

9. 1. 2015

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

# Praktické problémy s jednostranným ukončením dohody o provedení práce a jejich řešení

Není-li předem v samotné dohodě o provedení práce pamatováno jejími účastníky na možnost jejího jednostranného ukončení, je v praxi ukončení dohody jinak než dohodou smluvních stran velmi obtížné, určité možnosti řešení nabízí namísto zákoníku práce občanský zákoník, úplné řešení problému však přinese až připravovaná novela zákoníku práce.

Zákoník práce neupravuje způsob skončení (rozvázání) dohody o provedení práce. Zpravidla, ale ne vždy, je dohoda o provedení práce uzavírána na dobu určitou, která musí být ve smyslu ust. § 75 věty třetí zákoníku práce v dohodě uvedena. Termín skončení dohody tak vyplývá ze sjednaného obsahu dohody o provedení práce. Z povahy dohody o provedení práce vyplývá, že tato dohoda končí provedením dohodnutých prací (splněním pracovního úkolu). Pokud účastníci dohody (smluvní strany) považují za potřebné upravit i další způsoby (předčasného) skončení pracovně-právního vztahu, než jen uplynutím doby nebo splněním pracovního úkolu, je třeba, aby si je dohodli. Pro výpověď dohody o provedení práce se přitom vyžaduje v ust. § 77 odst. 4 zákoníku práce písemná forma, jinak se k ní nepřihlíží, totéž platí i pro případné okamžité zrušení dohody. V praxi se však obvykle na sjednání možnosti dohodu o provedení práce vypovědět nebo od ní odstoupit zapomíná. V případě, že není společná vůle na ukončení dohody a zájem ji zrušit dohodou účastníků, nýbrž ji chce ukončit jen jedna ze stran, nastává problém.

## Co nelze dle zákoníku práce, umožňuje občanský zákoník

Zákoník práce, jak už bylo uvedeno, odpověď na otázku, jak ukončit v takovém případě jednostranně dohodu o provedení práce, nedává. Ne vždy hledají účastníci dohody odpověď v občanském zákoníku, který řešení, ale jen částečně a ne vždy nejvhodnější, nabízí. Není-li tedy sjednán způsob ukončení dohody o provedení práce, která je uzavřena na dobu neurčitou, a účastníci se nedohodnou na ukončení (dohodou), a je tedy zájem ukončit dohodu jednostranně jednou ze stran, pak lze postupovat podle ust. § 1999 odst. 1 občanského zákoníku, kdy lze i závazek z dohody o provedení práce vyplývající zrušit ke konci kalendářního čtvrtletí výpovědí podanou alespoň tři měsíce předem.[1]

Jak vidno, ukončit jednostranně dohodu o provedení práce, není-li předem sjednán zvláštní způsob jejího ukončení, může být v praxi velmi obtížné - výpovědní lhůta je tříměsíční (na rozdíl od zásadně dvouměsíční u výpovědi z pracovního poměru a toliko patnáctidenní u výpovědi dohody o pracovní činnosti), nadto výpověď nelze uplatnit kdykoliv resp. výpovědní doba nepočíná běžet ihned, jakmile byla výpověď doručena druhé straně, jako je tomu u dohody o pracovní činnosti, ale ani prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi, jako je tomu v pracovním poměru, nýbrž až prvním dnem kalendářního čtvrtletí následujícího po doručení výpovědi. Proces jednostranného ukončení dohody o provedení práce sjednané na dobu neurčitou je tak velmi zdlouhavý.

Ani občanský zákoník však nedává odpověď na to, jak ukončit dohodu o provedení práce sjednanou na dobu určitou. Takovou dohodu o provedení práce jednostranně ukončit v podstatě nelze. A je

třeba si uvědomit, že taková dohoda v praxi sjednána být může. Dohoda o provedení práce může být při maximálním využití limitu ve smyslu ust. § 75 zákoníku práce, který nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce, uzavřena např. na dobu jednoho kalendářního roku s tím, že zaměstnanec podle ní bude vykonávat práce vždy 25 hodin v kalendářním měsíci.

## **Chystaná novelizace zákoníku práce**

S řešením přichází až návrh novely zákoníku práce – sněmovní tisk č. 376 v probíhajícím volebním období Poslanecké sněmovny, kdy se navrhuje nové znění odstavce čtvrtého ust. § 77 zákoníku práce, upravujícího společná pravidla obou dohod o práci konané mimo pracovní poměr – dohody o pracovní činnosti i dohody o provedení práce, pamatující již i na jednostranné ukončení dohody o provedení práce:

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

- a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,*
- b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo*
- c) 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.*

*Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.“*

Dohodu o provedení práce tak bude možné ukončit – vypovědět stejně jako dohodu o pracovní činnosti. Až do účinnosti budoucí novely zákoníku práce je třeba na možnost předčasného skončení dohody jednostranným právním jednáním (úkonem) pamatovat při jejím sjednávání a možnost jejího vypovězení ujednat, přičemž není nutno sjednávat výpovědní lhůtu patnáctidenní, ale může být i kratší, např. třídenní.[2]

## **Richard W. Fetter**

---

[1] Ust. § 1999 odst. 1 občanského zákoníku (zákona č. [89/2012](#) Sb.): „Zavazuje-li smlouva ujednaná na dobu neurčitou alespoň jednu stranu k nepřetržitě nebo opakované činnosti, anebo zavazuje-li alespoň jednu stranu takovou činnost strpět, lze závazek zrušit ke konci kalendářního čtvrtletí výpovědí podanou alespoň tři měsíce předem.“ Obdobně bylo možno do 31. 12. 2013 postupovat dle ust. § 582 odst. 1 zrušeného občanského zákoníku (zákon č. [40/1964](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů): „Jestliže je sjednána smlouva na dobu neurčitou, jejímž předmětem je závazek k nepřetržitě nebo opakované činnosti, nebo závazek zdržet se určité činnosti anebo strpět určitou činnost a nevyplývá-li ze zákona nebo ze smlouvy způsob její výpovědi, lze smlouvu vypovědět ve lhůtě tří měsíců ke konci kalendářního čtvrtletí.“

[2] K dalším obsahovým náležitostem dohody o provedení práce, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

## Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulační paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [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](#)