15. 2. 2017

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

Mezi žádostí o ukončení pracovního poměru a dohodou o tom je rozdíl

Dohoda je nejjednodušší způsob skončení (rozvázání) pracovního poměru, v praxi však dokáží nejen zaměstnanci, řekněme obvykle slabší a méně kvalifikovaná strana, ale i zaměstnavatelé, věci až neskutečně zkomplikovat, doslova „zašmodrchat“ tak, že je musejí složitě rozplétat soudy v následných sporech mezi účastníky pracovního poměru. Zdálo by se, že vrcholem komplikátorství banality, triviálního právního úkonu (jednání) je tzv. "výpověď dohodou", kterou uplatňují v praxi zaměstnanci, někdy i nezkušení personalisté.[1],[2] Ovšem možná i toto bizardní právní jednání převážně, ale ne vždy, zaměstnanců, předčí přepjatý formalismus některých zaměstnavatelů, o čemž svědčí případ řešený Nejvyšším soudem ČR.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je nejjednodušší způsob skončení pracovního poměru – vždyť stačí napsat pouze *„Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli na skončení pracovního poměru k tomu a tomu dni“*... V praxi však dochází ke zbytečným komplikacím, chybám, omylům, zmatkům a v jejich důsledku i k soudním sporům. Dovolím si konstatovat, že ostudné je, že varovný případ, který posuzoval Nejvyšší soud ČR pod spis. zn. 21 Cdo 2491/2014 a který chci čtenářům přiblížit, se neudál v soukromém (podnikatelském) sektoru, někde u drobného živnostníka, který má jen povšechné znalosti práva a veškeré formality jej obtěžují, ale ve veřejném sektoru, který si povýtce v byrokratických formalitách naopak libuje a právě na to doplatil. Namísto toho, aby zástupce zaměstnavatel naťukal několik málo znaků do klávesnice, vytiskl vytvořený dokument a dal jej podepsat, se řídil při postupu směřujícímu k rozvázání pracovního poměru interními předpisy do nejmenšího detailu upravujícími tuto proceduru...

Sluší se prezentované judikáty co nejvíce zpřístupnit nejširší obci čtenářské, vždyť epravo.cz nečtou jen právníci, tedy zkrátit, vybrat to nejpodstatnější - právní větu - a tu okomentovat, rozebrat, vysvětlit. Ovšem tento případ, jenž je ukázkou a důsledkem přepjatého formalismu a byrokracie státních organizací, si přibližme pro poučení, neřku-li kurióznost, obšírněji. Omlouvám se tedy čtenářům, že článek je delší, avšak věřím, že pro neprávníky stále přístupnější, než samotné rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, z něhož jsem vybíral.

Sporný případ z praxe

Zaměstnankyni pohrozil zaměstnavatel, že s ní zruší pracovní poměr okamžitě a že vyhnout se tomu může, pokud sama požádá o rozvázání pracovního poměru dohodou. Zaměstnankyně tedy skutečně dne 8. 3. 2010 písemně požádala svého zaměstnavatele (Vojenskou střední školu a Vyšší odbornou školu Ministerstva obrany v Moravské Třebové) o skončení pracovního poměru dohodou k 30. 6. 2010, statutární orgán (velitel školy) s její žádostí souhlasil s tím, že ji předá personalistce jako podklad pro vypracování dohody o skončení pracovního poměru. Protože tuto dohodu vypracovanou personalistkou zaměstnankyně dne 9. 3. 2010 nepodepsala, zrušil s ní zaměstnavatel dne 10. 3. 2010 přece jen okamžitě pracovní poměr. Soud následně pravomocně rozhodl, že toto okamžité zrušení pracovního poměru bylo neplatné.

Argumenty protistran

Zaměstnavatel zaměstnankyni přestal přidělovat práci a zaplatil jí náhradu platu pouze za období od

10. 3. 2010 do 30. 6. 2010, tedy ode dne neplatného rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením do dne, kdy měl pracovní poměr skončit dohodou. Proto podala zaměstnankyně další žalobu proti zaměstnavateli, aby jí zaplatil náhradu platu i za období od 1. 7. 2010 a dále. Žalobkyně nesouhlasila s tvrzením žalovaného zaměstnavatele, že došlo k uzavření dohody o skončení pracovního poměru ke dni 30. 6. 2010, neboť tato „dohoda“ byla pouze „žádostí o uzavření dohody“ a podkladem pro personalistku pro její vypracování. Naproti tomu zaměstnavatel jako žalovaný namítal zejména, že pracovní poměr žalobkyně skončil dohodou účastníků dne 30. 6. 2010, neboť k tomuto dni žalobkyně dne 8. 3. 2010 požádala zaměstnavatele o rozvázání pracovního poměru a ten téhož dne její žádost akceptoval. Zpracování „formulářové podoby“ již uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru, k němuž mělo původně dojít dne 10. 3. 2010, má pouze „evidenční“ význam pro účely Informačního systému o službě a personálu používaného v rezortu ministerstva obrany a představuje tak jen potvrzení o již uzavřené dohodě o rozvázání pracovního poměru.

