

JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.: Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání

Praha: Auditorium. 2009, 189 s.

Jaroslav Stránský*

Ústředním bodem práce Petra Hůrky nazvané Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, je flexibilita. Tento pojem, jenž byl vtělen i do podtitulu knihy (Princip flexibility v českém pracovním právu), lze považovat za český ekvivalent slova flexicurity,

kteří vznikl spojením anglických slov flexibility (pružnost) a security (ochrana či jistota).

Koncept flexicurity představuje rámcovou politickou strategii, jejímž cílem je komplexní reforma regulace trhu práce založená na pilířích pružnosti a jistoty. Flexibilita by měla svědčit zejména zaměstnavatelům a odpovídat na jejich potřebu pružně přizpůsobovat organizaci práce rychle se měnícím podmínkám trhu. Prvek jistoty by naopak měl směřovat k zajištění ochrany právního postavení a garance sociální jistoty zaměst-

* JUDr. Jaroslav Stránský, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty Masarykovy univerzity, Brno.

nanců, resp. osob, které zaměstnání ztratily. Přístup kombinující zajištění ochrany i dostatečné pružnosti vznikl na základě zkušeností některých evropských zemí, v čele s Dánskem a Nizozemskem. Po jeho teoretickém zobecnění a zachycení základních principů se stal výchozí myšlenkou tzv. Zelené knihy pracovního práva, tedy materiálu Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století, který byl zpracován Evropskou komisí a předán jako podklad pro diskusi členských států a sociálních partnerů na konci roku 2006.

Záměr Petra Hürky zkoumat možnosti uplatnění kombinace flexibility a ochrany v podmínkách českého právního řádu, se tedy zcela bezpochyby dotýká velmi živého a aktuálního tématu. Autor jej pojal jako analýzu stávajícího právního stavu vycházející ze snahy popsat současné možnosti kombinace pružnosti a ochrany a vytyčit možnosti dalšího rozvoje uplatňování flexicity z pohledu de lege ferenda.

Hlavní pozornost ovšem věnoval autor zkoumání možnosti uplatnění flexicity pouze v oblasti pracovního práva, když vyšel ze skutečnosti, že i v úpravě pracovních vztahů lze vysledovat spojení pružnosti s ochranným působením. Z pohledu zkoumání fenoménu flexicity se takové pojetí zdá být poměrně úzkým, protože hledání způsobu regulace pracovního trhu, který by vhodně kombinoval prvky ochrany a pružnosti, zahrnuje vedle pracovního práva nástroje v oblasti zaměstnanosti, celoživotního vzdělávání a sociálního zabezpečení. Autor tento rozměr konceptu flexicity vnímá, v kapitole 2 popisuje v čem spočívá tzv. „zlatý trojúhelník“, tedy kombinace vzájemně provázaných nástrojů učiněných v rámci celé šíře regulace trhu práce, a na několika místech naznačuje, že by reformní opatření v oblasti pracovního práva měla být s oblastmi zaměstnanosti a sociálního zabezpečení provázána. Jádro práce nicméně zůstává ve zkoumání prolínání ochrany a pružnosti čistě na poli pracovního práva a pracovních vztahů. Hlavním cílem práce bylo podle autora posouzení pracovního práva z pohledu vyváženého působení flexibility na straně jedné a ochrany zaměstnance na straně druhé.

K samotnému chápání pružnosti a ochrany v pracovním právu přistupuje autor možná poněkud netradičně, kdy na tyto prvky pohlíží především úhlem pohledu smluvní volnosti, resp. jejího omezení. Vychází z pojetí, že prostor pro působení flexicity je vymezen prostřednictvím uplatnění principu „co není zakázáno, je dovoleno“ (str. 46). Za projevy pružnosti tedy považuje možnosti prosazení autonomie vůle smluvních stran, které tímto mohou ovlivnit podobu svých práv a povinností v pracovních vztazích. Rozlišuje přitom flexibilitu jednostrannou a dvoustrannou. Zatímco v rámci její dvoustranné podoby jsou práva nebo povinnosti zakládána, měněna či rušena na základě souhlasných projevů vůle zaměstnance a zaměstnavatele, jed-

nostranná flexibilita umožňuje rozhodovat o právech a povinnostech jednostranně (str. 28).

