



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně, pobočka ve Zlíně, rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jířího Rezka a soudců JUDr. Ladislava Pavlíčka a JUDr. Karla Šabaty, PhD., ve věci JUDr.

žalobkyní: a) **J.K.**, narozená dne XXXXX
bytem XXXXX
b) **M.H.**, narozená dne XXXXX
bytem XXXXX

obě zastoupeny advokátkou JUDr. Naděždou Dědkovou
sídlem Dr. Kolaříka 3201, 760 01 Zlín

proti
žalovanému:

Slovácké divadlo Uherské Hradiště, příspěvková organizace,
IČO 00094846
sídlem Tyršovo nábřeží 480, 686 01 Uherské Hradiště
zastoupený advokátem JUDr. Josefem Pitnerem
sídlem Krátká 143, 686 01 Uherské Hradiště

o neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru

o odvolání žalovaného proti rozsudku Okresního soudu v Uherském Hradišti ze dne 10. 6. 2022
č. j. 9 C 131/2021-133

takto:

- I. Rozsudek soudu I. stupně se potvrzuje.
- II. Žalovaný je povinen nahradit žalobkyni a) náklady odvolacího řízení ve výši 4.600 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám zástupkyně žalobkyně a).
- III. Žalovaný je povinen nahradit žalobkyni b) náklady odvolacího řízení ve výši 4.600 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám zástupkyně žalobkyně b).

Odůvodnění:

1. Rozsudkem Okresního soudu v Uherském Hradišti ze dne 10. 6. 2022, č. j. 9 C 131/2021-133, bylo výrokem I. určeno, že dohoda o rozvázání pracovního poměru ze dne 26. 3. 2021 uzavřená mezi žalobkyní a) J.K. a žalovaným je neplatná. Výrokem II. byla určena neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 26. 3. 2021 uzavřené mezi žalobkyní b) M.H. a žalovaným. Výroky III. a IV. byla žalovanému uložena povinnost nahradit žalobkyni a) náklady řízení ve výši 28.999 Kč a žalobkyni b) ve výši 26.999 Kč.
2. Soud I. stupně po provedeném dokazování zjistil skutkový stav a uzavřel, že žalobkyně byly v době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru zaměstnány u žalovaného. V únoru 2021 ujišťovala ředitelka divadla všechny zaměstnance, že nikdo nebude propuštěn. Dne 26. 3. 2021 však žalovaný přijal rozhodnutí o organizační změně s účinností od 1. 6. 2021. Rozhodnutí bylo téhož dne projednáno s odborovou organizací působící při žalovaném a obsahem rozhodnutí bylo snížení stavu zaměstnanců o 7 herců a 1 zaměstnankyni na pozici nápověda. Dotčení zaměstnanci byli emailem z 19. 5. 2021 svoláni na den 26. 3. 2021 k „uměleckým pohovorům“. K uměleckým pohovorům byl pozván také předseda odborové organizace. Zaměstnanci ani předseda odborové organizace neměli vědomí o tom, že předmětem pohovoru bude organizační změna. Žalobkyně a) a b) byly překvapeny, že na uměleckém pohovoru se účastnila také zástupkyně právního oddělení města Uherské Hradiště. Všem hercům bylo u pohovoru oznámeno, že se s nimi v divadle do budoucna nepočítá, respektive, že s nimi musí být pro nadbytečnost ukončen pracovní poměr, ale že pokud dojde k ukončení pracovního poměru dohodou, pak budou mít možnost dohrávat role v již nazkoušených inscenacích na základě licenční smlouvy, přičemž všem byla předložena listina s rozpisem rolí, možností hraní a honorářem. Samotná licenční smlouva předložena nebyla a její podmínky nebyly ani projednány. Žalobkyně a) J.K. požádala o možnost si celou věc rozmyslet, ale nebylo jí to umožněno, bylo jí řečeno, aby si věc rozmyslela hned, přičemž tato byla rozrušená, byla v šoku, který byl o to větší, že si nedokázala po tolika letech působení v divadle představit takový konec a považovala to za necitlivé jednání vůči její osobě. Žalobkyně upozorňovala na to, že v podstatě neví, co podepisuje a přistoupila k podpisu dohody. Upozornila i na to, že nemá brýle, ředitelkou nabízené brýle odmítla. Stejně tak i žalobkyně b) M.H. byla jednáním dne 26. 3. 2021 zaskočena a byla z události značně rozrušená. Nebylo jí umožněno vzít si dohodu domů a v klidu si věc promyslet a s někým se poradit. Bylo jí řečeno, že se musí rozhodnout, že neodejde, dokud něco nepodepíše. V odchodu jí nebylo bráněno fyzicky. Nakonec jí bylo řečeno, že pokud nepodepíše dohodu, bude mít nucenou dovolenou a v podstatě jí bude odepřen přístup do divadla. Obdobně přistupoval žalovaný i ve vztahu k ostatním hercům, o které snížil stav. V dohodě bylo uvedeno skončení pracovního poměru z důvodu jejich nadbytečnosti, ačkoli již byla předložena tabulka o tom, v kolika inscenacích by dohrávali v případě licenční smlouvy. Všem hercům bylo sděleno, že pokud nepodepíší dohodu o rozvázání pracovního poměru, bude jim dána výpověď, ale již bez možnosti aspoň dohrání inscenací na základě licenční smlouvy. Následně žalobkyně a) i b) vyzvaly žalovaného k dalšímu přidělování práce, kdy dohodu považují za neplatnou, neboť na ně byl vyvinut nátlak a byly nuceny podepsat dohodu v časové tísní, ač to neodpovídalo jejich svobodné vůli.
3. Soud I. stupně dále uzavřel, že žaloba o neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru byla podána včas, ve lhůtě 2 měsíců od okamžiku, kdy měl být pracovní poměr rozvázán. Dále uzavřel, že formální i obsahové náležitosti dohody byly ve znění dohody dodrženy. Soud I. stupně dovodil, že v dohodě byl obsažen i důvod skončení pracovního poměru dle § 52 písm. c) zákoníku práce a že tento nebyl naplněn, neboť žalobkyně měly po skončení pracovního poměru hrát ještě v řadě inscenací a v několika reprízách těchto představení. Soud

