

OPONENTSKÝ POSUDOK NA HABILITAČNÚ PRÁCU

JUDr. Mgr. EVY ŠIMEČKOVEJ, Ph.D.:

„ZÁKAZ DISKRIMINACE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH“

Predložená habilitačná práca predstavuje relatívne komplexný pohľad na problematiku právnej úpravy rovnosti a zákazu diskriminácie v oblasti pracovnoprávných vzťahov. V právnej teórii aj aplikačnej praxi ide o stále aktuálnu tému. Predmet habilitačnej práce habilitantka skúma nielen z hľadiska vnútroštátnej úpravy de lege lata, ale aj z hľadiska medzinárodného práva, práva Rady Európy a najmä z hľadiska práva Európskej únie.

Pri spracovávaní predmetu habilitačnej práce autorka uplatnila všetky metódy vedeckého výskumu, obzvlášť metódu vedeckej analýzy a syntézy.

Z hľadiska systematického členenia je habilitačná práca rozdelená do 14 systematických častí, ktoré sa končia krátkymi závermi de lege lata, resp. závermi de lege ferenda.

V prvej časti habilitačnej práce sa habilitantka sústreďuje osobitne na pojmológiu. Vychádza z pojmu rovnosť ako právnej kategórie a jej vzťahu k spravodlivosti. Analyzuje formálnu rovnosť a materiálnu rovnosť a pozitívne opatrenia štátu poníma ako výnimku z rovnosti na vyrovnanie medzi materiálnou a formálnou rovnosťou (str. 8). Aktuálna judikatúra súdne rovné (rovnaké) zaobchádzanie poníma ako zaobchádzanie „rovnako s rovným a nerovnako s nerovným“ a vyrovnávacie opatrenie medzi formálnou a materiálnou rovnosťou nepovažuje za výnimku (napr. rozsudok SD v právnej veci Merida z roku 2002).

Z hľadiska systematického členenia druhá časť habilitačnej práce je zameraná na analýzu zákazu diskriminácie v medzinárodnom práve, práve Rady Európy a v práve EÚ. V tejto časti habilitačnej práce by som očakávala, že by autorka venovala viac priestoru Charte základných práv EÚ, o ktorej sa v habilitačnej práci zmieňuje na necelú jednu stranu (str. 27-28). Ani okrajovo sa nezmieňuje o zákaze diskriminácie z genetických dôvodov zakotveného v Charte základných práv EÚ, ktoré sa zatiaľ nepremietlo do sekundárneho práva, aj keď vyplýva z implicitne pojatých dôvodov zákazu diskriminácie ako otvoreného systému, ktorý však nepočíta s akýmkoľvek ďalším dôvodom.

V práci bolo treba dať širší priestor diferenciačným znakom medzi pojmom diskriminácie a pojmom šikany (mobbingu) nielen z pojmovologického hľadiska ale aj z pohľadu odlišných foriem procesnoprávnej ochrany zamestnanca nevynímajúc ani fakt, že tieto pojmy sa v aplikačnej praxi často prekrývajú. V tejto časti práce by bolo treba rozvinúť

návrhy de lege ferenda, či a ako upraviť zákaz šikany (mobbingu) pre oblasť pracovnoprávných vzťahov.

Pozitívne treba hodnotiť, že v posudzovanej práci habilitantka použila v širokej miere judikatúru národných súdov Českej republiky, ale hlavne judikatúru európskych súdov, t.j. judikatúru Súdneho dvora EÚ ako aj judikatúru Európskeho súdu pre ľudské práva. Túto bohatú judikatúru európskych súdov vhodne doplnila aj o zaujímavú judikatúru súdov z niektorých krajín.

Ťažiskovú časť habilitačnej práce tvorí vedecká analýza zákazu diskriminácie z jednotlivých diskriminačných dôvodov tak, ako sú zakotvené nielen vo vnútroštátnej legislatíve ale aj v primárnom či sekundárnom práve EÚ a v aktuálnej judikatúre najmä SD EÚ.

Ucelenosť práce a komplexnosť spracovania témy hodnotím pozitívne. Zjavne z nich vyplýva, že habilitantka je v odbore „plne usadená.“

Teoretický prínos habilitačnej práce a jej praktické uplatnenie habilitantka dosiahla jej vydaním vo forme monografie v renomovanom vydavateľstve Českej republiky.

Pozitívne hodnotím aj vlastné úvahy autorky smerujúce k zlepšeniu právnej ochrany zamestnancov pred diskrimináciou.

