

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

K dohodám konaných mimo pracovní poměr

Dohody konané mimo pracovní poměr, konkrétně dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti jsou častou volbou zejména u studentů či zaměstnanců, kteří chtějí mít vedlejší úvazek k hlavnímu pracovnímu poměru. Málokterí z nich však zaznamenávají novely pracovního práva, které se dotýkají i těchto dohod.

Stávající úprava zákona č. [262/2012](#) Sb. Zákoník práce, upravuje v ust. § 76 dohodu o pracovní činnosti tak, že:

„(1) Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.

(2) Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

(3) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

(4) V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.“[1]

Tato úprava zůstala shodná s předešlou, nicméně úplně vypuštěn byl odstavec 5 ust. § 76, ve kterém bylo řečeno, že:

„Není-li sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou smluvních stran ke sjednanému dni, jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.“[2]

V nynější novelizované úpravě se rozšířilo ustanovení § 77, který ve 4. odstavci upravuje společná ustanovení. Tato díkce pojmla i dosavadní ustanovení § 76 Zákoník práce tedy upravuje nyní tři způsoby zrušení dohod konaných mimo pracovní poměr, konkrétně pak:

- dohodou smluvních stran ke sjednanému dni
- výpovědí danou z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně
- okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.[3]

Pokud jedna ze stran využije jednu ze shora uvedených možností zrušení dohod konaných mimo pracovní poměr, konkrétně pak výpověď či okamžité zrušení je nutné dodržet písemnou formu, která je zákonem vyžadována. Dle mého názoru písemná forma zrušení dohod konaných mimo pracovní poměr posiluje zásadu právní jistoty. V případě, že by zákonem stanovená písemná forma nebyla dodržena, k výpovědi či okamžitému zrušení se nepřihlíží a jsou tedy právně bezvýznamné, jakoby k nim nikdy nedošlo.[4]

Kromě výše uvedených způsobů mají smluvní strany možnost sjednat si v dohodě o provedení práce či dohodě o pracovní činnosti způsob jejího zrušení.

V případě okamžitého zrušení pracovního poměru je nutné, aby si smluvní strany tuto možnost sjednaly výslovně v dohodě. Smluvní strany však nesmějí uvádět jiné důvody než ty, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr, např. porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem apod.[5]

Pokud se rozhodne zaměstnavatel jednostranně zrušit dohodu, je dobré vědět, že na zaměstnance se v této situaci nevztahuje ochranná doba např. těhotenství, mateřská či rodičovská dovolená.[6]

Závěrem lze dodat, jak jsem zmiňovala na začátku, že drtivá většina zaměstnanců, v některých případech i zaměstnavatelů případné novely pracovního práva nestačí zaznamenat nebo se o ně žádným způsobem nezajímá. Ačkoliv neznalost zákona neomlouvá, právní povědomí laika je odlišné od právního povědomí právníka, proto mám za to, že zásadní změny v zákoníku práce by měly být více interpretovány zaměstnanců, např. ze strany zaměstnavatele.

Mgr. Kamila Peterková

[1] Zákon č. [262/2006](#) Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 15. 9. 2016].

[2] Tamtéž.

[3] Tamtéž.

[4] KAHLE, Bohuslav. Zákoník práce - Komentář - 5. aktualizované vydání. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 15. 9. 2016].

[5] Tamtéž.

[6] Tamtéž.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)
- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)

- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)