

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU DOHODOU

IVANA HENDRYCHOVÁ

Masaryk University, Faculty of Law, the Czech Republic

Abstract in original language:

Článek se zabývá skončením pracovního poměru dohodou, jako dvoustranným právním úkonem učiněným za účelem skončení pracovního poměru. Pro řádné skončení pracovního poměru dohodou musí být splněno několik podmínek, které jsou v článku podrobně rozebrány. Požaduje-li to zaměstnanec, musí být v této dohodě uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, přičemž tento postup nelze než doporučit, když v konkrétních případech zaměstnanci náleží právo na odstupné.

Key words in original language:

Skončení pracovního poměru, dohoda, zákoník práce, odstupné.

Abstract:

The article is dealing with the termination of a relationship by agreement. It is the only way how to terminate a relationship by two-sided legal act. For orderly termination of a relationship by agreement there are some conditions that must be fulfilled. Those conditions are being closely examined in this article. If the employee so requests, the reasons for the termination must be stated in the agreement. It is very advisable to do so, because in special cases the employee is entitled to receive redundancy payment.

Key words:

Termination of relationship, agreement, Labour Code, redundancy payment.

1. ÚVOD

Pracovní poměr může skončit několika různými způsoby. Skončení pracovního poměru dohodou je však jediným případem, kdy k ukončení pracovněprávního vztahu je třeba dvoustranného projevu vůle. Aby mohlo řádně dojít k ukončení pracovněprávního vztahu dohodou, je třeba, aby bylo splněno několik podmínek.

Těmito podmínkami jsou:

1. Dosažení konsensu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o tom, že pracovní poměr končí.
2. Určení dne skončení pracovního poměru.
3. Uvedení důvodů rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec
4. Dodržení písemné formy.

Stěžejní zákonná úprava je v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“) uvedena v § 49 a dále pak v § 67, který upravuje právo zaměstnance na odstupné. V příspěvku budou nejprve specifikovány jednotlivé podmínky, které musí být splněny, aby byl pracovní poměr řádně ukončen. V druhé části příspěvku bude předmětem

pojednání právo zaměstnance na odstupné, neboť končí-li pracovní poměr zaměstnance dohodou a jsou-li splněny v zákoně uvedené specifické důvody, má zaměstnanec na toto odstupné právo. Ve všech případech bude zmíněna judikatura Nejvyššího soudu České a Slovenské republiky a rozhodnutí několika Krajských soudů, které byly učiněny v souvislosti s ukončením pracovního poměru dohodou.

2. PODMÍNKY ŘÁDNÉHO SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU DOHODOU

2.1 DOSAŽENÍ KONSENSU MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ZAMĚSTNANCEM O TOM, ŽE PRACOVNÍ POMĚR KONČÍ

Pracovní poměr dohodou končí pouze v případě, dojde-li ke shodnému projevu vůle zaměstnavatele a zaměstnance, který směřuje k ukončení pracovního poměru. Jelikož je dohoda dvoustranným právním úkonem, řídí se uzavření dohody § 43 a násl. zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OZ“). K uzavření dohody pak dochází, jakmile se účastníci pracovního poměru shodli na jejím obsahu.

Návrh na uzavření dohody v takovém případě může přijít z obou stran pracovněprávního vztahu, tedy jak od zaměstnavatele, tak od zaměstnance. Ač bude častější návrh ze strany zaměstnance, který si například našel jinou práci, nelze ani návrh ze strany zaměstnavatele vyloučit. Zaměstnavateli často nezbyvá než ukončit pracovní poměr jednou z ostatních možností, které jsou dány zákoníkem práce, nicméně i při existenci důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru není vyloučeno, že se zaměstnancem bude uzavřena dohoda. Konkrétní případ řešil Nejvyšší soud České republiky (dále jen „NS ČR“) ve svém rozhodnutí ze dne 11.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001, kdy uvedl, že „*Nejedná se o bezprávnou výhrůžku ani o zneužití výkonu práva na újmu zaměstnance (§ 7 odst. 2 zák. práce), jestliže zaměstnavatel svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou odůvodní tím, že podle jeho názoru jsou zde důvody, pro které by mohl se zaměstnancem pracovní poměr zrušit okamžitě.*“ Jak vidno, zaměstnavatel může zaměstnance upozornit na skutečnost, že má v úmyslu okamžitě s ním zrušit pracovní poměr, nicméně mu nabízí možnost ukončit tento pracovněprávní vztah důstojnější formou, která pro něj nebude mít negativní následky, které jsou zpravidla s výše jmenovanou formou ukončení spojeny.

