

19. 12. 2016

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

# Možnosti obrany zaměstnance proti dohodě o skončení pracovního poměru

Tento článek pojednává o případných možnostech obrany zaměstnance v případě skončení pracovního poměru dohodou, neboť ačkoliv jsou obecně velmi dobře známy možnosti obrany v případě neplatně udělené výpovědi z pracovního poměru, u skončení pracovního poměru dohodou je tomu právě naopak, přestože se případy neplatně uzavřené dohody o skončení pracovního poměru fakticky v praxi vyskytují nezdědka.



V případě, že zaměstnavatel nemá již dále zájem na dalším zaměstnávání zaměstnance, bude se s nejvyšší pravděpodobností snažit o dosažení dohody o skončení pracovního poměru, neboť tento postup je pro zaměstnavatele nejvýhodnější. Současně patrně zaměstnavatel vyhledá případy porušení pracovněprávních povinností zaměstnance a zaměstnanci vyzdvihne pozitiva podpisu dohody o skončení pracovního poměru oproti skončení pracovního poměru udělením výpovědi. Zaměstnanec, který je k podpisu dohody o skončení pracovního poměru „přinucen“ pod vidinou rizika, že mu jinak bude udělena výpověď, dohodu o skončení pracovního poměru pravděpodobně podepíše. Ačkoliv by se již toto chování zaměstnavatele, který zaměstnanci předloží dohodu o skončení pracovního poměru a současně výpověď, mohlo zdát přinejmenším jako v rozporu s dobrými mravy a nátlakem na zaměstnance, vyslovil se již Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1332/2001, že: *„Nejedná se o bezprávnou výhrůžku ani o zneužití výkonu práva na újmu zaměstnance (§ 7 odst. 2 zák. práce), jestliže zaměstnavatel svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou odůvodní tím, že podle jeho názoru jsou zde důvody, pro které by mohl se zaměstnancem pracovní poměr zrušit okamžitě.“*

Co je však podstatné a co si zhrzení zaměstnanci, kteří jsou i po podpisu dohody o skončení pracovního poměru často přesvědčeni, že s nimi byl ukončen pracovní poměr neoprávněně, neuvědomují, je, že podpisem dohody zaměstnanec reálně ztrácí možnost obrany proti případným důvodům ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, které mu byly sděleny. Ačkoliv je totiž přípustná obrana proti uzavřené dohodě o skončení pracovního poměru, nebude se v soudním řízení o neplatnost dohody o skončení pracovního poměru již dále jednat o oprávněnosti a důvodnosti výpovědních důvodů, tj. např. zda zaměstnanec skutečně porušil pracovněprávní povinnosti hrubým způsobem či nikoliv. V rámci řízení o neplatnost dohody o skončení pracovního poměru se bude soud totiž zabývat a zjišťovat pouze okolnosti uzavření dohody o skončení pracovního poměru, a to zejména, zda zaměstnanec byl k podpisu dohody o skončení pracovního poměru přinucen pod tzv. výhrůžkou.

Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. srpna 2005, sp. zn. 29 Odo 1198/2003 „Aby výhrůžka působila neplatnost právního úkonu (a to neplatnost absolutní), musí především jít o výhrůžku bezprávnou (protiprávní), tj. musí jí být vynucováno něco, co jí být vynucováno nesmí; může spočívat v tom, že je vyhrožováno něčím, co hrozící vůbec není oprávněn provést, nebo co sice oprávněn provést je, ale nesmí tím hrozit tak, aby někoho pohnul k určitému právnímu úkonu (např. že oznámí adresátův trestný čin, neučiní-li tento příslušný právní úkon). Přitom není třeba, aby cíl, který je sledován použitím bezprávné výhrůžky, byl sám protiprávní. Musí jít také o výhrůžku takového druhu a takové intenzity, aby podle okolností a povahy konkrétního případu u toho, vůči komu jí bylo použito, vzbudila důvodnou bázeň. Konečně musí být bezprávná výhrůžka adresována tomu, jehož právní úkon se vynucuje nebo osobám jemu blízkým.“

Zaměstnavatel tedy na zaměstnance nesmí činit žádný nátlak a vyhrožovat zaměstnanci čímkoliv, co není oprávněn provést, stejně tak nesmí hrozit ani tím, co oprávněn učinit je a podmiňovat tímto podpisem dohody o skončení pracovního poměru. V praxi se pak často vyskytují případy, kdy zaměstnavatel sdělí zaměstnanci, že když nepodepíše dohodu o skončení pracovního poměru, bude zaměstnavatel nárokovat náhradu škody způsobenou zaměstnancem, podá na zaměstnance trestní oznámení, příp. že znemožní zaměstnanci další pracovní uplatnění. Nezáleží přitom na tom, zda zaměstnanec skutečně způsobil zaměstnavateli nějakou škodu a zda by zaměstnavatel byl oprávněn nárokovat náhradu škody po zaměstnanci, případně zda zaměstnanec skutečně spáchal trestný čin či nikoliv, a nezáleží ani na tom, zda zaměstnavatel je reálně schopen znemožnit zaměstnanci další zaměstnávání či nikoliv (např. z pozice silného obchodního partnera, šířením pomluv o zaměstnanci).

V případě, že zaměstnavatel při podpisu dohody o skončení pracovního poměru zaměstnanci vyhrožuje a činí na něj nátlak, je zaměstnanec dle ustanovení § 72 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, oprávněn podat žalobu o neplatnost rozvázání pracovního poměru dohodou, a to ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu se bude postupovat obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem.

## **Závěr**

Zaměstnanci a rovněž zaměstnavatelé by se měli mít při uzavírání dohody o skončení pracovního poměru na pozoru, aby zamezili případným následným soudním sporům o neplatnost dohody o skončení pracovního poměru. Zaměstnavatelé by se měli zejména vyvarovat činění nátlaku na zaměstnance při podpisu dohody a ničím podpisem dohody nepodmiňovat.

Zaměstnanci, kteří mají pocit, že na ně byl při podpisu dohody o skončení pracovního poměru činěn nátlak a že jim bylo vyhrožováno, byť i tím, co by jinak byl zaměstnavatel oprávněn tak jako tak učinit, by měli mít na paměti, že mají možnost se domáhat vyslovení neplatnosti dohody o skončení pracovního poměru před nezávislým a nestranným soudem a dožadovat se dalšího zaměstnávání.



**Mgr. Radek Salajka, LL.M.,**  
advokát



**Mgr. Lenka Zbytovská,**  
advokátní koncipientka

[SALAJKA & PARTNERS s.r.o., advokátní kancelář](#)

Praha | Zlín

Vladislavova 17  
110 00 Praha 1

Příkrá 441  
760 01 Zlín 1

Tel.: +420 602 636 939  
e-mail: [office@salajkapartners.com](mailto:office@salajkapartners.com)

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

## 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: zamýšlení 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](#)