

Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Užití bezprávné výhrůžky k donucení zaměstnance k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. prosince 2023, sp. zn. 21 Cdo 886/2023

(dostupný na www.nsoud.cz)

Dovolatelce je třeba dát za pravdu, že soudy v projednávané věci nevzaly v potaz (výše uvedenou) judikaturu dovolacího soudu vztahující se k bezprávným výhrůžkám. Soud prvního stupně se námitkami žalobkyně vztahujícími se k (jí tvrzené) nesvobodě její vůle při uzavírání předmětných smluv (dohod) nezabýval vůbec, odvolací soud pak v bodě 11 odůvodnění svého rozsudku uvedl pouze paušální závěr, že „upozornění na hrozbu trestního stíhání nelze považovat za bezprávní výhrůžku“, aniž by se vypořádal s výše uvedeným judikaturním závěrem, že **o bezprávnou výhrůžku jde i tehdy, jestliže osoba vykonávající psychický nátlak vyhrožuje tím, co by sice byla oprávněna učinit, avšak prostřednictvím výhrůžky si vynucuje něco, k čemu být použita nesmí (např. jednatelce vyhrožuje, že oznámí jeho trestný čin, neučiní-li toto příslušné právní jednání)**. Nepřihlédl přitom řádně ke všem **okolnostem případu** [např. k žalobkyní namítané **délce jednání** mezi žalobkyní a žalovaným, které podpisu předmětných dohod (smluv) předcházelo, a k dalším okolnostem tohoto jednání popisovaným vyslechnutými svědky] a za „podstatnou“ z tohoto pohledu naopak považoval **skutečnost, že podpisy žalobkyně na obou dohodách byly úředně ověřeny** na Městském úřadě Stod, která však **(sama o sobě) nevylučuje možnost, že žalobkyně byla k těmto právním jednáním donucena** (např. právě bezprávnou výhrůžkou). Posouzení otázky svobody vůle žalobkyně je tak ze strany odvolacího soudu neúplné, a tudíž nesprávné. Závěr odvolacího soudu, že předmětná právní jednání nejsou neplatná podle § 587 odst. 1 o. z., proto (pro svou předčasnost) nemůže obstát.

Komentář

V citovaném rozsudku Nejvyšší soud zopakoval právní teorii i dosavadní judikaturu k (právním) jednáním učiněným pod nátlakem (fyzickým či psychickým). Zejména se věnoval otázkám užití bezprávné výhrůžky za účelem přinucení druhé strany k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. Konkrétně se jednalo o případ zaměstnankyně, která tvrdila neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru, protože měla být zaměstnavatelem donucena k jejímu podpisu. Zaměstnavatel měl zaměstnankyni sdělit, že mu způsobila škodu, a že pokud dohodu nepodepíše, podá na ni trestní oznámení a zaměstnankyně půjde do vězení a neuvidí „malého“; dále měl zaměstnavatel zaměstnankyni držet v izolaci.

Dovolací soud soudům nižšího stupně vytknul, že se s těmito námitkami zaměstnankyně nevypořádaly a nevzaly v potaz judikaturu k bezprávným výhrůžkám. Podle ní jde o bezprávnou výhrůžku, jestliže osoba vykonávající psychický nátlak hrozí něčím, co není oprávněna učinit (např. ublížení na zdraví, způsobení značné škody na majetku) nebo co by sice mohla učinit (např. podání trestního oznámení pro spáchání skutku, který daná osoba skutečně spáchala), ale použitím hrozby si takto vynucuje něco, k čemu výhrůžka být použita nesmí (např. uzavření smlouvy). Cíl, kterého má být tímto způsobem dosaženo, nemusí být sám protiprávní. Současné platí, že výhrůžka musí vzbudit důvodnou bázeň u toho, proti komu je použita.

