23. 6. 2022

ID: 114866

Právní jednání

Pro úvahu o vzniku (existenci) společného (vícestranného) právního jednání je významný pouze úsudek (poznání) o společné vůli (úmyslu) jednajících, nikoliv o „cestě“, která ke shodě jednajících o obsahu právního jednání vedla; taková úvaha se může prosadit pouze při posouzení tzv. formy právního jednání, která se odráží pouze v řešení otázky platnosti právního jednání. Pakliže bylo zjištěno, že text návrhu dohody, který byl již podepsán dvěma členy statutárního orgánu žalované (pravost a autentičnost uvedených podpisů nebyla v řízení zpochybněna) a který obsahoval již veškeré (e-mailovou korespondencí mezi zástupci účastníků) dohodnuté náležitosti, zaslala žalobci žalovaná a vážnost takto vyjevené vůle nebyla zpochybněna (případné nevyjevené vnitřní výhrady jsou bez významu), a pakliže bylo ze strany obláta (žalobce) oferentu (žalované) sděleno, že nabídku bez výhrad přijímá, je závěr odvolacího soudu, že k dohodě mezi účastníky došlo, správný.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 2061/2021-117 ze dne 27.4.2022)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce L. K., narozeného dne XY, bytem v XY, proti žalované P., se sídlem v XY, reg. č. XY, zastoupené Mgr. D.T., advokátem se sídlem v T., o 459.586,61 Kč s příslušenstvím, vedené u Městského soudu v Brně pod sp. zn. 115 C 138/2019, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 23. února 2021, č. j. 15 Co 188/2020-84, tak, že dovolání žalované proti výrokům II. a III. rozsudku odvolacího soudu se odmítá, jinak se zamítá.

Z odůvodnění:

Žalobce se domáhal po žalované zaplacení částky 459.586,61 Kč s úrokem z prodlení ve výši 10% p. a. od 1. 7. 2019 do zaplacení. Uvedl, že mezi účastníky byl sjednán pracovní poměr na základě pracovní smlouvy ze dne 27. 11. 2017 na dobu určitou do 30. 11. 2019 s druhem práce „privátní bankéř“, že žalobce obdržel dne 25. 2. 2019 od žalované výpověď z pracovního poměru z organizačních důvodů a že dne 18. 6. 2019 došlo mezi účastníky k uzavření dohody o narovnání, podle níž byla žalovaná povinna uhradit žalobci odstupné ve výši sedminásobku průměrného výdělku, tj. 459.586,61 Kč. Odstupné mělo být vyplaceno na účet žalobce nejpozději do 30. 6. 2019, žalovaná však částku i přes výzvu žalobce nezaplatila.

Žalovaná navrhla zamítnutí žaloby. Uvedla, že pracovní poměr mezi účastníky byl ukončen platnou výpovědí a že k uzavření dohody o narovnání nikdy nedošlo. Žalovaná měla v úmyslu s žalobcem dohodu o narovnání z důvodu ukončení pracovního poměru k oboustranné spokojenosti uzavřít, proces uzavření však nebyl ukončen. Žalovaná namítla, že neuzavírá smlouvy elektronicky, formou e-mailu, ale písemně. Dohoda o narovnání jako dokument o skončení pracovního poměru nebyla žalobci doručena do vlastních rukou.

Městský soud v Brně rozsudkem ze dne 1. 7. 2020, č. j. 115 C 138/2019-36, uložil žalované povinnost zaplatit žalobci částku 459.586,61 Kč s úrokem z prodlení ve výši 10% ročně z částky 459.586,61 Kč od 1. 7. 2019 do zaplacení (výrok I.) a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 73.509,60 Kč k rukám zástupce žalobce (výrok II.). Soud prvního stupně vyšel ze zjištění, že mezi účastníky vznikl na základě pracovní smlouvy s účinností od 1. 12. 2017 pracovní poměr a že po doručení výpovědi z pracovního poměru z organizačních důvodů žalobci dne 25. 2. 2019, s níž žalobce nesouhlasil, proběhla mezi účastníky jednání, jejichž výsledkem bylo uzavření

dohody o narovnání, podle které skončil pracovní poměr mezi účastníky dohodou ke dni 30. 6. 2019 z organizačních důvodů a žalovaná se zavázala zaplatit žalobci odstupné ve výši 459.586,61 Kč. Dospěl k závěru, že u dohody o rozvázání pracovního poměru i u dohody o odstupném byla dodržena písemná forma, jestliže byla prostřednictvím e-mailu žalobci doručena oferta dohody obsahující vlastnoruční podpisy osob oprávněných jednat za žalovanou a žalobce tento návrh přijal a opatřil rovněž vlastnoručním podpisem. Je třeba aplikovat § 562 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., podle něhož je požadavek písemné formy naplněn i uzavřením smlouvy prostřednictvím e-mailu. K námitce žalované o nedodržení ustanovení § 334 a 335 zákoníku práce o doručování písemností dovodil, že „…listina obsahující návrh dohody o narovnání byla žalobci doručena do vlastních rukou, když ji podepsal…“.