Rozdílný postoj nižších soudů

Soud prvního stupně žalobě vyhověl. Vyšel z toho, že zaměstnankyně listinou ze dne 8. 3. 2010 označenou jako „Věc: Žádost o ukončení pracovního poměru dohodou“ požádala o skončení pracovního poměru dohodou ke dni 30. 6. 2010, že tato listina podepsaná žalobkyní obsahuje podepsané vyjádření velitele školy, který na ni připsal text „se žádostí souhlasím“ a vlastnoručně ji podepsal, že na listině je dále ručně připsán text „odstupuji od žádosti“ s datem 10. 3. 2010 a podpisem žalobkyně a že žalovaná škola dne 10. 3. 2010 se žalobkyní okamžitě zrušila pracovní poměr.

Z výpovědi velitele školy jako svědka, podané v předchozím sporu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru a z výpovědí dalších svědků vzal soud prvního stupně za prokázané, že při jednání dne 8. 3. 2010 žalobkyně souhlasila se skončením pracovního poměru dohodou, že následně personalistka vyhotovila písemnou žádost o ukončení pracovního poměru dohodou, kterou žalobkyně podepsala a na kterou velitel školy připsal, že s žádostí souhlasí, a že účastníci schůzky se „zjevně“ rozcházeli s tím, že se zejména velitel školy a žalobkyně se znovu sejdou druhý den k podpisu smlouvy, kterou mezitím personální oddělení vypracuje. Na základě těchto zjištění soud prvního stupně dovodil, že velitel školy tím, že na žádost připsal text „s žádostí souhlasím“ a podepsal ji, „neprojevoval vůli za Vojenskou střední školu a Vyšší odbornou školu Ministerstva obrany v Moravské Třebové“ uzavřít dohodu o skončení pracovního poměru ke dni 30. 6. 2010, ale **pouze** tímto krokem **vyjadřoval souhlas s rozvázáním pracovního poměru k uvedenému okamžiku dohodou s tím, že tato dohoda bude vypracována „ve speciální písemné formě“ a podepsána „zřejmě v den následující nebo den poté, tj. 9. 3. 2010 nebo 10. 3. 2010**“. Soud prvního stupně neuvěřil výpovědi velitele školy, který uvedl, že *„žalobkyni neříkal, že by měla druhý den přijít něco podepsat“, neboť velitel změnil „účelově“ výpověď podanou v předchozím sporu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru teprve poté, co bylo v této věci pravomocně určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, a co se žalovaná škola začala bránit tím, že pracovní poměr skončil dohodou*. Uzavřel, že pracovní poměr žalobkyně u žalované nebyl ke dni 30. 6. 2010 skončen a že žalobkyně má proto vzhledem k neplatnému okamžitému zrušení pracovního poměru ze dne 10. 3. 2010 a vzhledem k tomu, že již dne 10. 3. 2010 vyzvala žalovanou, aby ji nadále zaměstnávala, právo na náhradu platu podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce i za dobu od 1. 7. 2010.

K odvolání žalované odvolací soud změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl. Na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že vůle velitele školy „jednoznačně“ směřovala k ukončení pracovního poměru a k akceptaci návrhu žalobkyně na skončení pracovního poměru dohodou k 30. 6. 2010 a že tato jeho vůle vyplývá z písemného sdělení, že se žádostí žalobkyně souhlasí. Odvolací soud vycházel ze zjištění, že zaměstnavatel od počátku vstupoval do jednání se

žalobkyní s „jednoznačným“ cílem skončit pracovní poměr a že žalobkyně byla postavena před volbu, zda bude akceptovat skončení pracovního poměru dohodou, nebo zda s ní bude rozvázán pracovní poměr okamžitým zrušením. Rozdílná vyjádření velitele školy, týkající se „hodnocení výsledků jednání z 8. 3. 2010 v očekávání dalších kroků vedoucích ke skončení pracovního poměru“ odvolací soud hodnotil jako „jednání někoho, jenž v nesprávné právní představě o následcích právních jednání má za to, že projev vůle učiněný písemně dne 8. 3. 2010 ke skončení pracovního poměru nestačí a je třeba sepsat nějakou jinou, další formalizovanou dohodu“. Shledal, že tato „nesprávná představa“ nemůže nic změnit na tom, že již dne 8. 3. 2010 došlo ke shodě vůle žalobkyně a žalované „na skončení pracovního poměru ke konkrétnímu datu“, a že odstoupení žalobkyně od dohody ze dne 10. 3. 2010 nemá „v kontextu s právní úpravou obsaženou v zákoníku práce“ za následek zánik uzavřené dohody. Uzavřel, že pracovní poměr účastnic skončil na základě dohody ke dni 30. 6. 2010 a že je proto požadavek žalobkyně na náhradu platu zjevně nedůvodný.

