

OPONENTNÍ POSUDEK

diplomové práce Kateřiny B u l o v é

“Diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích – aktuální otázky“

Práce odevzdána: 17.12. 2014

Předložený elaborát je zpracován na aktuální a závažné téma, kterému je již dlouhodobě věnována pozornost na úrovni mezinárodního i evropského práva, a na které se také v posledním desetiletí v souvislosti se vstupem do EU výrazněji zaměřila i legislativa České republiky.

Text diplomové práce o rozsahu 58 stran je (kromě úvodu a závěru) rozdělen do čtyř kapitol, které jsou dále podrobněji členěny. První z nich charakterizuje pracovní právo, jeho postavení v právním řádu ČR a jeho základní zásady.

Druhá kapitola definuje klíčové pojmy vážící se ke zvolenému tématu.

V kapitole třetí autorka nejprve popisuje činnost významných mezinárodních organizací v oblasti ochrany lidských práv a uvádí stěžejní dokumenty mezinárodního práva, v jejichž obsahu jsou zahrnuty principy rovného zacházení a zákazu diskriminace. Poté podává přehled geneze uvedených principů a jejich úpravu v primární a sekundární legislativě Evropských společenství/Evropské unie. V závěrečné části této kapitoly diplomantka uvádí též vybraná rozhodnutí Soudního dvora EU vztahující se k předmětné problematice.

Čtvrtá kapitola, která svým rozsahem představuje stěžejní část diplomové práce, zkoumá vývoj právní úpravy rovného zacházení a zákazu diskriminace ve vnitrostátním zákonodárství České republiky v oblasti pracovněprávních vztahů včetně způsobů ochrany před diskriminací. Zvláštní pozornost autorka věnovala procesu schvalování antidiskriminačního zákona a jeho významu v právním řádu ČR. V závěru této části diplomantka uvedla též judikaturu českých soudů související se zákazem diskriminace v pracovněprávních vztazích.

V samotném závěru práce diplomantka shrnuje poznatky, k nimž dospěla, hodnotí úroveň platné právní úpravy v předmětné oblasti i problémy spojené s jejím uplatňováním v praxi.

Lze konstatovat, že autorce se podařilo zvolené téma v rámci předložené diplomové práce celkově zvládnout a obsahově vyčerpat.

Elaborát má přehlednou strukturu a obsahuje všechny předepsané součásti. Po stránce obsahové lze však práci vytknout určité nedostatky. Pomineme-li neobratné formulace na s. 6 v odst. 1 a 2 či nevhodný název subkapitoly 2.2.1, jejíž obsah navíc konkrétní vývoj v právní úpravě nezachycuje, jde o problematické zařazení mobbingu a bossingu (s.17) mezi druhy diskriminace (viz nadpis subkapitoly 2.2.2) či nepřesné tvrzení, že „*byl i institut obtěžování či pronásledování do ZP vložen*“ (s.41). V souvislosti s úvahami o stejné odměně za stejnou práci (např. opět s. 41) chybí vymezení pojmu dle § 110 ZP. Ve velmi kusé subkapitole 4.3.2 věnované zákonu o zaměstnanosti (pouze 4 věty!) měl být uveden alespoň odkaz na § 12 tohoto zákona vztahující se k diskriminačnímu jednání při výběru zaměstnanců. Definice zdravotního postižení uváděná na s. 45 odst.1 je neúplná (srov. § 5 odst.6 antidiskriminačního zákona).

Celkově lze však konstatovat, že předložená diplomová práce vyhovuje stanoveným kritériím a je možno ji **doporučit** k obhajobě.

Navrhuji, aby autorka v rámci diskuse při obhajobě :

- uvedla, za jakých okolností by bylo možné jednání označované jako mobbing či bossing považovat za diskriminační podle antidiskriminačního zákona.
- blíže vysvětlila svůj návrh na prodloužení ochranné doby u zaměstnanců vracejících se z rodičovské dovolené a povinnosti zaměstnavatelů „skutečně zachovat místo pro své zaměstnance na RD“ (s. 48).