

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

## Ještě k okamžitému zrušení dohod o práci konané mimo pracovní poměr

Tomáš Erbák se domnívá, že zákonodárce chtěl od 1. 10. 2015 umožnit rozvázání dohody o práci konané mimo pracovní poměr (resp. pracovně-právního vztahu jí založeného) jejím okamžitým zrušením ve smyslu ust. § 77 odst. 4 písm. c) zákoníku práce i bez odpovídajícího předchozího smluvního ujednání v dohodě o tom, tedy o možnosti zrušit ji okamžitým zrušením, avšak jeho záměr se mu nevydařil. Takový názor vyjádřil zde v článku ze dne 2. 12. 2015.[1] Na rozdíl od něj takové ambice zákonodárce nedovozuji a vůbec se nedomnívám, že zákonodárce měl v úmyslu umožnit okamžité zrušení dohody i v případě, že tato možnost nebyla předem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ujednána, což je ovšem pro praxi jistě poměrně škoda.

Jak vyplývá z důvodové zprávy k návrhu novely zákoníku práce - zákonu č. [205/2015](#) Sb., cílem bylo toliko upravit zrušení resp. rozvázání dohody o provedení práce v zákoníku práce (existovala jen zákonná úprava ukončení dohody o pracovní činnosti) a současně sjednotit úpravu zrušení dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce: „Vzhledem k tomu, že praxe dlouhodobě postrádá výslovnou úpravu možnosti zrušení závazku z dohody o provedení práce, ledaže tak bylo mezi smluvními stranami výslovně ujednáno, zatímco způsoby zrušení dohody o pracovní činnosti byly zákoníkem práce vždy výslovně upraveny, a s ohledem na skutečnost, že i dohody o provedení práce jsou běžně sjednávány na dobu neurčitou, jeví se jako účelné upravit způsoby zrušení závazků z obou dohod shodně ve společných ustanoveních o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr.“[2]

### Právní úprava byla a je nepraktická

Nicméně i já si dovolím být k nové úpravě v ust. § 77 odst. 4 písm. c) zákoníku práce, stejně jako k té předchozí v ust. § 76 odst. 5 větě druhé zákoníku práce (ve znění do 30. 9. 2015) kritický. **Jistě by mohlo být pro praxi užitečné, kdyby možnost okamžitého zrušení dohody o práci konané mimo pracovní poměr nebyla vázána na nutnost předchozího ujednání o tom mezi stranami - zaměstnavatelem a zaměstnancem, aby tedy tato možnost vyplývala přímo ze zákona, jako je tomu ostatně u pracovního poměru.** Domnívám se, že v běžné zaměstnavatelské a zaměstnanecké praxi, přestože jistě je a bude zájem o okamžité zrušení dohody, není a nebude s ohledem na obvyklou neznalost právní úpravy tato možnost v dohodách sjednávána.

**Na druhou stranu však v porovnání s možnostmi jaké dává úprava běžné výpovědi dohody,** kdy ve smyslu ust. § 77 odst. 4 písm. b) zákoníku práce lze výpověď uplatnit z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, a to toliko s patnáctidenní výpovědní dobou (na rozdíl od zásadně dvouměsíční výpovědi v pracovním poměru), která nadto počíná běžet již dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně (na rozdíl od výpovědi z pracovního poměru, kdy výpovědní doba počíná běžet až prvního dne měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně), **kteřá tedy umožňuje relativně rychlé a především velmi snadné ukončení dohody, nebude pro praxi okamžité zrušení dohody příliš efektivní a zřejmě nebude často využíváno.** Jak už jsem naznačil dříve, [3] s ohledem na to, že okamžité zrušení pracovního poměru (a dohodu o práci konané mimo pracovní poměr lze, je-li to sjednáno, zrušit okamžitě jen v případech, kdy lze okamžitě zrušit pracovní poměr) je vždy velmi delikátní (pro běžného adresáta pracovně-právních norem je

náročné, aby dostal požadované formě, obsahu a zákoníkem předepsané proceduře) **bude běžné zrušení dohody výpovědí jednodušší a mnohdy také rychlejší. Nadto zrušení dohody bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu nenese téměř žádná rizika neplatného rozvázání dohody, neriskuje se pracovně-právní spor, zatímco spory o platnost rozvázání pracovně-právního vztahu okamžitým zrušením jsou poměrně časté.**

Uvedl jsem tento příklad okamžitého zrušení dohody ve smyslu ust. § 56 odst. 1 písm. b) ve spojení s ust. § 77 odst. 4 písm. c) zákoníku práce ze strany zaměstnance: *Pokud zaměstnavatel, který určil jako termín výplaty 15. den následujícího měsíce, nezaplatil zaměstnanci za práci vykonanou v září 2015 odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr, její náhradu nebo její část ve výplatním termínu 15. října 2015, ani do konce měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na odměnu, tedy do 31. října 2015, zaměstnanec může zrušit dohodu o práci konané mimo pracovní poměr nejdříve 16. listopadu 2015. Zaměstnanec tedy musí čekat od marného uplynutí výplatního termínu 15. 10. 2015 ještě do 16. 11. 2015. Rychlejší tedy je 16. 10. 2015 zrušit dohodu s patnáctidenní výpovědní dobou, dohoda tak skončí již 30. 10. 2015. Při dřívějším výplatním termínu, blíže měsíci, za který odměna náleží, bude rozdíl v termínu skončení dohody ještě markantnější.*

