



ČESKÁ REPUBLIKA  
ROZSUDEK  
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ústí nad Labem rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Zdeňky Jungvirtové a soudců Mgr. Jany Barcalové a Mgr. Tomáše Hodného ve věci

žalobce: M [redacted] R [redacted] narozený dne [redacted]  
bytem [redacted]  
zastoupený advokátem Mgr. Matejem Dvořákem  
sídlem Školská 695/38 110 00 Praha 1

proti

žalovanému: město Žatec, IČO 00265781  
sídlem náměstí Svobody 1, 438 01 Žatec  
zastoupené advokátem JUDr. Tomášem Těmínem, Ph.D.,  
sídlem Karlovo nám. 559/28, 120 00 Praha 2

o určení neplatnosti dohody o ukončení pracovního poměru, o odvolání žalovaného proti rozsudku Okresního soudu v Lounech ze dne 4. 8. 2020, č. j. 12 C 122/2014-272 ve spojení s usnesením téhož soudu ze dne 17. 9. 2020, č. j. 12 C 122/2014-280,

takto:

I. Rozsudek okresního soudu se potvrzuje.

II. Žalovaný je povinen nahradit žalobci náklady odvolacího řízení v částce 32 593,66 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám advokáta Mgr. Mateje Dvořáka.

Odůvodnění

1. Žalobou, podanou u Okresního soudu v Lounech (dále jen „soud prvního stupně“), se žalobce domáhá určení neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014. Žalobu odůvodnil tím, že pracoval u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 16. 10. 2013 na pracovní pozici „doprava, veřejná zeleň“. Dne 8. 8. 2014 v ranních hodinách, přibližně kolem 7.30 hodin přišel na pracoviště v budově Městského úřadu v Žatci. Posléze se odešel poradit o pracovních záležitostech do kanceláře spolupracovnice M [redacted] H [redacted]. Kolem 8.00 hodin byl ze strany zaměstnance úřadu požádán o vrácení se do své kanceláře s tím, že na něho čeká

Shodu s prvopisem potvrzuje Alena Vostrá.

v kanceláři návštěva. Proto se přesunul do své kanceláře, kde na něj čekala Policie ČR s příkazem k prohlídce kancelářských prostor. V této souvislosti byl poučen o svých právech podezřelého a ze strany Policie ČR byly zahájeny úkony, spojené s prohlídkou nebytových (kancelářských) prostor. Po seznámení se s jeho právy byl transportován do cely předběžného zadržení v „Ústí nad Labem“, kde byl zadržován celý den, na svobodu byl propuštěn dne 9. 8. 2014 asi v 8 hodin ráno. V době, kdy se nacházel v cele předběžného zadržení, se za ním dostavil tajemník žalovaného s tím, že mu předložil k podpisu již vypracovanou žádost žalobce o rozvázání pracovního poměru dohodou, datovanou dnem 8. 8. 2014, kdy pracovní poměr mezi žalobcem a žalovaným měl zaniknout s odůvodněním, že dohoda je uzavírána na žádost zaměstnance, tedy žalobce. Žalovaný mu předložil listiny k podpisu, nedal mu na výběr, zda může nebo nemůže listiny podepsat, pouze mu řekl, že pokud listiny nepodepíše „poradí si s ním jinak“. S ohledem ke stavu a situaci, ve které se nacházel (v cele předběžného zadržení), v momentě, kdy uviděl v cele svého zaměstnavatele, předpokládal, že mu jde pomoci, nicméně se tak nestalo a ze strany zaměstnavatele (žalovaného) došlo k zneužití situace, ve které se nacházel, kdy pod nátlakem, pod kterým byl v cele a pod tíhou všech okolností, ke kterým ten den došlo, jej nutil podepsat listiny, se kterými nebyl seznámen, nemohl se svobodně rozmyslet, zda je jeho vůlí a úmyslem takovýto právní krok učinit, či nikoliv. Pod tíhou všech okolností listiny podepsal, ačkoliv s jejich obsahem nebyl srozuměn a nebyl to projev jeho svobodné vůle. Po propuštění z cely předběžného zadržení vyhledal odbornou pomoc a nastalou situaci konzultoval. Po zralé úvaze zaslal prostřednictvím právního zástupce žalovanému žádost o další přidělování práce s tím, že nesouhlasí s ukončením, rozvázáním pracovního poměru. Způsob rozvázání pracovního poměru považuje za nestandardní a tvrdí, „že předmětný právní úkon nebyl jeho pravou svobodnou vůlí, kdy k tomuto úkonu byl přinucen pod tíhou okolností, a to jak ze strany svého zadržení v cele předběžného zadržení, tak ze strany jednání žalované“. Žalobce má za to, že přítomnost zástupce žalovaného v cele předběžného zadržení není zcela jistě standardním postupem a dle názoru žalobce dokonce odporuje zákonu, když do těchto prostor mají mít přístup pouze pracovníci Policie ČR, případně právní zástupci, ale nikoliv zaměstnavatelé zadržených. Žalobce tvrdí, že byl ze strany žalovaného na jeho osobu vytvářen nátlak, a to v situaci, kdy byl omezen na své osobní svobodě bez znalosti konkrétního obvinění nebo důvodů zadržení, tedy že došlo ze strany žalovaného k nezákonnému zneužití postavení žalobce k získání podpisu žalobce na listinách, které žalobce neměl možnost prostudovat nebo si rozmyslet jejich právní důsledky. S ohledem na uvedené skutečnosti má žalobce za to, že „rozvázání pracovního poměru dohodou není platným a účinným právním úkonem, neboť tento právní úkon nebyl učiněn ze strany žalobce svobodně“.

2. Soud prvního stupně 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, žalovanému uložil povinnost zaplatit žalobci náklady řízení ve výši 28 563 Kč ve lhůtě tří dnů od právní moci tohoto rozsudku, k rukám právního zástupce žalobce Mgr. Mateje Dvořáka, advokáta AK Praha 1, Školská 695/38 a dále žalovanému uložil povinnost zaplatit státu – České republice – Okresnímu soudu v Lounech náklady státu ve výši 9 400 Kč, ve lhůtě tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.
3. Proti tomuto rozsudku podal žalovaný odvolání a Krajský soud v Ústí nad Labem, jako soud odvolací o tomto odvolání rozhodl rozsudkem ze dne 7. 12. 2017, č. j. 11 Co 620/2016-181, tak, že rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o věci samé potvrdil, ve výroku o nákladech řízení změnil potud, že výše nákladů řízení činí částku 25 763 Kč, jinak tento výrok potvrdil a ve výroku o nákladech státu změnil potud, že výše nákladů státu činí částku 7 475 Kč, jinak tento výrok potvrdil. Žalovanému dále uložil povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení částku 7 064 Kč do tří dnů od právní moci rozhodnutí k rukám Mgr. Mateje Dvořáka, advokáta.
4. Odvolací soud při svém rozhodnutí vycházel ze skutkových zjištění soudu prvního stupně a ztotožnil se se závěrem soudu prvního stupně, že dohoda o ukončení pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014 nebyla platně uzavřena, neboť na straně žalobce byl nedostatek svobodné vůle a jedná se tudíž o neplatné pracovněprávní jednání. Uvedl, že soud prvního stupně při svém

Shodu s prvopisem potvrzuje Alena Vostrá.

rozhodnutí správně přihlížel ke všem okolnostem, za kterých bylo pracovněprávní jednání jeho účastníky učiněno a rovněž k okolnostem, které tomuto právnímu jednání předcházely. Z výsledků provedeného dokazování je (kromě jiného) zřejmé, že k jednání žalobce s tajemníkem žalovaného – svědkem Ing. P. V. – o rozvázání pracovního poměru a k podpisu dohody o skončení pracovního poměru žalobcem došlo dne 8. 8. 2014 v době, kdy byl žalobce umístěn v cele předběžného zadržení. Žalobce byl dne 8. 8. 2014, krátce po svém příchodu do zaměstnání, během provádění domovní prohlídky jeho kanceláře v 7.55 hodin zadržen Policií ČR a následně byl umístěn do cely předběžného zadržení v Žatci. Kolem 11.00 – 12.00 hodin umožnila Policie ČR (v rozporu s článkem 17 Pokynu policejního prezidenta č. 159), aby do této cely vstoupili a zdržovali se v ní zaměstnanci žalovaného Ing. P. V. a H. D. Je zcela nepochybné, že v této době byl žalobce, který byl omezen na osobní svobodu, pod silným psychickým tlakem, ve stavu psychického oslabení, nejistoty a celá vzniklá situace byla pro něho stresující. V tomto psychickém stavu žalobce se do cely předběžného zadržení, ve které byl žalobce umístěn, dostavil jeho zaměstnavatel a požadoval po žalobci ukončení pracovního poměru. Ing. V. žalobci předložil návrh dohody o rozvázání pracovního poměru, včetně žádosti o rozvázání pracovního poměru. Pokud bylo žalobci Ing. V. v této souvislosti řečeno, že když žalobce 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, odvolací soud vyjádřil souhlas s názorem soudu prvního stupně, že se ze strany žalovaného jako zaměstnavatele jednalo o takovou formu psychického nátlaku, která nepochybně svobodu vůle žalobce při podpisu sporné dohody omezovala. V kontextu zjištěných skutečností je dle názoru odvolacího soudu třeba přihlídnout rovněž k tomu, že bylo prokázáno, že žalobce o skončení pracovního poměru vůbec neuvažoval. Návrh sporné dohody vzešel od žalovaného, který ukončení pracovního poměru tímto způsobem chtěl řešit značně urychleně (viz výpověď svědka Ing. Vajdy, který vypověděl, že ukončit pracovní poměr s žalobcem chtěl předtím, než byl žalobce odveden policií, což mu však ze strany policie nebylo umožněno), i když se nejednalo o takové pracovněprávní jednání, které by nesneslo odkladu (ostatně, žalobce byl z cely předběžného zadržení propuštěn 9. 8. 2014). I tato skutečnost nasvědčuje tomu, že žalovaný při uzavírání sporné dohody využil situaci, kdy byl žalobce omezen na osobní svobodu, byl psychicky oslaben a cítil se pod tlakem vlivem události, které podpisu sporné dohody předcházely. Dohoda o skončení pracovního poměru je projevem svobodné vůle obou účastníků pracovněprávního vztahu, kteří jsou si plně vědomi všech právních důsledků, které jsou s tímto pracovněprávním jednáním spojeny. V daném případě však nastala situace, kdy vůle žalobce při podpisu dohody o skončení pracovního poměru byla nesvobodná, neboť žalobce jednal v důsledku popsanych okolností, které svobodu jeho vůle vyloučily. Odvolací soud ve shodě se soudem prvního stupně dospěl k závěru, že dohoda o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014 je neplatným právním jednáním, neboť vůle žalobce při tomto pracovněprávním jednání nebyla svobodná.

5. K dovolání žalovaného Nejvyšší soud České republiky (dále jen „Nejvyšší soud“) rozsudkem ze dne 19. 12. 2019, č. j. 21 Cdo 2250/2018-243, dovolání žalovaného proti rozsudku odvolacího soudu v části, ve které bylo rozhodnuto o změně a potvrzení rozsudku soudu prvního stupně 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, ve výrocích o náhradě nákladů řízení a ve kterých bylo rozhodnuto o náhradě nákladů odvolacího řízení, odmítl a zároveň rozsudek odvolacího soudu i soudu prvního stupně ze dne 16. 6. 2016, č. j. 12 C 122/2014-124 a usnesení soudu prvního stupně ze dne 2. 8. 2016, č. j. 12 C 122/2014-134, zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.
6. Nejvyšší soud v odůvodnění svého rozhodnutí uvedl, že pokud má 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 výhrážky (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 jednatelova 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.) jednatelova, bez něhož by takové právní jednání neučinil, ale nejedná nesvobodně, neboť jeho vůle není ovlivňována fyzickým nebo psychickým násilím (nátlakem).

7. 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. 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. 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. Okolnosti vylučující svobodu vůle jednatelova musí mít přitom základ v objektivně existujícím a působícím stavu, nestačí tedy, jestli si jejich existenci jednatel jen představuje, ale není-li pro ně objektivní důvod, a současně se musí stát pohnutkou pro projev vůle jednatelova 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.
8. Nejvyšší soud dále poukázal na to, že dovolání se neplatnosti právního jednání ve smyslu ustanovení § 587 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku (dále jen „o. z.“) je jednostranné právní jednání adresované druhému účastníku právního vztahu, jež vyvolá právní následky od okamžiku, kdy došlo adresátu (§ 570 odst. 1 o. z.). Lze je učinit toliko výslovně; z jeho obsahu musí být patrné (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 spatřován. Forma tohoto právního jednání není zákonem stanovena. 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. Neplatnost právního jednání nastává s účinky ex tunc (od počátku).
9. Nejvyšší soud dále konstatoval, že 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. 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

Shodu s prvopisem potvrzuje Alena Vostrá.

