

2. 12. 2015

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

## Otázky nad novou úpravou okamžitého zrušení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zákonem č. [205/2015](#) Sb. byl s účinností od 1.10.2015 novelizován zákoník práce, a to mimo jiné v ustanoveních upravujících možnosti ukončení dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Nově je tato úprava pro oba smluvní typy sjednocena v § 77 odst. 4 zákoníku práce, přičemž v oblasti ukončování dohod se měla novela promítnout zavedením možnosti jejich okamžitého zrušení i bez odpovídajícího předchozího smluvního ujednání. Při podrobnějším zkoumání § 77 odst. 4 písm. c) zákoníku práce ovšem vyvstává otázka, zda se tento záměr zákonodárce skutečně vydařil.

Zmiňované ustanovení zní následovně:

*„(4) Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit*

...

*c) okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kde je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.“*

Z formulace ustanovení písmene c) před středníkem je zřejmé, že zákonodárce měl v úmyslu umožnit okamžité zrušení dohody i v případě, že tato možnost nebyla předem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ujednána. Naopak věta za středníkem by odpovídala právní úpravě, která pouze vymezuje hranice smluvní volnosti, a tedy neumožňuje okamžité zrušení dohody za situace, kdy nebyla možnost okamžitého zrušení smluvními stranami předem dohodnuta. Výraz „být sjednáno“ totiž bezpochyby směřuje k právnímu jednání, tedy k jednání, které vyvolává právní následky, jež jsou v něm vyjádřeny. Pokud by možnost okamžitého zrušení vyplývala přímo ze zákona, tak by jednání smluvních stran směřující k založení téhož právního následku bylo nadbytečné, nevyvolávalo by žádné právní následky a nebylo tedy právním jednáním. Zdá se nepravděpodobné, že by zákonodárce použil výraz „sjednat“ k označení právně irelevantní komunikace mezi smluvními stranami. Zmiňované ustanovení se tedy ukazuje být vnitřně rozporné a je otázkou, kam povede jeho výklad Nejvyšším soudem ČR.

**Pro praxi z těchto úvah vyplývá jednoznačné doporučení: chcete-li mít možnost okamžitého zrušení dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce jistou, vždy si ji předem ujednejte, kupříkladu přímo v dané dohodě.**

**Tomáš Erbák**

## 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](#)