

25. 7. 2024

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

# Dohoda o rozvázání pracovního poměru a výhružka trestním oznámením

Nejvyšší soud se v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 886/2023 ze dne 20. 12. 2023 zabýval platností dohody o rozvázání pracovního poměru, jejímuž uzavření předcházela výhružka trestním oznámením ze strany zaměstnavatele.

## Předmět sporu

Zaměstnankyně H. S. pracovala u zaměstnavatele na pozici vedoucí uklízečky od roku 2004. H. S. byla pověřena výběrem osob, které budou v „její“ směně uklízet, to také činila - předkládala zaměstnavateli kopie jejich občanských průkazů, výpisy z rejstříku trestů a sdělovala zaměstnavateli, na jaký účet jim mají být vypláceny mzdy. Zaměstnavatel ale zjistil, že některé z těchto osob vůbec neexistovali, předložené doklady byly zfalšované a účty, na které jim měla být vyplácena mzda, patřily H. S. nebo jejím blízkým.

Po tomto zjištění si zaměstnavatel H. S. zavolal, zavřel ji do místnosti a sdělil jí, že pokud okamžitě nepodepíše dohodu o rozvázání pracovního poměru, dohodu o narovnání, na základě které měla H. S. zaměstnavateli zaplatit 1.500.000 Kč, a zástavní smlouvu na nemovitost H. S., bude to mít za následek trestní stíhání a následné odsouzení. Zaměstnavatel H. S. několikrát zopakoval, že pokud uvedené dokumenty nepodepíše, „půjde si sednout a neuvidí malého“.

H. S. nakonec všechny dokumenty podepsala a nechala dokonce své podpisy úředně ověřit na městském úřadě.

H. S. se poté obrátila na Okresní soud Plzeň-jih a žalobou se domáhala, aby bylo určeno, že výše zmíněné dokumenty jsou absolutně neplatné, protože byla k jejich podpisu donucena. Uvedla, že si nebyla vědoma žádného jednání, které by zaměstnavateli způsobilo nebo vůbec mohlo způsobit škodu, natož pak ve výši 1.500.000 Kč, jak tvrdil zaměstnavatel a že dokumenty podepsala ve stavu značného psychického rozrušení v důsledku dlouhotrvajícího psychického nátlaku ze strany zaměstnanců zaměstnavatele. H. S. údajně v důsledku nátlaku již nebyla schopna rozpoznat význam ani právní důsledky svého jednání.

## Rozhodnutí prvostupňového a odvolacího soudu

Okresní soud Plzeň-jih jako soud prvního stupně žalobu H. S. zamítl se závěrem, že H. S. způsobila zaměstnavateli škodu, porušila své povinnosti a že její zavinění je nepochybné. H. S. se proti rozhodnutí soudu prvního stupně odvolala.

Krajský soud v Plzni jako soud druhého stupně rozsudek prvostupňového soudu potvrdil a uvedl, že upozornění na hrozbu trestního stíhání nelze považovat za bezprávnou výhružku. H. S. proti tomuto rozsudku podala dovolání k Nejvyššímu soudu.

## Rozhodnutí Nejvyššího soudu

Nejvyšší soud se zabýval otázkou, jaké okolnosti jsou významné z hlediska posouzení svobody vůle

zaměstnanec, a s ní související otázkou, za jakých podmínek je výhrůžka bezprávná.

V souladu se svou ustálenou judikaturou Nejvyšší soud zopakoval, že vůle není svobodná, byla-li utvořena pod vlivem bezprávné výhrůžky, protože vůle v tom případě není projevem přání jednatelce, ale důvodné bázně.

Nejvyšší soud upřesnil, že **„O bezprávnou výhrůžku jde tehdy, jestliže osoba vykonávající psychický nátlak hrozí něčím, co není oprávněna učinit (např. 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 (např. jednatelce je vyhrožováno, že musí uzavřít určitou smlouvu, jinak že bude příslušným orgánům oznámen jako pachatel trestného činu, který skutečně spáchal).“**

Nejvyšší soud soudům prvního a druhého stupně vytkl, že nevzaly v potaz judikaturu vztahující se k bezprávným výhrůžkám. Soud prvního stupně se námitkami H. S. vztahujícími se k nesvobodě vůle nezabýval vůbec a soud druhého stupně pouze uvedl, že upozornění na hrozbu trestního stíhání nelze považovat za bezprávnou výhrůžku.

Nejvyšší soud tedy rozhodnutí odvolacího i dovolací soudu zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

## Závěr

Z judikátu vyplývá, že pokud chce zaměstnavatel udělat vstřícný krok a nabídnout zaměstnanci, který se dopustil při plnění pracovních povinností trestného činu, uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, musí si počínat velmi obezřetně.

Zaměstnanci nelze hrozit tím, že pokud dohodu nepodepíše, bude na něj podáno trestní oznámení. Zaměstnavatelé mohou hrozit maximálně okamžitým zrušením pracovního poměru.



**Mgr. Valerie Cermanová,**  
advokátní koncipientka

# AegisLaw

Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.

Jungmannova 26/15  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 777 577 562  
e-mail: [office@aegislaw.cz](mailto:office@aegislaw.cz)



© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulační paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)