Jak argumentovala zaměstnankyně v dovolání

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítala, že mezi stranami bylo ujednáno, že samotná žádost o ukončení pracovního poměru dohodou představuje pouze „první krok kontraktačního procesu“ vedoucí k ukončení pracovního poměru, nikoliv však perfektní právní úkon. Měla za to, že **žalobkyně a žalovaná se dne 8. 3. 2010 dohodly pouze na sepsání žádosti o ukončení pracovního poměru dohodou a že samotná dohoda měla být uzavřena následně, tedy že žalovaná navrhla žalobkyni „modifikaci postupu uzavírání smluv“**. Žalobkyně s tímto procesem vyjádřila konkludentně (mlčky) souhlas tím, že podepsala žádost o ukončení pracovního poměru dohodou a souhlasila, že se dostaví dne 9. 3. 2010 na personální oddělení žalované k uzavření dohody o skončení pracovního poměru; tím došlo k odložení okamžiku uzavření dohody k okamžiku podepsání dohody připravené v systému „ISSP“ (Informační systém o službě a personálu) používaného u žalované. Dovolatelka vytýkala odvolacímu soudu, že nezohlednil, že u zaměstnavatele „existoval určitý předepsaný postup pro činění pracovněprávních úkonů“, kdy všechna personální opatření jsou generována systémem „ISSP“ a zaměstnanci mohou „iniciovat“ jakékoli personální opatření (například uzavření dohody o skončení pracovního poměru) pouze „prostřednictvím žádosti o určité opatření či úkon“; na základě této žádosti personalisté požadované opatření připraví a teprve poté dojde k jeho realizaci, a to okamžikem, kdy obě strany podepíší „standardizovaný formulář ze systému ISSP“.

Posouzení věci Nejvyšším soudem ČR

Nejvyšší soud ČR tak musel vyřešit otázku, **zda lze považovat za uzavřenou dohodu o rozvázání pracovního poměru v situaci, kdy zaměstnanec požádal o rozvázání pracovního poměru dohodou k určitému dni, zaměstnavatel s žádostí souhlasil a dohodl se se zaměstnancem, že bude podepsána dohoda o rozvázání pracovního poměru vypracovaná zaměstnavatelem, avšak zaměstnanec následně odmítl tuto dohodu podepsat**.

Dovolací soud zrekapituloval skutkový stav, který právně zhodnotil: Zaměstnankyně požádala dne 8. 3. 2010 (poté, co k tomu byla vyzvána velitelem Vojenské střední školy a Vyšší odborné školy Ministerstva obrany v Moravské Třebové, jednajícím za zaměstnavatele s tím, že jinak s ní bude rozvázán pracovní poměr okamžitým zrušením) písemně zaměstnavatele o skončení pracovního poměru dohodou ke dni 30. 6. 2010, a tedy podala návrh (ofertu) na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru k uvedenému dni. I když zaměstnavatel s obsahem tohoto návrhu zaměstnankyně, doručeného zaměstnavateli při přímém jednání dne 8. 3. 2010, souhlasil (svůj souhlas projevil tím, že velitel školy na listinu obsahující návrh zaměstnankyně napsal, že s její žádostí souhlasí, a že tento text podepsal), nedošlo tím ještě k účinnému přijetí návrhu zaměstnankyně, a tedy k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, neboť zaměstnankyně se s

