

Posudek vedoucího diplomové práce
Martina Reindla
na téma „Srovnání skončení pracovního poměru ve vybraných zemích Evropské unie“

Předložená diplomová práce má celkem 69 stran a skládá se z úvodu, čtyř kapitol, závěru, seznamu zkratk a seznamu použité literatury. K práci je též připojené shrnutí v anglickém jazyce (práce neobsahuje seznam klíčových slov).

Po formální stránce je práce zpracována přehledně, členění práce na kapitoly a jednotlivé podkapitoly je vyvážené a logicky navazující. Diplomant by měl však napříště věnovat větší pozornost „finální redakci“ práce, při které by odstranil některé písařské a formulační nepřesnosti, které však zpravidla nejsou zásadní povahy (resp. je zřejmé, jaká měla být správná použitá formulace – jako např. na str. 28 diplomové práce, kde diplomant chybně uvádí „je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnavateli“).

Pokud jde o obsahovou stránku, pak zahraniční srovnání je v mnohém velmi inspirativní a s mnohými závěry autora lze souhlasit. Možná by celkově obsáhlejší práce nebo naopak užší vzorek zkoumaných a porovnávaných právních úprav mohl vést k přínosnějším a propracovanějším závěrům. Diplomant by se v takovém případě mohl věnovat (i v mnohém poučné) genezi právních úprav v některých zkoumaných institutech. V této souvislosti je možné zmínit, že práce např. nezmiňuje dřívější úpravu tzv. vedlejšího pracovního poměru v ČR a jeho jakousi „obdobu“ v právní úpravě SR, institut „pracovního poměru na kratší pracovní čas“, který byl až do 28.2.2010 ve slovenském zákoníku práce spojen s úpravou odlišné výpovědní doby, plynutí výpovědi a její délky. Některé části předkládané diplomové práce obsahují nadbytečně se opakující (byť odlišně formulovaná) tvrzení, některé pasáže by mohly být organičtěji propojeny. Diplomant se sice věnuje v závěru práce podrobněji dvěma reprezentativním judikátům, bohužel ve zbytku práce z bohaté judikatury, která je ke zkoumanému institutu k dispozici, nečerpá. Pokud se jedná o těžiště diplomové práce, kterým mělo být dle záměru diplomanta zkoumání problematiky výpovědi, pak i zde platí, že diplomant měl jít do větší hloubky, a nebo se alespoň vyvarovat zjednodušení, která vedou k nepřesnostem. Tak např. na str. 38 diplomové práce uvádí diplomant, že proto, aby zaměstnavatel mohl rozvázat pracovní poměr z důvodů uvedených pod § 52 písm. d) a e) „je potřeba lékařský posudek nebo rozhodnutí příslušného orgánu státní zdravotní správy“ (právě při důsledné práci s judikaturou by diplomant zjistil, jak chybná interpretace § 52 d) a e) ZPr je častým důvodem neplatnosti výpovědi).

Přes dílčí výhrady k diplomové práci uvedené shora považuji předloženou práci za zdařilou a předběžně ji navrhuji klasifikovat známkou „velmi dobře“. Diplomovou práci doporučuji k obhajobě, která se bude konat 21.9.2010 v místnosti č. 135, 1. patro PF UK v 10:00 hod. Při obhajobě diplomové práce:

- a) by se diplomant měl blíže zaměřit na objasnění související problematiky, které se v diplomové práci věnoval jen zcela okrajově, a která je přitom v současné době velmi aktuální, byť v české aplikační praxi pracovního práva velmi opomíjenou, tou je otázka přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.
- b) by se měl diplomant pokusit o vlastní kritický náhled na právní úpravu doručování (zejména ve vazbě na právní úkony končící pracovní poměr) v českém pracovním právu.

V Praze dne 14.9.2010

JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.
vedoucí diplomové práce