I. stupně určil, že rozvázání pracovního poměru mezi oběma žalobkyněmi a žalovaným je neplatné, neboť jednání žalovaného bylo v rozporu s dobrými mravy z pohledu § 6 odst. 1 občanského zákoníku zákona č. 89/2012 Sb. Toto spatřoval v postupu žalovaného, který postupoval zastřeně, pod záminkou uměleckých pohovorů, žalobkyně byly z jednání žalovaného překvapené a rozrušené, když v minulosti byly ubezpečeny, že k propouštění nedojde. Sdělení o nadbytečnosti žalobkyň se nezakládala na pravdě. Dohody byly v podstatě vynuceny tím, že v případě podpisu mohly dohrávat nazkoušené inscenace. Tlak byl navíc násoben tehdy panující epidemií SARS – CoV-2. Žalobkyním nebylo umožněno, aby si celou věc promyslely a případně se poradily. Všechny tyto okolnosti způsobily ve svém souhrnu nesvobodu v rozhodování obou žalobkyň. Tato nesvoboda nebyla způsobena fyzickým násilím, ale v konečném důsledku byly tyto dohody uzavřeny v tísní, neboť jim nebyl poskytnut čas na rozmyšlení v době, kdy byly rozrušené a nebyly jim dostatečně objasněny podmínky licenční smlouvy. Žalovaný navodil situaci časové tísně.

