

Konference o pracovním právu v Třešti

Jaroslav Stránský, Jan Horecký*

Ve dnech 7. až 8. října 2010 se za účasti členů kateder pracovního práva ze všech českých a několika slovenských právnických fakult, odborníků z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, reprezentantů zaměstnavatelů a odborových organizací a dalších desítek specialistů na pracovní právo z řad advokátů i podnikových právníků odehrála každoroční, letos již čtrnáctá Konference o pracovním právu v Třešti.

Za název konference zvolili její organizátoři, tedy katedry pracovního práva a sociálního zabezpečení právnických fakult Masarykovy univerzity a Univerzity Karlovy, Flexibilní formy zaměstnávání. Referáty i diskusní příspěvky se proto jak z pohledu de lege lata, tak i de lege ferenda zabývaly především možnými flexibilními způsoby organizace práce a pracovní doby, jednotlivými typy právních vztahů, ve kterých může být práce vykonávána, a obecně také flexibilitou práce a možnostmi a limity uplatnění smluvní svobody v pracovněprávních vztazích. Výběr tématu se v průběhu konference ukázal být velmi zdařilým, neboť reflektoval aktuální diskuse a úvahy o dalším vývoji pracovního práva, jeho postavení v rámci systému soukromého práva a jeho úloze, funkcím a principům v současných společensko-ekonomických podmínkách.

Prvním z referujících byl doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D. z právnické fakulty Univerzity Karlovy, který provedl určité obecné přiblížení pojmu flexibilita ve vztahu k pracovněprávním vztahům a organizaci práce. V souvislosti s tím upozornil také na přístup flexicurity, který si klade za cíl dosáhnout modernizace regulace pracovního trhu prostřednictvím vyváženého působení ochrany zaměstnanců, resp. osob, které práci ztratily a o práci se ucházejí prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a celoživotního vzdělávání, a pružnosti pracovního poměru a organizace pracovní doby, a dosáhl svého uplatnění především v zemích jako Dánsko nebo Nizozemí. Dále se věnoval jednotlivým systémovým součástem a institutům platného pracovního práva, podrobil je analýze z hlediska současné míry uplatnění ochranného působení, prvků flexibility a smluvní volnosti a nastínil možnosti určitého posunu směrem rozšíření prostoru pro flexibilitu pracovněprávních vztahů. Tímto způsobem byla zhodnocena například možnost uzavírání pracovního poměru na dobu určitou, úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní

poměr, agenturního zaměstnávání nebo flexibilních forem organizace práce jako je práce z domova, práce na zavanou či job sharing. Opomenuta nebyla ani živě diskutovaná problematika skončení pracovního poměru, výpovědních důvodů, výpovědní doby a odstupného.

Doc. Hůrka svým vystoupením do značné míry předznamenal směřování diskusních příspěvků a vůbec další průběh konference, v jehož rámci další referující i diskutující reagovali na nastíněná východiska, hledali možné cesty k většímu uplatnění flexibility a smluvní svobody (mimo jiné i prostřednictvím principu „co není zakázáno, je dovoleno“, na němž je kodex pracovního práva vybudován), ale také upozorňovali na limity uplatnění přístupu zdůrazňujícího vyšší potřebu flexibility právní úpravy výkonu závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Tak hned v následujícím referátu prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc., z právnické fakulty Trnavské univerzity zdůraznila, že je třeba hledat nové cesty k modernější úpravě pracovněprávních vztahů, ovšem nelze zapomínat na určité souvislosti a na tradiční a pro pracovní právo typickou ochranu slabší strany pracovního poměru, tedy zaměstnance. Tlak na flexibilitu práce může totiž v určitých podobách narážet na ústavně zaručené právo zaměstnanců na slušné a bezpečné pracovní podmínky a spravedlivou odměnu za práci, jakož i na obecnou hodnotu důstojnosti lidské osoby. Prof. Barancová upozornila rovněž na nutnost brát do úvahy právo Evropské unie, z něž plyne nutnost dodržovat minimální standardy týkající se nejen rozsahu pracovní doby či dob odpočinku mezi výkonem práce, nýbrž například i pravidel uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou nebo pracovních podmínek zaměstnanců dočasně přidělených k výkonu práce agenturou. Dodala k tomu, že se Slovensko v současné době vypořádává s určitým tlakem Evropské komise směřujícím ke změně právní úpravy těch institutů, kde je možné identifikovat jistý, byť diskutabilní nesoulad s evropskými směrnici.

