

OPONENTNÍ POSUDEK

diplomové práce Miloslavy D i b e l k o v é

“Zvláštní pracovní podmínky žen“

Předložený elaborát je zpracován na důležité téma, které reflektuje aktuální vývoj v oblasti pracovněprávní, a v této souvislosti i změny v úpravě některých dávek ze systému práva sociálního zabezpečení .

Text diplomové práce o rozsahu 51 stran je (kromě úvodu a závěru) rozdělen do sedmi částí dále zpravidla podrobněji členěných. V úvodní kapitole se autorka nejprve obecně zabývá otázkou zaměstnanosti žen v evropských zemích, v následující části pak vymezuje pojem zvláštních pracovních podmínek žen a v kapitole třetí nastiňuje vývoj právní úpravy tohoto institutu. Následující dvě části uvádějí nejdůležitější dokumenty mezinárodního a komunitárního práva vztahující se k tématu. Šestá, nejrozsáhlejší, a z hlediska obsahového stěžejní kapitola je věnována analýze platné pracovněprávní úpravy zvláštních pracovních podmínek žen v ČR včetně úpravy dávek z oblasti práva sociálního zabezpečení, které jsou ženám v souvislosti s těhotenstvím, porodem a péčí o dítě poskytovány . Závěrečná kapitola stručně pojednává o obsahu návrhu antidiskriminačního zákona. V samotném závěru práce diplomantka shrnuje hlavní poznatky, k nimž dospěla, a hodnotí platnou právní úpravu i její realizaci v praxi.

Je možno konstatovat, že autorce se podařilo v rámci předložené diplomové práce zvolené téma obsahově vyčerpat a dosáhnout stanoveného cíle *analyzovat a zhodnotit platnou právní úpravu zvláštních pracovních podmínek žen a zároveň upozornit na změny, které přinesl nový zákoník práce*. Elaborát má přehlednou strukturu s logickou provázaností jednotlivých částí , z hlediska obsahového však vykazuje řadu chyb a nepřesností. Pomineme-li neobratné formulace (např. na str.11- „Hnutí za ženská práva sílí, ale s dosažením tohoto úspěchu je stále složitější nabourávat méně viditelné formy diskriminace.“), jde např. o nesprávné tvrzení, že zákon č.143/1992 Sb. byl nabytím účinnosti zákoníku práce zrušen (str. 19, odkaz po čarou 24), že právo na pracovní zařazení zaměstnankyně po skončení mateřské a rodičovské dovolené je stejné (str. 33), že za pracovní cestu náleží zaměstnanci

náhrada mzdy (str. 40 odst. druhý), že pokud by těhotná zaměstnankyně odmítla na pokyn zaměstnavatele vykonat pracovní cestu, „jednalo by se o porušení pracovní kázně“ (str.40), že zaměstnavatel nesmí zaměstnávat ženy pečující o dítě mladší než 1 rok prací přesčas (str. 45 , na str. 41 je však tvrzení jiné), že mezi změny pracovního poměru patří také skončení pracovního poměru (str. 45), že k rozvázání pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní, se ženou, která čerpá mateřskou dovolenou a se ženou nebo s mužem, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, může dojít *jedině dohodou* (tamtéž).

Na str. 38 v předposledním odstavci subkapitoly 6.4.5 nezmínila autorka úpravu § 197 odst. 3 ZP. Kromě toho se v textu zmíněného odstavce opět vyskytuje chybné tvrzení. Nepřesnosti se vyskytují i v popisu platné úpravy poskytování rodičovského příspěvku (str. 50 odst.2).

Přes výše uvedené nedostatky lze ještě **doporučit** předloženou diplomovou práci k obhajobě. Výsledek obhajoby však závisí na tom, jak bude diplomantka reagovat na připomínky obsažené v posudku.

15..9 2008

Doc.JUDr.M.Vysokajová, CSc.