

Oponentský posudek rigorózní práce

Název práce: *Jednostranné právní úkony zaměstnavatele směřující k ukončení pracovního poměru*

Student: *Mgr. Miroslav Mojžíš*

Oponentka: *JUDr. Jana Komendová, Ph.D.*

Posuzovaná práce je věnována, jak ostatně vyplývá z jejího názvu, jednostranným právním úkonům ze strany zaměstnavatele, které vedou k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem. Právě takovéto úkony, jejichž důsledkem je skončení pracovního poměru bez ohledu na vůli, a v praxi přímo proti vůli, druhého účastníka pracovněprávního vztahu, tvoří jednu z nejvíce diskutovaných částí pracovního práva. Vzhledem k závažnosti zkoumané problematiky a ke změnám právní úpravy, ke kterým došlo od 1.1.2012 a které se dotkly rovněž oblasti skončení pracovního poměru, je zkoumané téma poměrně aktuální a jeho ucelené a kvalitní zpracování odpovídající platné právní úpravě lze pro odvětví pracovního práva považovat za přínosné.

Cílem posuzované práce vytyčeným autorem, podle názoru oponentky, poněkud nelogicky, až v závěru práce bylo pojednat srozumitelným a podrobným způsobem o problematice, která se týká jednostranných právních úkonů, na jejichž základě může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr. Tohoto vzhledem k charakteru práce ne příliš ambiciózního cíle bylo autorem dosaženo. Práce podává ucelený pohled na problematiku jednostranných právních úkonů ze strany zaměstnavatele, jejichž důsledkem je skončení pracovního poměru.

Text práce je členěn do 11 částí, které zahrnují rovněž formální náležitosti práce, jakými jsou úvod, závěr, cizojazyčné resumé, seznam použitých pramenů, abstrakt práce a seznam klíčových slov. Jisté výhrady má oponentka práce k logické návaznosti jednotlivých obsahových kapitol, zejména ke skutečnosti, že autor řadí pojednání o hromadném propouštění až za rozbor okamžitého zrušení pracovního poměru. Vzhledem ke skutečnosti, že se hromadné propouštění týká pouze vybraných výpovědních důvodů, které nastaly na straně zaměstnavatele, jevílo by se oponentce vhodnější zařadit tuto problematiku právě za rozbor výpovědi a tedy před zkoumáním okamžitého zrušení pracovního poměru.

V obsahové části práce se autor nejprve stručně zabývá problematikou ukončení pracovního poměru obecně. Mimo jiné podává přehled způsobů, jimiž lze podle zákoníku práce ukončit pracovní poměr, a zmiňuje se o potvrzení o zaměstnání a pracovním posudku, které se zkoumaným tématem velmi úzce souvisejí. Následně přistupuje k rozboru výpovědi jako nejčastějšího jednostranného právního úkonu ze strany zaměstnavatele, který vede k rozvázání pracovního poměru. Postupně pojednává o jednotlivých obsahových i formálních náležitostech výpovědi a jejich účincích. V této souvislosti poukazuje na změny, k nimž došlo od 1.1.2012. Oponentka práce však nesouhlasí s tvrzením uvedeným na str. 33, podle něhož bylo před 1.1.2012 možné stanovit delší výpovědní dobu i v kolektivní smlouvě či ve vnitřním předpise či pracovní smlouvě. Právní úprava účinná před uvedeným datem výslovně počítala s možností prodloužení výpovědní doby pouze dohodou účastníků, stanovení delší

výpovědní doby vnitřním předpisem vydaným zaměstnavatelem by zřejmě bylo v rozporu s uvedeným pravidlem, Možnost sjednání delší výpovědní doby v kolektivní smlouvě byla částí teorie i praxe pracovního práva odmítána s ohledem na skutečnost, že kolektivní smlouva může stanovit pouze úpravu, která je pro zaměstnance výhodnější. Výhrady oponentky směřují rovněž k používané terminologii, zejména k termínu „zařízení závodní preventivní péče“. Autor zřejmě nevzal v potaz novelu zákoníku práce, která uvedený termín nahradila termínem „poskytovatel pracovnělékařských služeb“. V této souvislosti a dále v textu se autor odkazuje na zákon č. 201/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů, aniž by vzal v potaz právní úpravu obsaženou v zákoně 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách a zrušení zákona o péči o zdraví lidu zákonem č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování. V souvislosti s výpovědním důvodem spočívajícím v dlouhodobé nezpůsobilosti zaměstnance vykonávat dosavadní práce se autor odkazuje na definici dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu obsaženou v ustanovení § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, aniž by opět reflektoval novelu uvedeného právního předpisu, ke které došlo s účinností od 1.1.2012.

Po rozboru výpovědi se autor zabývá okamžitým zrušením pracovního poměru jakožto krajním způsobem rozvázání pracovního poměru. Postupně rozebírá formální a obsahové náležitosti tohoto právního úkonu a uvádí jednotlivé důvody, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr se svým zaměstnancem tedy odsouzením k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v zákonem stanovené době trvání a porušením povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Právě druhý z uvedených důvodů, který je v praxi častěji využíván, by si dle názoru oponentky zasloužil hlubší rozbor s ohledem na vymezení obsahu povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci a s ohledem na zákonem požadovanou intenzitu porušení těchto povinností.

