

KDO JE CHRÁNĚN PŘED DISKRIMINACÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAÍCH?

JANA KOMENDOVÁ

Právnická fakulta, Masarykova univerzita, Česká republika

Abstract in original language

Příspěvek je věnován rozsahu působnosti ustanovení, jejichž cílem je ochrana před diskriminací v právních vztazích vznikajících při výkonu závislé práce. V této souvislosti se autorka zamýšlí nad rozsahem působnosti antidiskriminačního zákona a nad pojetím ochrany před diskriminací ve smyslu zákoníku práce. Blíže rozebírá vztah nadřízenosti a podřízenosti v návaznosti na jednotlivé formy diskriminace a zamýšlí se nad okruhem subjektů, které by mohly využít právních prostředků ochrany před diskriminací.

Key words in original language

Rovné zacházení; zákaz diskriminace; závislá činnost; pracovněprávní vztahy; zaměstnanec; zaměstnavatel; formy diskriminace; právní prostředky ochrany před diskriminací.

Abstract

The paper is dedicated to the scope of application of provisions adopted with the objective of protection against discrimination in legal relations arising from performance of dependant work. With this respect, the author deals with the scope of application of Antidiscrimination Act and the approach to protection against discrimination within the meaning of the Labour Code. The author analyses the relation of subordination and superiority in connection with particular forms of discrimination and persons who are entitled to means of protection against discrimination

Key words

Equal treatment; prohibition of discrimination; dependant activity; labour relations; employee; employer; forms of discrimination; legal means of protection against discrimination.

ÚVOD

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace patří mezi základní zásady pracovního práva a její projev lze nalézt v celé řadě norem tohoto právního odvětví. Diskriminační zacházení v právních vztazích vznikajících při výkonu závislé práce i v právních vztazích, které s výkonem práce souvisejí, je považováno za nežádoucí a za právem nedovolené. Právní úprava rovněž stanoví sankce za porušení ustanovení týkajících se rovného zacházení a zákazu diskriminace a upravuje právní prostředky ochrany před diskriminací. V této souvislosti se nabízí otázka, jakému okruhu subjektů právní úprava ochranu před diskriminací poskytuje. Není pochyb o tom, že je tato

ochranu poskytována subjektu, který vykonává práci v podřízeném postavení vůči druhému subjektu. Požívá však ochrany před diskriminací rovněž subjekt pracovněprávního vztahu, který se v podřízeném postavení nenachází? Předkládaný příspěvek se pokouší nastínit poněkud kontroverzní téma možné diskriminace vedoucího zaměstnance nebo přímo zaměstnavatele v právních vztazích vznikajících při výkonu závislé práce. Jeho cílem je mimo jiné upozornit na problematiku možného diskriminačního jednání ze strany podřízených zaměstnanců vůči vedoucímu zaměstnanci jednajícího jménem zaměstnavatele nebo zaměstnanců vůči zaměstnavateli samotnému. Rozebírá možné formy diskriminačního jednání, kterému by mohl být vedoucí zaměstnanec nebo zaměstnavatel vystaven, a zamýšlí se nad možnými právními prostředky ochrany před diskriminací, kterých by tyto subjekty mohly využít.

1. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY A JEJICH CHARAKTERISTICKÉ RYSY

Ačkoli pracovněprávní vztahy, ve kterých dochází k výkonu závislé práce, patří mezi soukromoprávní vztahy, nemají účastníci těchto vztahů zcela rovné postavení. Tato nerovnost vyplývá již ze samotného vymezení pojmu závislá práce dle ustanovení § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce). Podle tohoto ustanovení je závislou prací práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Ustanovení § 2 odst. 2 zákoníku práce pak stanoví podmínky, za nichž musí být práce vykazující výše uvedené znaky vykonávána. Závislá práce, musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době, na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy.¹

Jak vyplývá z výše uvedeného, mezi základní znaky závislé práce patří vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance a výkon práce podle pokynů zaměstnavatele. Pro pracovněprávní vztahy, v nichž dochází k výkonu závislé práce, je charakteristické, že jeden subjekt (zaměstnavatel) je oprávněn disponovat s druhým subjektem (zaměstnancem), přičemž druhý z uvedených subjektů je ze zákona povinen se takovéto dispozici podřídit. Fyzická osoba, která se svým souhlasem vstoupí do základního pracovněprávního vztahu, se tak ocitá v podřízeném postavení vůči svému zaměstnavateli. Uvedené podřízené postavení s sebou přináší celou řadu důsledků, které se při výkonu práce nejrůznějším způsobem projevují. Za stěžejní důsledek

¹ Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr tedy dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

podřízeného postavení zaměstnance vůči svému zaměstnavateli lze považovat povinnost vykonávat práci podle pokynů zaměstnavatele, povinnost plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy, povinnost dodržovat pracovní dobu stanovenou a rozvrženou zaměstnavatelem, pokud nebyla se zaměstnancem sjednána, či povinnosti plnit kvalitně a včas pracovní úkoly. Porušení či nesplnění uvedených povinností je porušením zákoníku práce a může vést k sankcím ze strany zaměstnavatele, v krajním případě až ke skončení pracovního poměru.

