

OPONENTSKÝ POSUDEK

Jméno diplomanta/diplomantky:	Anna Novotná
Téma práce:	Sociální média a pracovní právo
Rozsah práce:	109 441 znaků včetně mezer
Datum odevzdání práce:	3.1.2019 v tištěné verzi

1. Aktuálnost (novost) tématu

Zvolené téma je vysoce aktuální, jedná se o jeden z institutů souvisejících s ochranou práv zaměstnanců

2. Náročnost tématu na teoretické znalosti, vstupní údaje a jejich zpracování a použité metody

Téma je náročné na teoretické znalosti, autorka tyto znalosti jednoznačně prokázala

3. Formální a systematické členění práce

Zvolená struktura práce je plně vyhovující, úsporná a přitom stále přehledná a čtivá.

4. Vyjádření k práci

Práce splňuje požadavky kladené PF UK na zpracování diplomových prací.

Ke dni zpracování tohoto posudku mi nebyl zpřístupněn protokol o vyhodnocení podobnosti práce, proto s výhradou zjištění následně získaných z tohoto protokolu lze konstatovat, že pokud se míra podobnosti u více dokumentů bude pohybovat pod hranicí 9 %, bude to odpovídat tématu práce, shodnosti základů právní úpravy a citacím zdrojové základní literatury.

5. Kritéria hodnocení práce

Splnění cíle práce	práce splnila vytyčené cíle
Samostatnost při zpracování tématu včetně zhodnocení práce z hlediska plagiátorství	diplomantka zpracovala práci samostatně, téma se mnou nekonzultovala, což odpovídá mému postavení oponenta
Logická stavba práce	byla zvolena klasická metoda zpracování diplomové práce
Práce se zdroji (využití cizojazyčných zdrojů) včetně citací	ke zpracování tématu bylo využito více než dostačující množství odborné literatury; autorka vhodně pracuje s literaturou a řádně cituje použité prameny i judikaturu
Hloubka provedené analýzy (ve vztahu k tématu)	autorka analyzuje zvolé téma dostatečně, dochází k podnětným závěrům, vyzdvihují hloubku analýzy pracovních povinností zaměstnance, pozitivně kvitují reakci na mnou garantovaný předmět na str. 46 diplomové práce
Úprava práce (text, grafy, tabulky)	vyhovující, nejsou grafy ani tabulky
Jazyková a stylistická úroveň	velmi dobrá

6. Připomínky a otázky k zodpovězení při obhajobě

Nemám zásadních připomínek. K těm dílčím dodávám. Autorce zřejmě ušlo, že platná právní úprava již nezmiňuje „dobrou“ pověst právnické osoby (str. 47 diplomové práce), a to z důvodu četných problémů při dokazování dobré pověsti. Postrádám též dostatečnou ekonomickou a empirickou analýzu práva pro nezavedení nového institutu ochrany zaměstnance jednajícího na sociálních sítích před postihem ze strany zaměstnavatele (autorka se vyslovuje, že není pro zavedení, je však otázkou, zda relevantně zvažila všechny výhody i nevýhody nové úpravy v tomto směru). Doporučuji uvést jednotně seznam zkratk. Jisté výhrady lze mít též k tvrzení autorky, že „nic nebrání skončení pracovního poměru okamžitě“ na str. 30 diplomové práce. Zde by jistě stálo za zmínku, že existují jiné ochranné mechanismy v tomto případě.

Diplomantka by se mohla během obhajoby zabývat otázkou:

Platí presumpce pověsti i pro zaměstnavatele v situaci, kdy zaměstnanec byl propuštěn pro vyhlášení nezákonné stávkové pohotovosti?

K této otázce doplňuji, že v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 3. 2008, sp. zn. 30 Cdo 1385/2006, je uvedeno: „Dobrá pověst právnické osoby, podobně jako název právnické osoby, patří k několika osobním právům, které jsou právnickým osobám zákonem přiznávány. V souladu s obecně uznávanou presumpcí poctivosti jednání subjektů práva se rovněž předpokládá, že právnická osoba má dobrou pověst do té doby, dokud není proveden úspěšně důkaz opaku. To znamená, že podle tohoto východiska se hodnotí i neoprávněnost zásahu do dobré pověsti právnické osoby.“

Řekněme, že v našem případě/otázce se s odkazem na rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 11. 2011, sp. zn. 30 Cdo 149/2010 žalovaný zaměstnavatel dovolá převráceného důkazního břemene, kdy je na žalobci - zaměstnanci, pokud popírá své protiprávní jednání, aby prokázala pravdivost svých tvrzení. Zaměstnavatel bude požadovat analogickou aplikaci rozsudku sp. zn. 30 Cdo 149/2010 tak, že dobrou pověst právnické osoby (která je zaměstnavatelem) je třeba hodnotit zejména podle jejího chování v pracovněprávních vztazích. Podotýkám, že se zaměstnavatel samozřejmě nebude domáhat náhrady přiměřeného zadostiučinění.

Doporučení/nedoporučení práce k obhajobě	Doporučuji práci k obhajobě před příslušnou komisí pro státní zkoušky
Navržený klasifikační stupeň	velmi dobře dle obhajoby

V Praze dne 8.1.2019

doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.
oponent