

**OPONENTNÍ POSUDEK**  
**doktorské disertační práce**  
**JUDr. Martina P u t í k a**

**na téma „Česká a komunitární úprava skončení pracovního poměru“**

Předložený elaborát je zpracován na téma závažné i aktuální hlediska současné právní úpravy i předpokládaných vývojových trendů. Je třeba ocenit, že jde o námět původní, který dosud nebyl komplexně monograficky zpracován.

Text posuzované práce o celkovém rozsahu 149 stran je (kromě úvodu a závěru) rozdělen do dvou částí, z nichž každá je dále podrobněji členěna. První z nich je věnována institutu skončení pracovního poměru z hlediska právní úpravy České republiky, druhá část se uvedenou problematikou zabývá z pohledu komunitární legislativy. Jak však sám autor konstatuje, nelze obsah obou částí důsledně oddělit a obejít se bez vzájemných odkazů.

V úvodní kapitole první části elaborátu jsou nastíněny způsoby skončení pracovního poměru a poté následuje podrobná analýza formálních a obsahových náležitostí jednotlivých právních úkonů vedoucích k jeho rozvázání. Zvláštní pozornost věnuje autor právní úpravě výpovědi ze strany zaměstnavatele, zejména rozboru výpovědních důvodů, a její aplikaci v soudní praxi. V této souvislosti využívá bohatou judikaturu soudů vyšších stupňů vztahující se k předmětné problematice. V závěrečných kapitolách první části je zmíněna též účast odborové organizace při rozvazování pracovního poměru a podrobněji analyzován institut odstupného.

Druhá část práce je rozčleněna do čtyř kapitol vymezujících právní skutečnosti za jejichž existence se aplikují příslušná ochranná ustanovení komunitárních směrnic. První z nich se týká uplatňování zákazu diskriminace při rozvazování pracovního poměru, druhá ochrany pracovníků před propuštěním v době těhotenství a mateřství. Obsahové těžiště pak představují zbývající dvě kapitoly věnované ochraně zaměstnanců při převodu podniků či jejich částí a institutu hromadného propouštění. V této části práce se autor „po způsobu právní teorie systému common law zaměřil na ratio decidendi a vymezení skutkových stavů posuzovaných v jednotlivých rozsudcích Evropského soudního dvora, které při výkladu příslušných směrnic hrají rozhodující roli a mají de facto povahu precedentů.“ K obsahu judikátů

ESD autor připojuje vlastní shrnující komentáře či stanoviska podložená správnou a přesvědčivou argumentací.

V strukturovaném závěru práce autor nejprve hodnotí českou platnou právní úpravu skončení pracovního poměru a její realizaci v praxi a na tomto základě pak uvádí podnětné návrhy *de lege ferenda* v zájmu vymezení nové rovnováhy „mezi minimální ochranou zaměstnance a normativním omezováním oprávněných zájmů zaměstnavatele“ v této oblasti. Poté autor zaujímá stanovisko i k úspěšnosti implementace jednotlivých směrnic ES vztahujících se ke skončení pracovního poměru do českého práva.

Lze konstatovat že autorovi se podařilo v rámci předložené doktorské disertační práce poměrně náročné téma úspěšně zvládnout a obsahově vyčerpat. Ze způsobu zpracování předloženého elaborátu je patrný hluboký zájem autora o zvolenou problematiku, o čemž mimo jiné svědčí i široký okruh odborné literatury (české i zahraniční), z níž vycházel, a kterou v práci uvážlivě používá a vždy řádně cituje. Zvláště je třeba ocenit vlastní názory a úvahy autora vyjadřované v souvislosti s hodnocením české právní úpravy a jejích vývojových tendencí i již výše zmíněná práce s judikaturou ESD, dokazující výbornou orientaci také v této oblasti. Práce má přehlednou, vnitřně vyváženou logickou strukturu, její jednotlivé části jsou velmi dobře provázány. Také z hlediska obsahového je zpracována velmi precizně a nevykazuje závažnější nedostatky. Pokud se zde vyskytují, mají spíše povahu drobnějších nepřesností.

Např. – v kap. 2. (str.12) je mezi právní události, na jejichž základě končí pracovní poměr, zařazeno i *zrušení povolení k pobytu a uložení trestu vyhoštění*. V těchto případech jde však o rozhodnutí příslušných orgánů, tedy individuální právní akt, nikoliv událost.

- V kap. 9. (str. 69) bylo třeba zmínit i úpravu omezující zaměstnavatele v možnosti zrušit pracovní poměr ve zkušební době v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.
- V odkazu pod čarou č. 116 (str.40) došlo k záměně případů odvolání a nároku na odstupné.

- V kap. 5.1.4. (str.38) se autor nezmiňuje o části ustanovení § 73 odst.6, první věta za středníkem, z něhož vyplývá, že pracovní poměr založený jmenováním na dobu určitou *končí* odvoláním či vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance. Zde se nabízí otázka, proč tento způsob skončení pracovního poměru není uveden také v kogentním výčtu v ustanovení § 48 ZP?

Z výše uvedených důvodů lze celkově konstatovat, že předložená doktorská disertační práce plně vyhovuje stanoveným formálním i obsahovým požadavkům, dokládá schopnost autora k samostatné vědecké práci, a proto ji **doporučuji** k obhajobě.

Navrhuji, aby za předpokladu jejího úspěšného obhájení byl doktorandovi udělen titul „Ph.D.“.

10.8. 2009

  
Doc.JUDr.M.Vysokajová,CSc.