

Poslední kapitola patří vypořádání se s pojmem lidu ve vazbě na „mýtický stát“ vybavený po vzoru Boha neodvozenou mocí. Představa státního lidu je spojena s rovností uvnitř tělesa, avšak s nerovností navenek; integrace je tak provázána exkluzí. Společenství kolektivní identity je pro *Ooyena* synonymem uzavřené společnosti. Dokonalá integrace nezachránila německé Židy před holocaustem. Proti hlasatelům substantivní politické jednoty lidu je opět postaven *Kelsen*, pro nějž je lid v zásadě jen fikcí vytvořenou právním řádem. Z těchto obecnějších tezí vyvozuje autor závěry pro vztah k usedlým cizincům, otevřenost státního občanství, volebního práva apod.

Závěrečnou částí knihy je soubor recenzí, často na publikované disertační práce. K výše uvedenému je možné přidat postřeh stran různosti recepce: u *Kelsena* a *Schmitta* je mezinárodní, u *Hellera* a *Smenda* německá. Připomenuta je vysoká míra formalizace německé politiky, v níž hraje velký význam právo a právní diskurs. *Schmitt* i *Smend* napsali knihy o ústavní teorii (a nikoliv o státovědě) při vědomí bolestně pocítovaného konce státu, oba se pokusili překonat právní pozitivismus zpolitizováním ústavního práva, ani jednoho nelze pochopit z čistě právních pozic.

Na to, jak je kniha (neněmecky) útlá, poskytuje jak množství informací, tak podnětů k přemýšlení. Ty mohou sahát od formálních otázek po smyslu republikování neupravených textů až po úvahy o vztahu práva a politiky, významu idejí pokoušejících se formovat roli institucí, úlohu soudců, existenci a smyslu relativně homogenního lidu na pozadí migrační krize apod. A takové otázky je účelné si klást, byť je třeba zodpovíme jinak než *R. van Ooyen*.

Jan Kysela*

**Olšovská Andrea. Skončenie pracovného pomeru.
Praha: Wolters Kluwer, 2015, 199 s.**

Posuzovaný titul nazvaný *Skončenie pracovného pomeru* pochází z pera autorky *Andrey Olšovské*, docentky v oboru pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, působící na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení na Právnické fakultě Trnavské univerzity v Trnavě. Je děkankou zmíněné fakulty a současně působí jako advokátka, která se při výkonu své praxe zaměřuje především na pracovněprávní oblast. Tato uznávaná odbornice na otázky pracovního práva se věnuje oboru jako celku v jeho plném rozsahu. Zabývá se také interdisciplinárními otázkami zasahujícími nejen do odvětví soukromého práva, tedy do odvětví úzce souvisejících s právem pracovním, ale i do odvětví veřejnoprávních. Tuto skutečnost dokládá např. níže uvedená publikace, již je *Andrea Olšovská* editorkou. Přispěla do ní pěti texty, z toho ve třech případech spoluautorsky.¹

Nutno podotknout, že v rámci pracovního práva se *Andrea Olšovská* zaměřuje hlavně na problematiku spojenou se vznikem a skončením pracovního poměru. Právě v této oblasti nejčastěji publikuje² a přednáší. Je také aktivní účastnicí mnoha odborných seminářů a konferencí a v první řadě vede přednášky jak pro posluchače magisterského i doktorského studijního programu Právnické fakulty Trnavské univerzity v Trnavě, tak pro subjekty ze státní

* Doc. JUDr. Jan Kysela, Ph.D., Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze a Kancelář Senátu. E-mail: kyselaj@prf.cuni.cz.

¹ OLŠOVSKÁ, A. *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010.

² BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. (eds). *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013.

správy nebo soukromé sféry. V těchto přednáškách se docentka *Olšovská* věnuje aktuálním otázkám slovenského pracovního práva a příslušným souvislostem s právem evropským.

