

14. Závěr

V diplomové práci se věnuji dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr. Cílem práce bylo podat určitý ucelený výklad na zvolené téma dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. V začátku práce jsem se věnoval vymezení základních pojmů pracovního práva, které souvisejí s dohodami, právní úpravě institutu dohod a jejich vývoji a účelu. Následně jsem se snažil o právní rozbor dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce. V závěrečné části diplomové práce jsem porovnal pracovní poměr s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a rozdíl mezi pracovním poměrem a jednotlivými dohodami.

Dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr je věnována část třetí zákoníku práce. Na dohody se ale i subsidiárně uplatní právní úprava pracovního poměru, pokud není stanoveno zákoníkem práce jinak.

Právní vztahy, které jsou založeny dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jsou základními pracovněprávními vztahy. Závislá práce smí být vykonávána buď v pracovním poměru, nebo v rámci těchto dohod. Institut dohod má k pracovnímu poměru doplňkový charakter. Zaměstnavatel má totiž zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr má tedy sjednávat jen v těch případech, kdy jsou pro jejich uzavření splněny zákonem stanovené podmínky. Podle mého názoru je v souladu se zákoníkem práce, když dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou uzavírány za účelem plnění běžných pracovních úkolů, jestliže jejich uzavření je stále doplňkovým nástrojem u zaměstnavatele a nedochází k situaci, kdy je u zaměstnavatele práce vykonávána zaměstnanci činnými na základě dohod.

Na základě obou typů dohod lze vykonávat omezený rozsah práce, v čemž osobně spatřuji charakteristický znak dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Omezený rozsah práce u obou dohod vyplývá z jejich doplňkového charakteru. U dohody o pracovní činnosti nesmí rozsah vykonané práce přesáhnout polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržení nejvýše přípustného rozsahu pracovní doby se posuzuje za dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti sjednána. U dohody o provedení práce rozsah práce nesmí překročit 150 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu 150 hodin se započte i doba práce, kterou zaměstnanec koná pro téhož

zaměstnavatele ve stejném kalendářním roce na základě jiné mezi nimi uzavřené dohody o provedení práce.

Považuji za správné, že institut dohod je zakotven v českém pracovním právu. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr přinášejí pozitiva jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Pro zaměstnavatele je výhodné na práce menšího rozsahu zaměstnat zaměstnance na základě těchto dohod. Zaměstnancům přináší dohody možnost dalšího zdroje obživy. Pro určitou skupinu lidí, jako jsou studenti, kteří nemohou z důvodu časových vykonávat práci v pracovním poměru, mohou být jediným zdrojem obživy.

Domnívám se, že negativem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je, že může ze strany zaměstnavatelů docházet k zneužívání tohoto institutu. Jak už bylo několikrát v této práci zmíněno, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají povahu doplňkového charakteru. Zneužití spatřuji v tom, že u některých zaměstnavatelů může být většina prací vykonávána na základě těchto dohod. Důvodem je posílená smluvní volnost, kdy zaměstnanec si musí určitá práva, jako například právo na dovolenou, sjednat v konkrétní dohodě. Ne vždy se zaměstnanec při uzavírání dohody nachází v takové pozici, že si může daná práva v dohodě sjednat. A proto je i v takových případech výhodnější pro zaměstnavatele uzavřít dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Považuji za účelné, kdyby v praxi docházelo k častým kontrolám, zda není zneužíváno u jednotlivých zaměstnanců dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pod hrozbou kontrol a případných sankcí za porušení právních předpisů by docházelo k snižování zneužívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Určité výhrady mám i k právní úpravě dohod o provedení práce. Právní úprava považuje v porovnání s dohodou o pracovní činnosti nebo se starší právní úpravou obsaženou ve starém zákoníku práce strohá. Domnívám se, že by bylo vhodnější s ohledem na laickou veřejnost, kdyby právní úprava zahrnovala požadavky na obsahové náležitosti dohody o provedení práce, způsoby ukončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce. Na rozdíl od dohody o provedení práce kladně hodnotím právní úpravu dohody o pracovní činnosti, kterou pokládám za dostatečně podrobnou.

U dohod konaných mimo pracovní poměr se oproti pracovnímu poměru setkáváme s větší smluvní volností, a i v důsledku toho s oslabením právního postavení zaměstnance činného na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, což je důsledkem doplňkového charakteru institutu dohod, který slouží především k uspokojení flexibilní potřeby práce.

Pozitivum dále vidím v tom, že je u odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr stanovena její spodní hranice, a to tím způsobem, že výše odměny z dohody připadající na jednu hodinu práce nesmí být nižší než příslušná hodinová sazba minimální mzdy. Jestliže by odměna z dohody připadající na jednu hodinu nebyla ve výši minimální hodinové mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek k odměně ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na jednu hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou. Horní hranice není zákoníkem práce regulována. Je zde tedy ponechán prostor pro smluvní volnost.

Při sepisování diplomové práce, při seznámení a důkladnějším pochopení institutu dohod mne napadlo několik dalších námětů ohledně vývoje dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr *de lege ferenda*.

Jak už jsem výše napsal, navrhoval bych vytvořit účelnější kontrolní mechanismus, jehož cílem by byla kontrola, zda nedochází k zneužití dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a zda jsou dohody správně používány.

Dále považuji za vhodné, kdyby byl pro dohodu o provedení práce stanoven požadavek písemné formy, a to z důvodů, že písemná forma posiluje právní jistotu, zejména v těch případech, kdy dochází ke sporům mezi smluvními stranami ohledně jimi sjednaných podmínek. Pro zaměstnavatele je písemné uzavření dohody oproti ústní formě výhodnější i z hlediska daňového, a to v případech daňové kontroly.

Celkově však hodnotím institut dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pozitivně. Myslím si, že je správné, že i nový zákoník práce převzal tento institut, který je specifíkem českého pracovního práva.