2. VZTAH NADŘÍZENOSTI A PODŘÍZENOSTI V NÁVAZNOSTI NA DISKRIMINAČNÍ JEDNÁNÍ

Pokud dochází k jednání, které vykazuje znaky diskriminace, ze strany zaměstnavatele tedy ze strany subjektu, který je v nadřízeném postavení, vůči zaměstnanci nebo skupině zaměstnanců tedy vůči osobě nebo skupině osob, které jsou v podřízeném postavení, jedná se bezesporu o chování právem nedovolené. Takovéto jednání bývá zpravidla chápáno jako nežádoucí i v očích široké veřejnosti. V praxi však nejsou ojedinělé případy, kdy k diskriminaci v některé z forem předpokládaných zákonem č. 198/2009 Sb., antidiskriminačním zákonem (dále jen antidiskriminační zákon) dochází mezi zaměstnanci navzájem bez toho, aby byl diskriminovaný v podřízeném postavení vůči subjektu, který se diskriminačního jednání dopouští. Jako příklad lze uvést situaci, kdy je zaměstnanec, který žije v registrovaném partnerství dvou osob stejného pohlaví, na pracovišti vystaven urážkám, posměškům či útokům ze strany svých kolegů týkajících se osob odlišné sexuální orientace. Takovéto jednání může při splnění zákonem stanovených podmínek zakládat diskriminaci ve formě obtěžování. Ačkoli subjektem, který se diskriminace v takovémto případě dopouští, není zaměstnavatel tedy subjekt, který je vůči postiženému zaměstnanci v nadřízeném postavení, je takovémuto zaměstnanci poskytnuta ochrana, nejen antidiskriminačním zákonem, nýbrž i zákoníkem práce. Zákoník práce v ustanovení § 16 odst. 1 výslovně stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.² Uvedené ustanovení je podle názoru autorky tohoto příspěvku nutné chápat nejenom jako povinnost zaměstnavatele nedopouštět se diskriminačního jednání vůči svým zaměstnancům, ale i jako povinnost zajistit, aby k diskriminačnímu jednání s jeho zaměstnanci v oblastech v daném ustanovení uvedených nedocházelo ani ze strany jiných subjektů například ze strany zaměstnance nebo zaměstnanců daného zaměstnavatele. Povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné

² Pokud zaměstnavatel dodržování rovného zacházení se všemi zaměstnanci nezajistí dopouští se přestupku nebo správního deliktu podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, a může mu být uložena pokuta.

zacházení se zaměstnanci je zakotvena rovněž v ustanovení § 5 odst. 3 antidiskriminačního zákona. Tato povinnost se týká věci práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování.