Pro oblast pracovněprávních vztahů potom dovolací soud připomněl, že neplatnou není dohoda o rozvázání pracovního poměru, jejíž uzavření navrhl zaměstnavatel s tím, že podle jeho mínění má zákonný důvod doručit zaměstnanci okamžitě zrušení pracovního poměru, tento postup je ale ochoten nahradit právě uzavřením dohody. Obdobně by bylo s odkazem na tento závěr Nejvyššího soudu potom možné posoudit také situaci, kdy zaměstnavatel má za to, že je zde dán některý z výpovědních důvodů, rozhodne se však nejprve nabídnout zaměstnanci uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru a současně mu sdělit, že pokud na uzavření dohody nepřistoupí, využije zaměstnavatel svého práva dát zaměstnanci výpověď. Naopak by při takovém vyjednávání nemělo z úst zaměstnavatele zaznít, že při nepodepsání dohody podá na zaměstnance oznámení pro podezření ze spáchání trestného činu (i kdyby toto podezření zaměstnavatel skutečně pojal). Jakkoliv je právem každého podat trestní oznámení, nemůže být použito jako prostředek k tomu, aby byl zaměstnanec de facto strachem z trestního řízení doveden k rozvázání pracovního poměru, protože trestní oznámení (ani podezření ze spáchání trestného činu) samo o sobě není z hlediska pracovního práva způsobitelným důvodem ke skončení pracovního poměru.

Při jednání o uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru je proto nutné postupovat vždy raději velmi opatrně, protože namítne-li zaměstnanec neplatnost dohody z důvodu užití bezprávně vyhrůžky, bude soud muset zkoumat veškeré okolnosti uzavření dohody, tedy nejen to, co výslovně zaznělo, ale i to, co bylo komunikováno pouze implicitně, jakož i jiné související okolnosti (např. délku jednání, odepření možnosti věc konzultovat). V tomto kontextu lze doporučit raději se smířit s neuzavřením dohody než riskovat, že bude dohoda určena neplatnou, neboť to je spolejso se značnými náklady finančními i časovými. Vhodné je rovněž z těchto důvodů zvážit u citlivějších případech účast odborníka, který zajistí vedení komunikace v mantinelech právní úpravy.

K hodnocení intenzity porušení pracovních povinností v případě fyzického útoku na jiného zaměstnance

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. února 2024, sp. zn. 21 Cdo 1915/2023

(dostupný na www.nsoud.cz)

Odvolací soud v odůvodnění svého rozsudku uvádí, že námitku žalobce, že při konfliktu dne 9. 3. 2021 „se ho zmocnil strach z dalšího možného fyzického napadení“ poté, kdy měl dne 23. 2. 2021 mimo pracoviště žalovaného konflikt s manželem K. S., nemá za důvodnou, neboť z dokazování nevyplývá, že by P. H. či kdokoliv jiný žalobce fyzicky jakkoliv ohrožoval nebo nějakým fyzickým napadením hrozil, že nesdílí námitku žalobce, že se je jeho jednání odehrálo „v mezích sebeobrany“ či „nutné obrany“, a že nebyl-li žalobce nikým fyzicky napaden ani mu napadení nehrozilo, nemůže být jeho jednání vůči P. H. vykládáno jako sebeobrana nebo nutná obrana, přičemž ani žalobcovy případné obavy z „možného“ napadení nemohou fyzické napadení P. H. „ospravedlnit“. Nebere však přitom náležitě v úvahu, že (bez ohledu na to, zda P. H. nebo jiná osoba přítomná na sesterne žalobci v tu chvíli hrozila fyzickým napadením a zda žalobce jednal „v mezích sebeobrany“ či „nutné obrany“) výše uvedené **okolnosti konfliktu**, který se dne 9. 3. 2021 na sesterne odehrál (zejména pak skutečnost, že **žalobce byl s P. H. a dalšími přítomnými osobami v uzavřené místnosti, přičemž mu P. H. bránil v odchodu z této místnosti a držel dveře, a že žalobce byl nedávno předtím fyzicky napaden manželem kolegyně K. S., která byla na sesterne taktéž přítomna**), sice jednání žalobce „neospravedlňují“, ale **bezpochyby do určité míry snižují intenzitu porušení jeho pracovních povinností**.