Neobvyklost tohoto chápání prvků pružnosti a ochrany v pracovních vztazích vyvstává zejména při jeho porovnání s přístupem ke zkoumání flexicity v evropském kontextu. Flexibilita bývá totiž chápána spíše jako přizpůsobivost pracovní síly a organizace práce měnícím se podmínkám na trhu. Za pružné tedy považují zaměstnavatelé zpravidla takové prostředí, které jim umožňuje rychle a jednoduše reagovat na nejruznější změny a výkyvy v oblasti pracovních vztahů a organizace práce.

Z tohoto pohledu pak větší akcent na smluvní princip nemusí vždy znamenat větší přizpůsobivost pracovních vztahů. Dokládají to i konkrétní návrhy některých opatření, které autor navrhuje realizovat za účelem rozšíření možností projevu smluvní svobody v pracovních vztazích, jako je zrušení možnosti zaměstnavatele jednostranně převést zaměstnance na jinou práci, nařídít práci přesčas či rozhodnout o přechodu práv a povinností na jiného zaměstnavatele (str. 174). Lze bezpochyby souhlasit, že tyto kroky by podpořily pojetí, podle kterého má být obsah pracovního vztahu utvářen především projevy vůle smluvních stran. Z pohledu zaměstnavatelů by nicméně snížily flexibilitu pracovního práva, chápanou jako přizpůsobivost na měnící se podmínky.

Ve druhé části publikace se autor zaměřil na institucionální projevy flexicity v českém pracovním právu (strana 54). Podrobil tedy analýze jednotlivé instituty právní úpravy pracovních vztahů, jako je vznik, změna a skončení pracovního poměru, dovolená, překážky v práci, pracovní doba či náhrada škody z hlediska poměru prvků flexibility, resp. smluvní volnosti a ochrany. Na řadě míst přitom došel k závěru, že prostor k uplatnění autonomní vůle zaměstnance a zaměstnavatele není v rámci pracovních vztahů dostatečný a z pohledu de lege ferenda formuloval návrhy směřující k novelizaci kodexu pracovního práva, tedy zákoníku práce.

Značnou pozornost přitom věnoval základním zásadám pracovních vztahů, které považuje za základní stavební kameny pracovního práva, jakož i samotné možnosti prosazení smluvní svobody (str. 169). Podrobil přitom kritice stávající normativní vymezení základních zásad provedené v zákoníku práce a načrtl svou představu o katalogu obecných principů, mezi nimiž nechybí ochrana právního postavení zaměstnance, rovné zacházení, zákaz zneužití hospodářského postavení zaměstnavatele a řádný výkon práce v souladu se zájmy zaměstnavatele (str. 170).

Recenzovaná publikace znamená určitě zajímavý přínos do diskuse o dalším vývoji pracovního práva, které sice v souvislosti s rekonstrukcí zákoníku práce prošlo v minulých letech řadou změn, ovšem málokdo

pochybuje o tom, že další významné úpravy jsou ještě před námi. Petr Hůrka přitom rozpoznává, že základním úkolem reforem v oblasti pracovního práva je upevnit postavení pracovního práva v systému soukromého práva, a vystavět jej na pevných pilířích základních zásad. Důraz klade především na pružnost a smluvní svobodu, nicméně zřetelně upozorňuje také na nutnost zachování

ochranného působení pracovněprávních norem. Vyjádřeno autorovými slovy by pracovní právo vycházející ze soukromoprávních základů mělo vytvořit systém pružný, otevřený, na druhé straně však garantující stabilní postavení fakticky slabší smluvní straně, tedy zaměstnanci.