K odvolání obou účastníků (odvolání žalobce směřovalo jen proti výroku o nákladech řízení) Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 23. 2. 2021, č. j. 15 Co 188/2020-84, rozsudek soudu prvního stupně ve výroku I. ohledně povinnosti žalované zaplatit žalobci částku 459.586,61 Kč s úrokem z prodlení ve výši 9,75% ročně z částky 459.586,61 Kč od 1. 7. 2019 do zaplacení potvrdil (výrok I.), ve zbývající části výroku I. ohledně povinnosti žalované zaplatit žalobci úrok z prodlení ve výši 0,25% ročně z částky 459.586,61 Kč od 1. 7. 2019 do zaplacení rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že v této části žalobu zamítl (výrok II.), a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 98.774,40 Kč k rukám advokátky JUDr. Ireny Valíčkové, MBA (výrok III.). Uvedl, že mezi účastníky byla uzavřena pracovní smlouva na dobu určitou do 30. 11. 2019, že dne 25. 2. 2019 žalovaná dala žalobci výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce, že účastníci jednali o uzavření dohody o narovnání, neboť žalobce s výpovědí nesouhlasil a trval na dalším zaměstnávání. Znění této dohody (zaměstnavatel odvolává výpověď ze dne 25. 2. 2019, pracovní poměr zaměstnance končí na základě dohody z organizačních důvodů dne 30. 6. 2019, zaměstnanci náleží odstupné ve výši sedminásobku průměrného výdělku, tj. 459.586,61 Kč, které bude zaplaceno na účet zaměstnance do 30. 6. 2019, 12 hod.) zaslala v písemné formě žalovaná žalobci, včetně podpisů předsedy představenstva a generálního ředitele L. Š., a člena představenstva a vrchního ředitele M. Z. E-mailem zástupkyně žalobce sdělila žalované, že děkuje za uzavření dohody, posílá potvrzení, že dohoda byla ve sjednaném termínu podepsána i ze strany žalobce. Na tento e-mail reagovala žalovaná tak, že měli výhradu, že dohoda bude považována za uzavřenou až po předložení judikátu, o kterém dříve hovořili. I když písemnost týkající se pracovního poměru žalobce mu nebyla doručena řádně do vlastních rukou podle § 334 zákoníku práce a nebyl zvolen postup při doručování podle § 335 zákoníku práce, je třeba postupovat při posouzení řádného doručení a platnosti dohody o narovnání s přihlédnutím ke všem okolnostem a k základním zásadám pracovněprávních vztahů vymezených v § 1a zákoníku práce. Dohoda o narovnání byla uzavřena v souladu s § 1903 a násl. občanského zákona, je tedy možno vycházet také z ustanovení § 562 odst. 1 občanského zákona, podle kterého písemná forma je zachována i při právním jednání učiněném elektronickými nebo jinými technickými prostředky umožňujícími zachycení jeho obsahu a určení jednající osoby. Způsob komunikace tedy zaslání dohody o narovnání ze dne 18. 6. 2019 prostřednictvím e-mailu nemohlo vzbuzovat u žalobce pochybnosti o úmyslu žalované uzavřít s ním dohodu o narovnání, o které předtím již jednali. Obsah dohody nevybočuje z předchozího jednání účastníků, závazek zaplatit žalobci odstupné vyplývá z ustanovení § 67 zákoníku práce a liší se pouze ve výši dohodnutého odstupného. Žalobce přijal nabídku žalované ohledně dohody o narovnání, přičemž zástupkyně žalobce akceptaci této nabídky žalované oznámila způsobem obvyklým mezi účastníky, tj. e-mailem ze dne 20. 6. 2019. Odvolací soud proto dospěl k závěru, že „…mezi účastníky došlo platně k uzavření dohody o narovnání, ze které vyplývá závazek žalované mj. zaplatit odstupné v dohodnuté výši…“. Ke kompenzační námitce žalované nemohl odvolací soud přihlédnout, neboť tvrdí-li žalovaná, že částečně plnila dne 6. 8. 2019, nejde o skutečnost, která by nastala až po vyhlášení rozhodnutí.

