

## Rozvázání pracovního poměru

Ve vztahu k dohodě o rozvázání pracovního poměru 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 rozvázán, ale nikoli zpětně, nýbrž okamžikem, kdy se na rozvázání pracovního poměru účastníci (zaměstnanec a zaměstnavatel) shodli.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2039/2012, ze dne 6.3.2013)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce J. L., zastoupeného JUDr. J.S., advokátem se sídlem v S., proti žalovanému O. s. r. o. se sídlem v T., zastoupenému Mgr. M.V., advokátem se sídlem v L., o neplatnost rozvázání pracovního poměru dohodou, vedené u Okresního soudu v Semilech pod sp. zn. 7 C 23/2007, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 22. září 2010 (správně 4. října 2010), č. j. 24 Co 300/2010-194, tak, že dovolání žalobce se zamítá.

Z odůvodnění :

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že „zrušení pracovního poměru žalobce u žalovaného dohodou podle § 49 zákoníku práce ze dne 8. 10. 2007“ je neplatné. Žalobu odůvodnil zejména tím, že u žalovaného byl zaměstnán na základě pracovní smlouvy ze dne 3. 9. 2001. Dne 8. 10. 2007 jednal s vedoucí personálního oddělení žalovaného E. za přítomnosti mzdových účetních D. a B. a bylo mu sděleno, že žalovaný pro něj nemá žádnou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a jeho vzdělání. Aniž by s ním bylo jednáno o jeho požadavku na přeřazení na jinou práci, obdržel při tomto jednání potvrzení o zaměstnání - zápočtový list s datem vyhotovení 8. 10. 2007 a potvrzení o průměrném výdělku se stejným datem se sdělením, že je pro žalovaného nadbytečným. Stejný den se žalobce zaevidoval jako nezaměstnaný na Úřadu práce v Semilech. Žádnou dohodu o ukončení pracovního poměru s žalovaným ale dne 8. 10. 2007 nepodepsoval a žádná taková dohoda ani nemohla vzniknout.

Okresní soud v Semilech rozsudkem ze dne 25. 2. 2010, č. j. 7 C 23/2007-155, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit náklady řízení žalovanému 16.547,- Kč k rukám jeho zástupce a ČR - Okresnímu soudu v Semilech 7.350,- Kč. Vyšel z toho, že na základě pracovní smlouvy ze dne 3. 9. 2001 a jejích dodatků byl žalobce zaměstnán u žalovaného. V době od 23. 10. 2006 do 7. 10. 2007 byl žalobce v dlouhodobé pracovní neschopnosti a dne 8. 10. 2007 se dostavil k žalovanému a byla mezi nimi uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru. I když se žalobce v řízení bránil tvrzením, že podpis na originálu dohody o zrušení pracovního poměru ze dne 8. 10. 2007 není jeho a že žádnou dohodu o skončení pracovního poměru neuzavřel, „ze zcela jednoznačných závěrů“ znaleckého posudku znalce z oboru písmoznalectví O. V. bylo najisto postaveno, že se jedná o vlastnoruční podpis žalobce. Tato skutečnost byla podpořena i dalšími provedenými důkazy, a to zejména svědeckými výpověďmi J. D. a M. B., které podpisu dohody ze strany žalobce byly přítomny.

Samotné chování žalobce rovněž vypovídá o tom, že si rozvázání pracovního poměru byl vědom, neboť ještě tentýž den se nahlásil na Úřadu práce v Semilech jako nezaměstnaný a žádal o podporu v nezaměstnanosti, která mu byla přiznána. Protože dohoda byla učiněna v písemné formě, byly v ní řádně označeny subjekty dohodu uzavírající a je v ní obsažen shodný projev vůle účastníků ukončit pracovní vztah, či rozvázat pracovní poměr, je nepochybné, že účastníci uzavřený pracovní vztah uvedenou dohodou ukončili.