Otázky k ústnej obhajobe habilitačnej práce:

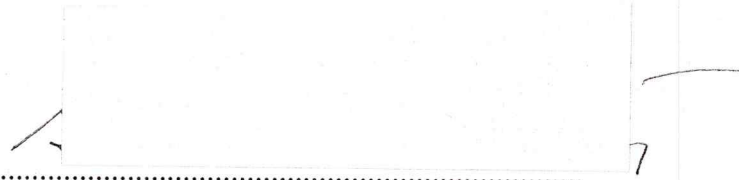
Formulujte najvýznamnejšie závery de lege ferenda.

Čomu pripisujete podstatne nižšiu aktivitu Súdneho dvora EÚ vo veci diskriminácie v období ostatných rokov?

Z á v e r

Posudzovanú habilitačnú prácu vcelku aj napriek niektorým pripomienkam a výhradám hodnotím pozitívne a navrhujem, aby po úspešnej ústnej obhajobe bol habilitantke JUDr. Mgr. Eve Šimečkovej, Ph.D. udelený vedecko-pedagogický titul „docent“ v odbore habilitačného konania a inauguračného konania „pracovné právo“.

V Trnave dňa 23. 5. 2022


.....
prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.
Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia TU v Trnave, Právnická fakulta

Oponentský posudek na
habilitační práci

JUDr. Mgr. Evy Šimečkové, Ph.D.

„Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích“

1. Aktuálnost tématu

V posuzované habilitační práci je zpracováno jedno ze stěžejních témat pracovního práva – problematika zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Dlouhodobě je předmětem zvýšeného zájmu nejen teorie a praxe pracovního práva, ale i nejširší veřejnosti. Velká pozornost je mu věnována jak v právu národním, tak i mezinárodním a v právu Evropské unie. Je dosti častým tématem kvalifikačních prací.

2. Metody zpracování

Při zpracování tématu vycházela autorka z hlavních metod vědecké práce, zejména z metody analýzy právní úpravy rovného zacházení a zákazu diskriminace, která prostupuje celou práci a také z metody syntézy, kdy vytvořený soubor prozkoumaných dílčích prvků zpětně zhodnotila a posoudila jejich působení ve větším celku. Právní úprava je v textu podrobena systematickému a teleologickému výkladu, ze kterého jsou vymezena obecná východiska.

Pro dosažení stanovených cílů jsou v práci využity i metody dedukce, právní logiky, a tam, kde je to vhodné, i historického výkladu.

Podle mého názoru je z uvedeného jednoznačně patrné, že autorka plně ovládá metody vědecké práce a je schopna je aplikovat na obtížné a mnohostranné téma tak, aby dosáhla konkrétních výsledků.

3. Struktura a věcný obsah práce

Práce je rozdělena do čtrnácti kapitol, z nichž všechny, kromě poslední, jsou dále vnitřně strukturovány.

Z úrovně textu je zřejmé, že habilitantka přistoupila ke zpracování zvoleného tématu s hlubokým zájmem a rozsáhlými znalostmi.

V první kapitole nazvané „**Vymezení pojmů rovnost a diskriminace**“, která má povahu definiční kapitoly, autorka podrobně vymezuje pojmy, s nimiž bude dále pracovat.

Ve druhé kapitole nazvané „**Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v mezinárodních úmluvách a právu Evropské unie**“ je analyzována zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace zejména v dokumentech Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a Rady Evropy a rovněž v primárním a sekundárním právu Evropské unie.

Ve třetí kapitole „**Právní úprava zásady rovnosti a zákazu diskriminace v České republice**“ se pozornost autorky zaměřuje na Listinu základních práv a svobod, na

antidiskriminační zákon, na působnost veřejného ochránce práv a rovněž na povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se zaměstnanci zejména v oblasti pracovních podmínek, odměňování za práci, odborné přípravy i příležitosti dosáhnout funkčního postupu v zaměstnání a rovněž na zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích.

Ve čtvrté kapitole „**Formy diskriminace**“ jsou vymezeny pojmy přímá a nepřímá diskriminace, autorka dále věnuje pozornost hlavně problematice obtěžování, sexuálního obtěžování a navádění k diskriminaci.

V následujících kapitolách – páté až dvanácté – se habilitantka zaměřuje na diskriminaci na základě různých diskriminačních důvodů – na základě pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, rasy a etnického původu, dále na základě víry a náboženského přesvědčení a na základě vzhledu zaměstnance. Poněkud překvapivě je v kapitole šesté zpracována problematika rovného postavení mužů a žen v péči o děti – i když je to patrně proto, že předchozí kapitola je věnována diskriminaci na základě pohlaví.

