

Posudek vedoucího diplomové práce na diplomovou práci

Pavly Štursově

na téma „Skončení pracovní poměru“

Autorka si vybrala ke zpracování své diplomové práce jedno ze stěžejních témat pracovního práva – „Skončení pracovního poměru“, které je často zpracováváno v odborné literatuře a k němuž existuje velké množství literatury a judikatury. Diplomantka při zpracování postupovala důsledně metodou *od obecnému ke zvláštnímu*, o čemž svědčí názvy a obsahy jednotlivých částí.

Předložená práce o rozsahu 65 stran je členěna kromě úvodu a závěru do třech částí. První část (kapitola druhá) je věnována obecně skončení pracovního poměru a jeho společenským aspektům. Jádro práce spočívá v části druhé (kapitola třetí), jež se zabývá jednotlivými instituty skončení pracovního poměru včetně následků neplatného skončení pracovního poměru. Kladně lze hodnotit i zařazení části třetí (kapitoly čtvrté) věnované povinností zaměstnavatele při skončení pracovního poměru. Krátký exkurz do úpravy Evropské unie obsahuje pak část třetí (kapitola čtvrtá). Se zvoleným členěním práce a se zaměřením jednotlivých částí lze souhlasit.

Autorka při zpracování diplomové práce prokázala velmi dobrou znalost zvoleného tématu, o čemž svědčí množství literatury, které diplomantka musela při zpracování své diplomové práce prostudovat a jejíž seznam je připojen k práci, a též četné odkazy na judikaturu.

Diplomantka se při jejím zpracování nedopustila větších věcných chyb, bohužel však již v ní neuvádí příliš svých názorů a poznatků ke zvolenému tématu. Práce obsahuje stylistické chyby a relativně velké množství interpunkčních chyb.

Na str. 18 autorka píše, že *„může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. V případě, že zaměstnanec odmítne převzít výpověď, je tato přesto považována za doručenu.“* Je tomu skutečně tak v každém případě, kdy zaměstnanec odmítne od poštovního doručovatele převzít úkon směřující ke skončení pracovního poměru? Na str. 34 v odstavci třetím autorka uvádí, že v ČR je ochranná doba pojata obecně naproti tomu v zahraničí je konkrétnější. S ohledem na uvedené na str. 34 nevidím velký rozdíl mezi zahraniční a českou úpravou.

Předložená diplomová práce dle mého názoru odpovídá požadavkům kladeným na diplomové práce, a proto ji **doporučuji k obhajobě**.

Během obhajoby by měla diplomantka vyjádřit k výše uvedeným připomínkám a následujícímu:

- a) Může si zaměstnavatel se zaměstnancem dle názoru autorky dohodnout, že zaměstnanec může vypovědět pracovní poměr jen z důvodů, jež si strany sjednaly v pracovní smlouvě?
- b) Co je přesně výpovědním důvodem v případě § 52 písm. d) a e) zákoníku práce? Může zaměstnavatel nařídít zaměstnanci, aby se podrobil zdravotnímu vyšetření z důvodu zjištění, zda jsou splněny podmínky pro výpověď dle výše uvedených ustanovení zákoníku práce?
- c) Co se stane, pokud zaměstnavatel neučiní výzvu k odstranění nedostatků spočívajících v neuspokojivém plnění pracovních výsledků?

JUDr. Eva Svobodová, Ph.D.

vedoucí diplomové práce

V Praze dne 14. června 2008