

16. 4. 2013

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

Ukončení pracovního poměru dohodou se zpětnou účinností

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2039/2012, ze dne 6. 3. 2013, uzavřel, že zpětné ukončení pracovního poměru – ke dni předcházejícímu dni sjednání dohody – není možné. Je vyloučeno, aby dohodou byl ukončen pracovní poměr s účinností dřívější, než vůbec k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru došlo. Sjednají-li přesto účastníci rozvázání pracovního poměru dnem, který předchází uzavření dohody, nemohou právní účinky takového ujednání zpětně nastat. Pracovní poměr v takovém případě zaniká dnem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru.

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.

Právní úkon je projev vůle směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv a povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují (§ 34 občanského zákoníku). Dohoda o rozvázání pracovního poměru, jako dvoustranný právní úkon, vzniká, střetnou-li se dva souhlasné projevy vůle směřující k témuž cíli – k rozvázání pracovněprávního vztahu mezi tím, kdo činí návrh na uzavření dohody (ofertu), a druhou stranou právního vztahu, která ofertu akceptuje. Dvoustranný právní úkon spočívající na vzájemných a obsahově shodných projevech vůle dvou stran může být učiněn jako každý jiný právní úkon jedním nebo opomenutím; může se stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzující pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit (§ 35 odst. 1 občanského zákoníku). Uvedené lze vztáhnout i na dohodu o rozvázání pracovního poměru, která je uzavřena (existuje), ať je již uzavřena konkludentně, anebo výslovně ústně nebo písemně, jsou-li dány její podstatné náležitosti – ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o tom, že jejich pracovní poměr končí určitým dnem.

Z formálního hlediska je smlouva uzavřena okamžikem, kdy přijetí návrhu na uzavření smlouvy nabývá účinnosti, tedy, kdy včasné vyjádření souhlasu s obsahem návrhu dojde navrhovateli (§ 43c odst. 2 a § 44 odst. 1 občanského zákoníku). Jsou-li splněny všechny další požadavky kladené na konkrétní smlouvu (náležitosti subjektu, náležitosti vůle, náležitosti projevu vůle, shoda projevu a vůle a náležitosti předmětu), stává se smlouva platnou. Od platnosti smlouvy je třeba odlišovat její účinnost. Účinností smlouvy se rozumí stav, kdy nastávají účinky právního úkonu (smlouvy), které s takovýmto projevem vůle spojuje právní řád, a kdy tedy nastává povinnosti účastníků se také uzavřenou smlouvou řídit. Smlouva je tak účinná, jestliže její účinky (práva a povinnosti v ní sjednané) dopadají na její účastníky (na jejich práva a povinnosti). Je proto vyloučeno, aby účinky smlouvy nastaly dříve, než byla smlouva, o jejíž účinnost jde, vůbec platně uzavřena.

Ve vztahu k dohodě o rozvázání pracovního poměru to znamená, že je vyloučeno, aby dohodou byl ukončen pracovní poměr s účinností dřívější, než vůbec k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru došlo. Sjednají-li přesto účastníci rozvázání pracovního poměru dnem, který předchází uzavření dohody, nemohou právní účinky takového ujednání zpětně nastat. Pracovní poměr v takovém případě zaniká dnem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. Je tomu tak proto, že

shoda vůlí účastníků rozvázat pracovní poměr je zde nepochybná a jejich omyl ohledně toho, kdy nastávají právní účinky sjednané dohody, nemůže nic na uvedené shodě vůlí změnit. Pracovní poměr proto bude skutečně rozvázan, ale nikoli zpětně, nýbrž okamžikem, kdy se na rozvázání pracovního poměru účastníci (zaměstnanec a zaměstnavatel) shodli.

Adolf Maulwurf

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů , judikatura, právo | 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: 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](#)