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. Tudíž 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 (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 účastníkovi pracovního poměru od okamžiku, kdy se o něm v řízení dozvěděl (srov. § 41 odst. 3 o. s. ř.).

10. Nejvyšší soud dále uvedl, že 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 ČR bylo provedeno zadržení žalobce, a to (v rozporu s vnitřními předpisy Policie ČR) přímo v cele předběžného zadržení, kam byl žalobce umístěn a kde mu byla dohoda tajemníkem městského úřadu 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 městského úřadu, 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 městského úřadu 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. V posuzovaném případě byly podle skutkových zjištění soudů skutečnosti odůvodňující závěr o bezprávné výhrůžce prokázány.
11. Nejvyšší soud uvedl dále, že „opakované sledování pornografických stránek v pracovní době“ může představovat „zvláště“ 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 městského úřadu) 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.

12. Nejvyšší soud ovšem odvolacímu soudu vytkl, že dostatečně neuvažil, že zákon s bezprávnou výhrůžkou spojuje následek v podobě relativní neplatnosti právního (pracovníprávního) 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. Vzhledem k tomu, že důvody, pro které bylo zrušeno rozhodnutí odvolacího soudu, platí také na rozhodnutí soudu prvního stupně, zrušil dovolací soud i rozhodnutí soudu prvního stupně a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.
13. V záhlaví tohoto rozhodnutí označeným rozsudkem, ve znění v záhlaví označeného usnesení, soud prvního stupně určil, že dohoda o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014, uzavřená mezi žalobcem a žalovaným, je neplatná (výrok I.), žalovanému uložil povinnost zaplatit žalobci náklady řízení ve výši 39 815 Kč k rukám právního zástupce žalobce Mgr. Mateje Dvořáka, advokáta AK Praha 1, Školská 695/38, ve lhůtě tří dnů od právní moci tohoto rozsudku (výrok II.) a žalovanému uložil povinnost zaplatit státu – České republice – Okresnímu soudu v Lounech náklady státu ve výši 7 475 Kč ve lhůtě tří dnů od právní moci doplňujícího usnesení.
14. Soud prvního stupně při svém rozhodnutí vyšel ze zjištění, že žalobce uzavřel s žalovaným dne 16. 10. 2013 pracovní smlouvu na dobu neurčitou s místem výkonu práce Městský úřad Žatec, druh práce – „doprava, veřejná zeleň“. Dne 8. 8. 2014 byla na základě žádosti o rozvázání pracovního poměru dohodou podepsané žalobcem uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru s tímž datem mezi M. [REDAKCE] R. [REDAKCE] a městem Žatec s tím, že pracovní poměr končí dne 8. 8. 2014. Dohoda byla uzavřena bez uvedení důvodu. Okresním soudem v Lounech byl dne 6. 8. 2014 vydán příkaz k domovní prohlídce, předmětem prohlídky byly nebytové prostory, a to kancelář č. K 20, užívaná podezřelým M. [REDAKCE] R. [REDAKCE] nar. [REDAKCE] situovaná v domě čp. 1 v Žatci ve druhém nadzemním podlaží. Důvodem této prohlídky bylo podezření na manipulaci s veřejnými zakázkami v rámci města Žatec. Dle protokolu o provedení prohlídky tato byla realizována dne 8. 8. 2014 v 8.10 hod., skončena byla téhož dne v 11.30 hod. Z tohoto protokolu je zřejmé, které dokumenty byly vydány Policii ČR. Poté, co byla prohlídka provedena, byla předmětná místnost uzamčena, zapečetěna a označena nápisem policie. Žalobce byl zadržen policejním orgánem dne 8. 8. 2014 v 7.55 hodin, byl umístěn do cely předběžného zadržení Policie ČR Žatec, důvod byl dán dle ustanovení § 67 písm. b) trestního řádu. V průběhu následujících hodin byl žalobce vyslechnut a 9. 8. 2014 v 10.00 hodin po provedení nezbytných procesních úkonů a konzultaci se státním zástupcem byl propuštěn. V době zadržení nebyly u žalobce zjištěny žádné zdravotní problémy, na nic si nestěžoval, vyšetřující policejní orgán nad rámec svých povinností vyrozuměl přítelkyni žalobce o jeho zadržení a o žádosti o donesení stravy a osobních věcí do cely. Dopisem ze dne 5. 9. 2014, doručeným žalovanému, žalobce oznámil svému zaměstnavateli, že ukončení pracovního poměru dohodou bylo neplatné a podle ustanovení § 71 a § 69 zák. práce žalobce požádal o další přidělování práce, zároveň žalobce upozornil žalovaného, že podává žalobu na určení neplatnosti ukončení pracovního poměru. V závěrečné části odborného vyjádření Anny Grabowské, znalkyně z oboru školství a kultura, odvětví psychologie, specializace grafologie, datované dne 9. 12. 2014, předložené žalobcem, je

Shodu s prvopisem potvrzuje Alena Vostrá.

uvedeno, že lze konstatovat, že písemné projevy pisatele pana M. R. na předložených listinách vykazují nesouladný písemný projev, který mohl vzniknout pouze tehdy, kdy pisatel nebyl v klidném stavu.

15. Soud prvního stupně ke zjištění průběhu dne 8. 8. 2014, okolností, za jakých byla podepsána dohoda o rozvázání pracovního poměru, k tomu, zda měl žalobce v úmyslu pracovní poměr u žalovaného ukončit a zda měl žalobce nedostatky ve své práci, provedl, v odůvodnění napadeného rozsudku, uvedené dokazování, na které odvolací soud pro stručnost odkazuje. Soud prvního stupně vzal za prokázané, že žalobce ve své práci vykazoval určité nedostatky, spočívající zejména v práci s listinami. Nikdo ze spolupracovníků, ani přítelkyně žalobce M. H. nezaznamenali, že by žalobce zvažoval ukončení pracovního poměru. Žalobce se žádnému z vyslechnutých svědků o svém záměru ukončit pracovní poměr nezmínil (ani své partnerce), plánoval dovolenou, splácel úvěr, neměl žádné další zaměstnání, kam by mohl nastoupit.
16. Žalobce jako účastník řízení k předmětnému dni, kdy byl zatčen a kdy došlo k podepsání dohody o ukončení pracovního poměru, uvedl, že se svojí partnerkou přišel do zaměstnání, řešil s ní v její kanceláři nějaký problém, poté za ním přišel tajemník Ing. V. a řekl mu, že má ve své kanceláři návštěvu. Když tam přišel, bylo zde plno lidí, neví kolik, byla zde policie, která mu předala jakýsi protokol, který podepsal, dostal „náramky“ a byl odveden. Uvedl, že s ohledem na rychlost situace si nepamatuje, jestli byl přítomen tomu, kdy kancelář byla prohledávána. Celá situace byla pro něj velmi stresující, vůbec nevím, co se s ním děje. Uvedl, že se ze situace probral až v cele, kde začal přemýšlet, co se děje. Když se po nějaké době ve dveřích objevil tajemník se slečnou D. v tu chvíli se domníval, že mu jdou nabídnout právní pomoc. Tajemník mu však sdělil, že mu žádnou pomoc nabídnout nejdou, že po něm chtějí, aby opustil zaměstnání, resp. v tomto směru s ním jednal tajemník, slečna D. do rozhovoru nezasahovala, pouze seděla a poslouchala. Tajemník mu předal dohodu a řekl mu, že když jí nepodepíše, převede ho na práci metaře, nebo že mu dá výpověď podle § 55 za to, že si v zaměstnání prohlížel internet a vyhodí ho na hodinu. Řekl mu, že se nemůže ihned rozhodnout, že by se chtěl poradit, na to mu tajemník řekl, že přijde za hodinu, ale tento interval pro něj nic neznamenal, a protože byl ve velmi špatném psychickém stavu, tak dohodu podepsal. Podepsal i žádost, kterou mu tajemník přinesl, žádnou žádost sám tajemníkovi k rozvázání pracovního poměru dohodou nedával. Tyto dvě listiny přinesl tajemník najednou a již připravené. Celá situace pro něj byla velmi stresující, chtěl jí mít za sebou, uváděl, že se nemohl na tajemníka ani podívat, chtěl jenom, aby byli pryč, začal přemýšlet o tom, že nemá peníze na právníka. Ze zadržení byl propuštěn po 24 hodinách.
17. Listiny – žádost o rozvázání pracovního poměru dohodou a dohodu o rozvázání pracovního poměru bez uvedení důvodu sepsala dne 8. 8. 2014 H. D., personalistka žalovaného, a to na pokyn Ing. P. V. tajemníka žalovaného. Tyto listiny přinesli dne 8. 8. 2014 do cely předběžného zadržení, ve které byl žalobce umístěn, svědci Ing. P. V. a H. D. kteří byli Policií ČR do cely předběžného zadržení vpuštěni v rozporu s, v odůvodnění napadeného rozsudku konkretizovanými, vnitřními předpisy Policie ČR. V této cele předběžného zadržení také došlo k tomu, že žalobce podepsal žádost o rozvázání pracovního poměru dohodou a dohodu o rozvázání pracovního poměru. K samotnému „aktu podpisu dohody“ se vyjadřoval svědek Ing. P. V. který uvedl, že bylo zjištěno, že žalobce v zaměstnání sledoval stránky s pornografií. Policie, která sledovala činnost žalobce, však žádala žalovaného, aby toto porušení pracovní kázně s žalobcem neprojednával, což žalovaný respektoval. Do cely předběžného zadržení měl připravenou výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zák. práce, kterou zpracoval sám, žalobci ji ani nepředložil. Důvod, který chtěl pro výpověď použít, byla skutečnost, že „žalobce si prohlížel v pracovní době pornografické stránky, žalovaný měl k dispozici přesný rozpis sledování těchto stránek a dle sdělení policie, při prohlížení těchto stránek žalobce masturboval“. V cele předběžného zadržení žalobci řekl, že je potřeba řešit jeho zaměstnání na městském úřadu, sdělil mu, že ví o tom, že sledoval pornografické stránky, a že dle sdělení policie při sledování stránek masturboval, což bylo zjištěno ze záznamu policie. Řekl mu, že s ohledem na to, nemůže zůstat pracovníkem městského úřadu, a že je možné ho převést na jinou práci např. technických služeb nebo městských lesů. Dále, že s ohledem na to, že jeho

Shodu s prvopisem potvrzuje Alena Vostrá.

přítelkyně je dlouholetou zaměstnankyní městského úřadu, žalobci nabídl tzv. gentlemanskou dohodu ukončení pracovního poměru dohodou s tím, že o sledování pornografie nebude hovořit. Tyto skutečnosti v zásadě potvrdila i svědkyně H. D. tajemník jí objasnil situaci, řekl, že důvodem ukončení pracovního poměru je návštěva pornostránek žalobcem v pracovní době. Tajemník sám vyhotovil výpověď, což je běžná praxe, neboť si takto sepisuje všechny výpovědi. Vzhledem k tomu, že na městském úřadu pracuje dlouhodobě přítelkyně žalobce, se svědkyně domnívá, že tento způsob řešení ukončení pracovního poměru byl žalobci nabídnut spíše z morálních důvodů, kvůli jeho přítelkyni. Tajemník žalobci v cele předběžného zadržení sdělil, proč přišli, zejména, že z namátkové kontroly internetu bylo zjištěno, že navštěvuje pornostránky. Nabídl mu ukončení pracovního poměru dohodou, vyjmenoval mu klady a zápory a řekl mu také, že od policie dostal dokument, že žalobce má zákaz vstupu na městský úřad, a tudíž, že by připadalo v úvahu jeho přeřazení k nějaké příspěvkové organizaci, např. do technických služeb, městských lesů či mateřské školky.

