

MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA OLMOUC

Ústav právních nauk

Michaela Kovářová

**Právní úprava zásady rovnosti a zákazu diskriminace
v pracovněprávních vztazích**

Legislation Principle of Equality and Anti-Discrimination
in Labour Relations

Bakalářská práce

Vedoucí práce: JUDr. Mgr. Šimečková Eva, Ph.D.

Olomouc 2012

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Právní úprava zásady rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích“ vypracovala samostatně a použila jen uvedené zdroje.

V Olomouci dne 26. června 2012

.....

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, PhD. za odpovědné vedení mé bakalářské práce, mnoho cenných rad, užitečných připomínek a podnětů, které mi pomohly při zpracování práce.

OBSAH

ÚVOD.....	6
1 TEORETICKÁ POJETÍ ROVNOSTI A DISKRIMINACE.....	8
1.1 Rovnost jako právní problém.....	8
1.1.1 Rovnost a její vztah k lidským hodnotám.....	9
1.1.2 Základní typy rovnosti	10
1.2 Diskriminace a její formy	12
1.2.1 Přímá diskriminace	13
1.2.2 Nepřímá diskriminace.....	16
2 PRÁVNÍ ÚPRAVA ROVNOSTI A DISKRIMINACE.....	18
2.1 Právo Evropské unie	18
2.1.1 Směrnice	19
2.2 Právní úprava České republiky	20
2.2.1 Antidiskriminační zákon.....	20
3 ROVNÉ ZACHÁZENÍ, ZÁKAZ DISKRIMINACE A DŮSLEDKY PORUŠENÍ PRÁV A POVINNOSTÍ VYPLÝVAJÍCÍCH Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	24
3.1 Pojem pracovněprávních vztahů.....	24
3.2 Rovné zacházení, zákaz diskriminace	25
3.2.1 Diskriminace na trhu práce	26
3.3 Co není považováno za diskriminaci	28
3.4 Právní prostředky ochrany před diskriminací	30
3.5 Aktuální judikatura týkající se zásady rovnosti a zákazu diskriminace	33
3.6 Přípustné formy rozdílného zacházení.....	36

4	JUDIKATURA SOUDNÍHO DVORA EVROPSKÉ UNIE A ČESKÝCH SOUDŮ	39
4.1	Judikatura Soudního dvora Evropské unie	39
4.1.1	Přímá diskriminace	40
4.1.2	Nepřímá diskriminace.....	42
4.1.3	Pozitivní diskriminace	44
4.2	Judikatura českých soudů	45
5	ÚVAHA DE LEGE FERENDA.....	46
	ZÁVĚR	47
	ANOTACE	49
	LITERATURA A PRAMENY	51

ÚVOD

Ústavně zakotvené požadavky na zajištění rovnosti a zákazu diskriminace představují primární základ právního řádu každého moderního státu. V současné době by zhoršení právního postavení jednotlivce z důvodu jeho osobnostních znaků jako je rasa, věk, náboženství, pohlaví, sexuální orientace či státní příslušnost znamenalo nejen popření lidské důstojnosti, ale dokonce právních základů, na nichž stát stojí.

Podle článku 1 Listiny základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky, jsou lidé svobodní a rovni v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou přitom nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. Listina základních práv a svobod pak mimo jiné dále v článku 3 odst. 1 stanoví, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

Přestože právní řád obecně na jednu stranu deklaruje, že rovnost je zachována a diskriminace zakázána, je na druhou stranu celý právní řád postaven na vyčleňování, klasifikacích, kategoriích a odlišném zacházení pro různé subjekty. Je přitom obtížné najít hranici mezi běžnou klasifikací a nezákonnou diskriminací nebo odpověď na otázku, zda je zákazem diskriminace vázána pouze veřejná moc, anebo i fyzické a právnické osoby.¹

Vládní opatření jako jsou zvyšování daní, snižování sociálních výdajů, zvyšování hranice odchodu do důchodu se dotýkají nás všech. V souvislosti s tím řada právních předpisů doznala velkých změn, nevyjímaje ani oblast zaměstnanecké politiky a práce. Je otázkou, zda změna zaměstnanecké politiky nedává prostor pro bujení nedodržování zásadních právních norem a jejich zneužívání v pracovněprávních vztazích, a v případě, že tomu tak je, je-li možné se proti tomu účinně bránit.

Jako téma své bakalářské práce jsem si zvolila problematiku rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Z mého pohledu se jedná o téma velmi aktuální a velmi zajímavé. Podnětem k jeho výběru souvisí také skutečnost, že moje pracovní profese zasahuje i do oblasti pracovněprávních vztahů a problematika rovnosti a diskriminace má pro mě zásadní význam, především diskriminace podle věku.

¹ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., a KÜHN, Z., *Rovnost a diskriminace*, str. XLVII.

Svou práci jsem rozdělila na čtyři základní části. V první části se budu nejdříve zabývat teoretickými východisky pojetí rovnosti a diskriminace a krátce se zmíním jak o rovnosti jakožto o právním problému, tak rovněž o diskriminaci a jejích formách.

Část druhá se pak bude týkat právní úpravy rovnosti a diskriminace. Třetí část bakalářské práce bude orientována na problematiku rovného zacházení, zákazu diskriminace a důsledků porušení práv a povinností, jež vyplývají z pracovněprávních vztahů. Pro dostatečné objasnění uvedené problematiky tak bude nezbytné nejprve vymezit a charakterizovat pojem pracovněprávních vztahů a poukázat na právní prostředky ochrany před diskriminací. Zároveň se rovněž zmíním i o přípustných formách rozdílného zacházení. Ve čtvrté části práce se pak budu věnovat judikatuře Soudního dvora Evropské unie a českých soudů, neboť je to právě soudní judikatura, která zásadním způsobem zpřesňuje a doplňuje problematiku rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Cílem mé bakalářské práce bude zjistit, zda je nezbytné mít vůbec právně zakotveno zásadu rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích a zda jsou právní prostředky ochrany před diskriminací dostatečné. Právě právní analýze rovnosti a diskriminace v oblasti pracovního práva se budu věnovat ve své bakalářské práci. Nejprve provedu rozbor jednotlivých pojmů, přičemž celou analýzu se pokusím proložit judikaturou. Druhou metodou, jež bude při vypracování práce využita, pak bude metoda komparativní. Zřejmě bude s ohledem na povahu, charakter a zvolený cíl práce metodou nejvhodnější, neboť budu srovnávat názory jednotlivých odborníků na danou problematiku mezi sebou navzájem a zároveň je budu také konfrontovat s mými názory a zjištěnými skutečnostmi.

Ke zvolenému tématu se nabízí dostatečný prostor pro výběr knižní odborné literatury. Velmi kvalitní zdroj informací představuje publikace M. Bobka, P. Boučkové a Z. Kühna *Rovnost a diskriminace*. Jedná se o ojedinělou odbornou literaturu, zabývající se komplexně problematikou diskriminace. Velkou měrou z této publikace čerpá i V. Štangová ve své knize *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Zdařile je zpracován komentář k antidiskriminačnímu zákonu od P. Boučkové, B. Havelkové, K. Koldinské a kolektiv. Rozhodně nelze opomenout Andraščíkovou aj. s komentářem k novému znění zákoníku práce k 1.1.2012. Zastoupení literatury týkající se evropského práva skvěle prezentují N. Šišková a V. Stehlík v publikaci *Evropské právo 1*.

TEORETICKÁ POJETÍ ROVNOSTI A DISKRIMINACE

1.1 Rovnost jako právní problém

Rovnost je někdy chápána jako společenský ideál, kterého snad nelze ani nikdy dosáhnout. Z tohoto důvodu zůstává rovnost toliko kategorií intuitivní, a to v tom smyslu, že každý člověk ví, co je rovnost, avšak zároveň je rovnost každým člověkem jinak vnímána a jinak chápána. Je přitom zřejmé, že nejen problematika rovnosti, ale rovněž problematika diskriminace není omezena výhradně na oblast lidských či ústavně garantovaných práv, ale lze se s ní setkat například i v právu obchodním, trestním nebo správním.

Na otázku, co je to „rovnost“ nelze najít jednoznačnou a jednoduchou odpověď. Podobnou otázkou se zabýval také Ústavní soud České republiky, zda rovnost sama o sobě je základním lidským právem a zda je možné, aby lidé byli rovni ve smyslu „stejní“. Ústavní soud je toho názoru, že všichni nemohou být ve všem rovni, neboť každý člověk je jiný a nelze trvat na uplatnění rovnosti vždy a všude.² S pojmem „rovnost“ se lze setkat již v dobách antiky, ovšem zásadní myšlenku svobody, lidské důstojnosti v právech a zásady principu rovnosti je nutno hledat až v novodobých dějinách.

Problematiku rovnosti je možné vykládat jak z hlediska historického vývoje, tak rovněž z pohledu kulturního. Přitom platí, že zásada rovnosti vychází vždy z určitých a pro dané společenství zároveň i typických sociálních, politických, historických a ekonomických faktorů, přičemž tyto faktory se navíc v čase mění. Na tyto změny musí společnost nějakým způsobem reagovat a tím se pak mění i obsah pojmu rovnost. „*Volba určitého pojetí rovnosti nevyplývá z logiky, ale z hodnot nebo politických zájmů.*“³, tento úhel pohledu na rovnost prezentuje Fredman ve své knize Antidiskriminační právo. Dále uvádí, že rovnost může směřovat k různým cílům, ať již z důvodu zmírnění znevýhodnění, zacházení se všemi se stejnou úctou a zájmem nebo v případě politických cílů se jedná o získání přístupu k rozhodování.

² Srov. BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., a KÜHN, Z., *Rovnost a diskriminace*, str. 4.

³ FREDMAN, S., *Antidiskriminační právo*, str. 2-3.

1.1.1 Rovnost a její vztah k lidským hodnotám

Princip rovnosti většinou bývá spojován a rovněž poměřován s jinými lidskými hodnotami a základními právy. Nejčastěji se jedná o respektování principu rovnosti v oblasti dostupnosti vzdělání, úrovně zdravotní péče, politické participace, politické reprezentace, poskytování sociálních dávek, placení daní, přístupu k soudu a přístupu k veřejným zakázkám. Je proto možné konstatovat, že otázka rovnosti je vždy vztažena k určité problematice, přičemž princip rovnosti se relativně často dostává do sporu s jinými společenskými hodnotami.

V této souvislosti Bobek, Boučková a Kühn uvádějí: „*Tradičním konfliktem je rozpor mezi svobodou a rovností. Tento konflikt může být vnímán různě. Může být vnímán jako osudový rozpor, kde rovnost a svoboda jsou nesourodými hodnotami. V podobném pojetí je v každém jednotlivém případě nezbytná volba jedné z obou hodnot a současné potlačení hodnoty druhé. Anebo může být učiněn pokus o sladění obou hodnot redefinicí jejich obsahu – oba pojmy mohou být vyloženy tak, aby nestály v rozporu, ale naopak jeden byl naplněním druhého.*“⁴

Svobodu si kdokoli z nás může vyjádřit po svém. Lze ji chápat jako způsob neomezeného jednání, kdy záleží na libovůli každého jednotlivce, jak s ní naloží.

Každý člověk je jedinečný. Lidé se navzájem od sebe odlišují velkým množstvím znaků, neopakovatelnou individualitou, nelze tedy ve společnosti najít dva rovné jedince. Jsme si rozdílní nejen biologickými aspekty, jako je pohlaví, věk, barva pleti, ale také svými charakterovými vlastnostmi, povahou, schopnostmi, fyzickými a duševními předpoklady.⁵

Z tohoto konstatování lze jednoznačně dovodit, že není možné, aby si lidé ve společnosti byli navzájem rovni. Každý vnímá pojem rovnosti zcela odlišně a nikdy k ideálu rovnosti ani „nedojdeme“. Na svět přicházíme již s danými rozdílnými aspekty, ať již barvou pleti, fyzickými nebo duševními předpoklady. Někdo od narození trpí nemocemi, jiný nemá dostatečné duševní vybavení, některé „odlišnosti“ nejsme schopni ovlivnit.

⁴ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., a KÜHN, Z., *Rovnost a diskriminace*, str. 7.

⁵ Srov. ŠTANGOVÁ, V., *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*, str. 42.

1.1.2 Základní typy rovnosti

Existuje relativně velké množství členění rovnosti, neboť rovnost je možné členit podle různých cílů. Literatura obecně uvádí čtyři typy rovnosti: je možné ji členit na rovnost formální, rovnost materiální, rovnost příležitostí a rovnost výsledků.

Formální rovnost je postavena na základní myšlence, že spravedlivě znamená všem stejně. Jedná se o hodnotu, která ctí jednotlivce tím, že mezi nimi nečiní rozdíly. Hodnotu stejného zacházení je možné přiznat přirozeně pouze těm jednotlivcům, kteří jsou reálně „stejní“.⁶

Formální rovnost se zabývá pouze stejnými či alespoň srovnatelnými jedinci. Formální rovnost požaduje stejné zacházení se stejnými ve stejné situaci a nebere v úvahu postavení jednotlivce, jeho sociální původ, zdravotní situaci, apod. Předmětem zájmu formální rovnosti tak nejsou odlišní jedinci, neboť z hlediska tohoto typu rovnosti se prostě s odlišnými jedinci zachází odlišně. V odborné publikaci se k pravidlu „stejného zacházení se stejnými“ velice výstižně vyjádřili Bobek, Boučková a Kühn: *„Jestliže se navíc formální rovnost zaměřuje na požadavek, aby s každým jedincem bylo zacházeno stejně, aniž by bylo blíže konkretizováno, co se rozumí označením „stejně“, pak to může znamenat, že se všemi může být zacházeno stejně špatně, aniž by tím byl porušen princip rovnosti.“*⁷ Sdílím s autory publikace stejný názor, neboť toto pravidlo může znamenat stejně dobré zacházení se všemi nebo stejně špatné zacházení.

