

Oponentský posudek na disertační práci

JUDr. Markéta Neklová

„Skončení pracovního poměru v České republice a v Rakousku“

Předložená práce o rozsahu 256 stran textu je systematicky rozdělena do úvodu a 4. hlavních oddílů, z nichž oddíly 2. až 4. jsou dále vnitřně členěny. Oddíl 1. pojednávající o Systému rakouských pracovněprávních předpisů není vzhledem k rozsahu 6 stran vnitřně členěn, což ale není vzhledem k jeho rozsahu na újmu. Práce obsahuje anotaci v českém a anglickém jazyku, samostatně autorka v úvodní části práce uvádí používaná klíčová slova a seznam použitých zkratk. Práci uzavírá závěr, shrnutí v českém a anglickém jazyce a seznam použitých zdrojů, kromě odborných publikací a článků z odborné literatury také rozhodnutí českých soudů, především Nejvyššího soudu, a s ohledem na zvolené téma porovnání české právní úpravy s rakouskou, též vybraná rozhodnutí rakouského Nejvyššího soudního dvora.

Autorka se ve své práci zabývá jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru podle české právní úpravy a srovnává je s právní úpravou stejných nebo obdobných způsobů skončení pracovního poměru v právu rakouském.

V oddílu 1. autorka podává stručný výklad způsobu úpravy pracovněprávních vztahů v právu Rakouské republiky, jeho systematiku a rozdělení. Rakouské pracovní právo je speciální oblastí v rámci práva občanského, jehož základ je obsažen v ABGB. Uvádí i prameny práva, ve kterých jsou právní normy obsaženy a při výkladu je členění podle několika hledisek, za nejvýznamnější autorka považuje hledisko jejich závaznosti a poté jejich členění podle jednotlivých profesních skupin zaměstnanců. Rozsah dále nečleněného oddílu v rozsahu 6 stran je pro výklad postavení rakouského pracovního práva a jeho začlenění v rakouském právním řádu dostačující, stejně jako popis pramenů rakouského pracovního práva, s jejichž obsahem autorka pracuje v dalších oddílech věnovaných jednotlivým způsobům ukončení pracovního poměru.

Ve druhém oddílu se autorka zaměřuje na obecné otázky skončení pracovního poměru, vykládá jeho pojem a rozděluje způsoby ukončení pracovního poměru do dvou skupin v závislosti na tom, zda k němu dochází na základě právního jednání nebo na základě právní události. Podrobně se také zabývá subjekty, kterých se skončení pracovního poměru týká, tj. zaměstnanců a zaměstnavatelů. Pro výklad zvolila srovnávací metodu tak, že se nejprve zabývá českou právní úpravou a na ni bezprostředně navazuje výklad stejného institutu v právu rakouském. Tento způsob dodržuje i v oddílech 3. a 4. věnovaných jednotlivým způsobům ukončení pracovního poměru.

Za stěžejní část práce lze považovat oddíl 3., který autorka člení podle jednotlivých způsobů ukončení pracovního poměru. Nejvíce pozornosti věnuje výpovědi, a to nejenom v obecné rovině její formy, obsahu a způsobu doručování, ale zejména právní úpravě výpovědi dané zaměstnavatelem. V této části rozebírá jednotlivé výpovědní důvody, výklad vhodně doplňuje jak odkazy na odbornou literaturu, tak i soudní rozhodnutí, převážně Nejvyššího soudu. Kromě způsobu ukončení pracovního poměru autorka věnuje pozornost i otázkám bezprostředně souvisejícím se skončením pracovního poměru, a to nejenom účasti odborových organizací při rozvázání pracovního poměru, které mají právo v zákoníkem práce stanoveném rozsahu, případně dohodnutém v kolektivní smlouvě, účasti na skončení pracovního poměru právním jednáním, ale také na úpravu nároků plynoucích ze skončení pracovního poměru (odstupné) anebo postupu při hromadném propouštění zaměstnanců.

Stranou neponechává ani úpravu nároků plynoucích z neplatně rozvázaného pracovního poměru, jak ze strany zaměstnance, tak i zaměstnavatele, a postup pro uplatnění neplatnosti právního jednání vedoucího ke skončení pracovního poměru. Výklad podává i ohledně nároků plynoucích z neplatného rozvázání pracovního poměru.