Každá z osmi kapitol obsahuje závěr, v němž autorka shrnuje a hodnotí zkoumané otázky a přináší i dílčí náměty de lege ferenda.

Třináctá kapitola je nazvána „**Právní prostředky ochrany zaměstnance před diskriminací**“.

Jde o právní prostředky vyplývající ze směrnic Evropské unie a judikatury Soudního dvora EU, dále z antidiskriminačního zákona, z občanského zákoníku a ze zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a zákona o vojácích z povolání. Pozornost je věnována i relevantní soudní judikatuře.

Ve čtrnácté kapitole nazvané „**Právní prostředky ochrany před diskriminací ve správním právu a přestupky podle zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekci práce**“ autorka věnuje pozornost především přestupkům, které vznikají při porušení zákazu diskriminace nebo není zajištěno rovné zacházení podle zákona o zaměstnanosti a rovněž na činnost orgánů inspekce práce v této oblasti.

Ve většině kapitol přináší autorka zajímavé poznatky a zkušenosti z aplikace právní úpravy zakazující diskriminaci v zahraničí – zejména ve Francii, Velké Británii a Španělsku.

Závěr práce

Závěr práce je logickým vyústěním textu. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Zákoník práce vymezuje zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace jako jednu ze základních zásad pracovního práva, která zároveň vyjadřuje hodnoty, jež chrání veřejný pořádek.

Z hlediska tématu práce považuje autorka za nejvýznamnější posouzení jednání ve formě přímé a nepřímé diskriminace, zejména pak obtěžování a sexuální obtěžování. S tím lze jistě souhlasit. Ze všech forem diskriminace je sexuální obtěžování nejhůře prokazatelné.

4. Prameny práce

Habilitationka pracovala se širokým okruhem pramenů domácí i zahraniční provenience. Vychází nejen z odborné literatury, ale i ze soudní judikatury – z nálezů Ústavního soudu ČR a rozsudků Nejvyššího soudu ČR a rovněž z rozsudků Soudního dvora Evropské unie vztahujících se ke zkoumané problematice.

Práce s odbornými prameny má vysokou úroveň. Vědecká etika byla dodržena, o čemž svědčí i Protokol o kontrole originality ze 6.4.2022.

5. Cíl práce

Cílem práce a základní výzkumnou otázkou položenou v úvodu práce bylo zjistit, zda jsou zaměstnanci v České republice dostatečně chráněni před nerovným zacházením a diskriminací na pracovišti. Ze závěru práce vyplývá – jak uvádí autorka na str. 257, že zaměstnanci nejsou dostatečně chráněni před nerovným zacházením a diskriminací v pracovněprávních vztazích, což částečně způsobuje příliš striktní právní úprava právních prostředků ochrany před diskriminací, jež ve svých důsledcích vede k oslabování právní ochrany zaměstnance.

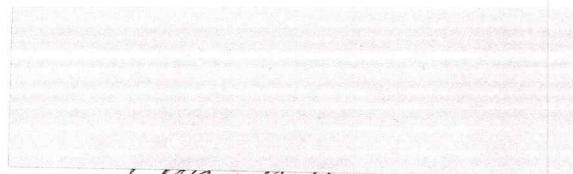
Zaměstnanci nejsou v řízeních před českými soudy ve velké míře úspěšní.

Otázka do rozpravy

Jaké změny v české právní úpravě si vyžádá implementace Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2019/1158 ze dne 20.6.2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob?

Na základě výše uvedeného hodnocení závěrem konstatuji, že posuzovaná práce je velmi zdařilá, splňuje požadavky kladené na habilitační práce a proto doporučuji, aby byl JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D. po úspěšně provedeném habilitačním řízení udělen vědecko-pedagogický titul „docent“ pro obor pracovní právo.

V Praze dne 2.6.2022



prof. JUDr. Věra Štáňová, CSc.
Právnická fakulta Univerzity Karlovy

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta
Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

POSUDOK OPONENTA HABILITAČNEJ PRÁCE

Predkladateľka habilitačnej práce: JUDr. Mgr. Eva Šimečková, Ph.D.
Názov habilitačnej práce: Zákaz diskriminácie v pracovněprávních
vztazích
Oponent habilitačnej práce: doc. JUDr. Mária Nováková, PhD.

