

POSUDEK OPONENTA
rigorózní práce Mgr. Veroniky Z a v o r a l o v é
„Pracovní smlouva “

Předložený elaborát je zpracován na důležité a aktuální téma z hlediska současné právní úpravy, ale i budoucího legislativního vývoje.

Text rigorózní práce o rozsahu 119 stran je (kromě úvodu a závěru, které se obvykle číselně neoznačují) rozdělen do deseti částí dále zpravidla podrobněji členěných. V úvodních dvou kapitolách autorka vymezuje pojem a předmět pracovního práva a stručně nastiňuje historický vývoj právní úpravy pracovní smlouvy od starověku (římské právo) až po 60.léta 20. století, kdy byl v tehdejší ČSSR přijat první zákoník práce.

Navazující kapitola je věnována charakteristice zákoníku práce z r. 1965 a také současnému platnému kodexu č. 262/2006 Sb.

Kapitola následující (označená jako V.) se zabývá úlohou smluv v pracovním právu a v této souvislosti vymezuje též pojem závislé práce, jejíž osobní výkon zaměstnancem představuje objekt základních pracovněprávních vztahů.

Stěžejní část práce z hlediska obsahu i rozsahu představuje kapitola VI., v níž autorka podrobně analyzuje institut pracovní smlouvy, její formální a obsahové náležitosti, změnu a zánik v intencích právní úpravy platné a účinné v r. 2013. Na ni pak navazuje kapitola, která uvádí základní práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovního poměru.

Část VIII. se zabývá právní úpravou jmenování včetně komparace s pracovní smlouvou. V následujících částech autorka stručně zmiňuje volbu v případech, kdy je předpokladem pro uzavření pracovní smlouvy, a úlohu manažerské smlouvy v pracovněprávních vztazích.

V závěrečné kapitole rigorozantka uvádí právní úpravu vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, kterou pak porovnává s ,pracovním poměrem.

V samotném závěru se rigorozantka místo na hodnocení právní úpravy pracovní smlouvy a její uplatňování v praxi spíše zaměřila na vývoj vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku.

Lze konstatovat, že záměr autorky *popsat současný stav právní úpravy pracovní smlouvy včetně zdůraznění změn, které nastaly nabytím účinnosti zákona č.262/2006 Sb., srovnat jej s předchozí právní úpravou a poukázat na její nedostatky* se v rámci předložené rigorózní práce podařilo splnit.

Ačkoliv zvolená kombinace římských číslic a desetinného třídění k označení jednotlivých kapitol a subkapitol není nejvhodnější, je elaborát celkem přehledně strukturován. Výjimku představuje subkapitola 1.7, která svým obsahem neodpovídá nadpisu (končí přijetím zákoníku práce v roce 1965, nikoliv vývojem do roku 1989) a dále pak obsahově chaotická kapitola IV. , kde mezinárodní prameny a chybějící legislativa EU měly být zařazeny do samostatné kapitoly.

Z hlediska obsahového je velmi dobře zpracována část věnovaná historickému vývoji institutu pracovní smlouvy. Platnou právní úpravu (k datu dokončení elaborátu) autorka pojala i v jejích širších souvislostech, včetně porovnání povahy obou druhů individuálních základních pracovněprávních vztahů, a obsahově tak zvolené téma vyčerpala.

Je však nutno konstatovat, že rigorózní práce vykazuje také řadu nedostatků. Pomineme-li neobratné formulace (např. s.6 – *jde o konkretizaci sociální úpravy*, s.29 - *Dalo by se říci, že současná úprava zákoníku práce je jakýmsi pracovním kodexem*), vyskytují se v textu práce věcné chyby, které jsou patrně důsledkem používání starších pramenů místo platného textu zákona. Např. s.39 – Směrnice 76/207/EHS byla již zrušena Směrnici 2006/54/ES, v části VI. chybí jakákoliv zmínka o povinnosti podrobit se vstupní lékařské prohlídce před uzavřením pracovní smlouvy a důsledky nedodržení této povinnosti pro platnost pracovní smlouvy, v subkapitole 6.2.1 není zmíněna novela § 39, s. 70 – chybné konstatování týkající se formy zrušení pracovního poměru ve zkušební době, s.73 – není uvedena výjimka týkající se smluvního platu, v části X. – konstatování, že *u vedoucích zaměstnanců, jejichž pracovní poměr je založen jmenováním, je možné uzavřít dohodu o mzdě...*, s.112 – údajně chybějící ustanovení o nejdelší přípustné délce směny.

S ohledem na téma rigorózní práce však považuji za nejzávažnější opakující se tvrzením , že pracovní smlouvu lze platně sjednat i ústně (s.68) a že stejně jako

přímo u pracovní smlouvy není ani nedodržení písemné formy její změny stíháno neplatností (s.82). Judikát Nejvyššího soudu z r. 2003 citovaný na s. 45 na podporu tohoto tvrzení se vztahoval k již zrušené úpravě v zákoníku práce č.65/1965 Sb.

I přes výše uvedené výhrady je možno konstatovat, že předložená rigorózní práce celkově odpovídá kritériím stanoveným Rigorózním řádem a je možno ji **doporučit** k obhajobě.

V jejím průběhu by se měla rigorozantka především vyjádřit k připomínkám v posudku a dále pak i blíže objasnit svůj názor uváděný na s. 29 týkající se možných komplikací v souvislosti s komplexností úpravy zákoníku práce.

10. 6. 2014

Doc.JUDr.Margerita Vysokajová, CSc.