

RECENZE

Miné Michel: *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*. Bruxelles: Larcier, 2016, 852 s.

V polovině roku 2016 byla v renomovaném belgickém nakladatelství Larcier vydána publikace s názvem *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail* (Diskriminační právo v zaměstnání a práci). Autorem této poměrně rozsáhlé studie je jeden z předních francouzských odborníků na pracovní a sociální právo. Při jejím zpracování využil bohatých zkušeností získaných v průběhu svého působení jak v akademické sféře, tak jako inspektor práce a člen Komise pro rovné příležitosti mezi muži a ženami.

Recenzovaná publikace je kromě úvodu složena ze dvou částí. V úvodní poměrně rozsáhlé části autor představuje kořeny francouzské právní úpravy týkající se rovného zacházení v zaměstnání a povolání, které v obecné rovině sahají až do období Velké francouzské revoluce a odvíjejí se od vyhlášení Deklarace práv člověka a občana dne 26. srpna 1789. Rovnost jako obecné východisko autor staví do jistého protikladu k pozdější pracovněprávní legislativě přijaté ve druhé polovině 19. století za účelem zvláštní úpravy pracovních podmínek některých skupin osob, jakými jsou ženy a mladiství. Autor rovněž poukazuje na historický vývoj Francie, během kterého začal být postupně kladen důraz mimo jiné na zrovnoprávnění osob pocházejících ze zámořských území. Kromě toho poukazuje na mezinárodní závazky, které Francie přijala v oblasti rovného zacházení v zaměstnání, a na povinnosti, které jsou na francouzskou vnitrostátní úpravu kladeny právním řádem EU. Studium této části recenzované publikace umožní nezasvěcenému čtenáři pochopit specifické rysy francouzského antidiskriminačního práva, které jsou dány zejména odlišným historickým a právním vývojem této země a bezprostředně souvisejí s její koloniální minulostí.

První část recenzované publikace je věnována diskriminaci na základě charakteristických znaků, které jsou francouzským právním řádem považovány za zakázané diskriminační důvody v zaměstnání a při výkonu povolání. Již na první pohled je patrné, že francouzská právní úprava obsahuje mnohem širší katalog zakázaných diskriminačních důvodů než úmluvy přijaté v rámci mezinárodních organizací, jakými jsou OSN, MOP nebo Rada Evropy, či předpisy unijního práva. Jednotlivé kapitoly této části postupně rozebírají diskriminaci z důvodu charakteristických znaků fyzické osoby, jakými jsou pohlaví, mateřství, rodinná situace, rasa, etnicita nebo původ, popřípadě rodinné příjmení, náboženské vyznání nebo přesvědčení, národnost, sociální původ, místo narození nebo pobytu, zdravotní stav, zdravotní postižení, věk, sexuální orientace, sexuální identita, chování, fyzický vzhled a genetické znaky. Za pozornost stojí například otázka zákazu diskriminace založené na chování, pokud jde o výkon zaměstnání. V této souvislosti autor poukazuje na původní účel právní úpravy přijaté v polovině 80. let, kterým bylo chránit homosexuální osoby a posílit ochranu soukromého života. V současné době je podle jeho názoru třeba tomuto diskriminačnímu důvodu přikládat mnohem širší význam. Zákaz diskriminace založené na chování podle něj pokrývá široké spektrum nejrůznějších situací spojených se způsobem života a sociálním chováním. Jako příklad uvádí autor skutečnost, zda je osoba kuřákem či nekuřákem nebo nomádký způsob života. V souvislosti s nerovným zacházením založeným na skutečnosti, zda je zaměstnanec

popřípadě uchazeč o zaměstnání kuřákem, či nikoli, se nicméně autor argumentačně nevypovídá s problematikou zajištění zákazu kouření na pracovišti, která v současné době tvoří nedílnou součást úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Další kapitoly první části recenzované publikace analyzují možné nerovné zacházení založené na uplatnění práva na stávkou, výkonu odborové činnosti nebo sdružování a diskriminaci spojenou s politickým názorem. V souvislosti s výkonem práva na stávkou autor poukazuje zejména na zákonem povolené nerovné zacházení mezi zaměstnanci, kteří se účastní stávky, a zaměstnanci, kteří pokračují ve výkonu práce, pokud jde o odměňování a posuzování práva na dovolenou.

Na úvod každé podkapitoly první části recenzované publikace autor na první pohled poněkud nadbytečně zařadil citaci právních předpisů upravujících zákaz diskriminace založené na daném diskriminačním důvodu, což nicméně usnadňuje čtenáři, který není dopodrobna obeznámen s francouzským právním prostředím, orientaci v legislativě upravující zkoumanou problematiku. Kromě samotné legislativy je na úvod každé podkapitoly zařazena citace vybraných soudních rozhodnutí, což umožní pohlížet na zkoumaný diskriminační důvod nejen z pohledu legislativy, nýbrž i z pohledu výkladového přístupu ze strany soudní praxe. Následně autor vymezuje principy právní úpravy týkající se zákazu diskriminace založené na daném diskriminačním důvodu, rozsah působnosti, právo na rovné zacházení při přijímání do zaměstnání, úpravu zásady rovnosti v průběhu trvání zaměstnání a zákaz diskriminace při skončení pracovního poměru. Na závěr každé podkapitoly týkající se předmětného diskriminačního důvodu poukazuje na specifika uplatňující se při výkonu veřejné funkce. Mezi klady recenzované publikace lze bezesporu zařadit přehlednost a logické uspořádání jednotlivých kapitol.

