

se v případě zrušení sekundárního předpisu platnost předchozích předpisů EU? Jaký bude status vnitrostátní legislativy prováděcí zrušený evropský předpis?<sup>4</sup>

Šestá kapitola se zabývá možností vystoupení z Evropské unie v minulosti a po vstupu Lisabonské smlouvy v platnost. Analyzuje čl. 50 SEU a navrhuje de lege ferenda jiné řešení spočívající v rozlišení případů tzv. nepřátelského odchodu podle pravidel mezinárodního práva a na druhé straně „přátelského vystoupení“ dohodou členského státu a EU. Dříve teoretická diskuse se stává stále více aktuální s ohledem na situaci ve Velké Británii nebo Španělsku. Stručná sedmá kapitola pak zkoumá vnitrostátní pravidla aplikovatelná na případy částečného či úplného zpětvzetí pravomocí z hlediska role parlamentních komor při rušení sekundárních evropských předpisů, jakož i většinu potřebných pro schválení změn primárního práva.

Zatímco dosavadní kapitoly představovaly z velké míry doktrinární analýzu evropského a národního práva, poslední kapitola se pokouší odhadnout, kde leží „bod, z něhož není návratu“, aneb za ja-

<sup>4</sup> Aktuálnost těchto a dalších otázek se ukázala v souvislosti s nedávným rozhodnutím ESD o zrušení tzv. data-retention directive – směrnice č. 2006/24/ES ze dne 15. března 2006 o uchovávání údajů (rozhodnutí ve spojené věci C-293/12 Digital Rights Ireland proti Irsku a C-594/12 Kärtner Landesregierung a další ze dne 8. dubna 2014) diskutované i autorem knihy na blogu Jiné právo: <http://jinepravo.blogspot.cz/2014/04/tomas-pavelka-zas-jednou-trocha.html>

kých kvantitativních a/nebo kvalitativních předpokladů se zejména úplné zpětvzetí pravomocí stává fakticky neuskutečnitelné. V první části autor vyvrací tzv. mýtus 80%: srovnává ovlivnění národní legislativy evropskými předpisy v různých státech, případně i odvětvích, a za použití různých metod dochází k závěru, že evropské právo ovlivňuje přibližně 30% národních předpisů, což samo o sobě nepovažuje za překážku zpětného přenosu pravomocí. Mnohem závažnější následky mohou mít kvalitativní aspekty přenesených pravomocí, které jsou v knize demonstrovány na případové studii měnové unie. Dle autora je akt přistoupení k euru fakticky nezvratným, jelikož návrat k předchozí situaci by kromě obtížné právní proveditelnosti s sebou nesl příliš vysoké finanční náklady. Pro ilustraci si zvolil srovnání a odlišení situací, které nastaly po rozpadu ČSFR, rozpadu SSSR, v Argentině v letech 2001-2002 nebo v roce 2013 na Kypru.

Z celkového pohledu kniha nabízí pestrý přehled konkrétních problémů a případových studií spojených s otázkou zpětného převzetí pravomocí. Dá se číst jako celek, ale i po vybraných kapitolách, a je proto velká škoda, že pro lepší orientaci neobsahuje rejstřík. Za zmínku stojí také skutečnost, že autor, který se výslovně hlásí k podporovatelům evropské integrace (což se projevuje např. v těžišti literatury ve sporné otázce ochrany ústavní identity), se nevyhýbá poukázání na nedostatky stávajícího řešení zpětného přenosu pravomocí a zdůrazňuje potřebu propracování těchto možností jako důležitého faktoru pro udržení integračního procesu jako celku.

## BARANCOVÁ, Helena: Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou

Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2014, 280 s. ISBN 9788089710065.

