

Základní pracovněprávní vztahy a jejich vývojové tendence

Abstrakt

Ve své disertační práci se zabývám základními pracovněprávními vztahy a jejich vývojovými tendencemi. Nejprve věnuji pozornost pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva. Dále se zabývám základními pracovněprávními vztahy, jimiž jsou pracovní poměr a právní vztahy vznikající na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pouze v těchto vztazích může být realizována závislá práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce je předmětem (objektem) individuálních pracovněprávních vztahů.

Pozornost věnuji i úpravě pracovněprávních vztahů. K významné změně došlo přijetím zákoníku práce v roce 2006, který je založen na principu „každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“ („co není zakázáno, je dovoleno“). V ustanovení § 4 zákoníku práce je výslovně deklarován princip subsidiarity občanského zákoníku k zákoníku práce – pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

Základní funkcí pracovního práva je funkce ochranná, která se promítá do kogentních ustanovení zákoníku práce. Jejím cílem je, aby byl zaměstnanec alespoň minimálně chráněn před absolutní smluvní svobodou, která by mohla být zneužita zaměstnavatelem v neprospěch zaměstnance a vést až k vytvoření nedůstojných pracovních podmínek. Nejen naše vnitrostátní právní úprava, ale i převažující část legislativy EU v sociální oblasti – zejména směrnice – je motivována snahou ochránit postavení zaměstnance.

Dále se zaměřuji na atypická zaměstnání, jejichž pojem není v českém právním řádu přesně vymezen. V praxi se takto označují pracovněprávní vztahy, pro něž je příznačná spíše menší míra regulace a jejich účastníkům dávají více volnosti v organizaci práce a v dodržování pracovní doby. Jejich úprava je flexibilní. Právní úpravou jsou méně chráněny než pracovněprávní vztahy na plný úvazek a na dobu neurčitou. Právě o větší flexibilitu právní úpravy pracovněprávních vztahů usilují zaměstnavatelé.

Atypické formy zaměstnání se stále více uplatňují na pracovním trhu v České republice i v zahraničí. Jako jejich cíle jsou často uváděny snižování míry nezaměstnanosti, umožnění adaptace zaměstnavatelských subjektů na aktuální požadavky trhu a sladování pracovního a rodinného života.

Vlivem nových technologií se výkon práce pro jiný subjekt individualizuje. Zaměstnanci pracující prostřednictvím digitálních platforem nepracují v kolektivu zaměstnanců. Tato individualizace výkonu práce vede též ke změnám v dosavadním pojmání právních povinností zaměstnance a zaměstnavatele.

V závěru práce poukazuji na některé nové fenomény, které jsou důsledkem nástupu 4. průmyslové revoluce a zavádění moderních technologií do výrobního a pracovního procesu. Jde například o institut práva na odpojení, který byl právní úpravou poprvé upraven ve Francii. Jeho účelem je umožnit zaměstnancům sladit pracovní a osobní život a zabránit riziku vyhoření. Zaměstnanci musí mít možnost odpojení od výpočetní techniky a nebýt kontaktováni zaměstnavateli kdykoliv mimo pracovní dobu.

Zamýšlím se také nad dalším možným vývojem ochranné funkce pracovního práva. Jak obstojí v době, kdy se objevují nové formy zaměstnání, zaměstnavatelé preferují tzv. prekérní zaměstnání, která jsou právní úpravou méně chráněna. Očekává se další rozvoj robotizace výrobních procesů atd.

Míru a podobu ochranné funkce pracovního práva ukáže nejbližší společenský vývoj. Vždy je třeba usilovat o to, aby zaměstnancům byly zajištěny zdravotně nezávadné a důstojné pracovní podmínky.

Klíčová slova: pracovní poměr, atypická zaměstnání, ochranná funkce pracovního práva