Oddíl 4. je věnován způsobům ukončení pracovního poměru na základě právní události uplynutím doby a smrtí zaměstnance a zaměstnavatele, je - li fyzickou osobou.

V závěru autorka hodnotí rozdíly či podobnosti právní úpravy skončení pracovního poměru v českém a rakouském právu a shrnuje svůj náhled na rozdíly, které z výkladu v předchozích oddílech vplynuly. Především u nejvýznamnější části práce, které věnovala pozornost, u výpovědi z pracovního poměru, dospívá k závěru, že ačkoli je úprava v českém a rakouském právu odlišná, obě právní úpravy i když chrání zaměstnance před nenadálým jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, přesto umožňují zaměstnavateli, aby za vymezených důvodů, kdy na něm nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec nadále zaměstnával, např. z důvodů organizačních změn či při porušování povinností vyplývajících ze sjednaného pracovního poměru, tento vztah ukončil. Za podstatný rozdíl však považuje tu skutečnost, že rakouské pracovní právo je méně formální v tom směru, že ani u výpovědi se ve většině případů nevyžaduje písemná forma. Všimá si i rozdílu pramenů právní úpravy, protože české pracovní právo je soustředěno v podstatě do jednoho zákona (zákoníku práce), na rozdíl od úpravy rakouské, která není jednotná pro všechny zaměstnance, což může být pro zaměstnance nepřehledné. Ochrana zaměstnanců v právu rakouském, jak autorka konstatuje, je však vykonávána prostřednictvím zaměstnaneckých orgánů, které jsou schopny ochranu zaměstnanci poskytnout a to se zdá, je pro ochranu zaměstnance i při možné nepřehlednosti právní úpravy dostačující.

Autorkou zvolené téma skončení pracovního poměru je v odborné literatuře často frekventované, což je dáno bezpochyby významným dopadem skončení pracovního poměru do práv především zaměstnanců, protože skončení pracovního poměru ztrátou zaměstnání a tím i zdroje příjmů zásadně ovlivňuje jejich soukromý život. Přínos práce však spočívá především ve výkladu rakouského práva a srovnání jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru v právu rakouském s českou úpravou. Z výkladu úpravy rakouského práva je zřejmé, že autorka bezpochyby zúročila znalosti nabyté při studijním pobytu v zahraničí i praktické zkušenosti z advokátní praxe.

Systematické členění textu je vhodné, rozdělení oddílů podle toho, zda ke skončení pracovního poměru dochází na základě právního jednání anebo právní události lze s ohledem na teorii práva akceptovat, jednotlivé oddíly tak na sebe logicky navazují a jsou vzájemně propojené. Práce je přehledná i když členění jednotlivých oddílů vzhledem k jejich rozsahu, především oddíl 3. (str. 36 až 229) mohl být členěn podrobněji na další pododdíly a pro větší přehlednost i tak, aby rakouská právní úprava byla uváděna v samostatném pododdílu. V seznamu použitých pramenů jsou uvedeny zásadní odborné publikace a některé vybrané odborné články, i když odborných článků k danému tématu je nepoměrně více. Uvedení pouze některých však není na závadu, protože vzhledem k četnosti odborných článků je potřebné učinit výběr, podle toho, jak je autorka považovala pro svou práci za přínosné. Autorka odkazuje také na vybranou judikaturu českých i rakouských soudů, i když by bylo přehlednější, pokud by kromě označení soudního rozhodnutí byl uveden alespoň rámcově jeho obsah či vztah k právnímu problému.

Lze ocenit, že autorka v práci z uvedené odborné literatury i z judikatury vychází, v poznámce pod čarou na ni také odkazuje, se samotného textu však není patrné, kdy ji také

přímo cituje, protože nejsou zvláště, a to na žádném místě, citace uvedeny, ačkoliv k citaci z těchto zdrojů dochází např. str. 21,27,31, 39.

Pokud jde o metody zpracování, využívá disertantka zejména metodu komparativní a částečně i analýzy.

Zvolené téma skončení pracovního poměru je aktuální a důležité, dlouhodobě je tomuto tématu věnována velká pozornost v oblasti teorie, publikací odborných článků, což je podmíněno praxí pracovního práva. Z textu je zřejmé, že autorka přistoupila k jeho zpracování se značným zájmem a s náležitými znalostmi. Přesto je možno konstatovat, že se nevyvarovala dílčích pochybení věcného, terminologického i stylistického charakteru.