4. Proti tomuto rozsudku podal žalovaný v zákonné lhůtě odvolání. Žalovaný doplnil odvolání poukazem na to, že neuvedení důvodu ukončení pracovního poměru v dohodě o skončení pracovního poměru, nemůže mít za následek neplatnost této dohody. Poukazuje také na to, že soud I. stupně nedostatečně zhodnotil ekonomickou situaci žalovaného a vytížení žalobkyň v programu divadla a nepřihlédl k tomu, že ekonomická situace divadla byla dlouhodobě neudržitelná. Z provedeného dokazování vyplývá, že stav, v jakém žalobkyně uzavíraly dohodu, nelze v žádném případě hodnotit jako stav tísně. Dále dovozuje, že soud I. stupně nesprávně vyhodnotil důkazy, když uzavřel, že jednání žalovaného nebylo transparentní, bylo překvapivé a nátlakové. Jednání žalovaného nemůže být v rozporu s dobrými mravy. Žalobkyně a) J.K. doplnila své vyjádření k odvolání a ve vyjádření poukazuje na hospodářské výsledky divadla a popisuje opětovně skutkový děj propuštění zaměstnanců divadla.
5. Žalobkyně a) a b) ve vyjádření k odvolání poukazují na věcnou správnost rozhodnutí soudu I. stupně a navrhují potvrzení rozsudku soudu I. stupně.
6. Krajský soud v Brně, pobočka ve Zlíně, jako soud odvolací (§ 10 odst. 1 občanského soudního řádu – dále jen o. s. ř.), po zjištění, že odvolání bylo podáno včas (§ 204 odst. 1 o. s. ř.), k tomu legitimovaným subjektem (§ 201 o. s. ř.) a že jde o rozhodnutí, proti němuž je odvolání přípustné (§ 201 a § 202 o. s. ř. a contrario), obsahuje způsobitelné odvolací důvody, že soud I. stupně dospěl na základě provedených důkazů k nesprávným skutkovým zjištěním (§ 205 odst. 2 písm. e/ o. s. ř.) a že rozhodnutí soudu I. stupně spočívá na nesprávném právním posouzení věci (§ 205 odst. 2 písm. g/ o. s. ř.), přezkoumal napadené rozhodnutí a řízení mu předcházející (§ 212a o. s. ř.) a dospěl k závěru, že ve věci jsou důvody pro potvrzení rozhodnutí soudu I. stupně, avšak z jiných důvodů.
7. Odvolací soud přezkoumal rozhodnutí soudu I. stupně a řízení mu předcházející a rozhodnutí soudu I. stupně potvrdil, avšak z jiných důvodů, než uváděl soud I. stupně. Odvolací soud se ztotožňuje s hodnocením důkazů provedených soudem I. stupně a z těchto důkazů učiněnými závěry o skutkovém stavu. V tomto směru lze odkázat na odůvodnění učiněné soudem I. stupně. Nelze se však ztotožnit s právním hodnocením, které je neurčité, zabíhavé a nepřesné. Soud I. stupně v odůvodnění směšuje pojmy donucení a tísně, tyto kvalifikuje jako otázku dobrých mravů a z formulace odůvodnění nelze přesně vyrozumět, jak vlastně soud I. stupně věc právně kvalifikoval. Navíc odůvodnění obsahuje jakési vlastní úvahy, které nevycházejí z obsahu dokazování, jsou pro věc po právní stránce nepodstatné a jsou jen prezentací náhledu soudu I. stupně na divadelní prostředí. Dále soud I. stupně na jedné straně uvádí, že ve věci nelze hodnotit otázku, zda skutečně byly splněny podmínky pro rozhodnutí žalovaného o organizační změně a na druhou stranu toto bez potřebných podkladů hodnotí a dokonce toto bere za prokázané a dovozuje z toho důsledky pro rozhodnutí ve věci. Navíc závěry soudu I. stupně jsou v rozporu

s konstantní rozhodovací praxí Nejvyššího soudu, například rozhodnutím Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2128/2019, z kterého je zřejmé, že zaměstnavatel může svoji činnost zajistit i jinak než prostřednictvím osob v základním pracovněprávním vztahu.

8. Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem (§ 49 odst. 1 zákoníku práce). Dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediným dvoustranným pracovněprávním jednáním, podle kterého zaniká pracovní poměr. O ujednání o zániku (rozvázání) pracovního poměru jde vždy, jestliže z něho určitě a srozumitelně vyplývá, že na základě svobodné vůle zaměstnavatele a zaměstnance nemá nadále tento pracovní poměr pokračovat.
9. Podle ust. § 551 občanského zákoníku, zákona č. 89/2012 Sb. o právní jednání nejde, chybí-li vůle jednající osoby.
10. Podle ust. § 587 odst. 1 občanského zákoníku, 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.
11. Z ust. § 551 občanského zákoníku vyplývá, že nezbytným pojmovým znakem vzniku právního jednání je především svobodná a vážná vůle, jako psychický vztah jednajícího subjektu k zamýšlenému (chtěnému) následku. Právní jednání pak vzniká až tehdy, je-li takto utvořena vůle projevená určitým a srozumitelným způsobem navenek a učiněna seznatelnou jiným osobám.
12. Má-li 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 výhrůžky (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 jednajícího 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 (například rozrušení, obavy o blízkou osobu apod.) jednajícího, bez něhož by takové jednání neučinil, ale nejedná nesvobodně, neboť jeho vůle není ovlivňována fyzickým nebo psychickým násilím (nátlakem); tíseň je jedním z předpokladů lichvy (§ 1796 občanského zákoníku). Psychické donucení (nátlak) způsobuje, že vůle jednajícího je deformována pod vlivem bezprávné výhrůžky, a tudíž není projevem přání jednajícího účastníka právního vztahu, ale jeho důvodné obavy (důvodného strachu). Jednající osoba tak například uzavře smlouvu podle pokynu druhého účastníka právního vztahu, kterou by nebyť důvodné bázně (například osobu či osobu blízké), popřípadě o své majetkové, ekonomické či jiné zájmy) za normálních poměrů neuzavřela. Každý psychický nátlak (psychické donucení) ovšem nelze považovat za nepřijatelný. O bezprávnou výhrůžku jde tehdy, jestliže osoba vykonávající psychický nátlak hrozí něčím, co není oprávněna učinit (například hrozbou ublížení na zdraví, hrozbou značné škody na majetku apod.), nebo vyhrožuje tím, co by sice byla oprávněna učinit, avšak prostřednictvím výhrůžky si vynucuje něco, k čemu být použita nesmí (například jednajícímu je vyhrožováno, že musí uzavřít určitou smlouvu, jinak bude příslušným orgánům oznámen jako pachatel trestného činu, který skutečně spáchal). 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 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 oprávněný nátlak, který nemůže být důvodem neplatnosti právního úkonu uzavřeného pod jeho vlivem (srovnej rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. 7. 2007 sp. zn. 33 Odo 808/2005); tak tomu je například v případě, kdy zaměstnavatel svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou odůvodnil tím, že podle jeho názoru jsou zde důvody, pro které by mohl se zaměstnancem pracovní poměr zrušit okamžitě (srovnej rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2020 sp. zn. 21 Cdo 1332/2001). Okolnosti vylučující svobodu vůle jednajícího musí mít přitom základ v objektivně existujícím a působícím stavu, nestačí tedy, jestliže si jejich existenci jednající jen představuje, ale není pro ně objektivní důvod, a současně se musí stát pohnutkou pro projev vůle jednající dotčené osoby tak, že jedná ke svému neprospěchu. Právní úkon donuceného adresáta musí být v přímé souvislosti s bezprávnou výhrůžkou, jež dochází od druhého subjektu právního úkonu, anebo od třetí osoby (srovnej rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 4. 2009 sp. zn. 22 Odo 409/2006).

13. Z ustanovení § 587 odst. 1 občanského zákoníku a jeho dikce „má právo namítnout neplatnost právního jednání“ vyplývá, že občanský zákoník spojuje s bezprávnou výhrůžkou následek v podobě relativní neplatnosti právního (pracovněprávního) jednání; zde došlo ke změně oproti právní úpravě účinné do 31. 12. 2013, která s nesvobodou vůle (tedy i s bezprávnou výhrůžkou) spojovala absolutní neplatnost pracovněprávního jednání (srovnej § 19 písm. a/ zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2013). Nová právní úprava vychází z předpokladu, že ten, kdo byl k právnímu jednání donucen, může mít (z různých důvodů) zájem na zachování jeho právních účinků, a ponechává proto na jeho vůli, zda bude následky právního jednání i přes jeho vadu vázán, a vrací se tak – jak vyplývá z důvodové zprávy k zákonu č. 89/2012 Sb. občanského zákoníku – k zásadě etsi coactus tamen voluit (třebas donucen, přece jen to chtěl) a ponechal námitku neplatnosti právního jednání na vůli osobě jednající pod donucením, neboť donutit lze osobu i k tomu, aby jednala k svému prospěchu nebo užitku osoby sobě blízké. Právní podstata tzv. relativní neplatnosti spočívá v tom, že se právní jednání považuje – navzdory vadě, kterou je postiženo – za platné, dokud se neplatnosti nedovolá ten, kdo je k tomu oprávněn a že se tedy v soudním (nebo jiném) řízení neplatnosti právního jednání nepřihlíží, nebude-li uplatněna, i kdyby její důvod byl nepochybný, a vychází se z toho, že jde o platné právní jednání; dovolá-li se neplatnosti ten, kdo je k tomu oprávněn, nastává neplatnost právního jednání s účinky ex tunc (od počátku).
14. Dovolání se neplatnosti právního (pracovněprávního) jednání ve smyslu ust. § 87 odst. 1 občanského zákoníku představuje právní jednání. Z jeho obsahu – jakožto projevu vůle, který lze učinit 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 spatřována). Jedná se o jednostranné právní jednání adresované druhému účastníku právního vztahu, jež právní následky nastávají okamžikem, kdy došel adresátu. Forma tohoto právního jednání zákonem stanovena.
15. Jak již bylo uvedeno, dovolání se neplatnosti právního jednání spadá do dispoziční volnosti toho, kdo právní jednání pod vlivem bezprávné výhrůžky učinil, a na úvaze 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 řízení bezprávná výhrůžka uvažována na základě jen těch okolností, v nichž podle jeho názoru spočívá, a které proto ve svém projevu vůle označil.

16. Neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru je třeba kromě dovolání se její neplatnosti ve smyslu ust. § 587 občanského zákoníku uplatnit také – jak vyplývá z ust. § 72 zákoníku 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.
17. 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 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 směřující k rozvázání pracovního poměru určena pravomocným rozhodnutím soudu, musí soud vždy vycházet z toho, že pracovní poměr účastníků byl rozvázán platně, aniž by bylo právně významné, že právní jednání směřující k rozvázání právního poměru bylo vadné a že se oprávněný účastník neplatnosti právního jednání dovolal.
18. Z uvedeného mimo jiné vyplývá, že dovolání se neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru ve smyslu ust. § 587 občanského zákoníku na jedné straně a včasné podání žaloby o určení neplatnosti tohoto právního jednání ve smyslu ust. § 72 zákoníku práce na straně jsou – jak vyplývá z odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 7. 2010 sp. zn. 21 Cdo 660/2009 – předpoklady, které musí být splněny k tomu, aby soud svým rozhodnutím určil 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 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), v tomto případě je účinné vůči druhému účastníku pracovního poměru od okamžiku, kdy se o něm v řízení dozvěděl (srovnej § 41 odst. 3 o. s. ř.).
19. Závěr o tom, zda vůle jednoho z 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 zahrnul okolnosti, které uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru mezi žalobcem a žalovaným předcházely a za nichž žalobce dohodu o rozvázání pracovního poměru podepsal.
20. Soud I. stupně se zabýval tím, zda byly skutečně dány důvody pro rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně a zda je tedy dána nadbytečnost zaměstnance. Tato skutečnost je však pro posouzení věci zcela nerozhodnou skutečností. Posouzení této skutečnosti je rozhodné pouze v případě, kdy skončí pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce a nikoli na základě rozvázání pracovního poměru vzájemnou dohodou účastníků. Zde je třeba mít na zřeteli, že vedle toho, že důvod (pohnutka) vedoucí k rozvázání pracovního poměru není podstatnou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru, nelze pominout skutečnost, že i kdyby v dohodě (ne) vylíčené důvody neodpovídaly tomu, proč účastníci přistoupili ke skončení pracovního poměru dohodou (jaká byla skutečná pohnutka k uzavření