Je zřejmé, že formální rovnost je relativně abstraktním typem rovnosti. Pro formální rovnost je typické, že se zajímá výhradně o rovnost zákonnou, tzn., všichni jsou si před zákonem rovni.

Problémem formální rovnosti je ovšem výběr tzv. vhodného srovnávacího prvku v případech, kdy existuje více těchto srovnávacích prvků nebo naopak neexistuje vůbec žádný.

Cílem materiální rovnosti je rovnost skutečná a nikoliv jen zákonná, přičemž požadavek rovnosti není již tak abstraktním pojmem jako je tomu v případě rovnosti formální. Požadavek rovnosti z hlediska materiální rovnosti totiž bere v úvahu i faktické životní situace každého jedince, včetně jeho vzdělání, možností a schopností.⁸

⁶ Srov. BOBEK, M., BOUČKOVÁ, a P., KÜHN, Z., *Rovnost a diskriminace*, str. 11.

⁷ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, a P., KÜHN, Z., *Rovnost a diskriminace*, str. 14.

⁸ Srov. BOBEK, M., BOUČKOVÁ, a P., KÜHN, Z., *Rovnost a diskriminace*, str. 17.

V případě rovnosti příležitostí Štangová ve své knize *Rovné zacházení a diskriminace v pracovním právu* napsala, že základní myšlenkou rovnosti příležitostí je poznání, že skutečné rovnosti nemůže být nikdy dosaženo, pokud mají jednotliví jedinci odlišné startovní pozice. Cílem rovnosti příležitostí je tak diagnostikovat rozdíly mezi jednotlivci a tyto následně postavit na stejnou startovní čáru,⁹ a dále říká, že rovnost příležitostí na rozdíl od materiální a formální rovnosti podněcuje aktivitu, zejména ze strany vlády či veřejné moci. Nezůstává pouze u konstatování nerovnosti, ale aktivně hledá způsoby, jak odlišnost potlačit a dát všem stejné startovní šance, případně tyto šance alespoň přiblížit.

Aby mohla být idea rovnosti příležitostí fakticky naplněna, jsou nezbytné nejrůznější sociální programy a nástroje pomoci, které jsou určeny společensky nebo profesně hůře postaveným jedincům. Primárním požadavkem rovnosti příležitostí je tak zabezpečení snižování rozdílů mezi znevýhodněnou a většinovou populací, kdy každý jedinec z určité na okraji společnosti stojící skupiny se má dostat na stejnou startovní čáru, na které již stojí jedinec z většinové společnosti.

Ideu rovnosti příležitostí lze kritizovat z mnoha pohledů. Je otázkou, v jaké míře je totiž rovnost příležitostí skutečným řešením, neboť rovnost příležitostí se navíc vždy nutně realizuje na náklady celé společnosti.¹⁰ Vytváření rovných příležitostí je pak již svým způsobem typem pozitivních opatření, neboť se jedná o zcela úmyslné zvýhodňování určitého jedince či skupiny, přičemž takové zvýhodnění není poskytováno zbývajícím populaci.

Rovnost výsledků je zásadním způsobem spojena s distribucí statků ve společnosti, přičemž tento typ rovnosti v podstatě nahrazuje chybějící redistribuci. Redistribuce nemusí znamenat pouze peněžní plnění, neboť distribuovaným statkem se může stát i vzdělání, pozice ve veřejné správě či politická participace. Rovnost výsledků tak stojí v opozici k rovnosti formální.¹¹

Nevýhodou tohoto typu rovnosti však je ta skutečnost, že klade důraz výhradně na výsledky, aniž by prakticky řešila příčiny konkrétního zaostávání nebo znevýhodnění. Rovnost výsledků tak vůbec neřeší, jaké jsou důvody nerovnosti, tudíž jedinec ze znevýhodněné skupiny získá příslušný statek bez ohledu na to, zda o tento statek

⁹ Srov. ŠTANGOVÁ, V., *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*, str. 43.

¹⁰ Srov. BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z., *Rovnost a diskriminace*, str. 19.

¹¹ Srov. BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., a KÜHN, Z., *Rovnost a diskriminace*, str. 20.

usiloval i svou vlastní prací, pílí či přičiněním, anebo zda pouze pasivně vyčkával na přidělení daného statku z důvodu příslušnosti ke znevýhodněné skupině.

Především s rovností příležitostí a s rovností výsledků jsou spojena pozitivní opatření, která jsou poskytována znevýhodněným skupinám či jednotlivcům na úkor většinové společnosti. Pro pozitivní opatření obecně platí, že jsou spojena s poskytnutím určité výhody či prospěchu, neboť pokud by tomu tak nebylo, jednalo by se naopak o znevýhodnění a tedy o diskriminaci. Pozitivní opatření mohou nabývat různé podoby, nejčastěji se však jedná o distribuci určitého statku nebo o prominutí povinnosti.

1.2 Diskriminace a její formy

Slovo diskriminace pochází z latinského slova „diskriminare“, které v českém překladu znamená rozlišování. Diskriminaci lze obecně pojmenovat jako jakoukoliv situaci, při níž je s určitým člověkem zacházeno jinak než s ostatními lidmi z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině nebo kategorii.¹² V obecném významu je pojem diskriminace spojován s rozlišováním, vyloučením, znevýhodněním či zvýhodněním určitého subjektu vůči ostatním na základě nějakého diskriminačního důvodu.

Primárním smyslem existence práva ve společnosti je regulace společenských vztahů. Je zřejmé, že právní normy regulují společenské vztahy obecným způsobem. Zároveň ovšem platí, že podstatou jednotlivých právních norem je rovněž rozlišování obecných situací a skutečností od jiných možných situací. Pro diskriminaci je tak typické, že je negativně vymezena jak v rámci práva, tak v běžném životě.

K diskriminaci Bobek, Boučková a Kühn uvádějí: „Z hlediska teorie rovnosti tedy zdaleka ne každé rozlišování je diskriminací, když podstatou legislativy je naopak rozlišování činěné obecným způsobem. Hovoříme-li tedy o diskriminaci, nerozumíme tím jakékoliv rozlišování, ale rozlišování nějakým způsobem negativním, rozlišení zatěžující určitou skupinu osob, ať již s ohledem na zakázané kritérium nebo s ohledem na způsob, jakým je tohoto rozlišování dosahováno nebo jak je v praxi realizováno.“¹³

Diskriminace spočívá v jednání, které snižuje důstojnost jednotlivce, kdy je mezi jednotlivci rozlišováno na základě některého z diskriminačních důvodů, což je

¹² Srov. BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., a KÜHN, Z., *Rovnost a diskriminace*, str. 71.

¹³ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., a KÜHN, Z., *Rovnost a diskriminace*, str. 39.

v rozporu s morálními zásadami každého vyspělého demokratického státu. Jaké jsou diskriminační důvody, uvedu ve své práci později. Je však nutné podotknout, že ne každé rozdílné zacházení znamená porušení zákazu diskriminace.

Diskriminaci rozlišujeme na diskriminaci negativní a pozitivní, přičemž negativní diskriminaci je možno dělit na diskriminaci přímou a nepřímou.

Negativní diskriminace představuje takové zacházení s jednotlivcem nebo skupinou, které nelze ze strany společnosti akceptovat, neboť jsou upírána určitá práva jednotlivce či skupiny.

Štangová ve své publikaci napsala: „*Negativní diskriminace spočívá v tom, že s určitou osobou nebo skupinou osob je ve srovnatelné situaci zacházeno méně výhodným způsobem než s osobami jinými na základě některého z diskriminačních důvodů.*“¹⁴ Přikláním se ke stejnému názoru Štangové, neboť negativní diskriminace je obecně vnímána jako nežádoucí způsob chování, kdy se s určitou osobou nebo skupinou osob ve stejné situaci nebo srovnatelné situaci jedná odlišným způsobem. Příkladem toho může být negativní diskriminace na pracovišti, ve školství může docházet k diskriminaci ze strany studentů, apod.

V následujících dvou podkapitolách bude věnována větší pozornost přímé diskriminaci a nepřímé diskriminaci, přičemž považuji za vhodné zmínit se v této souvislosti o významných judikátech, které diskriminaci přímou a diskriminaci nepřímou představují.

1.2.1 Přímá diskriminace

Přímá diskriminace, někdy též označována jako diskriminace zjevná, je takovou situací, kdy s určitou osobou se zachází méně příznivě než by se ve stejné situaci zacházelo s jinou osobou, přičemž důvodem rozdílného přístupu je diskriminační důvod nebo diskriminační znak.

„*Přímou diskriminací rozumíme takovou regulaci, kdy je s určitou osobou nebo skupinou osob zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobami jinými, pokud se tak děje z důvodů právně neospravedlnitelných, tedy -*

¹⁴ ŠTANGOVÁ, V., *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*, str. 49.

- 1) na základě nepřipustného kritéria (rasa, pohlaví, národnost či víra), ledaže je rozdílné zacházení na základě takového kritéria věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné;
- 2) nebo se tak děje svévolně, tedy bez možného rozumného zdůvodnění takové regulace.¹⁵, takto přímou diskriminaci definovali Bobek, Boučková a Kühn.

Z výše uvedeného pojednání lze vyvodit, že přímá diskriminace spočívá v negativním rozlišování na některém z diskriminačních důvodů jako je rasa, pohlaví, národnost či víra.

Přímou diskriminaci upravuje zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon).

Z hlediska přímé diskriminace byl klíčový pracovní spor letušky Gabrielle Defrenne se společností *Société anonyme Belge de navigation aérienne* (Sabena) se sídlem v Bruselu, kterou řešil Evropský soudní dvůr rozsudkem č. 43/75 ze dne 8. dubna 1976. Podstatou sporu byl výklad článku 141 (dříve čl. 119) Smlouvy o založení Evropských společenství. S osobou Gabrielly Defrenne jsou ovšem spojeny celkem tři rozsudky Evropského soudního dvora, kdy všechny se týkají právě výkladu článku 141 Smlouvy o založení Evropských společenství.

V prvním sporu napadla Gabriella Defrenne přímo belgický stát z důvodu diskriminace letušek oproti mužským členům leteckých posádek. Evropský soudní dvůr konstatoval, že v daném případě se nejedná o nepřímou diskriminaci v odměnách, které zaměstnavatel poskytuje osobám ženského pohlaví.

Ve druhém a třetím sporu pak Gabrielle Defrenne napadla přímo leteckou společnost Sabena, kdy již konkretizovala výši škody sestávající se jednak ze ztráty na výdělků za období, kdy dostávala nižší plat za stejnou práci jako její mužští spolupracovníci, a jednak z peněžité újmy spojené s odchodem do důchodu, kdy dostala od svého zaměstnavatele nižší odchodné a byl jí vyměřen i nižší důchod, než na jaký by měla nárok v případě, kdyby jí společnost Sabena umožnila pracovat stejně dlouho jako mužům v pozici stevardů.

V rozsudcích Defrenne II a Defrenne III Evropský soudní dvůr kvalifikoval článek 141 Smlouvy o založení Evropských společenství jako ustanovení s úplným bezprostředním účinkem.¹⁶

¹⁵ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., a KÜHN, Z., *Rovnost a diskriminace*, str. 43.

¹⁶ Srov. ŠTANGOVÁ, V., *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*, str. 113.

Na tomto místě považuji za vhodné se zmínit o tzv. přímém účinku směrnic. Jak Boučková uvádí, teorie přímého účinku směrnic byla vytvořena z podnětu judikatury Soudního dvora. Čl. 141 SES zahrnuje právo dovolávat se přímo příslušného ustanovení komunitárního práva, tzn. pokud není aplikována zásada rovného odměňování na základě pohlaví ve vnitrostátním právu a neexistují dostatečné mechanismy k jejímu vynucení. V případě vertikálního přímého účinku se mohou soukromé osoby dovolávat vůči státu, resp. jeho orgánům. Horizontálním přímým účinkem se rozumí možnost soukromých osob (zaměstnanec) dovolávat se přímého účinku č. 141 vůči jiné soukromé osobě (zaměstnavateli).¹⁷

Jak z výše uvedeného vyplývá, odpovědnost za naplňování čl. 141 SES nenese tedy pouze stát a jeho orgány, ale i osoby soukromého práva, které podléhají právu tohoto státu.

Soudní dvůr přiřadil princip rovného odměňování mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci k základním kamenům komunitárního práva. V rozsudku Defrenne III byl tento princip zásadním způsobem spojen s požadavkem respektu k základním právům.¹⁸

Vzhledem k tomu, že se Evropský soudní dvůr obával zvýšení počtu žalob motivovaných diskriminací podle pohlaví v pracovněprávních vztazích, spojil výklad článku 141 Smlouvy o založení Evropských společenství stejně jako v případě rozsudku Defrenne I s případy přímé diskriminace týkající se odměn za vykonanou práci.

