

OPONENTNÍ POSUDEK RIGORÓZNÍ PRÁCE

Mgr. Michala J e d l i č k y

„Základní principy odměňování závislé práce v České republice“

Předložený elaborát je zpracován na téma zabývající se právní úpravou odměňování závislé práce z hlediska jejích základních principů a vývojovými trendy v této oblasti. Judikatura vztahující se k této problematice, vypovídá o problémech spojených s interpretací a aplikací příslušných ustanovení v praxi.

Text rigorózní práce o rozsahu 116 stran je (kromě úvodu a závěru) rozdělen do pěti částí dále zpravidla podrobněji členěných. První z nich nejprve stručně nastiňuje historický vývoj úpravy odměňování závislé práce, dále vymezuje základní pojmy vážící se k tématu a poté charakterizuje základní funkce odměny za vykonanou práci. Druhá část je věnována pramenům právní úpravy odměňování závislé práce. Autor zde uvádí přehled platných vnitrostátních právních předpisů, nejdůležitější mezinárodní smlouvy a legislativu ES/EU, která především zajišťuje ochranu práva zaměstnanců na spravedlivou odměnu za vykonanou práci. Třetí, z hlediska obsahu i rozsahu stěžejní část práce, se zabývá uplatněním jednotlivých základních zásad odměňování v právní úpravě mezd a platů. Samostatná (pátá) kapitola je zaměřena na specifika odměňování zaměstnanců podle služebního zákona (č. 218/2002 Sb.), kde autor porovnává principy, kterými se řídí odměňování státních zaměstnanců s právní úpravou obsaženou v zákoníku práce. V závěrečné části práce rigorosant hodnotí platnou právní úpravu odměňování závislé práce v ČR a naznačuje možné směry jejího budoucího vývoje.

Lze konstatovat, že stanovený cíl rigorózní práce *vymezit základní instituty odměňování v pracovněprávních vztazích, zejména jednotlivé principy, kterými se právní úprava odměňování řídí*, se podařilo splnit a zvolené téma velmi dobře zvládnout a obsahově vyčerpat. Autor se předmětnou problematikou zabývá nejen z aspektů právních, ale též ekonomických a sociologických. Pozitivně lze hodnotit snahu autora o formulaci vlastních názorů v souvislosti s rozbořením jednotlivých problémů..

Autor při zpracování posuzované rigorózní práce vycházel z širokého okruhu odborné literatury, kterou uvážlivě používá a správně cituje, a z významných judikátů vztahujících se ke zkoumané problematice.

Z hlediska obsahového je elaborát zpracován velmi precizně a určité nedostatky vykazuje pouze výjimečně. Vytknout lze např. opakovaně uváděné již neplatné znění § 305 odst. 1 (str. 50, 53, 62 a 63), jehož část byla zrušena Nálezem Ústavního soudu publikovaným pod č. 116/2008 Sb. K tvrzení na str. 59 odst. 2 a na str.60 odst.2 připomínám, že pracovní poměr vedoucích zaměstnanců (manažerů) u zaměstnavatelů v podnikatelské sféře vzniká *pouze na základě pracovní smlouvy*, nikoliv jmenováním ! Zvláštní režim týkající se odvolání či vzdání se vedoucího místa je možno s nimi pouze smluvně *sjednat* (srov. § 73 odst.2).

S ohledem na výše uvedené splňuje předložená rigorózní práce požadavky stanovené Rigorózním řádem Právnické fakulty UK, a proto ji **d o p o r u č u j i** k obhajobě.

Navrhuji, aby rigorosant při obhajobě pohovořil o uplatňování smluvního principu v platné úpravě mzdy a platu.

31.12. 2011

Doc.JUDr.Margerita Vysokajová, CSc.