

Mantinely dohody o rozvázání pracovního poměru

Dle nejnovější judikatury Nejvyššího soudu České republiky nelze ukončit pracovní poměr dohodou k datu předcházejícímu uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. Dřívější chybné datum rozvázání pracovního poměru nezpůsobuje neplatnost ukončení pracovního poměru, pracovní poměr však nemůže skončit dříve, než byla podepsána samotná dohoda.



JUDr. Lucie Kalašová,
LL.M.

Advokátka spolupracující
s bpv Braun Partners s.r.o.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je nejužívanějším způsobem ukončení pracovního poměru v České republice. Však také není se co divit, neboť představuje nejflexibilnější způsob ukončení spolupráce v případě, kdy jsou obě strany s rozvázáním pracovního poměru srozuměny. Kromě toho, že dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná, neklade zákon na dohodu žádné další zvláštní požadavky. Nejvyšší soud České republiky však ve svém nedávném rozsudku (21 Cdo 2039/2012 ze dne 6. 3. 2013) nastavil meze této flexibility, když jednoznačně judikoval, že zaměstnavatel a zaměstnanec se nemohou dohodnout, že pracovní poměr dotčeného zaměstnance skončil dříve, než byla podepsána samotná dohoda o rozvázání pracovního poměru.

Stručné shrnutí skutkové podstaty sporu

Žalobce (zaměstnanec) se domáhal žalobou určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru dohodou ze dne 8. 10. 2007, kterou měl být ukončen jeho pracovní poměr u zaměstnavatele ke dni 7. 10. 2007. Žalobce tvrdil, že do 7. 10. 2007 byl v dlouhodobé pracovní neschopnosti, dne 8. 10. 2007 se dostavil do práce, se zaměstnavatelem jednal, ale žádnou dohodu nepodepsal. Již 8. 10. 2007 se však sám zaregistroval na Úřadu práce jako nezaměstnaný. Tvrzení žalobce, že dohodu nepodepsal, se ukázalo jako nepravdivé, neboť bylo vyvráceno znaleckým posudkem.

Soudy v prvním a v druhém stupni ponechaly stranou fakt, že pracovní poměr měl být ukončen 7. 10. 2007, tedy den před podpisem dohody. Zásadní pro ně bylo prokázání pravosti podpisu žalobce a související chování žalobce v podobě registrace u Úřadu práce. Ani Nejvyšší soud České republiky neshledal napadenou dohodu o rozvázání pracovního poměru neplatnou. Zásadním způsobem pro každodenní praxi všech zaměstnavatelů se ale vypořádal s faktem, že pracovní poměr měl skončit den před podpisem vlastní dohody.

Proč chtít sjednat dřívější datum?

Přestože se na první pohled zdá, že situace, kdy by obě strany pocítily potřebu ukončit pracovní poměr k datu v minulosti, snad ani nemůže nastat, v praxi není tato situace ani zdaleka ojedinělou. Kromě obvyčejné chyby v psaní, vzniklé omylem autora textu dohody, ji zcela cíleně, avšak nesprávně jako řešení navrhuji zaměstnavatelé v případech, kdy zaměstnanec přijde do práce, je připraven vykonávat svou práci, ale hned po začátku směny je odvolán ze svého pracoviště k jednání se zaměstnavatelem, na kterém je uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru k předchozímu pracovnímu dni. Zaměstnavatel tak chce snížit mzdové náklady za odcházejícího zaměstnance a minimalizovat jeho nároky. Taková myšlenka je však od počátku chybná a je nutné ji odmítnout.

Co pro účastníky znamená, pokud je sjednáno dřívější datum?

Sjednají-li účastníci rozvázání pracovního poměru dnem, který předchází uzavření dohody, nemohou právní účinky takového ujednání zpětně nastat. Dohoda o rozvázání pracovního poměru není neplatná, ale pracovní poměr 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.

Proč nelze dohodnout dřívější datum?

Dohoda o rozvázání pracovního poměru, jako dvoustranný právní úkon, vzniká, střetnou-li se dva souhlasné projevy vůle směřující k témuž cíli – k rozvázání pracovního vztahu mezi tím, kdo činí návrh na uzavření dohody, a druhou stranou právního vztahu, která ofertu akceptuje. Z formálního hlediska je smlouva uzavřena okamžikem, kdy přijetí návrhu na uzavření smlouvy nabývá účinnosti, tedy okamžikem, kdy včasné vyjádření souhlasu s obsahem návrhu dojde navrhovateli. Jsou-li splněny všechny další požadavky kladené na konkrétní smlouvu, stává se smlouva platnou.

