

**Oponentský posudek
na diplomovou práci Nikol Španvirtové
„PRACOVNĚPRÁVNÍ NÁSLEDKY PORUŠOVÁNÍ PRACOVNÍCH
POVINNOSTÍ ZAMĚSTNANCEM“**

Termín odevzdání práce: 9.5.2013

Předložená práce o rozsahu 73 stran textu je systematicky rozdělena do úvodu, čtyř kapitol, které jsou dále vnitřně členěny, a závěru. Obsahuje též resumé v češtině a v angličtině.

Diplomantka se nejprve zaměřuje na zdroje úpravy pracovních povinností zaměstnanců, dále na zákonné povinnosti zaměstnanců a na porušování pracovních povinností zaměstnancem. Těžiště práce spočívá ve čtvrté, nejrozsáhlejší kapitole, v níž autorka rozebírá následky porušování pracovních povinností – největší pozornost věnuje skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

V závěru diplomantka poukazuje na nepraktičnost terminologické změny pojmu „pracovní kázeň“ v novém zákoníku práce. Uvádí i dílčí náměty de lege ferenda – navrhuje zejména uvolnění režimu sjednání smluvní pokuty mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Českou právní úpravu následků porušování pracovních povinností zaměstnancem považuje ve středoevropském měřítku za naprosto dostatečnou – tato úprava se snaží chránit zaměstnance a zároveň dává i zaměstnavatelům dostatek možností jak se bránit zaměstnancům, kteří porušují své povinnosti.

Systematické členění textu je vhodné, jednotlivé kapitoly na sebe logicky navazují, práce je přehledná. Diplomantka vychází z odborné literatury, kterou uvádí v seznamu použité literatury, v textu s ní uvážlivě pracuje a odkazuje na ni.

Zvolené téma je aktuální a důležité, v takto průřezovém pojetí nebývá předmětem kvalifikačních prací často. Z úrovně textu je zřejmé, že diplomantka přistoupila k jeho zpracování s velkým zájmem i náležitými znalostmi.

Práce obsahuje některé terminologické nepřesnosti, které někdy vyústí až ve věcné chyby. Diplomantka občas nepoužívá úplné názvy některých institutů – např. na str. 7 se zmiňuje o tom, že pojem „pracovní kázeň“ byl v novém zákoníku práce nahrazen složitým pojmem, neuvádí ho však úplně. Velmi překvapivě na str. 9 uvádí, že „pokud bude nadále kdekoli použito pojmu pracovní poměr, má se tím na mysli i výkon práce na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, pokud z kontextu nevyplývá něco jiného.“ V návaznosti na to se na str. 13 zmiňuje o pracovních poměrech založených některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Na téže straně je rovněž dosti překvapivé tvrzení o tom, že v pracovním právu se objevuje řada smluv a dohod upravujících podmínky výkonu práce. Tato tvrzení by měla diplomantka během obhajoby vysvětlit. Na str. 22 – jako i jinde – píše o dohodách konaných mimo pracovní poměr. Od 1.1.2012 je vhodnější nepoužívat pojem „účastníci pracovněprávních vztahů“, ale „smluvní strany“ (ke str. 10).

Pozitivně je možno hodnotit práci diplomantky s příslušnou soudní judikaturou a rovněž snahu o zpracování zvoleného tématu v jeho plné šíři.

I přes výše uvedené připomínky je možno práci považovat za zdařilou, zvolené téma bylo zpracováno komplexně. Cíl práce – přehledně vymezit následky, které mohou být využity vůči zaměstnanci, jenž porušil svoji pracovní povinnost – byl naplněn.

Závěrem konstatuji, že předložená práce splňuje požadavky stanovené pro diplomové práce a proto ji **doporučuji k obhajobě.**

V Praze dne 10.června 2013

Doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.
oponent diplomové práce