Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.12.2019, sp. zn. 21 Cdo 2250/2018, ECLI:CZ:NS:2019:21.CDO.2250.2018.1

Číslo: 79/2020

Právní věta: O bezprávnou výhrůžku jde tehdy, jestliže osoba vykonávající psychický nátlak hrozí něčím, co není oprávněna učinit, nebo vyhrožuje tím, co by sice byla oprávněna učinit, avšak prostřednictvím výhrůžky si vynucuje něco, k čemu být použita nesmí. Dovolání se neplatnosti právního jednání ve smyslu § 587 odst. 1 o. z. je jednostranné právní jednání adresované druhému účastníku právního vztahu, jež vyvolává právní následky od okamžiku, kdy došlo adresátu (§ 570 odst. 1 o. z.). Lze je učinit toliko výslovně; z jeho obsahu musí být patrno, že se jím uplatňuje neplatnost konkrétního právního jednání, a musí v něm být označena vada (nedostatek svobody vůle) dotčeného právního jednání, která způsobila jeho neplatnost, a to včetně vyjádření okolností, v nichž je nedostatek svobody vůle spatřován. Neplatnost právního jednání nastává s účinky ex tunc (od počátku). Namítla-li oprávněná osoba neplatnost právního jednání pro bezprávnou výhrůžku, může být v soudním (nebo jiném) řízení bezprávná výhrůžka posuzována toliko na základě těch okolností, v nichž podle jejího názoru spočívá a které proto ve svém projevu vůle označila.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 19.12.2019

Spisová značka: 21 Cdo 2250/2018

Číslo rozhodnutí: 79

Číslo sešitu: 8

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Bezprávná výhrůžka, Dohoda o rozvázání pracovního poměru, Neplatnost právních jednání (o. z.) [Právní jednání (o. z.)]

Předpisy: § 551 o. z. ve znění do 29.12.2016
§ 587 odst. 1 o. z. ve znění do 29.12.2016
§ 72 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2014

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

I. Dosavadní průběh řízení

1. Žalobou podanou u Okresního soudu v Lounech dne 6. 10. 2014 se žalobce domáhal, aby bylo určeno, že dohoda o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014 uzavřená mezi žalobcem a žalovaným je neplatná. Žalobu odůvodnil tím, že na základě pracovní smlouvy ze dne 16. 10. 2013 pracoval u žalovaného na pracovní pozici „doprava, veřejná zeleň“. Dne 8. 8. 2014 po příchodu na pracoviště na žalobce kolem 8:00 hodin v jeho kanceláři čekala Policie České republiky s „příkazem k prohlídce kancelářských prostor“, která ho poučila o právech podezřelého a zahájila úkony spojené

s prohlídkou nebytových (kancelářských) prostor. Následně byl žalobce převezen do cely předběžného zadržení v Ústí nad Labem, kde byl zadržován „celý den“ a na svobodu byl propuštěn 9. 8. 2013 asi v 8 hodin ráno. V průběhu zadržení se za ním dostavil tajemník žalovaného a předložil mu k podpisu „vypracovanou“ žádost žalobce o rozvázání pracovního poměru dohodou datovanou dnem 8. 8. 2014 a „vypracovanou“ dohodu o rozvázání pracovního poměru datovanou dnem 8. 8. 2014, podle které měl pracovní poměr účastníků skončit téhož dne. Žalobci bylo sděleno, že pokud listiny nepodepíše, „poradí si s ním jinak“. Pod tíhou všech okolností žalobce listiny podepsal. Žalobce proto dovozuje, že ze strany žalovaného došlo „k nezákonnému zneužití postavení žalobce“, na něhož byl vytvářen nátlak v době, kdy se bez znalosti konkrétního obvinění nebo důvodu zadržení nacházel v cele předběžného zadržení (za nestandardní a zákonu odporující přítomnosti tajemníka žalovaného v cele předběžného zadržení) a kdy neměl možnost se seznámit s obsahem listin, které podepisoval, a „rozmyslet jejich právní důsledky“. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je tedy neplatná, neboť nebyla ze strany žalobce učiněna svobodně.

