

POSUDEK OPONENTA ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

**Název práce:** Péče o zaměstnance a BOZP ve vybrané společnosti

**Typ práce:** Diplomová práce

**Jméno studenta:** Šik Pavel

**Oponent práce:** JUDr. Věra Hrouzková

<b>Práce splňuje zadání</b>	Ano	
	Ne	<b>X</b>
<b>Aktuálnost tématu</b>	Velmi aktuální	
	Aktuální	
	Nadčasové-neutrální	<b>X</b>
	Neaktuální	
<b>Náročnost tématu</b>	Náročné teoreticky i metodologicky	
	Teoreticky náročné	
	Metodologicky náročné	
	Relativně jednoduché	<b>X</b>
<b>Struktura práce</b>	Úplná, logická	
	Úplná, logicky špatně koncipovaná	
	Neúplná, logická	
	Neúplná, logicky špatně koncipovaná	<b>X</b>
<b>Literatura a práce s ní</b>	Originální prameny	
	Aktuální prameny	
	Zastaralé prameny	<b>X</b>
	Aktivně využité, organicky zapracované	
	Využité pasivně, věcně správně citované	
	Nedostatečně využité	
<b>Vybavení práce (tabulky, grafy, přílohy)</b>	Optimální množství	
	Postačující množství	
	Příliš četné na úkor textu	
	Nedostatečné	
	Organicky spojené s textem	
	Vhodné doplnění textu	
	Formální bez užších vazeb na text	<b>X</b>

<b>Vlastní přínos práce</b>	Formulace původních závěrů	
	Formulace závěrů kompilovaných ze zdrojů	
	Chybí formulace vlastních závěrů	<b>X</b>

**Další hodnocení:**

1. V úvodu je sice uvedeno, že oblast BOZP je harmonizována na úrovni EU a že v práci budou využívány slovenské zdroje, avšak toto sdělení nemůže zhojit velmi vážnou vadu práce spočívající v tom, že absolutně není zřejmé, zda je práce zpracována podle právní úpravy platné a účinné v ČR či v SR. Tato zmatečnost je dána mj. tím, že v práci jsou citovány a komentovány právní předpisy s uvedením, že byly publikovány ve Sbírce zákonů (za číslem uvedena zkratka Sb.), ale ve skutečnosti se v řadě případů jedná o právní předpisy SR publikované ve Zbierce zákonov. V závěru práce není uveden seznam citovaných právních předpisů, tudíž ani není možné jednotlivé právní předpisy zkontrolovat a porovnat. Je tak nutné absolvovat složitý postup k rozklíčování, zda se u citovaných právních předpisů jedná o předpisy ČR nebo SR. Zvolený způsob citace právní úpravy SR nemá oporu nejenom v Zadání, ale ani ve formulaci cílů práce.

2. Právní úpravě ČR vztahující se ke zvolenému tématu je věnována minimální pozornost, přičemž i ta trocha materie citované právní úpravy ČR je doplňována nepřímou citací prací slovenských autorů vydaných v SR (Hatina, Barancová, Majer a další) s tím, že tyto zdroje jsou nepochopitelně staršího data než citovaná právní úprava, k níž se vztahují. Nepřímá citace staršího data než příslušná právní úprava, ke které se citace vztahuje, nabyta účinnosti, se týká i např. Barona 2004 na str. 17, Tučka, Cikrta a Pelclové 2005 na str. 17, Urbana 2003 na str. 18, Barona 2004 na str. 24, Kol aut. 2003 na str. 29. Vyjadřuje-li se Hatina k tuzemským a zahraničním firmám, není zřejmé a nedá se ani výkladem dovodit, které firmy má na mysli.

3. Student cituje zrušené právní předpisy, jedná se například o vyhl. č. 288/2003 Sb., zákon č. 379/2005 Sb., zákon č. 59/2006 Sb., nař. vl. č. 148/2006 Sb. a další.

4. Ačkoliv oblast BOZP je velmi dynamickou oblastí, která je předmětem zájmu řady autorů, student cituje zastaralou odbornou literaturu (týká se literatury vydané v ČR i SR – zejména Píchová 1993, Hatina 2000, Majer 2002, Kol. aut. 2003, Baron 2004, Eichler 2006, Čermák 2006).

