

Miroslav Bělina: „Pokoušíme se zákoník práce novelizovat příliš často“

eFocus

Pracovní právo v posledních letech provází celá řada novinek a změn. Zřejmě nejzásadnější změnu „má na svědomí“ nový občanský zákoník. O tom, jak právě tato norma pracovní právo ovlivnila, jak se promítla do oblasti řešení pracovněprávních sporů i na jaké další novinky se ještě musíme připravit, jsme hovořili s advokátem Miroslavem Bělinou z advokátní kanceláře Bělina Partners, který je současně také profesorem pracovního práva a práva sociálního zabezpečení na Právnické fakultě Univerzity Karlovy, členem legislativní rady vlády České republiky a předsedou České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení.

Pane profesore, jaká je v současnosti poptávka po pracovním právu?

Já myslím, že se poptávka trochu zvýšila právě s novým občanským zákoníkem, protože díky subsidiární působnosti občanského zákoníku pro oblast pracovněprávních vztahů je značná provázanost pracovního práva s občanským zákoníkem. Nový občanský zákoník přinesl řadu výkladových problémů a projevilo se to i v pracovním právu.

My vidíme na datech, která sbíráme každý rok v souvislosti s Právnickou firmou roku, že řada kanceláří, které pracovní právo v minulosti trochu přehlížely, začíná budovat tuto specializaci. Jak vlastně vnímáte konkurenci, která tady v poslední době poměrně dramaticky roste?

Máte naprostou pravdu. Vnímáme, že pracovnímu právu, kterým se zabývaly v minulosti pouze některé advokátní kanceláře, se postupně věnuje celá řada dalších kanceláří. Vlastně všechny větší kanceláře se dnes v oblasti pracovního práva angažují.



Jak se vůbec mění, vyvíjí pracovní právo v průběhu posledních deseti let?

Pracovní právo se za posledních 10 let, což je přesně doba od schválení nového zákoníku práce, příliš zásadním způsobem nezměnilo. Výjimkou je v tomto směru vazba pracovního práva na občanský zákoník. Ta zrovna prošla výrazným vývojem, protože zákoník práce byl původně koncipován na principu delegace. Změna v pracovním právu nastala díky nálezů Ústavního soudu z roku 2008 a přešlo se na princip subsidiarity. V důsledku toho, že je zde princip subsidiarity, tak se pracovního práva dotkl i nový občanský zákoník. Je třeba aplikovat subsidiárně nový občanský zákoník namísto starého.

Myslíte, že nový občanský zákoník je příčinou toho, že roste poptávka po právních službách v této oblasti?

Nový občanský zákoník přinesl novou úpravu, a tím i nové výkladové problémy. Rovněž se tím ztížila předvídatelnost práva, mimo jiné též proto, že k nové úpravě chybí a ještě dlouho bude chybět judikatura. Ale myslím si, že v pracovním právu ještě stále je předvídatelnost práva poměrně na slušné úrovni na rozdíl od některých jiných právních odvětví.

Hodně se v poslední době hovoří o nerovnosti platů u mužů a u žen. Rozdíly jsou u nás třetí nejhlubší v EU. Například i z Evropského operačního programu Zaměstnanost jsou proto podporovány projekty zaměřené na rovnost mužů a žen na trhu práce. V příštím roce by měl být jeden z hlavních úkolů inspektorátu práce odstranění tohoto nešvaru. Jak podle Vás je obtížné takovou diskriminaci dokázat?

Je to samozřejmě problém, a to přestože si myslím, že právní úprava je dostatečná. Jedná se ostatně o obecnější problém zásady za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty u téhož zaměstnavatele, stejná mzda. Posuzovat jaká práce je stejná nebo stejné hodnoty, a to s přihlédnutím ke složitosti odpovědnosti a namáhavosti práce v rámci daných kritérií, není jednoduché, přičemž musíme ještě posuzovat srovnatelnou pracovní výkonnost a výsledky práce. Není to podle mého názoru problém právní úpravy, ale zaběhlé praxe a složitého skutkového posuzování.

Jaké sankce za to může firma dostat?

Zákon o inspekci práce má přísné sankce za delikt na úseku rovného zacházení, je zde pokuta až do výše jednoho milionu korun.

Nerovnost platů určitě není jediným sporným místem, s nímž se v oblasti pracovního práva setkáme. Jaké spory mezi zaměstnavateli a zaměstnanci jsou nejčastější?

