

Posudek oponenta k diplomové práci

Jméno a příjmení diplomantky: **Eliška BEZSTAROSTI**

Název práce: **Ukončení pracovního poměru v České republice ve srovnání s právní úpravou Velké Británie**

Datum odevzdání práce v listinné podobě: **12. prosince 2016**. Elektronicky byla práce odevzdána 7. prosince 2016.

Konzultace

Diplomantka práci s oponentem nikdy nekonzultovala.

Podobnost práce s jinými dokumenty

K práci byl vyhotoven protokol o podobnosti závěrečné práce s jinými dokumenty o 12881 stranách. Práce vykazuje podobnost s 500 dokumenty, a to ve všech případech menší než 5%. Zpravidla je vykazována shodnost/podobnost s informačními zdroji (včetně internetových), které odkazují na právní úpravu, v řadě případů se protokol odkazuje též na dikci právních předpisů, které autorka v práci cituje, resp. dále analyzuje.

Oponentovi není známa žádná podobná práce.

Ke struktuře práce, její logické stavbě, obsahu a ke zvolenému tématu

Zvolené téma je rozebráno na 100 stranách textu včetně úvodu a závěru, abstraktu a seznamu literatury. Samotný text práce má přiměřený rozsah 91 stran.

Práce je rozdělena do 3 logicky provázaných kapitol, struktura práce je vyvážená.

Autorka zvolila postup od obecného ke konkrétnímu. Ke zpracování tématu využívá vhodně zvolené metody deskripční a komparační. V první kapitole poskytuje základní informaci o vzniku a zániku pracovního poměru, jeho subjektech, obsahu a objektu podle českého práva, následně se věnuje popisu téhož z pohledu práva britského, přičemž neopomíná podat informaci o jeho pramenech a o specifické soustavě institucí (soudních i mimosoudních), s jejichž pomocí lze vymáhat nároky z něj vyplývající. V této souvislosti poukazuje na některá interpretační úskalí a výsledky soudcovské tvorby práva, která je typická pro *common law* systémy, např. postupně se vyvinuvší nutnost vytvoření testovacího mechanismu za účelem posouzení povahy konkrétního smluvního vztahu jako vztahu pracovněprávního. Těžištěm práce jsou kapitoly druhá a třetí, v nichž autorka analyzuje a srovnává jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru na základě dvoustranných či jednostranných právních jednání a na základě právních událostí, přičemž poukazuje na společné či rozdílné prvky české a britské právní úpravy a hodnotí je z hlediska míry flexibilitoty. Je třeba

ocenit, že tyto prvky formuluje dostatečně zřetelně a naplňuje tak komparatistický účel práce. K dokreslení praktické stránky dané tematiky využívá přiměřeného množství relevantní judikatury českých i britských soudů, na nichž demonstruje podobnost a současně různost pohledů na příslušné právní instituty obou dotčených právních kultur. V závěru rekapituluje nejzajímavější momenty celé práce a stručně se zamýšlí nad tím, jaký dopad by mělo, pokud by se český zákonodárce inspiroval britskou právní úpravou či praxí. Přestože autorka v průběhu výkladu připouští, že britské právo v některých ohledech chrání zaměstnance méně, než právo české (např. nižší odstupné, širší okruh výpovědních důvodů), celkovou úroveň ochrany v britském právu hodnotí jako vyšší.

Diplomantka zvolila velmi aktuální téma, jenž zpracovává velmi poutavě, zejména díky užití komparatistického prvku.

Cíle vymezené diplomantkou se jí zajisté podařilo uspokojivě naplnit.

K jazykové úrovni, použitým metodám zpracování a k práci s literaturou

Práce je sepsána v českém jazyce.

Po stylistické, gramatické i terminologické stránce lze práci hodnotit jako zdařilou, lze pouze poukázat na občasný výskyt písařských chyb.

Práce je zpracována běžnými metodami pro tento druh prací.

Autorka vycházela ze širokého okruhu vynikajících českých i zahraničních odborných pramenů.

Připomínky k obsahové stránce práce

K práci lze formulovat tyto výhrady a připomínky:

- lze polemizovat s názorem autorky vyjádřeným na str. 34, že organizační změna, pro kterou je zaměstnanci dávána výpověď, by nikdy neměla nastat až poté, co skončí pracovní poměr zaměstnance – zaměstnavateli naopak nic nebrání v tom, aby účinky takového svého manažerského rozhodnutí odložil až k datu následujícímu po ukončení pracovního poměru, aby tak mohl využít pracovní potenciál zaměstnance ještě po celou výpovědní dobu a nemusel na něj aplikovat režim překážky v práci dle § 208 zákoníku práce;
- jako dílčí nedostatek práce hodnotím to, že se autorka bohužel podrobněji nezabývá důsledky neplatného skončení pracovního poměru a nároky zaměstnance z něj plynoucími podle českého práva, podává o tom pouze relativně stručnou informaci v poznámce pod čarou na str. 57.

Závěrečné hodnocení a otázky k obhajobě

Diplomantka bezesporu prokázala schopnost dobře se zorientovat ve zvolené problematice, absorbovat potřebné penzum relevantních odborných znalostí a

s jejich využitím samostatně vymezit a tvůrčím způsobem řešit konkrétní teoretický a praktický problém v oboru. Výsledkem je srozumitelný a přesvědčivý materiál na solidní odborné úrovni.

Práci lze doporučit k obhajobě, neboť splňuje předpoklady kladené na příslušný druh kvalifikační práce Právnickou fakultou Univerzity Karlovy v Praze, s navrženým klasifikačním stupněm výborně až velmi dobře dle výsledku ústní obhajoby.

Diplomantka by se při ústní obhajobě mohla vyjádřit k otázce

- za jakých okolností podle českého práva nastává neplatné skončení pracovního poměru a jaké jsou jeho důsledky,
- zda by (jak uvádí na str. 87) skutečně považovala za vhodné novelizovat ust. § 49 za účelem zavedení obdoby britského institutu tzv. *settlement agreement* či zda stejného efektu lze dosáhnout již za současné právní úpravy a jak.

V Praze dne 27. ledna 2017.

JUDr. Roman Lang, Ph.D.
oponent