

Neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru pod nátlakem

Co dělat v případě, kdy zaměstnavatel svého zaměstnance donutí nátlakem k podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru? Kdy lze uplatnit námitku relativní neplatnosti této dohody? Co přesně zahrnuje pojem „dobré mravy“? A jak se k celé problematice staví Ústavní soud?

Na základě aktuálního, dle našeho názoru velmi významného nálezu Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 2883/21 ze dne 19. 4. 2022 (dále jen „**Nález**“) představuje zásada souladu výkonu práv s dobrými mravy natolik významný korektiv, že při jeho zohlednění lze přistoupit v odůvodněných případech ke zmírnění tvrdosti zákona. Tato zásada dává soudci prostor pro uplatnění pravidel slušnosti a spravedlnosti. Účastníci soukromoprávních vztahů se dle názoru Ústavního soudu musí totiž s důvěrou spolehnout na funkční ochranu autonomie skutečně svobodné vůle, neboť jde o jednu ze základních podmínek fungování právního státu.

Nátlak k podpisu

V daném případě, jímž se Ústavní soud ve svém Nálezu zabýval, se skutkově jednalo o to, že zaměstnanec města XY (dále jen „**příslušné město**“) byl dne 8. 8. 2014 zadržen policejním orgánem a byl umístěn do cely předběžného zadržení, a to pro podezření z manipulace s veřejnými zakázkami. Zde jej navštívil tajemník příslušného města (resp. městského úřadu tohoto příslušného města) s personalistkou a tajemníkem mu bylo sděleno, že po něm chtějí, aby **okamžitě opustil zaměstnání**. Tajemník zaměstnanci

předal dohodu o rozvázání pracovního poměru a žádost o rozvázání pracovního poměru dohodou. Tajemník dále řekl, že když příslušnou dohodu o rozvázání pracovního poměru zaměstnanec nepodepíše, převede ho na práci metaře (druh práce byl přitom u zaměstnance sjednán jako „doprava, veřejná zeleň“) nebo mu dá výpověď za to, že si v zaměstnání prohlížel internetové stránky nevhodného obsahu (pornografické stránky), a „vyhodí ho na hodinu“. V případě, že zaměstnanec podepíše dohodu o rozvázání pracovního poměru, se dle tajemníka nikdo (ani zaměstnancova partnerka) pravý důvod ukončení pracovního poměru nedozví. V cele předběžného zadržení tak došlo k tomu, že zaměstnanec podepsal jemu předloženou žádost o rozvázání pracovního poměru dohodou a současně i dohodu o rozvázání pracovního poměru, který na základě této dohody skončil ke dni 9. 8. 2014.

Námitka relativní neplatnosti

Zaměstnanec poté svým dopisem ze dne 21. 2. 2020 uplatnil námitku relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru u příslušného města jako u svého zaměstnavatele (dále jen „**zaměstnavatel**“), který na

ni reagoval dopisem svého právního zástupce ze dne 27. 2. 2020. Právo dovolat se relativní neplatnosti je pak tříleté. Je nutné uvést, že zaměstnavatel ve věci námitku promlčení vznesl.

Celá věc se dostala k soudnímu projednávání. Soud prvního stupně měl za to, že uplatnění námitky promlčení je v rozporu s dobrými mravy a zaměstnanec byl se svou žalobou o neplatné rozvázání pracovního poměru úspěšný. Odvolací soud se poté s tímto závěrem prvostupňového soudu neztotožnil a nesdílel jeho právní názor, že uplatnění námitky promlčení je v rozporu s dobrými mravy. Měl za to, že postupem zaměstnavatele, kterému bylo v rozporu s vnitřními předpisy Policie ČR umožněno vstoupit do cely předběžného zadržení a jednat se zaměstnancem, který byl touto situací (zadržení, prohlídka jeho kanceláře, umístění do cely předběžného zadržení) **významně ovlivněn**, došlo k takové formě **psychického nátlaku**, který zcela jistě svobodu zaměstnance při podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru omezil.