Nelly Springinsfeldová\*

V roce 2014 vyšly v režii Heleny Barancové hned dvě monografie o zajímavých a především pro pracovní právo stále aktuálních tématech. První z nich nese název „Šikana a mobing na pracovišti: právne problémy“, kterou vydalo pražské nakladatelství Leges. Slovenské nakladatelství Sprint 2 s.r.o. pub-

likovalo druhou monografií „Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou“, která zde bude blíže rozebrána a která byla vydána v rámci řešení projektu č. 1/0023/12 Vedeckej grantovej agentúry Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR a Slovenskej akadémie vied (VEGA): „Transnacionálne práva v Európskej únii a posilnenie sociálnych práv v európskom integračnom procese“. Kniha *Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou* se v rozsahu sedmnácti kapitol zabývá na 280 stranách především

\* Mgr. Nelly Springinsfeldová, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty Masarykovy univerzity, Brno.

konkrétními diskriminačními důvody, vysvětluje klíčové pojmy související s problematikou diskriminace, osvětluje otázku diskriminace i z pohledu pracovních poměrů na dobu určitou a pracovních poměrů na dobu kratší než je stanovená týdenní pracovní doba. Dále rozebírá agenturní zaměstnávání, věnuje se otázce právních záruk dodržování zásady rovného zacházení a zmiňuje odpovědnost zaměstnavatele za vzniklou škodu. Předkládaná monografie obsahuje i přílohy ve formě výčtu slovenských a českých judikátů, resp. jejich hlavních vět, judikatury Komise pro lidská práva, judikatury Soudního dvora Evropské unie (dále též „Soudní dvůr EU“) a také zahrnuje některé stěžejní dokumenty (konkrétně ústřední směrnice a rámcové dohody).

Problematika diskriminace v pracovněprávních vztazích je stálým a nekončícím tématem pracovního práva. Jde o pomyslný běh na dlouho trať. V současnosti neexistuje mnoho slovenských vnitrostátních judikátů, od kterých by se dalo odrazit, ale pozitivní zprávou je, že tzv. první vlašťovky již existují. To ale neznamená, že by snad v praxi k diskriminaci nedocházelo. Právě naopak. Často se stává, že zaměstnanci raději trpí v područí svých nadřízených, než aby diskriminaci oznámili, nebo se ještě k tomu (v horším případě) soudili a riskovali tím ztrátu pracovního místa. Možnosti soudně se bránit před diskriminací mnohdy nepřidá ani zdoluhavost celého soudního řízení. Naprosto souhlasím s autorčiným názorem vysloveným hned v předmluvě, že účinné a efektivní prosazování práv zaměstnance je mimo jiné limitováno kvůli vysoké míře nezaměstnanosti a dlouhotrvajícím soudním sporům (zaměstnanec si dvakrát rozmyslí, zda do sporu se zaměstnavatelem vůbec půjde).

V úvodních pasážích je monografie zaměřena na vysvětlení samotné podstaty problematiky diskriminace. Autorka ozřejmuje skutečnost, proč se můžeme setkat se zásadou rovného zacházení a zákazem diskriminace v pracovním právu o poznání častěji než v jiných právních odvětvích, a to především z důvodu, že podstatnou část svého života prožijeme právě v práci. Vedle toho zmiňuje stěžejní historické mezníky postupného utváření elementárních pojmů *přímá diskriminace* a *nepřímá diskriminace*, které poté blíže rozebírá ve 3. kapitole, včetně jejich zakotvení v zákoně č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (dále jen „antidiskriminační zákon“) a zákoně č. 311/2001 Z.z., Zákoník práce (dále jen „zákoník práce“). Profesorka Barancová poukazuje také na problémy, které s sebou přináší zejména nedostatek statistických údajů o diskriminaci v praxi jednotlivých členských států Evropské unie (dále též „EU“) a zdůrazňuje nutnost správného obsahového vymezení forem diskriminace (pří-

má diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pokyn k diskriminaci).

Poté se autorka zaměřuje na základ právní úpravy diskriminace v pracovním právu a pomalu odkrývá konkrétní diskriminační důvody. V následujících oddílech se jednotlivými diskriminačními důvody, jako například pohlaví, náboženství nebo víra, věk, zdravotní postižení, sexuální orientace atd., zabývá detailněji. Jako společný jmenovatel, táhnoucí se jako tenká nit těmito dílčími kapitolami, zde vystává bližší rozbor souvisejících základních pojmů, zakotvení v rámci vnitrostátního práva, uvedení příslušných odkazů na primární a sekundární právo EU a vymezení příslušné judikatury Soudního dvora EU nebo judikatury Evropského soudu pro lidská práva. Větší pozornost je věnována především diskriminaci dle pohlaví a diskriminaci dle věku, což jsou dva nejrozšířenější diskriminační důvody. Zajímavá je například autorčina sonda do oblasti diskriminace dle pohlaví v otázce přestávek na kojení nebo u žen, jejichž dítě porodila náhradní matka.