Publikace *Skončení pracovního poměru* je rozdělena do dvanácti kapitol, přičemž kapitoly první, čtvrtá, jedenáctá a dvanáctá jsou dále vnitřně členěny. První kapitola je věnována pracovnímu poměru, na ni navazuje pojednání o skončení pracovního poměru. Další kapitola se zabývá dohodou o rozvázání pracovního poměru, ve čtvrté kapitole se autorka zaměřuje na výpověď. Následuje kapitola o okamžitém zrušení pracovního poměru, v kapitole šesté se autorka věnuje zrušení ve zkušební době. Sedmá kapitola pojednává o skončení pracovního poměru na dobu určitou, osmá o skončení pracovního poměru s agenturou dočasného zaměstnávání. V deváté kapitole se autorka zaměřuje na výklad o právní úpravě zániku pracovního poměru v důsledku smrti zaměstnance, desátá kapitola pojednává o neplatnosti skončení pracovního poměru. V jedenácté kapitole se autorka zabývá instituty souvisejícími se skončením pracovního poměru. Konečně v poslední, dvanácté kapitole, autorka rozebírá vybrané otázky týkající se především skončení pracovního poměru.

V úvodní kapitole autorka vymezuje pojmy jako výkon závislé práce, pracovněprávní vztahy, objekt pracovněprávního vztahu, subjekt pracovněprávního vztahu atd. První subkapitole pak věnuje institutu pracovní smlouvy. Na tomto místě považuji za vhodné uvést jednu významnou odlišnost slovenské pracovněprávní úpravy od české – slovenský zákoník práce na rozdíl od českého rozlišuje čtyři podstatné náležitosti pracovní smlouvy. První tři podstatné náležitosti – tedy druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce – jsou v obou národních právních úpravách shodné. Ta slovenská navíc uvádí čtvrtou podstatnou náležitost pracovní smlouvy – a to mzdové podmínky. Podle mého názoru by se *de lege ferenda* mohla touto slovenskou podstatnou náležitostí česká právní úprava inspirovat. Uvedení mzdových podmínek přímo v podstatných náležitostech pracovní smlouvy by dle mého mínění přispělo k přehlednosti vzniku pracovního poměru a pomohlo k lepší vzájemné informovanosti mezi oběma smluvními stranami – zaměstnancem a zaměstnavatelem. Případné zařazení mzdových podmínek mezi podstatné náležitosti pracovní smlouvy by také mohlo příznivě ovlivnit – tedy do jisté míry posílit – postavení zaměstnance jakožto slabší strany pracovního poměru. Již při samém vzniku pracovního poměru by byl jednoznačně seznámen s jeho mzdovými podmínkami. Zastávám názor, že by to mohlo přispět k ochraně zaměstnance, což by bylo v souladu s ochrannou funkcí pracovního práva. Hlavní motivace k výkonu závislé práce v pracovním poměru a v právních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr stále u většiny zaměstnanců spočívá v tom, že si touto formou zabezpečují prostředky na živobytí. S ohledem na současnou, nejen středoevropskou socioekonomickou nejistotu, by případné zařazení čtvrté podstatné náležitosti pracovní smlouvy do české právní úpravy jistě sehrálo pozitivní roli.

Druhou kapitolu autorka věnovala institutu skončení pracovního poměru. V následujících kapitolách – třetí, čtvrté, páté a šesté – *Andrea Olšovská* obrací pozornost k jednotlivým způsobům skončení pracovního poměru. Na okraj dodávám, že co se způsobů skončení pracovního poměru týká, slovenská i česká právní úprava se do značné míry shodují. Jako podnětnou hodnotím sedmou kapitolu pojednávající o skončení pracovního poměru na dobu určitou. A to obzvlášť v souvislosti se současným klimatem převládajícím na obou trzích práce bývalého společného státu, kdy zaměstnavatelé dávají přednost sjednávání pracovního poměru na dobu určitou. Česká pracovněprávní doktrína tento právní institut označuje jako jednu z forem tzv. atypického zaměstnávání.³ O stoupajícím významu tzv. atypického

³ Srov. PICHRT, J. In: M. Bělina a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 187 an. Podobně též: GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 568.

zaměstnávání svědčí i skutečnost, že katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy uspořádala v červnu 2015 mezinárodní konferenci⁴ věnovanou této problematice. Autorka recenzované publikace na této konferenci vystoupila s hodnotným příspěvkem *Možnosti atypických forem výkonu práce v slovenskom Zákonníku práce*. Na straně 110 recenzované publikace autorka vyvrací mylný názor části laické veřejnosti v České i Slovenské republice, že má-li zaměstnanec sjednaný pracovní poměr na dobu určitou, je po tuto dobu „nedotknutelný“ a nemůže s ním být skončen pracovní poměr. Jak autorka vzápětí vhodně dodává, pracovní poměr na dobu určitou lze před uplynutím doby, na kterou byl sjednán, skončit i jinými způsoby uvedenými ve slovenském zákoníku práce. Totéž platí i pro český zákoník práce. Vysoce kladně hodnotím skutečnost, že autorka nenásilnou formou zařadila do odborné publikace prvek, který pro laickou veřejnost srozumitelně uvádí na pravou míru omyl v rámci právníkové veřejnosti rozšířený.

