

Závěr

Cílem této práce bylo shrnout základní atributy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a jejich začlenění do zákoníku práce. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr sice představují v evropském měřítku specifikum ČR a Slovenské republiky dané historickým vývojem, avšak i přesto si již našly své pevné místo v našem právním řádu.

Zákoník práce dohodám o práci konané mimo pracovní poměr věnuje pouhé čtyři paragrafy, jejich úprava je tak relativně kusá a jak popsáno výše, v některých případech je nutné potupovat přes analogii legis. Situace se navíc mírně zkomplikovala subsidiárním vztahem občanského zákoníku k zákoníku práce, což je stav žádoucí a správný, na druhé straně však také při tvorbě zákoníku práce nepředvídaný. Důsledné uplatňování přednosti subsidiárního použití občanského zákoníku před analogií s ostatními ustanoveními zákoníku práce pak totiž může vést k nesprávným závěrům, jako např. v případě skončení pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce. I přes tyto drobné obtíže však dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v praxi fungují a těší se značné oblibě.

Velkým pozitivem dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je posílení smluvní volnosti zaměstnance i zaměstnavatele. Důvodem tohoto přístupu původně byla snaha umožnit zaměstnancům jednoduše získat vedlejší příjem ke svému hlavnímu pracovnímu poměru a zaměstnavatelům získat dodatečné a dočasné pracovní síly. Širší pole smluvní volnosti však strany pracovněprávních vztahů začaly využívat, využívají a jistě i v budoucnu budou využívat k zavádění nových forem práce, zejména pak tzv. práci na zavalanou (on-call work) a sdílení pracovního místa (job-sharing). Ocenit je také třeba rozlišování dohod o pracovní činnosti, jakožto „větších“ dohod uzavíraných zpravidla pro dlouhodobější spolupráci, a dohod o provedení práce, jakožto „menších“ dohod většinou uzavřených jen pro splnění jednorázových úkolů. Charakter jednotlivých druhů dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se pak také projevuje v účasti zaměstnanců dle dohody o pracovní činnosti na systému veřejného zdravotního pojištění a sociálního pojištění. Tito pracovníci tak mají nárok na sociální dávky, jakož i ochranu dle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Dohoda o provedení práce je naproti tomu koncipována čistě jen jako smluvní vztah mezi pracovníkem nabízejícím svou pracovní sílu a zaměstnavatelem pracovní sílu poptávajícím. Již svým rozsahem práce není dohoda o provedení práce

koncipována pro dlouhodobější spolupráci a neposkytuje tak zaměstnanci žádné nároky v sociální oblasti.

Závěrem si dovolím shrnout, že i když vznik dohod o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr byl ryze účelový a ovlivněný tehdejším pojetím systematiky práva, staly se již tyto pevnou součástí našeho právního řádu, zvláště v době současné hospodářské situace hojně využívané. Vzhledem k trendům na poli trhu práce a místy až přespříliš regulované úpravě pracovních poměrů, lze očekávat, že využívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se bude i v budoucnu dále rozšiřovat.