

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:

- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení 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?](#)