Pro zaměstnance, pokud mu zaměstnavatel nevyplatí odměnu, nemá smysl otálet s rozvázáním dohody a podrobovat se zdlouhavé proceduře okamžitého zrušení dohody dle ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, protože nárok na náhradu odměny ve výši průměrného výdělku ve smyslu ust. § 56 odst. 2 zákoníku práce za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby, mají jen zaměstnanci v pracovním poměru a nikoliv zaměstnanci činní na dohodu o práci konané mimo pracovní poměr (ust. § 77 odst. 2 písm. g) zákoníku práce). V případě, že je zaměstnavatel v platební neschopnosti, mzdové nároky ve smyslu příslušných ustanovení zákona č. [118/2000 Sb.](#), v platném znění, může (u úřadu práce) sice uplatnit zaměstnanec činný na dohodu o pracovní činnosti, ale zaměstnanec činný na dohodu o provedení práce, jen zakládá-li dohoda jeho účast na nemocenském pojištění, takže své nároky na zaměstnavatelem nevyplacenou odměnu nebo její část nemůže uplatnit zaměstnanec, jehož měsíční odměna na dohodu o provedení práce činí 10 000 Kč a méně.

A tak mohu s výběrem složitostí pokračovat dále. Jistě postačí jen příkladmo několik srovnání postupu dle ust. § 77 odst. 4 písm. b) zákoníku práce na straně jedné a dle ust. § 77 odst. 4 písm. c) zákoníku práce ve spojení s příslušnými ustanoveními upravujícími okamžité zrušení pracovního poměru na straně druhé.

Pokud jde o důvod okamžitého zrušení pracovně-právního vztahu ve smyslu ust. § 56 odst. 1 písm. a), tak si zaměstnanec, uplatní-li namísto okamžitého zrušení běžnou výpověď, nemusí opatřovat lékařský posudek, vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb, o tom, že nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví. K výpovědi přistoupí ihned, jakmile se u něj projeví zdravotní problémy, a dohoda skončí za 15 dnů, tedy jistě dříve, než při postupu dle ust. § 56 odst. 1 písm. a).

Pokud jde o důvod k okamžitému zrušení pracovně-právního vztahu ze strany zaměstnavatele ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. a), tak zaměstnavatel, který nechce zaměstnávat trestně stíhaného zaměstnance, pokud upřednostní výpověď, nemusí čekat až na pravomocné odsouzení zaměstnance. Nadto běžnou výpověď dle ust. § 77 odst. 4 písm. b) může uplatnit, a to samozřejmě ihned, jakmile se o protiprávním jednání zaměstnance dozví, nebo případně i později, a to i vůči zaměstnanci, který byl odsouzen jen pro trestný čin z nedbalosti nebo jen k podmíněnému trestu odnětí svobody, a to i na kratší dobu, než stanoví zákoník práce. *Spáchal-li zaměstnanec delikt při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, zaměstnavatel jistě rozváže dohodu výpovědí a nebude čekat na trestní stíhání zaměstnance a jeho výsledky, natož pravomocné odsouzení, které nemusí skončit odsouzením zrovna k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců...*

**Využit snad lze jeden důvod k okamžitému zrušení dohody, ale opatrně**

**A tak pro praxi přichází relevantně v úvahu snad jen okamžité zrušení dohody dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) ze strany zaměstnavatele pro zaměstnancovo porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.** Tady se však musí mít zaměstnavatel obzvláště na pozoru, protože přezkum platnosti rozvázání zaměstnání z tohoto důvodu patří k časté soudní agendě, z níž vzešla bohatá judikatura. Pro zaměstnavatele bude mnohdy lepší, když uplatní jen běžnou výpověď a bude zaměstnance ještě 15 dnů zaměstnávat. **V případném sporu o platnost okamžitého zrušení pracovně-právního vztahu soudy hodnotí důvod rozvázání pracovně-právního vztahu též z toho úhlu pohledu, zda okamžité zrušení bylo natolik důvodné a nutné, že po zaměstnavateli nebylo možno spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále, byť jen dočasně, zaměstnával - po výpovědní dobu** (a 15 dnů při práci na dohodu je přece jenom podstatně méně než nejméně 2 měsíce v pracovním poměru...), tedy že rozvázání pracovně-právního vztahu výpovědí namísto okamžitého zrušení by pro zaměstnavatele představovalo určitou těžkost.[4]

**Richard W. Fetter**

-----  
[1] Dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[2] Viz sněmovní tisk 376/0 v aktuálním volebním období Poslanecké sněmovny, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#), k bodům 3 a 4 ve zvláštní části důvodové zprávy k vládnímu návrhu zákona.

[3] Dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[4] Srovnej - dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## **Další články:**

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)