V tom si myslím, že se vývoj nezměnil možná za posledních 50 let. Jsou to klasicky spory o skončení pracovního poměru a případně spory o náhradu škody. Ono to vychází z toho, že vztah zaměstnance a zaměstnavatele je zpravidla dlouhodobý, úzce spolupracují, zaměstnanec tráví v práci značnou část doby a pouštět se do sporu za předpokladu, že by ten vztah měl dále funkčně trvat je poměrně obtížné. A pak jsou spory o náhradu škody, kde se může jednat o značné částky a ta dohoda se někdy hledá obtížně.



Snaží se dnes zaměstnanci hájit svá práva rázněji, než tomu bývalo v minulosti? Soudí se více?

Nemám pocit, že nárůst sporů by byl nějaký výrazný. Soudním sporem se totiž pracovní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem značně naruší. Navíc žaloba je krajním prostředkem řešení sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec tento prostředek zpravidla volí až v situaci, kdy dojde k rozvázání pracovního poměru ať již výpovědí či okamžitým zrušením. Nepodstatnou roli hraje také skutečnost, že soudní řízení v těchto věcech není ani úplně levné, ani dostatečně rychlé, což všechno jsou faktory, které mohou některé zaměstnance od podání žaloby odradit.

Sehrála v tomto nějakou roli mediace?

Setkáváme se nyní s tím, že i soudy nařizují mediaci. Je to v počátcích. Zatím nemám pocit, že to úspěšně probíhá, ale těžko to hodnotit, protože jsou to začátky mediace.

Jaká je rozhodovací praxe našich soudů v pracovně právních otázkách? A jak vůbec obecně hodnotíte úroveň pracovně právního soudnictví?

Úroveň pracovně právního soudnictví má dvě roviny. Pokud to budu hodnotit ve vztahu k úrovni ostatního rozhodování, tak si myslím, že rozhodování na úseku pracovního práva rozhodně není špatné, protože přeci jenom pracovní právo je relativně stabilnější a pořád daleko méně dochází ke změnám než například v občanském nebo obchodním právu. Navíc Nejvyšší soud se podle mého názoru velmi úspěšně snaží sjednocovat praxi na úseku pracovního práva. Nicméně na druhou stranu je pravda, že nejsou specializované pracovně právní senáty, nemáme specializované pracovně právní soudnictví a projevuje se to zejména na úrovni nižších soudů, kde ta úroveň často není taková, jaká by být měla. Další problém je, jak jsem již uvedl shora, že soudnictví není ani levné, ani rychlé.

Přesuňme se od sporů k legislativě. Od ledna loňského roku platí technická novela zákoníku práce. Vyřešila podle Vás všechny palčivé problémy?

Vy sám jste říkal, že je to technická novela, takže už z toho vyplývá, že žádné podstatné problémy neřešila. Naprosto převažující část novely je vlastně jednak přepis stávajících ustanovení náhrady

škody, kde se pouze mění částečně terminologie, aby se přizpůsobila občanskému zákoníku a druhá část novely je přesun oblasti náhrady škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání, z přechodných ustanovení, kdy se počítalo s úrazovým pojištěním, do těla zákoníku práce. Novela zejména nevyřešila základní problém, který máme v oblasti odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Zrušila sice zákon o úrazovém pojištění, ale to daný problém nevyřešilo. Současná právní úprava zákonného pojištění odpovědnosti za škodu vzniklou při pracovních úrazech a nemocech z povolání, kdy toto provádějí dvě komerční pojišťovny je neudržitelná, a je nám dlouhodobě vytýkána ze strany EU. Pozitivum, zejména pro zaměstnance, je v této souvislosti nové nařízení vlády, které oproti dosavadní úpravě citelně navyšuje základní výši odškodného za bolest a ztížení společenského uplatnění.



Kde jsou vlastně dneska podle Vás problematická místa zákoníku práce?

Upřímně řečeno já si nemyslím, že zákoník práce má příliš mnoho problematických míst. Samozřejmě dělá výkladové problémy a bude dělat, než se ustálí judikatura, otázka výkladu některých obecných ustanovení ve vazbě na nový občanský zákoník, např. otázky neplatnosti a zdánlivosti právních jednání. Ale jinak si myslím, že úprava je relativně stabilizovaná a nevidím tam žádné zásadní důvody pro velkou změnu. Já sám si naopak myslím, že spíše chybou je, že se pokoušíme zákoník práce novelizovat příliš často. Myslím si, že by prospělo trochu stability. Občas se novelizuje cestou pokusu a omylu. Podle mě by v tomto případě méně bylo možná více, což platí ostatně nejen pro oblast pracovního práva.

