

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

K neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru aneb tenká hranice mezi oprávněným nátlakem a bezprávnou výhrůžkou

Není-li možné, aby zaměstnavatel zaměstnance dále zaměstnával, nezbývá než jeho pracovní poměr ukončit. Jsou-li dosavadní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nekonfliktní, jeví se jako nejlepší ukončit pracovní poměr dohodou. V praxi však nastávají situace, kdy nabídka skončení pracovního poměru dohodou nevychází z předchozích dobrých vztahů, ale z nepřipustného chování či pochybení zaměstnance, které zaměstnavatel nemůže tolerovat. Komplikace nastávají ve chvíli, kdy zaměstnavatel vůči zaměstnanci vyvíjí nátlak, aby dohodu uzavřel.

Ani dle nejnovějšího rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 886/2023 k této problematice totiž není zcela jasné, kdy půjde o nátlak oprávněný a kdy už o bezprávnou výhrůžku způsobitou dohodou zneplatnit.

Stručné shrnutí případu

Ve shora citovaném případě měla zaměstnankyně způsobit zaměstnavateli svým podvodným jednáním škodu ve výši přibližně 1.500.000 Kč. Za účelem kompenzace škody proto zaměstnavatel se zaměstnankyní uzavřel dohodu o narovnání a zástavní smlouvu pro účely zajištění dluhu zástavním právem k nemovitosti ve vlastnictví zaměstnankyně. Zároveň byla společně s oběma dohodami se zaměstnankyní uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru.

Platnost všech tří dohod zaměstnankyně napadla žalobou u soudu, a to mimo jiné proto, že měla být ze strany zaměstnavatele k jejich uzavření donucena psychickým nátlakem spočívajícím ve výhrůžkách trestním stíháním. Soud prvního stupně pro neurčitost a rozpor s dobrými mravy zneplatnil dohodu o narovnání i zástavní smlouvu. U dohody o rozvázání pracovního poměru však neplatnost neshledal, neboť nebylo prokázáno, že by na zaměstnankyni byl psychický nátlak vyvíjen.

Ponechme stranou, jaký osud v dalších řízeních čekal dohodu o narovnání a zástavní smlouvu, neboť při posuzování jejich platnosti hrály roli i jiné faktory než jen zaměstnankyní tvrzený psychický nátlak zaměstnavatele. Dodejme pouze, že i odvolací soud shodně se soudem prvního stupně považoval dohodu o rozvázání pracovního poměru za platnou, a to s odůvodněním, že upozornění na hrozbu trestního stíhání nelze považovat za bezprávnou výhrůžku.

Dovolací soud však k okolnostem, za kterých byla dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřena, tak vstřícný nebyl. Byť s odkazem na svou starší rozhodovací praxi uvedl, že ne každý psychický nátlak (psychické donucení) je nepřipustný, dodal, že je třeba zkoumat okolnosti každého konkrétního případu zvlášť. V tom podle něj nižší soudy pochybily; kdyby totiž důkladně zkoumaly okolnosti, za nichž byl nátlak při uzavření dohody na zaměstnankyni vyvíjen, nemohly by jej vyhodnotit jako přípustný a oprávněný, ale jako zakázanou bezprávnou výhrůžku.

Pro vysvětlení dodejme, že v tomto případě se nejednalo o „pouhé upozornění“ na možnost trestního stíhání. Zaměstnankyně byla držena ve fyzické izolaci, kde jí zaměstnavatel opakovaně vyhrožoval, že pokud dohodu nepodepíše, trestní oznámení na ni podá, ona bude odsouzena, půjde do vězení a

nebude mít možnost stýkat se se svým malým synem. Tento způsob jednání byl pro Nejvyšší soud již evidentně za hranou přípustného nátlaku. Dal proto zaměstnankyni za pravdu, rozhodnutí nižších soudů o platnosti dohody zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Právní posouzení - rozdíl mezi bezprávnou výhrůžkou a přípustným nátlakem

Z výše popsaného případu plyne, že pro pracovněprávní praxi bude nejdůležitější určit, zda je nátlak činěný zaměstnavatelem vůči zaměstnanci při uzavírání dohody o rozvázání pracovního poměru nátlakem oprávněným, nebo již půjde o bezprávnou výhrůžku. Ačkoliv k tomuto určení dosavadní judikatura Nejvyššího soudu dávala relativně dobrý návod, shora citované rozhodnutí vnáší do praxe značnou míru nejistoty (k tomu viz dále).

