

Oponentský posudek k doktorské práci

JUDr. Nataši Randlové na téma „Přechod práv a povinností a hromadné propouštění v evropské perspektivě“

Autorka si zvolila pro svoji práci velmi aktuální, náročné a stále ještě dostatečně nerozebrané téma. V souvislosti se stálým rozvojem forem zaměstnávání, stejně jako podnikání vyvstává problematika jejich dopadů do postavení zaměstnanců. Hledání míry ochrany a mezí pro jejich uplatňování v evropském prostoru je navýsost žádoucím předmětem odborného zkoumání. Práce vyžaduje znalost úpravy práva pracovního, stejně jako specifické úpravy fúzí a přeměn společností, změny v dodavatelských vztazích. A to vše při schopnosti jejich souladné interpretace a aplikace na modelové situace vznikající v předmětných institucích, to vše na národní i komunitární bázi. Vzhledem k omezené době působnosti tohoto institutu v českém právu je přínosné vycházet rovněž ze zkušeností v jiných zemích, v právu EU, stejně jako v předmětné judikatuře.

Předložená práce sestávající ze 150 stran textu, včetně úvodu a závěru, je doplněná dále seznamem použité literatury a resumé v anglickém a francouzském jazyce. Práce obsahuje kromě úvodu a závěru dvě základní části, které jsou dále rozděleny do čtyř, resp. pěti kapitol.

První část pojednávající o přechodu práv a povinností postupně rozebírá definici a základní pravidla fungování tohoto institutu, dále kriticky popisuje a hodnotí českou úpravu, nastiňuje vybrané klíčové otázky přechodu práv a povinností ve vybraných zemích EU a konečně dává náměty de lege ferenda pro českou úpravu.

Část druhá rozebírá hromadné propouštění, definuje tento institut, interpretuje postup dle příslušné Směrnice EU, uvádí principy úpravy ve vybraných zemích, včetně sankcí za jejich porušení a poskytuje náměty de lege ferenda.

Vyústěním práce je její závěr, v němž autorka obecně hodnotí právní úpravu de lege lata a spíše odkazuje na detailní náměty de lege ferenda provedené v závěru jednotlivým částí, v nichž těží z judikatury a ze zkušeností ze zahraničí, v případě přechodu práv a povinností zejména z britské právní úpravy.

Dílčí hodnocení práce

1. Odborný význam práce

Jak je již výše uvedeno, téma práce je velmi dobře zvolené. Vzhledem ke stále sílícím potřebám praxe je myšlenka jeho komplexního zpracování vítaná. Poněkud netradiční je přitom snaha autorky propojit institut přechodu práv a povinností a hromadného propouštění. Autorka dává ucelený přehled zkoumané právní problematiky, vychází z dostatečného množství národních a zahraničních pramenů, s nimiž správným způsobem odborně pracuje a dále je doplňuje vlastním erudovaným pohledem. Vyzdvihnout je třeba šíři prostorového záběru při nástinu zahraničních úprav, stejně jako komunitární, ale i národní judikatury.

2. Způsob zpracování

Výklad je věcně dostatečný, komplexní, vycházející z právní úpravy de lege lata i judikatury. Výklad se zdaleka nezaměřuje jen na popis právní úpravy, případně její vysvětlení za použití pramenů, autorka velmi často úpravu hodnotí a vytváří interpretační postupy i dává náměty de lege ferenda. Z práce jsou patrné hluboké praktické zkušenosti autorky se zkoumanou problematikou.

3. Výsledky práce

Práce přináší komplexní výklad problematiky přechodu práv a povinností a hromadného propouštění na evropském kontinentu. Velmi přínosné je zejména poměrování české právní úpravy a judikatury s právem komunitárním.

4. Celkové zhodnocení práce

Práce má vysokou úroveň, je komplexní a svědčí o důsledné a systematické i tvůrčí práci autorky. Poznámkový aparát je dostatečně využíván, stejně jako prameny. Závěry práce mohou přispět jako nezpochybnitelné náměty při novelizaci předmětných ustanovení v zákoníku práce České republiky, ale i v personálních postupech korporací.

5. Klasifikace práce

Jedná se o velmi zdařilou práci a jednoznačně ji lze doporučit k obhajobě. V rámci obhajoby by se autorka měla zaměřit na tyto otázky:

- a) teoreticko-právně zhodnotit míru kolize principu autonomie vůle a ochrany postavení zaměstnance při přechodu práv a povinností,
- b) definovat pravidla pro výměnu osobních údajů mezi dosavadním a přejímajícím zaměstnavatelem při přechodu práv a povinností,
- c) posoudit stávající možnosti uplatnění přechodu práv a povinností při změně dodavatelů dle české právní úpravy,
- d) s ohledem na judikát SD EU C-392/13 Rabal Cañas nastítnit vlastní pohled směřování novelizace zákoníku práce České republiky v otázce kritérií pro aplikaci hromadného propouštění,
- e) zhodnotit inspirativnost legislativního usměrňování výběru hromadně propouštěných zaměstnanců v některých zemích EU, např. „reflection principle“ v Nizozemí,

f) blíže osvětlit záměr spojit ve svém zkoumání institut přechodu práv a povinností s institutem hromadného propouštění.

V Praze dne 14.12. 2015


Doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.
oponent práce