Je třeba si uvědomit, že prvotní představy o tom, jaký obsah bude mít dohoda, a to ať už jakákoliv, nebo přímo dohoda o ukončení pracovního poměru, se budou zpravidla lišit. Každý ze subjektů má v úmyslu vyjednat si pro sebe co nejvýhodnější podmínky, přičemž výhodné podmínky pro jednoho zhusta nebývají těmi nejvýhodnějšími pro druhého. Jak uvedl v odůvodnění svého rozhodnutí ze dne 4.11.2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004 NS ČR „*Smlouva (dohoda), která směřuje ke vzniku pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, k jejich změně nebo zániku, je jako dvoustranný právní úkon výsledkem jednání, do něhož obě strany (zaměstnavatel a zaměstnanec) zpravidla vstupují s vlastními (rozdílnými) představami o jejich obsahu a výsledku. Rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance je dána už tím, že - objektivně vzato - chtějí sjednat smlouvu (dohodu) pro sebe co nejvýhodnější; nic na tom nemění ani to, že případně dojde k bezvýhradnému přijetí nabídky, neboť i v tomto případě základní východiska účastníků pro uzavření smlouvy jsou odlišná.*“

Aby bylo dosaženo dohody, je třeba návrhu a přijetí tohoto návrhu. Nejčastěji bývají návrhy v této oblasti činěny písemně, avšak i ústně podaný návrh není vyloučen. Je-li ústně podaný návrh učiněn přímo, je nutné, aby tento byl přijat ihned. Není-li přijat ihned, takový návrh na uzavření zanikne, ledaže z jeho obsahu vyplývá něco jiného. Jiným případem je, bude-li chtít

subjekt komunikovat prostřednictvím telefonu, ale podaří se mu zprávu namluvit pouze na záznamník či do hlasové schránky. Z logiky vyplývá, že ač ústně učiněný návrh, nemusí a ani nemůže být přijat ihned, neboť jinak učiněný návrh na dohodu zanikne uplynutím lhůty, která v něm byla určena pro přijetí, popřípadě uplynutím přiměřené doby s přihlédnutím k povaze této dohody a k rychlosti prostředků, které byly použity pro zaslání návrhu.¹ Postačí, bude-li přijat před uplynutím přiměřené doby s přihlédnutím k užitému prostředku komunikace, přičemž přiměřená doba počne běžet okamžikem, kdy se adresát zprávy s obsahem návrhu seznámí.