Judikatura Nejvyššího soudu je ustálena v tom, že má-li právní jednání účastníka pracovněprávního vztahu odpovídat jeho vlastní vůli, musí být výsledkem jeho vnitřního duševního rozhodovacího procesu. Jen tehdy může být vůle účastníka svobodná. Vůle naopak svobodná není, byla-li utvořena pod vlivem bezprávné výhrůžky (psychického donucení), neboť vůle zde není projevem přání jednatelce, ale jednatelce je přinucen ke svému projevu vůle vzbuzením důvodného strachu. Právní jednání zde sice vzniká, avšak v důsledku psychického donucení je (relativně) neplatné. Naproti tomu fyzické násilí, při němž se v právním jednání neprojevuje vůle jednatelce, ale ve skutečnosti vůle jiné osoby, způsobuje, že právní jednání vůbec nevznikne, neboť zde chybí vůle jako jeden z pojmových znaků právního jednání.^[1]

Psychický nátlak způsobuje, že vůle jednatelce je deformována vlivem bezprávné výhrůžky, a není tedy projevem přání jednatelce účastníka právního vztahu, ale jeho důvodné obavy. Jednatelce osoba tak například uzavře dohodu o rozvázání pracovního poměru podle pokynů druhého účastníka právního vztahu, kterou by (nebýt důvodného strachu např. o svou osobu či osoby blízké, popř. o své majetkové, ekonomické či jiné zájmy) neuzavřela.

O **bezprávnou výhrůžku** tedy půjde za těchto podmínek^[2]:

- Je vyhrožováno něčím, co hrozící vůbec není oprávněn provést nebo co sice oprávněn provést je, ale nesmí tím hrozit tak, aby někoho pohnul k určitému právnímu jednání (např. že oznámí trestný čin jednatelce, pokud jednatelce nepodnikne požadované kroky). Přitom není třeba, aby cíl, který je sledován použitím bezprávné výhrůžky, byl sám protiprávní.
- Musí jít o výhrůžku takového druhu a takové intenzity, aby podle okolností a povahy konkrétního případu u toho, vůči komu jí bylo použito, vzbudila důvodné obavy.
- Musí být adresována tomu, jehož právní jednání se vynucuje, nebo osobám jemu blízkým.

Pro úplnost dodejme, že mezi bezprávnou výhrůžkou a právním jednáním musí být příčinná souvislost.^[3] Není-li právní jednání učiněno v důsledku hrozby, nemá hrozba pro platnost právního jednání význam.^[4]

Každý psychický nátlak ovšem nelze považovat za nepřípustný. Hrozí-li 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 jednání uzavřeného pod jeho vlivem.^[5] Starší judikatura Nejvyššího soudu zde jako příklad uvádí situaci, kdy zaměstnavatel svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou odůvodní tím, že jsou zde podle jeho názoru důvody, pro které by mohl se zaměstnancem pracovní poměr zrušit okamžitě.^[6] Jiné příklady však starší judikatura bohužel neuvádí a novější judikatura hranici mezi bezprávnou výhrůžkou a oprávněným nátlakem poněkud rozostřila.

Závěr

Domnívám se, že shora popsany případ nemůže být pro praxi ukázkovým příkladem toho, kdy se ještě jedná o oprávněný nátlak a kdy už o bezprávnou výhrůžku. Jeho skutkové okolnosti zahrnují řadu excesů z mantinelů oprávněného nátlaku, na jejichž základě byla zaměstnankyně k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru zcela zjevně donucena neoprávněně.