Proti rozsudku odvolacího soudu (v celém rozsahu) podala žalovaná dovolání. Namítla, že „běžný

email“, scan podepsané dohody o narovnání, nemohl být právně relevantní nabídkou – ofertou k uzavření dohody o narovnání, neboť žalobce neudělil žalované písemný souhlas s tím, aby mu byl návrh na uzavření dohody poslán na e-mailovou adresu, a na kterou, žalobce (jeho zástupkyně) nepotvrdili doručení e-mailu žalované ze dne 19. 6. 2019 datovou zprávou podepsanou uznávaným elektronickým podpisem, žalovaná neudělila souhlas k tomu, aby jí žalobce (jeho zástupkyně) zaslali elektronický návrh, akceptaci či jiné právně závazné jednání, a žalovaná nepotvrdila převzetí e-mailu ze dne 20. 6. 2019 datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem. Nebyly tedy splněny podmínky doručování prostřednictvím sítě nebo služeb elektronických komunikací (§ 335 a § 337 zákoníku práce). Odvolací soud se odchýlil od ustálené judikatury dovolacího soudu při aplikaci zásady zvláštní zákonné ochrany zaměstnance podle § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce a jejího vztahu k jiným ustanovením zákoníku práce (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1619/2017 ze dne 6. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017 ze dne 26. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020 ze dne 17. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2300/2017 ze dne 6. 12. 2018). Z této judikatury mimo jiné vyplývá, že zásada zvláštní zákonné ochrany zaměstnance nesmí založit, změnit nebo zrušit pravidla a postupy stanovené kogentními ustanoveními zákoníku práce. Odvolací soud v napadeném rozhodnutí vůbec nepoměřoval zásadu zvláštní zákonné ochrany zaměstnance s jinými právními zásadami, zvláště s principem právní jistoty, dále se nezabýval podmínkami, které musí být splněny k tomu, aby byl návrh dohody o narovnání považován za řádně doručený a účinný, a úkony, které měl žalobce (jeho zástupkyně) učinit. Vyžaduje-li zákoník práce k určitému jednání uznávaný elektronický podpis a splnění dalších podmínek, nelze aplikovat § 562 odst. 1 občanského zákoníku. Ustanovení § 334, § 335 a § 337 zákoníku práce jsou kogentními ustanoveními, nelze se od nich odchýlit. Žalovaná se domnívá, že zásada zvláštní zákonné ochrany zaměstnance nemá přednost před ustanoveními zákoníku práce o doručování. Odvolací soud při aplikaci uvedené zásady ochrany zaměstnance přihlédl jen k některým okolnostem, které nemají oporu v provedeném dokazování (např. že „žalobce netvrdil, že žalovaná běžně jednala se zaměstnanci elektronicky“, že „mezi účastníky probíhala veškerá jednání a komunikace bez osobní účasti“). Navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soud změnil tak, že se žaloba zamítá a žalobce je povinen zaplatit žalované náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů, nebo aby rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalované podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, 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 vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobce pracoval u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 27. 11. 2017 na pozici „privátní bankéř“, že dne 25. 2. 2019 žalobce obdržel výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, ve vztahu k níž žalobce namítl její neplatnost, že žalobce byl ve dnech 14. 4. 2019 až 19. 6. 2019 v dočasné pracovní neschopnosti, že v průběhu

měsíce června 2019 žalobce, právní zástupkyně žalobce a žalovaná jednali (formou e-mailové korespondence) o vyřešení sporných právních vztahů, že žalovaná dne 19. 6. 2019 zaslala žalobci jako přílohu e-mailové zprávy scan dohody o narovnání, podepsané předsedou představenstva žalované L. Š., a M. Z., že zástupkyně žalobce zaslala dne 20. 6. 2019 žalované e-mailovou zprávu – potvrzení o tom, že dohoda byla žalobcem akceptována a podepsána. Obsahem dohody o narovnání bylo (stručně řečeno) konstatování spornosti platnosti výpovědi ze dne 25. 2. 2019, odvolání této výpovědi ze strany zaměstnavatele (žalované), souhlas zaměstnance (žalobce) s tímto odvoláním, uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru ke dni 30. 6. 2019 a závazek žalované k úhradě odstupného ve výši sedminásobku průměrného výdělku vyčísleného částkou 459.586,61 Kč.

