

OPONENTSKÝ POSUDEK

Jméno rigorozanta/rigorozantky:	Mgr. Lubica Čáp, LL.M.
Téma práce:	Skončení pracovního poměru výpovědí
Rozsah práce:	324.302 znaků
Datum odevzdání práce:	7. 6. 2020

1. Aktuálnost (novost) tématu

Autorka si vybrala téma, které není nové a již k němu byla napsána řada akademických textů i absolventských prací. Souhlasím však s tezí autorky, že jde o téma trvale aktuální i relevantní pro praxi.

2. Náročnost tématu na teoretické znalosti, vstupní údaje a jejich zpracování a použité metody

Téma samo o sobě lze hodnotit jako středně náročné, a to zejména s ohledem na bohatou judikaturu obsahující relevantní poznatky, s nimiž autorka v textu pracuje.

Mám za to, že autorce se podařilo shromáždit dostatečné množství vstupních údajů, s nimiž řádně pracuje. Určitým zklamáním je pro mě pouze skutečnost, že práce pomíjí nejnovější novelu zákoníku práce, která nabyla účinnosti 1,5 měsíce po odevzdání práce a její obsah byl v době odevzdání práce již známý. Zejména v pasáži o doručování je tak škoda, že autorka pouze na str. 27 zmiňuje jednu konkrétní změnu, již plánovaná novela „údajně“ zahrnuje, aniž by detailněji pojednala o jejích dopadech.

3. Formální a systematické členění práce

Práce je členěna do sedmi částí, které na sebe logicky navazují. Určité výhrady mám jen k zařazení pasáží „z judikatury“, v nichž autorka často jen zkratkovitě uvádí výtah některých soudních rozhodnutí, aniž by o nich blíže pojednala nebo v nich navázala na předchozí text. Takový přístup, byť běžný v komentářích k zákonům, nepovažuji v rigorozní práci za zcela vhodný.

4. Vyjádření k práci

5. Kritéria hodnocení práce

Splnění cíle práce	Cíl práce byl dle názoru oponenta splněn.
Samostatnost při zpracování tématu včetně zhodnocení práce z hlediska plagiátorství	Oponentovi nejsou známy žádné skutečnosti, které by zakládaly pochybnost o autorčině samostatnosti. Práce úspěšně prošla testem na plagiáty, v němž byla zjištěna pouze nízká míra podobnosti. Zjištěné shody představují víceméně jen ustálená slovní spojení, citace právních předpisů apod. a po seznámení s protokolem nemám o autenticitě práce závažnější pochybnosti.
Logická stavba práce	Stavba práce je logická.

Práce se zdroji (využití cizojazyčných zdrojů) včetně citací	<p>Autorka pracuje s dostatečným množstvím zdrojů, které řádně cituje. Je třeba vyzdvihnout zejména práci s judikaturou.</p> <p>V seznamu literatury jsem kromě jedné slovenské publikace nenalezl další zahraniční zdroje. Respektuji a chápu rozhodnutí autorky zaměřit se na detailní analýzu české právní úpravy, práci by však možná ve vybraných otázkách prospělo i občasné vyhlédnutí za hranice.</p>
Hloubka provedené analýzy (ve vztahu k tématu)	<p>Autorka v práci analyzuje stávající právní úpravu s důrazem na potenciální sporná místa, k nimž poukazuje na existující judikaturu nejvyšších soudů a nabízí i vlastní analýzu a názory. Byť výpověď z pracovního poměru představuje tradiční téma diplomových i rigorozních prací, díky tomuto přístupu je práce zajímavá a podnětná.</p> <p>V práci přesto na některých místech nacházím informace a závěry, které považuji za sporné nebo již byly judikovány jinak (a i když autorka může zastávat jiný názor, měla by danou judikaturu přesto zohlednit). Např. na str. 24 autorka uvádí, že výraz „nepřihlíží se“ je vždy spojen se sankcí nicotnosti, aniž by reflektovala judikát NS ČR 29 Cdo 5943/2016, tvrzení na str. 50, že volba propouštěného zaměstnance je zcela na vůli zaměstnavatele, pak pomíjí rozhodnutí ÚS ČR II. ÚS 1609/08. Ne zcela kompletní je pak analýza výpovědních důvodů vztahujících se k dlouhodobé ztrátě zdravotní způsobilosti zaměstnance a odstupnému. Nutno však uznat, že podobné nedostatky jsou i u jinak povedených kvalifikačních prací relativně běžné.</p>
Úprava práce (text, grafy, tabulky)	K úpravě práce nemám žádné připomínky.
Jazyková a stylistická úroveň	Jazyková úroveň je dobrá. Práce je psána čtivě.

6. Připomínky a otázky k zodpovězení při obhajobě

Doporučení/nedoporučení práce k obhajobě	<p>Vzhledem k výše uvedenému práci doporučuji k obhajobě.</p> <p>V rámci ústní obhajoby navrhuji, aby se autorka vyjádřila k následujícím situacím:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. e), aniž by k tomu měl lékařský posudek splňující požadavky popsané v práci. Za jakých podmínek může být podle judikatury výpověď
--	--

	<p>přesto posouzena jako platná? Ztotožňujete se s touto judikaturou?</p> <p>2) Zaměstnavatel, u něhož nepůsobí odborová organizace, splní svoji povinnost vůči zaměstnancům dle § 62 odst. 2 ZP i povinnost vůči úřadu práce podle § 62 odst. 4 ZP. Následně přistoupí k doručení výpovědi z pracovního poměru, aniž by nechal uplynout lhůtu 30 dnů od doručení informace dotčeným zaměstnancům. Poté splní svoji povinnost podle § 62 odst. 5 ZP. Lze v takovém případě výpovědi podle Vašeho názoru považovat za platné?</p>
--	--

V Praze dne 4.11.2020

JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D., oponent práce