Rozsudky Defrenne II a Defrenne III jsou završením určité etapy vývoje evropského pracovního a sociálního práva. V polovině 70. let minulého století se začaly uplatňovat velmi významné harmonizační sekundární předpisy. Tyto právní akty byly rozšířeny nejen v pojetí uplatnění zásady rovné odměny pro muže a ženy, ale i zásady rovného zacházení pro muže a ženy při přístupu k zaměstnání a v ostatních pracovních podmínkách. Rovněž se tato problematika pozitivně promítla také v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení.¹⁹

¹⁷ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., a KÜHN, Z., *Rovnost a diskriminace*, str. 127-128.

¹⁸ Srov. PÍTROVÁ, L., a POMAHÁČ, R., *Průvodce judikaturou Evropského soudního dvora*. 2. díl, str. 215.

¹⁹ Srov. tamtéž.

1.2.2 Nepřímá diskriminace

Oproti přímé diskriminaci je diskriminace nepřímá z hlediska koncepčnosti mnohem složitější, a to i vzhledem k její praktické aplikaci.. Tato forma diskriminace je totiž založena na tom, že určitý požadavek sice nemusí být výslovně založen na určitém diskriminačním důvodu, avšak přesto může poškozovat určitou osobu nebo skupinu osob ve svých důsledcích. Z tohoto důvodu je nepřímou formu diskriminace poměrně obtížné rozpoznat.

Nepřímá diskriminace vychází z toho, že jednání se jeví navenek právně neutrálně, ve skutečnosti však diskriminuje osobu či skupiny osob na základě některého z diskriminačních důvodů.²⁰ Tímto se rozumí situace, kdy určité jednání není založeno na nějakém diskriminačním důvodu, ale ve svých důsledcích poškozuje určitého jedince nebo skupinu osob. Navenek působící neutrální jednání fakticky diskriminuje ve svých důsledcích.

Jestliže byl z hlediska přímé diskriminace klíčový rozsudek Evropského soudního dvora ve věci Defrenne versus Sabena, pak z hlediska nepřímé diskriminace bych uvedla rozsudek č. 170/84 ve věci Bilka – Kaufhaus GmbH versus Karin Weber von Hartz ze dne 13. května 1986. Předmětem sporu byl doplňkový penzijní program, který svým zaměstnancům poskytoval obchodní dům Bilka. Zaměstnanci, kteří pracovali pro obchodní dům Bilka, mohli dosáhnout na získání penze podle doplňkového penzijního programu za předpokladu, že v průběhu dvaceti let pracovali na plný úvazek po dobu alespoň patnácti let. Vzhledem k tomu, že Karin Weber na plný úvazek neodpracovala minimum patnácti let, odmítla jí společnost Bilka poskytnout zaměstnaneckou penzi podle svého penzijního programu, přestože pro společnost Bilka pracovala Karin Weber v letech 1961-1976, byť střídavě na plný a střídavě na částečný pracovní úvazek.

Evropský soudní dvůr konstatoval, že došlo k porušení ustanovení o zákazu nepřímé diskriminace v odměňování. Zaměstnavatel však argumentoval tím, že se nemůže jednat o diskriminaci, neboť své jednání spatřoval v opatření k zajištění jeho ekonomických potřeb. V tomto konkrétním případě chtěla společnost Bilka učinit plný úvazek pro zaměstnance atraktivnějším, aby mohli vykonávat práci i v pozdních odpoledních hodinách a v sobotu. Evropský soudní dvůr stanovil kritéria, která má národní soud vždy použít pro posouzení, zda je jednání zaměstnavatele objektivně

²⁰ Srov. ŠTANGOVÁ, V., *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*, str. 50.

ospravedlnitelné. Opatření zaměstnavatele musí tedy odpovídat skutečné potřebě podniku, musí být vhodná a musí být nezbytná k dosažení sledovaného cíle.²¹

Evropský soudní dvůr tedy v předmětném rozsudku ze dne 13. května 1986 uvedl, že nejsou důležité pohnutky zaměstnavatele z hlediska zákazu nepřímé diskriminace. Veškerá argumentace, kterou zaměstnavatel zdůvodňuje své jednání, musí odpovídat skutečné potřebě daného podniku, přičemž musí být zároveň splněny i požadavky na přiměřenost. Zejména na základě rozsudku ve věci Bilka – Kaufhaus GmbH versus Karin Weber von Hartz, který byl později doplněn ještě i o další rozsudky týkající se problematiky znevýhodňování žen pracujících na částečný pracovní úvazek, pak byla do směrnic o zákazu diskriminace vložena definice nepřímé diskriminace.

Pozitivní opatření, nebo-li **pozitivní diskriminace** představuje rovněž rozdílné zacházení mezi srovnatelnými jedinci, v takové situaci se však nejedná o zhoršení jejich postavení, naopak dochází k jejich zlepšení. Jedná se o opatření, která spočívají v úmyslném zvýhodnění určité skupiny osob. Primárním cílem těchto opatření bývá dosažení zvýšení rozsahu účasti znevýhodněných nebo jinak vyloučených jedinců či skupin na politickém, ekonomickém nebo společenském dění.

V rámci diskriminace považují za důležité se zmínit o dalších diskriminačních pojmech, kterými jsou obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Obtěžování je vnímáno jako nežádoucí chování, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti jiné osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí. Pokud má obtěžování sexuální podtext, jedná se o sexuální obtěžování, přičemž může nabývat podoby verbální, neverbální či fyzické. Sexuální obtěžování převážně ženského pohlaví je častým projevem diskriminace.

Pronásledováním je spatřováno nepříznivé zacházení, znevýhodnění nebo postih vůči osobě, jež uplatnila své právo podle antidiskriminačního zákona (příkladem může být postih zaměstnance zaměstnavatelem za to, že podal žalobu na diskriminaci).²²

²¹ Srov. HAVELKOVÁ, B., *Rovnost v odměňování žen a mužů*, str. 99.

²² Srov. Diskriminace, dostupné z:

<<http://www.nasepenize.cz/print.php?t=6535>>

2 PRÁVNÍ ÚPRAVA ROVNOSTI A DISKRIMINACE

Především existence značných humanitárních problémů během druhé světové války byla primární příčinou zvýšeného zájmu o lidská práva poté, jakmile druhá světová válka skončila. Společným cílem různých přístupů k problematice lidských práv pak byla zejména tendence zabránit tomu, aby se další podobná humanitární katastrofa už nemohla odehrát. Středem zájmu se tak stal jednotlivec a jeho ochrana.

Primární princip, podle něhož by se mělo zacházet se všemi lidmi stejně, je zachycen v celé řadě právních norem.

2.1 Právo Evropské unie

Právem Evropské unie (evropské právo) se rozumí nezávislý právní systém, který je nadřazen právním systémům jednotlivých členských států. Primární právo tvoří zejména mezinárodní smlouvy uzavřené členskými státy, z nichž je třeba zmínit především zřizovací smlouvy. Na ustanovení primárního práva navazují sekundární právní akty Evropské unie. Patří sem nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska.

Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace představují v legislativě Evropské unie klíčový prvek, přičemž specifický důraz je kladen zejména na rovnost v zacházení s muži a ženami a na respektování zákazu diskriminace z důvodu pohlaví. Tyto požadavky ostatně patřily i mezi primární cíle Evropské unie. V rámci veškerých svých aktivit se Evropská unie zasazuje o odstranění nerovností na straně jedné a na straně druhé pak podporuje princip rovného zacházení pro muže a ženy.

V souvislosti s tímto Štangová uvádí, že otázka sociální oblasti v Evropské unii je více aktuální a Evropská unie za účelem dosažení stanovených cílů podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti. Dále se zaměřuje na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.²³

²³ Srov. ŠTANGOVÁ, V., *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*, str. 110.

2.1.1 Směrnice

Evropská unie v rámci legislativy vydává nařízení, směrnice a rozhodnutí, jež jsou pro členské státy závazná. Směrnice spadají do působnosti sekundárního práva unie a jejich prostřednictvím je zajištěna harmonizace vnitrostátních právních úprav jednotlivých členských států.

Na tomto místě bych se ráda zmínila o nejdůležitějších směrnicích, které se problematiky rovného zacházení a zákazu diskriminace týkají²⁴ -

- Směrnice Rady 68/360/EHS ze dne 15. října 1968, o odstranění omezení pohybu pracovníků členských států a jejich rodinných příslušníků uvnitř Společenství.
- Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975, o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady rovné odměny pro muže a ženy.
- Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky.
- Směrnice Rady 92/85/ES z 19. října 1992, o provádění opatření ke zlepšení zabezpečení a ochrany zdraví při práci těhotných žen, žen po porodu a kojících.
- Směrnice Rady 2000/78/EU ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
- Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2002/73/EU ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS
- Směrnice Rady 2000/43/ES o rovném zacházení bez ohledu na rasu a etnický původ
- Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2006/54/EU ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Poslední z uvedených směrnic nahradila k 15. srpnu 2009 stávající směrnice (75/117/EHS, 76/207/EHS, 86/378 a 97/80/ES).

²⁴ Srov. HŮRKA, P. a kol., *Pracovní právo*, str. 38.

Výše uvedené předpisy sekundárního práva navazují na právní ustanovení primárního práva. Obsahují definice přímé a nepřímé diskriminace, přičemž výslovně za diskriminaci označují i obtěžování, navádění či pokyn k diskriminaci. Dále směrnice stanovují legitimní výjimky ze zákazu diskriminace, tedy případy, ve kterých je rozdílné zacházení ospravedlnitelné.

2.2 Právní úprava České republiky

Česká republika je vázána mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu a jako členský stát Evropské unie je povinen řídit se příslušnými předpisy, jak v oblasti primárního, tak sekundárního práva.

V České republice ústavní pořádek ochrany před diskriminací představuje Listina základních práv a svobod. Čl. 1 Listiny upravuje rovnost všech lidí v důstojnosti a právech. Čl. 3 stanoví, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka víry, náboženství a víry, politického či jiného smýšlení, příslušnosti k národnosti nebo etnické menšině. Dle Čl. 10 Listiny má každý právo na zachování lidské důstojnosti a osobní cti. Listina upravuje obecný zákaz diskriminace, ale nedefinuje již pojmy spojené s právem na rovné zacházení, ani nestanovuje, čeho se mohou oběti diskriminace domáhat.

Z hlediska rovného zacházení, zákazu diskriminace a právní ochrany před diskriminací v českém právním řádu plní důležitou roli zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů. V souladu s ustanovením § 1 zpracovává příslušné předpisy Evropské unie a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech stanovených tímto zákonem. Antidiskriminačnímu zákonu bude věnována pozornost v podkapitole 2.2.1.

2.2.1 Antidiskriminační zákon

Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů nabyl účinnosti 1. 9. 2009. Tento zákon blíže vymezuje právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací jednak z důvodů rasy nebo etnického původu, národnosti,

pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání či víry. Zákon rovněž vymezuje povinnosti fyzických a právnických osob při jeho zajišťování. Definuje pojem přímé a nepřímé diskriminace, přičemž za diskriminaci považuje též obtěžování, pronásledování, sexuální obtěžování a navádění k diskriminaci. Dále obecná ustanovení antidiskriminačního zákona vymezují přípustné formy rozdílného zacházení, stanoví co není považováno za diskriminaci a upravují právní prostředky ochrany před diskriminací. Problematice přípustných forem rozdílného zacházení, včetně právních prostředků ochrany před diskriminací je věnována pozornost ve třetí kapitole.

Důvodem vytvoření a přijetí antidiskriminačního zákona byla především nutnost implementovat v zásadě všechny relevantní evropské směrnice do českého právního řádu. Do antidiskriminačního zákona byly zapracovány veškeré směrnice, jak vyžaduje právo Evropské unie. Antidiskriminační zákon především vymezuje zakázané diskriminační důvody (rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor) jak stanovují evropské směrnice.²⁵

Podle ustanovení § 1 odst. 3 antidiskriminačního zákona má fyzická osoba právo v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon, na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována. To tedy znamená, že ochrana se poskytuje fyzickým osobám a nikoliv osobám právnickým.

Boučková, Havelková, Koldinská a kolektiv uvádějí, že vztah antidiskriminačního zákona k ústavnímu pořádku si nelze vyložit pouze z nutnosti implementace práva Evropské unie do práva vnitrostátního, ale jako ustanovení právní normy zákazu diskriminace dle české ústavy a ústavního pořádku včetně mezinárodních smluv o lidských právech a základních svobodách. Ochrana před diskriminací je upravena mezinárodními úmluvami vypracovanými v rámci Organizace spojených národů, jimiž je Česká republika vázána, a mezi něž patří²⁶ –

- 1) Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace;
- 2) Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen;
- 3) Mezinárodní pakt o občanských a politických právech;

²⁵ Srov. BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K. a kol., *Antidiskriminační zákon*. Komentář, str. 110.

²⁶ Srov. BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K. a kol., *Antidiskriminační zákon*. Komentář, str. 111-112.

- 4) Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech;
- 5) Úmluva o právech dítěte.

Na tomto místě je vhodné zmínit se i o dalších důležitých mezinárodních úmluvách v oblasti diskriminace a rovného postavení jako jsou Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod přijatá Radou Evropy a dále Úmluva o ochraně národnostních menšin před jakoukoliv diskriminací založenou na příslušnosti k národnostní menšině.

V oblasti pracovního práva jsou pak směrodatné jednak Úmluva o diskriminaci v zaměstnání a povolání a jednak Úmluva o stejném odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty, přičemž obě tyto Úmluvy přijala Mezinárodní organizace práce.

