

## POSUDEK

### NA RIGORÓZNÍ PRÁCI MGR. ALANA VITOUŠE

#### „SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU“

Předložená rigorózní práce má celkem 150 stran textu. Podle obsahu autor tuto práci člení, kromě Úvodu a Závěru, na 18 kapitol, z nichž některé jsou dále též vnitřně členěné.

1. Skončení pracovního poměru obecně
2. Právní úprava skončení pracovního poměru
3. Způsoby skončení pracovního poměru
4. Dohoda o rozvázání pracovního poměru
5. Výpověď
6. Okamžité zrušení pracovního poměru
7. Režim dočasné práce neschopného pojištěnce
8. Postavení odborové organizace
9. Hromadné propouštění zaměstnanců
10. Skončení pracovního poměru na dobu určitou
11. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době
12. Odstupné
13. Neplatné rozvázání pracovního poměru
14. Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance
15. Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru
16. Úvahy de lege ferenda
17. Mezinárodní aspekty
18. Komparace stávající a předchozí právní úpravy

V předložené rigorózní práci je uveden též přehled literatury a Závěr v anglickém jazyce.

V Úvodu předložené práce se autor zabývá zvoleným tématem, které považuje za mimořádně závažné zejména v současné době, včetně uvedení důvodů, které jej k tomuto rozhodnutí vedly.

V úvodní kapitole se autor v obecné rovině zabývá problematikou institutu „skončení pracovního poměru“ a provádí stručný výčet jeho způsobů včetně s tím spojených důsledků.

V kapitole druhé se autor opět v obecné rovině věnuje právní úpravě skončení pracovního poměru obsažené v zákoníku práce s tím, že uvádí výčet základních institutů upravujících předmětnou problematiku.

V této kapitole autor současně pozornost věnuje úpravě problematiky skončení pracovního poměru z úrovně příslušných evropských dokumentů, zejména pokud jde o EU a dokumentů Mezinárodní organizace práce.

Za těžiště předložené rigorózní práce lze označit obsah kapitoly třetí až jedenácté, v nichž na 87 stranách textu se autor v celém komplexu snaží podrobně rozebrat jednotlivé instituty skončení pracovního poměru tak, jak jsou upraveny v příslušných ustanoveních zákoníku práce. V prováděném rozboru věnuje v této souvislosti pozornost zejména problematice dohody o rozvázání pracovního poměru, výpovědi (včetně výpovědní doby, rozboru výpovědních důvodů při výpovědi dávané zaměstnavatelem, zákazu výpovědi), okamžitému zrušení pracovního poměru, včetně zákonem stanovených důvodů, skončení pracovního poměru na dobu určitou, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, hromadnému propouštění zaměstnanců a postavení odborové organizace v oblasti skončení pracovního poměru.

V další části své práce v kapitole 12 až 15 autor neopominul též rozbor dalších souvisejících otázek s předmětnou problematikou – právní úpravu odstupného, neplatného rozvázání pracovního poměru, odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance a dále též rozbor právní úpravy povinností zaměstnavatele při skončení pracovního poměru.

V kapitole šestnácté autor na základě provedeného rozboru problematiky skončení pracovního poměru příslušnou právní úpravu hodnotí a uvádí své vlastní názory, jak by případně mohly být některé otázky řešeny. Mnohým návrhům autora *de lege ferenda* lze plně přisvědčit. V uvedené kapitole autor v souvislosti s návrhy „*de lege ferenda*“ věnuje pozornost obsahu návrhu tzv. koncepční novely zákoníku práce, která byla před několika lety vypracována nezávislou expertní skupinou složenou z odborníků jak v oblasti pracovněprávní teorie tak praxe, která byla vypracováním uvedeného návrhu pověřena tehdejšími ministrem práce a sociálních věcí P. Nečasem. Rovněž tak hodnocením autora pokud jde o tento návrh, zejména v oblasti skončení pracovního poměru, lze též přisvědčit.

V následující kapitole – sedmnácté se autor předložené rigorózní práce soustředil na mezinárodní aspekty úpravy předmětné problematiky uvedené v dokumentech EU a MOP.

