

Posudek vedoucího diplomové práce

Jméno diplomantky: Zuzana Karlová

Téma práce: Důvody výpovědi z pracovního poměru

Rozsah práce: 76 stran

Datum odevzdání práce: 21.2.2019

1. Aktuálnost (novost) tématu

Problematika důvodů k výpovědi z pracovního poměru bývá často tématem diplomových prací a opírá se o relativně ustálenou právní úpravu a zejména bohatou judikaturu soudů všech stupňů, včetně Nejvyššího soudu. Současně jde o téma navýsost praktické; výpovědi z pracovního poměru jsou jedním z nejčastějších předmětů soudních sporů v pracovněprávních věcech, a to sporů vedených velmi úporným a zdlouhavým způsobem. S ohledem zejména na tyto okolnosti lze pokládat tuto problematiku za plně aktuální.

2. Náročnost tématu na teoretické znalosti, vstupní údaje a jejich zpracování a použité metody
Problematika důvodů k výpovědi z pracovních poměrů je náročná nejen v rovině teoretické, ale především praktické, a vyžaduje podrobné znalosti literatury a bohaté a dosti sofistikované judikatury soudů. Diplomantka s literaturou a s judikaturou soudů pracuje a její poznatky se sněží využít při výkladu jednotlivých institutů, nicméně širší záběr judikatury soudů a využití sbírek judikatury (zejména Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek, sestavované Nejvyšším soudem) by diplomovou práci mohly podstatným způsobem obohatit.

3. Formální a systematické členění práce:

Práce je systematicky rozčleněna do Úvodu, čtyř částí (označených body 1. až 4.) a Závěru; součástí práce je rovněž seznam použitých zdrojů (literatury, právních předpisů a judikatury) a abstrakt a klíčová slova (v českém a anglickém jazyku).

V úvodu diplomantka nastiňuje řešenou problematiku a vymezuje obsah a cíle své práce. V části označené bodem 1. diplomantka pojednává „pracovní právo obecně“, když stručně vymezuje pojem, předmět a funkce pracovního práva, vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku a zásady pracovního práva. V části označené bodem 2. se zabývá pracovním poměrem a jednotlivými důvody skončení pracovního poměru a zmiňuje se též o některých otázkách hromadného propouštění. V části označené bodem 3. je obsaženo vlastní jádro diplomové práce, když se v ní vykládá jednak forma výpovědi, její doručování a výpovědní doba, jednak jednotlivé důvody k výpovědi dané zaměstnavatelem a některé otázky výpovědi dávané zaměstnancem. V části označené bodem 4. je obsaženo stručné pojednání o neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí. V závěru se v přehledné formě líčí myšlenky diplomové práce a provádí zhodnocení právní úpravy.

Uvedené členění lze považovat za logické a účelné a je vhodným prostředím pro výklad jednotlivých právních institutů

4. Vyjádření k práci

V práci chybí (až na krátké poukázání na „starý“ zákoník práce) alespoň stručný popis historického vývoje institutu. Výklad obsažený pod body 1. a 2. má k tématu této diplomové práce vztah poněkud vzdálený.

Nosná část diplomové práce je obsažena pod bodem 3. Rozbor jednotlivých důvodů k výpovědi ze strany zaměstnavatele (k § 52 zákoníku práce) ne vždy dosahuje potřebnou hloubku a zejména výklad „zdravotních důvodů“ k výpovědi je vskutku kusý; postrádám též

zpracování zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, zejména jeho novely č. 202/2017 Sb., účinné od 1.11.2017.

V diplomové práci se také vyskytují určité nepřesnosti; například na str. 11 se pojednává o výpovědi z pracovního poměru davané za podmínek uvedených v § 73a odst.2 zákoníku práce, aniž by bylo rozlišeno, že nejde o výpověď z „důvodu podle ust. § 52 písm.c) zákoníku práce“, ale o použití fikce tohoto důvodu (a tedy že se nezkoumá skutečná nadbytečnost zaměstnance), na str. 41 se v souvislosti s důvodem výpovědi podle § 52 písm.a) zákoníku práce hovoří o tom, že „zaměstnavatel přestává existovat jako subjekt práva“, ačkoliv nejde o pojmový znak tohoto výpovědního důvodu nebo na str. 46 (a dalších) se používají pojmy „právní úkon“ a „faktický úkon“, ačkoliv nynější terminologie užívá pojmy „právní jednání“ a „faktické jednání“. Na str. 62 diplomantka hovoří o důvodech výpovědi ze strany zaměstnance a dovozuje, že neuvedení důvodu k výpovědi podané zaměstnancem může mít za následek podle § 50 odst.3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nižší podporu v nezaměstnanosti, přestože takový účinek z tohoto ustanovení nevyplývá a přestože – kdyby bylo vskutku v praxi tímto způsobem užíváno – by šlo o předmět hodný kritiky.

V podstatných otázkách jsou závěry diplomantky zásadně správné.

5. Kritéria hodnocení práce

Navzdory výše uvedeným nedostatkům lze cíle práce pokládat za splněné.

Téma bylo zpracováno samostatně, bez zjevných znaků plagiátorství.

Stavba celé práce a jejích jednotlivých částí je logická.

Práce využívá tuzemských zdrojů a obsahuje citáty z literatury i judikatury.

Úprava práce a jazyková a stylistická úroveň odpovídají požadavkům.

6. Připomínky a otázky k zodpovězení při obhajobě

Práci lze doporučit k obhajobě. Při obhajobě by se diplomantka měla zaměřit zejména na tyto otázky:

1) výpověď z pracovního poměru ze zdravotních důvodů

2) požadavky na vymezení důvodů k výpovědi ze strany zaměstnavatele

Práci předběžně hodnotím jako dobrou.

V Praze dne 20. března 2019

JUDr. Ljubomír Drápal
vedoucí diplomové práce