

O p o n e n t s k ý p o s u d e k

disertační práce na téma „Zvláštní druhy pracovního poměru“, kterou vypracovala
doktorandka JUDr. Eva Svobodová

Disertační práce se zabývá velice podrobně problematikou pracovního poměru se zvláštním zřetelem na „zvláštní druhy pracovního poměru“. S vymezením zvláštních pracovních poměrů, které uvádí doktorandka jsem se dosud nesetkal. Na str. 27-28 zvláštní druh pracovního poměru vymezuje tím, že se jedná o pracovní poměry, pokud pracovní smlouva obsahuje ustanovení odchylná od obecné úpravy nebo když pracovní smlouva obsahuje ustanovení, která automaticky nejsou obsahem pracovního poměru. V důsledku tohoto jejího vymezení za zvláštní pracovní poměr považuje i pracovní poměr s kratší pracovní dobou a pracovní poměr na dobu určitou, což osobně nepovažuji za podstatnou odchylku od obecné úpravy. Na str. 33 je autorka rovněž nepovažuje za zvláštní, ale o druhy pracovního poměru odlišné podle kritéria.

Z hlediska oponenta této práce mám následující připomínky:

- 1) Bylo by vhodné v doktorandské práci se v rámci komplexnosti vzhledem k názvu práce stručně zmínit o dalších pracovněprávních vztazích a to o služebních poměrech.
- 2) Na str. 66 a 67 autorka správně upozorňuje, že pracovní poměr na dobu určitou je možno uzavřít na dokončení určitého pracovního úkolu, projektu, tedy na dobu vykonání určitých prací. Bylo by vhodné vysvětlit, jak se na tyto případy bude aplikovat novelizovaný § 30 ZP v případech, kdy se předpokládá, že tyto práce bude vykonávat zaměstnanec po dobu delší než 2 roky.
- 3) Na str. 70 autorka uvádí, že k vymezení vážných provozních důvodů podle § 30 odst. 3 písm. c) ZP by mohlo dojít i v rámci kolektivní smlouvy, s čímž souhlasím. Bylo by však vhodné znát názor autorky na využití pro tento účel i pracovního řádu, který zaměstnavatel vydává podle § 82 ZP s předchozím souhlasem odborového orgánu (pokud nějaký u zaměstnavatele působí).
- 4) Na str. 71 a násl. se autorka zabývá změnou pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou. Bylo by vhodné práci doplnit nebo alespoň znát názor autorky na změnu pracovního poměru na dobu neurčitou na pracovní poměr na dobu určitou, jak v tomto případě a zda vůbec aplikovat § 30 ZP.
- 5) V úvahách de lege ferenda autorka uvažuje i se srovnáním s právní úpravou v zahraničí, mimo jiné i se slovenskou právní úpravou pracovních poměrů na dobu určitou. V této souvislosti doporučuji, aby se autorka zamyslela i nad možností přímo v zákonu práce vymezit určité výjimky z dvouletého trvání pracovního poměru, čímž by se omezily dohody a vymezení podle § 30 odst. 3 písm. c) ZP v nesporných případech. Podle § 48 odst. 4 zák. č. 311/2001 Z.z lze pracovní poměr na dobu určitou bez omezení prodloužit nebo opětovně dohodnout se zaměstnanci na výkon činnosti, pro kterou je předepsané školní vzdělávání uměleckého směru, se zaměstnanci zaměstnavatele, který zaměstnává nejvíce 20 zaměstnanců a se zaměstnanci působící

v diplomatických misích SR v zahraničí a se zaměstnanci, o kterých to stanoví zákon nebo mezinárodní smlouva.

