

## ŽÁDOST O SKONČENÍ PP A DOHODA O SKONČENÍ PP – ROZDÍLY

Dohoda o rozvázání pracovního poměru (PP) je nejjednodušší způsob skončení pracovního poměru – stačí napsat pouze „*Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli na skončení pracovního poměru k tomu a tomu dni*“, pak se uvede datum podpisu, přidá podpis obou účastníků – zaměstnavatele a zaměstnance – a je hotovo. Může být hotovo... V praxi však dochází ke zbytečným komplikacím, chybám, omylům, zmatkům a v jejich důsledku i k soudním sporům.

### PŘÁVNÍ ÚPRAVA V ZÁKONÍKU PRÁCE JE STRUČNÁ A JASNÁ

**Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem (§ 49 odst. 1). Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná (§ 49 odst. 2). Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru (§ 49 odst. 3).**


Podstatné náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru tvoří, jak vyplývá z výše uvedeného, ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o tom, že jejich pracovněprávní vztah zaniká (rozvazuje se) a kterým dnem končí. Důvody rozvázání pracovního poměru, vyjadřující pohnutku, pro kterou k dohodě došlo, nejsou její podstatnou náležitostí; součástí dohody tvoří jen tehdy, jestliže se na tom shodli oba účastníci.

### SPORNÝ PŘÍPAD Z PRAXE

Zaměstnankyni pohrozil zaměstnavatel, že s ní zruší pracovní poměr okamžitě a že vyhnout se tomu může, pokud sama požádá o rozvázání pracovního poměru dohodou. Zaměstnankyně tedy dne 8. března 2010 písemně požádala svého zaměstnavatele (vojenskou školu) o skončení pracovního poměru dohodou k 30. červnu 2010, statutární orgán (velitel školy) s její žádostí souhlasil s tím, že jí předá personalistce jako podklad pro vypracování dohody o skončení pracovního poměru. Protože tuto dohodu vypracovanou personalistkou zaměstnankyně dne 9. března 2010 nepodepsala, zrušil s ní zaměstnavatel dne 10. března 2010 přece jen okamžitě pracovní poměr. Soud následně pravomocně rozhodl, že toto okamžité zrušení pracovního poměru bylo neplatné.

Zaměstnavatel zaměstnankyni přestal přidělovat práci a zaplatil jí náhradu platu pouze za období od 10. března 2010 do 30. června 2010, tedy ode dne neplatného rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením do dne, kdy měl pracovní poměr skončit dohodou. Proto podala zaměstnankyně jako žalobkyně další žalobu proti zaměstnavateli, aby jí zaplatil náhradu platu i za období od 1. července 2010 dále. Žalobkyně nesouhlasila s tvrzením žalovaného zaměstnavatele, že došlo k uzavření dohody o skončení pracovního poměru ke dni 30. června 2010, neboť





tato „dohoda“ byla pouze „žádostí o uzavření dohody“ a podkladem pro personálistku pro její vypracování.

Naproti tomu zaměstnavatel jako žalovaný namítal zejména, že pracovní poměr žalobkyně skončil dohodou účastníků dne 30. června 2010, neboť k tomuto dni žalobkyně dne 8. března 2010 požádala zaměstnavatele o rozvázání pracovního poměru a ten téhož dne její žádost akceptoval. Zpracování „formulářové podoby“ již uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru, k němuž mělo původně dojít dne 10. března 2010, má pouze „evidenční“ význam pro účely informačního systému o službě a personálu používaného v rezortu ministerstva obrany a představuje tak jen potvrzení o již uzavřené dohodě o rozvázání pracovního poměru.

Soud prvního stupně žalobě vyhověl. Vyšel z toho, že zaměstnankyně listinou ze dne 8. března 2010 označenou jako „Věc: Žádost o ukončení pracovního poměru dohodou“ požádala o skončení pracovního poměru dohodou ke dni 30. června 2010, že tato listina podepsaná žalobkyní obsahuje podepsané vyjádření velitele školy, který na ni připsal text „se žádostí souhlasím“ a vlastnoručně ji podepsal, že na listině je dále ručně připsán text „odstupuji od žádosti“ s datem 10. března 2010 a podpisem žalobkyně a že žalovaná škola dne 10. března 2010 se žalobkyní okamžitě zrušila pracovní poměr.

