poměru (srov. § 41 zákoníku práce),¹³⁵ při rozvazování pracovního poměru¹³⁶ apod.] a normami v samostatném zákoně č. 309/2006 Sb., zákoně, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), zákoně č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách¹³⁷ (srov. např. úpravu posudkové péče, lékařských posudků, pracovnělékařských služeb a posuzování nemocí z povolání).

Je způsobilá k poměřování s dalšími zásadami, zejména zásadou smluvní volnosti (při realizaci zaměstnavatele jeho základního práva podnikat). Bezpečné podmínky mají být stanoveny jen v takové míře, kdy pro takový postup existuje spravedlivý důvod, který je reprezentován ochranou zdraví zaměstnanců. Zároveň ale nemá být přijímána legislativa, jež by jediné stanovovala zaměstnavateli překážky pro jeho svobodu, svobodu podnikat. Pouze by skutečně nemělo docházet k „zneužívání hospodářského postavení zaměstnavatele“¹³⁸ na úkor bezpečnosti zaměstnanců.

Bělina sice uvádí, že zatímco zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance „lze stěžít zpochybňovat, pak totéž neplatí o zásadě uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek.“ Zároveň však dodává, že „[p]racovní podmínky jsou rovněž předmětem celé řady úmluv MOP, jimiž je ČR vázána. Nicméně vzbuzuje pochybnosti, zda je smysluplné, aby ZPr pouze opisoval LPS bez jakékoli konkretizace.“¹³⁹ Vedle již uvedených právních norem lze poukázat i na výskyt zásady v § 346b odst. 2 zákoníku práce (zákaz přenášet riziko na zaměstnance), na povinnosti zaměstnanců podrobit se pracovnělékařské prohlídce, povinnost dodržovat (bezpečnostní) předpisy a postupy, včetně používání ochranných prostředků, vyvarování se používání alkoholických nápojů¹⁴⁰ atd.

Z mého pohledu je třeba oddělovat mezi otázkou tazající se na existenci zásady a otázkou potřebnosti jejího napsání (v § 1a zákoníku práce). Komentovaná zásada opět splňuje i další parametry výše uvedené (hodnota, politické zadání, obecnost, nemožnost definice, abstraktnost, normativní účinky, pojmenování, schopnost zpřehlednit systém) a k závěru o tom, že se o zásadu nejedná, nemůžeme docházet s argumentací, že jde o jakousi podzásadu zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. S takovou argumentací by si objektivní právo ponechalo jenom nejobecnější zásady (lidské důstojnosti, případně spravedlnosti) a o dalších prvcích (zásada smluvní volnosti, zásada ochrany slabší smluvní strany) bychom jakožto o zásadách již hovořit nesměli. Takový přístup

¹³⁴ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*, s. 446.

¹³⁵ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 7. 2021, sp. zn. 21 Cdo 395/2021 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016.

¹³⁶ *Ibidem*.

¹³⁷ STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*, s. 21.

¹³⁸ HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 7.

¹³⁹ BĚLINA, M. § 1a [Základní zásady pracovního práva]. In: BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*, s. 20.

¹⁴⁰ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*, s. 446.

neshledávám za žádoucí, neboť bychom přišli o užitečnou vlastnost zásad – jejich schopnosti (alespoň částečně) strukturovat systém práva.

Co se otázky potřebnosti napsání komentované zásady týče, jistě připadá v úvahu, aby do budoucna zákoník práce formuloval pouze dvě zásady (odrážející doktrínou dovozené dvě základní funkce pracovního práva), a to zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a zásadu zvláštního výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (srov. dále).

Lze shrnout, že i zásada uvedená pod § 1a odst. 1 písm. b) splňuje parametry výše prezentovaného testu.