5. Jednotlivé části práce svůj cíl nemají – str. 42.

6. Nepřesné formulace: Str. 8 – odborové organizace jsou také zástupci zaměstnanců. Jednotlivé povinnosti zaměstnavatele jsou připisovány jednotlivým autorům, avšak tyto povinnosti vyplývají přímo ze zákonné úpravy (např. Neugebauer 2004 na str. 16, Kottnauer 2012 na str. 17, Baron 2004 na str. 35). Dvakrát použitá identická citace – Neugebauer 2004 na str. 11 a 16. Zákonný zákaz vstupovat na pracoviště zaměstnavatele pod vlivem alkoholu a jiných návykových látek je na str. 17 nahrazen zákazem vstupovat na pracoviště pod vlivem omamných a psychotropních látek (tyto pojmy se již nepoužívají, nejedná se o zákonnou dikci). Pojem závodní preventivní péče se již nepoužívá, byl nahrazen pojmem pracovnělékařské služby – str. 30 a další. Pojem pracovní kázeň byl s účinností od 1. ledna 2007 nahrazen pojmem porušení (porušování) povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Kvalifikační dohoda s poskytováním pracovního volna při zvyšování kvalifikace jakkoli nesouvisí. Citovaný autor se nejmenuje Jakoubek, ale Jakubka – str. 25. V bodě 2.5.4 je zmíněno, co se také rozumí přímou souvislostí s plněním pracovních úkolů, ale chybí základní pojem, a to plnění pracovních úkolů. Členění pracovních úrazů (str. 34 a 35) je zastaralé a neodpovídá účinné právní úpravě. V rámci bodu 2.5.6 je zmíněna pouze náhrada věcné škody, nikoliv další položky spadající pod povinnost zaměstnavatele nahradit zaměstnanci majetkovou a nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Jak je možné, že se Novák v roce 2004 vyjadřuje k právní úpravě účinné od 1. 5. 2010? – str. 38. Pojmy „obdobný pracovněprávní vztah“ a „brigádník“ právní úprava nezná – str. 48. U citovaného rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 5. 11. 2004 chybí spisová