18. Dne 21. 2. 2020 zaslal právní zástupce žalobce soudu podání z 21. 2. 2020, adresované městu Žatec, kterým se jeho klient dovolal relativní neplatnosti uzavřené dohody o ukončení pracovního poměru, datované dnem 8. 8. 2014. Uvádí v něm, že dohoda ze dne 8. 8. 2014 byla uzavřena v prostoru cely předběžného zadržení, umístěné ve služebně Policie ČR, kdy do této cely za jeho klientem dorazil tajemník města Žatec s úkolem zajistit podpis dohody o ukončení pracovního poměru, uzavřené mezi klientem a městem Žatec ke dni 8. 8. 2014. Žalovaný se v době této návštěvy nacházel ve špatném psychickém rozpoložení a důvodné obavy o další existenci a další vývoj, stav nejistoty, stav psychické oslabenosti a celkově celá situace pro něj byla vysoce stresující. Za této situace žalobce nedokázal dostatečně odolávat tlaku tajemníka města Žatec, který v rámci nezákonné návštěvy v celé předběžného zadržení mu sdělil, že ví o jeho jednání během pracovní doby, kdy měl při sledování pornografických stránek masturbovat a k podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru ho nutil tím, že když dohodu podepíše, o jeho jednání se nedozví jeho přítelkyně a ani nikdo jiný, kdy tato obava ze zveřejnění výše uvedených skutečností a informací na straně žalobce vedla ke vzniku reálné obavy a bázně, která vyústila v podpis tajemníkem předložené dohody o ukončení pracovního poměru datované dne 8. 8. 2014. Jednání tajemníka města Žatec je nutné posoudit jako nezákonné s cílem vyvolat u žalovaného bezprávnou výhrůžku, což se mu podařilo. Svým jednáním tajemník města Žatec zasáhl do osobnosti žalobce, když mu nezákonně hrozil zásahem do jeho vážnosti, cti a soukromí, ačkoli k takovému jednání není dán právní rámec.
19. Na toto uplatnění relativní neplatnosti reagoval právní zástupce žalovaného dopisem právnímu zástupci žalobce ze dne 27. 2. 2020, ve kterém uvedl, že účinné dovolání se relativní neplatnosti dohody o ukončení pracovního poměru datované 8. 8. 2014 nezpůsobilo zamýšlené účinky, na dohodu je nutné pohlížet jako na platné právní jednání, neboť jak vyplývá z konstantní judikatury Nejvyššího soudu, tak právo dovolat se relativní neplatnosti právního jednání námitkou podléhá promlčení v obecné tříleté promlčecí lhůtě. Z tohoto důvodu toto dovolání se relativní neplatnosti dohody o ukončení pracovního poměru považuje za neúčinné, neboť toto právo se promlčelo dne 8. 8. 2017 a tímto postupem bude postupovat i v řízení před soudem. Dále uvedl, že dle jeho názoru žalobou nedošlo k dovolání se relativní neplatnosti dohody o ukončení pracovního poměru.
20. Soud prvního stupně zjištěný skutkový stav posoudil dle ustanovení § 49, § 69 odst. 1, § 71 a § 72 zák. práce a dále podle ustanovení § 551 a § 587 odst. 1 o. z. Nejprve se zabýval tím, zda byla dodržena zákonná dvouměsíční lhůta ve smyslu ustanovení § 72 zák. práce a dospěl k závěru, že žaloba byla podána dne 6. 10. 2014, takže dvouměsíční lhůta byla dodržena. Žalobce dopisem ze dne 5. 9. 2014 sdělil zaměstnavateli, že dohoda ze dne 8. 8. 2014 byla dle jeho názoru uzavřena neplatně, a že trvá na tom, aby byl dále zaměstnáván. S odkazem na rozhodnutí Nejvyššího soudu soud prvního stupně posuzoval ve smyslu ustanovení § 587 o. z., zda ze strany žalobce došlo k uplatnění námitky relativní neplatnosti dohody o ukončení pracovního poměru z 8. 8. 2014 a v této souvislosti se zabýval námitkou promlčení uplatněné námitky relativní neplatnosti, kterou vznesl žalovaný. Soud prvního stupně dovodil, že k uplatnění námitky

Shodu s prvopisem potvrzuje Alena Vostrá.

relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru z 8. 8. 2014 došlo již podáním žaloby tak, jak tento postup nevylučuje ani rozhodnutí Nejvyššího soudu. V žalobě bylo dostatečně skutkově specifikováno, co způsobilo relativní neplatnost, když je zde výslovně popsána situace, kdy tajemník městského úřadu přišel za žalobcem do cely předběžného zadržení a žalobce se domníval, že mu jde pomoci, nicméně z jeho strany – jak je uvedeno v žalobě „došlo k zneužití situace, ve které se žalobce nacházel, kdy pod nátlakem, pod kterým byl žalobce v cele a pod tíhou všech okolností, ke kterým ten den došlo, ho nutili podepsat listiny, se kterými žalobce nebyl seznámen, nemohl se svobodně rozmyslet, zda je jeho vůlí a úmyslem takovýto právní krok učinit či nikoliv. Pod tíhou všech okolností žalobce listinu podepsal, ačkoliv s jejím obsahem nebyl srozuměn a nebyl to projev jeho svobodné vůle“. Je tudíž nepochybné, že žalobce důvod neplatnosti dohody spatřuje v nedostatku svobody své vůle, kdy toto v žalobě výslovně uvádí. Pokud zde není uvedena bližší konkretizace a specifikace, jakým konkrétním způsobem byl na žalobce činen nátlak, tedy čím konkrétně mu bylo vyhrožováno, soud prvního stupně dovodil, že tyto skutečnosti vyplynuly až v průběhu soudního řízení z výsledku svědků, ani sám žalobce o nich ve své účastnické výpovědi nehovořil příliš konkrétně pouze uváděl, že „když za ním tajemník přišel do cely a přinesl dohodu o ukončení pracovního poměru, měl ještě jiný papír, o kterém tvrdil, že ho vyhodí na hodinu podle § 53 nebo § 55, a že když nepodepíše dohodu, udělá z něj metaře na náměstí“. Dále doplnil, že „výpověď“ podle § 55 zdůvodnil tajemník tím, že si v práci prohlížel internet“. Vzhledem k tomu, že žalobce byl nepochybně ve stresové situaci, pod psychickým tlakem, nelze po něm spravedlivě požadovat, aby přesně specifikoval a popsal již v žalobě, k jakému konkrétnímu jednání došlo v cele předběžného zadržení, neboť jak sám uvedl, celá záležitost mu splývala a nebyl schopen specifikovat, co se zde událo, to vyplynulo až z provedeného dokazování a zejména z výsledku svědka Ing. V. [redacted] a svědkyně D. [redacted], kteří přesně popsali, co tajemník žalobci navrhoval. Soud prvního stupně v této souvislosti uzavřel, že z obsahu žaloby je patrné, že se jí uplatňuje neplatnost konkrétního právního jednání, tedy nedostatek svobody vůle žalobce, okolnosti, v nichž je nedostatek svobody vůle spatřován, jsou dostatečné i když není úplně přesně popsáno, co tajemník žalovaného žalobci sdělil. Skutkové vymezení uvedené v žalobě je dostatečné, bylo pouze doplněno provedeným dokazováním. Žalobou došlo k uplatnění námitky relativní neplatnosti předmětné dohody, tato žaloba byla žalovanému doručena 29. 5. 2015.

21. Ve vztahu k listině (podání) žalobce z 21. 2. 2020 soud prvního stupně uvedl, že pokud by mělo dojít k uplatnění námitky relativní neplatnosti dohody z 8. 8. 2014 až tímto podáním, je nepochybné, že k němu došlo až po uplynutí tříleté promlčecí lhůty ve smyslu ustanovení § 629 o. z., ovšem „za dané situace“ by bylo namísto posoudit námitku promlčení uplatnění relativní neplatnosti v rozporu s dobrými mravy ve smyslu ustanovení § 2 odst. 3 o. z. V daném případě chování tajemníka žalovaného, který evidentně zneužil situace žalobce, který byl v době podpisu dohody umístěn v cele předběžného zadržení bez jakékoli informace, proč se tak děje a co mu hrozí, k tomu, aby ho „pod hrozbou zveřejnění kompromitujících informací donutil k okamžitému ukončení pracovního poměru, se skutečně jeví jako bezohlednost urážející obyčejné lidské cítění, protože takovéto zneužití situace a pocitu bezmocnosti člověka k účelu ukončení pracovního poměru je neetické a bezesporu v rozporu s dobrými mravy, protože učinit takovéto existenční rozhodnutí by měl každý člověk po zralé úvaze a ne pod tlakem bezprávné výhrůžky, k čemuž v tomto případě došlo, když to, že se jednalo o bezprávnou výhrůžku potvrdil ve svém rozhodnutí i Nejvyšší soud“.
22. Ve vztahu k dohodě o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014 pak soud prvního stupně dovodil, že tato nebyla platně uzavřena, neboť ze strany žalobce byl nedostatek svobodné vůle k uzavření této dohody ve smyslu ustanovení § 551 o. z. V této souvislosti soud prvního stupně uvedl, že postup Policie ČR, která do cely předběžného zadržení vpustila zaměstnance žalovaného tajemníka Ing. V. [redacted] a slečnu D. [redacted] je velmi nestandardní a nemá oporu v konkrétně uvedených předpisech, které upravují pobyt osob v policejních celách. Žalovaný měl extrémní zájem na tom, aby dohoda byla podepsána co nejrychleji. Podmínky, ve kterých se žalobce nacházel (byl omezen na osobní svobodě, omezen ve svých rozhodovacích

schopnostech, neboť je zřejmé, že člověk, který nemá za sebou trestní minulost a ocitne se bez jakéhokoliv upozornění v takové situaci, kdy je zadržen policií a umístěn do policejní cely), měly vliv na to, že žalobce byl v daném případě psychicky nezpůsobilý se rozhodovat o závažných otázkách svého života tak, aby tato rozhodnutí nečinil pod nátlakem a chybně, nebyl schopen promyslet si všechny souvislosti a důsledky. Žalovaný využil této situace žalobce k tomu, aby docílil toho, aby žalobce dohodu o rozvázání pracovního poměru podepsal, když žalobce neměl sebemenší důvod pracovní poměr ukončovat. Jako nepřipustný hodnotil soud prvního stupně důvod, pro který chtěl žalovaný pracovní poměr s žalobcem ukončit, „tedy sledování internetových stránek nevhodného obsahu“ s tím, že pokud byl tento důvod použit k tomu, aby žalobce byl přesvědčen k uzavření dohody, jedná se o bezprávnou výhrůžku, neboť tím bylo žalobci v podstatě vyhrožováno, když svědek Ing. V. uvedl, že nabídl žalobci, že když dohodu podepíše, 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. V této situaci byly proto rozhodovací schopnosti žalobce omezené, nebyl schopen rozhodovat se svobodně a vážně, protože neměl dostatek prostoru si svobodně vzniklou situaci rozmyslet, posoudit a přijmout rozhodnutí, které by odpovídalo jeho poměrům. Soud prvního stupně uzavřel, že dohoda o ukončení pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014 je neplatná, a že ze strany žalobce došlo k uplatnění námitky relativní neplatnosti této dohody v žalobě, a tudíž pracovní poměr žalobce, který dopisem ze dne 5. 9. 2014 požádal žalovaného o další zaměstnávání, trvá.

23. Výrok o náhradě nákladů řízení soud prvního stupně odůvodnil ustanovením § 142 odst. 1 o. s. ř. a v řízení úspěšnému žalobci přiznal náhradu účelně vynaložených nákladů řízení, které vynaložil za právní zastoupení advokátem a za zaplacený soudní poplatek. Vzhledem k neúspěchu žalovaného, tomuto uložil nahradit státu vynaložené náklady řízení, které vznikly za zaplacené svědecké.
24. Proti tomuto rozsudku podal žalovaný včasné odvolání, ve kterém jako odvolací důvody uplatnil, že napadený rozsudek je založen na nesprávném právním posouzení věci, na nesprávném posouzení skutkových okolností, a dále jeho nesprávnost spočívá v procesním pochybení soudu prvního stupně. Odvolatel především namítal, že soud prvního stupně nerespektoval závazný právní názor Nejvyššího soudu, který ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2250/2018 „přikázal“ soudu prvního stupně, aby se v dalším řízení zabýval otázkou, zda se žalobce dovolal relativní neplatnosti právního jednání – dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014. Konkrétně mimo jiné uvedl, že: „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. V projednávané věci 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). 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)]. Poukázal na to, že si soud prvního stupně tento závazný právní názor vyložil tak, že žaloba představovala dovolání se relativní neplatnosti, když tuto možnost připustil i Nejvyšší soud. Takto se ovšem závazný právní názor Nejvyššího soudu vykládat nedá. Nejvyšší soud vytkl oběma soudům, že se nezabývaly relativní neplatností dohody o rozvázání pracovního poměru, což budou muset v dalším řízení napravit. Následně jim Nejvyšší soud obecně dal vodítko, jak relativní neplatnost právního jednání posuzovat, tedy že teoreticky se může účastník dovolat relativní neplatnosti právního jednání i prostřednictvím žaloby k soudu. Rozhodně však Nejvyšší soud neuvedl, že

žaloba ze dne 6. 10. 2014 může být považována za dovolání se relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru (takový názor prezentoval soud prvního stupně při ústním jednání dne 4. 8. 2020). Soud prvního stupně se však i přes výše uvedené zabýval posouzením relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru nesprávně, a to jak v rozporu s rozsudkem Nejvyššího soudu i judikaturou Nejvyššího soudu jako takovou.