Nicméně odvolací soud v této věci poukázal na judikaturu Nejvyššího soudu, a to např. na rozhodnutí ze dne 8. 2. 2011, sp. zn. 21 Cdo 85/2010, ze dne 20. 12. 2016, sp. zn. 25 Cdo 4223/2016, nebo ze dne 5. 9. 2017, sp.

zn. 21 Cdo 2057/2017, a v nich uvede-
ný právní názor, že „uplatnění námit-
ky promlčení se přičítá dobrým mravům
v těch výjimečných případech, kdy je
**výrazem zneužití tohoto práva
na úkor účastníka**, který marné uply-
nutí promlčecí doby nezavinil a vůči
němuž je za takové situace zánik náro-
ku na plnění v důsledku uplynutí pro-
mlčecí doby nepřiměřeně tvrdým pos-
tihem ve srovnání s rozsahem a cha-
rakterem jím uplatňovaného práva
a s důvody, pro které své právo včas
neuplatnil, přičemž tyto okolnosti
musí být **naplněny v natolik výji-
mečné intenzitě**, aby byl odůvodněn
tak významný zásah do principu práv-
ní jistoty, jakým je odepření práva
uplatnit námitku promlčení“. Dle od-
volacího soudu tento případ výše uve-
dené nesplňoval. S tímto pohledem
odvolacího soudu ve věci se poté zto-
tožnil v rámci dovolání i Nejvyšší soud
ve svém usnesení ze dne 21. 9. 2021,
č. j. 21 Cdo 1701/2021-355.

Stížnost k Ústavnímu soudu

Zaměstnanec se poté ve věci jako stě-
žovatel obrátil s ústavní stížností na
Ústavní soud. Ve své stížnosti se odvo-
lává na to, že dle jeho názoru obec-

né soudy **neposoudily individuální
okolnosti jeho případu** ve všech jeho
souvislostech. Dále zde zdůraznil jed-
nání žalovaného zaměstnavatele, kte-
ré směřovalo proti němu v cele před-
běžného zadržení, kde **bylo využito
situace jeho bezmocnosti**. To vedlo
podle něj k výsledku, který jde proti
jeho právu na soudní ochranu podle
čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv
a svobod. Obecné soudy totiž aprobo-
valy výše popsané jednání zaměstna-
vatele, resp. tajemníka příslušného
města, což zaměstnanec pocítoval
velmi úkorně.

Nejvyšší soud ve svém stanovis-
ku k podané ústavní stížnosti mimo
jiné uvedl, že v daném případě byla
též významná otázka **souladu námit-
ky promlčení s dobrými mravy**. Od-
volací soud se dle názoru Nejvyššího
soudu od ustálené rozhodovací praxe
neodchýlil, jestliže „neshledal žádné
takové výjimečné okolnosti, které by
mohly vést k odepření práva žalova-
ného, aby uplatnil námitku promlče-
ní“. Podle Nejvyššího soudu jako sou-
du dovolacího se ve věci nejedná
o situaci, kdy uplatnění námitky pro-
mlčení je výrazem zneužití práva
na úkor účastníka, který marné uply-

nutí promlčecí doby nezavinil a vůči
němuž by za takové situace zánik ná-
roku v důsledku uplynutí promlčecí
doby byl nepřiměřeně tvrdým posti-
hem ve srovnání s rozsahem a charak-
terem jím uplatňovaného práva.

Ústavní soud ve věci vyšel ve
svém Nálezu z toho, že fakta každého
případu jsou jedinečná a je **nutno vy-
cházet z jeho individuálních okol-
ností**. Právo má sloužit k hledání
spravedlivých řešení, má představovat
předvídatelný systém pravidel
chování a nesmí se stávat účelovým
prostředkem k dosažení nespravedli-
vých výhod pro některé účastníky
soudního řízení. Výklad a aplikace
práva obecnými soudy musí směřovat
ke spravedlivému výsledku.

Ve věci došlo výše popsaným
jednáním zaměstnavatele dle Ústav-
ního soudu **k hrubému nátlaku za-
městnavatele směrem k zaměstnan-
ci** bezprávnou výhrůžkou, což obecné
soudy nezpochybnily. Tím, že tajem-
ník příslušného města jako zaměstna-
vatel seznámil zaměstnance v době
jeho zadržení s tím, že ví o jeho sledo-
vání pornografické internetové stránky
během pracovní doby a že při podpisu
dohody o rozvázání pracovního pomě-



ru se nikdo, ani partnerka zaměstnan- ce, o tomto nedozví, vedle dle Ústavního soudu v Nálezu k takovému psychickému nátlaku, který svobodu vůle zaměstnance při podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru **výrazně omezil**. Ze strany tajemníka příslušného města jako zaměstnavatele se tak jednalo o bezprávnou výhrůžku, neboť hrozil něčím, co nebyl oprávněn učinit – nepřípustným zásahem do osobnosti zaměstnance. Ten však byl přesto, vlivem údajného formálního nedostatku či pochybení (spočívajícím v údajném neuplatnění či nejasném uplatnění námítky relativní neplatnosti rozvázání pracovního poměru), po dlouhém soudním řízení neúspěšný.