Za účinnosti dřívějšího zákoníku práce, tedy zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, byl judikaturou řešen případ, kdy zaměstnanci, kterému byl přiznán plný invalidní důchod a pracovat dále nemohl, byla předložena dohoda o ukončení pracovního poměru. Zaměstnanec tuto dohodu odmítl podepsat, z jednání odešel a přidělování práce se nedomáhal. V komunikaci se státními úřady uváděl, že pracovní poměr skončil z důvodu přiznání plného invalidního důchodu. Následně se pak u NS ČR domáhal určení, že pracovní poměr trvá. Soud měl za úkol vyřešit právní otázku, zda je možné dovodit konkludentní skončení pracovního poměru dohodou podle ustanovení § 43 původního zákoníku práce, tedy zákona č. 65/1965 Sb., za situace, kdy zaměstnanec dříve písemný návrh rozvázání pracovního poměru výslovně odmítl, avšak následně se dle něj choval (pozn. autora, dnes § 49 ZP). Nejvyšší soud ČR v daném případě rozhodnutím ze dne 11.10.2004, sp. zn. 21 Cdo 1299/2004 mimo jiné uvedl, že „Vznik smlouvy (dohody) v pracovněprávních vztazích předpokládá podání návrhu (oferty) a přijetí návrhu (akceptaci). Návrh smlouvy je jednostranný projev vůle navrhovatele (oferenta) adresovaný druhému účastníkovi (oblátovi), v němž mu navrhuje uzavření smlouvy s jím uvedeným obsahem a z něhož současně vyplývá, že v případě jeho přijetí jím bude navrhovatel zavázán. Přijetí návrhu (akceptace) je jednostranný projev vůle obláta adresovaný oferentovi, v němž vyslovil souhlas s obsahem navržené smlouvy. Návrh smlouvy je přijat okamžikem, kdy akceptace došla oferentovi. Tímto okamžikem dochází ke konsensu účastníků (shodě zaměstnance a zaměstnavatele na obsahu smlouvy) a smlouva je tak uzavřena. Protože žalobce odmítl podepsat písemný návrh na rozvázání pracovního poměru předložený dne 19.2.1999 žalovanou, je nepochybné, že k přijetí písemně učiněného návrhu a tedy k uzavření dohody písemnou formou (srov. § 244 odst. 5 zák. práce) nedošlo. Za tohoto stavu bylo pro posouzení projednávané věci podstatné - jak z toho též vycházely soudy obou stupňů, zda žalobce svoji vůli akceptovat návrh žalované na rozvázání pracovního poměru projevil jiným způsobem. Uvedené vztaheno na posuzovaný případ znamená, že žalobce sice přesto, že byl dne 2.2.1999 uznán plně invalidním, dne 19.2.1999, „rezolutně odmítl“ učinit výslovný písemný projev směřující k rozvázání pracovního poměru dohodou, avšak následně se podle něj zachoval: od uvedeného dne nepožadoval ani přidělování práce podle pracovní smlouvy [§ 35 odst. 1 písm. a) zák. práce], ani náhrady mzdy z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele (z důvodu nepřidělování práce podle pracovní smlouvy) podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce, v této době již byl uznán plně invalidní a jediným zdrojem jeho příjmů se stal plný invalidní důchod. Tyto vnější skutkové okolnosti nelze interpretovat jinak, než že žalobce dal svým následným jednáním najevo, že návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou - ke dni 19.2.1999, jak k tomuto závěru správně dospívá odvolací soud - akceptuje. Ve prospěch opačného názoru nelze důvodně namítat, že úsudek o vůli žalobce založený na tom, co výše uvedené skutkové okolnosti v pracovněprávních vztazích obvykle

¹ Viz Bělina M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 177

znamenají, je v daném individuálním případě nesprávný, neboť žalobce ve skutečnosti nechtěl přesto pracovní poměr rozvázat. Z hlediska závěru o obsahu projevené vůle totiž není podstatná ani tzv. mentální rezervace jednatelů účastníka, tedy, zda účastník při projevení vůle sledoval jiný cíl, než který ve skutečnosti projevil, významný není ani motiv, či pohnutka, tj. vzdálenější předpoklady a představy, z nichž jednatel vychází. Podstatné totiž je toliko to, co lze objektivními hledisky hodnotit, tedy to, jakou vůli účastník (účastníci) ve skutečnosti projevil.“

V současném ZP je na rozdíl od zákoníku práce původního výslovně uvedeno, že není-li dohoda o ukončení pracovního poměru uzavřena písemně, je neplatná. **Budeme-li zmíněný skutkový stav řešit dle současného ZP, pak existuje několik variant řešení s různými závěry.**

Bude-li zaměstnanec brojít proti neplatnému ukončení pracovního poměru, pak musí uplatnit neplatnost rozvázání pracovního poměru dohodou u soudu, a to ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním (§ 72 ZP). Jelikož je pracovní právo v současné době postaveno na principu relativní neplatnosti, není správný názor, že není-li dohoda uzavřena v písemné formě, je bez dalšího neplatná. Jak uvádí P. Bezouška, dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřená konkludentně, nebude absolutně neplatná, neboť stanovení písemné formy nesleduje ochranu vyššího zájmu, ale „pouze“ ochranu jednoho ze subjektů pracovního poměru (bude na zaměstnanci, zda se neplatnosti takového úkonu dovolá).² Takovéto neplatnosti se tedy subjekt (ve výše uvedeném případě zaměstnanec) musí dovolat. Uplatní-li zaměstnanec ve lhůtě dvou měsíců u soudu neplatnost dohody o ukončení pracovního poměru a bude-li argumentovat neuzavřením písemné dohody, bude úspěšný. Obrátí-li se však na soud se svou žalobou až po uplynutí dvou měsíců, právo prekluduje a soud jeho žalobu zamítne.