Za věcné pochybení považují zahrnutí odstoupení od pracovní smlouvy mezi způsoby ukončení pracovního poměru (str. 5, str. 20. str. 21 a str. 215 a násl.). Ani teorie práva ani zákoník práce odstoupení od pracovní smlouvy za způsob ukončení pracovního poměru nepovažují, protože se odstupuje od právního jednání, kterým je pracovní smlouva. Autorka by proto měla během obhajoby vysvětlit důvod tohoto posouzení.

Za věcné pochybení lze také považovat konstatování, že pro účely nesplňování předpokladů pro výkon sjednané práce pro výpovědní důvod podle § 52 písm. f) ZP se za právní předpisy považují i „vnitřní předpisy a pracovní řády, a proto zaměstnanec musí splňovat i předpoklady stanovené v těchto právních předpisech“ (str. 100). Přestože autorka odkazuje na soudní rozhodnutí, podle současné právní úpravy tomu tak není.

Místy autorka používá nesprávnou terminologii – nepřesně používá pojmy skončení pracovního poměru, upravené v § 48 odst. 1 až 3 a jeho zánik, jak je upravuje § 48 odst. 4 ZP (např. str. 234). Na str. 102 a 103 popisuje výpovědní důvod pro nesplňování požadavků, v části textu však pojem „požadavky“ zaměňuje s pojmem „předpoklady“, které jsou však jiným skutkovým vymezením výpovědního důvodu, byť uvedeného ve stejném § 52 písm. f) ZP. Připomínám, že přesné vyjadřování a používání správné terminologie je pro kvalifikační práce nezbytné.

Na str. 191 v rámci výkladu o odstupném vychází autorka z již neplatné právní úpravy (nesprávný odkaz na zrušený § 73 odst. 6 ZP). Na str. 231 odkazuje sice na správné ustanovení současně platného § 73a odst. 2 ZP, nicméně výklad a odkaz na publikaci v poznámce pod čarou č. 143 se týká právní úpravy platné do 31.12. 2011. Učiněný závěr je proto nesprávný, protože současná úprava jmenování na dobu určitou je postavena na jiném právním závěru.

Autorka vhodně v úvodu práce uvádí seznam použitých zkratk, v němčině uvedené vysvětlení zkratk však mělo být doplněno českým překladem a alespoň označením data vydání předpisu nebo způsobu jeho uveřejnění. Pokud v seznamu použitých zkratk uvádí české právní předpisy, kromě písařských chyb (chybí např. uvedení Sb. u zkratky NNP), je nedbale uvedeno, že některé předpisy byly zrušeny OZ bez uvedení, od kdy se tak stalo (např. ObchZ). To samé platí i pro zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který byl zrušen ZP, aniž by opět bylo uvedeno, kdy se tak stalo. V práci tohoto druhu by nemělo být také používáno označení „Čechy“ (str. 20).

Za formulačně neobratné je možné považovat i na str. 43 uvedené, že „...předmětná úprava ZoZ byla jakousi nepřímou novelou ZP“. Vzhledem k tomu, že autorka neoznačuje citace, není vyloučeno, že je to citace z odkazované publikace (pozn. pod čarou 22). Nepřesnou formulaci autorka uvádí i na str. 175 „Odborové organizace byly „za staré právní úpravy“. Je potřebné v práci tohoto druhu uvést, o jakou právní úpravu se jedná a do kdy byla platná.

Cíl práce – vyložit a porovnat českou a rakouskou právní úpravu skončení pracovního poměru – byl přes výhrady, které uvádím shora, naplněn. Dospívám k závěru, že zvolené téma bylo zpracováno komplexně, autorka prokázala nejen jeho znalost, ale i znalost otázek souvisejících a zároveň i schopnost samostatné tvůrčí práce při porovnání a následném hodnocení shody či rozdílů mezi českou a rakouskou právní úpravou skončení pracovního poměru. Autorka tak prokázala schopnost používat základní metody vědecké práce – zejména metodu komparativní a analýzy.

Závěrem konstatuji, že předložená práce splňuje požadavky stanovené příslušnými předpisy pro disertační práce a proto práci **doporučuji k obhajobě** před příslušnou komisí pro obhajobu disertačních prací.

JUDr. Věra Bognárová
oponent

V Praze dne 12. 8. 2016