3. DISKRIMINAČNÍ JEDNÁNÍ ZE STRANY PODŘÍZENÉHO ZAMĚSTNANCE NEBO PODŘÍZENÍCH ZAMĚSTNANCŮ VŮČI NADŘÍZENÉMU ZAMĚSTNANCI

Kromě výše uvedených případů diskriminačního jednání se lze v praxi rovněž setkat se situacemi, kdy k diskriminaci dochází ze strany podřízeného zaměstnance či skupiny podřízených zaměstnanců vůči vedoucímu zaměstnanci, který je nositelem některého znaku (nebo některých znaků) uznaného zákonem jako diskriminační důvod.³ Ačkoli jsou případy diskriminačního jednání ze strany podřízených zaměstnanců vůči vedoucímu zaměstnanci méně časté a v praxi zpravidla řešené jiným způsobem než formou diskriminačního sporu, jejich důsledky pro oběť takového jednání mohou být stejně závažné ne-li závažnější než pro osobu v podřízeném postavení. Jako příklad diskriminačního jednání podřízených zaměstnanců vůči vedoucímu zaměstnanci lze uvést situaci, kdy je řízením na pracovišti složeného z výhradně či převážně mužského kolektivu, pověřena zaměstnankyně ženského pohlaví, a skupina zaměstnanců odmítá plnit pokyny své nadřízené nebo tyto pokyny plní se zjevnou neochotou s poukazem na pohlaví vedoucí zaměstnankyně. Motivem k takovému jednání mohou být například předsudky vůči zastávání vedoucích pozic ženami obecně nebo zastoupení žen včetně zastávání vedoucích pozic v profesích či odvětvích, v nichž jsou zastoupeni převážně muži. Obdobně si lze představit situaci na pracovišti, na němž se skupina zaměstnanců středního či vyššího věku odmítá řídit pokyny vedoucího zaměstnance, který je výrazně mladší, či plnění jeho pokynů ostentativně doprovází komentáři týkajícími se věku svého nadřízeného a zpochybňováním jeho schopností z důvodu věku. Motivem takového jednání ze strany skupiny zaměstnanců náležejících do odlišné věkové kategorie mohou být například předsudky týkající se nedostatku zkušeností u zaměstnanců mladší věkové kategorie, či žárlivost na kariéerní postup výrazně mladšího zaměstnance.

Uvedené případy naplňují podle názoru autorky tohoto příspěvku definiční znaky přímé diskriminace ve smyslu ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona, neboť jde o jednání, kdy se s jednou osobou, kterou je vedoucí zaměstnanec, zachází méně příznivě, než se zachází nebo se zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou,

³ Vedoucími zaměstnanci se ve smyslu ustanovení § 11 zákoníku práce rozumějí zaměstnanci kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, řídit a organizovat jejich práci a dávat jim k tomuto účelu závazné pokyny.

v daném případě s osobou mužského pohlaví nebo osobou vyššího věku, ve srovnatelné situaci, tedy v postavení vedoucího zaměstnance, Jinými slovy je třeba si položit otázku, zda se podřízení zaměstnanci v minulosti chovali stejným způsobem vůči svému nadřízenému tedy, zda odmítali splnit pokyny svého nadřízeného, který nebyl nositelem charakteristického rysu uznaného jako diskriminační důvod popřípadě, jestli by se stejným způsobem chovali k nadřízenému, který by nebyl nositelem charakteristického rysu uznaného jako diskriminační důvod. „Slovní spojení nebo by se zacházelo má pro vymezení pojmu přímá diskriminace podstatný právní význam, protože počítá s důležitým hypotetickým obsahovým prvkem skutkové podstaty pojmu přímá diskriminace.“⁴

V praxi může být popsán bojkotování plnění pokynů nadřízeného doprovázeno rovněž nelichotivými narážkami, posměšky či dokonce urážkami týkajícími se pohlaví či věku nadřízeného. Lze si představit, že takovéto jednání bude ze strany vedoucí zaměstnankyně ženského pohlaví nebo mladého vedoucího zaměstnance vnímáno jako nežádoucí. Účelem i důsledkem chování podřízených zaměstnanců bude snížení důstojnosti vedoucí zaměstnankyně nebo vedoucího zaměstnance a vytvoření nepřátelského, ponižujícího a urážlivého prostředí na pracovišti. Dojde tak k naplnění definice obtěžování ve smyslu ustanovení § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona. Může se rovněž stát, že skupina zaměstnanců, která odmítá plnit pokyny svého vedoucího, bude přesvědčovat nebo podněcovat i ostatní zaměstnance, aby se k nim připojili a pokyny vedoucí zaměstnankyně nebo pokyny mladého vedoucího zaměstnance rovněž neplnili, čímž dojde k naplnění definice navádění k diskriminaci ve smyslu ustanovení § 4 odst. 5 antidiskriminačního zákona.

Ačkoli se na první pohled může zdát, že fyzická osoba, která byla vystavena uvedenému diskriminačnímu jednání, má vzhledem ke svému nadřízenému postavení vůči osobám, které se jej dopouštějí, k dispozici prostředky, jak takovémuto jednání zabránit a jeho původce sankcionovat, mohou být důsledky takovéhoto diskriminačního jednání pro jeho oběť poměrně závažné. Vedoucí zaměstnanec se totiž ocitá pod tlakem nejen ze strany svých podřízených, kteří bez oprávněného důvodu odmítají plnit jeho pokyny a tím zpomalují popřípadě omezují činnost na daném pracovišti a znemožňují plnění úkolů zaměstnavatele, nýbrž i ze strany jemu nadřízených zaměstnanců nebo samotného zaměstnavatele, který výrazné zhoršení kvality práce na daném pracovišti může chápat jako selhání vedoucího zaměstnance.⁵ Kromě toho vedoucí zaměstnanec

⁴ Barancová, H.: Európske pracovné právo - flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie, Bratislava, Sprint dva, Bratislava, 2010, str. 107.

