

13. 1. 2012

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

„Výpověď dohodou“ a jiné pověry (o dohodě o rozvázání pracovního poměru)

Dohoda je zřejmě nejjednodušším způsobem rozvázání pracovního poměru. Přesto v praxi dochází k dohadům, omylům, zmatkům a problémům, když má na jejím základě skončit pracovní poměr. Vždyť nic není tak jednoduché, aby se to nedalo zkazit.

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.

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. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je uzavřena (existuje), jsou-li dány její podstatné náležitosti - ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o tom, že jejich pracovní poměr končí určitým dnem.

Když jde o naprostý nesmysl

V praxi (zejména zaměstnanci) občas užívaný pojem „výpověď dohodou“ je naprostý nesmysl. Ten, kdo jej použije, má většinou na mysli dohodu o rozvázání pracovního poměru resp. přijetí návrhu dohody druhou stranou (popřípadě doručení výpovědi z pracovního poměru druhé straně). Nic takového jako výpověď dohodou neexistuje. (Výpověď je jednostranný právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru a dohoda o skončení pracovního poměru dvoustranný právní úkon vedoucí k rozvázání pracovního poměru.) Zvláště zaměstnanci pak také mnohdy v praxi vycházejí z chybného předpokladu, že na žádost o uzavření dohody (návrh dohody) o rozvázání pracovního poměru nemusí druhá strana (zaměstnavatel) odpovídat a že pak pracovní poměr končí v navrženém termínu. Jestliže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že navrhuje ukončení pracovního poměru k určitému dni, a uvede v žádosti požadovaný termín odpovědi, není dohoda uzavřena, pokud zaměstnavatel ve stanoveném (navrženém) termínu neodpoví a nevysloví s návrhem dohody souhlas. (Žádost o uzavření dohody (návrh dohody) o rozvázání pracovního poměru pak nelze posoudit ani jako výpověď, leda by takový přípis obsahoval klauzuli, že nedojde-li do určitého data k přijetí návrhu, nechť je (má být) písemnost považována za výpověď.)

Když účastníci nejednají přímo

K uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru tedy nedojde, jestliže účastník, kterému je návrh předložen, návrh odmítne nebo na něj nebude vůbec reagovat. Rovněž k uzavření dohody nedojde, pokud je návrh přijat opožděně, nebo požaduje-li druhý účastník změny; v tomto druhém případě jde o nový návrh předložený účastníkem, který požaduje změny v původním návrhu dohody.

V návrhu dohody je tedy vhodné stanovit lhůtu k jeho přijetí, aby se předešlo případným pozdějším

komplikacím. Není-li lhůta stanovena, je druhý účastník pracovněprávního vztahu povinen návrh přijmout ihned, jednají-li účastníci přímo, jinak bez zbytečného odkladu.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru nemusí být na jedné listině, ale může mít podobu návrhu na jedné a přijetí návrhu na druhé listině.

Z judikatury: „Navrhne-li zaměstnavatel nebo zaměstnanec druhému účastníku uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, aniž by určil lhůtu k přijetí návrhu, je třeba návrh - byl-li učiněn jinak než přímo - přijmout bez zbytečného odkladu. Bez zbytečného odkladu je návrh přijat ve lhůtě, která druhému účastníku s ohledem na všechny okolnosti případu umožňuje, aby se s náležitou znalostí věci rozhodl o tom, zda požadavek na rozvázání pracovního poměru dohodou přijme. Návrh přijatý se zbytečným odkladem představuje opožděnou akceptaci; takové přijetí se považuje za nový návrh a k uzavření dohody jím nedojde.“ (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2869/2007, ze dne 12. 6. 2008)

Nejvyšší soud ČR v daném sporném případě, který projednával pod spis. zn. 21 Cdo 2869/2007, uzavřel, že "z toho, že žalovaná přijala žalobcův návrh na dohodu o rozvázání pracovního poměr ještě v den, v němž měl podle návrhu skončit pracovní poměr účastníků, nelze úspěšně dovozovat včasnost akceptace". Žalovaná zaměstnavatelka převzala žalobcův (zaměstnancův) návrh na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru ke dni 28. 2. 2005 dne 20. 1. 2005 a přijala jej (přijetí návrhu žalobci došlo) právě až dne 28. 2. 2005. Proto se zaměstnanec jako žalobce domáhal, aby bylo určeno, že jeho pracovní poměr k žalované nadále trvá. Soud prvního stupně jeho žalobu zamítl, odvolací soud jeho rozsudek potvrdil; na základě žalobcova dovolání však NS ČR oba rozsudky soudů nižších stupňů zrušil a vrátil jim věc k novému projednání.

Bez omezení

Vzhledem k tomu, že dohoda o rozvázání pracovního poměru je výsledkem shodného projevu vůle zaměstnavatele a zaměstnance, není rozvázání pracovního poměru na jejím základě omezeno žádnými zákazy, jako je tomu zejména např. u některých výpovědních důvodů ve vztahu k určitým kategoriím zaměstnanců resp. zaměstnancům nacházejícím se v určitých sociálních situacích, tedy v případě, kdy chce dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, jakož i v jiných případech, jestliže dochází resp. má dojít k rozvázání pracovního poměru na základě jednostranného právního úkonu zaměstnavatele (viz např. úpravu zákazu výpovědi v ochranné době dle ust. § 53 ve spojení s ust. § 54 zákoníku práce). Dohodou je možno ukončit pracovní poměr kdykoliv - i tehdy, je-li jinak vyloučené, aby skončil na základě výpovědi dané zaměstnavatelem nebo okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem či zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ve zkušební době. Dohodou o rozvázání pracovního poměru lze samozřejmě ukončit pracovní poměr sjednaný na dobu určitou i neurčitou.

Dohoda až druhá v pořadí, třeba po výpovědi

Mnohdy se v praxi stane, že jeden z účastníků pracovního poměru doručí druhému jednostranný úkon směřující k rozvázání pracovního poměru, zásadně výpověď, avšak zaměstnanec si vyhledá novou práci dříve, než uplyne výpovědní doba (a skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby), pak zaměstnanec žádá o skončení pracovního poměru dohodou k určitému datu (dřívějšímu, než by bylo datum skončení pracovního poměru na základě původní výpovědi).

V takovýchto případech není třeba již doručení jednostranný právní úkon odvolávat (brát zpět) se souhlasem druhého účastníka pracovního poměru, nebo uzavírat zvláštní dohodu o jeho zrušení, neboť pracovní poměr skončí na základě toho právního úkonu, jehož právní účinky nastanou dříve - tedy na základě dohody o rozvázání pracovního poměru, přičemž předchozí právní úkon směřující k

rozvázání pracovního poměru se stane právně neúčinným. V zákoníku práce ani v jiném právním předpise není stanoveno, že by právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru byl neplatný jen proto, že již dříve byl za účelem rozvázání téhož pracovního poměru učiněn jiný právní úkon. Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné předpisy nevylučují (nezakazují); jednotlivé právní úkony se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky. [1]

Jako východisko z nouze

Dodejme ještě, že o bezprávnou výhrůžku ani o zneužití výkonu práva k újmě zaměstnance (výkon práva v rozporu s dobrými mravy) se nejedná, jestliže zaměstnavatel kupř. odůvodní svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou, jak se v praxi relativně často děje, tím, že jsou zde důvody, pro které by mohl pracovní poměr zrušit okamžitě.

Richard W. Fetter

[1] Srovnej např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 11. 2000, spis. zn. 21 Cdo 227/2000, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 7. 1997, spis. zn. 2 Cdon 195/97.

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [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](#)