Aktuálnosť zvolenej témy:

Zvolená téma habilitačnej práce je aktuálna aj v treťom tisícročí, pretože diskriminácia, aj napriek opatreniam pre prevenciu a potieranie násillia a obťažovaniu na pracoviskách, neustále rezonuje v pracovnoprávných vzťahoch a výrazne negatívnym spôsobom zasahuje do ľudskej dôstojnosti obťažovaných zamestnancov.

Splniteľnosť cieľov:

Cieľom habilitačnej práce je podľa formulácie habilitantky „*kriticky analyzovat platnou právní úpravu s ohledem na to, zda poskytuje dostatečnou ochranu zaměstnancům, a navrhnout možné řešení de lege ferenda.*“

Pozitívne možno hodnotiť formuláciu základnej výskumnej otázky habilitantky „*zda právní úprava poskytuje zaměstnancům dostatečnou ochranu před diskriminačním jednáním ze strany zaměstnavatele a zda ust. § 10 antidiskriminačního zákona zajišťuje v řízení před soudy skutečnou a účinnou právní ochranu.*“

Možno konštatovať, že sa habilitantke vyššie stanovený cieľ podarilo úspešne splniť.

Zvolené metódy spracovania

Na riešenie danej problematiky si autorka zvolila základnú vedeckú metódu, ktorou je metóda analýzy právnej úpravy rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie. Habilitantka súčasne podrobila právnu úpravu metóde systematického a teleologického výkladu. V neposlednom rade pri spracovaní zvolenej problematiky využila i metódy dedukcie, právnej logiky a historického výkladu.

Obsahová stránka habilitačnej práce:

Z obsahového hľadiska habilitantka habilitačnú prácu člení na štrnásť kapitol, ktoré na seba logicky nadväzujú a tvoria usporiadaný celok s dobrým jazykovým prejavom, správnu štylizáciou a dobrou vypovedacou schopnosťou.

Teoretickú časť habilitačnej práce rozpracováva habilitantka tematicky komplexne a rozsiahle a možno konštatovať, že na niektorých miestach až pedantne tému elaboruje do početných detailov.

V závere práce habilitantka dospela k poznaniu, že zamestnanci nie sú dostatočne chránení pred diskrimináciou v pracovnoprávných vzťahoch, čo je čiastočne spôsobené príliš striktnou právnou úpravou právnych prostriedkov ochrany pred diskrimináciou. Na základe tohto tvrdenia odporúčam, aby autorka prezentovala návrh potenciálnych právnych prostriedkov, o ktorých si myslí, že by mohli dokázať posilniť právnú ochranu zamestnanca.

Formálna stránka habilitačnej práce:

Z formálneho hľadiska je nutné pozitívne hodnotiť jasný a zreteľný spôsob vyjadrovania, vrátane používania odborných termínov, čo svedčí o jazykovej vyspelosti a zároveň i o odbornej vyspelosti a bohatých vlastných skúsenostiach habilitantky. Zo zoznamu použitej literatúry je zrejmé, že habilitantka v priebehu pomerne dlhého obdobia odbornej a vedeckovýskumnej práce získala veľmi dobrý prehľad o súčasnej úrovni riešenej problematiky a vytvorila tak predpoklady pre úspešné riešenie vlastnej odbornej a vedeckovýskumnej práce, čo následne vyústilo do podoby habilitačnej práce.

Záver:

Habilitačná práca je precízne odborne a vedecky spracovaná a spĺňa všetky kritériá kladené na tento druh záverečných prác. Habilitačná práca je po obsahovej stránke vyvážená, bez zbytočných formálnych nedostatkov. Je zrejmé, že habilitantka má výborný prehľad v riešenej problematike a súčasne má i schopnosť analyzovať problematiku a hľadať a riešiť dielčie, doteraz známe ale i nepreskúmané problémy zo sledovanej oblasti. Možno konštatovať, že posudzovaná habilitačná práca svojou štruktúrou, obsahovým zameraním a dosiahnutými výsledkami poskytuje cenné teoretické a praktické poznatky využiteľné pre rozvoj príslušnej teórie a praxe.

Vychádzajúc z vyššie uvedeného posudku **odporúčam** posudzovanú prácu prijať na habilitačné konanie a po jeho úspešnom absolvovaní udeliť JUDr. Mgr. Eve Šimečkovej, Ph.D. vedecko-pedagogický titul docentka v odbore pracovné právo.

V Bratislave, dňa 1. júna 2022



doc. JUDr. Mária Nováková, PhD.