2. Okresní soud v Lounech rozsudkem ze dne 16. 6. 2016, č. j. 12 C 122/2014-124, ve znění opravného usnesení ze dne 2. 8. 2016, č. j. 12 C 122/2014-134, určil, že dohoda o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014, uzavřená mezi žalobcem a žalovaným, je neplatná, a uložil žalovanému zaplatit žalobci „náklady řízení“ ve výši 28 563 Kč k rukám Mgr. M. D. a České republice – Okresnímu soudu v Lounech „náklady státu“ ve výši 9 400 Kč. Soud prvního stupně vyšel ze zjištění, že žalobce pracoval u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 16. 10. 2013 ve sjednaném druhu práce „doprava, veřejná zeleň“, že dne 8. 8. 2014 účastníci uzavřeli dohodu o rozvázání pracovního poměru bez uvedení důvodu, podle které pracovní poměr končí téhož dne, že k uzavření dohody došlo přímo v cele předběžného zadržení, kam byl žalobce Policií České republiky umístěn dne 8. 8. 2014 poté, co z důvodu podezření z manipulace s veřejnými zakázkami byla téhož dne provedena Policií České republiky prohlídka jeho kanceláře, a kam za tímto účelem byli Policií České republiky vpuštěni (v rozporu s vnitřními předpisy policie) tajemník žalovaného P. V. a další zaměstnankyně žalovaného H. D., že „žádost o rozvázání pracovního poměru nepodal žalobce, ale tuto sepsala na žádost tajemníka V. slečna D.“, a že „žalobce se před nikým nezmínil o tom, že by měl v úmyslu pracovní poměr ukončit“. Na jejich základě dospěl k závěru, že „podmínky, ve kterých se žalobce nacházel, kdy byl omezen na osobní svobodě“, zapříčinily, že byl v daném případě „psychicky nezpůsobilý se rozhodovat o závažných otázkách svého života tak, aby tato rozhodnutí nečinil pod tlakem a chybně“, a nebyl schopen „promyslet si všechny souvislosti a důsledky“. Žalovaný „využil“ dané situace k tomu, aby „docílil“ podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru se žalobcem, i když žalobce „neměl sebemenší důvod pracovní poměr ukončovat“. Pokud žalovaný k tomu, aby žalobce přesvědčil k podpisu dohody, použil důvod, pro který chtěl pracovní poměr s žalobcem ukončit, tj. „sledování internetových stránek nevhodného obsahu“, zhodnotil soud prvního stupně tento způsob nátlaku jako „nepřípustný, hraničící až s bezprávnou výhrůžkou“; nabídl-li P. V. žalobci, že pokud podepíše dohodu, „nikdo, ani partnerka žalobce, se nedozví o tom, co je skutečným důvodem ukončení pracovního poměru, tedy sledování pornostránek na internetu v pracovní době a masturbace žalobce“, bylo podle soudu „žalobci v podstatě vyhrožováno“. Žalobce tedy „neměl dostatek prostoru si svobodně vzniklou situaci rozmyslet“; soud zde přihlédl (jako k listinnému důkazu) i ke znaleckému posudku z oboru písmoznalectví, podle kterého písemné projevy žalobce na žádosti o rozvázání pracovního poměru a dohodě o rozvázání pracovního poměru „vykazují nesouladný písemný projev, který mohl vzniknout pouze tehdy, kdy pisatel nebyl v klidném stavu“. Soud prvního stupně proto uzavřel, že „dohoda o ukončení pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014 nebyla platně uzavřena, neboť na straně žalobce byl nedostatek svobodné vůle k uzavření této dohody“.

3. K odvolání žalovaného Krajský soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 7. 12. 2017, č. j. 11 Co 620/2016-181 rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o věci samé potvrdil, ve výroku o „nákladech řízení“ změnil tak, že „výše nákladů řízení činí částku 25 763 Kč“, ve výroku o

„nákladech státu“ změnil tak, že „výše nákladů státu“ činí 7 475 Kč, jinak ve výrocích o nákladech řízení rozsudek potvrdil, a uložil žalovanému zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 7 064 Kč k rukám advokáta Mgr. M. D. Odvolací soud, vycházeje ze skutkových zjištění soudu prvního stupně, dospěl k závěru, že žalobce byl v cele předběžného zadržení „pod silným psychickým tlakem, ve stavu psychického oslabení, nejistoty“. Dostavil-li se za této situace („v tomto psychickém stavu žalobce“) zaměstnavatel žalobce do cely předběžného zadržení, po žalobci požadoval „ukončení pracovního poměru“ a žalobci bylo v této souvislosti řečeno, že když dohodu podepíše, „nikdo, ani jeho partnerka, se nedozví o tom, co je skutečným důvodem ukončení pracovního poměru, tj. sledování internetových stránek nevhodného obsahu v pracovní době“, jednalo se ze strany žalovaného „o takovou formu psychického nátlaku, jenž nepochybně svobodu vůle žalobce při podpisu sporné dohody omezil“. Odvolací soud přihlédl rovněž k tomu, že „žalobce o skončení pracovního poměru vůbec neuvažoval“ a že „návrh sporné dohody vzešel od žalovaného“. Dospěl proto k závěru, že svoboda vůle byla „v důsledku popsaných okolností“ na straně žalobce vyloučena a že dohoda o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014 je neplatná.