⁵ Vedoucí zaměstnanci jsou na rozdíl od ostatních zaměstnanců zaměstnavatele povinni co nejlépe organizovat práci, řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky.

vystavený diskriminačnímu jednání ze strany svých podřízených může mít obavy upozornit své nadřízené či svého zaměstnavatele na takovéto jednání, neboť schopnost vedení kolektivu zaměstnanců, zvládnutí konfliktních situací, získání či udržení autority a s ní spojené plnění pokynů bývají v praxi zpravidla považovány za předpoklady pro pozici vedoucího zaměstnance a případné projednávání celé záležitosti by u jeho nadřízených či zaměstnavatele mohlo vzbudit pochybnosti o manažerských schopnostech požadovaných zaměstnavatelem po zaměstnancích zařazených na daný stupeň řízení. Za určitých okolností tak mohou být důsledky diskriminačního jednání podřízených zaměstnanců pro vedoucího zaměstnance ještě závažnější, než kdyby byl vystaven diskriminaci v podřízeném postavení.

Přesto podle názoru autorky tohoto příspěvku požívá vedoucí zaměstnanec, který je vystaven diskriminačnímu jednání ze strany svých podřízených, ochrany, neboť zákoník práce v ustanovení § 16 odst. 2 výslovně uvádí, že v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoli diskriminace. Kromě toho je vedoucí zaměstnanec stále zaměstnancem, z čehož vyplývá, že má, stejně jako ostatní zaměstnanci, právo na rovné zacházení a může se domáhat zajištění dodržování tohoto práva vůči svému zaměstnavateli. Jak již bylo uvedeno výše, zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci tedy i se zaměstnanci, kteří mají postavení vedoucího zaměstnance. Vedoucí zaměstnanec má podle názoru autorky tohoto příspěvku rovněž možnost využít právních prostředků ochrany před diskriminací podle antidiskriminačního zákona tedy domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky antidiskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy uvedenými prostředky, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace výrazně snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má takováto osoba rovněž právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Těchto právních prostředků ochrany před diskriminací se může postižený vedoucí zaměstnanec podle názoru autorky tohoto příspěvku domáhat jak vůči osobám, které se diskriminačního jednání dopustily tedy vůči podřízeným zaměstnancům, tak vůči zaměstnavateli, který má povinnosti zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci.

4. DISKRIMINAČNÍ JEDNÁNÍ ZE STRANY ZAMĚSTNANCE VŮČI ZAMĚSTNAVATELI

V teorii i praxi pracovního práva převládá názor, že si lze jen stěží představit diskriminaci zaměstnavatele ze strany jeho zaměstnance popřípadě zaměstnanců. Není pochyb o tom, že se antidiskriminační právo upravující oblast zaměstnání a výkonu povolání vyvinulo za účelem ochrany zaměstnanců a osob ucházejících se o zaměstnání jako slabší strany pracovněprávních vztahů. V praxi se však lze setkat i s případy nevhodného chování zaměstnance nebo skupiny zaměstnanců vůči zaměstnavateli, které naplňuje znaky některé z forem diskriminace definovaných antidiskriminačním zákonem. V této souvislosti si lze položit otázku, zda antidiskriminační právo,

kteří upravuje rovné zacházení v zaměstnání a povolání, opravdu chrání pouze zaměstnance a zda tenhle soubor právních norem vylučuje využití právních prostředků ochrany před diskriminací ze strany druhého účastníka pracovněprávních vztahů tedy zaměstnavatele.

Odpověď na uvedené otázky lze hledat ve vymezení smyslu a účelu antidiskriminačních předpisů, v rozsahu jejich působnosti a v definici základních forem diskriminace. Na úvod úvah o možné ochraně zaměstnavatele jako diskriminované osoby je třeba zdůraznit, že tyto úvahy se mohou týkat pouze zaměstnavatelů, kteří jsou fyzickými osobami.⁶ Argumenty uvedené v následující části textu se tedy netýkají zaměstnavatelů, kteří jsou právnickými osobami. Jedním ze stěžejních důvodů přijetí českého antidiskriminačního zákona byla implementace příslušných předpisů EU týkajících se ochrany před diskriminací.⁷ Cílem těchto směrnic je zavést v členských státech zásadu rovného zacházení v oblasti zaměstnání a při výkonu povolání, přičemž zásadou rovného zacházení rozumějí tyto směrnice neexistenci jakékoli diskriminace z důvodů, které jsou v nich uvedeny.⁸ Ve vymezení smyslu a účelu antidiskriminačních směrnic EU při tom není stanoveno, že by se zásada rovného zacházení měla vztahovat pouze na zaměstnance nebo pouze na osoby ucházející se o zaměstnání popřípadě povolání.⁹ Rovněž v jejich textu nelze nalézt explicitní vyloučení ochrany zaměstnavatele před diskriminací

