Hodnocení rigorózní práce
Mgr. Ladislava Kolačkovského
„Výpověď z pracovního poměru"

Předložená práce o rozsahu 92 stran textu je systematicky rozčleněna do úvodu a jedenácti kapitol, z nichž třetí až šestá (autorem označené jako čtvrtá až sedmá, protože očísloval i úvod a závěr) a osmá jsou dále vnitřně členěny.

Po historickém exkurzu se autor věnuje příslušným dokumentům komunitárního práva a dále právním úkonům směřujícím ke skončení pracovního poměru kromě výpovědi, tj. dohodě o rozvázání pracovního poměru, okamžitému zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době a právním událostem, které mají za následek skončení pracovního poměru. Ve čtvrté kapitole se autor zabývá některými obecnými otázkami výpovědi. Těžiště práce spočívá v páté, nejrozsáhlejší kapitole, v níž je rozebrána právní úprava výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele. V následujících kapitolách je věnována pozornost povinnostem zaměstnavatele při skončení pracovního poměru, výpovědi za strany zaměstnance, nárokům z neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí a dalším otázkám zvoleného tématu.

V poslední kapitole se autor zaměřuje na změny, které v úpravě skončení pracovního poměru nastaly po 1. lednu 2007, kdy nabyl účinnosti zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Autor nezařadil do textu formální závěr, což je u tohoto typu prací neobvyklé.

Systematické členění textu je v zásadě vhodné, jednotlivé kapitoly na sebe logicky navazují. Autor vychází z rozsáhlého okruhu odborné literatury časopisecké i knižní, kterou uvádí v seznamu použité literatury, v textu s ní pracuje a odkazuje na ni. Jak bylo konstatováno výše, práce nemá formální závěr.

Zvolené téma je velmi aktuální a důležité. Autor se je snažil zpracovat v širších souvislostech. Pozitivně je možno hodnotit jeho práci s odbornou literaturou a bohatý poznámkový aparát a rovněž skutečnost, že svůj výklad o právní úpravě výpovědi doplnil a konkretizoval odkazy na příslušnou soudní judikaturu. Současně je však nutno konstatovat, že se nevyvaroval některých pochybení. Např. na str. 25 v rámci výkladu o pracovněprávní subjektivitě zaměstnance vychází z právní úpravy, která v roce 2006, kdy svou práci psal, již byla neplatná. Autor se místy vyjadřuje dosti neobratně – např. na str. 15 uvádí ...je-li

v pracovní smlouvě sjednána zkušební doba, mohou obě strany v jejím průběhu písemně zrušit pracovní poměr kdykoli bez udání důvodu v § 58 ZP... Na téže straně dále píše ...forma zrušení by měla být písemná, ústní zrušení pracovního poměru ve zkušební době je však rovněž platné..., neupřesňuje však, proč tomu tak je. Na str. 69 konstatuje, že Všeobecný zákoník občanský z r. 1811 nedefinoval přesně pojem pracovní kázně – to skutečně nelze od tohoto kodexu očekávat.

Některé chyby bylo patrně možné odstranit při pečlivější závěrečné korektuře textu – např. na str. 27 a 32 je uveden nesprávný den nabytí účinnosti zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (autor uvádí datum 1.7.2006). Na str. 43 je uvedeno nesprávné číslo zákona o zaměstnanosti. Místy v textu chybí slova – např. na str. 69 a dalších, někdy autor ne zcela správně cituje právní předpisy (např. str. 64, 80).

Autor dokončoval svou práci na podzim 2006, přesto mohl věnovat větší pozornost právní úpravě zakotvené v novém zákoníku práce, který sice nabyl účinnosti 1. ledna 2007, ale v době dokončování práce byl již několik měsíců platný.

Přes výše uvedené nedostatky je možno konstatovat, že autor při zpracování zvoleného tématu prokázal dobrou znalost zkoumaných otázek i schopnost samostatné tvůrčí práce.

Závěrem prohlašuji, že předložená práce splňuje požadavky kladené na rigorózní práce Rigorózním řádem Právnické fakulty UK a proto ji **doporučuji k obhajobě**.

JUDr. Věra Stangová, CSc.
konzultant

V Praze dne 20. května 2007