

Štangová, Věra: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu

Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6

Tereza Skarková *

Publikace Věry Štangové s názvem „Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu“ vyšla v edici „Monografie“ Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk v druhé polovině roku 2010. Svým tématem navazuje na zásadní české dílo v oblasti rovnosti a dis-

kriminace od kolektivu Bobek, Boučková, Kühn¹ a řadí se mezi recentní publikace, jež se touto oblastí zabývají ve vztahu k sociálním právům², resp. odměňování žen

* Mgr. Tereza Skarková, interní doktorandka, obor Ústavní právo, Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci. Tato recenze je výstupem projektu IGA „Antidiskriminační právo a doktrína margin of appreciation“ (č. PF_2011_002).

¹ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s.

² Mj. BOUČKOVÁ, P. *Rovnost a sociální práva*. Praha: Auditorium, 2009. 198 s., či KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo*. Praha: C. H. Beck, 2010. 256 s.

a mužů³. Docentka Štangová dlouhodobě působí na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy, je (spolu)autorkou několika publikací z oboru a předmětem jejího vědeckého zájmu je zejména postavení žen v pracovním právu. Svou monografii však autorka i přes zaměření na pracovní právo, a obzvláště na rovné zacházení mezi muži a ženami, pojala velmi komplexně. Objevuje se v ní totiž nejen rozbor pracovněprávních předpisů a související judikatury, ale i obecná úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace, a to jak v prostředí České republiky, tak na poli mezinárodního a evropského práva, resp. práva Evropské unie.

Z hlediska členění je práce rozdělena do pěti hlavních kapitol, přičemž nechybí krátký úvod a závěr, včetně předmluvy profesora Běliny. První dvě kapitoly se zaměřují na výklad základních zásad a pojmů, následující tři pak již v chronologickém sledu konkrétněji rozebírají právní základ rovného zacházení a zákazu diskriminace v mezinárodním právu, právu EU a v právu českém. Publikace je rovněž obohacena o přílohu, jež obsahuje přehled judikátů Evropského soudního dvora týkajících se rovných příležitostí žen a mužů, včetně probíhajících řízení, což zvyšuje možnost praktického využití této jinak především teoreticky zaměřené monografie. V neposlední řadě je pak součástí díla obsah a stručný rejstřík, což čtenáři usnadňuje orientaci v textu.

Aby bylo téma monografie uvedeno do kontextu, zabývá se první kapitola stručným přiblížením stěžejních zásad pracovního práva, neboť zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace zakotvená v ustanovení § 13 odst. 2 písm. b) a c) zákoníku práce⁴ představuje v rámci nich jednu z nejvýznamnějších. Mnoho zásad, které jsou dnes imanentní součástí pracovního práva, vychází ze základních právních principů, které jsou společné právním řádům různých zemí. Vždy tomu tak ovšem nebylo, proto v rámci této kapitoly docentka Štangová rovněž upozorňuje na změny, které nastaly s přijetím nového zákoníku práce. Pozornost je věnována zejména převzetí obecného principu vyjádřeného v čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, tedy že *každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá*, který za minulé úpravy neměl v českém pracovním právu své místo. Přiblížení pracovního práva právu soukromému pak autorka dále demonstrovuje na výčtu zásad občanského práva, které jsou platné i pro vztahy pracovněprávní, a na závěr kapitoly přibližuje vztah občanského zákoníku a zákoníku práce. Krátký historický exkurs ukončuje docentka Štangová tím, že přestože je na základě nálezů Ústavního soudu⁵ nahrazení principu delegace princi-

pem subsidiarity vítaným krokem, je třeba novelizací upravit současný zákoník práce tak, aby tuto změnu plně odrazil a nadále neobsahoval kontradiktorní ustanovení.

Kapitola druhá se poté věnuje vymezení základních pojmů v oblasti rovnosti, rovného zacházení a diskriminace, přičemž je akcentováno, že jde o pojmy důležité nejen pro oblast pracovního práva, ale o klíčové pojmy, které prostupují celým právním řádem. Nejprve je přiblíženo dělení rovnosti na rovnost formální a materiální, včetně rovnosti příležitostí a pozitivních opatření, poté je rozebrána rovnost jako kategorie relativní a akcesorická. Na tomto místě bych měla směřem ke zvolenému „zkratkovitému“ způsobu výkladu malou výtku, neboť - přestože chápu snahu o pouhé stručné nastínění problematiky – např. zmínka o tom, že *rovnost příležitostí úzce souvisí s rovností výsledků*, aniž by bylo alespoň přiblíženo v jakém směru, nemůže čtenáře neznalého tématu uspokojit. Naopak na jiných místech této kapitoly se autorka s omezeným prostorem pro výklad vypořádala velmi dobře, což je mimo jiné příklad vymezení termínu rovné zacházení či následně diskriminace, včetně (sexuálního) obtěžování, kde jsou k vysvětlení pojmů vhodně použity příklady a text tak působí velice přehledně. Kapitola je ukončena výkladem pojmů, které jsou s oblastí rovného zacházení a zákazu diskriminace úzce spojeny, právní úprava je však nezná a jejich definice se navíc příliš neobjevují ani v příslušné dosavadní literatuře. Jedná se mimo jiné o pojmy *genderová rovnost*, *gender mainstreaming*, *mobbing*, *bossing* či *bullying*.

