

26. 5. 2002

ID: 17025

Rozvázání pracovního poměru

Nejedná se o bezprávnou vyhrůžku a nelze ani považovat za zneužití výkonu práva na újmu zaměstnance (§ 7 odst. 2 zák. práce) okolnost, jestliže zaměstnavatel svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou (ofertu) odůvodní tím, že podle jeho názoru jsou zde důvody, pro které by mohl se zaměstnancem pracovní poměr zrušit okamžitě; sdělením své pohnutky, která jej vede ke skončení pracovního poměru se zaměstnancem totiž hrozí tím, co je za účelem skončení pracovního poměru oprávněn podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce učinit.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1332/2001, ze dne 11.4.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce A. Č., zastoupeného advokátem, proti žalovanému Městu K., zastoupenému advokátem, o neplatnost skončení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Kladně pod sp.zn. 19 C 158/2000, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 13. března 2001 č.j. 23 Co 78/2001-50, tak, že dovolání žalobce se zamítá.

Z odůvodnění :

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že „skončení pracovního poměru na základě žádosti žalobce ze dne 11.4.2000 je neplatné“. Žalobu odůvodnil tím, že žádost o rozvázání pracovního poměru dohodou „byl donucen podepsat pod nátlakem“ tajemnice městského úřadu PhDr. J. M., která mu sdělila, že „bude propuštěn pro zvlášť hrubé porušení pracovní kázně podle § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, pokud neuzavře Dohodu o skončení pracovního poměru podle § 43 zákoníku práce“. Podle názoru žalobce je třeba takové jednání vůči jeho osobě považovat - vzhledem k uvedeným výhrůžkám - „za závažné porušení ustanovení § 7 odst. 2 zákoníku práce ze strany starosty města a tajemnice městského úřadu“ a jeho „žádost“ podepsanou pod nátlakem za neplatný právní úkon „ve smyslu § 242 zákoníku práce“, od kterého „zároveň řádně odstoupil“.

Okresní soud ve Kladně rozsudkem ze dne 4.12.2000 č.j. 19 C 158/2000-24 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na nákladech řízení 5.300,- Kč. Ve věci samé dospěl k závěru, že ze strany tajemnice městského úřadu se „v žádném případě nejednalo o bezprávnou výhrůžku“ vylučující svobodnou tvorbu žalobcovy vůle, neboť žalobce „měl možnost ukončení pracovního poměru dohodou neakceptovat“. Jestliže však tajemnice uzavřela s žalobcem dohodu o skončení pracovního poměru „bez předchozího vyjádření obecní rady“, jde podle názoru soudu prvního stupně o neplatný právní úkon učiněný v rozporu se zákonem [§ 242 odst. 1 písm. a) zák. práce], neboť - jak zdůraznil - „jednatelská funkce tajemníka neznamená nic víc, než jeho výhradní a generální oprávnění činit jménem obce, jako zaměstnavatele, právní úkony“ a „nezahrnuje tedy samo o sobě oprávnění o těchto právních úkonech rozhodovat“.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 13.3.2001 č.j. 23 Co 78/2001-50 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 1.612,50 Kč a na náhradě