25. Podle názoru žalovaného, soud prvního stupně dospěl k nesprávnému závěru, že žalobce se žalobou podanou v tomto řízení dovolal relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014, protože v žalobě bylo dostatečně skutkově specifikováno, co způsobilo relativní neplatnost. Důvod neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014 tak žalobce, podle názoru soudu prvního stupně, spatřoval v nedostatku vůle, když toto výslovně uvedl. Odvolatel poukázal na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 2. 2004, sp. zn. 30 Cdo 437/2003 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 9. 2003, sp. zn. 9 Odo 102/2003, k nimž soud prvního stupně vůbec nepřihlížel. Žalobce v žalobě totiž nikde neuvádí, že by se dovolával relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014. Pokud hovořil o neplatnosti, tak vždy v souvislosti s neplatným skončením pracovního poměru. Žalobce tak evidentně vůbec neuvažoval nad tím, že v tomto případě se jedná o relativní neplatnost právního jednání, kterého je třeba se zvláště dovolat. Žaloba neobsahovala řádné uvedení vady dohody o rozvázání pracovního poměru, která by způsobovala její neplatnost. Žalobce pouze souhrnně uváděl, že s ohledem na umístění v cele předběžného zadržení byl v takovém psychickém stavu, který vylučoval jeho svobodné rozhodování. Pokud žalobce hovořil o nátlaku, tak tento nátlak spatřoval v tom, že byl umístěn v cele předběžného zadržení, nikoli v tom, že by na něho žalovaný vyvíjel nátlak směřující k podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru. Dále žalobce uváděl, že právní jednání nebylo projevem jeho svobodné vůle, protože k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru byl přinucen pod tíhou okolností, a to jak ze strany svého zadržení, tak ze strany jednání žalované. Skutečnost, že se žalobce nedovolal relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014 v žalobě ze dne 6. 10. 2014, vyplývá z jeho následného jednání, protože tento se dopisem ze dne 21. 2. 2020 dovolával relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014. Pokud si tedy byl žalobce natolik jistý tím, že se dovolal relativní neplatnosti již v žalobě, pak nedává vůbec žádný smysl, že záhy po vydání kasačního rozhodnutí Nejvyššího soudu se v samostatném dopisu dovolal relativní neplatnosti. Žalovaný v této souvislosti vyjádřil názor, že i to je tak důkazem skutečnosti, že žalobou se žalobce nedovolal relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014 a velmi dobře si byl této skutečnosti vědom. Odvolatel rovněž nesouhlasil s posouzením soudu prvního stupně, ohledně námítky promlčení, vznesené žalovaným v souvislosti s dovoláním se relativní neplatnosti, dopisem žalobce ze dne 21. 2. 2020, jako rozporné s dobrými mravy a v této souvislosti poukázal na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2016, sp. zn. 25 Cdo 4223/2016. Uvedl, že dobrým mravům zásadně neodporuje, namítá-li někdo promlčení práva uplatňovaného vůči němu, neboť institut promlčení, přispívající k jistotě v právních vztazích, je institutem zákonným, a tedy použitelným ve vztahu k jakémukoliv právu, které se podle zákona promlčuje. Uplatnění námítky promlčení by se přičilo dobrým mravům jen v těch výjimečných případech, kdy by bylo výrazem zneužití tohoto práva na úkor účastníka, který marné uplynutí promlčecí doby nezavinil, a vůči němuž by za takové situace zánik nároku na plnění v důsledku uplynutí promlčecí doby byl nepřiměřeně tvrdým postihem ve srovnání s rozsahem a charakterem jím uplatňovaného práva a s důvody, pro které své právo včas neuplatnil. Žalovaný v této souvislosti zdůraznil, že marné uplynutí promlčecí doby zavinil výhradně žalobce, který byl navíc zastoupen advokátem. Žalobce tak musel dobře vědět, že chce-li se domáhat neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru, tak první věcí, kterou musí učinit je, dovolat se její relativní neplatnosti. Žalovaný dále vyjádřil nesouhlas s posouzením dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014 jako neplatné, neboť na straně žalobce byl nedostatek svobodné vůle k uzavření této dohody ve smyslu ustanovení § 551 o. z., neboť podmínky, ve kterých se žalobce nacházel, kdy byl omezen na osobní svobodě, omezen ve svých rozhodovacích schopnostech, neboť je zřejmé, že člověk, který nemá za sebou trestní minulost

a ocitne se bez jakéhokoliv upozornění v takové situaci, kdy je zadržen policií a umístěn do policejní cely, je v daném případě psychicky nezpůsobilý se rozhodovat o závažných otázkách svého života tak, aby tato rozhodnutí nečinil pod tlakem a chybně, není schopen si promyslet všechny souvislosti a důsledky. Poukázal na to, že skutečnost, že žalobce se nacházel v cele předběžného zadržení, je irelevantní, a i když soud prvního stupně dospěl k závěru, že Ing. V. byl vpuštěn do této cely v rozporu s pokynem policejního prezidenta, nemá tato skutečnost vliv na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru a na vůli žalobce. Porušení pokynu policejního prezidenta může mít dopad pouze na kárnou odpovědnost policistů, avšak dopad na právní vztah žalobce a žalovaného nemá toto porušení dopad žádný, protože žalovaný žádnou povinnost stanovenou zákonem či podzákonným právním předpisem neporušil, vstoupil-li do cely předběžného zadržení. Podle žalovaného skutkový závěr soudu prvního stupně, dle kterého svědek Ing. Vajda v podstatě vyhrožoval žalobci, že sdělí jeho přítelkyni okolnost sledování pornografie v pracovní době, neodpovídá provedenému dokazování. Svědek Ing. V. v žádném případě tímto způsobem žalobci nevyhrožoval, dokonce hovořil o gentlemanské dohodě, že s ohledem na skutečnost, že Ing. H. je zaměstnankyní města Žatec, pomlčí o sledování pornografických stránek žalobcem. Spatřovat v gentlemanské dohodě nátlak a vyhrožování je vskutku absurdní. Z výsledku Ing. V. i svědkyně D. jednoznačně vyplynulo, že pouze žalobci sdělili charakter situace, hovořili spolu o převedení na jinou práci, jakož i o skutečnosti, že žalobce neplnil řádně své pracovní povinnosti, a dokonce sledoval v pracovní době pornografii. Žalobce se proto sám spontánně rozhodl, že požádá o uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru a tuto dohoda byla uzavřena. Skutečnost, že v tomto případě nešlo o hrozbu, vyplývá i z výpovědi samotného žalobce, který výslovně při svém účastnické výpovědi uvedl, že podepsal žádost i dohodu proto, že nechtěl „tajemníka“ (Ing. V.) ani vidět, nikoli, že by ho Ing. V. jakkoli nutil tuto dohodu uzavřít. Žalobce současně vypověděl, že již v cele předběžného zadržení sdělil Ing. V., že by si celou věc potřeboval promyslet a s někým se o tom poradit. Je tedy jednoznačné, že žalobce velmi dobře věděl, jaké důsledky by mělo uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, a musel tak bezpochyby chápat právní následky takové dohody. Žalobce dále vypověděl, že Ing. V. mu navrhl, že ho nechá věc si promyslet a za jednu hodinu se za ním vrátí a žalobce mu sdělí, jak se rozhodl. Je tedy zřejmé, že ze strany Ing. V. nedocházelo k žádnému aktivnímu či pasivnímu vyhrožování, či nucení k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, protože v opačném případě by žalobci logicky nedával čas na rozmyšlenou. Pokud tedy žalobce za těchto okolností uzavřel dohodu o rozvázání pracovního poměru, jednal tak zcela svobodně. Závěrem odvolání uvedl, že s ohledem na zásadu úspěchu napadá i doplňující usnesení soudu prvního stupně ze dne 17. 9. 2020, č. j. 12 C 122/2014-280, neboť žalovaný nemá hradit náklady státu z toho důvodu, že žaloba není důvodná a měla být zamítnuta. Navrhl, aby odvolací soud změnil napadený rozsudek, ve znění doplňujícího usnesení tak, že žaloba se zamítá a žalobce je povinen zaplatit žalovanému náklady řízení vzniklé před soudem prvního i druhého stupně.

26. Žalobce navrhl, aby odvolací soud napadený rozsudek jako věcně správný potvrdil.
27. Odvolací soud poté, kdy přezkoumal napadený rozsudek soudu prvního stupně, jakož i řízení, které jeho vydání předcházelo, dospěl k závěru, že odvolání žalovaného je z dále uvedených důvodů opodstatněné.
28. Odvolací soud, který vycházel ze skutkových zjištění a skutkového závěru soudu prvního stupně, uzavřel, že dohoda o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014 z důvodu bezprávné výhrůžky byla neplatným právním jednáním. Poněvadž § 587 odst. 1 o. z. spojuje s bezprávnou výhrůžkou následek v podobě relativní neplatnosti právního (pracovněprávního) jednání, bylo třeba, podle právního názoru dovolacího soudu, zabývat se tím, zda došlo žalobcem k dovolání se relativní neplatnosti. Dovolání se relativní neplatnosti je jednostranným právním jednáním a k tomu, aby mohlo vyvolat právní následky, musí splňovat pojmové znaky právního jednání i stanovené náležitosti. Jedná se o jednání adresované, proto ke svému vzniku vyžaduje, aby bylo učiněno vůči jeho adresátovi. Po obsahové stránce se vyžaduje, aby námitka relativní neplatnosti vyjadřovala skutečnost, že jde o uplatnění relativní neplatnosti a dále označení vady právního

jednání, která v dané věci jeho neplatnost způsobila. Oprávněný účastník se může dovolat neplatnosti právního jednání (pracovněprávního jednání) nejen před zahájením soudního řízení nebo v žalobě, ale i kdykoliv 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 relativní neplatnosti právního jednání učiněno také vůči soudu a v tomto případě je účinné vůči druhému účastníku pracovního poměru od okamžiku, kdy se o něm v řízení dozvěděl. Vůči soudu se může účastník občanského soudního řízení dovolat neplatnosti právního jednání i prostřednictvím žaloby nebo jiného podání. Lhůtu pro uplatnění námitky relativní neplatnosti zákon výslovně nestanoví, podle dosavadní soudní praxe právo dovolat se relativní neplatnosti podléhá promlčení v obecné promlčecí lhůtě, která je podle ustanovení § 619 o. z. tříletá a běží ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé.