Následující kapitola představuje první z právních systémů, které autorka ve své monografii blíže popisuje, zejména tedy s ohledem na zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace, a to systém mezinárodního práva. Docentka Štangová na úvod stručně nastiňuje koncept lidských práv a základních svobod a seznamuje čtenáře se systémem mezinárodní ochrany lidských práv. Poté se postupně zaměřuje na nejdůležitější mezinárodní organizace, v jejichž dokumentech je upraveno rovněž rovné zacházení a zákaz diskriminace v sociální oblasti, a to na Organizaci spojených národů (OSN), Mezinárodní organizaci práce (MOP) a Radu Evropy. Autorka vždy nejprve osvětluje historii vzniku a poslání jednotlivé mezinárodní organizace, a poté se soustředí na vybrané mezinárodní dokumenty, jež obsahují úpravu relevantní pro téma práce, a rovněž přibližuje jejich kontrolní mechanismy. Ve výčtu se přitom objevují jak dokumenty právně nezávazné (např. Všeobecná deklarace lidských práv), resp. právně nezávazné pro Českou republiku (např. Revidovaná Evropská sociální charta), tak právně závazné mezinárodní smlouvy (např. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech⁶ či

³ HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. 157 s.

⁴ Zákon č. 262/2006 Sb.

⁵ Publikován pod č. 116/2008 Sb.

⁶ Společně s Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech publikován pod č. 120/1976 Sb.

Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání⁷). Autorka v rámci svého výkladu nezapomíná upozornit na veškerá ustanovení jednotlivých mezinárodních smluv, která se týkají rovného zacházení a zákazu diskriminace, což ve spojení s jejich chronologickým popisem působí systematicky a umožňuje čtenáři vytvořit si ucelenou představu o dané problematice.

V nastoleném trendu docentka Štangová pokračuje i v kapitole čtvrté, která se zabývá zásadou rovného zacházení a zákazu diskriminace v právu Evropské unie (dříve Evropských společenství) a jež zároveň představuje kapitolu nejobsáhlejší. Nejprve je nastíněn systém primárního a sekundárního práva EU, poté jsou přiblíženy hlavní orgány Evropské unie a jejich role při tvorbě a aplikaci práva EU. Následuje přehled nejdůležitějších zásad práva EU a rozbor pojmu pracovní právo EU. Autorka uvádí, že v dokumentech EU se spíše užívá obecnějšího pojmu sociální politika, jež však kromě pracovního práva zahrnuje i oblast sociálního zabezpečení a další instituty, které někdy i nepřímou ochranu zaměstnanců. Proto se další podkapitoly věnují ne přímo vývoji pracovního práva EU, ale spíše vývoji pojetí sociální politiky Evropských společenství (ES) a EU a dokumentům primárního práva, jež byly pro rozvoj sociální politiky nejdůležitější. Stručnému rozboru je podrobena i nakonec nepřijatá Smlouva o Ústavě pro Evropu, neboť dle autorky představuje dokument, jež významně ovlivnil další směr vývoje sociální politiky ES. Tato část je pak zakončena výčtem orgánů EU, jejichž hlavním cílem je realizace sociální politiky, a krátkým popisem jejich organizace a funkcí.

V další části kapitoly se docentka Štangová soustředí na legislativní východiska úpravy rovného zacházení a zákazu diskriminace v právu EU, a to jak v právu primárním, tak sekundárním. S ohledem na primární právo EU autorka upozorňuje na zásadní význam rovného zacházení s muži a ženami a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví, jehož naplnění patří mezi základní cíle EU. Tato zásada byla konkretizována v článku 119 (později 141) Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství (SES)⁸ ve vztahu k rovné odměně za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty a směrnice vydané k provedení tohoto článku dodnes tvoří základ tzv. antidiskriminačního práva EU. Sekundárnímu právu EU týkajícímu se zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace se autorka věnuje v odpovídajícím rozsahu, přičemž tuto oblast pokrývá od prvních antidiskriminačních směrnic Rady ES s dopadem v oblasti stejného odměňování mužů a žen⁹, resp. rovného