Jinými slovy více než změny v oblasti pracovního práva bych spíše uvítal zvýšení stability právní úpravy a tím i zvýšené předvídatelnosti soudních rozhodnutí. V důsledku neustálých legislativních změn bohužel nelze v současné době v některých případech předvídat výsledky soudních sporů, přičemž tato nejistota jde vždy na úkor osob, potažmo zaměstnanců, kteří se u soudu domáhají svých práv.

A co oblast agenturního zaměstnávání?

Oblast agenturního zaměstnávání je samozřejmě velmi živá. Je to problematika neustále velice aktuální. Ministerstvo práce a sociálních věcí zpracovalo na podzim loňského roku návrh novely zákona o zaměstnanosti a poslalo jej do připomínkového řízení. Cílem je mimo jiné zpřísnit podmínky pro udělování povolení agenturám. Jak ta novela dopadne, uvidíme v letošním roce.

Mnoho firem se zapojuje do dobrovolnictví. Jaké možnosti jim současná legislativa dává v této oblasti?

Současná právní úprava poskytuje dostatek prostoru pro výkon dobrovolnické práce. Nicméně vláda na podzim loňského roku schválila návrh věcného záměru zákona o dobrovolnictví, který by měl tuto problematiku upravovat komplexně. Cílem je i větší ochrana dobrovolnické práce, takže můžeme očekávat, že v průběhu tohoto roku bude připravován nový zákon o dobrovolnictví, který by měl ještě komplexněji danou problematiku upravit. Stát dobrovolnictví jednoznačně podporuje a evidentně bude podporovat i nadále.

Takže další novinka. Na co dalšího by se měli zaměstnavatelé v letošním roce ještě připravit?

Kromě případné změny zákona o zaměstnanosti, a to zejména v oblasti agenturního zaměstnání, která nás možná čeká již v letošním roce, tak k žádným zásadním změnám by v letošním roce dojít nemělo, byť ministerstvo práce začalo připravovat další novelu k zákoníku práce. Rozhodně se ale nedá očekávat její účinnost v letošním roce.

Kromě advokacie se věnujete také vzdělávání budoucích právníků. Po Vašich mnoha letech profesorských zkušeností na fakultě, jací jsou dnešní absolventi, myšleno ve vztahu k lásce k těm ne úplně hlavním disciplínám jako je pracovní právo?

Absolventi jsou podle mého názoru víceméně stále stejní dlouhé desítky let, a to se neliší ani příliš tím, zda se jedná o stěžejní právní obor či nikoliv. Jediný rozdíl, který jsme zaznamenali ve větší aktivitě a zájmu studentů, byl v těch letech těsně po roce 89. Tam skutečně bylo patrné, že studenti se začínají zajímat více, protože si možná začali uvědomovat, že jejich znalosti budou hrát roli v lepším uplatnění. Ale mám pocit, že se za krátkou dobu vše vrátilo do starých kolejí. Jsou studenti, kteří jsou vynikající a velmi aktivní, studenti průměrní a studenti, kteří mají jediný zájem, a to studium ukončit, aniž by měli výraznější či vyhraněný zájem o obor.

Foto: Jan Kolman

Rozhovor byl publikován v rámci vydání EPRAVO.CZ Digital - únor 2016.



Nové číslo **EPRAVO.CZ Digital** si můžete stáhnout **ZDARMA na App Store, Google Play a Windows Store**, a to přímo z Vašeho tabletu či chytrého telefonu. Pokud máte již aplikaci staženou, postačí si stáhnout pouze nové vydání. Využít můžete také webový archiv starších čísel na adrese tablet.epravo.cz.



© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Půl roku po účinnosti novely stavebního zákona](#)
- [Rozhovor s Adamem Vojtěchem](#)
- [Video rozhovor s Danielou Kovářovou](#)
- [Video rozhovor s Martinem Maisnerem](#)
- [Video rozhovor s Monikou Novotnou](#)
- [Video rozhovor s Robertem Nerudou](#)
- [Video rozhovor s Michalem Vepřekem](#)
- [Video rozhovor s Robertem Němecem](#)
- [Video rozhovor s Michalem Hinkem](#)
- [Video rozhovor s Janem Pořízkem](#)
- [Video rozhovor s Martinem Nedelkou](#)