II.
Dovolání a vyjádření k němu

4. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání, jímž rozsudek napadl v celém rozsahu. Dovolatel nesouhlasí s tím, jak odvolací soud vyřešil právní otázku svobody vůle žalobce při uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014. Namítá, že bezprávná výhrůžka nemůže spočívat v tom, že žalobce byl rozrušený v důsledku umístění do cely předběžného zadržení. S odkazem na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 12. 2007 sp. zn. 21 Cdo 214/2007 dovozuje, že stres, vyčerpání, několikahodinové vyšetřování nepředstavuje bezprávnou výhrůžku, neboť „se jedná o situaci, ve které se daná osoba nachází“ a bezprávná výhrůžka „musí být provedena pouze aktivním jednáním určité osoby“. Je třeba také zohlednit, že do cely předběžného zadržení žalobce neumístil žalovaný a že porušení pokynu policejního prezidenta, k němuž došlo v souvislosti se vstupem žalovaného do cely předběžného zadržení, může mít dopad jen na kárnou odpovědnost policistů, nikoliv na právní vztah účastníků. Stres žalobce byl tedy způsoben postupem policie. Na bezprávnou výhrůžku nelze podle dovolatele usuzovat ani na základě sdělení P. V., že „pomlčí před partnerkou žalobce o sledování internetových stránek s nevhodným obsahem v pracovní době“. Poukázal na to, že podle rozhodovací praxe soudů (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001) za bezprávnou výhrůžku nelze považovat něco, co může zaměstnavatel za účelem skončení pracovního poměru učinit. Opakované sledování pornografických stránek v pracovní době představuje zvlášť hrubé porušení pracovních povinností zaměstnance, na základě kterého lze se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením, a jednalo se tedy o okolnost, kterou byl žalovaný oprávněn žalobci hrozit; ze strany žalovaného se tak mohlo jednat „maximálně o oprávněný nátlak“. Soudy se navíc nezabývaly „intenzitou jednání V.“, tj. tím, zda „možnost sdělení této skutečnosti partnerce žalobce byla pro žalobce oním zásadním impulsem, který pohnul žalobce k podpisu předmětné dohody o skončení pracovního poměru“. Mezi uvedeným sdělením P. V. a podpisem dohody o rozvázání pracovního poměru nemůže být příčinná souvislost, protože „ani sám žalobce netvrdil, že by tato skutečnost byla impulzem a důvodem pro podepsání dohody“. Za „zcela bez významu“ dovolatel považuje soudy zvažovanou skutečnost, že žalobce neuvažoval o skončení pracovního poměru, neboť „vnitřní pohnutky nemají zásadně žádnou relevanci“. Žalobce evidentně nejednal ke svému neprospěchu, jestliže dohodu o rozvázání pracovního poměru podepsal, neboť se rozhodl předejít okamžitému zrušení pracovního poměru a dopadům na jeho budoucí pracovní uplatnění. Dovolatel odvolacímu soudu též vytkl, že náležitě nevysvětlil, z jakých důvodů podle jeho názoru na projednávanou věc nedopadají závěry, k nimž Nejvyšší soud dospěl v rozsudku ze dne 11. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 214/2007, na nějž v řízení poukazoval. Vzhledem k uvedenému dovolatel navrhl, aby Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

5. Žalobce navrhl, aby dovolací soud, nerozhodne-li o odmítnutí dovolání, dovolání žalobce zamítl. Uvedl, že odvolací soud při posuzování svobody vůle žalobce při uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru přihlédl ke všem právně významným skutečnostem. Správně zohlednil, že k uzavření dohody došlo v cele předběžného zadržení, kdy se žalobce nacházel ve stavu psychického oslabení, nejistoty a celá situace byla pro něj stresující, a že P. V. hrozil něčím, co nebyl oprávněn učinit, tj. zveřejněním nepravdivé informace, že žalobce opakovaně v zaměstnání sleduje pornografii a masturbuje, a že se o tom dozví i přítelkyně žalobce. Sdělení takové informace jiným osobám a zejména přítelkyni žalobce by znamenalo vážné poškození jeho důstojnosti a cti, takže je zřejmé, že intenzita bezprávné výhrůžky byla velká a vyloučila svobodu vůle žalobce.