29. V projednávané věci se odvolací soud neztotožnil se závěrem soudu prvního stupně, že k uplatnění relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014 došlo v žalobě. Je nepochybné, že v žalobě, kterou žalobce podal u soudu prvního stupně dne 6. 10. 2014, nejsou kromě náležitostí tohoto procesního úkonu vyjádřeny podstatné náležitosti hmotněprávního jednání – uplatnění relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014 z důvodu bezprávné výhrůžky. Žalobce v žalobě popisuje podrobně skutečnosti, týkající se jeho zadržení a umístění do cely předběžného zadržení, uvádí okolnosti, že se za ním dostavil do cely předběžného zadržení tajemník žalovaného a předložil mu k podpisu jím vypracovanou žádost o rozvázání pracovního poměru a dohodu o rozvázání pracovního poměru a nedal mu na výběr, zda listiny může nebo nemůže podepsat, pouze mu řekl, že pokud listiny nepodepíše „poradí si s ním jinak“. Žalobce v žalobě popisuje své rozpolezení a uvádí, že si podpis dohody nemohl rozmyslet, že na jeho osobu byl ze strany „zástupce žalované“ vytvářen nátlak, že ze strany žalovaného došlo k zneužití situace, ve které se nacházel, kdy „pod nátlakem, pod kterým byl v cele a pod tíhou všech okolností, ke kterým ten den došlo, jej nutil podepsat listiny, s kterými nebyl seznámen, nemohl se svobodně rozmyslet, zda je jeho vůlí a úmyslem takovýto právní krok učinit či nikoliv. Pod tíhou všech okolností listiny podepsal, ačkoliv s jejich obsahem nebyl srozuměn a nebyl to projev jeho svobodné vůle“. Závěrem žaloby uvádí, že má za to, že „rozvázání pracovního poměru dohodou není platným a účinným právním úkonem, neboť tento právní úkon nebyl učiněn ze strany žalobce svobodně“. V žalobě ovšem chybí jakýkoliv údaj o tom, že se žalobce dovolává relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru. Zmínka o neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru je uvedena pouze v závěru žaloby (bod VII.), kde žalobce uvádí, že: „S ohledem k výše uvedeným skutečnostem, má žalobce za to, že rozvázání pracovního poměru dohodou není platným a účinným právním úkonem, neboť tento právní úkon nebyl učiněn ze strany žalobce svobodně“. Další zmínka o neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru je pak ještě uvedena v tzv. žalobním petitu. Uvedená tvrzení žalobce byla, podle názoru odvolacího soudu, pouze vylíčením rozhodujících skutečností, které jsou obsahovými náležitostmi žaloby a pokud je zmínka o neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru uvedena v tzv. žalobním petitu, i ten je náležitostí žaloby jakožto procesního úkonu a není v něm zahrnuto hmotněprávní jednání. Podle názoru odvolacího soudu žalobce námitku relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru uplatnil až dopisem ze dne 21. 2. 2020, který byl doručen zástupci žalovaného, který na něj dopisem ze dne 27. 2. 2020 odpověděl. Právo dovolat se relativní neplatnosti podléhá promlčení v obecné tříleté promlčecí lhůtě, která v dané věci běžela ode dne 8. 8. 2014 a její běh skončil dnem 8. 8. 2017. Žalovaný vznesl námitku promlčení a odvolací soud nesdílel právní posouzení soudu prvního stupně, že uplatnění této námitky promlčení je v rozporu s dobrými mravy. V této souvislosti poukázal na rozhodnutí Nejvyššího soudu a v nich uvedený právní názor, že dobrým mravům zásadně neodporuje, namítá-li někdo promlčení práva uplatňovaného vůči němu, neboť institut promlčení přispívající k jistotě v právních vztazích je institutem zákonným a tedy použitelným ve vztahu k jakémukoliv právu, které se podle zákona promlčuje, a že uplatnění námitky promlčení se přičítá dobrým mravům v těch výjimečných případech, kdy je výrazem zneužití tohoto práva na úkor účastníka, který marné uplynutí promlčecí doby nezavinil a vůči němuž je za takové situace zánik nároku na plnění v důsledku uplynutí promlčecí doby nepřiměřeně

tvrdým postihem ve srovnání s rozsahem a charakterem jím uplatňovaného práva a s důvody, pro které své právo včas neuplatnil, přičemž tyto okolnosti musí být naplněny v natolik výjimečné intenzitě, aby byl odůvodněn tak významný zásah do principu právní jistoty, jakým je odepření práva uplatnit námitku promlčení.

30. Podle názoru odvolacího soudu však žádné takové výjimečné okolnosti, které by mohly vést k odepření práva žalovanému, aby uplatnil námitku promlčení, zjištěny nebyly a ani ze spisu nevyplynávají. Žalobci nic nebránilo v tom, aby relativní neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru uplatnil řádně v rámci řízení, od jeho zahájení do uplynutí promlčecí doby. Ze spisu vyplývá, že svědci Ing. P. V. a H. D. kteří popsali jednání s žalobcem v souvislosti s podpisem dohody o rozvázání pracovního poměru, byli vyslechnuti při jednání konaném před soudem prvního stupně dne 21. 4. 2016, a tudíž žalobce na skutečnosti, které z jejich výpovědí vyplývaly, mohl odpovídajícím způsobem reagovat. Navíc nelze přehlédnout, že žalobce byl po celou dobu řízení zastoupen advokátem, tedy osobou práva znalou. V souladu s obecnou právní zásadou *vigilantibus iura scripta sunt* (tj. práva patří bdělým) je především na vlastním přičinění subjektu právních vztahů, aby sám chránil svá práva, přičemž institut promlčení je mimo jiné projevem této zásady.
31. Na základě uvedeného odvolací soud uzavřel, že i když žalobce neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru uplatnil u soudu v souladu s ustanovením § 72 zák. práce, nebyl naplněn druhý předpoklad její úspěšnosti, neboť žalobce se nedovolal relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014, a proto nebylo možné žalobě vyhovět, neboť obě tyto podmínky musí být splněny kumulativně.
32. Odvolací soud proto změnil výrok rozsudku soudu prvního stupně o věci samé tak, že žalobu na určení, že dohoda o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014 uzavřená mezi žalobcem a žalovaným je neplatná, zamítl. S ohledem na změnu rozsudku rozhodl znovu o náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně, jakož i o náhradě nákladů řízení, které vznikly státu a o náhradě nákladů odvolacího řízení.
33. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce včasné dovolání, v němž zrekapituloval zjištěný skutkový stav soudu obou stupňů a právní posouzení věci odvolacím soudem. Dovolání považoval za přípustné, protože právní otázka, jaké okolnosti jsou za právní úpravy účinné od 1. 1. 2014 významné z hlediska komplexního posouzení okolností na svobodu vůle zaměstnance při pracovněprávním jednání, nebyla dosud ve všech souvislostech vyřešena, protože odvolací soud se odchýlil od rozhodovací praxe dovolacího soudu, pokud jde o komplexní posouzení jednání v rozporu s dobrými mravy, navázaných na konkrétní skutková zjištění, tedy zachování a respektování ústavní kautely práva na spravedlivý proces, kdy závěry odvolacího soudu směřují jen k posouzení dílčího jednání a nikoli k posouzení jednání ve všech okolnostech, ať už byly zapříčiněné účastníky řízení nebo nikoli a odvolací soud de facto rezignuje na svůj úkol spravedlivého posouzení merita věci ve všech souvislostech a okolnostech, protože odvolací soud se rovněž odchýlil od rozhodovací praxe dovolacího soudu ve vztahu k postupu dle § 118a o. s. ř., kdy ačkoli odvolací soud v rámci svých právních závěrů dospívá k právnímu řešení v tom smyslu, že žalobce v řízení netvrdil, ani neprokázal včasné uplatnění námitky relativní neplatnosti právního úkonu (resp. učinil tak až po uplynutí tříleté promlčecí doby) odvolací soud nepostupoval v souladu s § 118a o. s. ř. a nevyzval žalobce k doplnění všech rozhodných skutečností, ač tak měl učinit, protože soudem nebyla řešena v rozhodovací činnosti dovolacího soudu otázka, zda jednání osoby pod vlivem objektivních okolností, ovlivňujících jednání osoby, může postrádat vůli vyvolat svým jednáním právní následky, a protože se odvolací soud odchýlil od rozhodovací praxe Nejvyššího a Ústavního soudu v otázce posouzení námitky promlčení a námitky rozporu této námitky s dobrými mravy. Následně dovolatel připomněl právní závěry odvolacího soudu, s nimiž nesouhlasil a svůj nesouhlas obsáhle vyjádřil v podaném dovolání s odkazem na judikaturu Ústavního soudu i Nejvyššího soudu.
34. Nejvyšší soud České republiky usnesením ze dne 21. 9. 2021, č. j. 21 Cdo 1701/2021-355, odvolání žalobce odmítl a žádnému z účastníků nepřiznal právo na náhradu nákladů dovolacího

řízení. Nejvyšší soud neshledal dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 11. 3. 2021, č. j. 11 Co 202/2020-323 přípustným, neboť rozhodnutí odvolacího soudu je v souladu s ustálenou praxí dovolacího soudu a není důvod, aby rozhodné právní otázky byly posouzeny jinak. Podle dovolacího soudu, závěr odvolacího soudu o tom, že občanský zákoník účinný od 1. 1. 2014 spojuje s bezprávnou výhrůžkou následek v podobě relativní neplatnosti právního jednání, vychází ze závazného právního názoru, vyjádřeného v této věci, a to rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2250/2018, uveřejněném pod č. 79 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2020. Pokud se žalobce dovolával v této souvislosti závěrů rozhodovací praxe Ústavního soudu a Nejvyššího soudu ve prospěch svého právního názoru, že dohoda o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014 je absolutně neplatná, pak přehlédl, že jím uváděná rozhodnutí na posuzovaný případ nedopadají, neboť neřeší otázku platnosti právního jednání, učiněného za právní úpravy, účinné od 1. 1. 2014.

35. K možnosti učinit hmotněprávní jednání obsahem žaloby dovolací soud uvedl, že je třeba vzít v úvahu, že žaloba je procesním úkonem, ovšem požadavek na vylíčení náležitostí žaloby nebrání tomu, aby byl do žaloby zahrnut i hmotněprávní úkon. Obsahuje-li žaloba kromě náležitostí procesního úkonu (§ 42 odst. 4 a § 79 odst. 1 o. s. ř.) také projev vůle žalobce, směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv a povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují, je odůvodněn závěr, že žalobce učinil prostřednictvím žaloby vůči soudu hmotněprávní úkon.
36. K otázce náležitostí právního jednání, kterým se uplatňuje relativní neplatnost právního jednání pro bezprávnou výhrůžku, odkázal Nejvyšší soud na již zmíněný rozsudek ze dne 19. 12. 2019 sp. zn. 21 Cdo 2250/2018 a v něm vyjádřený právní názor, podle kterého dovolání se neplatnosti právního (pracovněprávního) jednání ve smyslu ustanovení § 587 odst. 1 o. z. představuje právní jednání, z jehož obsahu – jakožto projevu vůle, který lze učinit pouze jednáním a jen výslovně – musí být patrné (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.
37. Odvolací soud v souladu s uvedenými závěry soudní praxe dospěl k závěru, že dovolání se neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru nebylo obsaženo v žalobě, jestliže žaloba neobsahovala „uplatnění relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014 z důvodu v předchozí části tohoto odůvodnění popsané bezprávné výhrůžky“.
38. Podle Nejvyššího soudu v ustálené rozhodovací praxi soudů není pochyb o tom, že právo dovolat se relativní neplatnosti právního jednání podléhá promlčení v obecné tříleté promlčecí lhůtě. Odvolací soud proto v posuzovaném případě správně (k námitce promlčení vznesené žalovaným) vycházel z toho, že promlčecí lhůta k dovolání se relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014 v dané věci skončila dnem 8. 8. 2017, a že tedy žalobcem vznesená námitka relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru v dopise žalobce ze dne 21. 2. 2020 nebyla uplatněna včas.
39. K otázce rozporu námitky promlčení s dobrými mravy odkázal Nejvyšší soud na právní názory, vyjádřené v jím označených rozsudcích Nejvyššího soudu a v nálezu Ústavního soudu, podle kterých dobrým mravům zásadně neodporuje, namítá-li někdo promlčení práva uplatňovaného vůči němu, neboť institut promlčení přispívající k jistotě v právních vztazích je institutem zákonným a tedy použitelným ve vztahu k jakémukoliv právu, které se podle zákona promlčuje, a že uplatnění námitky promlčení by se přičilo dobrým mravům jen v těch výjimečných případech, kdy by bylo výrazem zneužití tohoto práva na úkor účastníka, který marné uplynutí promlčecí doby nezavinil a vůči němuž by za takové situace zánik nároku na plnění v důsledku uplynutí promlčecí doby byl nepřiměřeně tvrdým postihem ve srovnání s rozsahem

a charakterem jím uplatňovaného práva a s důvody, pro které své právo včas neuplatnil, přičemž tyto okolnosti by musely být naplněny v natolik výjimečné intenzitě, aby byl odůvodněn tak významný zásah do principu právní jistoty, jakým je odepření práva uplatnit námitku promlčení. Podle názoru Nejvyššího soudu se odvolací soud od této ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu neodchýlil, uzavřel-li, že uplatnění námítky promlčení není v posuzovaném případě v rozporu s dobrými mravy, neboť „žádné takové výjimečné okolnosti, které by mohly vést k odepření práva žalovanému, aby uplatnil námitku promlčení, zjištěny nebyly a ani ze spisu nevyplývají“.

