

5. 12. 2011

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

## **Dohoda o rozvázání pracovního poměru - změny od 1. ledna 2012**

Podle ust. § 49 odst. 1 zákoníku práce, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je zřejmě nejjednodušším způsobem skončení pracovního poměru, ani jejím pravidlům se však nevyhnu změny. [1]

Podle ust. § 49 odst. 2 věty první zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011, „dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec písemně, jinak je neplatná“. Od 1. 1. 2012 se stává věta první § 49 odst. 2 větou jedinou a zní: „Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná.“ Vypuštění dovětky „jinak je neplatná“ však vůbec neznamená, že s nedodržením písemné formy dohody už nebyla spojena její neplatnost, tedy že by snad bylo přípustné znovu (jako tomu bylo v době do 31. 12. 2006) uzavírat dohodu o rozvázání pracovního poměru jinak, než písemně, tedy i ústně nebo mlčky, tzv. konkludentně. V souvislosti s novou koncepcí a úpravou neplatnosti pracovně-právních úkonů (viz ust. § 18, 19, 20, 21 zákoníku práce, ve znění od 1. 1. 2012) se i v jiných ustanoveních zákoníku práce, která dosud uváděla, že určitý právní úkon musí být písemný, jinak je neplatný, stala tato slova nadbytečná, a proto byla zrušena. Dohoda o rozvázání pracovního poměru, která nebyla učiněna v předepsané formě, kterou vyžaduje zákon, tedy nebyla uzavřena písemně, je neplatná, její účastníci však mohou tuto vadu zhojit, pokud ji dodatečně odstraní (viz nové znění ust. § 20 odst. 1 zákoníku práce), právní úkon pak bude považován (zpětně od samého počátku) za platný. [2]

Stále tedy platí, že k ukončení pracovního poměru dohodou je třeba písemného (a souhlasného) projevu vůle obou stran – účastníků pracovního poměru (zaměstnance i zaměstnavatele), že jejich pracovněprávní vztah bude ukončen. (Ukončení pracovního poměru přitom může navrhnout jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel.) Nelze se proto navrátit k někdejší neblahé praxi, kdy k platnosti platnosti dohody o rozvázání pracovního poměru postačovalo i pouhé prohlášení jednoho z jejích účastníků, že „končí pracovní poměr dohodou“. Touto pochybnou a kuriózní formou v praxi mnohdy „řešili“ zaměstnavatelé případy, kdy zaměstnanec nepřišel do práce a „vzkázal“ zaměstnavateli, že „již nepřijde“. Dříve bylo možno takovou situaci případně posoudit alespoň jako (zaměstnavatelovo) přijetí (zaměstnancova) ústního návrhu na rozvázání pracovního poměru dohodou, to však od 1. 1. 2007 možné není a ani nadále nebude.

### **Důvod nemusí být uveden, den skončení pracovního poměru ano**

Ust. § 49 odst. 2 věty druhé zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011, uvádí, že v dohodě o rozvázání pracovního poměru musí být uveden důvod rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec. Tato skutečnost však netvořila (nezakládala) další podstatnou (povinnou) náležitost dohody (kterou by musela dohoda obsahovat), ale pouze se jí promítala (zanášela) pohnutka vedoucí k rozvázání pracovního poměru do písemného vyhotovení dohody. [3]

Podstatnou (nezbytnou) náležitostí dohody naopak je určení dne, kdy pracovní poměr skončí (viz ust. § 49 odst. 1 zákoníku práce). Nejčastější jsou případy, kdy je doba skončení pracovního poměru určena konkrétním kalendářním dnem. To je také nejjednodušší a nejpřesnější stanovení rozhodného dne. Jinými způsoby mohou být ujednání, že pracovní poměr skončí uplynutím určité lhůty (např. uplynutím jednoho měsíce od uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru) nebo nastane určitá událost (skončí určité práce, skončí pracovní neschopnost zaměstnance atp.). Použije-li se takového jiného způsobu určení dne, k němuž má skončit pracovní poměr, je třeba, aby se tak stalo dostatečně určitým způsobem nevzbuzujícím pochybnost. Dnem skončení pracovního poměru však nikdy nemůže být den předcházející dni, v němž je dohoda uzavírána, leda by její účastníci postupovali podle ust. § 20 odst. 1 zákoníku práce a dodatečně uzavírali písemnou dohodu o rozvázání pracovního poměru, aby napravili své pochybení, když ji původně sjednali nikoliv písemně.

### **Aspoň jedno vyhotovení pro oba účastníky rozvazovaného pracovního poměru**

Vzhledem k tomu, že dohoda o rozvázání pracovního poměru je konsensuální právní úkon mezi suverénními smluvními stranami – účastníky pracovně-právního vztahu, opouští zákoník práce s účinností od 1. 1. 2012 dosavadní formulaci ust. § 49 odst. 3 zákoníku práce o tom, že zaměstnavatel vydává jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru zaměstnanci, ačkoliv toto znění reflektovalo obvyklou praxi, že dvoustranné pracovně-právní úkony zpravidla vyhotovuje zaměstnavatel a jejich návrh předkládá zaměstnanci; nahrazuje jej s cílem, aby bylo stanoveno, že obě smluvní strany mají obdržet vlastní vyhotovení tohoto dokumentu, znovu nikoliv nejpovedenější formulací o tom, že „Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.“, jako by snad nebylo možno, aby účastník pracovního poměru obdržel více než jedno vyhotovení dohody.

### **Závěr**

Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru (dohodou), končí pracovní poměr sjednaným dnem. Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná. Každá smluvní strana (oba účastníci dohody) musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.

### **Richard W. Fetter**

-----  
[1] Příspěvek stručně popisuje změny, jež přináší (vládní) návrh zákona, kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (sněmovní tisk č. 411 v aktuálním volebním období Poslanecké sněmovny), jenž byl schválen Poslaneckou sněmovnou 9. 9. 2011, posléze zamítnut Senátem. Opětovné schválení příslušné novely, a to i přes případné veto prezidenta republiky, které se nepředpokládá, je s ohledem na rozložení sil – spolehlivou většinu vládní koalice v Poslanecké sněmovně – natolik pravděpodobné, že limitně hraničí s jistotou.

K průběhu legislativního procesu viz: >>> [zde](#).

[2] Srovnej Mojžíš, M.: Co nového přinese novela zákoníku práce (1/3), [epravo.cz](#), 14. 10. 2011; >>> [zde](#), jakož i případné budoucí podrobnější výklady k otázkám neplatnosti pracovně-právních úkonů, jimiž není třeba se pro účely tohoto stručného pojednání dále zabývat.

[3] Srovnej rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1779/2010, ze dne 14. 7. 2011, plné znění na [www.nsoud.cz](#). Na [www.epravo.cz](#) k tomu viz Randlová, N.: Platnost dohody o rozvázání pracovního poměru, 23. 9. 2011; >>> [zde](#).

## Další články:

- [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](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)