

Oponentní posudek

k rigorózní práci Mgr. Tomáše Turka na téma: „Způsoby skončení pracovního poměru“

Téma rigorózní práce je zaměřeno na v teorii i praxi, vč. praxe justiční, velice frekventované téma skončení pracovního poměru. Rigorózní práce je vhodně rozdělena na 8. kapitol, zejména s ohledem na jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru. Kladně lze hodnotit porovnání pracovního poměru s jinými, zejména občanskoprávními instituty. I rozdělení třetí kapitoly na část teoreticky obecnou a část zvláštní, v níž jsou rozebrány konkrétní jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru, lze vítat.

Zpracovatel práce vhodně porovnává českou právní úpravu s úpravou na mezinárodní úrovni. Za ocenění stojí to, že nezapomněl na roli Mezinárodní organizace práce, která je v daném tématu rozhodně důležitější než úloha EU, která víceméně ponechává pracovněprávní úpravu na normotvorbě jednotlivých členských států. Ke kladům předložené práce patří i to, že se zabývá právní úpravou i v novém zákoníku práce.

A nyní některé připomínky k obsahu práce:

- formálně je chybné na str. 4 uvedení § 27 odst. 4 a 5 ZP pro vznik pracovního poměru volbou či jmenováním, volbu upravoval § 27 odst. 2 ZP; rovněž zmínka o tzv. vnitřním jmenování není tak úplně namístě, neboť v tomto případě nešlo o vznik pracovního poměru jmenováním, pokud již byl do funkce jmenován zaměstnanec, který již v pracovním poměru byl, byl tedy povýšen do jmenované funkce (a nadále se na něho pohlíželo jako kdyby pracovní poměr vznikl jmenováním)
- formálně chybné je u uvádění úřadů práce v případě možnosti ukládání pokut za porušení pracovněprávních předpisů (viz str. 47, 75, 77), nově to činí inspektoráty bezpečnosti práce
- na str. 19 bylo vhodné blíže vysvětlit i doručování výpovědi zaměstnance zaměstnavateli
- bylo by vhodné při popisování výpovědi z důvodu nesplňování požadavků na výkon práce (str. 34 a násl.) se zabývat i možností požadavků zaměstnavatele na zaměstnancovo chování i mimo pracovní dobu (požadavek za zdržení se určitého jednání apod.), blíže rozvést „všeobecně známé požadavky na zaměstnance“
- je polemické tvrzení na str. 39, že za méně závažné porušení pracovní kázně lze pokládat odmítnutí dechové zkoušky či jiné zkoušky na alkohol či jiné návykové látky či nepodrobení se lékařskému vyšetření
- k běhu subjektivní lhůty, popsáné na str. 43 a násl. by bylo vhodné uvést, zda pod pojem toho, že se zaměstnavatel dozví o porušení pracovní kázně je možno zařadit i pouhé podezření, neověřené udání na porušení pracovní kázně určitým zaměstnancem apod.; to se týká i okamžitého zrušení popsáného na str. 60
- na str. 63 by bylo třeba vhodné blíže vysvětlit rozdíl mezi splatností mzdy a výplatou mzdy

- na str. 71 a 72 se zpracovatel práce nadbytečně zabývá vznikem pracovního poměru volbou a jmenováním (nesouvisí s tématem práce) a navíc se dopouští zřejmě neobhajitelného tvrzení, že jmenování na dobu určitou či zkušební doba je u těchto zaměstnanců zcela zbytečné
- na str. 77, týkající se povinnosti zaměstnavatele vydat pracovní posudek na žádost zaměstnance, by bylo vhodné uvést názor autora na lhůtu, do které může již bývalý zaměstnanec žádat o vydání posudku, tedy již po skočení pracovního poměru (v praxi věc častá).

Zásadně však nemohu souhlasit s tvrzením autora práce na str. 67, kde správně uvádí, že pracovní poměru na dobu určitou končí i vykonáním určitých prací, na které byl tento pracovní poměr sjednán, ale tvrdí, že „konáním prací se rozumí konání jakýchkoli prací, tj. i jiných než těch, které byly předmětem pracovní smlouvy na dobu určitou“. Možná, se jedná jen o nepřesnou interpretaci nějakého judikátu. Rovněž nesouhlasím s tvrzením na str. 82 dole, že je (resp. bylo) možno zvýšit odstupné o další celé (podtrženo autorem) násobky průměrné mzdy zaměstnance, oporu pro toto tvrzení v § 60a starého ZP nenalézám.

V závěru de lege ferenda převládá výčet změn v oblasti skončení pracovního poměru podle nového ZP, vlastní názory autora na možnou budoucí úpravu této problematiky při očekávané liberalizaci pracovního práva v ČR postrádám. Bylo by např. vhodné znát jeho názor na vedle kogentního výčtu možností skončení pracovního poměru v ZP možnost dohodnout se zaměstnancem i jiné výpovědní důvody, tak jak je to v jiných státech (např. na str. 100 uvedené Rakousko či Belgie) a to ve vztahu k Úmluvě MOP č. 158 (str. 95).

Předloženou práci doporučuji k obhajobě. Při té doporučuj, aby se autor zaměřil na výhrady, uvedené v tomto oponentním posudku.

V Praze dne 15.5.2007

JUDr. Bohuslav Kahle