III.
Přípustnost dovolání

6. Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalovaného podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, účinném od 30. 9. 2017 (dále jen „o. s. ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán po 29. 9. 2017 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 296/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

7. Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

8. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

9. Žalovaný dovoláním rozsudek odvolacího soudu napadl v plném rozsahu, tedy i ve výrocích o náhradě nákladů řízení. Nejvyšší soud proto dovolání žalovaného proti rozsudku odvolacího soudu v části, ve které bylo rozhodnuto o změně a potvrzení rozsudku soudu prvního stupně ve výrocích o náhradě nákladů řízení a o náhradě nákladů odvolacího řízení, podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl, neboť dovolání podle § 237 o. s. ř. není přípustné proti rozhodnutím v části týkající se výroku o nákladech řízení [§ 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř.].

10. Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobce na základě pracovní smlouvy ze dne 16. 10. 2013 u žalovaného pracoval ve sjednaném druhu práce „doprava, veřejná zeleň“. Do dne 8. 8. 2014 žalobce neuvažoval o rozvázání pracovního poměru u žalovaného. Dne 8. 8. 2014 v 7:55 hodin byl žalobce na pracovišti (v budově XY v Ž.) zadržen Policií České republiky a následně [na základě příkazu k domovní prohlídce (prohlídce nebytových prostor)] byla provedena prohlídka kanceláře užívané žalobcem (prohlídka probíhala od 8:10 do 11:30 hodin); důvodem zadržení a provedení prohlídky bylo podezření z manipulace s veřejnými zakázkami Ž. Po svém zadržení byl žalobce Policií České republiky umístěn do cely předběžného zadržení, kde byl „v průběhu následujících hodin“ vyslechnut a po provedení nezbytných procesních úkonů byl dne 9. 8. 2014 v 10:00 hodin propuštěn na svobodu. Během pobytu žalobce v cele předběžného zadržení (dne 8. 8. 2014 „kolem 11-12:00 hod.“) byli za ním do cely Policií České republiky vpuštěni tajemník P. V. a personalistka H. D. Při následném

jednání, které v cele proběhlo a při kterém žalobce s tajemníkem P. V. seděli u stolu a zaměstnankyně H. D. na posteli, P. V. žalobci předložil k podpisu listiny – žádost o rozvázání pracovního poměru dohodou a dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 8. 8. 2014, obě datované dnem 8. 8. 2014. Tajemník XY v rámci přesvědčování, aby listiny podepsal, žalobci – mimo jiné – sdělil, že ví o tom, že žalobce během pracovní doby sledoval pornografické internetové stránky a podle sdělení policie (která to zjistila ze svých záznamů) při jejich sledování masturboval, že s ohledem na tyto skutečnosti nemůže být nadále „pracovníkem XY“, že je možné ho převést na jinou práci nebo mu dát „výpověď podle § 55“, a nabídl mu, že za situace, kdy listiny podepíše, nebude o uvedených skutečnostech hovořit, a nedozví se tak o nich ani přítelkyně žalobce, která je rovněž zaměstnankyní žalovaného. Žalobce poté předložené listiny podepsal, neboť nabízený čas na rozmyšlenou „do konce pracovní doby“ téhož dne z jeho pohledu „pro něj nic neznamenal“.

11. Za tohoto skutkového stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, jaké okolnosti jsou za právní úpravy účinné od 1. 1. 2014 významné z hlediska posouzení svobody vůle zaměstnance při pracovněprávním jednání. Vzhledem k tomu, že tato právní otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena, dospěl Nejvyšší soud České republiky k závěru, že dovolání žalovaného je podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

IV.
Důvodnost dovolání

12. Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta prvá o. s. ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

13. Projednávanou věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že dohoda o rozvázání pracovního poměru, jejíž neplatnost má být určena, byla uzavřena dne 8. 8. 2014 – posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., č. 466/2011 Sb., č. 167/2012 Sb., č. 385/2012 Sb., č. 396/2012 Sb., č. 399/2012 Sb., č. 155/2013 Sb., č. 303/2013 Sb. a č. 101/2014 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2014 (dále jen „zák. práce“), a subsidiárně též (srov. § 4 zák. práce) podle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 29. 12. 2016 (dále též „občanský zákoník“ nebo „o. z.“).

14. Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem (§ 49 odst. 1 zák. práce). Dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediným dvoustranným pracovněprávním jednáním, podle kterého zaniká pracovní poměr. O ujednání o zániku (rozvázání) pracovního poměru jde vždy, jestliže z něho určitě a srozumitelně vyplývá, že na základě shodné vůle zaměstnavatele a zaměstnance nemá nadále pokračovat.