zacházení s muži a ženami¹⁰, až do jejich nahrazení nejnovější směrnicí z této oblasti z roku 2006¹¹. Výklad je přitom vhodně doplněn související judikaturou Evropského soudního dvora, přestože se autorka jak této soudní instituci, tak její „antidiskriminační“ rozhodovací činnosti věnuje v samostatné podkapitole. Výběr judikatury k bližšímu rozboru se řídil jejím vlivem na další vývoj judikatorní činnosti Soudu i na změnu příslušných směrnic, přičemž je dodržena časová posloupnost rozhodnutí i jejich věcná souvislost. Malým nedostatkem je však dle mého názoru opuštění tohoto přístupu vzhledem k nejnovějším případům z této oblasti, zejména pokud je možné dohledat tyto informace v příloze na konci knihy. Vhodnější by tedy alespoň z mého pohledu bylo buď na tuto přílohu přímo odkázat a rozhodnutí již nezmiňovat, nebo stejně jako v předchozích případech judikáty věcně zařadit a blíže rozebrat, což by jistě působilo koncepčněji. Závěr čtvrté kapitoly pak docentka Štangová vyčlenila ke krátkému exkursu do práva EU týkajícího se sociálního zabezpečení, čímž je výklad sociálního práva EU zakončen.

Poslední kapitola recenzované monografie je zaměřena na zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace v českém pracovním právu, přičemž pozornost je v úvodu věnována i stručnému ústavnímu základu této úpravy. V tomto směru je třeba ocenit, že autorka nezačala svůj výklad tradičně od Ústavy ČR a Listiny základních práv a svobod z roku 1993 (resp. 1991), ale uvádí rovněž relevantní ustanovení dokumentů starších, včetně Washingtonské deklarace z roku 1918. Následující stránky jsou pak již zaměřeny na vývoj právní úpravy rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovním právu po roce 1989, přičemž zmíněna jsou nejen ustanovení zákoníku práce, ale i zákona o zaměstnanosti či příslušných zákonů upravujících služební poměry. Větší prostor je ponechán přípravě a přijetí nového zákoníku práce, kde jsou podrobněji rozebrány poznámky z úvodu práce, a rovněž procesu týkajícímu se jednotlivých návrhů antidiskriminačního zákona¹². Následně se docentka Štangová věnuje aktuálnímu znění antidiskriminačního zákona, kde rozebírá jak oblasti, ve kterých působí, tak příslušné definice a jednotlivé prostředky, které zákon poskytuje k ochraně před diskriminací. Autorka se nepouští do zevrubného hodnocení antidiskriminačního zákona z hlediska jeho kvality ani významu pro aplikační praxi, přesto k tomuto téma-

⁷ Publikována pod č. 465/1990 Sb.

⁸ Dnes článek 157 Smlouvy o fungování Evropské unie.

⁹ Směrnice Rady č. 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.

¹⁰ Směrnice Rady č. 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky.

¹¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

¹² Nakonec přijat v červnu roku 2009 jako zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

tu v závěru uvádí několik poznámek. Zejména se zabývá otázkou vhodnosti „minimalistické verze“ zákona a duplicitou některých ustanovení, mj. ve vztahu k zákonu o zaměstnanosti, přičemž v tomto směru nabízí i řešení *de lege ferenda*. S ohledem na koncepčnost řešení právní úpravy rovného zacházení a zákazu diskriminace bych se v souvislosti s duplicitními nároky diskriminovaných osob v zákoně o zaměstnanosti přiklání k variantě jejich redukce na diskriminační důvody nepokryté antidiskriminačním zákonem, otázkou však zůstává, jestli by tento způsob přispěl k větší přehlednosti v této oblasti. Tyto úvahy se objevují i v závěru publikace. Předtím, než k němu přistoupí, ale autorka ještě stručně pojednává o zvláštních pracovních podmínkách žen.

Narůstající počet publikací týkajících se rovného zacházení indikuje, že se tato problematika konečně dostává do popředí zájmu autorů i v českém právním pro-

středí. Tento trend je jednoznačně pozitivní, jelikož vede rovněž ke zvýšení zájmu o toto (bohužel stále aktuální) téma ze strany právnické i laické veřejnosti. Z tohoto pohledu je třeba přivítat i počín docentky Štangové, která obohatila českou „antidiskriminační“ literaturu o ucelenou monografii mapující dosavadní vývoj na poli rovného zacházení a zákazu diskriminace, a to nejen v oblasti pracovního práva, jak by mohl název knihy napovídat, ale komplexně. Z hlediska editace textu se sice první vydání této publikace nevyvarovalo občasných tiskových chyb a duplicity některých vět, přes tyto a výše uvedené drobné výhrady však lze monografii „Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu“ doporučit širokému okruhu čtenářů. Předkládá jim totiž základní systematický přehled dané oblasti, což nelze v době neustále narůstajícího počtu právních předpisů hodnotit jinak než kladně.