dohody), nezakládá to (na rozdíl od výpovědi) neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru. Uvedené má za následek pouze to, že při posuzování těch práv a povinností účastníků, pro něž může být právně významný důvod rozvázání pracovního poměru, je třeba vycházet pouze z důvodů, které byly skutečnou příčinou skončení pracovního poměru, a nelze přihlížet k tomu, co o důvodech rozvázání pracovního poměru ne (bylo) uvedeno v dohodě (srovnej rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1779/2010). Úvaha soudu I. stupně o neexistenci nadbytečnosti zaměstnance je tedy zcela nemístná a vedle toho je i velmi předčasná, neboť na základě skutečností, že zaměstnanci měli nebo spíše mohli dále hrát v některých představeních, nelze takový závěr učinit. Navíc pro vydání organizačního opatření postačuje i to, že zaměstnavatel sice má pro zaměstnance pracovní náplň, ale není to pracovní náplň v takovém rozsahu, že by pro zaměstnance stačila v plném rozsahu a také organizační opatření může být vydáno, pokud toto směřuje k racionalizaci a zefektivnění činnosti zaměstnavatele. To může nastat také tím, že se zaměstnavatel rozhodne zajišťovat plnění svých úkolů prostřednictvím osob v jiném než v pracovněprávním vztahu (srovnej rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2128/2019). Zaměstnanci lze dát výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce, stane-li se nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Předpokladem použití tohoto výpovědního důvodu je existence organizační změny, nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost mezi nadbytečností a organizační změnou. O nadbytečnost zaměstnance jde tehdy, pokud jej zaměstnavatel nemá možnost dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě nebo v dohodnutém místě. Nadbytečným se může stát zaměstnanec také tehdy, jestliže podle rozhodnutí o organizační změně odpadne jen část z jeho dosavadní pracovní náplně nebo pouze některá z dosud vykonávaných prací. Nadbytečnost může být početní nebo i profesní. Zaměstnavatel v důsledku této změny už nadále nepotřebuje práce vykonávané zaměstnancem buď vůbec, nebo v původním rozsahu. Aby mohl být výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce použit, muselo v době, kdy je výpověď dáována, k organizační změně už dojít nebo o ní alespoň už bylo stanoveným způsobem rozhodnuto (i když ještě nemusela být realizována), a z této změny vyplývala nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat. Na základě pouhé možnosti vykonávat pro zaměstnavatele v budoucnu další činnost v omezeném rozsahu mimo pracovní poměr, nelze uzavřít, že nejsou splněny shora uvedené podmínky pro závěr o nadbytečnosti zaměstnance. S tím souvisí i překvapivý závěr soudu I. stupně, že žalobkyně uzavřely dohodu o rozvázání pracovního poměru v omylu. Pro takový závěr nevyplývají z provedeného dokazování žádné rozhodné skutečnosti, neboť nelze uzavřít, že žalobkyně byly uvedeny v omyl, že jsou pro zaměstnavatele nadbytečné. Především se však soud I. stupně nemohl zabývat neplatností dohody pro omyl (§ 583 občanského zákoníku), neboť tento důvod nebyl ze strany žalobkyň uplatněn (srovnej rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2250/2018).

21. Soud I. stupně dovozuje neplatnost dohody pro rozpor s dobrými mravy. Takový závěr však neobstojí. Soud I. stupně se měl primárně zabývat uplatněným důvodem neplatnosti dohody spočívající v tom, že žalobkyně byly přinuceny k uzavření dohody podle § 587 odst. 1 občanského zákoníku hrozbou duševního donucení, popřípadě byla tato uzavřena v tísní (§ 1796 občanského zákoníku). Přitom nelze tyto dva pojmy směřovat, jak to činí soud I. stupně. Otázkou, v čem lze spatřovat postup v rozporu s dobrými mravy a jaké důsledky má pro vzájemné právní vztahy účastníků pracovního poměru, se v jejich minulosti zabýval Nejvyšší soud České republiky a zaujal stanovisko, že chování směřující k zákonem předpokládanému výsledku není zneužitím výkonu práva (výkonem práva v rozporu s dobrými mravy), i když je jeho vedlejším následkem vznik majetkové, popřípadě nemajetkové újmy na straně dalšího účastníka právního vztahu. Za zneužití výkonu práva (výkonu práva v rozporu

s dobrými mravy) lze považovat pouze takové jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu (srovnej rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 992/99, 21 Cdo 1779/2010). Takto však jednání žalovaného v dané věci posoudit nelze, když jednoznačně účelem jednání žalovaného bylo ukončení pracovního poměru zákonem předpokládaným způsobem.