15. Podle ustanovení § 551 o. z. o právní jednání nejde, chybí-li vůle jednající osoby.

16. Podle ustanovení § 587 odst. 1 o. z., kdo byl k právnímu jednání přinucen hrozbou tělesného nebo duševního násilí vyvolávající vzhledem k významu a pravděpodobnosti hrozícího nebezpečí i k osobním vlastnostem toho, jemuž bylo vyhrožováno, jeho důvodnou obavu, má právo namítnout neplatnost právního jednání.

17. Z ustanovení § 551 o. z. vyplývá, že nezbytným pojmovým předpokladem vzniku právního jednání

je především svobodná a vážná vůle, jako psychický vztah jednajícího subjektu k zamýšlenému (chtěnému) následku. Právní jednání pak vzniká až tehdy, je-li takto utvořená vůle projevena určitým a srozumitelným způsobem navenek a učiněna seznatelnou jiným osobám.

18. Má-li právní (pracovněprávní) jednání (navenek projevená vůle) účastníka právního vztahu odpovídat jeho vlastní vůli, musí být výsledkem jeho vnitřního (duševního) rozhodovacího procesu. Jen tehdy lze usuzovat na to, že vůle účastníka byla svobodná. Vůle není svobodná, byla-li utvořena pod vlivem bezprávné výhrůžky (psychického donucení, vis compulsiva), neboť vůle zde není projevem přání jednajícího účastníka pracovněprávního vztahu, ale jednající je přinucen ke svému projevu vůle vzbuzením důvodné bázně (důvodného strachu). Právní jednání zde sice vzniká (stává se existujícím, perfektním), avšak v důsledku psychického donucení je neplatné. Naproti tomu fyzické násilí (fyzické donucení, vis absoluta), při němž se v právním jednání neprojevuje vůle jednajícího účastníka, ale ve skutečnosti vůle jiné osoby, způsobuje, že právní jednání vůbec nevznikne, stává se zdánlivým, neboť zde chybí vůle jako jeden z pojmových znaků právního jednání. Od bezprávné výhrůžky je třeba též odlišovat tíseň, kterou se rozumí nejen objektivní hospodářský nebo sociální stav, nýbrž i psychický stav (např. rozrušení, obavy o blízkou osobu apod.) jednajícího, bez něhož by takové právní jednání neučinil, ale nejedná nesvobodně, neboť jeho vůle není ovlivňována fyzickým nebo psychickým násilím (nátlakem); tíseň je jedním z předpokladů lichvy (§ 1796 o. z.).

19. Psychické donucení (nátlak) způsobuje, že vůle jednajícího je deformována pod vlivem bezprávné výhrůžky, a tudíž není projevem přání jednajícího účastníka právního (pracovněprávního) vztahu, ale jeho důvodné obavy (důvodného strachu). Jednající osoba tak například uzavře smlouvu (dohodu) podle pokynů druhého účastníka právního vztahu, kterou by nebýt důvodné bázně (kupř. o svou osobu či osoby blízké, popř. o své majetkové, ekonomické či jiné zájmy) za normálních poměrů neuzavřela. Každý psychický nátlak (psychické donucení) ovšem nelze považovat za nepřípustný. O bezprávnou výhrůžku jde tehdy, jestliže osoba vykonávající psychický nátlak hrozí něčím, co není oprávněna učinit (např. hrozbou ublížení na zdraví, hrozbou značné škody na majetku apod.), nebo vyhrožuje tím, co by sice byla oprávněna učinit, avšak prostřednictvím výhrůžky si vynucuje něco, k čemu být použita nesmí (např. jednajícímu je vyhrožováno, že musí uzavřít určitou smlouvu, jinak že bude příslušným orgánům oznámen jako pachatel trestného činu, který skutečně spáchal). Přitom není třeba, aby cíl, který je sledován použitím bezprávné výhrůžky, byl sám protiprávní. Musí jít také o výhrůžku takového druhu a takové intenzity, aby podle okolností a povahy konkrétního případu u toho, vůči komu jí bylo použito, vzbudila důvodnou bázeň. Konečně musí být bezprávná výhrůžka adresována tomu, jehož právní úkon (nyní právní jednání) se vynucuje, nebo osobám jemu blízkým (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 1998, sp. zn. 3 Cdon 1522/96, uveřejněný pod č. 12 v časopise Soudní judikatura, roč. 1999). Hrozí-li však někdo tím, co je oprávněn provést a čím je oprávněn hrozit za tím účelem, aby druhou stranu přiměl k určitému jednání, nejde o bezprávnou výhrůžku, ale o oprávněný nátlak, který nemůže být důvodem neplatnosti právního úkonu (nyní právního jednání) uzavřeného pod jeho vlivem (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 7. 2007, sp. zn. 33 Odo 808/2005); tak je tomu například v případě, kdy zaměstnavatel svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou odůvodní tím, že podle jeho názoru jsou zde důvody, pro které by mohl se zaměstnancem pracovní poměr zrušit okamžitě (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002 ,sp. zn. 21 Cdo 1332/2001). Okolnosti vylučující svobodu vůle jednajícího musí mít přitom základ v objektivně existujícím a působícím stavu, nestačí tedy, jestli si jejich existenci jednající jen představuje, ale není-li pro ně objektivní důvod, a současně se musí stát pohnutkou pro projev vůle jednající dotčené osoby tak, že jedná ke svému neprospěchu. Právní úkon (nyní právní jednání) donuceného adresáta musí být v přímé souvislosti s bezprávnou výhrůžkou, jež pochází od druhého subjektu právního úkonu, anebo od třetí osoby (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 4. 2009, sp. zn. 29 Odo 409/2006, uveřejněný pod č. 157 v časopise Soudní judikatura, roč. 2009). K uvedeným závěrům sice dovolací soud dospěl za právní úpravy účinné do 31. 12. 2013, v souvislosti s přijetím zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, však na své aktuálnosti ničeho nepozbyly.