V osmé kapitole autorka zaměřuje pozornost na právní úpravu agenturního zaměstnávání. Již v samotném úvodu kapitoly neopomíná zdůraznit, že slovenský zákoník práce pojem „agenturní zaměstnávání“ nezná, nýbrž vychází z širšího pojmu „dočasné přidělení“. Vráťm-li se opět ke zmíněné konferenci, mohu konstatovat, že institut dočasného přidělení zná i české pracovní právo. Česká pracovněprávní doktrína jej vnímá jako jednu z forem, kterou je svým způsobem možné označit za formu atypického zaměstnávání. V rodných zemích autora recenze i autorky recenzovaného titulu se jedná o poslední dobou relativně častý způsob zaměstnávání. Hovořím-li o atypických formách zaměstnávání, co je tedy potom „typickou formou zaměstnávání“? Při vysvětlení tohoto pojmu se opět opřu o doktrínu pracovního práva. Z ní totiž vyplývá, že za typickou formu zaměstnávání je považován pracovní poměr na plný úvazek sjednaný na dobu neurčitou. S jistou lítostí konstatuji, že situace na trzích práce nalevo i napravo od hraniční řeky Moravy dospěla do stadia vývoje, kdy se tento druh pracovního poměru postupně začíná stávat – řečeno slovy biologů – téměř ohroženým živočišným druhem. Pro zajímavost uvedu informaci, že – alespoň na začátku profesních drah mých přátel z okruhu bývalých spolužáků z vysoké školy – tento druh pracovního poměru zatím téměř nikdo z nich nemá. Zdá se, že (na základě běžné praxe na trhu práce) se tato situace změní až po několika letech výkonu jejich profese. Je obvyklé, že nejen v těchto případech zaměstnavatelé naplno využívají možnosti sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Opakovanému uzavírání tohoto druhu pracovního poměru zamezuje právní úprava zakotvená v § 39 odst. 2 zákoníku práce, která zakazuje řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. Samozřejmě nevylučuji, že se situace napříč různými profesemi může lišit. Jak jsem již naznačil, tento fakt souvisí mj. s dočasně nepříznivou socioekonomickou situací na trhu práce a nejen na něm.

V deváté kapitole autorka rozebírá slovenskou právní úpravu související s úmrtím zaměstnance. Zaměřuje se na peněžní nároky zaměstnance existující v době jeho smrti, dále na právní úpravu situace, kdy do čtyřnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance přecházejí mzdové nároky z pracovního poměru postupně přímo na manžela či manželku, děti a rodiče, pokud s ním žili v době úmrtí v domácnosti. V závěru kapitoly se autorka zaměřuje na vymezení předmětu dědictví v případě úmrtí zaměstnance a na peněžní nároky zaměstnavatele.

Desátá kapitola je věnována tématu neplatnosti skončení pracovního poměru. Úvod i závěr kapitoly se nesou v duchu procesněprávního aspektu neplatnosti skončení pracovního poměru. V této partii textu jsou velmi zřetelné autorčiny bohaté praktické zkušenosti

⁴ Mezinárodní vědecká konference „Atypická zaměstnání – cesta k větší zaměstnanosti?“, 11. 6. 2015, Právnická fakulta Univerzity Karlovy.

získané během výkonu advokátní praxe. V rámci kapitoly rozsáhlé a podrobné pasáže věnované občanskoprávním procesním souvislostem jsou doplněny kratším výkladem o neplatnosti skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, dále výkladem o nárocích zaměstnance z neplatného skončení pracovního poměru a konečně výkladem o neplatném skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance a nárocích zaměstnavatele.

Předposlední – jedenáctá kapitola – pojednává o institutech souvisejících se skončením pracovního poměru. V první subkapitole autorka hovoří o oznamování protispolečenské činnosti (*whistleblowingu*).⁵ Tento institut se postupně prosazuje i v českém pracovním právu.⁶ Z výkladu je zřejmé, že nová právní úprava, která se týká také pracovněprávní oblasti, souvisí s řešením tzv. nekalých praktik. Za nekalou praxi je možné považovat nejen protiprávní jednání, ale i jakékoliv jednání, které je v rozporu s dobrými mravy nebo všeobecně očekávaným standardním způsobem chování. S ohledem na tuto problematiku autorka zařadila subkapitoly, ve kterých se postupně zabývá souladem pracovněprávního jednání s dobrými mravy, dále též šikanou na pracovišti, jednáním zaměstnavatele a pracovním posudkem a potvrzením o zaměstnání.

