

OPONENTNÍ POSUDEK

rigorózní práce Dany S o j k o v é

„Pracovní doba, kontrola jejího dodržování v návaznosti na vnitřní předpisy zaměstnavatele“

Předložený elaborát je zpracován na téma závažné a aktuální s ohledem na současný, zejména však budoucí legislativní vývoj v České republice.

Text rigorózní práce o celkovém rozsahu 92 stran je (kromě úvodu a závěru) rozdělen do 7 částí dále zpravidla podrobněji členěných. Úvodní část vymezuje základní pojmy vážící se k tématu a blíže se zabývá délkou pracovní doby a jejím rozvržením. Následující část se zaměřuje na institut práce přesčas z hlediska možnosti jejího využívání dle platné právní úpravy. Další části práce jsou věnovány dobám odpočinku, úpravě pracovní pohotovosti a noční práce. V posledních dvou kapitolách se autorka zabývá evidencí pracovní doby a způsoby kontroly jejího dodržování, a to ze strany správních orgánů i ze strany zaměstnavatele. V této souvislosti autorka zkoumá formy kontroly, které může zaměstnavatel využít, a možnosti jejich úpravy vnitřními předpisy. V závěru autorka shrnuje své poznatky uváděné v jednotlivých částech práce a připojuje stručné hodnocení platné právní úpravy pracovní doby.

Lze konstatovat, že stanovený cíl práce *komplexně nastítnit právní úpravu pracovní doby* se autorce podařilo splnit. Charakteristika úpravy jednotlivých institutů je porovnávána s obsahem mezinárodních smluv a příslušnou legislativou EU a doplněna aktuální judikaturou českých soudů.

Rigorózní práce se vyznačuje přehledným strukturálním členěním s logickou provázaností jednotlivých částí. Není však zřejmý důvod, proč autorka kapitolu věnovanou noční práci zařadila až za pracovní pohotovost, což neodpovídá ani systematické zákoníku práce. Z hlediska formálního také připomínám, že úvod, závěr, resumé ani seznam použité literatury se zásadně číselně neoznačují.

Po stránce obsahové elaborát sice nevykazuje závažné nedostatky, v jeho textu se však vyskytují nepřesnosti spočívající zejména v opakovaném uvádění

pojmu, které již platný zákoník práce nepoužívá („dovolená na zotavenou“ na str.7, 49, 77; „pracovní kázeň“ na str.24, 59), či citování již zrušené právní úpravy. Jde např. o tvrzení, že „zaměstnavatel, u něhož působí odborová organizace, může vydat vnitřní předpis, kterým se stanoví mzdová, platová nebo ostatní práva v pracovněprávních vztazích pouze tehdy, *bylo-li to na vnitřní předpis kolektivní smlouvou přeneseno*“ (str. 32, 74, opačné tvrzení na str.76), požadavek *individuálního souhlasu zaměstnanců* s uplatněním konta pracovní doby (str.32-33), v případě rozdělení přestávky na jídlo a oddech minimální doba trvání *každé její části* 15 minut (str.51), oprávnění zaměstnavatele uzavřít kolektivní smlouvu *s odborovou organizací s největším počtem členů* (str.73). Na str. 82 je citován již zrušený trestní zákoník. V části 8. týkající se kontroly pracovní doby není výslovně uveden orgán, který je oprávněn provádět kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů týkajících se pracovní doby, ani právní předpis, podle něhož lze postihovat přestupky/správní delikty na tomto úseku.

S ohledem na výše uvedené je však možno konstatovat, že předložená rigorózní celkově vyhovuje požadavkům stanoveným Rigorózním řádem Právnické fakulty UK, a proto ji **doporučuji** k obhajobě.

Navrhuji, aby rigorozantka v rámci diskuse při obhajobě vyjádřila svůj názor na návrhy de lege ferenda reagující na záměry Zelené knihy EU, které se týkají např. možnosti výkonu práce na zavalanou (on-call work) nebo sdílení pracovního místa (job-sharing), kdy si zaměstnanci sami rozvrhují pracovní dobu.

4.7. 2010


Doc.JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.