

Posudek oponenta na rigorózní práci

Mgr. Jana Mikše

na téma

„Ochrana zaměstnance před jednostranným skončením pracovního poměru“.

Předložená rigorózní práce o celkovém rozsahu 130 stran (včetně strany titulní, seznamu literatury apod.) sestává z úvodu, čtrnácti kapitol, závěru a dále je k práci připojeno resumé v anglickém jazyce, seznam zkratk a použité literatury, jakož i abstrakt a seznam klíčových slov v českém a anglickém jazyce.

Autor si pro svoji práci zvolil velmi zajímavé téma, která je v poslední době (zejména v souvislosti s konceptem tzv. flexicurity) z různých úhlů pohledu v centru pozornosti laické i odborné veřejnosti.

Celou práci nepochybně ovlivnila skutečnost, že autor ji finalizoval na konci listopadu 2011, tedy v době, kdy již byl schválen zák. č. 365/2011 Sb., který provedl (s účinností od 1. 1. 2012) nejrozsáhlejší změnu zákoníku práce od doby jeho přijetí v roce 2006. Změny, které přináší tato novelizace zákoníku práce, pak autor - v oblasti, které si vytkl za téma své práce - „konfrontuje“ nejen se zněním příslušných ustanovení zákoníku práce ve znění „před“ a „po“ nálezem Ústavního soudu publikovaného pod č. 116/2008 Sb. (který zrušil, i z pohledu právní úpravy zvoleného tématu, některá významná ustanovení zákoníku práce), ale i se závěry práce expertního panelu, jehož výsledky sloužily k vytvoření koncepčního materiálu předloženého v roce 2008 Ministerstvem práce a sociálních věcí k veřejné diskusi. Při shora uvedené práci vychází autor z reprezentativního souboru dostupné tuzemské odborné literatury, když v celé práci je patrné dominantní ovlivnění třemi z citovaných pramenů. Na druhé straně v předloženém díle schází práce se zahraniční literaturou, přičemž širší práce s jinými než tuzemskými právními prameny by byla jejím zpestřením, jak je patrné např. z vhodného srovnání se slovenskou a německou úpravou obsaženého na str. 25 a 26. Ocenit lze pak také pokusy o poměrně hojnou práci s „domácí“ judikaturou vztahující se k dané oblasti.

Po formální stránce je práce vcelku přehledně členěna do kapitol, které se dále člení do podkapitol. Nedostatkem práce je však značné množství písařských chyb a nepřesností obdobného charakteru - autor měl věnovat více pečlivosti finální podobě své práce.

Také po obsahové stránce je třeba autorovi vytknout četné nepřesnosti a zjednodušení, když (bohužel) mnohdy až v kontextu s dalším obsahem práce lze dovodit, že se jedná pouze o nepřesnosti – ne pochybení.

Příkladem je možné uvést pasáž na str. 23 práce, kdy autor v rámci pojednání o výpovědní době „velmi volně“ nakládá s pojmy „prodloužení a stavení výpovědní doby“, když (mj.) pod pojem prodloužení zahrnuje i fakt, že výpovědní doba (cit.) „ se začne počítat až od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi “, aby následně (v prvním odstavci na str. 24), v podstatě pouhou nepřesnou transkripcí § 63 zákoníku práce, vytvořil z odchylného režimu obsaženého v jeho poslední větě „kumulativní podmínku“.

Obdobně např. na str. 52 práce autor nepřesně popisuje úpravu obsaženou v § 61 zákoníku práce (cit.) „ je zákonem posílena pozice zaměstnanců, kteří jsou členy odborové organizace u zaměstnavatele, při jednostranných rozvazovacích úkonech zaměstnavatele“. V celé následující pasáži věnované této problematice autor nezmiňuje, že jím popisovaná zvýšená ochrana se týká jen stávajících (a částečně též bývalých) členů orgánů odborové organizace a ne členů „řadových“ a nebyť nepřesné zmínky o funkčním období obsaženém v druhé větě na str. 52, nebylo by možné to ani dovodit.

Na druhé straně, vzdor mnohým nepřesnostem, je práce prosta výraznějších věcných pochybení.

Celkově lze konstatovat, že vedle pokusu zpracovat komplexně zvolenou problematiku je třeba též kladně hodnotit i snahu autora zaujímat vlastní (i když někdy diskusní) názory a formulovat některé úvahy de lege ferenda.

Přes shora uvedené nedostatky považuji rigorózní práci **za způsobilou k obhajobě**. Při ní by se měl autor, v návaznosti na některé pasáže své práce, blíže věnovat následujícím otázkám:

- 1) objasnit blíže tvrzení obsažené na str. 13 práce cit. : „ Na rozdíl od fyzické osoby může právnická osoba převést práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele“,
- 2) ve vazbě na str. 16 (aj.) práce objasnit pojetí neplatnosti pracovněprávních úkonů v případě nedodržení formy, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran (v podobě účinné od 1.1.2012),
- 3) objasnit tvrzení obsažené v rigorózní práci na str. 82 (dole), konkrétně tvrzení: „Takovými subjekty jsou např. orgány zaměstnavatele, které vykonávají určitou rozhodující činnost při správě zaměstnavatele podle zvláštních předpisů“.

V Praze dne 30.4.2012

doc. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

oponent