Boučková, Havelková, Koldinská a kolektiv uvádějí, že v oblastech, kde antidiskriminační zákon provádí právo Evropské unie, působí současně též základní práva vyplývající z českého ústavního pořádku. Antidiskriminační zákon obsahuje výčet diskriminačních důvodů, které překračují oblast aplikace práva Evropské unie. Protože antidiskriminační zákon konkretizuje ústavní zákaz diskriminace, je nutno brát zřetel na to, že v podstatě každá aplikace zákona je současně též nepřímou aplikací ústavy.²⁷

Podle ustanovení § 2 odst. 1 antidiskriminačního zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon. To tedy prakticky znamená, že jakékoliv jiné formy diskriminace než ty, které upravuje antidiskriminační zákon v ustanovení § 2 odst. 3, již nespádají do působnosti antidiskriminačního zákona. Pokud by tedy byl člověk diskriminován například z důvodu svého majetku nebo sociálního původu, pak by na takové projevy diskriminace antidiskriminační zákon nedopadal.

V rozporu s ústavním pořádkem je pouze takové rozdílné zacházení, které není podloženo objektivními a rozumnými důvody. Rozumné odůvodnění může spočívat buď v nutnosti prosadit veřejný zájem či intenzivněji chránit základní práva druhých.

Mezi další zásady v rámci rozhodování o diskriminaci patří, že rozlišování osob na základě kvalifikovaného důvodu je v zásadě zakázané. Je však akceptovatelné, aby

²⁷ Srov. BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K. a kol., *Antidiskriminační zákon*. Komentář, str. 112-113.

osoby ve faktickém nerovném postavení byly za splnění výše uvedených podmínek zvýhodněny.²⁸

Jak lze dovodit, jednotnou úpravu antidiskriminačního práva v českém právním řádu implementuje antidiskriminační zákon. Jedná se o komplexní právní předpis upravující zákaz diskriminace, jež je v souladu s příslušnými předpisy Evropské unie a mezinárodními smlouvami.

Zákoník práce neobsahuje svou vlastní úpravu soukromoprávních prostředků sloužících k ochraně před diskriminací a v tomto směru odkazuje zákoník práce na úpravu v antidiskriminačním zákoně.

²⁸ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., a KÜHN, Z., *Rovnost a diskriminace*, str. 202.

3 ROVNÉ ZACHÁZENÍ, ZÁKAZ DISKRIMINACE, DŮSLEDKY PORUŠENÍ PRÁV A POVINNOSTÍ VYPLÝVAJÍCÍCH Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

3.1 Pojem pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztahy je možné charakterizovat jako právní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jež vznikají v rámci výkonu závislé činnosti. Zatímco zaměstnanec jakožto smluvní strana pracovněprávního vztahu může být pouze osobou fyzickou, zaměstnavatel může v rámci pracovněprávních vztahů vystupovat buď jako právnická osoba, anebo rovněž jako osoba fyzická.²⁹

Na tomto místě považuji za vhodné vymezit pojem závislé činnosti. Hlavními znaky závislé činnosti je práce vykonávaná ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Zaměstnanec jménem zaměstnavatele vykonává práci samostatně na základě pokynů nadřízeného a za vykonanou práci dostává mzdu.

Jak velmi názorně píše Andraščíková aj.: „*Funkcí a smyslem pracovněprávních předpisů je regulovat výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Cílem právní úpravy je na jedné straně poskytnout zaměstnavateli nástroje k organizaci práce a řízení práce, což odpovídá organizační funkci pracovního práva, a na druhé straně zajistit zaměstnanci standardní podmínky pro výkon práce, což odpovídá ochranné funkci pracovního práva.*“³⁰

Zastávám stejný názor jak prezentuje autorka, neboť tímto jsou dány regulerní hranice pro využití lidského potenciálu k zajištění cílů zaměstnavatele na straně jedné a vytvoření co nejlepších pracovních podmínek pro zaměstnance na straně druhé.

Přestože pracovní právo spadá do kategorie soukromého práva, mají pracovněprávní vztahy určité zvláštnosti oproti ostatním vztahům soukromoprávního charakteru. Obecně respektovaná zásada smluvní volnosti v soukromém právu je v pracovním právu oslabena, a to z důvodu nezbytnosti chránit zaměstnance před zaměstnavatelem, neboť zaměstnanec je slabší stranou tohoto pracovněprávního vztahu.

²⁹ Srov. ANDRAŠČÍKOVÁ, A. aj., *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*, str. 33

³⁰ ANDRAŠČÍKOVÁ, A. aj., *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*, str. 33.

Smluvní volnost v obecném pojetí soukromoprávních vztahů vychází ze zásady, že co není zakázáno, je dovoleno.

Každý pracovněprávní vztah může vzniknout pouze tehdy, pokud se vznikem souhlasí potenciální zaměstnanec na straně jedné a budoucí zaměstnavatel na straně druhé. Pracovněprávní vztahy při výkonu závislé činnosti mají zcela jiný obsah ve srovnání s ostatními občanskoprávními či obchodními vztahy. Povinnosti zaměstnavatele a práva zaměstnance jsou vymezeny v základních zásadách pracovněprávních vztahů, zakotvených v ustanovení § 1a zákoníku práce. V důsledku principu těchto zásad, je postavení zaměstnance chráněno a jsou vytvořeny dobré podmínky pro řádný výkon zaměstnance v souladu se zájmy a cíly zaměstnavatele.

Pro pracovněprávní vztahy jsou typické následující základní zásady³¹ –

- 1) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance;
- 2) uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce zaměstnance;
- 3) spravedlivé odměňování zaměstnance;
- 4) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele;
- 5) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace;

3.2 Rovné zacházení, zákaz diskriminace

Jak jsem již uvedla v přechozí kapitole, k základním zásadám pracovněprávních vztahů patří princip rovného zacházení a zákaz diskriminace. Zaměstnavatelé jsou ze zákona (podle ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce) povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud se jedná o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty. Do výčtu dalších povinností zaměstnavatele v souvislosti s principem rovného zacházení je nutné se zmínit o odborné přípravě a o příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, přičemž zákoník práce podle ustanovení § 16 odst. 2 výslovně odkazuje

³¹ Srov. ANDRAŠČÍKOVÁ, A. aj., *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*, str. 38-39.

na antidiskriminační zákon ohledně definování toho, co je přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné.

K základním zásadám zákoníku práce a pracovněprávních vztahů v návaznosti na princip rovného zacházení a zákaz diskriminace se velmi výstižně vyjádřili Andraščíková aj.: „*Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace patří k obecným a samozřejmým zásadám zákoníku práce a pracovněprávních vztahů. Zákoník práce vychází z obecného principu rovného zacházení zaměstnavatele se všemi zaměstnanci a zákazu jakékoliv diskriminace (zvýhodnění či znevýhodnění) z důvodů spočívajících ve vymezených diskriminačních znacích, které odpovídají článku 3 Listiny základních práv a svobod, Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 111 o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání a směrnícím Evropské unie.*“³²

Platí, že zásada rovných příležitostí a rovnosti zacházení v zaměstnání, dále při výkonu povolání či při jeho odborné přípravě a také při zabezpečování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci musí být dodržena, a to bez ohledu na povahu daného právního vztahu. Tedy bez ohledu na to, na základě jakého právního vztahu je daná osoba zaměstnána nebo vykonává práci. Obecně je pak nezbytné vycházet z toho, že zásada rovného zacházení se vztahuje na pracovněprávní vztahy od jejich vzniku až po jejich faktický zánik, přičemž rovně se musí zacházet se zaměstnancem i v rámci předsmulvného jednání o vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu.

3.2.1 Diskriminace na trhu práce

Diskriminace dle věku je v pracovněprávní oblasti velmi diskutabilním tématem a v souvislosti s nedávnou ekonomickou krizí nabývá stále její vzestupnost na intenzitě.³³ Především u starších žadatelů, ucházejících se o zaměstnání lze v procesu

³²ANDRAŠČÍKOVÁ, A. aj., *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*, str. 57.

³³ Lidé cítí diskriminaci na trhu práce nejčastěji kvůli věku, dostupné z:

<<http://www.novinky.cz/kariera/114308-lide-citi-diskriminaci-na-trhu-prace-nejcasteji-kvuli-veku.html> >

přijímání pozorovat tento dnes již vcelku obvyklý trend.³⁴ V současné době nemají lidé starší 40 let mnoho pracovních příležitostí a šancí získat zaměstnání odpovídající jejich kvalifikaci či dlouholeté praxi není mnoho. Řada personálních agentur, zastupujících zaměstnavatele, se netají skutečností, že jsou předem dána pravidla pro výběr uchazečů o zaměstnání a určitá věková hranice již není pro daný subjekt akceptovatelná.³⁵ V současné době již není možné se setkat „legálně“ s diskriminací v pracovní inzerci typu „přijmeme mladou atraktivní asistentku“, neboť tento způsob inzerce je ze zákona zakázán. K poměrně častým jevům diskriminačního jednání v oblasti pracovního práva dochází při procesu přijímání mladších žen, poněvadž se zde většinou předpokládá případný odchod na mateřskou dovolenou, a s tím spojená dlouhodobá časová zátěž v péči o malé dítě.³⁶

Mobbing a bossing nebo-li šikana³⁷ na pracovišti jsou jevem poměrně novým. Výrazy z anglického jazyka – mobbing a bossing označují jednání spočívající v systematickém psychickém pronásledování nebo šikanování zaměstnance, které zpravidla směřuje k tomu, aby postižený zaměstnanec ukončil u zaměstnavatele pracovněprávní vztah. V praxi se jedná o týmové, systematické, dlouhodobé a soustavné jednání, které je v rozporu s pracovněprávními předpisy. O bossingu hovoříme tehdy, je-li původcem psychického nátlaku nadřízený zaměstnanec. Příkladem může být úmyslné přetěžování prací podřízeného pracovníka či pověřování činnostmi, jež jsou hluboko pod úrovní jeho kvalifikace.³⁸ Mobbing je šikana ze strany spoluzaměstnanců a kolegů. Projevuje se pomluvami, zesměšňováním, ponižováním, zastrahováním, zahanbováním. V některých případech může být mobbován nadřízený

³⁴ Věková diskriminace na pracovišti, dostupný z: <<http://www.babyboomercaretaker.com/Czech/elderly-law/age-discrimination/Age-Discrimination-In-The-Workplace.html>>

³⁵ Padesátiletí Češi bez práce. Mladí manažeři a personalisté je přehlížejí, dostupné z: <<http://www.novinky.cz/ekonomika/256510-padesatileti-cesi-bez-prace-mladi-manazeri-a-personaliste-je-prehlizeji.html>>

³⁶ Diskriminace na základě věku u žen, dostupný z: <<http://www.babyboomercaretaker.com/Czech/elderly-law/age-discrimination/Age-Discrimination-In-Women.html>>

³⁷ Mobbing – psychický teror na pracovišti, dostupný z: <<http://psychickeobtezovani.webnode.cz/news/mobbing-psychicky-terror-na-pracovisti/>>

³⁸ Mobbing a bossing čili šikana na pracovišti čl.72092, dostupný z: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/mobbing-a-bossing-cili-sikana-na-pracovisti-lze-se-proti-nim-branit-72092.html>>

svými podřízenými s cílem jej znemožnit a dosáhnout jeho odvolání. Již v 80 letech dvacátého století velmi výstižně definoval švédský profesor Heinz Leyman základní znaky mobbingu. Charakteristickými znaky jsou³⁹-

- bránění zaměstnanci v možnosti vyjádřit se (pracovní porady), jeho práce je jednostranně kritizována,
- útoky na sociální vztahy (neprobíhá žádná verbální komunikace se zaměstnancem, kolegové se zaměstnanci cíleně vyhýbají),
- útoky na pověst, úctu a vážnost (šíření pomluv, zesměšňování zaměstnancova zdravotního postižení),
- útoky na kvalitu pracovního nebo osobního života (zpochybňování úspěšného splnění úkolu zaměstnance a výsledků jeho práce, zesměšňování jeho soukromého života, názorů),
- útoky na zdraví (práce v prostředí, které ve svých důsledcích poškozují zdraví konkrétního zaměstnance).

V souvislosti s tímto závažným problémem zastávám myšlenku, že se jedná o velmi nebezpečný nástroj pracovněprávních vztahů k dosažení osobních cílů jednotlivců či skupin. Důsledky tohoto jednání mohou být nenapravitelné, jak z pohledu ekonomického, tak z pohledu morálního.

3.3 Co není považováno za diskriminaci

Z hlediska rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích je pak klíčové ustanovení § 16 odst. 3 zákoníku práce, podle něhož se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

Zásada rovného zacházení s muži a ženami nedopadá na oblast pracovněprávních vztahů, jež se týkají specifické ochrany žen z důvodu jejich těhotenství či mateřství,

³⁹ Šikana na pracovišti, dostupné z:

<http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d34658v44276-sikana-na-pracovisti/?search_qu>

a dále nedopadá na opatření poskytující specifické výhody z důvodu usnadnění výkonu práce méně zastoupeného pohlaví. Jako diskriminační ovšem nelze považovat takové jednání zaměstnavatele, které zaměstnavatel činí v rámci procesu přijímání nových pracovníků do pracovněprávního vztahu, při realizaci odborné přípravy a při rozhodování o změně funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání toliko proto, aby dosáhl rovnoměrného zastoupení mužů a žen. Předpokladem ovšem je, že u takového zaměstnavatele existuje relevantní důvod, tedy že je u něho patrné nerovnoměrné zastoupení mužů a žen. Na druhou stranu však zaměstnavatel nesmí postupovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, pokud je zcela zřejmé, že tento zaměstnanec je mnohem kvalitnější než současně s ním přijímaní zaměstnanci.