20. Z ustanovení § 587 odst. 1 o. z. a jeho dikce „má právo namítnout neplatnost právního jednání“ vyplývá, že občanský zákoník spojuje s bezprávnou výhrůžkou následek v podobě relativní neplatnosti právního (pracovněprávního) jednání; zde došlo ke změně oproti právní úpravě účinné do 31. 12. 2013, která s nesvobodou vůle (tedy i s bezprávnou výhrůžkou) spojovala absolutní neplatnost pracovněprávního úkonu [srov. § 19 písm. a) zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2013]. Nová právní úprava vychází z předpokladu, že ten, kdo byl k právnímu jednání donucen, může mít (z různých důvodů) zájem na zachování jeho právních účinků, a ponechává proto na jeho vůli, zda bude následky právního jednání i přes jeho vady vázán, a vrací se tak – jak vyplývá i z důvodové zprávy k zákonu č. 89/2012 Sb., občanskému zákoníku – k zásadě etsi coactus tamen voluit (třebas donucen, přece jen to chtěl) a ponechává námitku neplatnosti právního jednání na vůli osoby jednající pod donucením, neboť donutit lze osobu i k tomu, aby jednala k svému prospěchu nebo k užitku osoby sobě blízké. Právní podstata tzv. relativní neplatnosti spočívá v tom, že se právní jednání považuje – navzdory vadě, kterou je postiženo – za platné, dokud se neplatnosti nedovolá ten, kdo je k tomu oprávněn, a že se tedy v soudním (nebo jiném) řízení k neplatnosti právního jednání nepřihlíží,
nebude-li uplatněna, i kdyby její důvod byl nepochybný, a vychází se z toho, že jde o platné právní jednání; dovolal-li se neplatnosti ten, kdo je k tomu oprávněn, nastává neplatnost právního jednání s účinky ex tunc (od počátku).

21. Dovolání se neplatnosti právního (pracovněprávního) jednání ve smyslu ustanovení § 587 odst. 1 o. z. představuje právní jednání. Z jeho obsahu – jakožto projevu vůle, který lze učinit pouze jednáním a jen výslovně – musí být patrno (jako jeho tzv. podstatné náležitosti), že se jím uplatňuje neplatnost konkrétního právního jednání, a musí v něm být označena vada (nedostatek svobody vůle) dotčeného právního jednání, která způsobila jeho neplatnost, a to včetně vyjádření okolností, v nichž je nedostatek svobody vůle (bezprávná výhrůžka) spatřován. Jedná se o jednostranné právní jednání adresované druhému účastníku právního (pracovněprávního) vztahu, jehož právní následky nastávají okamžikem, kdy došel adresátu (srov. § 570 odst. 1 o. z.). Forma tohoto právního jednání není zákonem stanovena.

22. Jak již bylo uvedeno, dovolání se neplatnosti právního jednání spadá do dispoziční volnosti toho, kdo právní jednání pod vlivem bezprávné výhrůžky učinil, a na úvaze (rozhodnutí) oprávněného účastníka závisí též to, pro jakou vadu (na základě jakých okolností) ji uplatní. Může-li se oprávněný účastník rozhodnout, zda se neplatnosti právního jednání vůbec dovolá, pak musí být v pracovněprávních vztazích respektováno též to, pro jaké vady namítal neplatnost právního jednání, tedy jakými okolnostmi bezprávnou výhrůžku zdůvodnil. V případě, že byla oprávněným účastníkem namítnuta neplatnost právního jednání pro bezprávnou výhrůžku, může být v soudním (nebo jiném) řízení bezprávná výhrůžka uvažována na základě jen těch okolností, v nichž podle jeho názoru spočívá, a které proto ve svém projevu vůle označil.

23. Neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru je třeba, kromě dovolání se její neplatnosti ve smyslu ustanovení § 587 o. z., uplatnit také – jak vyplývá z ustanovení § 72 zák. práce – podáním žaloby u soudu. Chce-li tedy zaměstnanec nebo zaměstnavatel dosáhnout toho, aby nenastaly právní účinky vyplývající z dohody o rozvázání pracovního poměru, musí podat u soudu žalobu o určení neplatnosti dohody, a to nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

24. Nepodal-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel u soudu žalobu o určení neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru, skončil pracovní poměr mezi účastníky podle tohoto právního jednání, i kdyby skutečně bylo učiněno pod vlivem bezprávné výhrůžky a oprávněný účastník se dovolal jeho neplatnosti. Marným uplynutím dvouměsíční lhůty právo k podání žaloby o určení neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru zanikne, a soud se tedy již nemůže její platností zabývat, a to ani formou předběžné otázky; nebyla-li neplatnost právního jednání směřujícího k rozvázání pracovního

poměru určena pravomocným rozhodnutím soudu, musí soud vždy (i v případném jiném řízení mezi účastníky) vycházet z toho, že pracovní poměr účastníků byl rozvázán platně, aniž by bylo právně významné, že právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru bylo vadné a že se oprávněný účastník neplatnosti právního jednání dovolal.

25. Z uvedeného mimo jiné vyplývá, že dovolání se neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 587 o. z. na jedné straně a včasné podání žaloby o určení neplatnosti tohoto právního jednání ve smyslu ustanovení § 72 zák. práce na straně druhé jsou – jak vyplývá z odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 7. 2010 sp. zn. 21 Cdo 660/2009, uveřejněného pod č. 20 v časopisu Soudní judikatura, roč. 2011 – (samostatnými) předpoklady, které musí být (oba) splněny k tomu, aby soud svým rozhodnutím určil (mohl určit) zaměstnancem nebo zaměstnavatelem požadovanou neplatnost právního jednání. Oprávněný účastník se může dovolat neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru nejen před zahájením soudního řízení, ale i kdykoli v průběhu řízení, a to až do vyhlášení (vydání) rozhodnutí, kterým se řízení o věci končí. Protože jde o hmotněprávní jednání, může být dovolání se neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru učiněno také vůči soudu [prostřednictvím žaloby nebo jiného podání (úkonu)]; v tomto případě je účinné vůči druhému účastníku pracovního poměru od okamžiku, kdy se o něm v řízení dozvěděl (srov. § 41 odst. 3 o. s. ř.).

26. Závěr o tom, zda vůle jednajícího účastníka pracovněprávního vztahu byla či nebyla svobodná, je nutno posuzovat vždy s přihlédnutím k okolnostem jednotlivého případu a závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu. V projednávané věci proto odvolací soud do rámce svých úvah správně zahrnul okolnosti, které uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru mezi žalobcem a žalovaným předcházely a za nichž žalobce dohodu o rozvázání pracovního poměru podepsal. Tyto okolnosti se nepochybně vymykaly běžným podmínkám, za nichž zaměstnanec se zaměstnavatelem obvykle uzavírá dohodu o rozvázání pracovního poměru, jestliže jednání o uzavření dohody mezi účastníky proběhlo nedlouho poté, kdy Policií České republiky bylo provedeno zadržení žalobce, a to (v rozporu s vnitřními předpisy Policie České republiky) přímo v cele předběžného zadržení, kam byl žalobce umístěn a kde mu byla dohoda tajemníkem XY předložena k podpisu. Není důvod pochybovat o tom, že uvedená situace (samotné nenadálé zadržení, prohlídka jeho kanceláře, umístění do cely předběžného zadržení a úkony s tím spojené, jimž se žalobce musel podrobit) způsobila, že žalobce – jak správně uvedl odvolací soud – se nacházel „pod silným psychickým tlakem, ve stavu psychického oslabení, nejistoty a celá vzniklá situace byla pro něj stresující“. Za těchto okolností nemohl žalobce dostatečně odolávat nátlaku ze strany tajemníka XY, který – poté, co ho seznámil s tím, že ví o tom, že žalobce během pracovní doby sledoval pornografické internetové stránky a podle sdělení policie (která to zjistila ze svých záznamů) při jejich sledování masturboval – k podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru žalobce přesvědčoval tím, že v případě, kdy dohodu podepíše, nebude o uvedených skutečnostech hovořit a nedozví se tak o nich ani přítelkyně žalobce. Uvedené skutečnosti, pokud by byly zveřejněny, jsou přitom takové povahy, že by bezpochyby negativně ovlivnily postavení žalobce v pracovním kolektivu, ale především též ohrozily jeho rodinný život, a obava z jejich zveřejnění byla způsobilá u žalobce vzbudit důvodnou bázeň. Jednalo se tedy o bezprávnou výhrůžku, neboť tajemník XY hrozil nepřípustným zásahem do osobnosti žalobce [do práva žalobce na zachování jeho důstojnosti, vážnosti, cti a soukromí (srov. § 81 odst. 2 o. z.), které je chráněno též ústavními předpisy (srov. čl. 10 Listiny základních práv a svobod)], tedy něčím, co nebyl oprávněn učinit.