K odvolání žalobce Krajský soud v Hradci Králové rozsudkem ze dne 22. 9. 2010 (správně 4. 10. 2010), č. j. 24 Co 300/2010-194, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen nahradit žalovanému k rukám jeho zástupce náklady odvolacího řízení 14.784,- Kč. Skutkové závěry soudu prvního stupně pokládal za logické a správné, vycházející ze skutkového stavu zjištěného v rozsahu potřebném pro závěry právní, se kterými se ztotožnil. Žalobcovo tvrzení o tom, že dohodu o rozvázání pracovního poměru dne 8. 10. 2007 neuzavřel, měl za vyvráceno, neboť vlastnoruční žalobcův podpis na dohodě byl potvrzen znaleckým posudkem, a existence vůle žalobce rozvázat pracovní poměr dohodou byla doložena nejen samotnou dohodou, ale i chováním žalobce, který se dne 8. 10. 2007 nechal registrovat jako uchazeč o zaměstnání a od stejného dne mu také byla přiznána podpora v nezaměstnanosti. Ostatní námítky obsažené v odvolání, jimiž měla být osočena druhá strana nebo kdokoliv jiný z podvodného jednání, „ponechal bez komentáře“, protože pro věcné posouzení nejsou právně rozhodné.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobce namítá, že řízení je postiženo vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, protože žalobce obdržel rozsudek odvolacího soudu datovaný dnem 22. 9. 2010, ačkoliv rozsudek byl za jeho přítomnosti vyhlášen dne 4. 10. 2010. Nesprávné právní posouzení věci spatřuje v tom, že soudy vzaly za prokázané, že žalobce podepsal dne 8. 10. 2007 dohodu o skončení pracovního poměru ke dni 7. 10. 2007, přičemž „je pojmově vyloučeno, aby ten, jemuž podle dohody účastníků pracovněprávního vztahu zanikl pracovní poměr 7. 10. 2007, dohodl skončení tohoto pracovního poměru 8. 10. 2007“. Navíc z gramatického výkladu ustanovení § 49 odst. 1 zák. práce vyplývá, že dohodu o rozvázání pracovního poměru může uzavřít jen zaměstnanec a zaměstnavatel; „sjednaný konec pracovního poměru dohodou tedy nesmí skončit dříve, než je tato dohoda uzavřena (pak by ji už neuzavíral zaměstnavatel a zaměstnanec)“. Navrhl, aby dovolací soud rozhodnutí „soudu druhého stupně“ zrušil.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalobce podle zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád ve znění do 31. 12. 2012 (dále jen „o. s. ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán přede dnem 1. 1. 2013 (srov. Čl. II bod 7. zákona č. [404/2012](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů a další související zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř. a že jde o rozsudek, proti němuž je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) a odst. 3 o. s. ř. dovolání přípustné (otázka, zda lze dohodou skončit pracovní poměr ke dni předcházejícímu den, kdy je dohoda uzavřena, nebyla dosud v judikatuře dovolacího soudu řešena), přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti zrušení pracovního poměru dohodou ze dne 8. 10. 2007 - podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2007, tj. do dne, než nabyly účinnosti zákony č. [216/2007](#) Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, č. [296/2007](#) Sb., kterým se mění zákon č. [182/2006](#) Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů, a některé zákony v souvislosti s jeho přijetím, a č. [362/2007](#) Sb., kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony a vyhláška č. [357/2007](#) Sb., kterou se pro účely poskytování cestovních náhrad mění sazba základní náhrady za používání silničních motorových

vozidel a stanoví průměrná cena pohonných hmot - dále též jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 18 zák. práce právní úkony se řídí § 34 až 39, § 40 odst. 3 až 5, § 41, 41a, 42a, 43, 43a, 43b, 43c, 44, 45, 48, 49, 49a, 50a, 50b a 51 občanského zákoníku. Smlouva podle § 51 občanského zákoníku však nesmí odporovat obsahu nebo účelu tohoto zákona. Vzhledem k tomu je tedy právní úkon (včetně dohody o skončení pracovního poměru) v pracovněprávních vztazích neplatný, byl-li postižen některou z vad uvedených v ustanoveních § 37, § 38, § 39, § 40 odst. 3 až 5 a § 49a obč. zák. (§ 18 zák. práce) nebo v ustanoveních § 19 a § 21 zák. práce.

Podle ustanovení § 49 odst. 1 zák. práce dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.

Podle ustanovení § 49 odst. 2 zák. práce dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec písemně, jinak je neplatná. V dohodě musí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec.

Právní úkon je projev vůle směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv a povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují (§ 34 obč. zák.). 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 jednáním nebo opomenutím; může se stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzující pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit (srov. § 35 odst. 1 obč. zák.). 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 (srov. § 43c odst. 2 a § 44 odst. 1 obč. zák.). 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 povinnost 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. Sjedná-li přesto účastníci rozvázání pracovního poměru dnem, který předchází uzavření dohody, nemohou právní nky 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.

Bylo-li v projednávané věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu nepodléhá - srov. § 241a odst. 2 a § 242 odst. 3 o. s. ř.), že dne „08. 10. 2007“ žalobce a žalovaný „zrušili pracovní poměr ve smyslu § 48 Zákoníku práce z důvodu § 49 dohodou ke dni 07. 10. 2007“,

je nepochybné, že projeví vůli pracovní poměr skončit („zrušit“) dohodou ke dni 7. 10. 2007. Protože – jak výše vysvětleno – nemohl pracovní poměr skončit (být zrušen, rozváznán, zaniknout) dohodou dříve, než byla taková dohoda uzavřena, skončí dnem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru – dnem 8. 10. 2007.

Na uvedeném závěru nemůže nic změnit ani námitka dovolatele, že „je pojmově vyloučeno, aby ten, jemuž podle dohody účastníků pracovněprávního vztahu zanikl pracovní poměr 7. 10. 2007, dohodl skončení tohoto pracovního poměru 8. 10. 2007“. Kdyby totiž měla být správná jeho premisa, že pracovní poměr zanikl dohodou již 7. 10. 2007, nemohli by skutečně účastníci (již zaniklý) pracovní poměr rušit teprve dohodou z následujícího dne. To však zároveň znamená, že zde není žádného (právního) důvodu (smlouvy nebo jednostranného úkonu), proč by měl pracovní poměr skončit již 7. 10. 2007; podle konstrukce dovolatele totiž dne 8. 10. 2007 nemohlo být nic dohodnuto, skončil-li pracovní poměr již 7. 10. 2007.

Obstát nemůže ani dovolatelova námitka, že řízení je postiženo vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, protože žalobce obdržel rozsudek odvolacího soudu datovaný dnem 22. 9. 2010, ačkoliv rozsudek byl za jeho přítomnosti vyhlášen dne 4. 10. 2010. Z obsahu spisu je totiž zřejmé, že se jedná toliko o chybu v psaní (napadené rozhodnutí bylo skutečně vyhlášeno dne 4. 10. 2010), kterou předseda senátu opraví kdykoliv i bez návrhu (srov. § 164 o. s. ř.) a která sama o sobě nemohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, neboť se obsahové správnosti rozhodnutí nedotýká.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou (další) vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobce podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o. s. ř. zamítl.

( zdroj: [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz) )

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

## Další články:

- [Přebírání důkazů z trestního řízení před správními soudy](#)
- [Tarifní hodnota](#)
- [Nepoložení předběžné otázky Soudnímu dvoru EU](#)
- [Koupě nemovité věci](#)
- [Nesprávný úřední postup \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Platební neschopnost \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Předkupní právo \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Přerušování řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Rodinný závod \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Dědictví](#)
- [Výživné](#)