

POSUDEK VEDOUcíHO PRÁCE

Jméno diplomanta/diplomantky:	Anna Novotná
Téma práce:	Sociální média a pracovní právo
Rozsah práce:	109 441 znaků
Datum odevzdání práce:	17.12.2018

1. Aktuálnost (novost) tématu

Autorka si zvolila aktuální téma, o němž dosud nebylo takto komplexně pojednáno.

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

Téma lze hodnotit jako středně náročné. K jeho náročnosti přispívá zejména to, že jde o téma průřezové, ne zcela jasně ohraničené, k němuž navíc neexistuje velké množství literatury a domácí judikatury.

Autorka se rozhodla tento nedostatek překlenout zejména rešerší zahraničních případů a medializovaných kauz, což je velmi vhodné řešení, i když je škoda, že takto získané poznatky nebyly detailněji konfrontovány s českým právním řádem.

3. Formální a systematické členění práce

Práce je členěna do dvou částí, které na sebe logicky navazují. Z formálního hlediska nemám k práci žádné připomínky.

4. Vyjádření k práci

Kritéria hodnocení práce

Splnění cíle práce	Práce si klade za cíl zanalyzovat působení sociálních médií v pracovněprávních vztazích s důrazem na případné spory. Tento cíl autorka splnila.
Samostatnost při zpracování tématu včetně zhodnocení práce z hlediska plagiátorství	Autorka při zpracování práce postupovala samostatně a s vedoucím práce konzultovala pouze některé její dílčí aspekty. Práce úspěšně prošla testem podobnosti s jinými texty (z něj sice vyplývá podobnost s jinými publikovanými texty, jde však vždy o podobnost nižší než 5% a shodujícími se pasážemi jsou zejména řádné citace).
Logická stavba práce	Stavba práce je logická a přiměřená jejímu formátu.
Práce se zdroji (využití cizojazyčných zdrojů) včetně citací	Autorka pracuje s omezeným množstvím zdrojů, což je však odůvodněno tím, že k danému tématu mnoho zdrojů neexistuje. Je škoda, že autorka nevěnovala větší pozornost některým zahraničním článkům, které jí byly vedoucím doporučeny.
Hloubka provedené analýzy (ve vztahu k tématu)	Práce postupně mapuje jednotlivé situace, v nichž se pracovněprávní instituty střetávají se sociálními médii. Na práci hodnotím velmi pozitivně snahu autorky o řešení praktických otázek, které jsou

	<p>relevantní pro účastníky pracovněprávních vztahů, i poctivou rešerši judikatury. Je škoda že práce v některých pasážích sklouzává spíše k popisu různých kauz, aniž by tyto kauzy byly detailněji analyzovány a v případě zahraničních případů detailněji posouzeny podle českého práva. Práce tak může v některých oblastech sklouzávat spíše k formě reportáže než akademického textu.</p> <p>V některých případech mám za to, že provedená analýza může působit jednostranně (např. v úvahách na str. 19 a násl. postrádám opačný pohled na věc z hlediska svobody projevu zaměstnance). V některých případech se mi zdá, že určité závěry autorky jsou předčasné (např. na str. 12, že by hlavním důvodem nízkého počtu diskriminačních sporů byly důkazní obtíže žalobce – tomu by k obrácení důkazního břemene mělo stačit, že prokáže, že splňoval všechny požadavky na danou práci a byl u něj dán diskriminační důvod; ve vztahu ke str. 32 se nedomnívám, že by zneužívání pracovní doby k soukromému surfování nebylo kontrolovatelné – autorka sama zmiňuje software, který zaměstnavatelé k podobným kontrolám používají; ve vztahu k závěru bych neřekl, že problematika loajality zaměstnance je „na uvážení“ soudce, když ten musí vycházet mimo jiné z ustálené judikatury Nejvyššího soudu k tomuto tématu, apod.).</p>
Úprava práce (text, grafy, tabulky)	K úpravě práce nemám žádných připomínek.
Jazyková a stylistická úroveň	Jazyková i stylistická úroveň práce je velmi dobrá a práce je psána čtivě.

5. Připomínky a otázky k zodpovězení při obhajobě

Doporučení/nedoporučení práce k obhajobě	<p>Diplomová práce splňuje všechny podmínky k obhajobě.</p> <p>V rámci rozpravy o diplomové práci navrhuji, aby se diplomantka vyjádřila k následujícím otázkám:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Může zaměstnavatel kontrolovat zprávy, které si zaměstnanec posílá na facebooku? Vezměte v úvahu např. situaci, kdy by zaměstnavatel měl závažné podezření, že v dané konverzaci došlo k hrubému porušení povinností zaměstnavatele vyplývajících z pracovního poměru (např. nabídka
---	--

	<p>úplatku dodavateli, sexuální obtěžování podřízené).</p> <p>2) Na str. 40 jste uvedla, že v případě zveřejnění rasistických komentářů na facebooku zaměstnanci hrozí pracovněprávní postih. Jaké podmínky musí být splněny, aby k takovému postihu mohlo dojít?</p>
Navržený klasifikační stupeň	Velmi dobře

V Praze dne 9.1.2019

JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D., vedoucí práce