5.2.3 Spravedlivé odměňování zaměstnance

I tato zásada je kromě zákoníku práce zahrnuta v čl. 28 Listiny základních práv a svobod. Úzce souvisí se zásadami uvedenými pod § 1a odst. 1 písm. a) a e) zákoníku práce. Jejím odrazem je např. institut minimální a zaručené mzdy¹⁴¹ – včetně konkrétních pravidel obsažených v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí – a právní normy obsažené v § 110 zákoníku práce. Pod „tuto zásadu lze subsumovat ustanovení uvedené v § 346c podle něhož zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohod a jejich náhrad, odstupné, odměny za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušící zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce“.¹⁴²

Nejvyšší soud zásadu spravedlivého odměňování zaměstnance aplikoval např. v souvislosti s posuzováním institutu mzdového výměru, konstatoval, že mzdový výměr nemůže zaměstnanci zakládat právo na plnění v menším rozsahu, než jaké mu vyplývá z vnitřního předpisu, případně smlouvy (srov. projev v konkrétní právní normě uvedené v § 307 zákoníku práce).¹⁴³ V opačném případě by zaměstnavatel nepřipustně ve jménu zásady autonomie vůle zasahoval do zásady spravedlivého odměňování zaměstnanců. Slovy Nejvyššího soudu zde díky takové regulaci dochází k zamezení libovůle zaměstnavatele při odměňování zaměstnanců v pracovním poměru.¹⁴⁴

Otázku spravedlivého odměňování rovněž řeší i Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, pamatuje na ni i čl. 23 odst. 3 Všeobecné deklarace lidských práv. Ten uvádí, že každý „pracující má právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a která by byla doplněna, kdyby toho bylo třeba, jinými prostředky sociální ochrany“. Zásada spravedlivého odměňování tak má širší rozsah, než se na první pohled může zdát. Prosvítá i do institutů a hodnot práva sociálního zabezpečení, bez pochyb do veřejnoprávní oblasti pracovního práva regulované v zákoně o zaměstnanosti zejména umožňující jedincům získávat podporu v nezaměstnanosti. Zásada tak prorůstá celým sociálním právem, tj. jak právem pracovním, tak právem sociálního zabezpečení.

¹⁴¹ STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*, s. 22.

¹⁴² BĚLINA, M. § 1a [Základní zásady pracovního práva]. In: BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*, s. 21.

¹⁴³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1654/2018.

¹⁴⁴ Ibidem.

Bělina poukazuje na to, že si lze „jen stěžít představit žalobu zaměstnance, který by požadoval, aby soud určil, že mu náleží vyšší mzda, než vyplývá ze smluvně sjednané mzdy (ať již individuální, či kolektivní smlouvou), z vnitřního předpisu nebo mzdového výměru s poukazem na spravedlivé odměňování“.¹⁴⁵ Nutno uvést, že takovou schopnost ani zásady mít nemají a ani takové tvrzení proto nelze použít k vyvracení existence zásady spravedlivého odměňování zaměstnance. O zásadu se jedná mj. právě proto, že nestanovuje konkrétní pravidlo sama o sobě, jehož by se mohl subjekt (zaměstnanec) dovolat. Na uvedené ostatně správně upozorňuje i Nejvyšší soud.¹⁴⁶ Ten uvádí, že se zásady (obsažené v § 1a odst. 1) uplatní při výkladu jednotlivých ustanovení právního řádu, případně pracovněprávních jednání, „nemohou však vést k založení práva (oprávnění), které v zákoně či právním jednání (smlouvě) obsaženo není“.¹⁴⁷

Podíváme-li se i na další výše popsané parametry, nelze dospět k jinému závěru, než že i tato zásada testem úspěšně prochází.

5.2.4 Řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele

Jak bylo již načrtnuto shora, tato zásada odráží základní protihodnotu ochrany zaměstnance (ochranné funkce pracovního práva), odráží organizační funkci pracovního práva. Umožňuje *silnější* straně základních pracovněprávních vztahů v dominantním postavení,¹⁴⁸ aby řídila své zaměstnance a organizovala jim práci, při zohlednění vlastních provozních potřeb, ve snaze efektivního provozování podnikatelské činnosti, za účelem dosahování vlastních hospodářských cílů. Zaměstnavatelé v duchu této zásady disponují právy, která jim umožňují udělovat pokyny zaměstnancům. Ti je mají povinnost plnit, svědomitě vykonávat, a přitom nepoškozovat zaměstnavatelův majetek a narušovat jeho zájmy.¹⁴⁹ Zásada se odráží přímo v jednom z definičních znaků závislé práce (srov. § 2 zákoníku práce: „*podle pokynů zaměstnavatele*“),¹⁵⁰ prosvítá např. § 38 odst. 1 písm. b), § 301¹⁵¹ a § 304 (výkon výdělečné činnosti zaměstnance shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele jen s jeho předchozím souhlasem) zákoníku práce.