Od platnosti smlouvy je třeba odlišovat její účinnost. Účinností smlouvy se rozumí stav, kdy nastávají účinky 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 tedy znamená, že je vyloučeno, aby dohodou byl ukončen pracovní poměr s účinností dřívější, než vůbec k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru došlo.

Příklady správného a chybného rozvázání pracovního poměru dohodou

Jak tedy lze správně rozvázat pracovní poměr dohodou? Nehledejme v tom žádné záludnosti. Pracovní poměr může být ukončen dohodou k datu, ke kterému byla dohoda podepsána posledním z účastníků nebo k datu

pozdějšímu, které nastane v budoucnu a které si strany v dohodě sjednaly. Takže podepsali-li účastníci 2. 5. 2013 dohodu o rozvázání pracovního poměru, v níž sjednávají, že pracovní poměr končí 30. 4. 2013, pracovní poměr dle nejnovějšího judikátu Nejvyššího soudu skutečně skončil, ale až 2. 5. 2013.

Podepsaly-li strany dne 2. 5. 2013 dohodu o rozvázání pracovního poměru, v níž sjednaly, že pracovní poměr končí 15. 5. 2013, je vše v pořádku a pracovní poměr skončí sjednaného dne. V pořádku bude i postup, při kterém zaměstnavatel a zaměstnanec sjednají, že pracovní poměr končí v den podpisu dohody posledního z účastníků.

Klady a záporny dohody o rozvázání pracovního poměru v praxi

Proč má zaměstnavatel upřednostňovat dohodu o rozvázání pracovního poměru před všemi ostatními způsoby ukončení pracovního poměru? Odpověď je snadná. Kromě toho, že se jedná o velmi flexibilní způsob ukončení pracovního poměru, jedná se i pro zaměstnavatele o nejbezpečnější způsob ukončení pracovního poměru z hlediska možného soudního sporu. Zatímco všechny ostatní způsoby jsou jednostranné právní úkony zaměstnavatele, se kterými nemusí dotčený zaměstnanec souhlasit, u dohody je souhlasný projev vůle zaměstnance podmínkou. Pokud si zaměstnanec následně svůj postoj rozmyslí a chce se soudní cestou domáhat neplatnosti dohody, jen těžko se hledají argumenty, proč má být již

bpv BRAUN PARTNERS

- bankovní právo a financování
- daňové právo národní i mezinárodní
- energetické právo, obnovitelné zdroje energie
- IT-právo a e-commerce
- fúze a akvizice
- obchodní právo
- pojišťovací právo
- pracovní právo
- právo duševního vlastnictví
- právo EU
- právo kapitálového trhu
- právo nemovitostí
- právo obchodních společností
- právo životního prostředí
- soutěžní a antimonopolní právo
- stavební právo
- telekomunikační a mediální právo
- úpadkové právo a reorganizace společností
- vedení sporů a rozhodčí řízení

bpv Braun Partners s.r.o.
Ovocný trh 8, CZ-110 00 Praha 1
E-mail: prague@bpv-bp.com



www.bpv-bp.com
www.bpv-legal.com

Precision in the Art of Law

uzavřená dohoda shledána neplatnou, když se obě strany na ukončení pracovního poměru dohodly.

Překážkou na cestě k dohodě někdy bývá fakt, že nemá-li dotčený zaměstnanec již sjednané navazující další zaměstnání, může se dohodě bránit, protože platí, že ukončil-li uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti pouze 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Tento argument však není nepř-

konatelný, zejména u zaměstnanců s vysoce nadprůměrnými příjmy. V takových případech totiž případná podpora v nezaměstnanosti vypočítaná se sníženou procentní sazbou přesahuje maximální výši podpory, která může být uchazeči o zaměstnání poskytována, a tak vlastně snížení procentní sazby nehraje pro daného uchazeče o zaměstnání žádnou roli.

Citované soudní rozhodnutí

(předpisy jsou citovány ve znění pozdějších předpisů)

- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky 21 Cdo 2039/2012 ze dne 6. 3. 2013

