

Výpověď dohodou neexistuje, ročně ji i přesto podepíší stovky zaměstnanců

V Brně 11. 9. 2017

Paní Radka stejně jako stovky dalších zaměstnanců v Česku uvěřila svému zaměstnavateli a podepsala dohodu o ukončení pracovního poměru, i když s ukončením v žádném případě nesouhlasila. Připravila se tím o odstupné i další výhody. Zaměstnavatelé přitom nejčastěji používají trik tzv. výpovědi dohodou. Nic takového ale právní řád nezná. Kámen úrazu je v tom, že zaměstnanci neznají svá práva.

Paní Radka* pracovala jako telefonní operátorka v jedné z poboček distribuční společnosti, jednoho dne se ale dozvěděla, že se pobočka bude rušit. „*Měla jsem smlouvu na dobu neurčitou, byla jsem ale nucena podepsat výpověď dohodou, jinak mi bylo vyhrožováno okamžitým zrušením pracovního poměru. Takovým způsobem už byly propuštěny dvě kolegyně předtím,*“ vzpomíná paní Radka. Podpisem dohody se však paní Radka připravila o odstupné, na které měla ze zákona nárok. Ve stejné nebo podobné situaci jako ona se přitom ocitají stovky zaměstnanců ročně. Zaměstnavatelé je nutí podepsat výpověď dohodou, nic takového přitom z právního hlediska neexistuje.

Výpověď dohodou je zpravidla nadpis, který má maskovat klasickou dohodu o ukončení pracovního poměru. Zaměstnanci má přitom navodit pocit, že se jedná o výpověď a musí jí tedy přijmout. Pokud ji ale podepíše, připraví se o některé výhody, které jsou s výpovědí ze strany zaměstnavatele spjaty, například vyplacení odstupného či v některých případech i o následnou podporu v nezaměstnanosti.

„Ve skutečnosti existují jen dva základní způsoby ukončení pracovního poměru. Bud' dobrovolným rozhodnutím obou stran a tedy dohodou, nebo rozhodnutím jedné strany, tedy výpovědí. Dohoda je často pro zaměstnance nevýhodná, automaticky se totiž předpokládá, že ji podepsal dobrovolně a se vším souhlasí. Na to, že nezná všechny důsledky, které z toho plynou, už se nebere ohled,“ vysvětluje právník společnosti Vaše nároky.cz Petr Novák.

Bohužel nelze ani namítat, že dohoda s nadpisem výpověď dohodou je neplatná. Vždy je totiž důležitý obsah právního jednání, tedy listiny, která se podepisuje. *„Pokud má právní jednání charakter dohody o ukončení pracovního poměru, je automaticky bráno za dohodu mezi dvěma stranami, i když je označeno jako výpověď dohodou. Platí to samozřejmě i naopak,“* komentuje právník.

„Pokud zaměstnanec s výpovědí nesouhlasí, neměl by v žádném případě dohodu ani tzv. výpověď dohodou podepisovat,“ dodává právník z Vaše nároky.cz. Dohoda má totiž charakter smlouvy, a pokud není podepsána dvěma stranami, je neplatná. Zaměstnanec na dohodu nemusí ani nijak reagovat, takže časté urgencye od zaměstnavatelů, že v případě žádné reakce se dohoda stává automaticky platnou, jsou nesmyslné. Pokud zároveň zaměstnanec nijak vážně neporušil pracovní kázeň, bude zaměstnavatel nucen použít výpověď se všemi jejími instituty, tedy například sjednaným odstupným.

Jestliže je podepsání dohody při ukončování pracovního poměru v mnoha případech nevýhodné, tak ještě nevýhodnější je situace, kdy v takové dohodě není uveden důvod ukončení pracovního poměru. *„V takovém případě je pak zaměstnanci krácena podpora v nezaměstnanosti, a to o více než polovinu. Zaměstnanec by si tedy měl dát pozor, aby důvod, který není na jeho straně, byl v dohodě uveden,“* upozorňuje dále právník. Pokud by navíc uvedený důvod ukončení pracovního poměru dohodou byl shodný s důvody, které uvádí zákoník práce v § 52, pak by zaměstnanec měl mít nárok i na odstupné.

Podepsání dohody je pro zaměstnance výhodné v jediném případě, pokud chce rychle odejít ze své současné pozice, například proto, že si našel jinou práci. *„Pokud by takový zaměstnanec se*

zaměstnavatelem nepodepsal dohodu o ukončení pracovního poměru, ve které by byl uveden brzký odchod, byl by nucen zůstat v práci ještě po dobu výpovědní lhůty,“ upozorňuje právník. V těchto případech je však časté, že s dohodou nesouhlasí zaměstnavatel a po zaměstnanci požaduje podání výpovědi ze strany zaměstnance právě z důvodu výpovědní doby.

Dalšími možnostmi, jak lze ukončit pracovní poměr, jsou okamžité zrušení, které je však možná aplikovat pouze v extrémních případech, zrušení ve zkušební době a uplynutím sjednané doby poměru. Výpověď dohodou je tedy pouze nástroj zaměstnavatelů, jak zaměstnancům odepřít nároky, na které mají právo.

Staženo z [vasenaroky.cz/pro-media](https://www.vasenaroky.cz/pro-media)