Nejvyšší soud její porušení např. shledal v situaci, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou ve větším rozsahu, než na které má právo.¹⁵² S její podporou v minulosti též vyslovil závěr o zákazu fiduciární cese pohledávky v pracovněprávních vztazích.¹⁵³

¹⁴⁵ BĚLINA, M. § 1a [Základní zásady pracovního práva]. In: BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*, s. 21.

¹⁴⁶ V rozsudku ze dne 17. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020.

¹⁴⁷ Srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 12. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2300/2017.

¹⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2128/2019.

¹⁴⁹ STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*, s. 22–23.

¹⁵⁰ K tématu srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.

¹⁵¹ „Zaměstnanci jsou povinni

- a) *pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,*
- b) *využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,*
- c) *dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,*
- d) *řádne hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.“*

¹⁵² Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 12. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2124/2021.

¹⁵³ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 389/2014.

Řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele také odráží hodnotu vyvěrající z Listiny základních práv a svobod (srov. její čl. 26), naplňuje politické zadání v podobě existence svobodného trhu a jednotlivých svobodných hráčů na něm zúčastněných, odráží vývoj ve společnosti, neboť šíře této zásady se odvíjí podle aktuální společenské poptávky, podle toho, jakou intenzitou má být tento cíl umenšen ve jménu zejména ostatních zásad obsažených v § 1a odst. 1 zákoníku práce. I tato zásada je obecné povahy. Byly jasně uvedeny příklady jejích dílčích konkrétních projevů, normativních účinků. Zároveň se těžko komukoliv podaří vyčerpávajícím způsobem tyto projevy sepsat a s jejich pomocí zásadu zcela definovat. I tato zásada *stojí* nad normami, oplývá vlastností vyšší abstraktnosti a důležitosti. Bez její existence by se zcela vytratila právní rovnováha mezi zaměstnavateli a jejich zaměstnanci, vytratil by se jeden ze základních kamenů celé pracovněprávní regulace.

5.2.5 Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace

Poslední v § 1a odst. 1 zákoníku práce jmenovaná zásada je opět specifickým projevem zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Souvisí se zásadou spravedlivého odměňování zaměstnanců a i ji lze poměřit se zásadou řádného výkonu práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Zaměstnavatel může udělovat pokyny, řídit svůj byznys, musí však respektovat normy vyvěrající ze zde komentované zásady.

Zásada přímo vyvěrá z čl. 1 Listiny základních práv a svobod. „*Uvedená zásada se vztahuje na všechny lidi, každého člověka bez výjimky, ať je občanem ČR, občanem jiného státu, nebo osobou bez státní příslušnosti.*“¹⁵⁴ Její svit nalezneme v právních normách antidiskriminačního zákona a zákona o zaměstnanosti, samozřejmě též zákoníku práce – např. v normách stran odměňování a pracovních podmínkách, přístupu k zaměstnancům při přijímání¹⁵⁵ do základního pracovněprávního vztahu, při rozvazování těchto vztahů, konkrétně i v § 16 a § 110 zákoníku práce.¹⁵⁶ Představuje jedno z esenciálních témat Evropské unie (srov. čl. 21 a 23 Listiny základních práv Evropské unie, směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání aj.).

Podívá-li se laskavý čtenář na výše uvedené parametry, ani zde nelze pochybovat o tom, že jde o zásadu.

6. Nová zásada pracovního práva?

Zásada posílené realizace práv zaměstnance

Již jiné texty rozsáhle vyargumentovaly, proč pracovní právo musí hledat nové cesty, jak zaměstnancům napomoci s větší vymahatelností práva, aby právo nezůstávalo pouze „na papíře“, tedy v textech právních předpisů.¹⁵⁷ Potřeba účinnější realizace práv zaměst-

¹⁵⁴ BĚLINA, M. § 1a [Základní zásady pracovního práva]. In: BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*, s. 21.

¹⁵⁵ HŮRKA, P. *Zákoník práce: komentář*, s. 7.

