

I.5 Výklad právních jednání

Občanský zákoník a zákoník práce obsahují pravidla, podle nichž se právní jednání vykládají. Zcela základní a prioritní pravidlo říká, že na právní jednání je třeba hledět spíše jako na platné než jako na neplatné. Jinými slovy v případě pochybností, zda je určité jednání dovoleno či zakázáno, by se mělo vyložit spíše jako platné.

Právní jednání se posuzují podle svého obsahu. Tak například sjednají-li mezi sebou zaměstnanec a zaměstnavatel pracovní smlouvu, ale podle obsahu jde o dohodu o provedení práce, pak bez ohledu na to, že je listina nadepsána „pracovní smlouva“, musí se posoudit jako dohoda o provedení práce.

Cokoliv, co je vyjádřeno slovy nebo jinak, vykládá se dle úmyslu jednajících osoby (pokud tento úmysl druhá strana znala nebo o něm musela vědět). Teprve nelze-li úmysl jednajících osoby zjistit, přisuzuje se slovům (jinému vyjádření) význam, jaký by jim zpravidla přikládala osoba adresáta. Při výkladu projevu vůle se přihlíží rovněž k zavedené praxi stran a k tomu, co právnímu jednání předcházelo a co následovalo (tedy jak strany předcházejícím a následným chováním dávaly najevo, jaký obsah a význam právnímu jednání přikládají).

Ustanovení § 18 zákoníku práce obsahuje zvláštní pravidlo, které lze použít jen v pracovněprávních vztazích, podle něž je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější. Je to tedy zejména zaměstnavatel, kdo by měl být velmi opatrný a používat v právních jednáních slova a věty jednoznačné, aby je nešlo vykládat různými způsoby.