Nyní přistoupím ke dvanácté – tedy poslední – kapitole recenzovaného titulu. Autorka zde věnuje pozornost vybraným otázkám týkajícím se i skončení pracovního poměru. Zvolila problematiku škody způsobené zaměstnancem, dále otázku konkurenční doložky a problematiku rozhodčí doložky. Domnívám se, že při výběru těchto témat byla autorka opět ovlivněna praxí advokátky. *Andrea Olšovská* ve své knize dokázala citlivě propojit dva zdánlivě jen obtížně propojitelné světy – akademickou a praktickou (převážně advokátní) sféru. Pozitivně vnímám o této možnosti vědět a jedním dechem dodávám, že obě tyto sféry jsou v mnoha ohledech natolik specifické, že bude vhodnější pokoušet se nalézat jejich průsečíky nejprve raději spíše v odborné literatuře – tedy tak, jak to činí například autorka – a poté i v aplikační praxi. Kvalitní výkon aplikační praxe vyžaduje výbornou znalost nejen příslušné právní úpravy, ale i teoretických otázek. Z textu všech tří subkapitol lze vypožorovat jemnou práci v podobě vynikajícího balancování na hranici pracovněprávní teorie a praxe.

Recenzovaná publikace obsahuje bohatý seznam použité literatury, resumé v angličtině a věcný rejstřík.

Společným jmenovatelem všech kapitol je autorčino příkladné propojení teoretických znalostí a praktických poznatků. Publikace svým v některých pasážích až výkladovým charakterem může připomínat učebnici pracovního práva, ovšem s tím rozdílem, že studijní text klade větší důraz na teoretický základ a zároveň obsahuje menší objem soudních rozhodnutí než posuzovaná publikace. Přednosti recenzovaného titulu spočívají mj. v bohatém zastoupení judikatury slovenského i českého Nejvyššího soudu, Ústavního soudu Slovenské republiky a soudů nižších instancí v České i Slovenské republice.

Publikaci doporučuji jako vhodný studijní materiál posluchačům pregraduálního i postgraduálního studia, stejně tak zkušeným právníkům přicházejícím do styku s každodenní pracovněprávní praxí. Obě skupiny adresátů si v titulu mohou najít přesně to, co odpovídá jejich předpokládaným potřebám.

V této souvislosti mohu recenzovaný titul označit za knihu velmi přínosnou pro právníky i neprávníky. První skupina adresátů si upevní a rozšíří znalosti a druhé skupině nabízí možnost ve správných souvislostech pochopit dikci zákona převedenou do praxe. Rád bych zdůraznil autorčin elegantní pohyb na pomezí odborného a populárně naučného stylu. Právě

⁵ Příklad možnosti upozornit na případnou protispolečenskou činnost na webu středoslovenské obce Svätý Anton. Dostupné z: <<http://www.svatyanton.sk/oznamenie-o-protispolocenskej-cinnosti>>.

⁶ PICHRT, J. *Whistleblowing a související aspekty*. Praha: Univerzita Karlova, 2013.

srozumitelnost za současného zachování obou zmíněných aspektů představuje velkou přednost recenzovaného titulu.

Úplným závěrem si k recenzovanému titulu dovolím uvést dvě drobné připomínky. První z nich se váže k seznamu použité literatury. Dovolil bych si navrhnout do něj zařadit jednu, případně více cizojazyčných publikací. Domnívám se, že zahraniční náhled na danou problematiku by publikaci mohl obohatit o další úhly pohledu. Druhá připomínka je ryze technického charakteru. Brožované vydání nepovažuji za příliš praktické. Jsem přesvědčený o tom, že se k této publikaci budou čtenáři často vracet, a proto by si zasloužila pevnou nebo alespoň pevnější vazbu.

Michal Štang*

* JUDr. Michal Štang. Autor působí v Ústavu státu a práva Akademie věd ČR, v. v. i., a je doktorandem na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy. E-mail: michal.stang@ilaw.cas.cz.