¹⁵⁶ Ústavní soud (srov. usnesení ze dne 31. 8. 2021, sp. zn. I. ÚS 2820/20) v tomto kontextu vyslovil, že: „dle § 16 odst. 1 zák. práce jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“

¹⁵⁷ K tomu srov. např. 1) DAVIDOV, G. *A purposive approach to labour law*. 2) MUNKHOLM, L. *Re-inventing labour law*

nanců byla identifikována jako jedna z nejdůležitějších výzev současného pracovního práva. Zaměstnance chráníme normami pracovního práva v otázkách odměňování za práci, pracovní doby, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci atd. Nejsme-li ale schopni zajistit opravdu účinnou realizaci těchto norem, nemá smysl podle mého názoru vytvářet další ochranné nástroje ve jménu posilování ochrany zaměstnance. Takové nástroje jsou totiž bez potřebných mechanismů ke svému prosazení jen nástroji do značné míry iluzorními.¹⁵⁸

V tomto kontextu se nabízí otázka, zda snaha o prosazení této hodnoty může najít svůj odraz i v právní zásadě, o které bychom mohli pracovně hovořit jako o „zásadě posílené realizace práv zaměstnance“. Ostatně demonstrativní povaha výčtu uvedeného v ustanovení § 1a zákoníku práce přímo vybízí k tomu, aby byly další zásady pojmenovávány právní vědou, případně soudní praxí, hledány v jednotlivých ustanoveních zákoníku práce i obecných hodnotách pracovního práva.

Má-li dojít k prohlášení hodnoty za zásadu, musí úspěšně projít výše popsaným *testem k určení zásady*. Pouze pak můžeme např. říci, že v jejím světle má zákonodárce přijímat nové právní normy, napomáhající (více) garantovat úroveň ochrany zaměstnance jako slabší smluvní strany.

Mám za to, že o právní zásadu skutečně jde, a měla by mít výše uvedené právní důsledky, a to z následujících důvodů.

Je nositelem vysoce abstraktní hodnoty. Odráží potřebu chránit lidskou důstojnost, slabší smluvní stranu, napomáhá uskutečnit důstojné podmínky zaměstnanců při výkonu závislé práce. Navazuje na hodnoty, které pramení jak z ústavněprávní úrovně, tak nadnárodních norem, jimiž je Česká republika vázána, má vyšší stupeň důležitosti než dílčí právní normy. Dává prostor k uskutečnění politického cíle, aby právo bylo v právním státě dodržováno. Zároveň odráží vývoj ve společnosti, když se (její objevení) právě rodí za situace, kdy je potřeba odpovědět na jednu ze současných palčivých otázek dnešního světa, jíž je účelná ochrana zaměstnanců. Reflektuje sociální stratifikaci společnosti, pluralitu jejích sociálních zájmů, když má propojit několikero právních norem působících vůči zaměstnancům (zejména těm, kteří se ocitnou v krajně ohrožující situaci jako je např. okamžik rozvazování pracovního poměru a kteří nadto jsou sami v kvalifikovaně ohroženém postavení – např. jde-li o těhotné ženy, případně o rodiče pečující o malé děti). Zásada nám nepřináší žádné konkrétní pravidlo, o kterém by se dalo uvést, že buď je naplněno, či nikoliv.

Naopak jde zcela o jev určený k poměřování, když oproti zásadě posílené realizace práv zaměstnanců bude zpravidla stát zásada, že bdělým náležejí práva. Zaměstnanec stejně jako jiná osoba má znát primárně svá práva sám a má se jich domáhat. Na druhou stranu z důvodu jeho podřízeného postavení je na místě tuto zásadu nevnímat nijak absolutně a právě „proti“ ní vystavět zásadu posílené realizace práv zaměstnanců. Ve světle i této zásady by měl zákonodárce přijímat nové instituty, jež napomohou, jak už bylo naznačeno, hlavně zaměstnancům, u kterých existuje legitimní potřeba je zvýšeně chránit¹⁵⁹ a v těch

enforcement: a socio-legal analysis. Oxford: Hart, 2020. 3) BLAŽEK, M. Nemoci a léky pracovního práva. In: KORONCZIOVÁ, A. – HLINKA, T. (eds). *Mílniky práva v stredoeurópskom priestore*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislavě, Právnická fakulta, 2019.

¹⁵⁸ Z uvedeného koncepčního postoje se tak na obecné úrovni skepticky stavím např. k přijímání právní úpravy *whistle-blowingu*.