Komentář

Komentovaným rozhodnutím se dovolací soud vyjádřil k otázce hodnocení intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci,

kterého se zaměstnanec dopustil tím, že fyzicky napadl svého kolegu ranou pěstí do obličeje. Stupeň intenzity porušení povinností zde byl významný z hlediska posouzení, zda zaměstnavatel byl oprávněn za toto jednání doručit zaměstnanci okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, tj. pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, neboť propuštěný zaměstnanec podal žalobu na určení neplatnosti uvedeného okamžitého zrušení.

Soud prvního stupně žalobě vyhověl. V odůvodnění svého rozsudku vysvětlil, že porušení povinností zaměstnancem nedosáhlo intenzity porušení zvlášť hrubým způsobem, a to s ohledem na konkrétní okolnosti daného případu. Soud zdůraznil zejména toxickou atmosféru na pracovišti a časté konflikty mezi zaměstnanci způsobené tím, že žalující zaměstnanec nestačil na svou práci a jeho nedostatky museli kompenzovat ostatní zaměstnanci, kteří žalobci chyby také často vyčítali. To vyústilo až ve velmi intenzivní fyzické napadení žalobce manželem jeho kolegyně. Následně došlo na pracovišti k situaci, kdy spolu bylo v uzavřené místnosti několik kolegů včetně žalobce, načež si jeden z kolegů chtěl se žalobcem promluvit o chování ke spolupracovnícům, což žalobce odmítl a chtěl odejít z místnosti. V tom mu však kolega fyzicky bránil (držel dveře). Reakcí později propuštěného zaměstnance byl právě úder pěstí do obličeje bránícího kolegy. Kromě toho se vše odehrálo ve velmi vyjatém období pandemie covid-19.

Odvolací soud se s hodnocením soudu prvního stupně neztotožnil a žalobu zamítl, neboť měl za to, že jednání zaměstnance je nutné posoudit jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. V odůvodnění svého rozhodnutí uvedl, že fyzické napadení jednoho zaměstnance druhým nelze v pracovněprávních vztazích tolerovat a že nepovažuje za důvodnou obavu žalobce z napadení jeho osoby ze strany kolegů, protože nebylo prokázáno, že by žalobce někdo z kolegů jakkoliv ohrožoval (či žalobci vyhrožoval napadením).

Nejvyšší soud se následně přiklonil k úvahám soudu prvního stupně, když zdůraznil prakticky shodné okolnosti případu a dospěl k závěru, že se zaměstnanec fyzickým útokem na svého kolegu sice dopustil porušení relevantních povinností, nikoliv však nezbytně zvlášť hrubým způsobem, když zohlednil polehčující okolnosti na straně zaměstnance. Dovolací soud odvolacímu soudu vytknul zejména to, že nepřihlédl k tomu, co fyzickému napadení kolegy žalobcem předcházelo, a dokonce uvedl, že lze mít důvodně za to, že kdyby napadený kolega nebránil žalobci v odchodu, žalobce by k ráně pěstí nikdy nepřistoupil. Dovolací soud proto rozsudek soudu druhého stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Autoři se s úvahami Nejvyššího soudu ztotožňují zejména v tom směru, že nelze plošně stanovit, jaké jednání je porušením povinností zaměstnance o určité intenzitě, a je tak třeba vždy zkoumat individuální okolnosti případu včetně toho, co danému jednání předcházelo. Současně se nicméně sluší upozornit, že ani tento závěr dovolacího soudu nelze vnímat paušálně – může se stát, že soudy v budoucnu na první pohled obdobnou situaci posoudí rozdílně, a to právě s ohledem na v určitém směru odlišné okolnosti věci. Z tohoto hlediska lze zaměstnavatelům doporučit, aby před doručením okamžitého zrušení pracovního poměru identifikovali důvody, pro které na nich skutečně nelze spravedlivě požadovat zaměstnávání daného zaměstnance ještě po výpovědní dobu, protože musí sáhnout po tomto výjimečném způsobu rozvázání pracovního poměru. V zásadě nicméně platí, že případy fyzického napadení zpravidla zaměstnavatel nemusí tolerovat, a pokud zaměstnanec nemá pro takové jednání omluvitelné pohnutky, může to být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, které je jinak v zásadě výjimečným instrumentem.

JUDr. Radim MARADA,

advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajikem

Mgr. Karolina KOZÁKOVÁ,

advokátní koncipientka v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka