

Posudek konzultanta
na rigorózní práci

Mgr. Michaely Volné

„Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví“

Předložená práce o rozsahu 146 stran textu je systematicky rozdělena do úvodu, 6 kapitol, které jsou dále vnitřně členěny, a závěru. Obsahuje též resumé v angličtině.

Autorka nejprve vymezuje pojmy, s nimiž dále v textu pracuje – rovnost, diskriminaci a ostatní pojmy s diskriminací spojené. Dále se zaměřuje na příslušné dokumenty Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a Rady Evropy. Třetí kapitola je věnována dokumentům Evropské unie, které upravují zásadu rovnosti a zákazu diskriminace, a to jak v právu primárním, tak i sekundárním. Velkou pozornost věnuje antidiskriminačním směrnicím. Podrobně rozebírá řadu nejznámějších judikátů Soudního dvora EU v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví. V následujících kapitolách autorka rozebírá zkoumanou problematiku v právní úpravě ČR a podává výklad o specifických rysech diskriminace z důvodu pohlaví včetně postavení žen na trhu práce a o pracovněprávních aspektech diskriminace a následků s ní spojených. Poslední kapitola je věnována právním prostředkům ochrany před diskriminací.

V závěru autorka hodnotí problematiku zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví, poukazuje na praktické problémy a zamýšlí se nad budoucím řešením. Dospívá k názoru, že „primárním hlediskem k získání pracovního místa by neměla být příslušnost k ženskému či mužskému pohlaví. Obsazování pracovních pozic by se tedy mělo uskutečňovat na základě objektivního hodnocení, na základě splňování předpokladů a požadavků pro určité zaměstnání. Proto je nutno k zavádění tzv. ženských kvót přistupovat nanejvýš obezřetně.“ S tímto názorem je jistě možné souhlasit. Dále autorka zdůrazňuje, že rychlost změn ve zkoumané oblasti je závislá na změnách společenských hodnot a především na změně myšlení lidí.

Se systematickým členěním textu je možno souhlasit, jednotlivé kapitoly jsou vzájemně provázané. Autorka vychází z odborné literatury časopisecké i knižní a z dalších

informačních zdrojů, které uvádí v „Seznamu použitých zdrojů“. V textu s nimi dobře pracuje a odkazuje na ně.

Dne 21. 4. 2017 byl k práci vygenerován „Protokol o vyhodnocení podobnosti závěrečné práce“. Počet podobných dokumentů je 500, míra podobnosti je 10 % - autorka podrobně uvádí texty řady judikátů Soudního dvora EU.

Zvolené téma je vysoce aktuální a významné. Otázkám zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích je věnována mimořádná pozornost v primárním i sekundárním právu Evropské unie i v národním právu všech členských zemí EU. Z úrovně textu je zřejmé, že autorka přistoupila k jeho zpracování s velkým zájmem a potřebnými znalostmi. Náležitou pozornost věnuje příslušným dokumentům EU – zejména antidiskriminačním směrnicím. Zaměřuje se na příslušné judikáty Soudního dvora EU a rovněž na zákaz diskriminace v právní úpravě ČR. K řadě otázek zaujímá svá vlastní stanoviska. Pokud jde o metody zpracování textu, vychází autorka zejména z metody deskriptivní a rovněž z metody analýzy a syntézy.

Práci nelze vytknout závažnější nedostatky věcné ani formální, obsahuje pouze některé drobnější stylistické nepřesnosti. Hlavní cíl práce – „shrnout nejdůležitější problémy zákazu diskriminace a rovného zacházení v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví“ – byl komplexně naplněn. Autorka prokázala velmi dobrou znalost zkoumaných otázek i schopnost samostatné tvůrčí práce.

Závěrem konstatuji, že posuzovaná práce odpovídá požadavkům, které pro rigorózní práce stanoví Rigorózní řád Právnické fakulty UK, proto ji **doporučuji k obhajobě**.

V Praze dne 5. září 2017

doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.
konzultant