V samostatné kapitole profesorka Barancová rozebírá další formy diskriminace, jako je například obtěžování, sexuální obtěžování nebo pokyn k diskriminaci, které musí být ve vztahu s některým z diskriminačních důvodů. V této souvislosti upozorňuje na fakt, že nad rámec požadavků práva Evropské unie zakotvuje antidiskriminační zákon jako jednu z forem diskriminace také nabádání k diskriminaci nebo tzv. neoprávněný postih (pronásledování). Dále se zabývá problematikou zaměstnanců pracujících v pracovním poměru na dobu určitou, pracovním poměrem na dobu kratší než je stanovená týdenní pracovní doba a agenturním zaměstnáváním.

Jedna z posledních kapitol je věnována nástrojům poskytovaným k právní ochraně zaměstnance při porušení zásady rovného zacházení obsažené v zákoníku práce a antidiskriminačním zákoně. Procesně právní záruky ochrany zakotvené v antidiskriminačním zákoně, které poskytují diskriminovanému zaměstnanci možnost domáhat se u soudu zejména upuštění od takového jednání, napravení protiprávního stavu, poskytnutí přiměřeného zadostiučinění nebo právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, jsou blíže popsány v jednotlivých podkapitolách. V návaznosti na to se autorka v poslední kapitole zmiňuje také o možnosti zaměstnanec domáhat se náhrady škody vůči zaměstnavateli podle konkrétních ustanovení zákoníku práce.

Stínem celé problematiky diskriminace v pracovněprávních vztazích je strach zaměstnance, a to konkrétně strach na diskriminaci být jen upozornit, především z obavy ztráty zaměstnání a tím mimo jiné i příjmů. Pokud se zaměstnanci i přes neefektivní letité soudní řízení dostane ochrany a diskri-

minace je prokázána, je zpravidla již pozdě bavit se o jakési satisfakci. Tomuto tvrzení nepřidává ani zažité přesvědčení zaměstnanců, že zaměstnavatel si důvod pro ukončení pracovněprávního vztahu najde vždy, aniž by se měl zaměstnanec možnost nějak bránit.

Řada antidiskriminačních opatření EU je vydávána ve formě směrnic a je tedy na příslušných členských státech, jakým způsobem obsah směrnic do svých vnitrostátních právních řádů implementují. To se projevuje i na různé úrovni ochrany zaměstnance před diskriminací na pracovišti a jeho možnosti se efektivně bránit.

Kniha se uceleně zabývá ochranou zaměstnance při porušení zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, a to tak, že poskytuje nejen podrobnější vysvětlení pro snadnější diferenciaci přímé a nepřímé diskriminace, objasňuje i další elementární pojmy a přináší ucelený výklad jednotlivých diskriminačních důvodů, ale také zmiňuje konkrétní právní nástroje využitelné pro účinnou obranu zaměstnance při jeho diskriminaci na pracovišti. Poskytuje tak mimo jiné právní návod pro efektivní obranu zaměstnance před diskriminací.

I přesto, že je monografie primárně zaměřena na slovenskou právní úpravu a právo EU, uvádí profesorka Barancová také některé příklady konkrétních institutů v zahraničních právních úpravách nebo jednotlivé případy jejich soudní praxe (např. Česká republika, USA, Německo, Španělsko, Velká Británie apod.) a hojně cituje z judikatury Soudního dvora EU.

Na první pohled by se mohlo zdát, že je někdy až přílišná stručnost určitých kapitol, zejména konkrétních diskriminačních důvodů, na škodu publikace. Na druhou stranu méně je někdy více a předkládaná monografie představuje jasný a srozumitelný výchozí vzhled do problematiky diskriminace v pracovněprávních vztazích. Jedná se o čtivou a zajímavou knihu, která se zabývá stále palčivým tématem pracovního práva a která rozhodně stojí za přečtení.