Andraščíková aj. uvádějí, že se o nerovný přístup a diskriminaci v žádném případě nejedná, pokud důvody k rozlišování mezi zaměstnanci spočívají v jiných skutečnostech, než jsou zákonem vymezené diskriminační znaky (například kvalifikace, délka praxe, pracovní pozice, dané pracovní podmínky, výsledky práce a jejich přínos pro zaměstnavatele). Antidiskriminační zákon stanoví možnost výjimek z obecného principu rovného zacházení zaměstnavatele se všemi zaměstnanci. Tato možnost však musí vyplývat buď z právního předpisu nebo z věcného důvodu, který spočívá v povaze vykonávané práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný. Pouze těmito důvody mohou zaměstnavatelé zdůvodnit rozdílné zacházení s jednotlivými zaměstnanci nebo skupinami zaměstnanců, pokud jde o jejich pracovní podmínky, a to včetně odměňování práce a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty.⁴⁰

Je tedy zřejmé, že v pracovněprávních vztazích nelze dosáhnout stavu úplné rovnosti. Jako příklad lze uvést, jestliže dva zaměstnanci vykonávají identickou práci, za kterou by teoreticky měli dostat stejnou mzdu, přihlíží zaměstnavatel mimo jiné i k tomu, v jaké kvalitě a v jakém množství či rozsahu každý z pracovníků práci vykonal. Zjistí-li zaměstnavatel relevantní rozdíly, pak není důvod neohodnotit každého ze zaměstnanců odlišnou mzdou, aniž by tím zaměstnavatel porušil zásadu rovného zacházení. Zákoník práce v ustanovení § 16 odst. 3 odkazuje ohledně diskriminačních důvodů na antidiskriminační zákon, který v ustanovení § 2 odst. 3 mimo jiné uvádí, že

⁴⁰ Srov. ANDRAŠČÍKOVÁ, A. aj., *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*, str. 59.

diskriminačními důvody jsou toliko rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra nebo světový názor.

Listina základních práv a svobod a ani žádný jiný právní předpis nestanoví, čeho se mají oběti diskriminace a nerovného zacházení domáhat a za jakých podmínek. Pokud v pracovněprávních vztazích dojde k porušení práv a povinností, které vyplývají z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, může se poškozený domáhat svých práv.

Procesní postup stanoví občanský soudní řád (zákon č. 99/1963 Sb. v platném znění) v ustanovení § 133a. Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé či nepřímé diskriminaci, pak je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. V této souvislosti hovoříme o tzv. obráceném důkazním břemenu. K obrácenému důkaznímu břemenu vydal Ústavní soud České republiky nález č.⁴¹ neboť je zřejmé, že ustanovení § 133a občanského soudního řádu může být poměrně snadno zneužitelné například ze strany zaměstnance, kterému reálně hrozí propuštění. Problematika právních prostředků ochrany před diskriminací pak bude blíže konkretizována v samostatné podkapitole 3.4 této bakalářské práce.

3.4 Právní prostředky ochrany před diskriminací

Každý zaměstnanec, který se bude cítit poškozen z důvodu nerovného zacházení nebo z důvodu diskriminace, má právo domáhat se svých práv.

Co se týče právních prostředků ochrany před diskriminací, odkazuje v tomto směru zákoník práce výslovně na antidiskriminační zákon. Právní prostředky ochrany diskriminované osoby stanovené v ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona na jedné straně a právní prostředky ochrany osobnosti podle ustanovení § 13 občanského zákoníku (zákon č. 40/1964 Sb. v platném znění) jsou ve vzájemném vztahu. Aby bylo možné aplikovat ustanovení § 10 podle antidiskriminačního zákona, musí se vždy jednat o diskriminaci spadající do působnosti antidiskriminačního zákona. Jednání, jež by v působnosti antidiskriminačního zákona nebylo, by pak muselo být posuzováno

⁴¹ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl.ÚS 37/04, dostupný z: <<http://nalus.usoud.cz/Search/Search.aspx>>

toliko podle ustanovení § 13 občanského zákoníku. Z hlediska vzájemného vztahu ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona a ustanovení § 13 občanského zákoníku pak rovněž platí zásada, že dojde-li k diskriminaci či nerovnému zacházení spadajícího do působnosti antidiskriminačního zákona, má pak poškozený subjekt povinnost postupovat primárně podle antidiskriminačního zákona.

Osoba, jejíž právo na rovné zacházení bylo dotčeno, má právo se obrátit s písemným podnětem na veřejného ochránce práv ve věci, která patří do jeho působnosti. Veřejnému ochránci práv svěřil antidiskriminační zákon při prosazování rovného zacházení se všemi osobami následující působnosti⁴² -

- 1) poskytovat právní pomoc ve věcech ochrany před diskriminací;
- 2) vydávat doporučení a stanoviska;
- 3) provádět nezávislý výzkum;
- 4) poskytovat informace veřejnosti.

Aby mohly být právní prostředky ochrany před diskriminací zakotvené v ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona aplikovány, musí na jedné straně existovat určité protiprávní jednání mající charakter diskriminace a na straně druhé pak musí takové diskriminační jednání vyvolat určitou újmu na straně poškozeného subjektu. Mezi diskriminačním zásahem a způsobenou újmou pak musí existovat příčinná souvislost (*kauzální nexus*). Pokud nejsou tyto předpoklady naplněny, nelze aplikovat sankce podle ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona.

Jelikož právo Evropské unie samo nezakládá diskriminovaným osobám žádné prostředky ochrany před diskriminací, volba prostředků ochrany v zásadě přísluší členským státům. Členské státy jsou však ve své volbě omezeny. Judikatura Soudního dvora Evropské unie již od počátku 80. let minulého století vytyčila obecnou zásadu, že⁴³ -

- 1) sankce za porušení práva Evropských společenství musejí být ve vnitrostátním právu upraveny jako dostatečně účinné, odrazující, ale i přiměřené;

⁴² ANDRAŠČÍKOVÁ, A. aj., *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem* k 1. 1. 2012, str. 61.

⁴³ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KODLINSKÁ, K. a kol., *Antidiskriminační zákon*. Komentář, str. 292.

- 2) povinnosti vyplývající ze směrnic musejí být penalizovány nikoli horším způsobem než stanoví vnitrostátní právo v obdobných případech (zásada ekvivalence).

Každý zaměstnanec, který se bude cítit poškozen z důvodu nerovného zacházení nebo z důvodu diskriminace, má tedy právo domáhat se ochrany u nezávislého soudu. Je však přitom zřejmé, že většinou se takto poškozený zaměstnanec obrátí nejprve na svého zaměstnavatele s cílem dosáhnout nápravy. Pokud dotyčný u zaměstnavatele neuspěje, může nerovné zacházení či diskriminaci řešit soudní cestou nebo se případně obrátit i na příslušný inspektorát práce. V případě stížnosti na inspektorátu práce je nutno podotknout, že touto cestou lze dosáhnout pouze upuštění od diskriminačního jednání. Není však možné žádat přiměřené zadostiučení (např. omluva) nebo náhradu majetkové či nemajetkové újmy.

Jako pozitivní přínos v prokazování diskriminačního jednání spatřuji tzv. „dělené důkazní břemeno“. Přestože přechod důkazního břemene podle ustanovení § 133a občanského soudního řádu na žalovanou stranu podstatným způsobem ulehčil poškozeným subjektům důkazní situaci, nestačí žalující straně pouze konstatovat, že k nerovnému zacházení nebo k diskriminaci došlo. Žalující strana totiž musí v případném soudním řízení prokázat, že s ní bylo jednáno v rozporu se zákonem, tedy znevýhodňujícím způsobem. Pokud se jí toto prokázat nepodaří, pak v daném soudním řízení neuspěje. Žalující strana pak musí navíc rovněž prokázat, že předmětné znevýhodňující jednání bylo vůči ní činěno v souvislosti s diskriminací, avšak platí, že samotnou motivaci žalované strany již nemusí žalující strana nijak prokazovat.

Andraščíková aj. v komentáři k zákoníku práce zmiňují jaké jsou možnosti obrany žalované strany. Uvádějí, že žalovaná strana může tvrzení o motivaci vyvrátit, prokáže-li opak, to znamená, prokáže-li, že znevýhodňující jednání bylo motivováno jinou než diskriminační pohnutkou. Právě proto, že diskriminační pohnutky musí být dokazovány, užívá se i pojmu dělené důkazní břemeno. Dále autorka uvádí, aby zaměstnavatelé v rámci vytváření harmonických pracovních vztahů, ale i s ohledem na ustanovení § 133a občanského soudního řádu, veřejně a jednoznačně deklarovali ve vztahu k zaměstnancům, že jsou zaměstnavateli rovných příležitostí, kteří zamezují diskriminaci.⁴⁴

⁴⁴ ANDRAŠČÍKOVÁ, A. aj., *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem* k 1. 1. 2012, str. 62.

S tímto názorem se zcela neztotožňuji. Jak jsem již uvedla v kapitole 3.2.1, týkající se diskriminace na trhu práce, zaměstnavatelé většinou tyto zásady rovných příležitostí a zamezení diskriminace ignorují. Jako příklad lze uvést samotný přístup přijímání uchazečů o zaměstnání, kde se lze jednoznačně setkat s diskriminačními prvky.

3.5 Aktuální judikatura týkající se zásady rovnosti a zákazu diskriminace

Z hlediska rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích je poměrně klíčové ustanovení § 133a občanského soudního řádu, jež zakotvuje takzvané obrácené důkazní břemeno. Jak konstatoval Nejvyšší soud ve svém rozsudku,⁴⁵ soud musí vždy v soudním sporu ohledně respektování zásady rovnosti a zákazu diskriminace vzít v úvahu, že rozhodující není přesvědčení účastníka o tom, že byl diskriminován, ale rozhodující jsou jen takové tvrzené skutečnosti, z nichž diskriminace (tedy jednání, které představuje přímou nebo nepřímou diskriminaci) opravdu vyplývá.

Problematikou ustanovení § 133a občanského soudního řádu se pak rovněž zabýval i Ústavní soud České republiky, který ve svém nálezu⁴⁶ ze dne 26. dubna 2006 mimo jiné konstatoval, že výkladem ustanovení občanského soudního řádu nelze dovodit, že osobě, která se cítí být diskriminována, stačí pouze tvrdit, že došlo k diskriminačnímu jednání. Tato osoba musí v soudním řízení nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Dále pak musí taková osoba tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě příslušného diskriminačního důvodu. Tuto motivaci ovšem prokazovat nemusí, neboť ta se v případě důkazu odlišného zacházení předpokládá. Je však možné ji vyvrátit, prokáže-li se dokazováním opak.

⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5. června 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006, dostupný z: <<http://www.nsoud.cz/>>

⁴⁶ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl.ÚS 37/04, dostupný z: <<http://nalus.usoud.cz/Search/Search.aspx>>

Domáhá-li se zaměstnanec po zaměstnavateli, aby upustil od jeho diskriminace, aby odstranil její následky, popřípadě aby mu dal přiměřené zadostiučinění, má zaměstnanec v občanském soudním řízení procesní povinnosti tvrzení a důkazní o tom, že byl (nebo stále je) jednáním zaměstnavatele znevýhodněn ve srovnání s ostatními zaměstnanci téhož zaměstnavatele. Rovněž má zaměstnanec požadovat, aby mu zaměstnavatel poskytl náhradu nemajetkové újmy v penězích, popřípadě aby mu nahradil škodu vzniklou diskriminací. Tvrzení zaměstnance o tom, že pohnutkou (motivem) k jednání zaměstnavatele byly (nebo stále jsou) zákonem stanovené diskriminační důvody, má soud za prokázané, ledaže zaměstnavatel bude tvrdit a prostřednictvím důkazů prokáže nebo za řízení jinak vyplyne, že vůči svým zaměstnancům neporušil či neporušuje zásadu rovného zacházení.⁴⁷

Poškozená osoba má rovněž právo na materiální zadostiučinění, byla-li v důsledku diskriminace ve značné míře snížena její dobrá pověst nebo důstojnost nebo případně její vážnost ve společnosti. Tato materiální satisfakce může být uplatněna v případě, kdy ke zjednání nápravy by nebylo dostatečné přiměřené zadostiučinění, odstranění následků diskriminačního zásahu či upuštění od diskriminace. O výši této náhrady rozhoduje soud podle ustanovení § 10 odst. 3 antidiskriminačního zákona s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

Jak konstatoval Nejvyšší soud ve svém rozsudku⁴⁸ ze dne 27. října 2003, při rozhodování o náhradě nemajetkové újmy v penězích musí být vždy prokázáno, že tu jsou takové okolnosti, které dokládají porušení práva. V konkrétním případě nestačí jen přisouzení zadostiučinění, a to zejména z hlediska intenzity, trvání a rozsahu nepříznivých následků vzniklých žalobci. Snížení důstojnosti fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře je pak třeba vymezit tak, že jde o nemajetkovou újmu vzniklou v osobnostní sféře fyzické osoby. Tato fyzická osoba vzhledem k povaze, intenzitě, opakování, trvání a šíři okruhu působení nepříznivého následku spočívajícího ve snížení její důstojnosti či vážnosti ve společnosti pociťuje a prožívá vzniklou újmu jako závažnou.

