

Posudek vedoucího diplomové práce
Petra Vobory na téma
"Srovnání skončení pracovního poměru s ukončením
služebního poměru příslušníků Policie ČR"

Diplomat předložil v dubnu 2010 diplomovou práci na téma "Skončení pracovního poměru s ukončením služebního poměru příslušníků Policie ČR". Na zvoleném tématu lze ocenit jeho jedinečnost, neboť služební poměry obecně nejsou ve středu zájmů odborné literatury a ani jim není věnována větší pozornost při výuce na právnických fakultách v České republice.

Předložená práce o rozsahu 76 stran (samotný text práce) se dělí do třech částí, vyjma úvodu a závěru, dále obsahuje obligátní seznam literatury, seznam použitých zkratk a resumé v anglickém jazyce. V první části věnované pracovnímu poměru se autor zabývá obecně pracovním poměrem včetně definice závislé práce a podrobněji způsoby skončení pracovního poměru. Druhá část práce se zabývá obecně služebním poměrem a způsoby skončení pracovního poměru a jednotlivými způsoby skončení služebního poměru. Jádro práce spočívá v části třetí, která se zabývá srovnáním pracovního a služebního poměru a jejich skončení. Se zvoleným členěním lze soustředit, avšak rozsah jednotlivých kapitol je v nepoměru, částečně to již naznačuje diplomat v úvodu diplomové práce, kde hovoří o pramenech použitých při zpracování práce.

Diplomová práce neobsahuje závažnější věcné chyby, autor při jejím zpracování, zvláště pak části věnované pracovnímu poměru, vycházel z velkého množství odborné literatury a judikatury, na kterou řádně odkazuje. Rovněž množství gramatických chyb a překlepů je minimální.

Na práci lze ocenit zejména to, že si diplomat zvolil téma zajímavé a částečně odlišné od běžných témat diplomových prací. Dále lze hodnotit kladně skutečnost, že autor především v části věnované služebnímu poměru uvádí své názory a podněty de lege feranda.

Práci lze vytknout nejednotnost terminologie, a to především použití slova "ukončení" služebního poměru, neboť zákoník práce stejně jako zákon o služebním poměru bezpečnostní sborů používá pojem "skončení". Na str. 20 je poněkud zjednodušeně uvedeno, kdy se společnost ruší s likvidací, neboť v určitých případech je možné zrušit (možný zánik) společnost i bez likvidace, a to i když společnost nemá právního nástupce. Na str. 24 nahoře se odkazuje na judikát, který stanoví, že soud nemá pravomoc přezkoumat výběr zaměstnance, kterému byla dána výpověď z organizačních důvodů. Nicméně tento přístup už byl opuštěn a soudy již běžně přezkoumávají, zda se zaměstnavatel nedopustil při výběru zaměstnanců při výpovědi z organizačních důvodů diskriminace. Na str. 53 se píše o propouštěcím důvodu podle § 42 odst. 1 písm. d) ZSP, autor zde uvádí, že služební příslušníci nemohou činit úsudek o spáchání trestného činu. Podle mého názoru se jedná o situace, kdy se příslušník dopustil jednání, které nese znaky trestného činu, ale z důvodů uvedených především v trestním řádu není možné vést trestní stíhání (např. amnestie, promlčení apod.) nebo v již v zahájeném trestním stíhání pokračovat. Na str. 56 se autor vyjadřuje k možnosti či nemožnosti propuštění příslušnice z důvodu těhotenství, nicméně text se v této části trochu nepřehledný a bylo by vhodné jej u obhajoby vyjasnit.

Dle mého názoru předložená diplomová práce splňuje i přes výše uvedené drobné nedostatky požadavky kladené na diplomové práce, a proto ji **doporučuji k obhajobě**. Předběžně navrhuji hodnotit práci známkou velmi dobře.

Během obhajoby by se měl diplomat vyjádřit k výše uvedeným poznámkách a odpovědět na následující dotazy:

a) Jaký je rozdíl mezi nesplňováním požadavků spočívajících v neuspokojivých pracovních výsledcích podle § 52 písm. f) zákoníku práce, méně závažným porušováním povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a neuspokojivými výsledky podle služebního hodnocení?

b) Jaké právní prostředky má příslušník Policie ČR, pokud je propuštěn a považuje-li toto propuštění za protiprávní?

V Praze dne 26. dubna 2010

JUDr. Eva Svobodová, Ph.D.
vedoucí diplomové práce