Z výpovědi velitele školy jako svědka, podané v předchozím sporu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, a z výpovědi dalších svědků vzal soud prvního stupně za prokázané, že při jednání dne 8. března 2010 žalobkyně souhlasila se skončením pracovního poměru dohodou, že následně personálistka vyhotovila písemnou žádost o ukončení pracovního poměru dohodou, kterou žalobkyně podepsala a na kterou velitel školy připsal, že s žádostí souhlasí, a že účastníci schůzky se „zjevně“ rozcházel s tím, že se zejména velitel školy a žalobkyně znovu sejdou druhý den k podpisu smlouvy, kterou mezitím personální oddělení vypracuje. Na základě těchto zjištění soud prvního stupně dovodil, že velitel školy tím, že na žádost připsal text „s žádostí souhlasím“ a podepsal ji, neprojevoval vůli za vojenskou školu uzavřít dohodu o skončení pracovního poměru ke dni 30. června 2010, ale **pouze tímto krokem vyjadřoval souhlas s rozvázáním pracovního poměru k uvedenému okamžiku dohodou s tím, že tato dohoda bude vypracována „ve speciální písemné formě“ a podepsána „zřejmě v den následující nebo den poté, tj. 9. nebo 10. března 2010“**. Soud prvního stupně neuvěřil výpovědi velitele školy, který uvedl, že „žalobkyně neřikal, že by měla druhý den přijít něco podepsat“, neboť velitel změnil „účelově“ výpověď podanou v předchozím sporu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru teprve poté, co bylo v této věci pravomocně určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, a co se žalovaná škola začala bránit tím, že pracovní poměr skončil dohodou. Uzavřel, že pracovní poměr žalobkyně u žalované nebyl ke dni 30. června 2010 skončen a že žalobkyně má proto vzhledem k neplatnému okamžitému zrušení pracovního poměru ze dne 10. března 2010 a k tomu, že již dne 10. března 2010 vyzvala žalovanou, aby ji nadále zaměstnávala, právo na náhradu platu podle § 69 odst. 1 zákoníku práce i za dobu od 1. července 2010.

K odvolání žalované odvolací soud změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl. Na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že vůle velitele školy „jednoznačně“ směřovala k ukončení pracovního poměru a k akceptaci návrhu žalobkyně na skončení pracovního poměru dohodou k 30. červnu 2010 a že tato jeho vůle vyplývá z písemného sdělení, že se žádostí žalobkyně souhlasí. Odvolací soud vycházel ze zjištění, že zaměstnavatel od počátku vstupoval do jednání se žalobkyní s „jednoznačným“ cílem skončit pracovní poměr a že žalobkyně byla postavena před volbu, zda bude akceptovat skončení pracovního poměru dohodou, nebo zda s ní bude rozváznán pracovní poměr okamžitým zrušením. Rozdílná vyjádření velitele školy, týkající se „hodnocení výsledků jednání z 8. března 2010 v očekávání dalších kroků vedoucích ke skončení pracovního poměru“ odvolací soud hodnotil jako „jednání někoho, jenž v nesprávné právní představě o následcích právních jednání má za to, že projev vůle učiněný písemně dne 8. března 2010 ke skončení pracovního poměru nestačí a je třeba sepsat nějakou jinou, další formalizovanou dohodu“. Shledal, že tato „nesprávná představa“ nemůže nic změnit na tom, že již dne 8. března 2010 došlo ke shodě vůle žalobkyně a žalované „na skončení pracovního poměru ke konkrétnímu datu“ a že odstoupení žalobkyně od dohody ze dne 10. března 2010 nemá „v kontextu s právní úpravou obsaženou v zákoníku práce“ za následek zánik uzavřené dohody. Uzavřel, že pracovní poměr účastníků skončil na základě dohody ke dni 30. červnu 2010 a že je proto požadavek žalobkyně na náhradu platu zjevně nedůvodný.