40. Pokud dovolatel namítal absenci poučení podle § 118a o. s. ř. ve vztahu k uplatnění námítky relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru, pak Nejvyšší soud dospěl k závěru, že nevzal náležitě v úvahu, že odvolací soud v projednávané věci nevyšel ze závěru o tom, že žalobce v tomto směru neunesl břemeno tvrzení nebo břemeno důkazní. Odvolací soud se na základě skutkových tvrzení žalobce přednesených při jednání soudu prvního stupně dne 4. 8. 2020 zabýval tím, zda neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru se žalobce řádně a včas dovolal v žalobě a dopisem ze dne 21. 2. 2020.
41. Podle Nejvyššího soudu závěr o přípustnosti dovolání podle ustanovení § 237 o. s. ř. nemohou založit ani námitky dovolatele, prostřednictvím nichž zpochybňuje hodnocení důkazů a skutkové závěry, z nichž odvolací soud vycházel, protože v procesním režimu účinném od 1. 1. 2013 nelze v dovolacím řízení důvodně zpochybnit správnost skutkového stavu věci zjištěného v řízení před soudy nižších stupňů, neboť dovolací přezkum je ustanovením § 241a odst. 1 o. s. ř. vyhrazen výlučně otázkám právním. Ani námitky žalobce, že „povinností obecných soudů je zjišťovat všechny skutečnosti, okolnosti tvrzení jak stranami sporu, tak těmi které jsou zjištěny v rámci důkazního řízení a se všemi těmito okolnostmi se náležitě vypořádat“, a že v odůvodnění rozhodnutí odvolacího soudu „absentují určité skutečnosti, zjištění, která vyšla v řízení najevo, nicméně soud je náležitým způsobem v celém souhrnu posuzovaných skutečností nezhodnotil, a aniž by dostatečným způsobem odůvodnil jejich irelevantnost“, nemohou založit přípustnost dovolání, neboť tyto námitky nejsou dovolacím důvodem podle ustanovení § 241a odst. 1 o. s. ř. (způsobilým založit přípustnost dovolání), ale mohly by (kdyby byly důvodné) představovat tzv. jinou vadu řízení, ke které však dovolací soud může přihlídnout pouze tehdy, jestliže je dovolání přípustné; uvedený předpoklad však v projednávané věci naplněn není. Přípustnost dovolání může založit toliko odvolacím soudem řešená otázka procesního práva, nikoliv „pouhá“ (ať již domnělá nebo skutečná) vada řízení. V části, ve které směřuje dovolání proti výrokům rozsudku odvolacího soudu o nákladech řízení, není dovolání přípustné.
42. Proti usnesení Nejvyššího soudu ze dne 21. 9. 2021, č. j. 21 Cdo 1701/2021-355 a rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 11. 3. 2021, č. j. 11 Co 202/2020-323 podal stěžovatel (žalobce) ústavní stížnost, neboť měl za to, že rozhodnutími, která budí dojem formální právní správnosti, došlo k porušení jeho ústavně zaručených práv a svobod. Namítal, že krajský soud na základě právního názoru sděleného Nejvyšším soudem v rozhodnutí ze dne 19. 12. 2019, č. j. 21 Cdo 2250/2018-243, na rozdíl od soudu prvního stupně, zcela opomněl zvážit okolnosti daného případu a pouze automaticky, snad až strojově, aplikoval právní normu, vztahující se k relativní neplatnosti právního úkonu. Upozornil rovněž na jednání města Žatce (žalovaného), které směřovalo proti němu pod tlakem bezprávní výhrůžky v cele předběžného zadržení, kde jeho zaměstnanci neměli co dělat a využili (zcela jednoznačně po domluvě s Policií ČR) situace jeho bezmocnosti. To vedlo podle něho zcela zřejmě k výsledku, nesouladnému s právem na soudní ochranu podle čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Nezákonné jednání, kterého se dopustilo město Žatec, prostřednictvím svého tajemníka, a to za využití nelegálně získaných informací z policejního vyšetřování a protizákonného vstupu do cely předběžného zadržení (která má chránit i zadržené a ne vystavit je nezákonnému jednání), bylo posléze soudy aprobováno, což stěžovatel pocíťoval velmi úkorně.
43. Nejvyšší soud se vyjádřil k podané stížnosti a zopakoval své názory o dovolání se neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru na straně jedné a včasném podání žaloby o určení

neplatnosti tohoto právního jednání na straně druhé, přičemž tyto samostatné předpoklady musí být oba splněny, aby soud svým rozhodnutím mohl určit zaměstnavatelem či zaměstnancem 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 a v tomto případě je účinné vůči druhému účastníkovi pracovního poměru od okamžiku, kdy se o něm v řízení dozvěděl. Rozhodovací praxe dovolacího soudu je již ustálena v závěru, že při posouzení, zda žalobce učinil prostřednictvím žaloby hmotněprávní úkon, je třeba vzít v úvahu, že žaloba (§ 79 o. s. ř.) je procesním úkonem, že údaj o tom, čeho se žalobce domáhá (tzv. žalobní petit) a vylíčení rozhodujících skutečností jsou náležitostmi procesního úkonu, a že proto žaloba samotná a vylíčení jejích náležitostí v sobě bez dalšího neobsahuje úkon hmotněprávní. Požadavek na vylíčení náležitostí žaloby nebrání tomu, aby do žaloby byl zahrnut hmotněprávní úkon, obsahuje-li žaloba kromě svých náležitostí, jakožto procesního úkonu, také vylíčení náležitostí hmotněprávního úkonu, který žalobce tímto způsobem projevil. Obsahuje-li tedy žaloba kromě náležitostí procesního úkonu (§ 42 odst. 4, § 79 odst. 1 o. s. ř.) také projev vůle žalobce směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují, je odůvodněn závěr, že žalobce učinil prostřednictvím žaloby vůči soudu hmotněprávní úkon.

44. Na základě závazného právního názoru tedy odvolací soud (kromě jiného) posuzoval, zda stěžovatel uplatnil námitku relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru a dospěl k závěru, že dovolání se neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru nebylo obsaženo v žalobě, jestliže žaloba neobsahovala „uplatnění relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014 z důvodu v předchozí části tohoto odůvodnění popsané bezprávné výhrůžky“, přičemž dovolací soud, v ústavní stížnosti napadeném usnesení, tento závěr aproboval, neboť odvolací soud postupoval v souladu s výše uvedenými závěry soudní praxe o náležitostech právního jednání, kterým se uplatňuje námitka relativní neplatnosti z důvodu bezprávné výhrůžky. Pro projednávanou věc tedy byl rozhodující závěr odvolacího soudu o tom, že žalobce (stěžovatel) neuplatnil námitku relativní neplatnosti právního jednání řádně a včas. Pokud jde o otázku souladu námítky promlčení s dobrými mravy, Nejvyšší soud odkázal na judikaturu dovolacího i Ústavního soudu s tím, že odvolací soud se od této ustálené rozhodovací praxe neodchýlil.
45. Odvolací soud, stejně jako soud prvního stupně, odkázal na odůvodnění svého rozhodnutí. Město Žatec, jako vedlejší účastník řízení, k podané stížnosti uvedlo, že stěžovatel v ústavní stížnosti výslovně nenapadl usnesení Nejvyššího soudu ze dne 21. 9. 2021 č. j. 21 Cdo 1701/2021-355, takže by ústavní stížnost měla být odmítnuta bez dalšího. Pokud jde o věc samotnou, podle názoru vedlejšího účastníka, stěžovateli zřejmě unikl fakt, že dovolání se relativní neplatnosti právního jednání a okolnosti týkající se existence bezprávné výhrůžky spolu vůbec nesouvisí. Řízení o určení neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014 se rozpadá do dvou stádií, kdy je nutné vyřešit, zda se stěžovatel řádně a včas dovolal relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru, a teprve v případě kladného vyřešení této otázky dává smysl se zabývat samotnými okolnostmi, které doprovázely uzavření této dohody. Stěžovatel se nedovolal relativní neplatností předmětné dohody v tříleté promlčecí lhůtě a nedovolal se jí ani v podané žalobě na určení neplatnosti předmětné dohody, protože v ní nikde neuvedl, že by se dovolával relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014, ačkoli Nejvyšší soud ve své judikatuře výslovně tuto skutečnost vyžaduje, aby mohly nastat účinky dovolání se relativní neplatnosti právního jednání. Stěžovatel, pokud hovořil o neplatnosti, tak vždy v souvislosti s neplatným skončením pracovního poměru. Stěžovatel tak evidentně vůbec neuvažoval nad tím, že v tomto případě se jedná o relativní neplatnost právního jednání, kterého je třeba se zvláště dovolat. Žaloba stěžovatele byla koncipována jako popis událostí a skutečností, ze kterých dovozoval neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014, a tím tak neplatné skončení pracovního poměru. Námitku relativní neplatnosti

dohody o rozvázání pracovního poměru uplatnil až dopisem ze dne 21. 2. 2020, leč právo dovolat se relativní neplatnosti podléhá promlčení v obecné tříleté promlčecí lhůtě, která v dané věci běžela ode dne 8. 8. 2014 a její běh skončil dnem 8. 8. 2017. Ať už byl tedy stěžovatel v jakémkoli psychickém stavu, ať byl rozrušený z postupu policie, či dalších okolností, nemají tyto skutečnosti žádný vliv na jeho právní jednání při uzavírání dohody o rozvázání pracovního poměru. Uplatnění námitky promlčení rozhodně nebylo v rozporu s dobrými mravy. Stěžovateli nic nebránilo, aby relativní neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru uplatnil řádně v rámci řízení, či před jeho zahájením. Navíc stěžovatel byl po celou dobu řízení zastoupen advokátem, tedy osobou práva znalou. V souladu s obecnou právní zásadou „vigilantibus iura scripta sunt“ je především na vlastním přičinění subjektu právních vztahů, aby sám chránil svá práva.

46. Ústavní soud nálezem ze dne 19. 4. 2022, sp. zn. II. ÚS 2883/21 rozhodl o ústavní stížnosti stěžovatele (žalobce) tak že usnesením Nejvyššího soudu ze dne 21. 9. 2021, č. j. 21 Cdo 1701/2021-355 a rozsudkem Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 11. 3. 2021, č. j. 11 Co 202/2020-323 bylo porušeno právo stěžovatele na spravedlivý proces podle čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (výrok I.) a uvedená rozhodnutí proto zrušil (výrok II.).
47. Ústavní stížnost shledal Ústavní soud důvodnou.
48. S námitkou města Žatce, že stěžovatel výslovně nenapadl usnesení Nejvyššího soudu ze dne 21. 9. 2021 č. j. 21 Cdo 1701/2021-355, a proto by měla být ústavní stížnost odmítnuta bez dalšího, Ústavní soud nesouhlasil s poukazem na svoji konstantní judikaturu, vymezující tzv. „širší teorii petitu“ odkázal na nálezy sp. zn. II. ÚS 2713/18 nebo I. ÚS 748/19.
49. Ve věci samé pak Ústavní soud vycházel z toho, že fakta každého případu jsou jedinečná a je nezbytné vycházet z jeho individuálních okolností, a to i když specifické skutečnosti mohou být složité a netypické, což však nevyvazuje soudy z povinnosti udělat vše pro spravedlivé řešení. Součástí práva na spravedlivý proces je návaznost mezi skutkovými zjištěními a přijatými právními závěry a povinnost soudů nalézat právo neznamená respektovat pouze výslovné pokyny v textu zákona, ale též zjišťovat, co je právem tam, kde jde o interpretaci abstraktních ústavních zásad (viz např. nálezy sp. zn. II. ÚS 1250/20). Právo (včetně jeho teorie) má totiž sloužit k hledání spravedlivých řešení společenských konfliktů, má představovat předvídatelný systém pravidel chování a nesmí se stávat účelovým prostředkem k dosažení nespravedlivých výhod pro některé účastníky soudního řízení. Obecné soudy mají nejen respektovat právo jako takové, ale jeho výklad a aplikace musí směřovat ke spravedlivému výsledku. Spravedlnost má být vždy přítomna již v procesu, kterým soudce interpretuje a aplikuje právo jako hodnotový činitel.
50. Ústavní soud uvedl, že Nejvyšší soud ve své judikatuře vyžaduje, aby ten, kdo se domáhá neplatnosti rozvázání pracovního poměru, jednak podal žalobu o určení neplatnosti jeho ukončení, a kumulativně s tím aby se dovolal relativní neplatnosti právního jednání ve smyslu ustanovení § 587 zákona č. 89/2012 Sb. Podle shora citovaného názoru vedlejšího účastníka řízení, kterému daly soudy nakonec za pravdu, se „stěžovatel nedovolal relativní neplatnosti předmětné dohody v tříleté promlčecí lhůtě a nedovolal se jí ani v podané žalobě na určení neplatnosti předmětné dohody, protože v ní nikde neuvedl, že by se dovolával relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014....pokud hovořil o neplatnosti, tak vždy v souvislosti s neplatným skončením pracovního poměru. Žaloba stěžovatele neobsahovala řádné uvedení vady dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014, která by způsobovala její neplatnost. Stěžovatel pouze souhrnně uváděl, že s ohledem na umístění v cele předběžného zadržení byl v takovém psychickém stavu, který vylučoval jeho svobodné rozhodování. Pokud hovořil o nátlaku, tak tento nátlak spatřoval v tom, že byl umístěn v cele předběžného zadržení, nikoli v tom, že by na něj tajemník vedlejšího účastníka vyvíjel nátlak směřující k podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru“. Jednání svého tajemníka pak vedlejší účastník označil mj. za „návrh gentlemanské dohody“. Pokud jde o uplatnění relativní neplatnosti opožděně po uplynutí promlčecí lhůty, pak „uplatnění námitky promlčení nebylo v rozporu s dobrými mravy, neboť žádné výjimečné okolnosti, které by mohly vést

k odepření práva vedlejšímu účastníku, aby uplatnil námitku promlčení, zjištěny nebyly....Navíc byl stěžovatel zastoupen advokátem, jenž měl postupovat v souladu s obecnou právní zásadou *vigilantibus iura scripta sunt*“.