Pohled na flexibilitu pracovněprávních vztahů z poněkud odlišných pozic poskytli na konferenci zástupci sociálních partnerů, tedy JUDr. Jitka Hejdková, CSc., ze Svazu průmyslu a dopravy ČR a JUDr. Vít Samek z Českomoravské konfederace odborových svazů. JUDr. Hejdková upozornila na to, že úprava pracovněprávních vztahů představuje pro zaměstnavatele především ekonomickou kategorii, která bezprostředně ovlivňuje cenu práce, což je pro zaměstnavatele v době poznamenané růstem ceny dalších vstupů, jako například elektrické energie, jeden z klíčových parametrů. Navíc

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

zdůraznila, že s sebou každá změna právní úpravy nese pro zaměstnavatele nejen administrativní, ale i finanční zátěž, související s pořízováním softwaru a literatury, školením zaměstnanců, atd. Pokud jde o provádění legislativních úprav v oblasti trhu práce, pak odvolávají se na šetření provedené mezi zaměstnavateli doplnila, že zaměstnavatelé přistupují k možnostem zpružnění pracovněprávních vztahů s očekáváním, ovšem současně i s určitými obavami, aby i přes proklamovanou flexibilitu nepřinášely opakované novely právních předpisů spíše než co jiného právní nestabilitu, administrativní zátěž a růst nákladů.

JUDr. Samek v úvodu svého vystoupení upozornil, že právě na den 7. října připadá Světový den důstojné práce (World Day of Decent Work), přičemž odbory jakožto zástupci hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců musí o zachování hodnoty důstojné práce dbát. Varoval proto před tím, aby tendence směřující ke zpružnění úpravy pracovních vztahů nevedla ke zhoršování pracovních podmínek zaměstnanců a snižování úrovně jejich výdělků, což by mohlo vést k ohrožení jejich životní úrovně a sociálního statusu. Porovnáním s ukazateli ceny práce a úrovně ochrany zaměstnanců v jiných státech nejen z řad členských zemí Evropské unie přitom poukázal na skutečnost, že ochrana pracovněprávních vztahů není v České republice v porovnání s jinými zeměmi nadstandardně vysoká, a že náklady práce na české zaměstnavatele v jiných zemích, poměrně nízké. Uzavřel proto, že české odbory nebudou nakloněny takovým krokům, s nimiž by mohlo být spojeno zhoršení pracovních či mzdových podmínek zaměstnanců. Shodně se zástupkyní zaměstnavatelů pak JUDr. Samek vyjádřil nutnost postupovat při jakýchkoli změnách činěných v právní úpravě pracovněprávních vztahů uvážlivě a na základě konsensu sociálních partnerů.

V souladu s již zaběhlou koncepcí konference se v závěrečném jednání dne přistoupilo k částečnému odklonu zpracování tematiky promítnuté do pracovního práva. Do popředí se tak dostala otázka dopadu flexibilizace forem zaměstnávání do práva sociálního zabezpečení, resp. do oblasti sociálních práv. Se svým přís-

spěvkem zaměřeným na „Sociální práva z pohledu soudní judikatury“ v této části vystoupila soudkyně Nejvyššího správního soudu JUDr. Milada Tomková, která provedla zdařilé shrnutí nejnovějších, ale i starších rozhodnutí Nejvyššího správního soudu, která se meritorně sociálních práv dotýkají. Ve svém příspěvku se tedy věnovala nejprve problematice důchodů, ať se již jednalo o důchod starobní, vdovecký či invalidní. Její pozornosti však neunikly ani otázky zdravotního pojištění, státní sociální podpory či zaměstnanosti. Mimo jiné zde poukázala i na občas odlišný přístup v posuzování některých právních otázek z pohledu Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu, což demonstrovala např. na přístupu k státnímu občanství jako garanta pro stanovení minimální sociální životní úrovně.

Během celé konference se jako jakási podprahově vnímaná červená nit, a to nejen ve vztahu k rostoucímu trendu zesilování flexibility pracovního práva, vinula problematika relativní neplatnosti, kterou jsou sankcionovány veškeré vady pracovněprávních úkonů. V tomto směru v diskusi vystoupil s krátkou poznámkou i soudce Nejvyššího soudu JUDr. Ljubomír Drápal, jenž uvedl důvody vedoucí k vydání rozhodnutí Nejvyššího soudu, které uplatnění relativní neplatnosti právních úkonů v pracovněprávních vztazích potvrzuje.

Závěrem lze poznamenat, že konference Pracovní právo 2010 nepochybně splnila svoje cíle a stanovený účel. K plodné debatě vedoucí k vytříbení si názorů a stanovisek vedly referáty doplněné následnou diskusí, ale i další program při neformálních debatách vedených v přátelském prostředí, které bylo všemi účastníky konference vytvořeno. Průběh konference ukázal, že otázka flexibility práce a míry ochrany zaměstnanců a garance pracovních podmínek patří v současné době v oblasti pracovního práva k těm nejžhavějším. Rozdílná stanoviska a náhledy nejen sociálních partnerů, nýbrž i dalších představitelů odborné veřejnosti, jen potvrdily, že je třeba diskusí o rozumném a udržitelném vybalancování zájmů zaměstnavatelů na pružnosti práce a zaměstnanců na garanci svých pracovních podmínek a ochraně právního postavení dále prohlubovat a hledat tak cestu k „novému údělu“ moderního pracovního práva.