velitelem školy dohodla, že písemná dohoda o rozvázání pracovního poměru ke dni 30. 6. 2010 bude podepsána (po jejím vypracování personálním oddělením), a tedy uzavřena až následujícího dne. Okolnost, že vůle velitele školy „jednoznačně“ směřovala k akceptaci návrhu zaměstnankyně na rozvázání pracovního poměru dohodou ke dni 30. 6. 2010, nemůže změnit nic na tom, že **účastníci (zaměstnankyně a zaměstnavatel) byli oprávněni svou dohodou určit účinnost přijetí návrhu na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru až k pozdějšímu okamžiku než k tomu, kdy dal zaměstnavatel podpisem svého souhlasného stanoviska na listině obsahující návrh zaměstnankyně na rozvázání pracovního poměru dohodou najevo, že s jejím návrhem souhlasí**. Důvod (pohnutka), pro který zaměstnavatel přistoupil dne 8. 3. 2010 k ujednání se zaměstnankyní o tom, že dohoda o rozvázání pracovního poměru bude podepsána až následujícího dne, není významný, neboť podle obecně přijímaných závěrů právní teorie **pohnutka (motiv) k právnímu úkonu**, která je jen podnětem, jenž se projevuje při tvorbě vůle a jenž vyjadřuje pouze představy, ze kterých jednající vychází, **nemá – není-li vyjádřena jako součást projevené vůle jednajícího – právní význam**.

Nebyla-li písemná dohoda o rozvázání pracovního poměru, k jejímuž podpisu mělo podle ujednání účastníků dojít dne 9. 3. 2010, zaměstnankyní uvedeného dne (ani nikdy později) podepsána, nenabylo přijetí návrhu zaměstnankyně na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru ke dni 30. 6. 2010 zaměstnavatelem vyjádřené na listině obsahující tento návrh účinnosti, a tato dohoda proto nebyla uzavřena. Závěr odvolacího soudu, že pracovní poměr skončil na základě dohody o rozvázání pracovního poměru dne 30. 6. 2010 a že je proto požadavek žalobkyně na náhradu platu pro neplatné rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany žalované za následující období zjevně nedůvodný, tak není správný. Nejvyšší soud ČR proto svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 2491/2014, ze dne 11. 6. 2015 rozsudek odvolacího soudu zrušil.

Méně, je někdy opravdu více

Jak už zde trefně poznamenala, ačkoliv vysvětlovala jiné aspekty rozvázání pracovního poměru s varováním pro zaměstnavatele, advokátka Tereza Landwehrmann: "Zatímco někteří zaměstnavatelé si při propouštění zaměstnanců počínají jako střelci (a v následném soudním řízení na to doplácejí), jiní zaměstnavatelé se snaží při rozvázání pracovního poměru postupovat až nepřiměřeně..."[3] a já říkám: "(přepjatě) formalisticky a doplácejí na to také." Přitom právní úprava je tak jednoduchá, takže by stačilo jen rychle napsat několik málo slov, přidat datum a podpisy, namísto byrokratických procedur.

Podle ust. § 49 odst. 1 zákoníku práce dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem. Podle ust. § 49 odst. 2 zákoníku práce dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná. Absence dovětku „jinak je neplatná“ však vůbec neznamená, že by s nedodržením písemné formy dohody nebyla spojena její neplatnost, tedy že by snad bylo přípustné uzavírat dohodu o rozvázání pracovního poměru jinak, než písemně, tedy i ústně nebo mlčky, tzv. konkludentně. Stejně tak není v ust. § 49 odst. 2 zákoníku práce ani dodatek „jinak se k ní nepřihlíží“ (jako např. u výpovědi). Ústní dohoda tak není nicotná, ale neplatná. Proto nikoli písemně (ale ústně) uzavřená dohoda o skončení pracovního poměru nepředstavuje zdánlivé právní jednání, ale relativně neplatné právní jednání, tj. neplatnosti se může dovolat pouze ten, na jehož ochranu je neplatnost právního jednání zákonem stanovena. O neplatnosti právního jednání musí rozhodnout soud. Neplatnost ústní dohody může dotčená smluvní strana (účastník) pracovního poměru uplatňovat u soudu podle ust. § 69 zákoníku práce. Jedná se o relativní neplatnost a soud k ní přihlíží jen na návrh. Při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru se postupuje při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem. Zaměstnavatel právo na náhradu škody pro neplatnost dohody

uplatňovat nesmí.

Podle ust. § 49 odst. 3 zákoníku práce každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.

Richard W. Fetter

_____
[1] Netřeba opakovat, co již bylo jednou (v r. 2012) uvedeno, a to ani přes změnu právní úpravy od doby uveřejnění, dostupné na www, k dispozici >>> zde. Později (v r. 2016) pak ke stejnému jiný autor, dostupné na www, k dispozici >>> zde.
[2] Zkuste si ovšem zadat do vyhledávače na právnickém serveru www.epravo.cz heslo "výpověď dohodou"... Dne 9. 2. 2016 se mi zobrazila celá řada Google reklam na různé formuláře, vzory "výpovědi dohodou" na personálních serverech, které si nedají a nedají přes soustavnou pracovně-právní osvětu pokoj...
[3] Dostupné na www, k dispozici >>> zde.

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

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti