

Oponentský posudek na diplomovou práci

Šárky Kotrčové

na téma „Vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb“

Autorka předložila v dubnu 2009 k obhajobě diplomovou práci na téma „Vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb“. Je to téma, které není v české odborné literatuře dosud systematicky zpracováno, i proto je předložená práce velice přínosná. Diplomantka při zpracování postupovala důsledně metodou *od obecnému ke zvláštnímu*, tj. nejdříve se zabývala komunitární úpravou, a národními implementacemi, o čemž svědčí názvy a obsahy jednotlivých částí. Dále diplomantka věnovala komparaci a kritickému zhodnocení stávající české právní úpravy. Cíl práce, který byl autorkou v jejím úvodu vytyčen – shrnout aktuální úpravu dané problematiky na evropské a české úrovni, komparace české a belgické úpravy a jejich hodnocení se autorce podařilo bezesporu dosáhnout.

Předložená práce o rozsahu 57 stran textu je členěna kromě úvodu a závěru do šesti částí. První část je věnována obecné problematice vysílání zaměstnance, část druhá se již zabývá principy volného pohybu služeb, které jsou předpokladem pro vysílání zaměstnanců. Jádro práce spočívá v kapitolách 3, 4 a 6, jež se zabývají úpravou vysílání na evropské úrovni, českou úpravou a komparací s belgickou úpravou. Kapitola pátá se věnuje volbě práva. Celý text je vhodně doplněn množstvím evropské judikatury. Se zvoleným členěním práce lze souhlasit, i když část o volbě práva je dle mého názoru nesystematicky zařazena až po výkladu o české právní úpravě.

Autorka při zpracování diplomové práce prokázala velmi dobrou znalost zvoleného tématu, o čemž svědčí obsah práce a množství literatury, které diplomantka musela při zpracování své diplomové práce prostudovat a jejíž seznam je připojen k práci, a především množství judikatury Evropského soudního dvora.

Na práci lze dále ocenit, že se autorka při jejím zpracování nedopustila větších věcných chyb a že k jednotlivým otázkám prezentuje své názory. V práci se autorka věnuje i dalším aspektům vysílání zaměstnancům, a to sociálním pojištěním a určení příslušné jurisdikce pro případ sporů. Práce obsahuje pouze několik interpunkčních chyb.

Na str. 28 autorka uvádí, že „*Rozsah agenturního zaměstnávání je možné omezit pouze v kolektivní smlouvě u uživatele.*“ Existuje i např. omezení druhů práce nebo osob v rámci agenturního zaměstnávání v ČR jiným způsobem než v kolektivní smlouvě?.

Předložená diplomová práce dle mého názoru odpovídá plně požadavkům kladeným na diplomové práce, a proto ji **doporučuji k obhajobě** a navrhuji hodnotit známkou **výborně**.

Během obhajoby by měla diplomantka vyjádřit k výše následujícímu:

- a) Co je třeba učinit, pokud chce český zaměstnavatel vyslat svého zaměstnance k výkonu služeb do zahraničí, jaké má vůči němu informační povinnosti?
- b) Co musí splňovat agentura práce usazená v jiném členském státě, pokud chce přidělovat zaměstnance do ČR?

JUDr. Eva Svobodová, Ph.D.

oponent

V Praze dne 30. dubna 2009