značka (Příloha – Pracovní řád). V příloze – Pracovním řádu se uvádí, že v teoretické části práce je zmíněn možný obsah tohoto vnitřního předpisu, avšak není tomu tak. 7. Práce obsahuje řadu nepravdivých sdělení: Citované ustanovení § 224 zákoníku práce upravuje zcela něco jiného, než student uvádí (str. 7). Zaměstnavatel není povinen vydat zákaz kouření (str. 15), avšak vzhledem k tomu, že v závěru odstavce, který se vztahuje k více ustanovením zákoníku práce, je učiněn odkaz na Hatinu 2007, nevíme, zda tento postup se týká ČR či SR. Je citován zákon č. 124/2006 Sb., avšak pod tímto číslem byla publikována vyhláška, kterou se zrušuje vyhl. č. 95/2006 Sb., kterou se stanoví seznam odpadů, na které se vztahuje postup podle § 55 odst. 2 zákona č. 185/2001 Sb., jedná se o právní předpis publikovaný ve Z.z., tedy ve SR. § 154 zákoníku práce obsahuje definici zahraniční pracovní cesty, nikoliv zaškolení a zaučení. § 262 zákoníku práce neupravuje rekvalifikaci, ale výši požadované náhrady škody. Pojem rekvalifikace zákoník práce vůbec nezná. Zákoník práce zaměstnávání osob se zdravotním postižením neupravuje, ale odkazuje na zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů – str. 22. Str. 22 – rozhodnutí o zvyšování kvalifikace není na individuálním rozhodnutí zaměstnance, ale zaměstnavatel je ten, kdo rozhoduje o tom, že zvýšení kvalifikace je v jeho zájmu, tj. v zájmu zaměstnavatele. Není pravdou, že zaměstnavatel nemá povinnost poskytovat zaměstnanci při zvyšování kvalifikace pracovní volno – naopak – pokud zaměstnavatel rozhodne, že zvýšení kvalifikace daného zaměstnance je v jeho zájmu (v zájmu zaměstnavatele), je povinen poskytovat zaměstnanci pracovní volno přinejmenším v rozsahu stanoveném zákoníkem práce. § 155 zákoníku práce neupravuje povinnost zaměstnance vrátit zaměstnavateli náklady na zvyšování kvalifikace, ale poskytování cestovních náhrad u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr – str. 23. Citace Jakubky 2008 neodpovídá účinné právní úpravě – cizinec k zaměstnání na území ČR potřebuje povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo kartu vnitropodnikově vedeného zaměstnance = právní úprava nezná zelenou kartu, naopak zná další formy povolení – str. 25. Celý bod 2.4.2 je v rozporu s účinnou právní úpravou, navíc s tématem práce nesouvisí – str. 26. Dohoda o pracovní činnosti není druhem pracovního poměru, ale samostatným druhem pracovněprávních vztahů – str. 27. Rozsah práce konané na základě dohody o provedení práce činí nejvýše 300 hodin v kalendářním roce, nikoliv 150 hodin, jako tomu bylo do 31. 12. 2006 – str. 27. Povinnost zajistit mzdové a pracovní podmínky jako srovnatelný zaměstnanec má u agenturního zaměstnávání nejenom uživatel, ale i agentura práce – str. 27. Na str. 28 je národnost zaměněna za státní občanství. § 198 zákoníku práce neupravuje povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání, ale společná ustanovení týkající se mateřské a rodičovské dovolené – str. 35. Zákon č. 461/2003 Sb. v ČR neexistuje, pod tímto číslem bylo publikováno Sdělení ministerstva pro místní rozvoj, jímž se uveřejňuje seznam krajských a obecních úřadů, které jsou stavebními úřady k 31. 12. 2003 – str. 35, jedná se o zákon publikovaný ve Z.z. Právní úprava ČR úrazové pojištění nezná. Právní úprava nezná stupeň porušení povinností „hrubé“, tudíž se nemůže jednat ani o výpověď z pracovního poměru, ani o okamžité zrušení pracovního poměru – str. 47. Vyhláška č. 262/2006 Sb. neexistuje, jedná se o zákoník práce – str. 55. Není pravdou, že zaměstnanec je povinen doložit lékařským posudkem svoji zdravotní způsobilost – str. 58. Student nereaguje na dikci pracovního řádu ohledně nemožnosti zrušit pracovní poměr ze zkušební době zaměstnavatel v době prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti a karantény, která neodpovídá účinné právní úpravě. Student schvaluje znění části pracovního řádu Ohlašovací povinnost zaměstnanců i přesto, že je zde citován zrušený zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Další důležité osobní překážky jsou upraveny nař. vl. č. 590/2006 Sb., nikoliv 591/2006 Sb. 8. V práci je uváděna 1. osoba, což dle

# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Pokynů je nepřipustné (např. str. 38, str. 51). 9. V práci jsou uvedeny zkratky, aniž by byly vysvětleny v seznamu zkratek – LZPS, BTS, VTZ, KHO, CNC, PO, TPV. 10. Práce obsahuje řadu gramatických chyb.

## Otázka č. 1 vztahující se k tématu práce:

Jaké náhrady a v jaké výši náleží zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz?

## Otázka č. 2 vztahující se k tématu práce:

S kterými předpisy není zaměstnavatel povinen zaměstnance v rámci BOZP seznamovat? Odpověď zdůvodněte.

## Otázka č. 3 vztahující se k tématu práce:

Jakým způsobem postupuje uživatel, přihodí-li se pracovní úraz agenturnímu zaměstnanci konajícímu u něho práci?

## Ostatní otázky vztahující k tématu práce:

Jaké položky se zpravidla zahrnují do účelně vynaložených léčebných nákladů, jejichž náhrada náleží zaměstnanci při pracovním úrazu?

Výsledné hodnocení	doporučuji k obhajobě	
	nedoporučuji k obhajobě	<b>X</b>

**Datum: 13.05.2020**

\_\_\_\_\_  
**Podpis oponenta práce**