⁴⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008, dostupný z: <<http://www.nsoud.cz/>>

⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27. října 2003, sp. zn. 30 Cdo 2005/2003, dostupný z: <<http://www.nsoud.cz/>>

Významnou problematikou je v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích garance rovnosti v odměňování mužů a žen. Jsou to totiž především ženy, které jsou na trhu práce vystavovány nejen přímé, ale i nepřímé diskriminaci. V souvislosti s tímto Havelková ve své knize *Rovnost v odměňování žen a mužů* uvádí, že rozdíl v odměňování mužů a žen je možno jen z části objektivně zdůvodnit produktivními charakteristikami zaměstnanců a zaměstnankyň, charakteristikami zaměstnavatelů či segregací trhu práce. Velká část rozdílu v odměňování mezi ženami a muži zůstává nevysvětlena a lze ji připsat rozdílnému zacházení či rozdílnému odměňování z důvodu pohlaví.⁴⁹ Problematikou rovného zacházení mezi muži a ženami se pak rovněž zabýval Nejvyšší soud České republiky, a to například rozsudky sp. zn. 21 Cdo 2875/2007 a sp. zn. 21 Cdo 2265/2006.

Z ustálené judikatury Nejvyššího soudu České republiky vyplývá, že materiální zadostiučinění v jednotlivých antidiskriminačních sporech plní nejen funkci satisfakční, ale rovněž funkci preventivní. Ustanovení § 13 odst. 2 občanského zákoníku se pak blíží svým pojetím ustanovení § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona. Nejvyšší soud vhodně objektivizuje výklad ustanovení § 13 odst. 2 občanského zákoníku tak, že vykládá zejména přemrštěné uplatňování nároků osobami k diskriminaci obzvláště citlivými. Úvahy Nejvyššího soudu tak lze vztáhnout rovněž na aplikaci ustanovení § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

Fiala, Kindl a kolektiv konstatují, že právo na přiměřené zadostiučinění (takzvanou satisfakci) může být dotčené osobě přiznáno pouze v morální podobě (takzvaná morální satisfakce), a to například formou veřejné omluvy. V odůvodněných případech však občanský zákoník připouští i satisfakci materiální (náhradu nemajetkové újmy v penězích), a to v případě, kdy by se morální satisfakce nejevila jako dostačující, především z toho důvodu, že byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost ve společnosti. Výši této majetkové náhrady určí soud, a to s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.⁵⁰

Zadostiučení v penězích plní především satisfakční funkci, i když úlohu preventivního významu zákonu odpovídajícího a spravedlivého zadostiučinění nelze vylučovat. O snížení důstojnosti postižené fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti

⁴⁹ Srov. HAVELKOVÁ, B., *Rovnost v odměňování žen a mužů*, str. 17.

⁵⁰ Srov. FIALA J., KINDL, M. a kol., *Občanský zákoník*. Komentář. I. Díl, str. 82.

ve značné míře půjde pouze tam, kde za konkrétní situace, ze které k neoprávněnému zásahu do osobnosti fyzické osoby došlo. Tím, že se postižená fyzická osoba sama vystavila možnému diskriminačnímu jednání, se nesnižuje míra jejího práva na ochranu osobnosti.⁵¹

3.6 Přípustné formy rozdílného zacházení

Zásada rovného zacházení neplatí absolutně, neboť v odůvodněných případech může být nepřipustné či zakázané rozlišování dokonce i legitimní. Jednotlivé výjimky z antidiskriminačních zákonů jsou v podstatě přiznáním skutečnosti, že v případě splnění určitých podmínek je rozlišení podle obecně zakázaných kritérií opodstatněné a tedy i dovolené.

Teoreticky lze rozlišit dvě hlavní skupiny výjimek podle sledovaného účelu a použitých právních nástrojů⁵² -

- 1) výjimky ze zákazu diskriminace – patří sem případy, kdy je rozdílné zacházení odůvodněno z hlediska zákonodárce objektivním legitimním účelem, přičemž tyto případy splní všechna další kritéria (typický je především test proporcionality). Legitimní účel je velmi široký pojem, který může zahrnovat biometrické parametry, národní bezpečnost, ekonomickou efektivitu či naléhavý politický zájem. Společné pro tuto skupinu výjimek je, že se týkají jak kritérií, tak sociálních situací, kdy je rozlišování obecně zákonem zakázáno;
- 2) pozitivní opatření – kvalifikace pozitivních opatření jako typu výjimek z povinnosti rovného zacházení záleží na našem vnímání tohoto institutu. Pokud vnímáme pozitivní opatření jako naplnění skutečné (tedy materiální) rovnosti, pak se o žádnou výjimku nejedná. Pokud však vnímáme pozitivní opatření jako úmyslné a dočasné zrušení z jinak platné povinnosti rovného zacházení, pak pozitivní opatření výjimku skutečně představují.

Podle ustanovení § 6 odst. 1 písm. a) antidiskriminačního zákona není diskriminací rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání,

⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 7. října 2009, sp. zn. 30 Cdo 4431/2007, dostupný z: <<http://www.nsoud.cz/>>

⁵² Srov. BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., a KÜHN, Z., *Rovnost a diskriminace*, str. 77-78.

pokud je vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná.

Jako velmi problematické shledávám, že diskriminace z důvodu věku patří k primárním diskriminačním důvodům. Přesto však v odůvodněných případech může být rozdílné zacházení s pracovníky různého věku dokonce žádoucí, a to s ohledem na trh práce, státní politiku zaměstnanosti nebo požadavky na vzdělání týkající se konkrétního pracovního místa. Vždy tak musí být podle konkrétní situace a podle konkrétních okolností posuzováno, zda se fakticky jedná o přípustné rozdílné zacházení z důvodu věku, anebo naopak již o diskriminaci daného jedince z důvodu jeho věku.

Za diskriminaci nepovažuje český antidiskriminační zákon ve smyslu ustanovení § 6 odst. 1 písm. b) ani rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku.

Přípustnou formou rozdílného zacházení je rovněž stanovení rozdílného důchodového věku pro muže a pro ženy. Rozdílné zacházení je ovšem nepřípustné v případě systémů sociálního zabezpečení pracovníků. Je tedy v pravomoci každého členského státu Evropské unie, aby si sám zvolil podle vlastních požadavků věk občanů pro odchod do důchodu, přičemž stanovení věku může být rozdílné podle pohlaví.

Rozdílné zacházení je tolerováno rovněž v případě práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání a v případě závislé práce vykonávané v církvích nebo náboženských společnostech. Předmětné přípustné rozdílné zacházení je odrazem jednak článku 15 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, podle něhož je svoboda myšlení, svědomí a náboženského vyznání zaručena, kdy každý má právo změnit své náboženství nebo víru anebo být bez náboženského vyznání, a jednak článku 16 Listiny základních práv a svobod. Rozdílné zacházení je tedy v tomto případě odrazem ústavně garantované svobody náboženského vyznání.

Specifická ochrana je nejen v pracovněprávních vztazích poskytována ženám z důvodu jejich těhotenství a mateřství, dále osobám se zdravotním postižením a také osobám mladším 18 let. Rozdílné zacházení s těmito osobami tak není diskriminací za předpokladu, že prostředky k dosažení ochrany jsou nejen přiměřené, ale i nezbytné.

Výjimka umožňující přijetí opatření k ochraně žen je specificky upravena ve směrnících a interpretována judikaturou, kdežto ustanovení o ochraně osob

se zdravotním postižením a osob mladších 18 formulované antidiskriminačním zákonem, nemá základ v právu Evropské unie. Toto ustanovení však může mít význam pro povinné subjekty, neboť upravuje přípustnou formu rozdílného zacházení. V ustanovení se konstatuje, že poskytnutí zvláštní ochrany zdravotně postiženým a mladistvým není diskriminací. Zaměstnavatelé a ostatní povinné subjekty tak mohou přijímat opatření nad rámec existující zákonné úpravy, aniž by byl porušen zákaz diskriminace.⁵³

V souvislosti se zákazem diskriminace je nezbytné plně respektovat ochranu soukromého a rodinného života. Přitom je však přípustné rozdílně zacházet při poskytování služeb v oblasti soukromého a rodinného života. To znamená, že antidiskriminační právo nedopadá na oblast soukromí, a to ani tehdy, pokud se jedná o veřejně nabízené zboží či služby (typickým příkladem je bydlení v soukromých domech či bytech nebo sportovní kluby, které organizují činnost sportovců a které si mohou stanovit, že členy mohou být pouze osoby jednoho a předem určeného pohlaví).

Podle ustanovení § 6 odst. 7 antidiskriminačního zákona pak není diskriminací z důvodu pohlaví výlučné nebo přednostní poskytování veřejně dostupných zboží a služeb, pokud je výlučné nebo přednostní poskytování zboží a služeb osobám určitého pohlaví objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Předmětem výjimky podle ustanovení § 6 odst. 7 antidiskriminačního zákona je toliko rozdílné zacházení na základě pohlaví. Jde o takové služby, které jsou sice nabízeny a poskytovány veřejně (tedy předem neurčenému okruhu subjektů), ale zájem na ochraně soukromí jejich uživatelů je přednostním hlediskem, takže může zcela vyloučit zájem na prosazování rovnosti. Legitimním cílem je tedy ochrana jiného práva nebo ohrožený veřejný zájem.⁵⁴

⁵³ Srov. BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K. a kol., *Antidiskriminační zákon. Komentář*, str. 234-235.

⁵⁴ Srov. BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K. a kol., *Antidiskriminační zákon. Komentář*, str. 237.

4 JUDIKATURA SOUDNÍHO DVORA EVROPSKÉ UNIE A ČESKÝCH SOUDŮ

4.1 Judikatura Soudního dvora Evropské unie

S platností Lisabonské smlouvy byl Evropský soudní dvůr přejmenován na Soudní dvůr Evropské unie (dále jen Soudní dvůr). Judikatura Soudního dvora patří k velmi důležitým pramenům antidiskriminačního práva. Tato soudní judikatura dotváří a doplňuje jak primární, tak rovněž sekundární právo Evropské unie. Vliv rozhodovací činnosti Soudního dvora je tak na problematiku rovného zacházení a zákazu diskriminace zásadní. V případě řízení o předběžné otázce může například jakýkoliv soud nebo soudní tribunál předložit Soudnímu dvoru otázku evropského práva k rozhodnutí o definitivním výkladu.

Judikatura Soudního dvora v oblasti zákazu diskriminace ovlivnila náhled na komunitární právo jako na celek, tedy nejen na samotnou oblast zákazu diskriminace. Judikaturou z oblasti zákazu diskriminace na základě pohlaví pak byla podstatně ovlivněna doktrína takzvaného přímého účinku a vytvořena doktrína takzvaného nepřímého účinku směrnice.⁵⁵

Nepřímý účinek směrnice výstižně definují Šišková a Stehlík: „*Znamená povinnost orgánů členských států aplikujících právo ES interpretovat vnitrostátní právo ve světle znění a účelu normy komunitárního práva, tj. zajistit eurokonformní výklad vnitrostátních právních předpisů v souladu s duchem neprovedené nebo nenáležitě provedené směrnice.*“⁵⁶

Rozsudky Soudního dvora, které vykládají evropské právo, jsou následně pro české soudy závazné. V případě, že se český soudce v rámci své rozhodovací činnosti neidentifikuje s řešením, jež mu nabízí stávající judikatura Soudního dvora, a zároveň není schopen posuzovanou situaci odlišit od stávající judikatury Soudního dvora, pak se může buď obrátit na Soudní dvůr a předložit mu k rozhodnutí takzvanou předběžnou otázku, anebo se musí řídit vysloveným názorem Soudního dvora.

K judikatuře Soudního dvora Havelková uvádí, že zcela zjevná je vázanost soudů v konkrétním případě (*vázanost inter partes*). Nejen tedy pro soud, který otázku položil, ale pro všechny ostatní soudy členského státu, které o stejné věci rozhodují v rámci

⁵⁵ Srov. BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., a KÜHN, Z., *Rovnost a diskriminace*, str. 141.

⁵⁶ ŠIŠKOVÁ, N., a STEHLÍK, V., *Evropské právo I. Ústavní základy Evropské unie*, str. 132.

případného instančního postupu či v rámci ústavní stížnosti. Obecná závaznost rozhodnutí Soudního dvora v řízení o předběžných otázkách není přitom nikde pozitivněprávně stanovena, nicméně v doktríně převládající názor závaznost akceptuje.⁵⁷

V rámci rozsáhlé judikatury Soudního dvora se lze setkat s judikáty ve věcech, týkajících se diskriminace v pracovněprávní oblasti. V následujících podkapitolách bych se ráda zmínila o nejvýznamnějších rozsudcích, které výstižně podávají obraz řešení problematiky diskriminace v soudní praxi. Pro přehlednost budou judikáty Soudního dvora členěny dle jednotlivých kategorií diskriminace, a to diskriminace přímé, diskriminace nepřímé a pozitivní diskriminace.

4.1.1 Přímá diskriminace

Judikatura Soudního dvora v oblasti zákazu diskriminace zásadně ovlivnila problematiku přímého účinku směrnic. Klíčovým v tomto směru byl především rozsudek ve věci *Defrenne versus Sabena*,⁵⁸ kterým byl potvrzen horizontální i vertikální přímý Smlouvy o založení Evropských společenství.