V následující kapitole se autor zabývá již zmiňovaným hromadným propouštěním. V této souvislosti definuje pojem hromadné propouštění a povinnosti uložené zákoníkem práce zaměstnavateli při hromadném propouštění. Poukazuje rovněž na specifickou úpravu výpovědní doby v případě, kdy zaměstnavatel nesplní oznamovací povinnost vůči krajské pobočce Úřadu práce ČR. V této souvislosti hovoří autor o příslušném úřadu práce, přičemž nereflektuje novelu pracovněprávních předpisů, k níž došlo v souvislosti s přijetím zákona 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

Další obsahová kapitola je věnována zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Autor charakterizuje institut zkušební doby. Zmiňuje se rovněž o maximální délce zkušební doby, která podle něj nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí od vzniku pracovního poměru, nevzal již ale v potaz možnost sjednat zkušební dobu v délce 6 měsíců, pokud se jedná o vedoucího zaměstnance ani další změny, které přinesla novela zákoníku práce, která nabyla účinnosti 1.1.2012, zejména omezení maximální délky zkušební doby v případě pracovního poměru na dobu určitou nebo prodloužení zkušební doby o dobu celodenní dovolené. V této souvislosti poukazuje oponentka na jisté nepřesnosti, kdy si autor na několika místech textu protirečí, např. několikrát uvádí pravidlo, že zkušební doba může být sjednána, na str. 102 ale uvádí, že „Zkušební doba nemusí být platně sjednána v pracovní smlouvě či jmenovacím dekretu lze ji sjednat i v samostatné smlouvě.“ Zřejmě opomněl skutečnost, že samotný jmenovací dekret je jednostranným právním úkonem zaměstnavatele.

V poslední obsahové kapitole se autor věnuje skončení pracovního poměru jmenováním a skončení pracovního poměru se zaměstnancem, s nímž byla dohodnuta možnost

odvolání či vzdání se pracovního místa. Zamýšlí se nad možnými situacemi, které mohou nastat po odvolání či vzdání se vedoucího místa zejména nad nabídkovou povinností zaměstnavatele a případy, kdy zaměstnanec nabízené pracovní zařazení odmítne. Po této kapitole již následuje závěr, v němž autor hodnotí současnou právní úpravu jednostranných právních úkonů ze strany zaměstnavatele směřujících k rozvázání pracovního poměru a shrnuje své názory uvedené v textu práce. Kladně lze hodnotit zejména skutečnost, že se autor neomezuje na popis právní úpravy či přejímání názorů jiných autorů, ale že sám uvádí vlastní závěry, zaujímá stanoviska k právní úpravě, přičemž poukazuje na její možné nedostatky, a formuluje možné návrhy de lege ferenda.

Po formální stránce má posuzovaná práce dobrou úroveň. Je psána čtivě se zřejmým zájmem autora o zkoumanou problematiku. Jazykovou úroveň lze hodnotit jakou dobrou, práce neobsahuje pravopisné chyby ani překlepy. Při zpracování práce vycházel autor ze širokého okruhu odborné literatury a jiných pramenů. Výtka oponentky směřuje k výběru této literatury, neboť převážná většina uváděných pramenů je staršího data vydání, což může být důvodem některých obsahových pochybení, kterých se autor v textu dopouští a která jsou uvedena výše.

I přes výše uvedené připomínky dospěla oponentka práce k závěru, že **posuzovaná rigorózní práce splňuje obsahové i formální požadavky kladené na rigorózní práce**. Doporučuje práci k obhajobě, v rámci níž navrhuje prodiskutovat níže uvedené okruhy:

1. Na několika místech autor navrhuje možnost výpovědi ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu za podmínky, že tato výpověď bude kompenzována vyšším odstupným. Podle jeho názoru by tato možnost řešila problém excesivního chování ze strany některých zaměstnavatelů, kteří přistupují k výpovědi z fiktivních důvodů. Nevedlo by však vyšší odstupné (podle návrhu autora dvojnásobné) při výpovědi bez udání důvodu k zachování stávající praxe některých zaměstnavatelů, kteří se uvedením fiktivního výpovědního důvodu vyhýbají placení odstupného vůbec?
2. V souvislosti s okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele navrhuje autor zrušit ustanovení § 55 odst. 2, obsahující zákaz zaměstnavatele přistoupit k tomuto právnímu úkonu vůči zaměstnankyni, která je těhotná, která čerpá mateřskou dovolenou nebo se zaměstnankyní nebo zaměstnancem, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Tento návrh stručně zdůvodňuje sankčním charakterem okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Přichází vůbec v praxi v úvahu, a pokud ano, za jakých okolností okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnanci/zaměstnankyněmi čerpající překážku v práci mateřská nebo rodičovská dovolen tedy v časovém úseku, kdy zaměstnanec práci nevykonává? Nemá být právo zaměstnavatele právě v době, kdy zaměstnanec(zaměstnankyně nepracuje, a tudíž ani nedostává mzdu za vykonanou práci, pozastaveno?

V Brně 15. dubna 2013

Podpis oponentky