Z obsahu dovolání vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu byl napaden „v celém rozsahu“ (tedy i ve výroku o náhradě nákladů řízení); dovolání proti výroku o náhradě nákladů řízení není podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř. přípustné; dovolací soud v tomto rozsahu podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. dovolání žalované odmítl.

Pakliže byl rozsudek odvolacího soudu napaden „v celém rozsahu“, byl napaden i ve výroku II., jímž byl zčásti změněn rozsudek soudu prvního stupně tak, že žaloba byla (v určitém rozsahu příslušenství) zamítnuta.

Podle ustanovení § 240 odst. 1 věta první o. s. ř. účastník může podat dovolání do dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu u soudu, který rozhodoval v prvním stupni.

Z obecného závěru, že k dovolání jsou legitimováni účastníci řízení, nelze dovozovat, že by dovolání mohl podat kterýkoliv z nich. Z povahy dovolání jakožto opravného prostředku plyne, že dovolání může podat jen ten účastník, kterému nebylo rozhodnutím odvolacího soudu vyhověno, popř. kterému byla tímto rozhodnutím způsobena jiná určitá újma na jeho právech. Rozhodujícím přitom je výrok rozhodnutí odvolacího soudu, protože existenci případné újmy lze posuzovat jen z procesního hlediska. Při tomto posuzování také nelze brát v úvahu subjektivní přesvědčení účastníka řízení, ale jen objektivní skutečnost, že rozhodnutím soudu mu byla způsobena určitá, třeba i ne příliš významná újma, kterou lze odstranit zrušením napadeného rozhodnutí. Oprávnění podat dovolání tedy svědčí jen tomu účastníku, v jehož neprospěch vyznívá poměření nejpříznivějšího výsledku, který odvolací soud pro účastníka mohl založit svým rozhodnutím, a výsledku, který svým rozhodnutím skutečně založil, je-li zároveň způsobená újma odstranitelná tím, že dovolací soud napadené rozhodnutí zruší (srov. například usnesení Nejvyššího soudu ze dne 30. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1363/96, uveřejněné v časopise Soudní judikatura pod publikačním číslem 28/1998).

Z uvedeného vyplývá, že v rozsahu, v němž bylo účastníku (z hlediska jeho procesního zájmu) vyhověno (tedy žaloba byla ve vztahu k žalované zamítnuta), nemůže tento účastník podat proti takovému rozhodnutí odvolacího soudu dovolání. Nejvyšší soud proto dovolání žalované proti výroku II. rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 243c odst. 3 věty první a § 218 písm. b) o. s. ř. odmítl.

Dále je zapotřebí jako nepřiléhavé odmítnout námitky dovolatelky vztahující se k nesprávné aplikaci ustanovení § 334 až § 336 zákoníku práce, tedy námitky vyjádřené v bodě III. / 08 – 14 obsahu dovolání, neboť – jak plyne i z odůvodnění rozsudku krajského soudu – na aplikaci uvedených ustanovení zákoníku práce rozsudek odvolacího soudu v konečném důsledku není postaven (odvolací soud konečně sám poukazuje na rozpor postupu účastníků s ustanoveními § 334 až § 336 zákoníku práce – srov. bod 19. odůvodnění rozsudku odvolacího soudu).

Jak bude dále rozebráno, rozhodnutí odvolacího soudu (v konečném důsledku) také neodvisí ani od (podle tvrzení dovolatelky nesprávné) aplikace ustanovení § 1a zákoníku práce, byť odvolací soud v ustanovení § 1a zákoníku práce uvedené základní zásady pracovněprávních vztahů v odůvodnění

výslovně zmiňuje (srov. body 20. – 22. odůvodnění rozsudku odvolacího soudu).

Z obsahu rozhodnutí odvolacího soudu (srov. body 26. – 29. odůvodnění rozsudku odvolacího soudu) totiž vyplývá, že pro závěr o existenci nároku žalobce je určující (skutkové) zjištění o shodné vůli účastníků o obsahu, „materializovaném“ v listině, jejíž znění, uvedené výše, je reprodukováno v bodě 11. odůvodnění rozsudku odvolacího soudu.

