

Oponentský posudek na disertační práci

JUDr. Hany Macourkové

„Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele“

Předložená práce o rozsahu 169 stran textu je systematicky rozdělena do úvodu, sedmi kapitol, které jsou dále vnitřně členěny, a závěru. Obsahuje též shrnutí v češtině a angličtině.

Autorka se nejprve zaměřuje na obecné otázky související s pracovním poměrem s důrazem na institut výpovědi, dále pak na jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru – právní úkony i právní události.

Těžiště práce spočívá ve třetí, nejrozsáhlejší kapitole, v níž je podrobně rozebrána právní úprava výpovědi ze strany zaměstnavatele a zároveň je poukázáno i na aplikační problémy. Ve čtvrté kapitole je věnována pozornost peněžitému plnění a dokumentům souvisejícím s výpovědí, v páté kapitole nárokům z neplatné výpovědi ze strany zaměstnavatele. Dále se autorka zabývá dokumenty Evropské unie, které se vztahují ke zvolenému tématu a v poslední kapitole srovnává právní úpravu výpovědi ze strany zaměstnavatele se slovenskou právní úpravou.

V závěru autorka hodnotí platnou právní úpravu výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a uvádí i náměty *de lege ferenda*. Podrobně poukazuje na problémy, k nimž dochází při aplikaci právní úpravy v praxi. Pokládá za nezbytné, aby právní úprava předmětné problematiky „byla co nejpromyšlenější, aby byla spravedlivá a aby byla schopna zajistit potřebnou míru stability pracovněprávních vztahů. Vedle toho je však nutné, aby zaměstnavatelé právní úpravě dobře rozuměli a vhodně a bezchybně ji aplikovali v praxi.“ (str. 157). Místy si poněkud protiřečí, např. na str. 162 uvádí, že by „stálo za úvahu popsat některé termíny, s kterými

paragraf o výpovědních důvodech pracuje, jiným, pro laiky jasnějším způsobem, případně je doplnit či několika slovy vysvětlit.“ Na téže straně v posledním odstavci uvádí – „není cestou, aby se zákony měnily v detailní návody, které by zaměstnavatelům vysvětlovaly veškeré možné situace, podobně jako kuchařské knihy. Vedlo by to k přehlcení společnosti právními normami, byly by nutné časté novelizace a výsledkem by byl nakonec jen zmatek“.

Konkrétní legislativní změnu by autorka provedla zakotvením možnosti dát výpověď bez uvedení důvodu nebo z jiného než zákonného důvodu. Bylo by nutné – jak zdůrazňuje – zohlednit postavení některých skupin zaměstnanců oslabených na trhu práce. Je přesvědčena, že „institut výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu nebo z jiného než zákonného důvodu by byl přínosem. Proces skončení pracovních poměrů by se zprůhlednil a došlo by tím k celkovému zpružnění pracovněprávních vztahů“ (str. 168).

Systematické členění textu je vhodné, jednotlivé kapitoly na sebe logicky navazují a jsou vzájemně propojené. Autorka vychází z rozsáhlého okruhu odborné literatury časopisecké i knižní, kterou uvádí v seznamu použité literatury. V textu s ní uvážlivě pracuje a odkazuje na ni.

Zvolené téma je vysoce aktuální a důležité, výpověď je jedním z nejdůležitějších pracovněprávních úkonů. Dlouhodobě je jí věnována velká pozornost v oblasti teorie a zejména praxe pracovního práva. Z textu je zřejmé, že autorka přistoupila k jeho zpracování se značným zájmem a náležitými znalostmi. Přesto je možno konstatovat, že se nevyvarovala dílčích pochybení věcného, terminologického i stylistického charakteru. Některé z nich bylo jistě možné odstranit při pečlivější závěrečné korektuře textu – např. na str. 144 je uvedeno, že nový zákoník práce byl účinný od 1.1.2008, ačkoliv jinde v textu je uvedeno správné datum. Místy autorka používá nesprávnou terminologii – zmiňuje se např. o tom, že pro *počátek* pracovního poměru je rozhodující den (str. 15), ačkoli zákoník práce používá termín „vznik“. Živnostenské listy se *nezřizují* (str. 98), ale vydávají. Na str. 13 je uvedeno – „zásada subsidiarity byla do zákoníku práce *naformulována* až novelou...“. Vhodnější by bylo napsat, že zásada subsidiarity byla v zákoníku práce poprvé normativně upravena.

Na str. 118 je zmínka o dohodě o *skončení* pracovního poměru, jinde používá autorka správný název tohoto právního úkonu. Připomínám, že přesné vyjadřování a používání správné terminologie je pro kvalifikační práce nezbytné.

K výkladu autorky na str. 19, kde uvádí „situace, kdy zákoník práce neupravuje zaměstnávání osob mladších 15 let neznámá, že by takové osoby (děti) nesměly fakticky pracovat.“ Připomínám, že zákoník práce v ust. § 346a práci fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do ukončení povinné školní docházky výslovně zakazuje. Na str. 20 je zmínka o tom, že výpověď z pracovního poměru je jen jednou z řady možností, jak pracovní poměr rozvázat. Jakou „řadu možností“ má autorka na mysli?

Na str. 26 v rámci výkladu o uvedení důvodů rozvázání pracovního poměru v dohodě o rozvázání pracovního poměru vychází autorka z již neplatné právní úpravy. U důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance není uvedeno, kdo vydává lékařský posudek (str. 34). Na str. 93 je uvedeno, kdy je během dočasné pracovní neschopnosti poskytováno hmotné zabezpečení od zaměstnavatele a kdy od orgánů sociálního zabezpečení – autorka však neuvádí, o jaká peněžitá plnění se jedná. V dalším textu píše pouze o tom, že od orgánů sociálního zabezpečení dostává zaměstnanec dávku, neuvádí však, jak se tato dávka nazývá. Tvzení na str. 117 o tom, že „výše odstupného bývala tradičně po desítky let ve starém zákoníku práce stanovena jednotně“, je značně nadnesené – autorka by je měla během obhajoby vysvětlit.

Směrnice Rady ES č. 76/207 EEC nebyla Směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54 EC novelizována, jak uvádí autorka na str. 143, ale ke dni 15.8.2009 byla touto směrnicí zrušena.

Pozitivně je možno hodnotit skutečnost, že autorka se neomezuje pouze na rozbor platné právní úpravy výpovědi ze strany zaměstnavatele, ale zaměřuje se i na řadu aplikačních problémů. Vychází především z bohaté soudní judikatury. Zajímavá je i poslední kapitola, v níž autorka srovnává českou a slovenskou právní úpravu výpovědi ze strany zaměstnavatele.

Je možno konstatovat, že hlavní cíl disertační práce – provést právní rozbor výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, zaměřit se na chyby a omyly, se kterými se zaměstnavatelé nejčastěji potýkají a pokusit se nalézt východisko pro jejich odstranění – byl splněn. Autorka prokázala schopnost používat základní metody vědecké práce – zejména metodu analýzy.

Závěrem konstatuji, že i přes výše uvedené dílčí nedostatky je možno dospět k závěru, že předložená práce splňuje požadavky stanovené příslušnými předpisy pro disertační práce a proto ji **doporučuji k obhajobě**.


Doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.

oponent

V Praze dne 14. srpna 2013