22. Nelze mít pochybnosti o tom, že v pracovněprávních vztazích bývá rozvázání pracovního poměru některým ze způsobů skončení pracovního poměru pro účastníky z hlediska jejich zájmů nanejvýš výhodné, neboť výkon nezadatelného práva ukončit zákonem stanoveným způsobem pracovní vztah, má pro druhého účastníka nikoli ojedinele za následek vznik určité újmy. Je tomu tak nejen tehdy, jestliže je pracovněprávní vztah rozvázán bez zřetele na stanovisko druhé strany jednostranným právním jednáním, ale i v případě, jestliže je pracovní poměr rozvázán na základě souhlasného projevu vůle dohodou obou účastníků pracovněprávního vztahu. Protože však výkon práva vylučuje protiprávnost, protože stejný stav nemůže být současně stavem právním i právu se přičícím, je třeba chování, které směřuje k zákonem předpokládaným výsledkům, považovat za dovolené i tehdy, je-li jeho vedlejším následkem vznik majetkové, popřípadě nemajetkové újmy na straně dalšího účastníka pracovního poměru. Na nepoctivý záměr žalovaného proto nelze usuzovat ze skutečnosti, že s organizační změnou seznámil žalobkyně až dne 26. 3. 2021 v souvislosti s jednáním o uzavření dohody o skončení pracovního poměru. I v případě jednání o uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru z důvodu organizační změny platí totéž, co bylo vyjádřeno již v rozsudku Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 20 Cdo 1130/97, že postačí, jestliže byl zaměstnanec seznámen s rozhodnutím o organizační změně až v souvislosti s návrhem na rozvázání pracovního poměru (srovnej rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1779/2010). Nelze tedy dovozovat rozpor jednání žalovaného s dobrými mravy proto, že seznámil žalobkyně s organizační změnou až v den jednání o rozvázání pracovního poměru.
23. Nelze ani dovozovat dle § 1796 občanského zákoníku tíseň v důsledku časového tlaku a překvapivosti, na straně žalobkyně, a to z téhož důvodu. Z tohoto pohledu nebylo jednání o skončení pracovního poměru žalobkyně nijak výjimečné a jejich stav psychického rozrušení nelze tedy ani hodnotit jako nestandardní, vyvolaný jednáním žalovaného.
24. Primárně je třeba se zabývat věcí z pohledu § 587 odst. 1 občanského zákoníku. Odvolací soud má za to, že skutkový stav byl v tomto směru dostatečně zjištěn soudem I. stupně a i skutkové závěry obstojí. Proto je možné, aby odvolací soud učinil právní hodnocení ve smyslu shora citovaného ustanovení.
25. Dohoda uzavřená mezi účastníky je v souladu s § 49 zákoníku práce uzavřena písemně a obsahuje podstatné náležitosti, když je zřejmé, že se strany dohodly na rozvázání konkretizovaného pracovního poměru a byl určen den ukončení pracovního poměru. Žalobkyně se dovolaly neplatnosti pracovního poměru z důvodu nesvobody vůle ve smyslu § 587 občanského zákoníku a podaly také ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním, ve smyslu § 72 zákoníku práce žalobu na neplatnost skončení pracovního poměru.
26. Žalobkyně netvrdily fyzický nátlak, a proto není třeba se tímto ve věci zabývat.
27. O bezprávnou výhrůžku jde tehdy, jestliže osoba vykovávající 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 (srovnej rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2250/2018). Z rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 1332/2001 vyplývá, že se nejedná