¹⁵⁹ Tak jako se s nimi (např. těhotná zaměstnankyně, mladiství) nakládá v současné době prostřednictvím již existujících institutů (ochranná doba, speciální úprava pracovní doby, vysílání na pracovní cestu, práce přesčas apod.).

nejzávažnějších situacích, jakou je například rozvazování pracovního poměru. Právě při opatrném vyvažování můžeme docílit stavu, kdy nebudou přijímaná pravidla představovat nechtěné překážky ve vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (zbytečnou administrativní zátěž), ale jen nezbytné minimum potřebných garancí realizace práv zaměstnanců.

Dále dlužno dodat, že nejde o žádnou revoluci v oblasti pracovního práva, neboť tato zásada pouze specifikuje již existující zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, stejně jako ji specifikují i další zákoníkem práce formulované zásady jako např. zásada spravedlivého odměňování zaměstnance a zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Jde tak o změnu pozvolnou, reagující na dlouhodobě uznávané hodnoty v pracovním právu.

V současné době nicméně zásada naráží na nedostatečné uznání v právní obci a v odborných publikacích.¹⁶⁰ Bude tak na dalších textech a autorech, aby zásadu podrobili kritice, případně aby ji svým dobrozdáním posvětili.

Již v současné době ji můžeme vypožorovat u řady institutů, a to jak hmotněprávní, tak procesněprávní povahy, pročež nejde o zásadu, která by měla být promítnuta pouze v úvahách ohledně institutů a právních norem *de lege ferenda*. Její projev můžeme vidět např. v § 26 o. s. ř., podle kterého odborová organizace může po udělení plné moci v řízení zastupovat zaměstnance (přesněji řečeno – svého člena),¹⁶¹ ale obdobně též v § 20 odst. 2 insolvenčního zákona, podle něhož může odborová organizace též zastupovat v incidenčních sporech zaměstnance dlužníka, jedná-li se uplatňování pracovníprávních pohledávek.¹⁶² Odborová organizace v obou řízeních napomáhá zaměstnanci při uplatňování zaměstnancových práv. Úprava ho může zvýšeně motivovat hájit svá práva u orgánů soudní moci. Zaměstnanec ví, že jako slabší strana základního pracovníprávního vztahu nestojí vůči zaměstnavateli zcela sám (byť sám samozřejmě může udělit plnou moc právnímu zástupci – advokátovi). Oproti zastoupení prostřednictvím advokáta však proces může probíhat pro zaměstnance levněji a třeba i za přítomnosti zástupců oborové organizace, kteří jsou mu roky známí. S uplatněním (realizací) práv zaměstnanců (a ne čistě pouze s jakousi jejich neurčitou ochranou) napomáhá i další ustanovení insolvenčního zákona věnující se účasti odborové organizace ve věřitelském výboru, kde má tato poradní hlas.¹⁶³

Zásadu lze vypožorovat i v otázkách úpravy diskriminačních sporů, jež typicky vyvěrají právě v pracovníprávních vztazích. S ohledem na úpravu obsaženou v § 26 odst. 3 o. s. ř. se může účastník ve věcech ochrany před diskriminací dát v řízení zastupovat právnickou osobou, k jejímž činnostem uvedeným ve stanovách patří ochrana před takovou diskriminací.¹⁶⁴ I zde je patrná pomoc směrem k slabší straně a též vůči zaměstnanci. Stejně

¹⁶⁰ Byť na obdobné úvahy lze již v současné době narazit: srov. zejména: DAVIDOV, G. *A purposive approach to labour law*. Oxford: Oxford University Press, 2016.

¹⁶¹ Literatura ovšem upozorňuje, že k zastupování zaměstnance odborovou organizací dochází velmi zřídka, v jednotkách případů ročně. Srov. PICHRT, J. a kol. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovníprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 200.

¹⁶² SMOLÍK, P. § 26 [Zastoupení právnickou osobou a Úřadem pro mezinárodněprávní ochranu dětí]. In: SVOBODA, K. a kol. *Občanský soudní řád*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021.

¹⁶³ V této dílčí otázce si propojení všimá i Moravec, když uvádí, že stejně jako u § 20 odst. 2 insolvenčního zákona „*byl i v tomto případě zákonodárce veden snahou o ochranu práv zaměstnanců, resp. o její posílení*“. MORAVEC, T. § 67 [Účast odborové organizace ve věřitelském výboru]. In: HÁSOVÁ, J. a kol. *Insolvenční zákon*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 261.

