

# Oponentský posudek

## na rigorózní práci Mgr. Zuzany Kynštetrové

„Skončení pracovního poměru výpovědí“

Předložená práce o rozsahu 115 stran textu je systematicky rozdělena do úvodu, pěti kapitol, které jsou dále vnitřně členěny, a závěru. Obsahuje též resumé v angličtině a stručný abstrakt v češtině a v angličtině.

Autorka se nejprve zaměřuje na definice základních pojmů, se kterými dále pracuje a poté stručně na vývoj pracovního práva. Ve třetí kapitole nazvané „Právní úkony účastníků směřující ke skončení pracovního poměru“ se zabývá nejen právními úkony, ale i dalšími způsoby skončení pracovního poměru. Ve čtvrté kapitole nazvané stejně jako rigorózní práce autorka analyzuje právní úpravu výpovědi. V poslední kapitole je věnována pozornost pracovněprávním sporům a jejich řešení.

V závěru autorka hodnotí platnou právní úpravu výpovědi a uvádí i dílčí náměty de lege ferenda.

Se systematickým členěním textu je možno v zásadě souhlasit. V „Seznamu zdrojů“ uvádí autorka pouze dvě odborné publikace, se kterými pracuje v textu. Jinak jsou v něm jenom právní předpisy a soudní judikáty.

Zvolené téma je velmi důležité a aktuální jak v oblasti teorie, tak zejména praxe pracovního práva. Z textu je zřejmé, že autorka přistoupila k jeho zpracování se zájmem i potřebnými znalostmi. Současně je však nutno konstatovat, že se dopustila celé řady závažných chyb i dílčích nepřesností.

Největší výhrady mám k práci autorky s odbornou literaturou. Přesto, že ke zvolenému tématu existuje velmi početná odborná literatura, autorka vychází pouze ze dvou publikací, poznámkový aparát je nedostačující. Pro tento typ kvalifikační práce je takovýto způsob práce s odbornou literaturou zcela nevyhovující. Další výhradu mám k tomu, že ačkoliv si autorka vybrala téma ze soukromého práva, téměř nevěnuje pozornost soukromoprávní rekodifikaci. Na str. 114 se zmiňuje o „novelizovaném zákoníku občanském, který má nabýt účinnosti od 1.1.2014“. Svou práci dokončovala v době, kdy již byl několik měsíců platný tzv. změnový zákon, tj. zákon č. 303/2013 Sb., kterým se v souvislosti se soukromoprávní rekodifikací novelizuje řada zákonů včetně zákoníku práce. Autorka se o něm nezmiňuje, neupozorňuje ani na novou terminologii, kterou zavádí nový občanský zákoník. Dalším nedostatkem posuzované práce je řada chyb a nepřesností, věcných i formálních, místy i stará právní úprava.

Autorka někdy používá již zastaralou terminologii – např. *výpovědní lhůta* (str. 45), *závodní preventivní péče* (str. 47) a *pracovní kázeň* (str. 113).

Na str. 4 je uvedeno „od účinnosti Lisabonské smlouvy je unijní právo implementováno do zákoníku práce“. Na str. 32 autorka uvádí „... pracovní právo se na území dnešní ČR rozvíjelo od 18. století...“ Pracovní poměr na dobu určitou neupravuje § 36 zákoníku práce, jak je uvedeno na str. 40. Autorka neuvedla změny, které do úpravy pracovního poměru na dobu určitou přinesla s účinností od 1.8.2013 novela zákoníku práce uskutečněná zákonem č. 155/2013 Sb. Tyto i další níže uvedené připomínky by autorka měla vysvětlit během obhajoby rigorózní práce.

Str. 46 – koncepční novela zákoníku práce v §60 nově stanoví, že tento úkon (okamžité zrušení pracovního poměru) musí jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec učinit výlučně písemnou formou... musí vymezit důvod zcela nezaměnitelně.

Str. 48 – autorka vychází z již neplatné právní úpravy, když uvádí, že „důvod rozvázání pracovního poměru musí být v dohodě sjednán pouze tehdy, požaduje-li to zaměstnanec“. Na téže straně je uvedeno, že „zaměstnanci náleží při skončení pracovního poměru dohodou z důvodů zakotvených v § 52 písm. a) až c) odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku“. Na str. 53 je ovšem výklad o odstupném správný.

Str. 51 – „koncepční novela v § 65 odst. 1 zákoníku práce nově zavádí povinnost zaměstnavatele upozornit zaměstnance včas na skončení pracovního poměru na dobu určitou“. Na téže straně – „další způsob skončení pracovního poměru upravuje zákoník práce v § 34 odst. 2, jedná se o možnost zaměstnavatele odstoupit od pracovní smlouvy“.

Str. 52 – povinnost vydat zaměstnanci *potvrzení*

Str. 67 – organizační důvody uvedené v § 52 písm. a) až c) jsou *např.*

Str. 83 – „zaměstnavatel vyplácí práce neschopnému zaměstnanci po určitou dobu pracovní neschopnosti *mzdu* ze svých prostředků“

Vyjadřování autorky je někdy neobratné, např. na str. 37 uvádí „... zákon č. 65/1965 Sb. zastával autonomii zákoníku práce na občanském zákoníku“. Textu chybí důslednější závěrečná korektura, při které mohly být opraveny drobné nepřesnosti i hrubé gramatické chyby (např. str. 85).

Autorka rozebírá zvolené téma ve velice širokých souvislostech. Pozitivně je možno hodnotit její práci s příslušnou soudní judikaturou.

Závěrem konstatuji, že předložená práce má velice slabou úroveň, **nesplňuje požadavky** kladené na rigorózní práce Rigorózním řádem Právnické fakulty, proto doporučuji, aby byla přepracována.

Doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.  
oponent

V Praze dne 26. března 2014