

**Posudek vedoucího diplomové práce  
na diplomovou práci Nikol Španvirtové  
na téma  
"Pracovněprávní následky porušování pracovních povinností  
zaměstnancem"**

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) duben 2013.

Datum odevzdání diplomové práce 9.5.2013.

Předložená diplomová práce je členěna do úvodu, 4 hlavních kapitol (které jsou dále vhodně členěny do podkapitol) a závěru; seznamu použité literatury, seznamu zkratk a seznamu nejčastěji užívaných označení; k práci je též připojeno shrnutí v českém i anglickém jazyce a seznam klíčových slov. Celkový rozsah předložené práce činí 90 stran (z toho vlastní text práce 73 stran).

Zvolené téma diplomové práce lze označit za trvale aktuální, což dokládá i poslední významná novelizace zákoníku práce, která (s účinností od 1.1.2012) rozšířila škálu výpovědních důvodů o další důvod, který souvisí s porušením tzv. jiné povinnosti zaměstnance.

Při zpracování práce využila diplomantka vhodný vzorek odborné literatury dostupné k danému tématu, pracovala však výhradně s literaturou tuzemskou; z použité literatury citovala obvyklým způsobem.

Pokud jde o náročnost tématu na teoretické znalosti, vstupní údaje a jejich zpracování, lze zvolené téma označit za standardní. Celá předložená práce má logickou stavbu; diplomantka se dotýká širokého spektra souvisejících aspektů a zčásti se jí tak podařilo naplnit cíl vytčený v úvodu práce.

Občasný „volnější styl“ autorky a volba poněkud expresivnějších výrazů zdůrazňuje skutečné zaujetí diplomantky zvoleným tématem (toto zaujetí celou práci prostupuje a kladně ovlivňuje její vyznění) i vliv jejích vlastních praktických zkušeností z doby studentské praxe. Celkově je však třeba konstatovat, že po jazykové i stylistické stránce je práce zpracována mírně podprůměrně. Diplomantka se v mnohých případech dopouští jazykových a stylistických nepřesností i četných „písařských“ chyb, ale zejména (a to je význačným nedostatkem práce) nepřesné práce s pracovněprávní terminologií a občas též zjednodušujících a (ve své podstatě) mnohdy až nepravdivých výroků.

Tyto nedostatky se projevují zejména v úvodních pasážích práce, když např. diplomantka směšuje (či občas nevhodně zaměňuje) pojmy pracovní

poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr; zaměňuje základní pracovněprávní vztahy s jinými pracovněprávními vztahy; nepřesně vymezuje tzv. „další právní vztahy účasti na práci“ a věcnou působnost pracovního kodexu na tyto vztahy po poslední velké novele zákoníku práce atd.

Svou roli sehrála zřejmě menší pozornost věnovaná závěrečné „redakci“ práce; to je patrné např. z chyb v nadpisu podkapitoly 4.3.2, dále např. v chybně použitých datech v příkladu na str. 45, na kterém chtěla diplomantka demonstrovat plynutí výpovědní doby a dalších drobné nepřesnosti.

Na druhé straně kladně je třeba hodnotit převážně dobrou práci autorky s judikaturou, diplomantka pracuje i s judikaturou relativně novou a nebojí se v některých ohledech zaujímat k některým závěrům soudů či odborné literatury též vlastní kritické názory. Celou kapitolu 4 je možné označit za těžiště diplomové práce; v této kapitole se autorka nedopouští výrazných pochybení (výjimkou je podkapitola 4.6.1, kde diplomantka nebere v úvahu, že citovaná pasáž /kterou připisuje hned dvěma autorům/, na které je založen „odchylný názor“, pochází z doby, kdy zákoník práce ještě neobsahoval § 4a) a zpracování této kapitoly naznačuje i schopnost diplomantky pojednat zvolené téma v širší dalších pracovněprávních souvislostí.

Za určitou slabinu práce lze též označit úplnou absenci zahraničního srovnání. I když je zřejmé, že zkoumaná problematika nenabízí výrazný nadnárodní přesah, byla by jistě byt i jen pouhá dílčí komparace s některými zahraničními právními úpravami obohacením práce.

**Předloženou diplomovou práci doporučuji k obhajobě a přes shora uvedené výhrady ji předběžně hodnotím známkou dobře.**

Při obhajobě by se diplomantka měla zaměřit na následující okruhy problémů:

a) objasnit o jaká ustanovení (jako zdroj zmiňované povinnosti) opírá své tvrzení na str. 20 dipl. práce (cit.): „povinnost loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli je zdůrazněním jedné ze základních zásad ....“

b) ve vazbě na podkapitolu 4.1.2. provést úvahu, kdy dojde k naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. h) zákoníku práce, ve vztahu k zákonem požadované intenzitě porušení jiné povinnosti zaměstnance,

c) ve vazbě na tvrzení uvedené v závěru podkapitoly 3.4.4. rozebrat další judikaturu NS ČR ve vztahu k majetkové újmě způsobené zaměstnancem úmyslně zaměstnavateli,

d) upřesnit tvrzení obsažené v závěru podkapitoly 3.3.3.

V Praze dne 24. 6. 2013

Doc. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.  
vedoucí diplomové práce

