



DOHODA O ZRUŠENÍ PRACOVNÍ SMLOUVY A ROZVAZOVACÍ PODMÍNKA V PRACOVNÍ SMLouvĚ (VZORY)

Mgr. Michal Vrajík, *samostatný advokát*
Mgr. Tomáš Trojan, *advokátní koncipient*

V Praktické personalistice č. 11–12/2019 byl publikován článek „Situace zabraňující nástupu do zaměstnání (a jejich řešení)“, v němž bylo podrobně rozebíráno, jak smí zaměstnavatel postupovat, pokud s vybraným uchazečem o zaměstnání uzavřel pracovní smlouvu, ale následně některá ze stran přestane mít zájem na vzniku pracovního poměru. Jedním z řešení takové situace je též **uzavření dohody o zrušení pracovní smlouvy**. Nejde ale o dohodu o rozvázání pracovního poměru (§ 49 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů – dále jen „zákoník práce“), protože pracovní poměr zde dosud nevznikl (ještě nenastal den nástupu do práce), a není tedy možné jej rozvázat způsoby podle zákoníku práce.¹

¹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. října 2005, sp. zn. 21 Cdo 2542/2004, v němž Nejvyšší soud uvedl, že „je pojmově vyloučeno, aby dosud nevzniklý pracovní poměr byl rozvázán; do doby vzniku pracovního poměru však lze pracovní smlouvu zrušit, změnit, dohodnout se jinak nebo (bylo-li to dohodnuto) od smlouvy odstoupit“. Tento rozsudek byl sice vydán za účinnosti starého zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.), podle názoru autorů nicméně jeho nosné závěry obstojí i za současné právní úpravy.

Dohoda, kterou se ruší pracovní smlouva před vznikem pracovního poměru, se řídí § 1981 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“). Tato dohoda by měla být rozhodně uzavřena v písemné formě, aby o jejím obsahu nemohly vznikat pochybnosti, i když to zákoník práce ani občanský zákoník výslovně nepředepisuje.

Co se týče obsahových náležitostí této dohody, ani zde právní předpisy nekladou žádné zvláštní požadavky či mantinely. **Rozhodující je, aby byla dohoda dostatečně určitá** a aby z ní tedy bylo zřejmé, jaký pracovní poměr se ruší. **Doporučené náležitosti** jsou tedy následující:

- **identifikace zaměstnavatele a zaměstnance** – názvem, jménem a příjmením, identifikačním číslem/datem narození, sídlem/bydlištěm, příp. též zápisem v obchodním či jiném rejstříku,
- **identifikace rušené pracovní smlouvy** – datem uzavření, předpokládaným datem nástupu do práce, sjednaným druhem a místem výkonu práce,
- **výslovný projev vůle zrušit pracovní smlouvu bez náhrady** – ideálně včetně potvrzení, že zaměstnanec tedy do práce nenastoupí a pracovní poměr nevznikne,
- **(volitelně) potvrzení, že vůči sobě strany nemají žádné nároky**, příp. vymezení těchto nároků a dohoda o jejich úhradě – smyslem je, aby si strany potvrdily, že v souvislosti se zrušením pracovní smlouvy není ani jedna strana povinná druhé hradit jakékoliv škody či náklady, příp. aby byly tyto nároky pojmenovány a bylo domluveno, jak je příslušná strana uhradí,
- **podpisy stran.**

Vzor, jak taková dohoda může v praxi vypadat, přinášíme zde. Pro jistotu připomínáme, že ji lze použít, **jen dokud nenastal den nástupu do práce a nevznikl tak pracovní poměr.**

VZOR

Dohoda o zrušení pracovní smlouvy

(podle § 1981 občanského zákoníku)

Pracanti, a.s., IČO 12345678, se sídlem Václavské náměstí 123, 110 00 Praha 1, spisová značka B 12345 vedená u Městského soudu v Praze (dále jen „**Zaměstnavatel**“)

a

Ing. Robert Zlo, dat. nar. 31. prosince 1992, bytem Bartolomějská 6, 110 00 Praha 1 (dále jen „**Zaměstnanec**“)

