

## Oponentský posudek k diplomové práci Kateřiny Fibichové na téma „Pracovní smlouva“

---

Diplomantka se ve své diplomované práci zaměřila na právní úpravu a vymezení institutu pracovní smlouvy. Tato problematika je jednou ze stěžejních částí zákoníku práce, kdy aplikace těchto ustanovení zakládá velmi závažné právní důsledky pro obě strany pracovněprávního vztahu, které zakládají základní pracovněprávní vztah. Význam tohoto právního úkonu ještě výrazně stoupl vzhledem k rozšíření smluvní volnosti aplikací zásady „co není zakázáno, je dovoleno“.

Práce je rozdělena do jedenácti částí, včetně úvodu a závěru. Nejprve je vymezen pojem a význam institutu, který je dále zasazen do teoretickoprávní klasifikace pracovněprávních vztahů a právních skutečností, reprezentovaných pracovní smlouvou jako právním úkonem účastníků. V dalších částech se autorka věnuje obsahu, resp. náležitostem pracovní smlouvy. Autorka vychází z právní úpravy platné účinné před 1. lednem 2007 a snaží se jí srovnat s právní úpravou obsaženou v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Při obsahové struktuře textu je patrné, že diplomantka postihla v podstatě celou materii problematiky. Sled některých částí je však poněkud neobvyklý. Autorka pracuje s odbornou literaturou a dalšími publikacemi. Jejich výběr nicméně převážně trpí jednostranností. V práci je poukazováno na existující i nové výkladové a aplikační problémy obsahu pracovního poměru, jedná se však spíše o útržkovité pojmenování problémů, než o snahu o jejich řešení.

Ve své práci se diplomantka nevyhnula častým věcným chybám, např.:

- chybné vymezení kogentních ustanovení nového zákoníku práce - str. 11
- záměna platnosti a účinnosti - str. 11 a násl.
- nazývání pracovní smlouvy právním vztahem – str. 9 a násl.

**I přes výše uvedené nedostatky však lze diplomovou práci doporučit k obhajobě.** V rámci obhajoby by se měla diplomantka zaměřit na vysvětlení některých výše uvedených chyb a na rozvedení svých závěrů de lege ferenda. Za pozornost rovněž stojí vysvětlení aplikace zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovní smlouvě a ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

JUDr. Petr Hůrka, PhD.

V Praze dne 9.2. 2007