nákladů odvolacího řízení 1.575,- Kč, obojí k rukám advokáta. Odvolací soud přisvědčil závěru soudu prvního stupně, že v daném případě „nelze hovořit o bezprávné výhrůžce“, neboť, i kdyby tajemnice jednala tak, jak tvrdí žalobce, „hrozila by jako představitel zaměstnavatele žalobci pouze tím, čím zaměstnavatel zaměstnanci ve smyslu zákoníku práce hrozit může, je-li přesvědčen o tom, že se zaměstnanec dopustil zvláště závažného porušení pracovní kázně“. Na rozdíl od soudu prvního stupně však dovedl, že ustanovení § 59 odst. 3 písm. b) zákona č. [367/1990](#) Sb. vybavovalo tajemníka obecního (městského) úřadu kompetencemi statutárního orgánu obce jako zaměstnavatele v plném rozsahu, „tedy oprávněním právní úkony v pracovněprávních vztazích nejen realizovat, ale i o nich rozhodovat“, kdy smyslem tohoto ustanovení bylo „zajistit obcím operativní řešení situací vyplývajících z pracovněprávních vztahů se zaměstnanci obce i v době mezi zasedáními obecní (městské) rady“. Protože oprávnění tajemnice Městského úřadu v K. uzavírat dohody o skončení pracovního poměru „vyplývá i z pracovního řádu Městského úřadu K.“, je podle názoru odvolacího soudu skončení pracovního poměru žalobce u žalovaného ke dni 11.4.2000 platné.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání z důvodu nesprávného právního posouzení věci. Namítal, že podle „v té době“ platného zákona č. [367/1990](#) Sb. byl tajemník obecního (městského) úřadu sice oprávněn činit jménem obce jako zaměstnavatele právní úkony, avšak toto oprávnění „nezakládalo právo tajemníka o těchto právních úkonech rozhodovat“. Protože žádný vnitřní předpis zaměstnavatele nesmí být v rozporu se zákonem, jsou podle názoru dovolatele z tohoto důvodu neplatná i příslušná ustanovení pracovního řádu Městského úřadu K., která tajemnici svěřovala pravomoc uzavírat dohody o skončení pracovního poměru bez rozhodnutí městské rady. Dovolatel rovněž vyslovil nesouhlas se závěrem soudů, že při podpisu dohody o skončení pracovního poměru nejednal pod psychickým nátlakem (bezprávnou výhrůžkou), neboť - jak prohlásil - „pod jinou hrozbou než hrozbou okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce by žádnou dohodu o skončení pracovního poměru nepodepsal“. Právě uvědomění si důsledku realizace hrozby ho „zcela logicky přivedlo do stavu psychické tísně“ a obavy z následků ztráty zaměstnání ho donutily dohodu podepsat. O tom, že dohoda nebyla projevem jeho svobodné vůle „svědčí i jeho následné kroky“ - telefonická prosba tajemnici o zrušení dohody i další žádosti adresované starostovi i tajemnici. Navíc - jak zdůraznil - stres a psychická újma, kterou utrpěl, vedla ke zhoršení jeho zdravotního stavu a infarktu myokardu. Podle názoru dovolatele nelze za dané situace dospět k jinému závěru, než že tajemnice městského úřadu jednala „v zásadním rozporu s § 7 odst. 2 zákoníku práce a jednoznačně zneužila svého postavení vyplývajícího z pracovněprávního vztahu vůči dovolateli“. Žalobce navrhl, aby odvolací soud rozsudky soudů obou stupňů zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle Občanského soudního řádu ve znění účinném do 31.12.2000 - dále jen „o.s.ř.“ (srov. Část dvanáctou, Hlavu I, bod č. 17 zákona č. [30/2000](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozhodnutí odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že ke skončení pracovního poměru mezi účastníky mělo dojít na základě dohody ke dni 11.4.2000 - podle ustanovení zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. [88/1968](#) Sb., č. [153/1969](#) Sb., č. [100/1970](#) Sb., č. [20/1975](#) Sb., č. [72/1982](#) Sb., č. [111/1984](#) Sb., č. [22/1985](#) Sb., č. [52/1987](#) Sb., č.

[98/1987](#) Sb., č. [188/1988](#) Sb., č. [3/1991](#) Sb., č. [297/1991](#) Sb., č. [231/1992](#) Sb., č. [264/1992](#) Sb., č. [590/1992](#) Sb., č. [37/1993](#) Sb., č. [74/1994](#) Sb., č. [118/1995](#) Sb., č. [287/1995](#) Sb., č. [138/1996](#) Sb., č. [167/1999](#) Sb. a č. [225/1999](#) Sb., tedy podle ustanovení zákoníku práce ve znění účinném do 30.6.2000 (dále jen „zák. práce“) a zákona č. [367/1990](#) Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění zákonů č. [439/1991](#) Sb., č. [485/1991](#) Sb., č. [553/1991](#) Sb., č. [302/1992](#) Sb., nálezů Ústavního soudu č. [97/1992](#) Sb. a 97/1992/1 Sb., zákonů č. [68/1993](#) Sb., č. [152/1994](#) Sb., č. [279/1995](#) Sb. a nálezů Ústavního soudu č. [107/2000](#) Sb., tedy ve znění účinném do 12.11.2000 (dále jen „zákon o obcích“).