## JAK ARGUMENTOVALA ZAMĚŠTNANKYNĚ

Proti rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítala, že mezi stranami bylo ujednáno, že samotná žádost o ukončení pracovního poměru dohodou představuje pouze „první krok kontraktačního procesu“ vedoucí k ukončení pracovního poměru, nikoliv však perfektní právní úkon. Měla za to, že **žalobkyně a žalovaný se dne 8. března 2010 dohodli pouze na sepsání žádosti o ukončení pracovního poměru dohodou a že samotná dohoda měla být uzavřena následně, tedy že žalovaný navrhl žalobkyni „modifikaci postupu uzavírání smluv“**. Žalobkyně s tímto procesem vyjádřila konkludentně (mlčky) souhlas tím, že podepsala žádost o ukončení pracovního poměru dohodou a souhlasila, že se dostaví dne 9. března 2010 na personální oddělení žalované školy k uzavření dohody o skončení pracovního poměru; tím došlo k odložení uzavření dohody k okamžiku podepsání dohody připravené v systému ISSP (informační systém o službě a personálu) používaného u žalované. Dovolatelka vytýkala odvolacímu soudu, že nezohlednil, že u zaměstnavatele „existoval určitý předepsaný postup pro činění pracovněprávních úkonů“, kdy všechna personální opatření jsou generována systémem ISSP a zaměstnanci mohou „iniciovat“ jakékoli personální opatření (například uzavření dohody o skončení pracovního poměru) pouze „prostřednictvím žádosti o určité opatření či úkon“; na základě této žádosti personalisté požadované opatření připraví a teprve poté dojde k jeho realizaci, a to okamžikem, kdy obě strany podepíší „standardizovaný formulář ze systému ISSP“.





## POSOUZENÍ VĚCI NEJVYŠŠÍM SOUDEM ČR

Nejvyšší soud ČR tak musel vyřešit otázku, zda lze považovat za uzavřenou dohodu o rozvázání pracovního poměru v situaci, kdy zaměstnanec požádal o rozvázání pracovního poměru dohodou k určitému dni, zaměstnavatel s žádostí souhlasil a dohodl se se zaměstnancem, že bude podepsána dohoda o rozvázání pracovního poměru vypracovaná zaměstnavatelem, avšak zaměstnanec následně odmítl tuto dohodu podepsat.

Zaměstnankyně požádala písemně zaměstnavatele o skončení pracovního poměru dohodou (viz úvod článku), a tedy podala návrh (ofertu) na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru k uvedenému dni. I když zaměstnavatel s obsahem tohoto návrhu zaměstnankyně, doručeného při přímém jednání dne 8. března 2010, souhlasil (svůj souhlas projevil tím, že velitel školy na listinu obsahující návrh zaměstnankyně napsal, že s její žádostí souhlasí, a že tento text podepsal), nedošlo tím ještě k účinnému přijetí návrhu zaměstnankyně, a tedy k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, neboť zaměstnankyně se s velitelem školy dohodla, že písemná dohoda o rozvázání pracovního poměru ke dni 30. června 2010 bude podepsána a uzavřena až následujícího dne. Okolnost, že vůle velitele školy „jednoznačně“ směřovala k akceptaci návrhu zaměstnankyně na rozvázání pracovního poměru dohodou ke dni 30. června 2010, nemůže změnit nic na tom, že **účastníci (zaměstnankyně a zaměstnavatel) byli oprávněni svou dohodou určit účinnost přijetí návrhu na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru až k pozdějšímu okamžiku než k tomu, kdy dal zaměstnavatel podpisem svého souhlasného stanoviska na listině obsahující návrh zaměstnankyně na rozvázání pracovního poměru dohodou najevo, že s jejím návrhem souhlasí.** Důvod, pro který zaměstnavatel přistoupil dne 8. března 2010 k ujednání se zaměstnankyní o tom, že dohoda o rozvázání pracovního poměru bude podepsána až následujícího dne, není významný, neboť podle obecně přijímaných závěrů právní teorie **pohnutka (motiv) k právnímu úkonu**, která je jen podnětem, jenž se projevuje při tvorbě vůle a vyjadřuje pouze představy, ze kterých jednající vychází, **nemá – není-li vyjádřena jako součást projevené vůle jednajícího –, právní význam.**

**Nebyla-li písemná dohoda o rozvázání pracovního poměru, k jejímuž podpisu mělo podle ujednání účastníků dojít dne 9. března 2010, zaměstnankyní uvedeného dne (ani nikdy později) podepsána, nenabylo přijetí návrhu zaměstnankyně na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru ke dni 30. června 2010 účinnosti, a tato dohoda proto nebyla uzavřena.** Závěr odvolacího soudu, že pracovní poměr skončil na základě dohody o rozvázání pracovního poměru dne 30. června 2010 a požadavek žalobkyně na náhradu platu pro neplatné rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany žalované za následující období je proto zjevně nedůvodný, tak není správný. Nejvyšší soud ČR proto svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 2491/2014, ze dne 11. 6. 2015 rozsudek odvolacího soudu zrušil.

Richard W. Fetter