



Dohoda o ukončení pracovního poměru podepsaná pod nátlakem

Kdy nemusí stačit pouze podání žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru dle zákoníku práce a je nutné výslovně se dovolat relativní neplatnosti dohody o ukončení pracovního poměru? A lze hmotněprávní námitku neplatnosti právního jednání uplatnit v rámci žaloby, jakožto procesního podání? To jsou otázky, kterými se zabýval Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 19. 4. 2022, sp. Zn. II. ÚS 2883/21 („Nález“).

Shrnutí okolností případu

V projednávané věci se bývalý zaměstnanec („**Stěžovatel**“) dovolával neplatnosti dohody o ukončení pracovního poměru, kterou podepsal dne 8. 8. 2014 („**Dohoda**“). Okolnosti podpisu Dohody však byly natolik specifické, že se případ dostal až k Ústavnímu soudu. Stěžovatel, který pracoval na městském úřadě („**Žalovaná**“), byl zadržen v souvislosti s podezřením na manipulaci s veřejnými zakázkami. K podpisu Dohody došlo ve vazbě, kde Stěžovatele navštívil tajemník a personální pracovnice Žalované. Ti Stěžovateli oznámili, že pokud Dohodu okamžitě nepodepíše, bude převeden na jiné pracovní místo a k tomu dostane výpověď za to, že v zaměstnání sledoval pornografické internetové stránky. Tajemník Žalované Stěžovateli oznámil, že pokud Dohodu podepíše, nikdo (ani Stěžovatelova partnerka) se o skutečném důvodu ukončení pracovního poměru nedozví; tuto nabídku později v rámci soudního řízení Žalovaná označila za návrh „*gentlemanské dohody*“. Už skutečnost, že ke Stěžovateli byli vpuštěni zástupci Žalované, je přinejmenším zvláštní, neboť takový postup je v rozporu s vnitřními předpisy Policie České republiky. Stěžovatel, již tak pod psychickým nátlakem ze skutečnosti, že byl zadržen policií, Dohodu podepsal. Následující den byl po výslechu propuštěn z cely předběžného zadržení.

V zákonné dvouměsíční lhůtě dle § 72 zákoníku práce napadl Stěžovatel platnost rozvázání pracovního poměru žalobou u příslušného soudu. V žalobě ovšem výslovně neuvedl, že se domáhá relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru z důvodu popsaného psychického nátlaku, resp. bezprávné výhrůžky.

Rozhodování obecných soudů

Soud prvního stupně se zastal Stěžovatele a Dohodu uzavřenou pod nátlakem označil za neplatné právní jednání, jelikož Žalovaná Stěžovateli hrozila zásahem do jeho osobnostních práv, konkrétně do práva na zachování cti, důstojnosti, vážnosti a soukromí.

S tímto závěrem souhlasil i odvolací soud. Stejně jako Nejvyšší soud se však zabýval otázkou, zda se Stěžovatel neplatnosti Dohody řádně dovolal, neboť následkem bezprávné výhrůžky, kterou bylo výše popsané jednání Žalované, je pouze relativní neplatnost jednání.

Dle odvolacího soudu se Stěžovatel v žalobě řádně neplatnosti Dohody nedovolal, neboť dle judikatury Nejvyššího soudu^[1] by bylo potřeba v žalobě, jakožto procesním úkonu, výslovně tento hmotněprávní projev vůle uvést. Správně tak měl údajně Stěžovatel do žaloby obsáhnout formulaci „*uplatnění relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014 z důvodu [...] bezprávné výhrůžky*“.

Žalovaná rovněž uplatnila námitku promlčení, jelikož Stěžovatel se neplatnosti Dohody dle názoru Žalované dovolal až v průběhu soudních řízení, a to dopisem ze dne 21. 2. 2020. Dle názoru Žalované promlčecí lhůta k uplatnění námitky promlčení tedy již uplynula, a to dne 8. 8. 2017.

Nejvyšší soud dále uvedl, že k řádnému dovolání se neplatnosti Dohody je v souladu s § 587 občanského zákoníku [2] potřeba splnit dvě podmínky: 1) podat včas žalobu o určení neplatnosti právního jednání, a 2) dovolat se neplatnosti Dohody. Tyto požadavky musí být splněny kumulativně s tím, že požadavek ad 2) je možné splnit i během soudního řízení, a to až do vyhlášení rozhodnutí.

Rozhodnutí Ústavního soudu

Ústavní soud však rozhodnutí nižších stupňů označil za překvapivé. Soudy podle něj přistoupily k přílišnému formalismu a je nutné zkoumat jedinečná fakta a okolnosti každého případu a následně najít spravedlivé řešení. Právo totiž nemá sloužit k dosažení nespravedlivých výhod pro některé účastníky řízení. Ústavní soud uzavřel, že Stěžovatel se v souvislosti s výhruškami žalované při podpisu Dohody nepochybně nacházel pod hrubým nátlakem bezprávné výhrušky, a takové chování odmítl aprobovat. Ohledně okolností při uzavření Dohody se Ústavní soud vyjádřil tak, že podobné „*gentlemanské dohody ve vězení*“ nemají s původním významem slova gentleman nic společného.

Ústavní soud se Stěžovatele dále zastal ohledně řádného a včasného dovolání se neplatnosti Dohody. Tuto podmínku Stěžovatel údajně splnil již samotným podáním žaloby. Ani s námitkou promlčení Žalovaná u Ústavního soudu neuspěla, neboť tato námitka byla s ohledem na všechny okolnosti shledána v rozporu s dobrými mravy.

Ústavní soud zároveň upozornil na skutečnost, že soudy by při rozhodování neměly postupovat příliš formalisticky a měly by v rámci výkonu práv v souladu s dobrými mravy zmírňovat případnou tvrdost zákona. Pojem dobré mravy je přitom nutno vykládat i jako příkaz soudci rozhodovat *praeter legem*, tudíž v souladu se zákonem, či výjimečně dokonce *contra legem*, tedy v rozporu se zněním zákona. Věc tak byla vrácena obecnému soudu a ten se musí řídit právním názorem vyjádřeným Ústavním soudem.

Doporučení pro praxi

Samotné včasné podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru ve lhůtě dle § 72 zákoníku práce nemusí vždy stačit, a pokud je důvodem relativní neplatnost předmětného právního jednání zaměstnavatele (nebo případně i zaměstnance) podle občanského zákoníku, je nutné takovou námitku neplatnosti vůči druhé straně včas a právně relevantním způsobem uplatnit.

I když se v tomto případě dle očekávání Ústavní soud zastal zaměstnance proti příliš formalistickému výkladu ze strany Nejvyššího soudu, určitě doporučujeme takovým problémům raději předejít a věnovat formulaci žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru (resp. předchozímu oznámení ohledně neplatnosti rozvázání pracovního poměru vůči druhé straně) vždy patřičnou pozornost.

Tomáš Jelínek,
senior advokát

Mgr. Karolína Rechterovičová,
advokátní koncipientka