Za této skutkové situace závisí rozhodnutí odvolacího soudu na vyřešení právní otázky, zda může dojít k dohodě zaměstnance a zaměstnavatele, jednajících distančně, v případě, kdy při doručování písemností, obsahujících nabídku dohody (ofertu) a její přijetí (akceptaci), nebyly dodrženy zákonné podmínky pro doručování písemností upravené v ustanovení § 334 až § 337 zákoníku práce. Protože uvedená otázka nebyla doposud v rozhodovací praxi Nejvyššího soudu vyřešena, je dovolání přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání není důvodné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že k uzavření dohody o narovnání mělo dojít dne 20. 6. 2019 – posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 6. 2019, tj. přede dnem, než nabyl účinnosti zákon č. 32/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (dále jen „zák. práce“ nebo „zákoník práce“), a podle [podpůrně (srov. ustanovení § 4 zák. práce)] zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. z.“).

Přijetím nového zákoníku práce (zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce) a zejména jeho novelizací reagující na přijetí zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, došlo nejen k tomu, že v pracovním právu se subsidiárně uplatní úprava občanskoprávní, ale zejména aktuální zákoník práce postrádá komplexní úpravu právních jednání. Zákoník práce tak neupravuje postup při uzavírání pracovněprávních smluv (dohod). Na uzavření těchto smluv (dohod), a tedy i na uzavření dohody o odstupném, je proto třeba použít občanský zákoník (srovnej např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 5. 2021, sp. zn. 21 Cdo 3382/2020, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1528/2019). Proto ani zvláštní úprava doručování písemností v pracovněprávních vztazích, provedená v hlavě XIV, části třinácté zákoníku práce, nemá zásadní význam pro posouzení předpokladů vzniku dvoustranného právního jednání (dohody); smyslem právní úpravy doručování písemností zaměstnanci je, aby se písemnost skutečně dostala do dispozice zaměstnance (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 4. 2019, sp. zn. 21 Cdo 361/2018, uveřejněný pod č. 84/2020 v časopise Soudní judikatura nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 5. 2021, sp. zn. 21 Cdo 314/2021). Byť tedy právní úprava spojuje s porušením pravidel pro doručování písemností, obsažených v ustanovení § 334 až §336 zák. práce, neexistenci takového právního jednání (v písemnosti obsaženého), neznamená to, že dvoustranné právní jednání by nemohlo vzniknout (nastat) jiným, zákonem předpokládaným způsobem (srovnej např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1299/2004, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 8. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1688/2010; ve vztahu ke konkludentní dohodě o rozvázání pracovního poměru potom usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1794/2021).

Na postup při uzavírání pracovněprávních smluv se tak užijí pravidla obsažená v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, zejména potom ustanovení části první, hlavy V., § 545 a násl. a části čtvrté, hlavy I., § 1721 a násl.

Smlouva je uzavřena, jakmile si strany ujednaly její obsah. V mezích právního řádu je stranám ponecháno na vůli svobodně si smlouvu ujednat a určit její obsah (srov. ustanovení § 1725 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 (srov. ustanovení § 545 o. z.). Právní jednání působí vůči nepřítomné osobě od okamžiku, kdy jí projev vůle dojde; zmaří-li vědomě druhá strana dojití, platí, že řádně došlo (srov. ustanovení § 570 odst. 1 o. z.). Z návrhu na uzavření smlouvy (dále jen „nabídka“) musí být zřejmé, že ten, kdo jej činí, má úmysl uzavřít určitou smlouvu s osobou, vůči níž nabídku činí (srov. ustanovení § 1731 o. z.). Nabídka učiněná v písemné formě vůči nepřítomné osobě musí být přijata ve lhůtě uvedené v nabídce. Není-li lhůta uvedena, lze nabídku přijmout v době přiměřené povaze navrhované smlouvy a rychlosti prostředků, jež navrhovatel použil pro zaslání nabídky (srov. ustanovení § 1735 o. z.).

Podstatou (základem) právního jednání je prohlášení neboli projev vůle, jinak řečeno „zvnějšnění“ vůle. Zákonný text neobsahuje tento záměr výslovně, ale je možné jej dedukovat zejména z § 551 o. z. (k právnímu jednání je zapotřebí vůle), § 553 o. z. (k právnímu jednání je potřebný projev vůle), § 556 o. z. („projev vůle“), resp. také z § 548 o. z. (právními následky se rozumí vznik, změna nebo zánik práv); srov. např. také § 1577 (výslovné odvolání závěti jako projev vůle). Stejně vymezuje právní jednání nejen naše právní teorie, ale i většina cizích. Čili: má-li jít o právní jednání, je třeba, aby existovala navenek projevená vůle vyvolávající právní následky (právní účinky). Ale je možné vyjádřit to také naopak: jestliže prohlášená vůle vyvolává právní následky, jde o právní jednání (srov. DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J., ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. Občanské právo hmotné. Díl první: obecná část. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2016).