Kromě toho se judikatura Soudního dvora zabývala i přímým účinkem ustanovení směrnic. V tomto kontextu je významný zejména rozsudek ve věci *Marshall*,⁵⁹ který uznal za diskriminační situaci, kdy bylo dosažení důchodového věku rozdílného pro muže a ženy výpovědním důvodem. Význam tohoto rozsudku však spočívá hlavně v tom, že potvrdil vůči státu za přímo účinná některá ustanovení směrnice 76/207/EHS, konkrétně její článek 5 odst. 1, který upravuje obecnou povinnost zaručit mužům i ženám stejné podmínky bez diskriminace z důvodu pohlaví v pracovních podmínkách včetně propouštění.⁶⁰

⁵⁷ Srov. HAVELKOVÁ, B., *Rovnost v odměňování žen a mužů*, str. 34.

⁵⁸ Rozsudek soudního dvora ze dne 8.4.1976 ve věci C-43/75 G. *Defrenne v. Societé Anonyme Belge de Navigation Arienne Sabena (Defrenne II)*

⁵⁹ Rozsudek soudního dvora ze dne 26.2.1986 ve věci 152/84 M.H. *Marshall v. Zdravotní úřad Southamton a Jihovýchodní oblast Hampshiru*

⁶⁰ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., a KÜHN, Z., *Rovnost a diskriminace*, str. 141.

Mezi rozhodnutí, týkající se přímé diskriminace uvádím případ Dekker⁶¹. V tomto případě se Soudní dvůr zabýval otázkou určení přímé diskriminace na základě pohlaví. Paní Dekker se ucházela o místo instruktorky a svého potenciálního zaměstnavatele informovala o své graviditě. Přesto, že byla vybrána jako nejvhodnější kandidátka, společnost ji nepřijala s odůvodněním, že společnost by od pojišťovny nedostala vyplaceny náhrady, které byla povinna vyplácet během mateřské dovolené paní Dekker. Z finančních důvodů by tedy společnost nemohla zaměstnávat další osobu na této pracovní pozici. Soudní dvůr došel k závěru, že nelze odmítnout obsadit ženu na pracovní místo, ačkoli by jinak splňovala veškeré požadavky kladené na uchazeče jen z toho důvodu, že je těhotná. Takové nepřijetí znamená přímou diskriminaci na základě pohlaví. Toto zdůvodnění není ospravedlnitelné ani nepříznivými ekonomickými dopady (finanční ztrátou, kterou by zaměstnavatel utrpěl v důsledku absence ženy v průběhu čerpání mateřské dovolené).

Ve stejné věci byla shledána přímá diskriminace u případu Silke.⁶² Těhotná zaměstnankyně pracující jako zdravotní sestra v pracovním poměru na dobu určitou chtěla sjednat smlouvu na dobu neurčitou. Zaměstnavatel toto odmítl s odvoláním na zákaz zaměstnávat budoucí matky tam, kde by byly vystaveny působení škodlivých látek. Soudní dvůr toto označil opět za diskriminaci na základě pohlaví. Žena nesmí být odmítnuta, neboť prakticky není schopna vykonávat tuto profesi pouze dočasně.

Ve věci Handels-og⁶³ Soudní dvůr judikoval, že za přímou diskriminaci je rovněž považováno propuštění zaměstnankyně z důvodu jejích častých absencí v důsledku nemoci v souvislosti s těhotenstvím nebo porodem. Odůvodněním byl fakt, že muž těmito obtížemi trpět nemůže. Je na vůli členských států, aby vymezily délku období, ve kterém by se na ženy po porodu zvláštní ochrana vztahovala (mateřská dovolená). V případě nestanovení časové hranice by mohlo dojít např. k nepřiměřené administrativní zátěži zaměstnavatele.

K samotnému faktu, že žena je těhotná, se nesmí přihlížet pouze při uzavírání pracovní smlouvy, ale kdykoli během trvání pracovního poměru. Jako příklad je vhodné

⁶¹ Rozsudek soudního dvora ze dne 8.11.1990 ve věci C-177/88 E.J.P. Dekker v. Stihing Vormingscentrum voor Jomg Volwassen (VJV-Centrum) Plus

⁶² Rozsudek soudního dvora ze dne 3.2.2000 ve věci C-207/98 Silke-Karin Mahlburg v. Land Mecklenburg-Vorpommern

⁶³ Rozsudek soudního dvora ve věci C-179/88 Handels-og Kontorfunktionaernes Forbund i Danmark kontra Dansk Arbejdsgiverforening

uvést rozhodnutí ve věci Bush.⁶⁴ Paní Bush požádala svého zaměstnavatele o předčasné ukončení rodičovské dovolené a nástup zpět do práce. Paní Bush se souhlasem zaměstnavatele opět nastoupila do zaměstnání. Poté však oznámila, že je opět těhotná. Soud judikoval, že pokud zaměstnavatel odmítne umožnit ženě předčasný návrat do práce s tím, že je opět těhotná a opět nastoupí na mateřskou dovolenou, jedná se o přímou diskriminaci na základě pohlaví. Poněvadž těhotenství ženy není relevantní skutečností, nemá žena povinnost zaměstnavatele o svém stavu informovat, přestože v době své žádosti o návrat do zaměstnání o graviditě ví. Stejná zásada platí i v takovém případě, kdy žena nemůže dočasně vykonávat své pracovní povinnosti právě s ohledem na zákaz práce těhotným.

4.1.2 Nepřímá diskriminace

Jenkins⁶⁵ je prvním případem, kdy se Soudní dvůr zabýval nepřímou diskriminací. Zaměstnankyně pracovala na zkrácený pracovní úvazek ve firmě, zaměstnávající větší procento žen (z toho 5 na zkrácený pracovní úvazek) než mužů. Výše hodinové sazby byla stanovena rozdílně pro plné a zkrácené pracovní úvazky. Přesto, že vykonávala stejnou práci, dostávala nižší mzdu než kolegové mužského pohlaví. Soudní dvůr deklaroval, že se nejedná o zakázanou diskriminaci dle čl 119, pokud nejde o nepřímý způsob jak snížit odměnu zaměstnanců pracujícím na částečný pracovní úvazek a tato skupina není tvořena výhradně nebo většinou ženami.

V soudním případě Bilka⁶⁶ se Soudní dvůr zabýval problematikou rovného odměňování ve vztahu k zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek. Žalobkyně namítala nerovné zacházení se zaměstnanci pracujícími na částečný úvazek, které dopadá na mnohem větší počet žen než mužů. Soud judikoval, že zaměstnavatel může ospravedlnit nerovné zacházení (vyloučení pracovníků pracujících na částečný úvazek bez ohledu na příslušnost k pohlaví ze zaměstnaneckého penzijního pojištění), pokud prostředky k dosažení sledovaného cíle odpovídají skutečné potřebě a jsou přiměřené a nutné z pohledu sledovaného cíle. Zaměstnavatel musí prokázat, že vyloučení je

⁶⁴ Rozsudek soudního dvora ve věci C-320/01 Wiebke Bush proti Klinikum Neustadt GmbH a Co. Betriebs-KG

⁶⁵ Rozsudek Soudního dvora ze dne 31.3.1981 ve věci 96/80 J.P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.

⁶⁶ Rozsudek Soudního dvora C-174/80

postaveno na objektivně zdůvodnitelných faktorech, které nejsou spojeny s pohlavím zaměstnance.

Předmětem sporu Bilka Kaufhaus⁶⁷ byl doplňkový penzijní program, který svým zaměstnancům poskytoval obchodní dům Bilka. Zaměstnanci, kteří pracovali pro obchodní dům Bilka, mohli dosáhnout na získání penze podle doplňkového penzijního programu za předpokladu, že v průběhu dvaceti let pracovali na plný úvazek po dobu alespoň patnácti let, zaměstnanci na částečný pracovní úvazek nebyli do toho programu zařazeni. Odměňování plných a částečných úvazků sice bylo v rámci platných zásad odměňování, v konečném důsledku však byla hodinová sazba zaměstnanců na plný úvazek vyšší. Evropský soudní dvůr konstatoval, že takovouto praxi je třeba považovat za porušení ustanovení o zákazu nepřímé diskriminace v odměňování. Zaměstnavatel ovšem argumentoval tím, že se nemůže jednat o diskriminaci, je-li opatření jeho ekonomickou potřebou. V tomto konkrétním případě chtěla společnost Bilka učinit plný úvazek pro zaměstnance atraktivnějším, neboť jim mohla přikázat práci v pozdních odpoledních hodinách a v sobotu. Soudní dvůr stanovil kritéria, která má národní soud vždy použít pro posouzení, zda je praxe zaměstnavatele objektivně ospravedlnitelná. Opatření zaměstnavatele musí tedy odpovídat skutečné potřebě podniku, musí být vhodná a musí být nezbytná k dosažení sledovaného cíle.

Jedním z rozsudků týkající se otázky dokazování diskriminace je rozsudek ve věci Danfoss⁶⁸. Soud zde řešil problematiku rovnosti v odměňování a podotkl, že systém odměňování u konkrétního zaměstnavatele nebývá vždy transparentní a nelze tedy prokázat, zda k diskriminaci došlo. V takových případech má důkazní břemeno ležet na zaměstnavateli, který by měl prokázat, že se diskriminačního jednání nedopustil.

Ve sporu Kowalska⁶⁹ náhradu při ukončení pracovního poměru na základě kolektivní smlouvy získávali pouze pracovníci pracující na plný úvazek. Na částečný úvazek však pracovalo vyšší procento žen než mužů. Takovéto zacházení zakládá nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, jsou-li zastoupeny podstatným procentem ve znevýhodněné skupině.

⁶⁷ Rozsudek Soudního dvora ze dne 13.5.1986 ve věci 170/84 Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz

⁶⁸ Rozsudek Soudního dvora ze dne 17.10.1989 ve věci 109/88 Handels-og Kontorfunktionaernes Forbund I Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf on Danfoss

⁶⁹ C-33/89 Maria Kowalska kontra Freie und Hansenstadt

4.1.3 Pozitivní diskriminace

V případě pozitivní diskriminace považuji za významné uvést judikát ve věci Kalanke.⁷⁰ V této právní věci se jednalo o výběr na místo ředitele ve státních službách. Přesto, že se o místo ucházeli kandidáti se stejnou kvalifikací, byla na základě striktních ustanovení dána přednost ženě. Tehdy byl zaměstnavatel při rozhodování o přijetí nového kandidáta povinen dát přednost ženě, pokud by měla stejnou kvalifikaci jako její mužský protikandidát. Soudní dvůr tento předpis označil za porušení směrnice č. 76/207/EHS. Konstatoval, že takto striktně zaručená přednost ženského pohlaví by vybočovala z konceptu pozitivní diskriminace. Soudní dvůr zdůraznil, že v souladu s čl. 2 odst. 4 směrnice mají za cíl eliminovat nebo redukovat případy stávajících nerovností. V tomto případě by se jednalo o absolutní přednost jednoho pohlaví (zaručenou rovnost ve výsledcích), což je v rozporu se zásadou rovných příležitostí.

Druhým pozitivním opatřením byla soudní věc Marschall⁷¹. Jednalo se o zákonné ustanovení německé spolkové země, jež. při funkčním postupu dávalo přednost ženám (při stejné kvalifikaci pracovníků), pokud byly v menší míře zastoupeny. Na rozdíl od soudní věci Kalanke, v tomto případě byly umožněny zvláštní důvody na straně mužského kandidáta, jež převažovaly v jeho prospěch a on byl povýšen. Soudní dvůr shledal toto ustanovení v souladu se směrnicí 76/207/EU, neboť připustil, že směrnice obsahuje výjimku z pravidla a ženám není zaručena absolutní přednost.

Z výše uvedených případů lze konstatovat, že opatření ve prospěch ženského pohlaví nemohou zaručit absolutní a bezpodmínečnou přednost jednomu pohlaví. Musí být ponechána možnost určitého srovnání, objektivního posouzení mužů a žen na základě objektivních kritérií. Použitá kritéria nesmí být vůči jednomu pohlaví diskriminační.

⁷⁰ Rozsudek Soudního dvora ze dne 17.10.1995 ve věci C-450/93 E. Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen

⁷¹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 11.11.1997 ve věci C-409/95 Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen

4.2 Judikatura českých soudů

Co se týče judikatury českých soudů, je tato prozatím poměrně nedostatečná. Zatímco se lze vyjádřit o rozsáhlé judikatuře Soudního dvora ve smyslu pozitivního přístupu k otázce řešení rovnosti a zákazu diskriminace, samotné rozhodování Ústavního soudu ve věcech problematiky rovného zacházení a zákazu diskriminace je obtížné. České soudy málokdy uznají, že se jedná o diskriminaci. Neúspěch žalob podaných u českých soudů však spočívá zejména v relativně nízkém povědomí široké veřejnosti, kdy určité jednání je subjektivně vnímáno jako diskriminační, přestože se fakticky o diskriminaci nejedná.

Důvodem je také především ta skutečnost, že antidiskriminační zákon je v České republice účinný jen relativně krátkou dobu. Některá dřívější rozhodnutí Ústavního soudu České republiky a Nejvyššího soudu České republiky je možné aplikovat i na problematiku rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Z pohledu přímé diskriminace sehrává klíčovou roli v judikatuře soudů především to, že soudy zastávají spíše jen slabou verzi principu rovnosti. V případě ideální silné verze principu rovnosti by příslušný ústavní soud v každém jednotlivém případě rozhodnul s definitivní platností ohledně porušení principu rovnosti. Tím by normotvůrce, respektive zákonodárce, ztratil možnost úvahy při realizaci své zákonodárné pravomoci. Naproti tomu slabá verze principu rovnosti vede k tomu, že je to zákonodárce, kdo disponuje největším prostorem pro kategorizaci a odlišování. Ústavní soud chrání princip rovnosti toliko v mezích, jež mu zákonodárce vymezil.