Podle ustanovení § 4 odst.1 zákona o obcích obec jako právnická osoba vystupuje v právních vztazích svým jménem a nese odpovědnost z těchto vztahů vyplývající.

Podle ustanovení § 9 odst.1 zák. práce právní úkony v pracovněprávních vztazích činí u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, především jeho statutární orgán, a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, zaměstnavatel; místo nich je mohou činit i osoby jimi pověřené. Jiní zaměstnanci zaměstnavatele, zejména vedoucí jeho organizačních útvarů, jsou oprávněni jako orgány zaměstnavatele činit jménem zaměstnavatele právní úkony vyplývající z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy.

Funkci statutárního orgánu zaměstnavatele podle zvláštních předpisů plní v obcích (městech), ve kterých není ustanoven tajemník obecního úřadu, starosta, který je také nadřízen všem pracovníkům obecního (městského) úřadu (§ 52 odst. 3, věta druhá zákona o obcích). V obcích, v nichž obecní rada zřídila alespoň dva odbory obecního úřadu, a v obcích, v nichž je pověřený obecní úřad, působí tajemník obecního úřadu (§ 59 odst. 1 zákona o obcích).

Podle ustanovení § 59 odst. 3 písm. a) a b) zákona o obcích je tajemník obecního úřadu nadřízený všem pracovníkům obecního úřadu a plní funkci statutárního orgánu zaměstnavatele podle zvláštních předpisů.

Z uvedeného vyplývá, že jedná-li obec (město) v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel, je jejím statutárním orgánem tajemník obecního (městského) úřadu, popřípadě, nebyl-li tajemník ustanoven, starosta (zástupce starosty). Ostatně ani sám žalobce - jak se podává z obsahu dovolání - „nezpochybňuje“ oprávnění tajemníka obecního úřadu činit jménem obce veškeré právní úkony týkající se pracovněprávních vztahů mezi obcí (jako zaměstnavatelem) a zaměstnanci obecního úřadu. Jeho názor, že toto oprávnění „nezakládalo právo tajemníka o těchto právních úkonech rozhodovat“, nelze sdílet.

Právním úkonem se rozumí projev vůle směřující ke vzniku, změně nebo zániku těch práv a povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují (§ 240 odst. 1 zák. práce). I když bližší podrobnosti a náležitosti pracovněprávních úkonů zákoník práce ani jiné právní předpisy obecně nestanoví, lze [kromě jiného i z ustanovení o jejich neplatnosti - srov. zejména § 242 odst. 1 písm. a) až e) zák. práce] dovodit, že se jedná o právní skutečnosti, které spočívají v určitém lidském chování, pro které je charakteristická jednota vůle a projevu. Nezbytným pojmovým předpokladem vzniku právního úkonu je proto především svobodná a vážná vůle, jako psychický vztah jednajícího subjektu k zamýšlenému (chtěnému) následku. Právní úkon však vzniká až tehdy, je-li takto utvořená vůle projevena určitým a srozumitelným způsobem navenek a učiněna seznatelnou jiným osobám.

Má-li právní úkon (navenek projevovaná vůle) účastníka pracovněprávního vztahu skutečně odpovídat jeho vlastní vůli, musí být výsledkem jeho vnitřního (duševního) rozhodovacího procesu. Protože z procesu vlastního utváření vůle jednatelského subjektu, která sleduje dosažení zamýšleného cíle (právních následků - vznik, změnu či zánik práv nebo povinností) nelze vyloučit vnitřní (duševní) „rozhodování“ jednatelského o tom, jakou vůli navenek projeví (zda vůbec, jakým způsobem a jaký právní úkon učiní), je třeba odvolacímu soudu přisvědčit, že „ustanovení § 59 odst. 3 písm. b) zákona č. [367/1990](#) Sb., o obcích, i ve znění platném ke dni 11.4.2000, vybavovalo tajemníka obecního (městského) úřadu kompetencemi statutárního orgánu obce jako zaměstnavatele v plném rozsahu“, aniž by jeho jednání v pracovněprávních vztazích bylo podmíněno předchozím projednáním s obecní (městskou radou), resp. jejím předchozím souhlasem.