Nechtěl-li zaměstnanec pracovní poměr ukončit vůbec, pak nelze hovořit o žádné vůli a tudíž ani o žádném právním úkonu. Není-li žádného právního úkonu, nelze hovořit ani o neplatnosti takového právního úkonu. Jelikož dle názoru zaměstnance pracovní poměr dohodou ukončen nebyl, neboť žádné dohody dosaženo nebylo, je logické, že se zaměstnanec nedomáhal určení neplatnosti takového právního úkonu, který neexistuje. Zaměstnanec by se proto nedomáhal určení neplatnosti skončení pracovního poměru ve smyslu § 72 ZP, ale určovací žaloby ve smyslu § 80 písm. c) o.s.ř. Při určení trvání pracovněprávního vztahu na základě podané žaloby na určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není, nemůže být rozhodováno o určení neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru. V rámci zjišťování, zda existuje některý z úkonů způsobilých být ve smyslu ustanovení § 48 odst. 1 ZP důvodem k rozvázání pracovního poměru, se proto nelze zabývat zkoumáním jejich platnosti ani jako prejudiciální otázkou. Na základě žaloby o určení, že pracovní poměr trvá, nelze posuzovat otázku platnosti rozvázání pracovního poměru; soud se v řízení omezí toliko na zjištění, zda existuje úkon způsobilý být ve smyslu ustanovení § 42 odst. 1 zák. práce důvodem k rozvázání pracovního poměru.³ V daném případě by zaměstnanec musel prokázat naléhavý právní zájem, aby jeho žaloba vůbec mohla být projednána. Prokázal-li by jej, bude soud zkoumat,

² Viz Bezouška, P. Výhrada odstoupení od pracovní smlouvy a neplatnost pracovně právních úkonů z hlediska smluvní svobody v pracovním právu. Právní rozhledy. 2008, roč. 16, č. 18.

³ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29.8.2001, sp. zn. 21 Cdo 1618/2000.

zda existuje úkon způsobilý rozvázat pracovní poměr. Tento úkon dle žalobce (zaměstnance) existovat nebude, dle žalovaného (zaměstnavatele) bude. Ač nebude tato dohoda uzavřena písemně, měl by soud zřejmě zkoumat vůli účastníků soudního sporu, zda bylo lze usuzovat, že alespoň konkludentně dohody o ukončení pracovního poměru dosaženo bylo. Nedostatek formy nebude dle mého názoru moci být sankcionován po uplynutí dvou měsíců od tvrzeného zániku tohoto pracovněprávního vztahu, když toto by právě mohla být relevantní námitka při určení neplatnosti. Bude se tedy zkoumat vůli účastníků. Jaká by ale byla vůle zaměstnance, který sám uváděl, že pracovní poměr skončil, přidělování práce se nedomáhal a až po několika letech se domáhal určení, že pracovní poměr nadále trvá? Domnívám se, že by zde soud rozhodl obdobně jako ve zmiňovaném judikátu, tedy tak, že pracovní poměr skončil. Dovedu si ale představit situaci, kdy soud bude požadovat písemnou formu dohody, při jejím nedodržení dovodí, že dohoda jednoduše uzavřena nebyla a dá žalobci (zaměstnanci) za pravdu. Jedná se o zajímavou problematiku, přičemž ve výše nastíněných modelech rozhodování se jednoznačně kloním k tomu, že by nepísemnost formy neměla být při projednávání žaloby na určení na škodu a měla by být zkoumána faktická vůle, která konkludentně byla projevena ze strany zaměstnance tak, že sám svým postupem deklaruje, že se ukončením pracovněprávního vztahu tímto způsobem souhlasí.

Jiná by byla situace, kdy by zaměstnanec hned následujícího dne poté, kdy odmítl dohodu, byl například účastníkem dopravní nehody, po které byl po několik měsíců v komatu. Do práce se tak nedostavoval, zaměstnavatel se o důvodu jeho absence v práci nedozvěděl a domníval se tak, že zaměstnanec s dohodou souhlasí. Po probrání by s hrůzou zjistil, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, přičemž by se neplatnosti u soudu již domáhat nemohl, neboť mu uplynula prekluzivní lhůta dvou měsíců, která je mu k podání takové žaloby zákonem stanovena. V takovém případě by dle mého názoru vůle účastníka ke ukončení pracovního poměru dána nebyla a bylo by na místě žalobě na určení trvání pracovního poměru vyhovět, a to právě s ohledem na okolnosti tohoto konkrétního případu.