(Zaměstnavatel a Zaměstnanec dále společně též jako „**Smluvní strany**“)

Smluvní strany uzavřely mezi sebou níže uvedeného dne, měsíce a roku tuto dohodu o zrušení pracovní smlouvy (dále jen „**Dohoda**“):

1. Pracovní smlouva a její zrušení

- 1.1. Smluvní strany si tímto vzájemně potvrzují, že dne 10. dubna 2020 uzavřely mezi sebou pracovní smlouvu, na jejímž základě měl Zaměstnanec dne 1. května 2020 vzniknout pracovní poměr u Zaměstnavatele, v jehož rámci měl Zaměstnanec pracovat se sjednaným druhem práce „pracovník úklidu“, ve sjednaném místě výkonu práce v Praze, se dnem nástupu do práce 1. května 2020 (dále jen „**Pracovní smlouva**“).
- 1.2. Smluvní strany se tímto vzájemně dohodly, že **Pracovní smlouva se tímto bez náhrady ruší, a to s účinností ke dni podpisu této Dohody.** Pro vyloučení pochybností si Smluvní strany potvrzují, že pracovní poměr Zaměstnance u Zaměstnavatele tedy dne 1. května 2020 nevznikne, Zaměstnanec uvedeného dne nenastoupí k Zaměstnavateli do práce a Zaměstnavatel nebude Zaměstnanci od uvedeného dne ani přidělovat práci, ani platit mzdu nebo její náhradu.

1.3. Obě Smluvní strany tímto prohlašují, že nemají žádné neuspokojené peněžité či nepeněžité pohledávky (splatné či nesplacené) ani žádná obdobná budoucí práva za druhou Smluvní stranou, ať již z pracovního, občanskoprávního či jiného vztahu. V případě, že by jakékoliv takové neuspokojené peněžité či nepeněžité pohledávky existovaly, obě Smluvní strany se podpisem této Dohody práva na uspokojení jakýchkoliv takových pohledávek či jakýchkoliv takových práv vůči druhé Smluvní straně vzdávají; druhá Smluvní strana takové vzdání se práv ze strany příslušné Smluvní strany přijímá.

2. Závěrečná ustanovení

- 2.1. Tato Dohoda byla uzavřena v souladu s českým právem a řídí se platnými právními předpisy České republiky. Tato Dohoda je platná a účinná dnem jejího uzavření. Veškeré změny a doplnění této Dohody vyžadují písemnou formu. Tato Dohoda byla vyhotovena a podepsána ve dvou vyhotoveních, přičemž každá Smluvní strana obdrží jedno vyhotovení této Dohody.
- 2.2. Smluvní strany prohlašují, že tato Dohoda v plném rozsahu odpovídá jejich vůli a že se dohodly na veškerých jejích ustanoveních vážně, vědomě a z vlastní svobodné vůle, že měly dostatek času se s obsahem této Dohody seznámit a uzavření této Dohody pečlivě zvážit a rozmyslet a že všem ustanovením této Dohody zcela rozumí, chápou jejich obsah a nepožadují jejich další vysvětlení.

V dne

V dne

Zaměstnavatel:

Zaměstnanec:

.....
Pracanti, a.s.

Ing. Josef Novák, předseda představenstva

.....
Ing. Robert Zlo

V citovaném článku „Situace zabraňující nástupu do zaměstnání (a jejich řešení)“ bylo dále vyloženo, že specifické jsou případy, kdy **uchazeč nesplní nezbytné předpoklady či požadavky pro nástup do práce**, což v praxi nejčastěji znamená, že neprojde úspěšně vstupní lékařskou prohlídkou (a má se tak za to, že je zdravotně nezpůsobilý) nebo že uchazeč – cizinec nezíská povolení k pobytu a výkonu závislé práce na území České republiky (typicky zaměstnaneckou kartu nebo povolení k zaměstnání).

Pro tyto případy lze totiž **již předem v pracovní smlouvě sjednat mimo jiné tzv. rozvazovací podmínku** (podle § 548 občanského zákoníku), tedy ujednání, podle něž se, pokud uchazeč uvedené povinnosti do dne nástupu do práce nesplní, pracovní smlouva automaticky ruší a pracovní poměr nevznikne.

