

**Hodnocení diplomové práce**  
**Alice Mlýnkové na téma**  
**“Alternativní pracovní úvazky jako prostředek pro**  
**sladňování pracovního a osobního života“**

Diplomantka si ke zpracování své diplomové práce zvolila velmi aktuální téma, jež ještě není dostatečně zpracováno v odborné literatuře. Jak i sama autorka práce uvádí, potřeba alternativních forem zaměstnávání a sladňování pracovního a rodinného života je stále více aktuální a je tedy třeba, aby na tyto nové potřeby reagovalo i právo.

Předložená práce o 60 stranách je systematicky členěna do jedenácti kapitol. Jako formální nedostatek je třeba uvést, že autorka oproti zvyklostem jako kapitolu čísluje nejen závěr, ale i seznam literatury a přílohy. Takový postup není obvyklý.

V úvodu své práce se autorka zabývá vymezením pojmu alternativních pracovních úvazků. Tento pojem je možná užší, než potom samotné formy práce, o kterých autorka pojednává. Nejedná se totiž pouze o zpružnění pracovní doby, ale rovněž o jinou formu práce, např. jiné místo výkonu práce, jinou formu výkonu práce apod. autorka rovněž pojednává o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, které jsou vnímány spíše jako alternativní forma práce, tzv. prekérní zaměstnání, než jako alternativní pracovní úvazek.

Práce je poněkud stručná, některými oblastmi by bylo bývalo vhodné zabývat se podrobněji.

Na stranu druhou je však třeba ocenit, že se autorka nejen pokusila do své práce včlenit poznatky z praxe a za tím účelem navštívila některé zaměstnavatele, ale také se pokusila o právní formulaci možných ustanovení konkrétních ujednání

týkajících se flexibilních forem práce. Tento přístup je třeba hodnotit velmi pozitivně a to i přes to, že některé formulace autorky jsou poněkud odvážné.

Podle mého názoru práce splňuje podmínky kladené Právnickou fakultou UK na zpracování diplomových prací a proto práci **doporučuji k obhajobě**. V jejím průběhu navrhuji, aby se autorka zabývala následujícími otázkami:

- Které z alternativních forem práce by bylo vhodné upravit v zákoníku práce a které naopak stačí sjednat v individuálním pracovním vztahu?
- Je možné, aby se zaměstnanec vzdal svého práva na ochranu pracovní doby? - viz str. 19
- Jak mohou souviset alternativní formy práce s právem na rovnost a jeho uplatněním v České republice?

V Praze, 14.1.2010

~~\_\_\_\_\_~~  
JUDr. Kristina Kořdinská, Ph.D.

vedoucí diplomové práce