o bezprávnou výhrůžku ani o jednání v rozporu s dobrými mravy, jestliže zaměstnavatel svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou, odůvodní tím, že podle jeho názoru jsou zde důvody, pro které by mohl se zaměstnancem ukončit pracovní poměr. Závěry citovaného ustanovení lze vztahovat i na projednávanou věc. Pokud žalovaný vyložil na jednání o ukončení pracovního poměru žalobkyním, že v případě, že neuzavřou dohodu, dá jim výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost, jde o vyjádření postupu v jednání a vyložení stanoviska zaměstnavatele a nikoli o bezprávnou výhrůžku. V řízení byl zjištěn skutkový stav, že žalovaný přislíbil žalobkyním možnost další spolupráce a možnost účinkování nejméně v nastudovaných inscenacích podpisem dohody o rozvázání pracovního poměru a zároveň požadoval rozhodnutí po žalobkyních ihned, aniž by měly možnost si věc rozmyslet a především se o věci poradit. Takový postup posoudil odvolací soud jako psychický nátlak směřující k donucení žalobkyň k podpisu smlouvy o rozvázání pracovního poměru. Následně je však třeba se zabývat intenzitou tohoto nátlaku, zda intenzita byla v takové míře, aby to vedlo k neplatnosti dohody ve smyslu § 587 odst. 1 občanského zákoníku. Odvolací soud se přiklonil k tomu, že v konkrétní situaci šlo o takovou intenzitu, která vylučuje svobodu vůle žalobkyň při uzavření dohody. Žalobkyně pracovaly u žalovaného jako herečky. Jde o specifické povolání, kdy v tomto povolání je daleko více jako v jiných povoláních realizovaná osobnost zaměstnance. Zaměstnání herce si vybírají osoby, které primárně chtějí realizovat své umělecké zájmy, které jsou mnohdy jejich životní náplní a hlavním životním zájmem. Ztráta zaměstnání tak přináší vedle ztráty příjmu většinou další, pro žalobkyně zjevně daleko tíživější následek, v podobě ztráty možnosti se umělecky realizovat v této umělecké činnosti. Nelze přehlédnout, že žalobkyně byly členkami regionálního malého divadla a nepatří mezi několik všeobecně známých herců v České republice. Za této situace jistě žalobkyně pocítovaly nejistotu, zda v budoucnu budou mít možnost i nadále hrát v divadle, realizovat tak své umělecké zájmy a věnovat se tak svému životnímu zájmu. Tyto skutečnosti vytvářely na osoby žalobkyň větší tlak, než by tomu bylo při jednání o ukončení obvyklého pracovního poměru. Vůle žalobkyň tak byla výrazně deformována výhrůžkou, že by již v budoucnu nemohly účinkovat v inscenacích divadla, pokud neuzavřou dohodu o skončení pracovního poměru. Ve snaze uchovat si alespoň jakousi šanci nadále realizovat svůj životní zájem o divadlo, potom žalobkyně přistoupily na podmínky předestřené žalovaným a uzavřely dohodu o skončení pracovního poměru, aniž by tato dohoda byla skutečným projevem jejich vůle. Tento psychický nátlak byl navíc výrazně zesílen tím, že žalovaný požadoval rozhodnutí o ukončení pracovního poměru ihned bez možnosti si věc rozmyslet či se o věci poradit. Na závěru, že vůle žalobkyň byla deformována a uzavřená dohoda o skončení pracovního poměru nebyla projevem skutečné vůle žalobkyň, nemůže nic změnit to, že v případě neuzavření dohody by došlo k ukončení pracovního poměru výpovědí z důvodu nadbytečnosti a v podstatě by byl faktický výsledek stejný. Podstatné je, že v okamžiku uzavření dohody, nebyla žalobkyněmi projevena jejich skutečná vůle. Z těchto důvodů uzavřel odvolací soud, že dohoda o ukončení pracovního poměru je neplatná podle § 587 odst. 1 občanského zákoníku, neboť žalobkyně byly přinuceny k uzavření dohody psychickým donucením. Rozsudek soudu I. stupně byl tedy podle § 219 o. s. ř. potvrzen, a to včetně správných nákladových výroků. Žalobkyně byly ve věci úspěšné a soud I. stupně správně podle § 142 odst. 1 o. s. ř. přiznal žalobkyním náhradu nákladů řízení v plné výši. Výše nákladů řízení byla určena soudem I. stupně správně a odvolací soud v této části odkazuje na odůvodnění učiněné soudem I. stupně.

28. V odvolacím řízení byly žalobkyně plně úspěšné a podle § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o. s. ř. mají právo na náhradu nákladů odvolacího řízení v plné výši. Náklady odvolacího řízení spočívající v odměně a náhradě výdajů zástupkyně žalobkyň. Podle § 7 vyhlášky č. 177/1996 Sb. činí odměna za jeden úkon právní služby z tarifní hodnoty 35.000 Kč (§ 9 odst. 3 písm. a/ vyhlášky č. 177/1996 Sb.) částku 2.500 Kč. Podle § 12 odst. 4 vyhlášky

č. 177/1996 Sb. byla odměna snížena o 20 %, neboť advokát zastupoval dvě žalobkyně. V odvolacím řízení byly učiněny dva úkony právní služby, a to písemné vyjádření k odvolání a účast u jednání odvolacího soudu. Podle § 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb. náleží advokátu paušální náhrada výdajů po 300 Kč za úkon. Celkem činí náklady odvolacího řízení každé z žalobkyň částku 4.600 Kč. Odvolací soud proto uložil žalovanému povinnost nahradit žalobkyni a) náklady odvolacího řízení ve výši 4.600 Kč a žalobkyni b) náklady odvolacího řízení ve výši 4.600 Kč. Podle § 149 odst. 1 o. s. ř. je žalovaný povinen nahradit náklady odvolacího řízení k rukám zástupkyně žalobkyň.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí je dovolání přípustné, jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že 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 vyřešená nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak. V takovém případě je možné podat dovolání k Nejvyššímu soudu České republiky do dvou měsíců ode dne doručení tohoto rozhodnutí prostřednictvím Okresního soudu v Uherském Hradišti.

Nebude-li povinnost stanovená tímto rozsudkem plněna dobrovolně, lze navrhnout výkon rozhodnutí.

Zlín 8. listopadu 2022

JUDr. Jiří Rezek v. r.
předseda senátu