

# Pracovní právo Nelze zpětně ukončit pracovní poměr dohodou



**Lucie Kalašová**  
advokátka  
spolupracující  
s kanceláří  
bpv Braun Partners

» Pokud chcete pracovní poměr ukončit dohodou zpětně k datu, které předchází termínu podepsání dohody, není to podle nejnovější judikatury Nejvyššího soudu České republiky možné. Taková dohoda sice není neplatná, ale pracovní poměr končí až dnem uzavření vlastní dohody o rozvázání pracovního poměru. Nejvyšší

soud to odůvodnil tím, že účinky dohody nemohou nastat dříve, než je platně uzavřena sama dohoda ukončující pracovní poměr.

Jak tedy správně rozvázat pracovní poměr dohodou? Pracovní poměr může být ukončen dohodou v den, kdy je dohoda podepsána, nebo se zaměstnavatel a zaměstnanec mohou domluvit, že pracovní poměr skončí v den, který nastane v budoucnosti.

Příklad: podepsali-li účastníci 27. května dohodu o rozvázání pracovního poměru, v níž sjednávají, že pracovní poměr končí

15. května, ten skutečně skončil – ale až 27. května. Pokud strany podepsaly dne 27. května dohodu o rozvázání pracovního poměru, v níž sjednaly, že pracovní poměr končí k 31. květnu, je vše v pořádku a pracovní poměr skončí domluveného dne. Správný bude i postup, při kterém zaměstnavatel a zaměstnanec sjednají, že pracovní poměr končí dne 27. května, jestliže oba účastníci dohodu ten samý den uzavřeli.

Proč je dohoda nejužívanějším způsobem rozvázání pracovního poměru? Kromě toho, že je to vel-

mi flexibilní možnost, je to pro zaměstnavatele nejbezpečnější způsob ukončení pracovního poměru z hlediska možného soudního sporu. Zaměstnanci se někdy brání uzavření dohody, pokud již nemají sjednané navazující zaměstnání a je pravděpodobné, že se stanou nezaměstnanými.

Jejich obavy nejsou neodůvodněné, protože platí, že ukončil-li uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence bez vážného důvodu poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba

podpory v nezaměstnanosti pouze 45 procent průměrného měsíčního čistého výdělku.

Tento argument však není nepřekonatelný zejména u zaměstnanců s vysoce nadprůměrnými příjmy. V takových případech totiž 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.

Mnoho lidí se domnívá, že do-

časná pracovní neschopnost, mateřská dovolená, rodičovská dovolená či výkon veřejné funkce chrání zaměstnance před jakýmkoli ukončením pracovního poměru. To je však hojně rozšířený omyl.

V takovýchto životních situacích platí pouze zákaz výpovědi a i pro ten zná zákoník práce další výjimky z pravidla, kdy zaměstnanec není před výpovědí chráněn. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je tedy možností, která se nabízí i v situaci, kdy je zaměstnanec chráněn před výpovědí.