

Neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru

PhDr. Mgr. Monika Puškinová, Ph.D.

Zaměstnavatel zjistil, že v době, kdy má školník společně s pedagogickým pracovníkem vykonávat dohled nad žáky (doba příchodu žáků do školy), školník pracuje pod vlivem návykových látek. Zaměstnavatel vyhodnotil tuto situaci jako porušení „pracovní kázně“ zvláště hrubým způsobem, tj. jako situaci, ve které lze okamžitě zrušit pracovní poměr.

Zaměstnavatel nechal školníka „vybrat“ mezi okamžitým zrušením pracovního poměru pro porušení „pracovní kázně“ zvláště hrubým způsobem a dohodou o rozvázání pracovního poměru. Školník zvolil dohodu o rozvázání pracovního poměru, která byla týž den sjednána.

Následně si však školník svůj postup rozmyslel a zaměstnavateli oznámil, že na něj podá žalobu, protože dohoda o rozvázání pracovního poměru byla uzavřená „pod nátlakem“.

Může tak zaměstnanec postupovat? Na jaké důsledky musí být připraven? Jaký argument svědčí ve prospěch zaměstnavatele?

1. Žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru dohodou

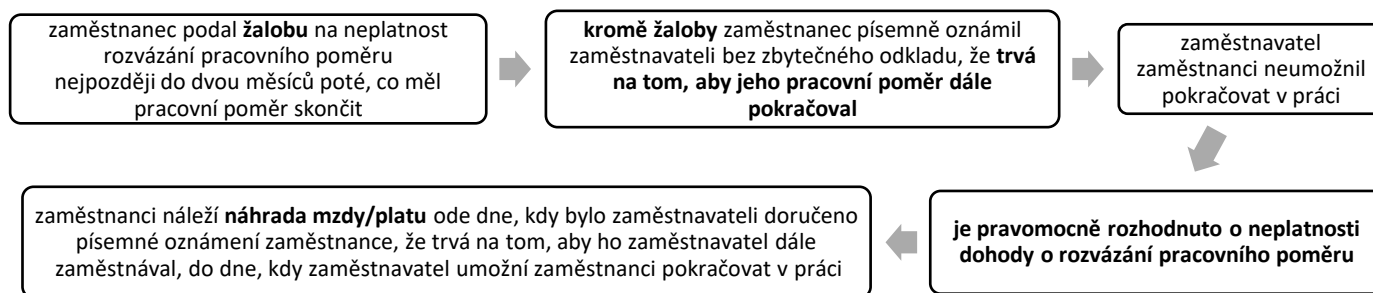
- Zaměstnanec může podat žalobu na neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru (§ 71 zákoníku práce).
- Může tak učinit nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním (§ 72 zákoníku práce).

2. S čím má zaměstnavatel počítat, pokud zaměstnanec žalobu nepodá, nebo ji nepodá včas?

- Pokud zaměstnanec žalobu nepodá, pracovní poměr skončil tak, jak je sjednáno v dohodě o rozvázání pracovního poměru.
- Pokud zaměstnanec žalobu podá po lhůtě stanovené v § 72 zákoníku práce, pracovní poměr skončil dohodou účastníků o jeho rozvázání. Platnost rozvázání pracovního poměru dohodou nemůže být později soudem posuzována (viz Stanovisko bývalého Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.3.1987, sp. zn. Cpj 291/86, bod III.).

3. K čemu dojde, pokud by zaměstnanec podal žalobu, soud rozhodl o neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru dohodou a zaměstnanec má zájem setrvat u zaměstnavatele?

Pro zaměstnavatele je podstatné, zda zaměstnanec, který podal žalobu, má, nebo nemá zájem nadále setrvat u zaměstnavatele. Pravidla pro tuto oblast jsou stanovena § 69 zákoníku práce.



4. Kdy může soud dospět k závěru o neplatnosti rozvázání pracovního poměru dohodou?

- Zaměstnanec nebyl ve své vůli svobodný a k podpisu dohody byl přinucen hrozbou (za hrozbu se považuje fyzické násilí nebo bezprávná výhrůžka).
- Zaměstnanec byl v tísní (existovaly okolnosti vedoucí zaměstnance k jednání, které je pro něj nápadně nevýhodné).

5. Jaký argument svědčí ve prospěch zaměstnavatele uvedeného v modelové situaci?

Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001 nejde o bezprávnou výhrůžku,

- pokud zaměstnavatel zaměstnance „nechá vybrat“ mezi variantami okamžitého zrušení pracovního poměru pro porušení „pracovní kázně“ zvláště hrubým způsobem a dohodou s tím,
- že pokud zaměstnanec nepřistoupí na dohodu, pracovní poměr bude ze strany zaměstnavatele okamžitě zrušen.