¹⁶⁴ Podle § 11 odst. 1 antidiskriminačního zákona pak může právnická osoba „*poskytovat informace o možnostech právní*

tak působí i úprava obsažená v § 133a o. s. ř., která díky speciálně vystavěné bázi domněnky rovněž zaměstnanci usnadňuje realizaci jeho práv. A co jiného je stávka než nástroj k uzavření kolektivní smlouvy a tím pádem nástroj směrem k prosazení práv zaměstnanců? Obecně lze vyjádřit, že k realizaci práv napomáhá i kontrolní činnost dodržování zákonem daných povinností (viz právní úprava zákona o inspekcii práce).

Představené normy jsou ale omezeny existencí příslušné právnické osoby, v kontextu pracovněprávních vztahů pak typicky existencí odborové organizace působící u zaměstnavatele. Z uvedeného důvodu lze hledat *de lege ferenda* další nástroje, které by mohly napomoci s uplatňováním práv zaměstnanců. Po vzoru některých zahraničních právních řádů lze uvažovat o specializovaném pracovněprávním soudnictví,¹⁶⁵ případně o pracovněprávním ombudsmanovi. Ten může stranám napomoci např. s mimosoudním řešením sporů i zaměstnancům poradit, jaká jsou vhodná řešení nastalé situace.¹⁶⁶ Inspiraci lze v budoucnu hledat rovněž v rakouském prostředí v existenci pracovních komor – tzv. *Arbeiterkammer*.

Zmíněné specializované soudnictví by oproti obecné úpravě řízení v soukromoprávních sporech mělo probíhat za specifických pravidel [k budoucímu výzkumu se nabízí otázky související se speciální úpravou důkazního břemene a břemene tvrzení, otázka levnější právní pomoci, úpravy (možného částečného) osvobození od soudních poplatků, otázka povinného smírčího řízení¹⁶⁷ atd.]. Inspiraci lze hledat v Německu a Francii.¹⁶⁸ Regulace pro zaměstnance jednodušší, levnější a rychlejší představuje natolik silnou motivaci, aby ve jménu nové zásady napomohla k větší realizaci jeho práv.

Závěr

Nepochybně platí, že aplikační praxe i právní věda by měly být při nakládání s právními zásadami uvážlivé. Jejich význam jako pramene práva, projevující se zejména v oblasti normotvorby, aplikace a interpretace, je natolik vysoký, že je potřeba s nimi zacházet opatrně, zvláště pokud jde o zásady „nové“.

pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací“ a podle odst. 2 je též „oprávněna podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení, podněty k provedení kontroly, popřípadě podněty k zahájení správního řízení.“ K tomu více srov. BOUČKOVÁ, P. § 11. In: BOUČKOVÁ, P. a kol. *Antidiskriminační zákon*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 405.

¹⁶⁵ Srov. např. 1) HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 161 an. 2) DÜTZ, W. – THÜSING, G. *Arbeitsrecht*, s. 4.

¹⁶⁶ O tom bude ale s ohledem na rozsah článku pojednáno v jiném textu. Cílem tohoto textu bylo stanovit podmínky, za kterých můžeme o normativním prvku říci, že je zásadou, a následně představit zásadu novou, pokud bude nalezené parametry splňovat. Podrobné úvahy *de lege ferenda* jsou s ohledem na koherenci tohoto článku ponechány stranou. Prozatím lze uvést, že se pracovněprávní ombudsman těší úspěchu v prostředí Australského společenství. Srov. <<https://www.fairwork.gov.au>>. Hledá-li pracovní právo východiska z krize, je možná načas hledat inspiraci i v právních řádech, ze kterých bylo v českém prostředí čerpáno jen minimálně, když právní řády tradičně pro komparace využívané se potýkají s obdobnými problémy, jak bylo poukázáno s pomocí citované literatury. Pracovněprávní úprava Australského společenství může být jednou z nich.

¹⁶⁷ K tomu např. v německém prostředí srov. WAAS, B. *Enforcement of Labour Law: The Case of Germany*. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2021, roč. 37, č. 2. [cit. 8. 11. 2021]. Dostupné z: <<https://kluwerlawonline.com/Journalarticle/International+Journal+of+Comparative+Labour+Law+and+Industrial+Relations/37.2/IJCL2021011>>.