51. Vyjádřenou argumentaci považoval Ústavní soud za účelovou sofistiku, neboť odhlíží, mimo jiné, od toho, jak soudní řízení probíhalo a co v jeho průběhu vyšlo najevo. Je zřejmé, a ani soudy nezpochybnily, že stěžovatel se nacházel pod hrubým nátlakem bezprávné výhrůžky. Poznamenal, že podobné „gentlemanské dohody ve vězení“ nemají s původním významem slova gentleman nic společného. Významné také v této souvislosti je, že Policie ČR se chovala natolik vstřícně k zaměstnancům města Žatce a vpustila je do cely předběžného zadržení, kde neměli podle zákona o policii co dělat.
52. Podle názoru Ústavního soudu nemůže podobné chování a nátlak soud demokratického právního státu aprobovat, a to ani s poukazem na možné formální hmotněprávní či procesněprávní pochybení žalobce. Účastníci soukromoprávních vztahů se musí s důvěrou spolehnout na ochranu autonomie skutečně svobodné vůle, neboť jde o jednu ze základních podmínek fungování právního státu, který je v moderním ústavním právu chápán pouze jako materiální právní stát. Soudy v tomto ohledu zcela správně konstatovaly, že nenadále zadržení stěžovatele, prohlídka jeho kanceláře, umístění do cely předběžného zadržení a úkony s tím spojené, kterým se musel podrobit, způsobilo, že se stěžovatel nacházel pod silným psychickým tlakem a za těchto okolností nemohl odolávat nátlaku ze strany zaměstnance žalovaného města Žatec, tajemníka městského úřadu, jenž jej navíc seznámil s tím, že ví o tom, že stěžovatel během pracovní doby sledoval pornografické internetové stránky. To vedlo k takovému psychickému nátlaku, který nepochybně svobodu vůle stěžovatele při podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru výrazně omezil. Ze strany tajemníka žalovaného vedlejšího účastníka Ing. P. V. se tak jednalo o bezprávnou výhrůžku, neboť hrozil něčím, co nebyl oprávněn učinit - nepřípustným zásahem do osobnosti stěžovatele, tedy do jeho práva na zachování důstojnosti, vážnosti, cti a soukromí.
53. Stěžovatel však přesto, vlivem údajného formálního nedostatku či pochybení, byl po dlouhém soudním řízení neúspěšný. Ústavní soud je toho názoru, že uplatnění námitky relativní neplatnosti rozvázání pracovního poměru lze vyčíst již z původní stěžovatelovy žaloby. Že takový závěr je možný, vyslovil přitom v daném případě i soud prvního stupně a také soud odvolací v původních rozhodnutích. „Soud zná právo“, a proto také nelze stěžovateli či jeho právnímu zástupci vytýkat nedodržení zásady *vigilantibus iura*, jestliže samotné soudy jeho právní jednání v tomto směru původně nerozporovaly; teprve po změně jejich právního názoru (pod vlivem rozsudku Nejvyššího soudu) se stěžovatel (znovu) formálně správněji dovolal relativní neplatnosti předmětné dohody o rozvázání pracovního poměru. Ze stejného důvodu neobstojí ani námitka promlčení, neboť předmětné jednání v nesouladu s dobrými mravy bezpochyby je a stěžovatel se spoléhal na obecné soudy, jejichž závěry tomu v prvních rozhodnutích odpovídaly. Věřil tedy, že vše podstatné uplatnil již předmětnou žalobou, případně (pokud jde o další dovolání se relativní neplatnosti), že námitka promlčení bude ve vztahu ke všem okolnostem věci posouzena jako nesouladná s dobrými mravy. To, že následně bylo rozhodnuto jak shora uvedeno, lze potom přinejmenším považovat za překvapivé a nadmíru formalistické.
54. Ústavní soud dále připomněl, že požadavek výkonu práv v souladu s dobrými mravy umožňuje soudci 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, což ve svých důsledcích znamená nastoupení cesty nalézání spravedlnosti (např. nálezy sp. zn. I. ÚS 643/04). Zásada souladu výkonu práv s dobrými mravy představuje významný korektiv, který v odůvodněných případech dovoluje zmírňovat tvrdost zákona a dává soudci prostor pro uplatnění pravidel slušnosti. Pojem dobré mravy je proto nutno vykládat i jako příkaz soudci rozhodovat *praeter legem* či výjimečně dokonce *contra legem*.

Shodu s prvopisem potvrzuje Alena Vostrá.

55. 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 jednajícího 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 (označované rovněž jako šikana) na úkor druhého účastníka, a tedy o výkon v rozporu s dobrými mravy (např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 992/99, uveřejněný v časopise Soudní judikatura č. 11/2000 pod číslem 126).
56. Porušením práva na spravedlivý proces podle čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod může být zejména stav, kdy v hodnocení skutkových zjištění absentuje určitá část skutečností, která vyšla v řízení najevo, eventuálně byla účastníky řízení namítána, nicméně obecný soud ji právně nezhodnotil v celém souhrnu posuzovaných skutečností, bez toho, že by odůvodnil 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.
57. Jelikož výše uvedená zjištění postačují k vyhovění ústavní stížnosti, Ústavní soud se ostatními námitkami stěžovatele dále nezabýval a konstatoval, že ve věci došlo k porušení zásad spravedlivého procesu, zaručeného v čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.
58. Uzavřel, že na obecných soudech tedy bude, aby se věci znovu zabývaly v intencích závěrů tohoto nálezu, přičemž vezmou do úvahy vše podstatné, co vyšlo v řízení najevo a adekvátně se k tomu vyjádří v odůvodnění svých rozhodnutí. Shledají-li to nutným, doplní dokazování. Své další případné námitky mohou jak stěžovatel, tak vedlejší účastník uplatnit v tomto řízení.
59. Z uvedených důvodů Ústavní soud zcela vyhověl ústavní stížnosti, v souladu s ust. § 82 odst. 3 písm. a) zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu.
60. Krajský soud, jako soud odvolací opětovně přezkoumal v záhlaví označený rozsudek i usnesení soudu prvního stupně, včetně řízení, která předcházela vydání těchto rozhodnutí a s ohledem na právní závěry Ústavního soudu, vyjádřené v jeho shora uvedeném nálezu, neshledal odvolání žalovaného důvodným.
61. Vzhledem k tomu, že dohoda o skončení pracovního poměru byla uzavřena dne 8. 8. 2014, odvolací soud projednávanou věc posuzoval podle zákona č. 262/2006 Sb., 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., občanského zákoníku, ve znění účinném do 29. 12. 2016 (dále též „O. z.“).
62. Podle § 4 zák. práce, pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.
63. Podle § 18 zák. práce, je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpriznivější.
64. Podle § 48 odst. 1 zák. práce, pracovní poměr může být rozvázn jen a) dohodou, b) výpovědí, c) okamžitým zrušením, d) zrušením ve zkušební době.
65. Podle § 49 odst. 1 zák. práce, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem. Podle odst. 2 téhož ustanovení, dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná. Podle odst. 3 téhož ustanovení, každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.
66. Podle § 72 zák. práce, neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

67. Podle § 545 o. z., právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.
68. Podle § 551 o. z., o právní jednání nejde, chybí-li vůle jednajících osoby.
69. Podle § 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.
70. V posuzované věci bylo soudem prvního stupně po skutkové stránce správně zjištěno (správnost dále uvedených skutkových zjištění žádný z účastníků nenapadal), že žalobce uzavřel s žalovaným dne 16. 10. 2013 pracovní smlouvu na dobu neurčitou s místem výkonu práce - Městský úřad Žatec, druh práce – doprava, veřejná zeleň. Dne 8. 8. 2014 byla na základě žádosti o rozvázání pracovního poměru dohodou podepsané žalobcem uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru s tímž datem mezi Mířou R. městem Žatec s tím, že pracovní poměr končí dne 8. 8. 2014. Dohoda byla uzavřena bez uvedení důvodu. Tyto listiny na pokyn svého nadřízeného – tajemníka městského úřadu Ing. P. V. – sepsala dne 8. 8. 2014 personalistka H. D. Nikdo ze spolupracovníků, ani přítelkyně žalobce M. H. nezaznamenali, že by žalobce zvažoval skončení pracovního poměru. Okresní soud v Lounech vydal dne 6. 8. 2014 příkaz k domovní prohlídce, předmětem prohlídky byla kancelář, užívaná žalobcem. Důvodem této prohlídky bylo podezření na manipulaci s veřejnými zakázkami v rámci města Žatce. Tato prohlídka byla realizována dne 8. 8. 2014 v 8.10 hodin a skončena byla téhož dne v 11.30 hodin. Žalobce byl v zaměstnání zadržen policejním orgánem dne 8. 8. 2014 v 7.55 hodin a byl umístěn do cely předběžného zadržení. V průběhu následujících hodin byl vyslechnut a dne 9. 8. 2014 v 10.00 hodin byl propuštěn. Dopisem ze dne 5. 9. 2014, který byl žalovanému doručen, žalobce oznámil žalovanému jako svému zaměstnavateli, že ukončení pracovního poměru dohodou bylo neplatné a podle ustanovení § 71 a § 69 zák. práce požádal o další přidělování práce.
71. Dokazování prováděné v řízení před soudem prvního stupně bylo dále zaměřeno na zjištění okolností, za kterých byla dohoda o skončení pracovního poměru dne 8. 8. 2014 podepsaná. Shodně se soudem prvního stupně má odvolací soud za prokázané, že ještě v průběhu provádění domovní prohlídky tajemník žalovaného Ing. P. V. požádal Policii ČR o to, aby mohl ukončit pracovní poměr s žalobcem, což mu tato neumožnila. Bylo mu řečeno, „ať si připraví doklady, a že ho pustí do cely“. Svědek Ing. P. V. a svědkyně H. D. byli Policií ČR „někdy kolem 11-12.00 hodiny“ vpuštěni do cely a žalobce tuto skutečnost vnímal tak, že mu jdou pomoci. S žalobcem jednal svědek Ing. P. V., za přítomnosti svědkyně H. D. do rozhovoru nezasahovala. Ing. P. V. žalobci sdělil, že mu žádnou pomoc nabídnout nejdou, že je potřeba řešit jeho zaměstnávání na městském úřadu. Sdělil mu, že ví o tom, že sledoval pornografické stránky a dle sdělení policie při sledování stránek masturboval, což bylo zjištěno ze záznamu policie. Řekl mu, že s ohledem na to nemůže zůstat dále pracovníkem městského úřadu, a že je možné ho převést na jinou práci např. technických služeb nebo městských lesů nebo mu dát „výpověď“ dle § 55“. Předal mu dohodu o ukončení pracovního poměru a nabídl mu (s ohledem na to, že jeho přítelkyně je dlouhodobou zaměstnankyní městského úřadu), že když dohodu o ukončení pracovního poměru podepíše, o sledování pornografie nebude hovořit. Žalobce nejprve řekl, že by si vše potřeboval rozmyslet, proto mu Ing. V. navrhl, že může odejít a dá mu čas na rozmyšlenou. Dle vyjádření žalobce, v situaci, v jaké se při tomto jednání nacházel, nabízený časový interval „pro něj nic neznamená“ a žalobce dohodu podepsal, rovněž podepsal i žádost o skončení pracovního poměru. Svědek Ing. V. se vyjádřil k důvodu rychlého uzavření dohody o ukončení pracovního poměru s žalobcem, protože „se obával, že pan R. bude převezen někam jinam a poté již nebude mít možnost s ním pracovní poměr ukončit.
72. Odvolací soud se opětovně ztotožňuje se soudem prvního stupně, že dohoda o ukončení pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014 nebyla platně uzavřena, neboť na straně žalobce byl

