

Posudek konzultanta na rigorózní práci

Mgr. Martiny Kalhousové

na téma

" Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ".

V předložené rigorózní práci se autorka pokusila o komplexní zpracování problematiky právní úpravy okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v České republice. Práce je rozčleněna do sedmi částí, včetně úvodu, závěru a seznamu použité literatury (který je reprezentativním vzorkem odborné literatury publikované na dané téma). Celkový rozsah předložené práce je 97 stran.

Jak sama autorka v úvodu předložené práce uvádí, je uvedené téma zpracováno v předložené práci formou stručného popisu vývoje dosavadní právní úpravy, podrobného rozboru současné právní úpravy (když významná část práce je věnována aspektům neplatného rozvázání pracovního poměru) a závěr práce je věnován také některým úvahám na téma krátkodobých a dlouhodobých tendencí budoucího vývoje právní úpravy zkoumaného institutu.

Po formální stránce je práce zpracována přehledně a pečlivě, vytknout by bylo možné autorce, že (zejména v některých pasážích práce) je obsaženo málo odkazů na použitou odbornou literaturu, se kterou autorka pracovala. Autorka v některých částech práce přenáší přímo do textu práce poměrně rozsáhlé pasáže příslušných ustanovení Zákoníku práce; nezbytný rozsah takovýchto citací zákona přímo v textu práce je vždy vhodné pečlivě zvažovat, či uvádět (jak je často v takových pracích obvyklé) rozsáhlejší citace textu zákonných ustanovení v poznámkách pod čarou apod.

Některé závěry, ke kterým autorka v rigorózní práci dochází, by si zasloužily hlubší rozbor a širší posouzení. Pokud například na straně 17. rigorózní práce uvádí autorka, že ke zrušení „rozhodčích komisí“ došlo v roce 1991 proto, že „počet pracovněprávních sporů projednávaných soudy nepoklesl“ je třeba vzít v úvahu skutečnost, že takové konstatování by bylo třeba vztáhnout k určitému období (rozhodčí komise v té době existovaly v podstatě cca 35 let) a k absolutnímu nárůstu počtu projednávaných pracovněprávních sporů soudy ve sledovaném období.

Pokud například autorka uvádí na str. 35. rigorózní práce, že za zaměstnancovo porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem lze považovat např. záměrné jednání mající za následek značné poškození zaměstnavatele je vhodné připomenout, je to tvrzení pravdivé, které je však vhodné doplnit poznámkou, že novější judikatura za důvod k okamžitému skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele uznává i taková úmyslná jednání ke škodě majetku zaměstnavatele, u nichž škoda není takto významná (např. i v případě kdy se zaměstnanec pokusil zatajit před zaměstnavatelem drobný menší obnos, který pro zaměstnavatele při výkonu práce obdržel).

Přes menší nepřesnosti se však zamýšlený úkol (komplexně zpracovat dané téma v jeho historickém vývoji i v současné podobě) autorce zdařil splnit. **Při obhajobě, ke které rigorózní práci doporučuji**, by se autorka měla zaměřit na následující otázky:

- a) ve vztahu k § 286 odst. 2 zákoníku práce citovaném na straně 61. rigorózní práce uvést, jaký význam pro výklad tohoto ustanovení přinesl nález Ústavního soudu zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12.3.2008, publikovaný ve Sbírce zák. pod č. 116/2008, kterým byla zrušena některá ustanovení zákona č. 262/2006 Sb.,
- b) ve vazbě na tvrzení uvedené na straně 36. předložené práce objasnit, zda ochrana těhotné zaměstnankyně při skončení pracovního poměru se vztahuje pouze na takovou zaměstnankyni, která o svém těhotenství již ví, resp. která informaci o svém těhotenství zaměstnavateli sdělila a doložila mu ji lékařským potvrzením.

V Praze, dne 27.2.2009

JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.
konzultant rigorózní práce