Z věcného hlediska lze ocenit, že autor nepohlíží na otázku práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace v zaměstnání pouze z pohledu práva, neboť v souvislosti s každým diskriminačním důvodem rozebírá možné příčiny nerovného zacházení při výkonu zaměstnání. Při tom se neomezuje na příčiny spočívající v subjektu pracovněprávního vztahu na straně zaměstnavatele, ale rozebírá rovněž příčiny spočívající v samotném charakteru vykonávané práce nebo v možných předsudcích ze strany ostatních zaměstnanců a třetích osob. Neopomíná ani zaměření politiky trhu práce a sociální politiky státu. Přínos recenzované publikace lze spatřovat ve zhodnocení nerovného zacházení založeného na daném zakázaném diskriminačním důvodu v celkovém právním, ekonomickém, politickém a sociálním kontextu. Zvláště lze ocenit, že na několika místech autor poukazuje na v odborné literatuře poměrně často opomíjený jev vícenásobné diskriminace spočívající v nerovném zacházení založeném na několika diskriminačních důvodech současně, které v praxi často vede k úplnému vyloučení zvláště ohrožených skupin osob z trhu práce.

Druhá, svým rozsahem podstatně kratší část recenzované publikace je zaměřena na právní ochranu před diskriminací. Tato část zahrnuje kapitolu týkající se sociálního dialogu v oblasti boje s diskriminací v zaměstnání a povolání a kapitolu pojednávající o činnosti soudní moci při uplatňování práva nebyť diskriminován. V kapitole zabývající se úlohou sociálního dialogu v oblasti boje proti diskriminaci autor v obecné rovině zdůrazňuje význam dialogu mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců pro potlačení diskriminace v profesním životě a za účelem zabránit jejímu opětovnému výskytu. Následně se zaměřuje na jednotlivé subjekty, které u zaměstnavatele mohou vyvíjet činnost v oblasti boje proti diskriminaci. Zvláštní podkapitola je věnována kolektivnímu vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, přičemž stojí za pozornost, že francouzská právní úprava nezakládá těmto subjektům pouze právo, nýbrž dokonce povinnost kolek-

tivně vyjednávat, pokud jde o rovné zacházení mezi muži a ženami v zaměstnání a boj s diskriminací z důvodu věku, zdravotního postižení a činnosti pro odborovou organizaci. V souladu s právní úpravou klade autor důraz zejména na rovné zacházení mezi muži a ženami při výkonu veřejné funkce. Poslední podkapitola je věnována v současné době značně aktuální problematice sociální odpovědnosti podniku. V návaznosti na zaměření publikace se autor věnuje možnosti úpravy rovného zacházení a zákazu diskriminace u zaměstnavatele na úrovni tzv. *soft law*. Mezi důvody vedoucími k úpravě předmětné problematiky touto formou uvádí pověst zaměstnavatele nejen ve vztahu k veřejné moci, nýbrž rovněž ve vztahu k zákazníkům zaměstnavatele, jeho obchodním partnerům či široké veřejnosti. Zde ovšem zůstává převážně v popisné rovině, přičemž čtenář může postrádat zejména zhodnocení účinnosti tohoto způsobu podpory rovného zacházení v zaměstnání v praxi a jeho přínosu pro jednotlivce, který se stal předmětem nerovného zacházení ze strany zaměstnavatele.

Jak již bylo zmíněno, závěrečná kapitola druhé části recenzované publikace je zaměřená na soudní prostředky ochrany před diskriminací. V této souvislosti autor nejprve věnuje pozornost problematice dokazování, která má ve věcech diskriminace stěžejní význam. Rozebírá požadavky vyplývající z antidiskriminačního práva EU a jejich promítnutí do francouzské vnitrostátní úpravy. Následně se věnuje jednotlivým právním prostředkům ochrany před diskriminací a sankcím, které mohou být za porušení práva na rovné zacházení v zaměstnání uloženy. Kromě rozboru jednotlivých právních prostředků ochrany před diskriminací se autor zaměřuje na jejich vzájemnou vazbu. V souvislosti s jednotlivými formami sankcí, jež mohou být dle francouzské právní úpravy uloženy zaměstnavateli, který se dopustil diskriminace, stojí za pozornost možnost postihu nejen v soukromoprávní rovině a na úrovni správního práva, nýbrž rovněž v rovině trestněprávní. Recenzovanou publikaci uzavírá závěrečným slovem francouzský Ochránce práv *Jacques Toubon*, který mimo jiné vyzdvihuje její význam ve vztahu k vývoji francouzské právní úpravy a soudní praxe v oblasti práva na rovné zacházení v zaměstnání a oceňuje její přínos pro odbornou veřejnost i praxi.

Závěrem lze konstatovat, že recenzovanou publikaci lze považovat za stěžejní dílo pojednávající o rovnosti v zaměstnání a povolání, které bylo ve Francii v posledních letech vydáno. Jako celek podává komplexní pohled na platnou francouzskou právní úpravu v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace při výkonu práce. Při jejím zpracování se autor nebránil kritickému pohledu na úpravu problematiky boje s diskriminací v pracovněprávních vztazích, která je v důsledku postupného přijímání legislativních opatření upravujících jednotlivé diskriminační důvody značně roztržena. Českému čtenáři přináší studium recenzované publikace srovnání české právní úpravy s francouzským právním řádem v oblasti práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace v zaměstnání a poskytuje mu možnost širšího náhledu na možné pojetí rovnosti v profesním životě.

Jana Komendová*

* JUDr. Jana Komendová, Ph.D., katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty Masarykovy univerzity. E-mail: 40001@law.muni.cz.