

Posudek vedoucího k diplomové práci

Jméno a příjmení diplomantky: **Kateřina Borovičková**

Název práce: **Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Datum odevzdání práce v listinné podobě: **11. ledna 2018**. Elektronicky byla práce odevzdána dne 11. ledna 2018.

Konzultace

Autorka práci s vedoucím několikrát konzultovala a vedoucím vznesené připomínky z větší části reflektovala a do práce zapracovala.

Podobnost práce s jinými dokumenty

K práci byl vyhotoven protokol o podobnosti závěrečné práce s jinými dokumenty o 9.995 stranách. Práce vykazuje podobnost s 500 dokumenty. Ve všech případech, vyjma jednoho, kde je vykázána podobnost 6%, 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.

Vedoucímu je známo několik kvalifikačních prací a odborných publikací, které se věnují materii, o níž autorka pojednává. Předložená práce v řadě případů nezapře inspirace těmito prameny. Inspirace je však v rámci mezí přípustná. Zásadní v této souvislosti je, že vedoucímu není známa žádná práce a ani odborná publikace, která by byla obsahově totožná či významně podobná s předloženou prací.

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

Ke struktuře práce, její logické stavbě a ke zvolenému tématu

Práce se sestává, včetně úvodu a závěru, resumé a seznamu literatury, celkem ze 76 stran. Samotný text práce má 59 stran.

Práce neobsahuje povinné prohlášení autorky o počtu znaků vlastního textu. Byť se jedná o podstatnou formální náležitost, s ohledem na rozsah práce (vedoucí provedl přepočítání počtu znaků abstrakcí textu ze souboru řešení práce a v textovém editoru nechal přepočítat vlastní text práce, kdy počet znaků přesahuje 120.000), by bylo striktním formalismem práci z tohoto důvodu k obhajobě nepřipustit.

Z uvedeného vyplývá, že při konstatování, že práce nemá všechny formální náležitosti, přičemž však schází pouze formální náležitost, která slouží toliko ke snazšímu ověření počtu znaků vlastního textu, kdy toto kritérium lze osvědčit i jinak, lze práci připustit k obhajobě, neboť splňuje, resp. přesahuje minimální požadavky předepsané pro tento druh kvalifikačních prací předpisy Právnické fakulty Univerzity Karlovy, resp. Univerzity Karlovy.

Práce je rozdělena do sedmi částí, které na sebe vzájemně navazují.

Úvodem (část 1) se autorka věnuje pojmu pracovního práva a jeho postavení v systému práva. Navazuje (část 2) pojednáním o prvcích pracovněprávního vztahu. V části 3 pojednává obecně vývoj právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Následná část (část 4) je věnována dohodě o provedení práce a dohodě o pracovní činnosti, jde-li o právní úpravu *de lege lata*. Na to navazují části věnované veřejnoprávním aspektům problematiky, konkrétně část zaměřená na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr z hlediska sociálního zabezpečení (část 5), odvodů na sociální a zdravotní pojištění, a část zaměřená na daňové aspekty dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (část 6). Závěrečnou část (část 7) autorka věnovala pojednání o právní úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměru v právním řádu Slovenska.

Logická stavba práce je dobrá.

Cíle vymezené autorkou úvodem práce se jí v nezbytně nutné míře podařilo naplnit.

Autorka zvolila v rámci odborné veřejnosti (a nejen odborné veřejnosti) soustavně diskutované téma. Problematika má řadu problematických momentů a, byť se to nemusí na první pohled zdát, i nikoli nenáročný teoretický základ. Materie taktéž nabízí široké možnosti pro úvahy *de lege ferenda*. Tyto se však autorce podařilo využít jen omezeně, když se z větší části omezila na deskriptivní výklad jednotlivých institutů.

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

Práce je sepsána v českém jazyce.

Po jazykové stránce lze práci hodnotit jako zdařilou.

Práce je zpracována běžnými metodami pro tento druh prací – primárně je využita metoda deskriptivní.

K formální stránce práce, vyjma shora uvedeného k povinnému prohlášení o počtu znaků práce, nelze mít výhrady; poukázat lze snad jen na to, že při vytištění práce došlo k dílčímu posunu textu.

Práce byla zpracována za užití relativně užšího okruhu pramenů. Autorka vycházela v některých otázkách i z relevantní judikatury.

Ve vztahu k práci s literaturou lze poukázat na to, že autorka v případě některých pramenů, zejména učebnice pracovního práva, nevyužívá posledního vydání předmětné publikace, což by bylo z hlediska přednosti vhodné.

V této souvislosti se nabízí poukázat na fakt, že v případě kvalifikačních prací, u nichž nedochází k publikaci prostřednictvím nakladatele, není možné, aby si student určil, že uzavřel rukopis s určitým datu, zde k 8. listopadu 2017, a následně práci (rukopis) odevzdal s prodlevou dvou měsíců (zde 11. ledna 2018). Zejména v momentě, kdy student takové opatření činí s cílem vyhnout se reflexi aktuální právní úpravy, která nabyla účinnosti po uzavření rukopisu, avšak dříve, než byla práce odevzdána, není taková praxe v žádném případě přípustná.

Připomínky k obsahové stránce práce

K práci není důvod formulovat zásadní obsahové připomínky. Největším nedostatkem předložené práce je její popisnost doprovázená nedostatečným formulováním a argumentačním podpořením vlastního názoru autorky.

Závěrečné hodnocení a otázky k obhajobě

Autorka prokázala v problematice dostatečnou orientaci.

Práci lze doporučit k obhajobě, neboť splňuje předpoklady kladené na příslušný druh kvalifikační práce Právnickou fakultou Univerzity Karlovy, s navrženým kvalifikačním stupněm velmi dobře až dobře dle výsledků ústní obhajoby.

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

- 1) Lze se zaměstnancem vykonávajícím práci na základě dohody o pracovní činnosti sjednat konkurenční doložku, pokud ano, za jakých podmínek?
- 2) Sjednají-li strany, že dohodu o pracovní činnosti lze vypovědět pouze z důvodů, pro které lze vypovědět pracovní poměr, bude zaměstnanci činnému na základě dohody při výpovědi z důvodu nadbytečnosti svědčit právo na odstupné?
- 3) Musí se zaměstnanec vykonávající práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr podrobit vstupní pracovně-lékařské prohlídce a pokud ano, kdy a za jakých podmínek?
- 4) Autorka by mohla prezentovat případné náměty ve vztahu k právní úpravě *de lege ferenda*.

V Praze dne 11. března 2018

JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.
vedoucí