nedostatek svobodné vůle a jedná se tudíž o neplatné pracovněprávní jednání. Soud prvního stupně při svém rozhodnutí správně přihlížel ke všem okolnostem, za kterých bylo pracovněprávní jednání jeho účastníky učiněno a rovněž k okolnostem, které tomuto právnímu jednání předcházely. Z výsledků provedeného dokazování je zřejmé, že k jednání žalobce s tajemníkem a personalistkou žalovaného umožnila Policie ČR (v rozporu s článkem 17 Pokynu policejního prezidenta č. 159), aby do této cely vstoupili a jednali zde s žalobcem. Odvolací soud se ztotožňuje se soudem prvního stupně, že je zcela nepochybné, že v této době byl žalobce, který byl omezen na osobní svobodu, pod silným psychickým tlakem, ve stavu psychického oslabení, nejistoty a celá vzniklá situace byla pro něho stresující. V tomto psychickém stavu žalobce se do cely předběžného zadržení, ve které byl žalobce umístěn, dostavil jeho zaměstnavatel a požadoval po žalobci ukončení pracovního poměru. Ing. V. [redacted] žalobci předložil návrh dohody o rozvázání pracovního poměru, včetně žádosti o rozvázání pracovního poměru. Pokud bylo žalobci Ing. V. [redacted] v této souvislosti řečeno, že když žalobce 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, odvolací souhlasí s názorem soudu prvního stupně, že se ze strany žalovaného jako zaměstnavatele jednalo o takovou formu psychického nátlaku, který nepochybně svobodu vůle žalobce při podpisu sporné dohody omezil. V kontextu zjištěných skutečností je podle názoru odvolacího soudu třeba přihlídnout i k tomu, že žalobce o skončení pracovního poměru vůbec neuvažoval. Návrh sporné dohody vzešel od žalovaného, který ukončení pracovního poměru tímto způsobem chtěl řešit značně urychleně, i když se nejednalo o takové pracovněprávní jednání, jež by nesneslo odkladu (žalobce byl z cely předběžného zadržení propuštěn 9. 8. 2014). I tato skutečnost nasvědčuje tomu, že žalovaný při uzavírání sporné dohody využil situaci, kdy byl žalobce omezen na osobní svobodu, byl psychicky oslaben a cítil se pod tlakem vlivem události, které podpisu sporné dohody předcházely. Dohoda o skončení pracovního poměru je projevem svobodné vůle obou účastníků pracovněprávního vztahu, kteří jsou si plně vědomi všech právních důsledků, které jsou s tímto pracovněprávním jednáním spojeny. V daném případě však nastala situace, kdy vůle žalobce při podpisu dohody o skončení pracovního poměru byla nesvobodná, neboť žalobce jednal v důsledku popsaných okolností, které svobodu jeho vůle vyloučily.

73. Na základě uvedených důvodů odvolací soud ve shodě se soudem prvního stupně shledal dohodu o rozvázání pracovního poměru ze dne 8. 8. 2014 neplatným právním jednáním, neboť vůle žalobce při tomto pracovněprávním jednání nebyla svobodná.
74. Z ustanovení § 587 odst. 1 o. z. a jeho dikce „má právo namítnout neplatnost právního jednání“ vyplývá, že s bezprávní výhrůžkou je spojen následek relativní neplatnosti právního (pracovněprávního) jednání, nikoli absolutní neplatnosti, podle právní úpravy do 31. 12. 2013. Právní jednání se proto od 1. 1. 2014 považuje za platné, i když je postiženo vadou, dokud se neplatnosti nedovolá osoba, jednající pod donucením. Relativně neplatné právní jednání vyvolá zamýšlené právní následky, pokud se oprávněný účastník neplatnosti dovolá. Dovolání se relativní neplatnosti představuje právní jednání, z jehož obsahu musí být patrné, že se jím uplatňuje neplatnost konkrétního právního jednání, musí v něm být označena vada, tedy nedostatek svobody vůle dotčeného právního jednání, která neplatnost způsobila a být vyjádřeny okolnosti, v nichž je nedostatek svobody vůle, spočívající, v daném případě, v bezprávné výhrůžce spatřován. Oprávněný účastník se může dovolat neplatnosti právního jednání (pracovněprávního jednání) nejen před zahájením soudního řízení nebo v žalobě, ale i kdykoliv 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 relativní neplatnosti právního jednání učiněno také vůči soudu; v tomto případě je účinné vůči druhému účastníku pracovního poměru od okamžiku, kdy se o něm v řízení dozvěděl. Vůči soudu se může účastník občanského soudního řízení dovolat neplatnosti právního jednání ve smyslu ustanovení § 587 odst. 1 o. z. prostřednictvím žaloby nebo jiného podání. Právo dovolat se relativní neplatnosti podléhá promlčení v obecné promlčecí tříleté lhůtě, která běží ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé.

75. Odvolací soud v rozsudku ze dne 11. 3. 2021, č. j. 11 Co 202/2020-323, shodně jako dovolací soud v usnesení ze dne 21. 9. 2021, č. j. 21 Cdo 1701/2021-355 dospěl k závěru, ve stručnosti uvedeno, že dohoda o rozvázání pracovního poměru byla neplatným právním jednáním pro bezprávnou výhrůžku. Zákon ovšem spojuje s bezprávnou výhrůžkou následek v podobě relativní neplatnosti právního jednání. Oba soudy dospěly k závěru, že žalobce se prostřednictvím podané žaloby nedovolal relativní neplatnosti právního jednání (dohody o rozvázání pracovního poměru) pro bezprávnou výhrůžku, a pokud žalobce vznesl námitku relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru, dopisem ze dne 21. 2. 2020, nebyla jeho námitka uplatněna včas, protože právo dovolat se námitky relativní neplatnosti právního jednání podléhá promlčení v obecné tříleté promlčecí době. Námitka promlčení nároku žalobce byla proto vznesena žalovaným oprávněně. Pokud žalobce namítal, že námitka promlčení, vznesená žalovaným, je v rozporu s dobrými mravy, oba soudy zaujaly názor, že žalobce se mýlí, protože námitka promlčení v zásadě neodporuje dobrým mravům, je institutem zákonným a dobrým mravům by odporovala pouze výjimečně, když by byla výrazem zneužití tohoto práva.
76. Ústavní soud tyto závěry obou soudů nesdílel a nálezem ze dne 19. 4. 2022, sp. zn. II. ÚS 2883/21 obě citovaná rozhodnutí zrušil, neboť jimi bylo porušeno právo žalobce na spravedlivý proces podle čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Podle názoru Ústavního soudu lze uplatnění námitky relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru vyčíst již z původní podané žaloby, a že takový závěr je možný, vyslovil soud prvního stupně i soud odvolací v původních rozhodnutích. Nelze ani vytýkat žalobci nebo jeho právnímu zástupci nedodržení zásady, že právo patří bdělým, když oba soudy právní jednání žalobce v tomto směru nerozpороvaly a právní názor změnily až po rozsudku Nejvyššího soudu. Žalobce se proto znovu formálně správněji dovolal relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru. Jednání žalovaného (tajemníka městského úřadu) vedlo k takovému psychickému nátlaku, který svobodu vůle žalobce při podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru výrazně omezil. Ústavní soud shledal, že ze strany tajemníka žalovaného se jednalo o bezprávnou výhrůžku, protože hrozil něčím, co nebyl oprávněn učinit a nepřipustně tak zasáhl do osobnosti žalobce. Jednání žalované shledal nesouladným s dobrými mravy, stejně jako vznesenou námitku promlčení.
77. S ohledem na výše uvedené odvolací soud uzavírá, že mezi účastníky není sporu o tom, že jednání tajemníka žalovaného nelze posoudit jinak, než jako bezprávnou výhrůžku, když žalobci hrozil něčím, co nebyl oprávněn učinit. Žalobce byl proto k právnímu jednání, tedy k dohodě o rozvázání pracovního poměru, přinucen. Jelikož občanský zákoník spojuje s bezprávnou výhrůžkou následek v podobě relativní neplatnosti právního jednání, vznesení této námitky ponechává na vůli osoby, která byla k právnímu jednání přinucena. Sporným mezi účastníky zůstalo, zda žalobce uplatnil námitku relativní neplatnosti včas, neboť tato námitka podléhá promlčení v obecné tříleté promlčecí době. Ústavní soud ve svém nálezu dospěl k jednoznačnému závěru, že „uplatnění námitky relativní neplatnosti rozvázání pracovního poměru lze vyčíst již z původní stěžovatelovy žaloby“, takže nelze dospět k jinému závěru, než že námitka relativní neplatnosti byla žalobcem uplatněna včas, protože může být uplatněna i podáním žaloby u soudu. Ústavní soud dále uvedl, že žalobce se znovu a formálně správněji dovolal relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru (dne 21. 2. 2020), a pokud žalovaný vznesl námitku promlčení, shledal ji nesouladnou s dobrými mravy. Odvolací soud je vázán závěry, k nimž dospěl Ústavní soud v nálezu ze dne 19. 4. 2022, sp. zn. II. ÚS 2883/21 (k tomu srov. § 89 odst. 2 Ústavy České republiky) proto napadené rozhodnutí soudu prvního stupně jako věcně správné potvrdil, včetně správných nákladových výroků (§ 219 o. s. ř.).
78. O náhradě nákladů odvolacího řízení rozhodl odvolací soud podle § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o. s. ř. Vzhledem k tomu, že žalobce měl v odvolacím řízení ve věci plný úspěch, byla mu přiznána náhrada nákladů odvolacího řízení ve výši 35 393,66 Kč. Tato částka představuje mimosmluvní odměnu advokáta po 2 500 Kč za čtyři úkony právní služby, a to účast na jednání před odvolacím soudem dne 11. 3. 2021 a dne 30. 8. 2022, za podané dovolání dne 10. 5. 2021 a podanou ústavní stížnost dne 25. 10. 2021 [§ 11 odst. 1 písm. g), k) I) vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif) ve

znění pozdějších předpisů – dále jen „advokátní tarif“], mimosmluvní odměnu ve výši jedné poloviny za účast při jednání, při kterém došlo pouze k vyhlášení rozhodnutí [§ 11 odst. 2 písm. f) advokátního tarifu], náhradu hotových výdajů po 300 Kč, vynaložených v souvislosti s poskytnutím právní služby v celkové výši 1 500 Kč (§ 13 odst. 1 a 4 advokátního tarifu), náhradu za čas promeškaný v souvislosti s poskytnutím právní služby, strávený cestou z místa sídla advokáta k procesnímu soudu [§ 14 odst. 1 písm. a) a odst. 3 advokátního tarifu] a cestovné v celkové výši 4 043,67 Kč, která sestává z částky 1 149,91 Kč za cestu vozidlem PASSAT VARIANT, reg. značky [REDAKCE] z Prahy do Ústí nad Labem a zpět k jednání dne 11. 3. 2021 při ujetí 182 km, průměrné spotřebě 6,9 l nafty motorové/100 km a ceně 27,2 Kč za 1 litr a z částky 2 893,76 Kč za cestu tímž vozidlem z Prahy do Ústí nad Labem a zpět k jednání dne 30. 8. 2022 a 1. 9. 2022 při ujetí 364 km, shodné průměrné spotřebě nafty motorové, ovšem ceně 47,1 Kč za 1 litr (§ 13 odst. 5 advokátního tarifu). Povinnost zaplatit přisouzené náklady odvolacího řízení byla žalovanému uložena v zákonné lhůtě tří dnů (§ 160 odst. 1 o. s. ř.) k rukám advokáta žalobce (§ 149 odst. 1 o. s. ř.).

#### Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí je dovolání přípustné, 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 vyřešena právní otázka posouzena jinak. Přípustnost dovolání je oprávněn zkoumat jen dovolací soud. Účastník může podat dovolání do dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu České republiky, prostřednictvím Okresního soudu v Lounech.

Ústí nad Labem 1. září 2022

JUDr. Zdeňka Jungvirtová v. r.  
předsedkyně senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje Alena Vostrá.

Alena  
Vostrá

Digitálně  
podepsal Alena  
Vostrá  
Datum:  
2022.10.21  
13:47:12 +02'00'