- 6) Na str. 109 a násl. postrádám vysvětlení práv a povinností vyplývajících ze souběžných pracovních poměrů (§ 69 ZP) v případě, že ani jeden pracovní poměr není sjednán na stanovenou pracovní dobu. Zaměstnanec např. má u 3 zaměstnavatelů sjednány 3 pracovní poměry (jeden na 6 hodin denně, druhý na 2 dny v týdnu, třetí na 1 hod. denně), z nichž ani jeden tudíž není hlavní a ani vedlejší.
- 7) Na str. 113 se autorka zabývá vymezením vedlejšího pracovního poměru podle § 70 ZP. V praxi však působí aplikační problémy první věta odst. 1 „koná-li zaměstnanec za trvání pracovního poměru, v němž je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu“. V praxi se velice často – a v souvislosti se zrušením § 38 odst. 4 ZP se budou vyskytovat stále častěji – vyskytují případy, kdy zaměstnanci je na jeho žádost povoleno dlouhodobé neplacené volno za účelem zaměstnání u jiného zaměstnavatele (dříve v ZP tento institut byl). Bylo by vhodné znát názor autorky, zda je možno tento druhý pracovní poměr uzavřít na stanovenou pracovní dobu a nepovažovat jej za vedlejší pracovní poměr (neboť zaměstnanec v pracovním poměru není „zaměstnán po stanovenou pracovní dobu“) nebo i v tomto případě se jedná u druhého zaměstnavatele o vedlejší pracovní poměr, který musí být uzavřen jen na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu (i když zaměstnanec u prvního zaměstnavatele žádnou práci nevykonává).
- 8) Na str. 114 autorka upozorňuje na německý zákon o dovolené, který zakazuje zaměstnancům vykonávat po dobu dovolené takovou výdělečnou činnost, která odporuje účelu dovolené. Bylo by zajímavé doplnit, jak se to v Německu kontroluje a jaké lze z porušení tohoto zákona vyvodit vůči zaměstnanců sankce. Rovněž tak by bylo zajímavé zjištění, jak v Německu kontrolují délku pracovní doby jednoho zaměstnance u více zaměstnavatelů (viz str. 115 a 116). Zde chybí pro komplexnost poznámka, že oznamovací povinnost zaměstnance o všech pracovních poměrech tu již za totality v ČR byla a úvaha de lege ferenda o tom, že „zákon by měl tedy stanovit zaměstnanci oznamovací povinnost ohledně činnosti v jiných pracovních poměrech, popřípadě na základě dohody o pracovní činnosti a rozsah vykonávané pracovní doby“ by byl návrat do tohoto období vě. zavedení další byrokracie do pracovního práva, které má výrazně soukromoprávní charakter. V současné odborné literatuře jednoznačně převažuje názor, že ani ujednání v pracovní smlouvě, že zaměstnanec bude svému zaměstnavateli hlásit další pracovní poměry či žádat o souhlas s jejich uzavřením, je neplatné s ohledem na § 75 ZP a omezení ústavního práva občana.
- 9) Na str. 123 bod 5.7. by bylo vhodné zmínit i vyřešení poskytnutí pracovního volna za účelem uzavření pracovního poměru na stanovenou týdenní pracovní dobu u jiného zaměstnavatele. Jedná se v současné době o problematiku velice aktuální, neboť zaměstnanci jsou uvolňováni za účelem výkonu práce pro jiného zaměstnavatele jak v tuzemsku tak v zahraničí (např. pro práci v jiné pobočce nadnárodních společností, jako experti v orgánech EU či jiných mezinárodních organizacích, za účelem

poskytnutí humanitární či jiné činnosti v zahraničí, za účelem získání pracovních dovedností v jiných nemocnicích atp.).

- 10) Na str. 129 autorka uvádí, že je zajímavé, že ačkoliv pracovní právní předpisy užívají pojem pracoviště na více místech, není tento pojem v pracovní právních předpisech definován. S tím lze souhlasit pouze částečně, neboť někdy v pracovní právních předpisech definován je (např. v § 2 odst. 3 zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách), ale různě pro různé účely.
- 11) Na str. 144 nahoře autorka uvádí, že v oblasti práce na dálku by měl být ponechán široký prostor pro sjednání podmínek práce na dálku ve vnitřních předpisech a kolektivních smlouvách. Obecně s tímto lze souhlasit, jen připomínám, že ve vnitřních předpisech zaměstnavatele by bylo nutné bližší podmínky určit, nikoliv sjednat (nejedná se o dvoustranný právní akt).

V rámci komplexnosti předložené práce by bylo vhodné znát názor autorky na pracovní poměr s ujednáním výkonu práce podle potřeb zaměstnavatele (tedy bez předchozího rozvrhu pracovní doby), na problematiku pracovní pohotovosti ve vztahu k povinnosti zaměstnance mít u sebe služební mobilní telefon a na problematiku výkonu práce v zahraničí (v terminologii § 267 odst. 1 ZP specifika pro zaměstnance vysílané do ciziny).

Závěr

Předloženou disertační práci hodnotím velice kladně pro její komplexnost, podrobný rozbor jednotlivých institutů, výborné porovnání se zahraniční právní úpravou vč. EU a pro samostatné závěry de lege ferenda. Podle mého názoru ji lze uznat jako disertační pro účely dokončení doktorského studijního programu a doporučuji ji k obhajobě. Autorka by se při obhajobě měla vyjádřit k výše uvedeným připomínkám oponenta této práce.

JUDr. Bohuslav Kahle

V Praze dne 23.1.2006