¹⁶⁸ HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*, s. 161 an.

Uvedené však přesto nebrání tomu, aby docházelo k „objevování“ zásad dosud nepojmenovaných. K tomu může dojít za předpokladu, že nově nalezený prvek (respektive hodnota) skutečně má potřebné kvality (které byly v článku podrobně rozebrány), tedy *kvalifikační parametry*, které dělají zásady zásadami (oddělují je od jiných prvků – právních norem, institutů, obyčejů atd.), tj. že se mj. důsledně uvede, jakých abstraktních hodnot je nově nalezená zásada nositelem.

V souladu s tím byla v textu představena *zásada posílené realizace práv zaměstnance* a uvedeny argumenty svědčící pro závěr, že se o novou zásadu, která požadované parametry naplňuje, jedná. Příkladným výčtem některých institutů bylo zároveň poukázáno na její interdisciplinární přesah zasahující nejen oblast pracovního práva, ale též části civilního procesního práva a insolvenčního práva.

Bylo tak ukázáno, že zásadu posílené realizace práv zaměstnanců lze vysledovat jak u existujících institutů *de lege lata*, tak nabízí široký prostor pro úvahy *de lege ferenda*. Jde o zásadu dříve zatím nepsanou, nepojmenovanou, přesto ale už v současné době spojující řadu institutů a prozařující právními normami. Má jasný vztah k dalším zásadám, s nimiž má možnost se střetnout.

V duchu této nové zásady posílené realizace práv zaměstnance tak mohou, respektive mají být do budoucna přijímány nové právní normy a mnohé normy stávající (které byly v článku zmíněny) by měly být v jejím světle již v současné době vykládány. Lze se přitom domnívat, že zvědomění této zásady může být nápomocné při hledání cesty (nejen českého) pracovního práva z krize, která právě i v nedostatečně účinné realizaci práv zaměstnanců částečně spočívá.

Bylo by proto vhodné, aby byla zásada postavena na roveň jiným zásadám zpřesňujícím zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, když možná více než jiné současné základní zásady pracovněprávních vztahů [srov. zejména zásadu uvedenou pod § 1 odst. 1 písm. c)] míří zejména na jasně oddělitelnou výseč norem pomáhajících zaměstnancům nástroji procesního práva.

De lege ferenda by proto mohl § 1a zákoníku práce (po přijetí i konkrétních nástrojů na posílení realizace práv zaměstnanců) mít následující znění:

- (1) *Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou*
 - a) *zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, spočívající zejména v uspokojivých a bezpečných podmínkách pro výkon práce, spravedlivém odměňování zaměstnance, posílené realizaci práv zaměstnance, rovném zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace,*
 - b) *řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.*
- (2) *Zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance vyjadřuje hodnoty, které chrání veřejný pořádek.*

Qualities of the Concept of Principle and Their Relevance to (Labour) Law

Michal Blažek (<https://orcid.org/0000-0001-9147-4233>)

Abstract: The aim of this article is to define the distinct qualities of the concept of a legal principle and to define conditions under which certain phenomena might be considered as new or newly discovered legal principle. The article takes a critical approach to selected phenomena in the field of labour law as described by other authors and argues why in fact they are not legal principles, even though the authors themselves refer to them as such. This text also points out contemporary problems of labour law, inspired by the criticism contained in foreign legal literature, which has been overlooked in the Czech labour law doctrine. Based on this inspiration, with the help of deductive and inductive methods applied to the current Czech labour law, this text points out that there is a space (and necessity) to specify a new principle of labour law, which should lead to greater implementation of labour law in practise and help to solve certain ongoing problems. This paper brings a reflection of the recent and ongoing factual situation, which not only the author of this text considers to be highly unsatisfactory, where employees often at the important moments of their lives fear going into conflict with their employers when the employers do not comply with their duties towards employees, as the employees fear to lose their jobs or worsening their working conditions; as a result, the substantive labour law regulation remains contained only in legal norms, but the implementation of protection does not occur to a satisfactory extent.

Keywords: legal principles, implementation of the law, legal norms, principles of labour law, protection of the employee