Závěrem malá poznámka k neplatnosti právních úkonů v pracovním právu. Mohlo by se zdát, že pracovní právo je vystavěno pouze na principu relativní neplatnosti a absolutní neplatnost právních úkonů že popírá. K podpoření tohoto názoru přisvědčuje jednak důvodová zpráva k ZP a jednak Ústavní soud ve své rozhodovací praxi. S tímto názorem však nelze souhlasit. Správně se domnívá P. Bezouška, když uvádí, že jedná-li se o vady, kterými jsou narušeny například dobré mravy či veřejný pořádek, musí být takový úkon neplatný absolutně a ne pouze v případě, že se jej subjekty pracovněprávních vztahů dovolají. Kategorii, která je zcela opomíjena, je tzv. nicotnost právního úkonu, tedy situace, kdy o právní úkon nejde vůbec a nelze tak ani usuzovat v kategorii neplatnosti. Praxe si však v důsledku absence nicotnosti v legislativní úpravě pomáhá tak, že s těmito úkony nakládá jako s absolutně neplatnými. Měli-li bychom v těchto případech uvažovat o relativní neplatnosti, dostali bychom se do zcela absurdních situací.⁴ Nelze tedy dle mého názoru usuzovat na to, že by v kategorii pracovního práva byla či měla být absolutní neplatnost právních úkonů opomíjena.

⁴ Bezouška, P. Výhrada odstoupení od pracovní smlouvy a neplatnost pracovně právních úkonů z hlediska smluvní svobody v pracovním právu. *Právní rozhledy*. 2008, roč. 16, č. 18.

2.2 URČENÍ DNE SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Den skončení pracovního poměru nemusí být v dohodě uveden přímo, tedy konkrétním uvedením data, resp. časového okamžiku, ale může být stanoven také skutečností, která je objektivně zjiřitelná a která má v budoucnu nastat, musí být však mimo pochybnost, kdy pracovní poměr opravdu skončí. Tento názor vyslovil ve svém rozhodnutí ze dne 27.2.1973, sp. zn. 3 Cz 25/72 (R 5/1974) Nejvyšší soud Slovenské republiky, když uvedl, že „Čas, v ktorom sa má skončiť pracovný pomer dohodou uzavretou medzi organizáciou a pracovníkom (§ 43 ods. 1 Zák. práce), nemusí byť určený len kalendárnym dňom. Môže byť dohodnutý napr. časom skončenia prác., skončenia práceneschopnosti pracovníka a pod. Čas skončenia pracovného pomeru musí však byť v týchto prípadoch určený tak, aby nevznikla pochybnosť o dojednanom dni, ktorým sa má pracovný pomer skončiť.“ Den skončení nesmí záviset na vůli jen jednoho z účastníků pracovněprávního poměru. Není-li o dni skončení pracovního poměru v dohodě nic uvedeno, má se za to, že pracovní poměr končí dnem, kdy dohoda nabyla účinnosti.

2.3 UVEDENÍ DŮVODŮ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU, POŽADUJE-LI TO ZAMĚSTNANEC

Důvod, pro který se pracovní poměr rozvazuje dohodou, jsou již dopředu dány, nejsou tedy způsobilým předmětem vyjednávání mezi účastníky. Pakliže jeden z účastníků pracovněprávního vztahu dává tomu druhému návrh na ukončení pracovního poměru, má již důvody, které ho k tomu vedou. Důvody jsou motivem k tomu, proč chce účastník pracovní poměr ukončit. Uvedení těchto důvodů přímo do dohody je pak promítnutím pohnutky, která vedla účastníky k rozvázání pracovního poměru dohodou.

Důvody jsou v dohodě uvedeny buď v případě, že se na tom zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne, ale i v případě, požaduje-li to zaměstnanec. Lze předpokládat, že v dohodě budou uvedeny skutečné důvody, proč je pracovní poměr rozvazován. Pakliže je pracovní poměr rozvazován z důvodů, pro které zaměstnanci náleží odstupné (viz níže), doporučuji tyto důvody do dohody výslovně uvést. Bude-li do dohody uveden jiný důvod, než ten, který účastníky skutečně vedl k uzavření dohody, nemá to za následek neplatnost této dohody, ani neplatnost v dohodě obsaženého údaje o důvodech. Jediným následkem je pouze ztížená důkazní situace v případně navazujícím soudním řízení o vyplacení odstupného, bude-li druhý účastník skutečné důvody popírat. V případném sporu bude třeba vycházet z důvodů, které byly skutečnou příčinou skončení pracovního poměru. Bude-li zaměstnanec navrhopvat ukončení pracovního poměru dohodou a uvede-li v návrhu dohody důvody, pro které se pracovní poměr ukončí dohodou, pak se má za to, že přijme-li zaměstnavatel tento návrh, skončil pracovní poměr dohodou s uvedením důvodů, i když v akceptaci tento důvod není výslovně uveden. Shodný názor vyslovil Krajský soud v Ústí nad Labem dne 23.5.1991 v rozhodnutí sp. zn. 11 Co 225/91 (Rc 12/1993) „Navrhne-li pracovník organizaci (zaměstnavateli) skončení pracovního poměru dohodou s výslovně požadovaným uvedením toho, že tento pracovní poměr končí v důsledku organizačních změn v organizaci, potom dojde ke skončení pracovního poměru přijetím tohoto návrhu na dohodu, i když v písemném přijetí návrhu nebyl tento údaj výslovně uveden, pokud z obsahu přijetí nevyplývá, že organizace požaduje změnu návrhu.“