V poslední – osmnácté – kapitole se autor zabývá srovnáváním právní úpravy institutu skončení pracovního poměru uvedeném v předchozím a současném zákoníku práce – zákoně č. 65/1965 Sb. a v zákoně č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů (autor uvádí „starý“ a „nový“ zákon). Autor v této části srovnává obsah úpravy jednotlivých institutů a uvádí její rozdílnosti.

V Závěru předložené rigorózní práce se autor zabývá historickým vývojem pracovněprávních vztahů prakticky od Chamurapiho zákoníku do současnosti. Pokud jde o současný zákoník práce – autor hodnotí též „dokonalost“ legislativních postupů a četnost jeho novelizací, včetně souvisejících právních předpisů. Pokud jde o poslední novelu zákoníku práce provedenou s účinností od 1. ledna 2012 autor se zabývá zejména vyhodnocením změny právní úpravy některých institutů v oblasti skončení pracovního poměru a jejich přínosem pro aplikační praxi, jakož i vyváženosti právní úpravy pokud jde o zaměstnance a zaměstnavatele.

Vycházeje ze zvoleného tématu rigorózní práce, lze v obecné rovině konstatovat, že se autor zaměřil na všechny podstatné otázky předmětné problematiky nejen z pohledu příslušné právní úpravy, ale i z hlediska dalších spojitostí a právních souvislostí, které se snaží podrobněji analyzovat. Z obsahu předložené práce vyplývá zřejmý hlubší zájem autora o zvolené téma, zejména pak o jeho některé dílčí části. Tomu svědčí i poměrně široký okruh literatury z níž vycházel a kterou ve své práci používá. Rovněž tak tomuto hodnocení dále přisvědčuje práce s různými dokumenty EU, MOP a judikaturou.

Výše uvedenému pozitivnímu hodnocení nnesvědčí však nepříliš zdařilé formální zpracování pokud jde o systematické a přehledné členění v rámci jednotlivých kapitol, které navíc není ani v souladu s uvedeným Obsahem.

Jako problematický lze označit dále postup autora, kdy „původní verzi“ rigorózní práce přepracoval „k právnímu stavu ke dni 1.1.2012“, jak sám uvádí na str. 132. Vzhledem k tomu, že však autor při tomto postupu nepostupoval systematicky a důsledně ve všech případech, někdy je výsledkem text, který nemá oporu v příslušné právní úpravě (např. str. 97 – zrušení pracovního poměru ve zkušební době, str. 98 – poznámka pod čarou č. 249 a text k témuž institutu, str. 101 – text, že právo na odstupné má též zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr, str. 102 – tvrzení uvedené ve třetím odstavci z něhož vyplývá nemožnost upravit odstupné pro všechny případy skončení pracovního poměru, str. 106 – text týkající se moderačního práva soudu, str. 115 – údaje uváděné v potvrzení o zaměstnání, o důvodech skončení pracovního poměru).

Mimo výše uvedeného, předložené rigorózní práci nelze vytknout závažnější pochybení. Vycházeje z výše uvedeného hodnocení doporučuji, aby se autor při obhajobě své

rigorózní práce na výše uvedené otázky zaměřil a dále též odůvodnil tvrzení uvedená na str. 47 v prvním odstavci – kdy může zaměstnanec dostat výpověď .... a na str. 134 ve druhém odstavci, že opakovaná možnost sjednat pracovní poměr na dobu určitou může „znamenat i skrytou otročskou práci“.

Za pozitivní lze označit ten postup autora, když při provádění rozboru jednotlivých úprav dané problematiky, sám tyto úpravy hodnotí včetně uvádění vlastních názorů a návrhů, jak by případně mohly být některé otázky řešeny. Některým návrhům autora de lege ferenda lze přisvědčit.

Předloženou rigorózní práci Mgr. Alana Vitouše doporučuji k obhajobě, neboť mimo výše uvedená vytýkaná dílčí pochybení, dle mého názoru prokázal autor v předložené rigorózní práci dobrou znalost předmětné problematiky

V Praze dne 5. května 2012



JUDr. Libuše Brádrlová