Samotné procesní řízení před Soudním dvorem se zásadním způsobem odlišuje od řízení konaných před českými soudy. Důraz je totiž primárně kladen na písemné vedení řízení (v českém právu je naopak kladen důraz na ústní projednávání věci, kdy jednání jsou zpravidla osobně přítomny zúčastněné strany).

Jako problém českých soudů spatřuji v neschopnosti rozhodnout v konkrétním případě, zda se o diskriminaci jedná, či ne. Ačkoli osoby postižené diskriminací mají právo obrátit se na soud, samotné procesní řízení před soudem je spíše od takového domáhání se práva odradí.

Úvaha de lege ferenda

Diskriminace je problematika velmi aktuální a závažná, neboť se začíná jednat o nebezpečný jev současné doby. Pozornost je ve větší míře věnována diskriminaci na základě pohlaví a sexuálního obtěžování, kdežto diskriminace dle věku pozbývá na důležitosti.

Dle mého názoru se z pohledu diskriminace v oblasti pracovního práva jeví jako veliký problém diskriminace dle věku a obtěžování (v podobě mobbingu a bossingu). Výsledky průzkumů, týkajících se této problematiky jsou alarmující. Diskriminace pracovníků nad 40 let je evidentní. Na okraji zájmu zaměstnavatelů zůstávají zaměstnanci s bohatými zkušenostmi a dlouholetou praxí. Starší pracovníci jsou vnímáni jako neproduktivní lidé, jež nejsou schopni udržet krok s moderními technickými pomůckami, nejsou ochotni učit se novým věcem. Na základě těchto poznatků usuzuji, že diskriminace dle věku a mobbing, bossing jsou v pracovněprávních vztazích jako „spojené nádoby“. Nežádoucí starší zaměstnanci bývají v současné době obětmi, jež jsou díky svému věku většinou tímto způsobem „likvidováni“.

Schopní zaměstnanci jsou největší devizou každého zaměstnavatele. Vytváření příznivého pracovního prostředí je jedním z klíčových momentů, jež je zárukou úspěchu firmy.

Jak jsem již dříve své bakalářské práci zdůraznila, mobbing a bossing jsou nezákonnými nástroji k dosažení určitých cílů jednotlivců či skupin. Agrese mezi kolegy může pramenit z osobních nepřátelství nebo ve vzájemné rivalitě. Nelze opomenout zmínit důsledky takového jednání, jež poškozuje pracovní prostředí. Psychický teror dopadá především na snížení produktivity práce, snížení sebevědomí oběti a psychické problémy. Rovněž je nutno poukázat i na negativní ekonomický aspekt takového počínání. Šikana je původcem zhoršení zdravotního stavu oběti, přičemž jeho časté absence z důvodu nemoci mají vliv na zvýšení nákladů zaměstnavatele.

Z výše uvedeného lze konstatovat, že obrana proti tomuto je však mizivá, neboť dokazování takového jednání je velmi obtížné. Domnívám se, přestože právní úprava zakotvuje zákaz diskriminace dle věku a obtěžování, strach z případné ztráty zaměstnání nebo dalšího pronásledování činí právní prostředky ochrany před diskriminací jako velmi slabou právní normu.

ZÁVĚR

Jako téma bakalářské práce jsem zvolila oblast právní úpravy zásady rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Vzhledem k velmi aktuální problematice této oblasti jsem se zaměřila na zodpovězení otázky, zda je vůbec nezbytné mít právně zakotvenou zásadu rovnosti a zákaz diskriminace v pracovním právu. Velkým přínosem při čerpání poznatků a hledání odpovědi na danou otázku mi byla především knižní odborná literatura.

Předem je nutno poznamenat, že Česká republika je vázána řadou mezinárodních smluv a mezinárodněprávních dokumentů v právu Evropské unie. Na tyto primární dokumenty, jež jsou pro český právní řád závazné, navazují v rámci sekundárního práva směrnice, týkající se zákazu diskriminace a rovného zacházení.

V první části své práce jsem pro pochopení problematiky vysvětlila pojmy rovnost, diskriminace, uvedla formy rovnosti a druhy diskriminace. V rámci vymezení forem přímé a nepřímé diskriminace jsem považovala za vhodné doplnit tyto významnými judikáty, sehrávající v negativní diskriminaci stěžejní roli.

Druhá část představuje právní úprava práva Evropské unie, kde jsem především zmínila primární a sekundární právní akty. Českou právní legislativu související se zákazem diskriminace a rovného zacházení zastupuje především antidiskriminační zákon, přičemž prostor si zaslouží také zmínka o veřejné ochraně před diskriminací.

Pracovněprávním vztahům je věnována třetí kapitola. Nejprve bylo nutné vymezit pojmy pracovněprávních vztahů, závislá činnost. V celkem rozsáhlé třetí kapitole jsem nastínila diskriminaci na pracovišti, co není považováno za diskriminaci a jaké jsou přípustné formy rozdílného zacházení. Neopomenuta nezůstala problematika právních prostředků ochrany před diskriminací, ani možnost domáhat se svých práv u soudu.

Judikatura Soudního dvora Evropské unie dotváří ucelený náhled na soudní praxi v oblasti diskriminace na trhu práce a je reprezentována významnými judikáty Soudního dvora Evropské unie. Oproti rozsáhlé judikatuře Soudního dvora Evropské unie mohu pouze konstatovat, že judikatura českých soudů je prozatím velmi mizivá.

Závěrem lze říci, že rovné zacházení a zákaz diskriminace není možné stavět do protikladu vůči zásadě smluvní volnosti. Smluvní volnost je pro oblast soukromého práva, do níž spadá rovněž právo pracovní, významná. Obecně by měla být zásada rovného zacházení uplatňována v pracovněprávních vztazích tak, aby případy typově

stejně byly posuzovány podle stejných zásad. Tím má být zamezeno tomu, aby nedocházelo k rozlišování mezi zaměstnanci. Na druhou stranu je však zřejmé, že pokud je dán pro odchylnou úpravu věcný a relevantní důvod, pak nelze takovou úpravu považovat za diskriminující.

Domnívám se, že právní úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace tak, jak je upravena v českém pracovním právu, je velmi důležitá. Z mého pohledu jako velký přínos v judikatuře pracovněprávních vztahů spatřuji přijetí antidiskriminačního zákona, neboť přesně definuje pojmy jako je zásada rovnosti a zákaz diskriminace. V tomto směru také vymezuje právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích. Jako zásadní se pak jeví to, že rovné zacházení a zákaz diskriminace se týká všech pracovněprávních vztahů, a to od jejich vzniku až po jejich skončení. Ochrany požívá i jednání předcházející vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu. Je rovněž vhodné, že o opatřeních, kterými jednotliví zaměstnavatelé zajišťují rovné zacházení a zakazují diskriminaci, jsou zaměstnavatelé povinni informovat. Co se týče právních prostředků ochrany před diskriminací, jsou tyto prostředky ochrany tak, jak je vymezuje ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona, podle mého názoru dostatečné. Přenesení důkazního břemene v diskriminačních sporech je sice poněkud sporné, ale domnívám se, že je koncipováno správně. Jestliže je totiž zaměstnanec diskriminován nebo je s ním bezdůvodně nerovně zacházeno, pak je na zaměstnavateli, aby prokázal, že zásadu rovného zacházení dodržel nebo že nerovné zacházení nemělo případný diskriminační motiv. Je totiž nezbytné si uvědomit, že pracovněprávní vztah je sice vztahem smluvním mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, avšak zaměstnanec má v tomto vztahu slabší postavení.

Anotace

Příjmení a jméno autora:	Michaela Kovářová
Instituce:	Moravská vysoká škola Olomouc
Název práce v českém jazyce:	Právní úprava zásady rovnosti a diskriminace v pracovněprávních vztazích
Název v anglickém jazyce:	Legislation Principle of Equality and Anti-Discrimination in Labour Relations
Vedoucí práce:	JUDr. Mgr. Šimečková Eva, Ph.D.
Počet stran:	53
Rok obhajoby:	2012

Klíčová slova v českém jazyce:

Pracovněprávní vztahy, rovnost, diskriminace, antidiskriminační zákon, zaměstnavatel, zaměstnanec, judikatura

Klíčová slova v anglickém jazyce:

Labour relations, equality, discrimination, anti-discrimination law, employer, employee, judicature

Anotace:

Ve své práci jsem objasnila problematiku, týkající se dodržování zásady rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Vysvětlila jsem pojmy rovnost, diskriminace a uvedla pracovněprávní legislativu, která vyplývá z daného tématu. Nastínila jsem důležitost antidiskriminačního zákona a jeho působení z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele. Do bakalářské práce jsem zapracovala judikaturu Soudního dvora Evropské unie a Nejvyššího soudu ČR.

Annotation:

In my work I clarified the issues concerning compliance with the principle of equality and non-discrimination in labour relations. I explained the concepts of equality, discrimination and employment legislation, which the topic applies.

I outlined the importance of the anti-discrimination law and its action from the perspective of the employee and the employer. In my work I incorporated some

discriminatory reasons of the European Court of Justice and the Supreme Court of the Czech Republic.

LITERATURA A PRAMENY

Seznam literatury

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, aj. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 6. aktualizované vydání 2012. 1239 s. ISBN 978-80-7263-713-3.

BOBEK, Michal., BOUČKOVÁ, Pavla, a KÜHN, Zdeněk, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.

BOUČKOVÁ, Pavla., HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, aj. *Antidiskriminační zákon*. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2010. 425 s. ISBN 978-7400-315-8.

FIALA, Josef, KINDL, Milan, a kol. *Občanský zákoník*. Komentář. 1. díl. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009. 866 s. ISBN 978-80-7357-395-9.

FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturální centrum, 2007. 209 s. ISBN 978-80-254-1054-7.

HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9.

HŮRKA, Petr, a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

PÍTROVÁ, Lenka, a POMAHAČ, Richard. *Průvodce judikaturou Evropského soudního dvora*. 2. díl. Praha: Linde, 2001. 348 s. ISBN 80-7201-252-5.

ŠÍŠKOVÁ, Naděžda, a STEHLÍK, Václav. *Evropské právo 1. Ústavní základy Evropské unie*. Praha: Linde, 2007. 310 s. ISBN 978-80-7201-680-8.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.

Právní předpisy a judikatura:

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 26. dubna 2006 [online], sp. zn. Pl.ÚS 37/04, dostupný z: <<http://nalus.usoud.cz/Search/Search.aspx>>, [cit.2012-02-11]

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5. června 2007 [online], sp. zn. 21 Cdo 612/2006, dostupný z: <<http://www.nsoud.cz/>>, [cit.2012-02-11]

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. listopadu 2009 [online], sp. zn. 21 Cdo 246/2008, dostupný z: <<http://www.nsoud.cz/>>, [cit.2012-02-11]

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27. října 2003 [online], sp. zn. 30 Cdo 2005/2003, dostupný z: <<http://www.nsoud.cz/>>, [cit.2012-02-11]

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 7. října 2009 [online], sp. zn. 30 Cdo 4431/2007, dostupný z: <<http://www.nsoud.cz/>>, [cit.2012-02-11]

Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění

Seznam elektronických zdrojů:

Mobbing a bossing čili šikana na pracovišti. čl.72092 [online], dostupné z WWW:

<<http://www.epravo.cz/top/clanky/mobbing-a-bossing-cili-sikana-na-pracovisti-lze-se-proti-nim-branit-72092.html>>, [cit.2012-03-21]

Věková diskriminace na pracovišti. [online], dostupné z WWW:

<<http://www.babyboomercaretaker.com/Czech/elderly-law/age-discrimination/Age-Discrimination-In-The-Workplace.html>>, [cit.2012-03-21]

Diskriminace na základě věku u žen. [online], dostupné z WWW:

<<http://www.babyboomercaretaker.com/Czech/elderly-law/age-discrimination/Age-Discrimination-In-Women.html>>, [cit.2012-03-21]

Mobbing – psychický teror na pracovišti.[online], dostupné z WWW:

<<http://psychickeobtezovani.webnode.cz/news/mobbing-psychicky-terror-na-pracovisti/>>, [cit.2012-03-21]

Padesátiletí Češi bez práce. Mladí manažeři a personalisté je přehlížejí.[online], dostupné z WWW:

<<http://www.novinky.cz/ekonomika/256510-padesatileti-cesi-bez-prace-mladi-manazeri-a-personaliste-je-prehlizeji.html>>, [cit.2012-01-18]

Lidé cítí diskriminaci na trhu práce nejčastěji kvůli věku. [online], dostupné z WWW:

<<http://www.novinky.cz/kariera/114308-lide-citi-diskriminaci-na-trhu-prace-nejcasteji-kvuli-veku.html>>, [cit.2011-12-07]

Člověk má cenu do 45 let, pak už ne. [online], dostupné z WWW:

<<http://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/Clovek-ma-cenu-do-45-let-pak-uz-ne-Divne-praktiky-ceskych-firem-206327>>, [cit.2011-10-12]

Diskriminace. [online], dostupné z WWW:

<<http://www.nasepenize.cz/print.php?t=6535>>, [cit.2011-10-12]

Šikana na pracovišti .[online], dostupné z WWW:

<http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d34658v44276-sikana-na-pracovisti/?search_qu>