2.4 DODRŽENÍ PÍSEMNÉ FORMY

Dohoda musí být uzavřena písemně, jak je uvedeno v textu zákona. Není nutné, aby projevy obou účastníků byly na téže listině, postačí, když je písemně učiněn jak návrh, tak akceptace. Zaměstnavatel má povinnost vydat jedno vyhotovení dohody zaměstnanci, ale jen v případě, že jsou projevy obou účastníků na jedné listině, kterou vyhotovil zaměstnavatel. Nevydá-li zaměstnavatel jedno vyhotovení dohody, nemá to za následek neplatnost dohody. Není-li dohoda uzavřena písemně, je tato neplatná. Jelikož je zákoník práce vystaven na principu relativní neplatnosti, je třeba, aby se ten z účastníků, který neplatnost dohody nezpůsobil sám, této neplatnosti dovolal. Neplatnost takové dohody však nenastává pouze tím, že byla namítnuta, ale pouze tehdy, byla-li určena pravomocným rozhodnutím soudu. ZP totiž vychází z premisy, že se v případě neplatnosti ukončení pracovního poměru jedná o vadu, která ohrožuje pouze zájmy jednajících a ponechává na nich samotných, aby se rozhodli, zda vadný právní úkon napadnou, či ne.

3. NÁROK ZAMĚSTNANCE NA ODSUPNÉ

Nárok zaměstnance na odstupné je upraven v § 67 ZP. Ten ve svém odstavci stanoví, že „Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů, a zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.“

Důvody uvedené v § 52 písm. a) až d) jsou následující

a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,

b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,

c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,

d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Je-li uzavřena dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a důvody uzavření této dohody jsou podřaditelné pod důvody uvedené v § 52 písm. a) až d), náleží zaměstnanci odstupné ve výši minimálně troj- popřípadě dvanáctinásobku průměrného výdělku. Tento nárok náleží zaměstnanci i v případě, že tyto důvody nejsou v dohodě výslovně uvedeny. To potvrzuje i rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 12.4.1995, sp. zn. 16 Co 44/95 „1. Dochází-li k dohodě o rozvázání pracovního poměru mezi účastníky podle § 43 ZPr (pozn. autora dnes § 49 ZP) z důvodu organizačních změn na straně zaměstnavatele, nečiní ta skutečnost, že důvod rozvázání pracovního poměru není uveden přímo v písemné dohodě, tuto dohodu neplatnou, a

ani není vyloučen vznik nároku zaměstnance na odstupné podle § 1 a § 3 odst. 1 zákona č. 195/1991 Sb. V takovém případě je ovšem na zaměstnanci, aby prokázal, že organizační změny u zaměstnavatele byly skutečně důvodem rozvázání pracovního poměru dohodou, a že tedy mezi těmito organizačními změnami a rozvázáním pracovního poměru dohodou existuje příčinná souvislost. 2. Na závěr, že důvodem rozvázání pracovního poměru dohodou byly organizační změny, lze zpravidla usoudit za toho skutkového stavu, kdy zaměstnavatel, pokud by nepřistoupil k rozvázání pracovního poměru dohodou se zaměstnancem, by musel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle některého z písmen a) až c) ust. § 46 odst. 1 ZPr (pozn. autora dnes § 52 písm. a) až c)), jinak by se ocitl v situaci, kdy by nemohl dostát své povinnosti podle § 35 odst. 1 písm. a) ZPr přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy.“ Nárok na odstupné náleží zaměstnanci i v tom případě, kdy obsahuje dohoda v rozporu se skutečností takové důvody rozvázání pracovního poměru, s nimiž zákon poskytnutí odstupného nespojuje, jak stanovil NS ČR v rozhodnutí ze dne 17.5.2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001 „Byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou, má zaměstnanec nárok na odstupné (§ 60a zák. práce), jestliže prokáže, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z důvodů uvedených v ustanoveních § 46 odst.1 písm. a) až c) zák. práce. To platí i tehdy, nebyly-li v dohodě uvedeny důvody, pro které se pracovní poměr končí, popřípadě obsahuje-li dohoda v rozporu se skutečností takové důvody rozvázání pracovního poměru, s nimiž zákon poskytnutí odstupného nespojuje.“

Je vždy lépe, jsou-li důvody rozvázání pracovního poměru v dohodě přímo uvedeny. Zaměstnanec má jednodušší procesní postavení v případě, že chce po zaměstnavateli vymáhat odstupné, které mu tento nechce poskytnout. V případě, že byly důvody, pro které zaměstnanci náleží nárok na odstupné, do dohody začleněny aniž by fakticky existovaly, bude mít v případném sporu o vyplacení odstupného úspěch zaměstnavatel, neboť odstupné náleží zaměstnanci pouze v těch případech, kdy skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru byly důvody uvedené v § 52 písm. a) až d).

4. ZÁVĚR

Chce-li se zaměstnavatel v rámci restrukturalizace podniku „rozloučit“ se svými zaměstnanci, musí k tomuto učinit právní úkony. Tyto mohou být buď jednostranné, nebo dvoustranné. Dohoda o skončení pracovního poměru je jediným dvoustranným právním úkonem, který vede k rozvázání pracovněprávního vztahu. Aby byla tato dohoda uzavřena řádně, je třeba, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem shodli na tom, že oba chtějí, aby byl pracovněprávní poměr dohodou ukončen a ke kterému dni se tak má stát. Dohoda musí být uzavřena písemně pod sankcí neplatnosti. Důvody, které vedly k uzavření této dohody musí být v ní výslovně uvedeny, požaduje-li to zaměstnanec. Zaměstnavatel musí počítat s tím, že i když se zaměstnancem ukončí pracovní poměr dohodou, má zaměstnanec právo na odstupné, je-li tato dohoda uzavřena z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) ZP. Odstupné však náleží zaměstnanci pouze v těch případech, kdy se jedná o skutečné důvody uvedené ve výše uvedených ustanoveních, vedoucí fakticky k uzavření dohody. Stejně tak v případě, že důvody nejsou v dohodě uvedeny přímo, ale fakticky existují, má zaměstnanec nárok na to, aby mu odstupné poskytnuto bylo. Ukončit pracovní poměr dohodou umožňuje zaměstnavateli i zaměstnanci chovat se flexibilně v pracovněprávních vztazích, zaměstnavatel si i přes onu flexibilitu však musí uvědomit, že musí v odůvodněných případech splnit svou povinnost k výplatě odstupného zaměstnanci i v případě ukončení pracovního poměru dohodou.

Literature:

- Bezouška, P. Výhrada odstoupení od pracovní smlouvy a neplatnost pracovně právních úkonů z hlediska smluvní svobody v pracovním právu. Právní rozhledy, r. 2008, roč. 16, č. 18
- Bělina M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, 1084 s., ISBN 978-80-7179-607-7
- Bukovjan. P. Skončení pracovního poměru nyní a podle nového zákoníku práce – II. část. Mzdy a personalistika v praxi, r. 2006, č. 9, s. 24 an.
- Důvodová zpráva k návrhu zákona – zákoníku práce
- Jakubka, J. Odstupné při skončení pracovního poměru. Práce a mzda, r. 2005, č. 10, s. 3 an.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4.11.2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11.10.2004, sp. zn. 21 Cdo 1299/2004
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17.5.2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11.4.2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29.8.2001, sp. zn. 21 Cdo 1618/2000
- Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 12.4.1995, sp. zn. 16 Co 44/95
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu Slovenské republiky ze dne 24.10.1979, sp. zn. 5 Cz 19/79 (Rc 32/1980)
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu Slovenské republiky ze dne 27.2.1973, sp. zn. 3 Cz 25/72 (R 5/1974)
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Reviewer:

Petr Bezouška

Contact – email:

53597@mail.muni.cz