

Posudek konzultanta

na rigorózní práci

Mgr. Mojmíra Vonky

„Skončení pracovního poměru“

Předložená práce o rozsahu 130 stran textu je systematicky rozdělena do úvodu, 6 kapitol, které jsou dále vnitřně členěny, a závěru. Obsahuje též resumé v angličtině a přílohy vztahující se k tématu.

Autor se nejprve zaměřuje na obecné otázky vzniku a skončení pracovního poměru. Těžiště práce spočívá ve 2., nejrozsáhlejší kapitole, v níž jsou podrobně analyzována právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru – dohoda, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době a je v ní zpracována i problematika nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru. Ve 3. kapitole se autor zabývá právními událostmi směřujícími ke skončení pracovního poměru, tj. zejména smrtí zaměstnance, smrtí zaměstnavatele fyzické osoby a uplynutím sjednané doby, ve 4. kapitole pak skončením pracovního poměru na základě úředního rozhodnutí. V následujících dvou kapitolách je věnována pozornost skončení pracovního poměru založeného jmenováním a nárokům souvisejícím se skončením pracovního poměru.

V poměrně obsáhlém závěru autor hodnotí platnou právní úpravu skončení pracovního poměru, konstatuje, že je v zásadě vyhovující. K určitým změnám by – dle jeho názoru – mohlo dojít v právní úpravě výpovědi. Zamýšlí se nad některými náměty *de lege ferenda*, které se vyskytují i v odborné literatuře – např. nad tzv. vykoupením ze zaměstnání nebo nad případným zkrácením výpovědní doby z dosavadních dvou měsíců na jeden měsíc. Zavedení institutu výpovědi ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu, o kterém se diskutuje v oblasti teorie a především praxe, považuje za možné pouze tehdy, pokud by zaměstnanci byla poskytnuta „náležitá finanční kompenzace, která by byla náhradou za ztrátu zaměstnání, aby nedocházelo ke zneužívání tohoto institutu“.

Systematické členění textu je vhodné, jednotlivé kapitoly na sebe logicky navazují a jsou vzájemně provázané, práce je přehledná. Autor vychází z dosti rozsáhlého okruhu

odborné literatury a dalších informačních zdrojů. V textu s nimi dobře pracuje a odkazuje na ně. Práce má bohatý poznámkový aparát.

Zvolené téma je velmi významné a stále aktuální, v teorii i praxi pracovního práva je mu soustavně věnována velká pozornost. Z úrovně textu je zřejmé, že autor přistoupil k jeho zpracování s hlubokým zájmem a náležitými znalostmi. Nerozebírá pouze platnou právní úpravu skončení pracovního poměru, ale poukazuje i na problémy vznikající při její aplikaci v praxi – vychází zejména z bohaté příslušné soudní judikatury a také z odborné literatury. K řadě otázek zaujímá své stanovisko. Pokud jde o použité metody vědecké práce, vychází autor zejména z metody deskripce a z metody analýzy a syntézy.

Závažnější chyby či nedostatky práci nelze vytknout, je zdařilá. Obsahuje pouze některé dílčí nedostatky způsobené patrně určitou nepozorností. Např. na straně 126 autor uvádí – „U právních jednání dvoustranných, zejména u výpovědi, lze uvažovat...“ ačkoli v textu vždy správně uvádí, že výpověď je jednostranné právní jednání.

Cíl práce – „vystihnout zásady skončení pracovního poměru, charakterizovat všechny způsoby skončení pracovního poměru, zhodnotit platnou právní úpravu a uvést návrhy de lege ferenda“ – byl splněn.

Závěrem konstatuji, že předložená práce splňuje podmínky stanovené Rigorózním řádem Právnické fakulty UK – autor prokázal velmi dobrou znalost zkoumaného tématu a zároveň schopnost samostatné tvůrčí práce. Předloženou práci **doporučuji k obhajobě.**

V Praze dne 28. února 2016


Doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.