

23. 9. 2011

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

Platnost dohody o rozvázání pracovního poměru

Nejvyšší soud vydal dne 14. července 2011 rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1779/2010, v němž vyslovil názor, že neuvedení důvodu, pro který byla mezi stranami uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru, nemůže být příčinou neplatnosti této dohody ani v případech, kdy o jeho uvedení zaměstnanec sám požádal. Neplatnost již uzavřené dohody nemůže založit ani skutečnost, že v dohodě (ne)vyličené důvody neodpovídaly tomu, proč účastníci přistoupili ke skončení pracovního poměru (jaká byla jejich skutečná pohnutka k uzavření dohody).



Shrnutí situace

V posuzovaném případě uzavřel žalovaný se svou zaměstnankyní dohodu o rozvázání pracovního poměru, která neobsahovala důvod ukončení, ačkoliv o jeho vymezení zaměstnankyně požádala a tato její žádost byla uvedena v záznamu nazývaném „zabezpečení organizační změny“. Důvodem ukončení pracovního poměru žalobkyně byla organizační změna, spočívající ve zrušení pracovního místa žalobkyně, v důsledku čehož se stala nadbytečnou.

Žalobkyně se žalobou domáhala určení neplatnosti zmíněné dohody pro absenci požadovaného důvodu a neexistenci organizační změny, coby způsobilé příčiny skončení pracovního poměru. Žalobkyně byla toho názoru, že ji žalovaný při uzavírání dohody uvedl záměrně v omyl, kdy ji zamlčel, že vytváří novou pracovní pozici, jejíž pracovní náplň byla podle žalobkyně „shodná či nejméně obsahově srovnatelná“ s druhem práce, který doposud vykonávala. Žalovaný ji tak zbavil možnosti se o tuto novou pozici ucházet. Žalobkyně nemohla být ani nadbytečnou, protože se podle jejího názoru nejednalo o organizační změnu, ale pouze o přejmenování její dosavadní pracovní pozice.

Soud první instance

Soud prvního stupně s názorem žalobkyně souhlasil. Zdůraznil, že dohoda neobsahovala projev vůle stran uzavřít ji z důvodu nadbytečnosti žalobkyně, tudíž nereprezentovala skutečnou a vážnou vůli obou účastníků. Dalším důvodem neplatnosti byl podle soudu rozpor s dobrými mravy, když se žalovaný snažil svým jednáním vytvořit tísnivou atmosféru s cílem ovlivnit rozhodovací schopnost žalobkyně.

Soud druhé instance

Soud druhé instance s tímto závěrem nesouhlasil a žalobu zamítl. Naopak vyslovil názor, že neuvedení důvodu skončení pracovního poměru v dohodě nemůže založit neplatnost dohody o

rozvázání pracovního poměru. Jednání, které předcházelo a následovalo po uzavření dohody podle soudu dostatečně naplnilo požadavek skutečné a vážné vůle (konkrétně soud uvádí vyplacení odstupného žalovaným a jeho přijetí ze strany žalobkyně.

Odvolací soud rovněž neshledal v jednání žalovaného rozpor s dobrými mravy - žalobkyně byla s organizační změnou náležitě seznámena a žalovaný neměl vůči ní nabídkovou povinnost k jinému pracovnímu místu. Žalovaný nebyl povinen zaměstnankyni o nově vzniklé pozici informovat a nemohl ji tak svým postupem uvést v omyl.

Nejvyšší soud České republiky

Žalobkyně v dovolání proti rozhodnutí odvolacího soudu argumentovala nedostatkem písemné formy, když v dohodě nebyl uveden důvod skončení i přesto, že o to požádala. Odvolacímu soudu dále vytýkala, že se nedostatečně vypořádal s tvrzenou neexistencí organizační změny a opět namítala rozpor s dobrými mravy.

Nejvyšší soud České republiky však uznal rozsudek odvolacího soudu za správný a s výše zmíněnými argumenty žalobkyně se vypořádal tak, že potvrdil názor odvolacího soudu o platnosti předmětné dohody. Uvedl, že důvod, pro který je pracovní poměr rozvazován, se nestává podstatnou náležitostí písemného vyhotovení dohody ani v situaci, kdy o to zaměstnanec požádá. Uvedení důvodu představuje pouhé promítnutí skutečnosti (pohnutky), proč se účastníci vztahu shodli na skončení pracovního poměru. **Jestliže dovolatelka akceptovala a podepsala dohodu, která požadované uvedení důvodu neobsahovala, nelze ji pokládat za neplatnou.**

Soud se dále vyjádřil i k výtce o nedostatečném prokázání organizační změny. **Konstatoval, že i kdyby v dohodě byly uvedeny důvody, které by neodpovídaly skutečné příčině ukončení pracovního poměru, nezakládá to (na rozdíl od výpovědi) neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru.**

K poslednímu argumentu dovolatelky o rozporu s dobrými mravy Nejvyšší soud poukázal na své předchozí rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 992/99, kde vyslovil názor, že chování směřující k zákonem předpokládanému výsledku není výkonem práva uskutečňovaným proti dobrým mravům, i když je jeho vedlejším následkem vznik újmy na straně dalšího účastníka vztahu.

Závěr

Strany sporu vyjádřily vůli k tomu, aby jejich pracovní poměr skončil k určitému dni prostřednictvím dohody o rozvázání pracovního poměru, která byla řádně uzavřena v písemné formě a obsahovala požadované podstatné náležitosti.

Zákoník práce uvádí, že v dohodě musí být uveden důvod rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec. Tato skutečnost však netvoří další podstatnou náležitost dohody, ale pouze promítnutí pohnutky vedoucí k rozvázání pracovního poměru. Pokud byla žalobkyni předložena dohoda bez uvedení důvodu a ona ji jako takovou akceptovala, vyjádřila tím svou svobodnou vůli skončit takto pracovní poměr. Předmětná dohoda je bezesporu platným právním úkonem.

Text rozsudku Nejvyššího soudu České republiky naleznete >>> [zde](#).



JUDr. Nataša Randlová

[Randl Partners](#)

advokátní kancelář, člen ius laboris

City Tower
Hvězdova 1716/2b
140 78 Praha 4

Tel: + 420 222 755 311

Fax: + 420 239 017 574

e-mail: office@randls.com



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

Další články:

- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu – judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)
- [Dvojnásobné zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)