

## VI.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru (§ 49)

Dohoda o rozvázání pracovního poměru patří mezi formálně nejjednodušší způsoby rozvázání pracovního poměru, jehož použití není zákonem omezeno. Pracovní poměr v tomto případě končí se souhlasem obou účastníků pracovního poměru, tj. zaměstnance a zaměstnavatele.

Účastníci se musí především dohodnout na dni skončení pracovního poměru. Pracovní poměr pak končí sjednaným dnem. Tento den nesmí podle judikatury Nejvyššího soudu předcházet dni, v němž je dohoda podepsána. Pokud by tomu tak bylo, je sice dohoda platná, ale pracovní poměr končí až dnem podpisu dohody. Nejvhodnější je určit okamžik skončení přesným kalendářním datem, může však být určen i jinak (např. dnem podpisu dohody, dnem skončení určitých prací, dnem skončení pracovní neschopnosti zaměstnance).

Na rozvázání pracovního poměru dohodou se nevztahují žádná omezení, jako je tomu například u rozvázání pracovního poměru výpovědí dané zaměstnavatelem, kde platí ve vymezených případech zákaz výpovědi v ochranné době. Dohodou lze rozvázt pracovní poměr kdykoliv, z jakýchkoliv důvodů nebo i bez uvedení důvodu, a to nejdříve k okamžiku (dni) podpisu dohody nebo k jakémukoliv dohodnutému termínu v budoucnosti. Nelze však rozvázt pracovní poměr dohodou do minulosti.

V dohodě o rozvázání pracovního poměru nemusí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, a to ani, kdyby to zaměstnanec požadoval. Důvody ovšem uvedeny být mohou a zejména v případě, má-li mít zaměstnanec nárok na odstupné (§ 67), je uvedení důvodů rozvázání pracovního poměru vhodné. Zaměstnanec musí rovněž pamatovat na to, že ukončí-li pracovní poměr sám nebo dohodou se zaměstnavatelem bez vážného důvodu, má nárok na podporu v nezaměstnanosti ve snížené výši.

Na základě uzavřené dohody skončí pracovní poměr ke sjednanému dni i tehdy, pokud po jejím uzavření nastane skutečnost, pro kterou by v případě výpovědi dané zaměstnavatelem plynula ochranná doba (na základě dohody tedy skončí pracovní poměr například i v době pracovní neschopnosti zaměstnance nebo v době těhotenství zaměstnankyně).

Dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec písemně. Nedodržení písemné formy vede k neplatnosti dohody. Tuto neplatnost lze dodatečně zhojit tím, že strany obsah dohody písemně zachytí následně. Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody.

Dohoda nemusí být sepsána na jedné listině, musí však existovat písemný návrh na rozvázání pracovního poměru jedné z jeho smluvních stran a písemná akceptace tohoto návrhu druhou smluvní stranou.

Judikáty NS:

21 Cdo 1779/2010

21 Cdo 2039/2012

21 Cdo 5297/2017