

OPONENTSKÝ POSUDEK

DIPLOMOVÉ PRÁCE ZDENKY MLČÁKOVÉ

VĚK JAKO DISKRIMINAČNÍ DŮVOD

1. Posluchačka Zdenka Mlčáková předložila k obhajobě diplomovou práci na téma „Věk jako diskriminační důvod“. Práce má 71 stran, z toho vlastní text činí 64 stran, zbývající část je věnována přílohám, zejména seznamu použité literatury, seznamu právních pramenů a seznamu použitých judikátů českých a evropských soudů. Práce byla zpracována na právnické fakultě ZČU v Plzni, na katedře obchodního práva a odevzdána v březnu 2013. Vedoucí diplomové práce byla JUDr. Anna Outlá.

Diplomová práce byla v souladu s *pokynem děkana č. 23D/2011 ze dne 2. 8. 2011, kterým se stanoví postup při ověřování originalnosti vysokoškolské kvalifikační práce*, prověřena antiplagiátorským programem THESES, který vykázal shodu diplomové práce s jinými díly v rozsahu 0%.

2. Tematicky je práce zaměřena na problematiku, která je aktuální z hlediska teoretického přístupu i z hlediska praxe a která patří v oblasti antidiskriminačního práva k otázkám poměrně málo zpracovaným. Souvisí to nepochybně i se skutečností, že diskriminace z důvodu věku se předmětem právních úvah stala poměrně nedávno, zřejmě v souvislosti s celým okruhem problémů, které evropské společnosti přináší její stárnutí. Autorka však – podle mého názoru správně – poukazuje na to, že diskriminace z důvodu věku nemusí být spojena pouze se stářím jako nejčastěji se vyskytující situací, ale předmětem diskriminace mohou být i jiné věkové kategorie obyvatelstva.

3. Pozitivně hodnotím způsob zpracování práce a její logicky vybudovaný systém. Autorka v úvodních kapitolách se zabývá základními pojmy a instituty antidiskriminačního práva, na něž navazuje ve třetí a čtvrté kapitole výkladem o problematice věku jako diskriminačního důvodu a výkladem o diskriminaci z důvodu věku v ČR a v EU. Lze konstatovat, že předmětnou problematiku podrobně ovládá, dokáže vyjádřit podstatné skutečnosti problematiky a jejich výraz v právních pramenech a soudní judikatuře. Největší pozornost věnuje věkové diskriminaci v oblasti zaměstnání, a to jak při vstupu do zaměstnání, tak i v průběhu pracovní činnosti a při skončení pracovních vztahů. V návaznosti na tuto stěžejní část přináší i další situace, kdy se lze setkat s diskriminací z důvodu věku, i když se domnívám, že v tomto případě jde spíše jen o nahodilé příklady než o jejich systematickou analýzu.

V závěrečné části práce se diplomantka orientuje na problematiku ochrany před diskriminací z důvodu věku, jejíž zpracování je již spíše informativní a v závěru shrnuje svá stanoviska včetně návrhů *de lege ferenda* a konstatování, že ČR dovede své občany před diskriminací z důvodu věku chránit.

4. Celkově bych chtěla zopakovat, že diplomantka danou problematiku zvládla v rozsáhlé míře včetně soudní judikatury české i evropské, což se mimo jiné promítá do uceleného logického textu, který je podáván pro čtenáře čtivým způsobem. Poukazuje na řadu dílčích problémů, jejichž řešení není vždy jednoznačné, na případnou rozdílnost v přístupu k řešení či v některých případech na určitou rozpačitost soudů. Kladně hodnotím, že v řadě

těchto situací zaujímá vlastní stanovisko (např. str. 30 – 31, str. 37 aj.), i když zpravidla poměrně stručně a ne vždy doložené vlastní argumentací.

5. Práce tohoto typu vyvolává přirozeně celou řadu otázek diskusní povahy; na některé z nich bych chtěla poukázat.

- diplomantka v závěru práce konstatuje, že ČR dovede ochránit občany před diskriminací z důvodu věku. Namítla bych, že zákonem zakotvená možnost ochrany sama o sobě ještě neznamená, že reálně k takové diskriminaci nedochází a navíc, že v konkrétním případě lze dosáhnout vždy odstranění důsledků diskriminačního jednání pro jednotlivce, zejména v souvislosti se zaměstnáním. Je např. běžně známo, že spory o neplatné skončení pracovního poměru vedou často k zániku pracovního poměru i v případě, že soud rozhodne ve prospěch zaměstnance vzhledem k tomu, že dojde k narušení vztahu důvěry mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a taková situace může přirozeně nastat i tehdy, jestliže skončení pracovního poměru je spojeno s věkovou diskriminací.

- není zcela zřejmé, jaké stanovisko zastává diplomantka k problematice věku rozhodného pro zánik pracovní činnosti občana. Na jedné straně diplomantka konstatuje, že v zákoně není zakotven věk opravňující zaměstnavatele k propuštění zaměstnance (upozorňuji na skutečnost, že např. současná právní úprava starobního důchodu nezná jednoznačné stanovení věku rozhodného pro vznik nároku a upravuje pouze trvalé zvyšování věkové hranice) a zároveň diplomantka upozorňuje správně na zákonné úpravy, kde dosažení určitého věku znamená automatický zánik poměru.

6. Chtěla bych upozornit na některé skutečnosti formální povahy, které však mají na celkový ráz práce vliv:

- diplomantka souvislým a logickým způsobem člení práci na kapitoly a rovněž výklad v jednotlivých kapitolách má logický systém. Jde však zpravidla o řadu stránek bez jakéhokoliv grafického zvýraznění textu a dalšího členění, což činí čtenáři obtížné v orientaci problému.

- určité nedostatky se týkají závěrečné redakce textu formálně gramatické povahy (interpunkce, chybí poslední slabiky slov, tvrdé a měkké -i); byť se jedná o nedostatky spíše ojedinělé, jejich odstranění by zvýšilo formální úroveň práce.

7. Závěrem bych chtěla konstatovat, že předloženou práci hodnotím kladně z hlediska volby tématu, jeho aktuálnosti a zpracování, a to stupněm „ **v ý b o r n ě** “ .

V Plzni, dne 2. 5. 2013

Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.