

Posudek konzultanta k diplomové práci

Jméno a příjmení diplomantky: **Kateřina Odvárková**

Název práce: **Sankce za porušování povinností účastníků pracovněprávních vztahů**

Datum odevzdání práce v listinné podobě: **4. ledna 2017**. Elektronicky byla práce odevzdána dne 4. ledna 2017.

Konzultace

Diplomantka práci s konzultantem opakovaně konzultovala, včetně koncepce, kterou hodlá pro svůj výklad zvolit.

Diplomantka konzultantem vznesené připomínky k dílčím otázkám a problematickým momentům řešeným v rámci práce z valné většiny reflektovala.

Podobnost práce s jinými dokumenty

K práci byl vyhotoven protokol o podobnosti závěrečné práce s jinými dokumenty v rozsahu 6634 stran. Práce vykazuje podobnost s 320 dokumenty. Ve všech případech se jedná o podobnost menší než 5%.

Zpravidla je vykazována shodnost/podobnost s informačními zdroji, které odkazují na právní úpravu – v řadě případů se protokol odkazuje na dikci právních předpisů, které autorka v práci cituje, resp. s nimiž autorka v práci dále pracuje.

Oponentovi je známo několik prací na shodné téma. Žádná však není, ať již z hlediska obsahu nebo (a to zejména) z hlediska způsobu výkladu, totožná nebo významná podobně s předloženou prací.

Z uvedených důvodů oponent protokol o podobnosti závěrečné práce blíže nezkoumal.

Ke struktuře práce, k její logické stavbě, k obsahu a ke zvolenému tématu

Práce se sestává, včetně úvodu a závěru, resumé a seznamu literatury, celkem z 88 stran. Samotný text práce má 76 stran. Práce tak z hlediska minimálního předepsaného počtu znaků splňuje požadavky stanovené pro tento druh kvalifikačních prací předpisy Právnické fakulty Univerzity Karlovy, resp. Univerzity Karlovy.

Práce je rozdělena do pěti kapitol.

Z úvodu práce je zřejmé, že autorka si je vědoma širší materie, kterou si zvolila ke zkoumání, přičemž v této souvislosti předesílá, že se bude věnovat pouze vybraným aspektům, resp. sankcím dopadajícím na účastníky pracovněprávních vztahů v konkrétním případě. Výklad k předmětnému tématu pak autorka podává poněkud netradičně prostřednictvím konkrétního modelového případu. To však nic nemění na tom, že jeho prostřednictvím označuje řadu problematických, a občasné i teoreticky komplikovaných momentů, k nimž uvádí názory

obsažené v odborné literatuře, a co je zásadní, vždy předkládá vlastní argumentačně podpořený názor, včetně úvah a návrhů *de lege ferenda*. Právě tuto část, tedy formulaci vlastního názoru, zejména tam, kde je vlastní názor dostatečně argumentačně podpořen, a navíc k němu jsou formulovány úvahy/návrhy *de lege ferenda*, lze zvláště ocenit.

V úvodní (kapitola 1) části práce autorka vymezuje základní pojmosloví v oblasti materie, kterou následně zkoumá. Následuje skutkové vymezení modelového případu, jehož prostřednictvím diplomantka v rámci pozdějšího výkladu označuje jednotlivé možné sankce dopadající na zaměstnavatele v momentě, kdy dojde k porušení jeho povinnosti zaměstnanci řádně a včas vyplatit zaměstnanci mzdu, resp. na zaměstnance, nevyužije-li řádně v této situaci nabízené možnosti.

První kapitolou (kapitola 2), ve které autorka pojednává o konkrétních sankcích za porušení pracovněprávních povinností ze strany zaměstnavatele, konkrétně o sankcích, které mohou následovat porušení jeho povinnosti řádně a včas zaměstnanci zaplatit mzdu, ale i sankcích, které mohou následovat zaměstnance v návaznosti na nesplnění zákonných podmínek předepsaných pro okamžité zrušení pracovního poměru, je kapitola věnovaná problematice okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance.

V rámci kapitoly autorka rozebírá zákonné předpoklady okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance při nevyplacení mzdy zaměstnavatelem, přičemž se v této souvislosti vyjadřuje mj. i k otázce splatnosti a výplaty mzdy v kontextu názorů zastávaných v odborné literatuře a v judikatuře Nejvyššího soudu České republiky. Vedle toho se diplomantka zaměřuje i na zákonné náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru a na důsledky nenaplnění jednotlivých předepsaných náležitostí pro toto právní jednání. Ke každé jednotlivé oblasti předkládá vlastní hodnocení stávající právní úpravy a jejího výkladu, včetně návrhů *de lege ferenda*.