Sdílet nelze ani názor dovolatele, že dohoda o rozvázání pracovního poměru ze dne 11.4.2000 je postížena vadou spočívající v tom, že ji žalobce uzavíral pod tlakem bezprávné výhrůžky.

Právní úkon je platný (srov. § 242 odst. 1 písm. b) zák. práce), jestliže vůle účastníka pracovněprávního vztahu, kterou projevila navenek, byla vážná a jestliže současně byla svobodná. Svobodu vůle přitom vylučuje zejména přímé fyzické donucení (vis absoluta) či bezprávná výhrůžka (psychické donucení, vis compulsiva). O bezprávnou výhrůžku, jíž je vůle jednatelského subjektu deformována, se však jedná pouze 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. jednatelci je vyhrožováno, že musí uzavřít určitou smlouvu, jinak že bude příslušným orgánům oznámen jako pachatel trestného činu, který skutečně spáchal). Okolnosti vylučující svobodu vůle jednatelského (fyzický a psychický nátlak, tíseň) musí mít přitom základ v objektivně existujícím a působícím stavu, nestačí tedy, jestli si jejich existenci jednatelci jen představuje, ale není-li pro ně objektivní důvod, a současně se musí stát pohnutkou pro projev vůle jednatelci dotčené osoby tak, že jedná ke svému neprospěchu.

Z logiky věci, dané vzájemně opačným postavením zúčastněných stran, vyplývá, že v pracovněprávních vztazích bývá rozvázání pracovního poměru některým ze způsobů uvedených v ustanovení § 42 odst. 1 zák. práce pro účastníky z hlediska jejich zájmů nanejvýš výhodné, neboť výkon nezadatelného práva ukončit zákonem stanoveným způsobem pracovní vztah, má pro druhého účastníka nikoliv ojedinele za následek vznik určité újmy. Je tomu tak nejen tehdy, jestliže je pracovněprávní vztah rozvazován bez zřetele na stanovisko druhé strany jednostranným právním úkonem, ale i v případě, jestliže je pracovní poměr rozvázán - jak tomu bylo v posuzované věci - na základě souhlasného projevu vůle dohodou obou účastníků pracovněprávního vztahu.

Nejedná se o bezprávnou výhrůžku a nelze ani považovat za zneužití výkonu práva na újmu zaměstnance (§ 7 odst. 2 zák. práce) okolnost, jestliže zaměstnavatel svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou (ofertu) odůvodnil tím, že podle jeho názoru jsou zde důvody (v daném případě požívání alkoholu v pracovní době), pro které by mohl se zaměstnancem pracovní poměr zrušit okamžitě; sdělením své pohnutky, která jej vede ke skončení pracovního poměru se zaměstnancem totiž hrozí tím, co je za účelem skončení pracovního poměru oprávněn podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce učinit. Při porovnání obou možností skončení pracovního poměru nabízených žalobci přitom ani nelze úspěšně dovozovat, že žalobce jednal v důsledku tísně ke svému neprospěchu, jestliže se rozhodl předejít jednostrannému skončení pracovního poměru okamžitým zrušením a zvolil si možnost skončit pracovní poměr dohodou, tedy způsobem pro něj

výhodnějším.

Protože rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný a protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 237 odst. 1 o.s.ř. nebo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobce podle ustanovení § 243b odst. 1 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Služební poměr](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Mzda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovní poměr \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Převedení zaměstnance na jinou práci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Plat](#)
- [Doručování](#)
- [Pracovní smlouva](#)