Rozvazovací podmínka se rovněž neřídí zákoníkem práce, ale občanským zákoníkem, který ji definuje takto: „Podmínka je rozvazovací, závisí-li na jejím splnění, zda právní následky již nastalé pominou.“ V praxi to tedy znamená, že **do pracovní smlouvy lze obsáhnout ujednání, že pokud do určitého dne nastane určitá skutečnost, pracovní smlouva se bez náhrady ruší a pracovní poměr nevznikne**.

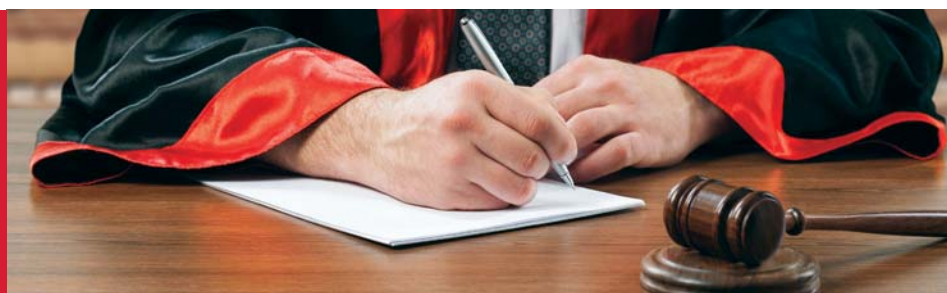
Co se týče obsahových náležitostí, **rozvazovací podmínka musí být dostatečně určitá**, tj. musí z ní jednoznačně vyplývat podmínka, jejíž splnění vede k zániku smlouvy. Vzor, jak rozvazovací podmínka může v praxi vypadat, přinášíme zde. Připomínáme, že **nejde o samostatnou listinu, ale jen o text, který je třeba doplnit do pracovní smlouvy**.

VZOR

Rozvazovací podmínka

Obě smluvní strany berou na vědomí, že požadavkem zaměstnavatele pro řádný výkon sjednané práce je ukončené vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu Právo a právní věda, oboru Právo. Smluvní strany se proto dohodly, že pokud zaměstnanec do 30. dubna 2020 nepředloží zaměstnavateli doklad o řádně ukončeném studiu v magisterském studijním programu Právo a právní věda, oboru Právo, na vysoké škole v České republice (vysokoškolský diplom či potvrzení vystavené vysokou školou), tato pracovní smlouva se bez náhrady ruší a její účinky pominou. Pro vyloučení pochybností si smluvní strany potvrzují, že pracovní poměr v takovém případě dne 1. května 2020 nevznikne, zaměstnanec uvedeného dne nenastoupí k zaměstnavateli do práce a zaměstnavatel nebude zaměstnanci od uvedeného dne ani přidělovat práci, ani platit mzdu nebo její náhradu.

Obdobně by bylo možné text rozvazovací podmínky formulovat i pro jiné případy, např. že cizinec nezíská do dne nástupu do práce příslušná povolení k pobytu a k zaměstnání nebo že uchazeč o zaměstnání nebude ke dni nástupu do práce podle lékařského posudku zdravotně způsobilý pro výkon sjednané práce.



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Mgr. Michal Vrajík,
samostatný advokát

VÝPOVĚĎ PRO POZBYTÍ ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOSTI

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. září 2019, sp. zn. 21 Cdo 670/2019
(dostupný na www.nsoud.cz)

Má-li zaměstnanec u zaměstnavatele podle sjednaných pracovních podmínek vykonávat více druhů práce a **pozbyl-li dlouhodobě zdravotní způsobilost pro výkon sjednané práce ve vztahu k některému z nich, může zaměstnavatel zaměstnanci namísto práce, pro jejíž výkon dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost, přidělovat práci odpovídající tomu (těm) ze sjednaných druhů práce, kterého (kterých) se dlouhodobě pozbytí zdravotní způsobilosti netýká.** Zaměstnavatel totiž nemusí vůči zaměstnanci, s nímž sjednal více druhů práce, plnit svou povinnost přidělovat mu