27. Dovolatel v této souvislosti odvolacímu soudu nedůvodně vytýká, že se odchýlil od závěrů, k nimž Nejvyšší soud dospěl v rozsudku ze dne 11. 12. 2007 sp. zn. 21 Cdo 214/2007, neboť přehlíží, že závěry odvolacího soudu jsou naopak s tímto rozhodnutím v souladu, avšak uvedené rozhodnutí dovolacího soudu – jak také odvolací soud v odůvodnění svého rozhodnutí správně uvedl – vychází z jiného skutkového stavu, než ze kterého vycházel odvolací soud v projednávané věci; zatímco v

dovolatelem odkazované věci nebylo podle odvolacího soudu prokázáno, že žalobkyně dohodu o rozvázání pracovního poměru „učinila pod nepřípustným (ať již psychickým, či fyzickým) nátlakem zaměstnanců žalovaného“, v posuzovaném případě byly podle skutkových zjištění soudů skutečnosti odůvodňující závěr o bezprávné výhrůžce prokázány.

28. S dovolatelem lze souhlasit v tom, že „opakované sledování pornografických stránek v pracovní době“ může představovat „zvlášť hrubé porušení pracovních povinností zaměstnance“; uvedeným jednáním – pokud by se ho dopustil – by žalobce porušil povinnost zaměstnance využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací [§ 301 písm. b) zák. práce] a povinnost zaměstnance neužívat bez souhlasu zaměstnavatele pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení (§ 316 odst. 1 zák. práce). Nejednalo se tedy o bezprávnou výhrůžku, odůvodnil-li žalovaný (tajemník XY) svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou též tím, že podle jeho názoru jsou zde důvody, pro které by mohl s žalobcem pracovní poměr zrušit okamžitě. To ovšem nemůže změnit nic na závěru o nedostatku svobody vůle žalobce, byly-li pohnutkou pro projev vůle směřující k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru na jeho straně skutečně výše uvedené okolnosti odůvodňující závěr o bezprávné výhrůžce ze strany žalovaného.

29. Jak již bylo uvedeno výše, bezprávná výhrůžka může být v soudním (nebo jiném) řízení uvažována na základě jen těch okolností, v nichž podle názoru oprávněného účastníka (toho, kdo právní jednání učinil pod vlivem bezprávné výhrůžky) spočívá, a které proto ve svém projevu vůle, jímž uplatnil relativní neplatnost právního jednání, označil. V projednávané věci odvolací soud dostatečně neuvážil, že zákon s bezprávnou výhrůžkou spojuje následek v podobě relativní neplatnosti právního (pracovněprávního) jednání, a tím, na základě jakých okolností žalobce uplatnil relativní neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru, se nezabýval (skutková zjištění v tomto směru neučinil). Dostatečně proto nejen nevyjasnil, na základě jakých v úvahu připadajících okolností má (může) svobodu vůle na straně žalobce při uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru uvažovat, ale neměl ani postaveno najisto, zda důvodem uplatnění relativní neplatnosti tohoto právního jednání skutečně byl nedostatek svobody vůle. Závěr odvolacího soudu o neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru, kterou účastníci uzavřeli dne 8. 8. 2014, pro nedostatek svobody vůle na straně žalobce je proto přinejmenším předčasný.

30. Protože napadený rozsudek odvolacího soudu není správný a protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání nebo pro změnu rozhodnutí odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky jej zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které bylo zrušeno rozhodnutí odvolacího soudu, platí také na rozhodnutí soudu prvního stupně, zrušil dovolací soud i toto rozhodnutí a věc vrátil Okresnímu soudu v Lounech k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

31. Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 226 odst. 1 a § 243g odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o. s. ř.).