Výkon práv v rozporu s dobrými mravy

Ústavní soud v Nálezu dále zdůraznil **požadavek výkonu práv v souladu s dobrými mravy**, což soudci umožňuje zmírňovat nepřiměřenou tvrdost zákona a dává mu prostor rozhodovat dle pravidel slušnosti a spravedlnosti, i když by při striktním výkladu formálního práva dospěl k jinému závěru. Pojem „dobré mravy“ nelze vykládat pouze jako soubor mravních pravidel užívaných coby doplňující obsahový faktor výkonu subjektivních práv a povinností, ale jako příkaz soudci rozhodovat v souladu s ekvitou; to ve svých důsledcích znamená nastoupení cesty nalézání spravedlnosti; v tomto bodě se Nález odkazuje k nálezu Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 643/04.

Jestliže by výkon práva namítat promlčení uplatněného nároku byl toliko prostředkem umožňujícím poškodit jiného účastníka právního vztahu, zatímco dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou by pro něj zůstalo vedlejší a z hlediska jednatelství by bylo bez významu, jednalo by se sice o výkon práva, který je formálně se zákonem v souladu, avšak šlo by o výraz **zneužití tohoto subjektivního práva**, které lze také nazvat šika-



nou, **na úkor druhého účastníka**, a tedy o výkon v rozporu s dobrými mravy. Zde Ústavní soud v Nálezu odkazuje dále na rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 992/99, uveřejněného v časopise Soudní judikatura č. 11/2000 pod číslem 126, v němž je tato definice šikany obsažena.

Porušením práva na spravedlivý proces podle čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod („Každý se může domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu“) může být dle Nálezu zejména stav, kdy v hodnocení skutkových zjištění **absentuje určitá část skutečností**, která vyšla v řízení naje-

Zásada souladu výkonu práv s dobrými mravy dovoluje soudci zmírňovat tvrdost zákona

vo, eventuálně byla účastníky řízení namítána, nicméně v příslušné věci ji obecné soudy dle Nálezu **právně nezhodnotily v celém souhrnu posuzovaných skutečností**, bez toho, že by odůvodnily jejich irelevantnost. Soudy pominuly nejen shora zmíněné zvláštní okolnosti vztahující se k danému případu, ale při svých závěrech o promlčení nevzaly dostatečně do úvahy ani korektiv dobrých mravů. Pojem dobré mravy totiž Nález vykládá také jako příkaz soudci (nejen) obecného soudu rozhodovat praeter

legem, či v některých výjimečných případech dokonce contra legem.

Porušení zásad spravedlivého procesu

Na základě výše uvedeného tedy Ústavní soud v Nálezu ústavní stížnosti zaměstnance vyhověl a konstatoval, že ve věci došlo k porušení zásad spravedlivého procesu, zaručeného v čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

Závěrem můžeme konstatovat, že Nález je dle našeho názoru významný zejména tím, jak definuje korektiv dobrých mravů pro rozhodování obecných soudů. Dle Nálezu totiž platí, že zásada souladu výkonu práv s dobrými mravy představuje **významný korektiv**, který dovoluje soudci při rozhodování zmírňovat tvrdost zákona a dává mu v jeho rozhodování prostor pro uplatnění pravidel slušnosti.

Pokud tedy obecný soud dospěje k závěru, že například dohoda o rozvázání pracovního poměru je z důvodu bezprávné výhrůžky dle ustanovení § 587 odst. 1 občanského zákoníku neplatným právním jednáním, musí vzít v potaz nejen specifické okolnosti daného případu, ale při svých závěrech rovněž i korektiv dobrých mravů.

JUDr. Jiří Gorčík, advokát
Rada & Partner
advokátní kancelář, s.r.o.