Ve třetí kapitole diplomantka věnuje podrobnou pozornost problematice náhrady mzdy při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnance. Zaobírá se účelem tohoto plnění v kontextu právní úpravy odstupného. V návaznosti na to věnuje pozornost i související veřejnoprávní úpravě, přičemž v kontextu všech poznatků formuluje vlastní názor ohledně pozice daného institutu z hlediska jeho primárního účelu.

V předposlední kapitole (kapitola 4) se diplomantka zaměřuje na odpovědnostní důsledky prodlení zaměstnavatele s výplatnou mzdy, když pojednává primárně o negativním/sankčním důsledku v podobě úroku z prodlení.

Závěrečná kapitola (kapitola 5) obsahuje stručné pojednání o náhradě škody, které je opětovně navázáno na diplomantkou nastíněný modelový případ.

Jak již bylo uvedeno shora, jedná se o velice široké téma. Autorce se jej podařilo určitým způsobem uchopit a v částech, které si zvolila, dobře zpracovat. Ocenit lze, že autorka nepřistoupila k materií způsobem, který je pro takto široká témata studenty občasně volen, tedy tak, že by se omezila na povrchní označení jednotlivých momentů pod něj spadajících. Na druhou stranu je pravdou, že právě složitost a rozsáhlost tématu, v kontextu nedostatečné zkušenosti autorky, způsobuje, že výklad občasně není zcela plynulý – z uvedeného se podává, že se jedná o relativně pochopitelný nedostatek, což však neznamená, že jej lze pominout.

Cíle vymezené diplomantkou úvodem práce se jí v podstatě podařilo naplnit.

K jazykové úrovni, k použitým metodám zpracování a k práci s literaturou

Práce je sepsána v českém jazyce.

K jazykové stránce nelze mít zásadních připomínek.

Práce byla zpracována za užití přiměřeného okruhu pramenů jak z hlediska odborné literatury, tak z hlediska judikatury. S literaturou pracuje autorka správně.

K obsahu práce

Práci lze hodnotit jako částečně netradiční z hlediska způsobu uchopení zkoumané materie. Obecně se nicméně jedná o práci v zásadě zdařilou.

Jde-li o obsahové připomínky:

- není zcela zřejmé, proč autorka na str. 7 nevnímá i negativní důsledky jako neplatnost právního jednání atp. v rámci pojmu odpovědnost;
- v rámci funkce sankce schází vymezení objektivně preventivního působení;
- na str. 15 autorka uvádí, že výkon práce za mzdu je jedním ze znaků závislé práce, přičemž však dle ust. § 2 odst. 2 ZPr se jedná o jednu z podmínek výkonu závislé práce;
- v rámci výkladu o náležitostech okamžitého zrušení pracovního poměru by bylo vhodné alespoň rámcově se vedle zákonných náležitostí vyplývajících ze zákoníku práce odkázat na obecné náležitosti právního jednání podle ObčZ;
- k úvahám diplomantky v bodě 2.6. se nabízí podotknout, že volnost ve stanovení termínu výplaty, která je v současné době dána zákonem, dle všeho mj. odráží i odlišné účetní cykly jednotlivých zaměstnavatelů a obdobné aspekty (každý subjekt může mít nastavenou jinou splatnost faktur atp., a bylo by poměrně složité hledat jednotný klíč, aby všichni zaměstnavatelé měli pokud možno totožný termín výplaty mzdy).

Závěrečné hodnocení a otázky k obhajobě

Diplomantka prokázala v problematice dobrou orientaci.

Práci lze doporučit k obhajobě, neboť splňuje předpoklady kladené na příslušný druh kvalifikační práce Právnickou fakultou Univerzity Karlovy, s navrženým klasifikačním stupněm velmi dobře.

Diplomantka by se při ústní obhajobě mohla vyjádřit k těmto otázkám:

- 1) Diplomantka by se mohla vyjádřit k této skutkové situaci z hlediska, zda považuje písemnost za doručenou: zaměstnavatel zaměstnanci v jeho bydlišti doručuje okamžité zrušení pracovního poměru. Bez jakéhokoli vyjádření mu do ruky předá obálku obsahující podepsané okamžité zrušení pracovního poměru. Bezprostředně po převzetí obálky přistoupí k zaměstnanci jeho rodinný příslušník, prohlásí, že nic přebírat nebudou, obálku roztrhá a zahodí. Zaměstnanec obálku neotevřel a s jejím obsahem se neseznámil.
- 2) Je dle autorky možné si sjednat odlišnou lhůtu splatnosti mzdy? Jaké důsledky by mělo ujednání stran, dle něž by lhůta splatnosti osobního ohodnocení zaměstnance činila dva měsíce po měsíci, ve kterém byla vykonána práce, za níž ohodnocení náleží?

V Praze dne 27. ledna 2017

JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.
konzultant