Ke stejným závěrům dospěla i soudní praxe; v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 31. 3. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2862/2019, který byl uveřejněn ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod publikačním číslem 3/2021, byl vyjádřen právní názor, že „…právním jednáním se rozumí projev vůle směřující k právním následkům (vyvolávající právní následky spočívající zejména ve vzniku, změně, udržení nebo zániku práv a povinností), které jsou v právním jednání vyjádřeny nebo které plynou ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran (srov. § 545 o. z.)…“.

Z uvedeného vyplývá, že v každém právním jednání je obsažena (přítomna) složka volní (vnitřní, úmysl jednajícího), jejímž odrazem je obsah právního jednání, a složka jevová (vnější), která nese odraz v tzv. formě právního jednání. Význam obou složek pro posouzení vzniku, existence, popř. platnosti právního jednání je třeba rozlišovat; zatímco podstatná vada vůle (srov. závěry rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2250/2018, který byl uveřejněn v Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod publikačním číslem 79/2020, nebo závěry již zmíněného rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 31. 3. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2862/2019) má zpravidla již pro vznik (resp. existenci) právního jednání fatální dopad (srovnej např. ustanovení § 551 až 554 o. z. o zdánlivém právním jednání), nedostatek formy může mít za následek (pouhou) neplatnost právního jednání, zpravidla neplatnost relativní (srov. ustanovení § 582 o. z., a např. závěry učiněné v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 19. 5. 2021, sp. zn. 23 Cdo 693/2021).

Lze tedy uzavřít, že je-li z vnějších projevů jednajících (pro vnější svět) poznatelný společný shodný úmysl (vůle) upravit vznik, změnu, udržení nebo zánik svých práv a povinností, a není-li vůle některého z jednajících (nebo obou) deformována způsobem, jak bylo naznačeno výše, je nutno dospět k závěru o vzniku dohody (srov. ustanovení § 1725 o. z., jakož i odůvodnění již citovaného rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2250/2018). Z uvedeného též vyplývá, že pro úvahu o vzniku (existenci) společného (vícestranného) právního jednání je významný pouze úsudek (poznání) o společné vůli (úmyslu) jednajících, nikoliv o „cestě“, která ke shodě jednajících o obsahu právního jednání vedla; taková úvaha se může prosadit pouze při posouzení tzv. formy právního jednání, která se odráží pouze (jak bylo vysvětleno výše) v řešení otázky platnosti právního jednání, která však předmětem dovolacího přezkumu (s ohledem na dovolací argumentaci) není.

Pakliže bylo tedy zjištěno, že scan návrhu dohody, který byl již podepsán dvěma členy statutárního

orgánu žalované (pravost a autentičnost uvedených podpisů nebyla v řízení zpochybněna) a který obsahoval již veškeré (e-mailovou korespondencí mezi zástupci účastníků) dohodnuté náležitosti, zaslala žalobci žalovaná a vážnost takto vyjevené vůle nebyla zpochybněna (případné nevyjevené vnitřní výhrady jsou bez významu), a pakliže bylo ze strany obláta (žalobce) oferentu (žalované) sděleno, že nabídku bez výhrad přijímá, je závěr odvolacího soudu, že k dohodě mezi účastníky došlo, správný.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je – z hlediska uplatněných dovolacích důvodů – správný. Protože nebylo zjištěno, že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o. s. ř., a protože nebyla zjištěna ani jiná vada řízení, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalované v části, ve které byl napaden potvrzující výrok rozsudku odvolacího soudu, podle ustanovení § 243d odst. 1 písm. a) o. s. ř. zamítl.

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

Další články:

- Insolvenční řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Nemajetková újma, nutná obrana (exkluzivně pro předplatitele)
- Nepoctivý záměr (exkluzivně pro předplatitele)
- Zemědělská půda
- Zastoupení
- Veřejné zakázky
- Vázanost rozhodnutím soudu
- Pracovní smlouva
- Odstoupení od smlouvy (exkluzivně pro předplatitele)
- Péče o zdraví (exkluzivně pro předplatitele)
- Pohledávka (exkluzivně pro předplatitele)