Je však otázkou, jak by Nejvyšší soud případ posoudil, pokud by zaměstnankyně byla na hrozbu trestního stíhání pouze neutrálně upozorněna a vedle toho by jí byla nabídnuta možnost ukončit pracovní poměr dohodou, na jejíž uzavření by dobrovolně přistoupila. Přestože jsem přesvědčen, že za takových okolností by se o bezprávnou výhrůžku jednat nemělo, nelze vyloučit, že by soudy danou situaci posoudily jinak. Přestože byly dosavadní judikaturou znaky bezprávné výhrůžky stanoveny poměrně přesně, nejnovější judikatura Nejvyššího soudu vnesla do této problematiky značnou míru nejistoty. I kdyby totiž psychický nátlak na první pohled nenaplňoval znaky bezprávné výhrůžky, je podle Nejvyššího soudu vždy nutno přihlížet k okolnostem konkrétního případu, a navíc v každém konkrétním případě posouzení závisí na úvaze soudu.

Zaměstnavatelům tak lze doporučit maximální opatrnost v případě, že se při excessu zaměstnance, v jehož důsledku bude zaměstnanci nabídnuto rozvázat pracovní poměr dohodou, rozhodnou zaměstnance upozornit na hrozbu trestního stíhání. Z výše uvedeného plyne, že i když se zaměstnavateli nátlak vůči zaměstnanci při uzavírání dohody o rozvázání pracovního poměru bude jevit jako oprávněný, nelze vyloučit, že v případě sporu o neplatnost této dohody bude soudem nátlak vyhodnocen jako bezprávná výhrůžka.



JUDr. Jáchym Stolička,
advokát

AegisLaw

[Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Jungmannova 26/15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 777 577 562
e-mail: office@aegislaw.cz



[1] Rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 2250/2018 ze dne 19. 12. 2019

[2] Rozhodnutí Nejvyššího soudu 31 Cdo 3620/2010 ze dne 8. 12. 2010

[3] Rozhodnutí Nejvyššího soudu 29 Odo 409/2006 ze dne 29. 4. 2009

[4] Rozhodnutí Nejvyššího soudu 22 Cdo 752/99 ze dne 8. 2. 2001

[5] Rozhodnutí Nejvyššího soudu 33 Odo 808/2005 ze dne 25. 7. 2007

[6] Rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 1332/2001 ze dne 11. 4. 2002

© EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Prodloužení lhůt pro dání výpovědi a okamžitého zrušení zaměstnavatelem](#)
- [Závislá práce ve světle nového rozhodnutí Nejvyššího správního soudu. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 3. 2025, sp. zn. A Ads 6/2025](#)
- [Top 12 čili Tucet nejvýznamnějších judikátů Nejvyššího soudu z loňského roku 2024 vzešlých z řešení pracovněprávních sporů](#)
- [Finální podoba flexibilní novely zákoníku práce nabyla účinnosti - co nás čeká?](#)
- [Bez rozvrhu pracovní doby to nepůjde](#)
- [Státní zaměstnanci a úředníci v byznysu: Flexinovela bourá hranice a otevírá dveře do podnikatelských orgánů](#)
- [Projevy tzv. flexinovely zákoníku práce při skončení pracovního poměru výpovědí udělenou zaměstnanci ze strany zaměstnavatele](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 11.: Pracovněprávní nástrahy \(nejen\) léta pro zaměstnavatele](#)
- [Provozovatel e-shopu Rohlik.cz uspěl u NSS: Případ údajného švarcsystému musí soud posoudit znovu!](#)
- [Zákaz doložek mlčenlivosti o mzdě, zrušení povinných vstupní lékařských prohlídek u nerizikových prací a navýšení podpory v nezaměstnanosti aneb flexinovela zákoníku práce není jen o změnách ve zkušební či výpovědní době](#)
- [Výpověď z pracovního poměru z důvodu neomluveného zameškání jedné směny](#)