Uvedené směrnice EU dále definují oblasti právních vztahů, na které se vztahují a které byly převzaty do textu českého antidiskriminačního zákona. Pro oblast zaměstnání a povolání se jedná o:

1. Právo na zaměstnání a přístup k zaměstnání,

⁶ Srov. ustanovení § 1 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

⁷ V dnešní době se pro oblast pracovněprávních vztahů jedná zejména o směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, směrnicí Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ a směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

⁸ Těmito důvody jsou: pohlaví, rasa, etnický původ, náboženské vyznání, víra, věk, zdravotní postižení a sexuální orientace. Kromě toho primární a sekundární právo EU stanoví zákaz diskriminace na základě na základě státní příslušnosti, pokud jde o státní příslušníky členských států.

⁹ Například čl. 1 směrnice 2000/78 stanoví, že účelem této směrnice je stanovit obecný rámec pro boj proti diskriminaci na základě náboženského vyznání, či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání s cílem zavést zásadu rovného zacházení v členských státech.

2. Přístup k povolání podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti,
3. Pracovní a služební poměry a jiná závislá činnost včetně odměňování,
4. Členství a činnost v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují.

Ustanovení § 1 antidiskriminačního zákona vymezující předmět úpravy stanoví oblasti, na které se antidiskriminační zákon vztahuje. Jinými slovy lze říci, že vymezuje okruh právních vztahů, na něž lze normy antidiskriminačního zákona aplikovat. Text uvedeného ustanovení však explicitně neomezuje předmět úpravy antidiskriminačního zákona pouze na zaměstnance, naopak odst. 3 stanoví, že fyzická osoba má právo v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon, na rovné zacházení a aby nebyla diskriminována. Z toho lze vyvodit závěr, že právo na rovné zacházení a právo nebýt diskriminován náleží všem účastníkům právních vztahů v oblastech, které jsou v uvedeném ustanovení vyjmenovány. Kromě toho písm. d) se výslovně zmiňuje o členství a činnosti v organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují. Z povahy věci je zřejmé, že se tato oblast týká výlučně fyzických osob v postavení zaměstnavatele a chrání je před diskriminací ze strany organizace zaměstnavatelů. Antidiskriminační zákon tedy v určitém okruhu právních vztahů výslovně počítá se situací, kdy je diskriminován právě zaměstnavatel. Specifické postavení zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnanci v pracovněprávním vztahu však zřejmě vylučuje některé formy diskriminace předpokládané antidiskriminačním zákonem, konkrétně pokyn k diskriminaci, který mezi svými definičními znaky zahrnuje podřízené postavení druhé osoby. Poněkud omezené bude i uplatnění těch forem diskriminace, které mezi své definiční znaky zahrnují srovnání s jinou osobou, neboť v pracovněprávním vztahu vznikajícím při výkonu závislé práce vystupuje pouze jeden zaměstnavatel, což má za následek absenci komparátora. O jednotlivých formách diskriminace je v této souvislosti pojednáno níže.

4.1 FORMY DISKRIMINAČNÍHO JEDNÁNÍ ZAMĚSTNANCE VŮČI ZAMĚSTNAVATELI

V souvislosti s možnými úvahami o diskriminaci zaměstnavatele ze strany jeho zaměstnance nebo zaměstnanců se lze většinou setkat s doporučením, že pokud zaměstnavatel, shledává chování svého zaměstnance nevhodným, mimo jiné tím, že vykazuje znaky diskriminace ve smyslu antidiskriminačního zákona, může kdykoli přistoupit k ukončení pracovního poměru. Využití této možnosti bezesporu zabráni takovémuto jednání zaměstnance vůči zaměstnavateli do budoucna, neboť skončení pracovního poměru má za následek skončení převážné většiny práv a povinností, které z něj vyplývají, zejména povinnosti zaměstnance vykonávat pro zaměstnavatele práci a povinnosti zaměstnavatele zaměstnanci práci

přidělovat. Je však využití tohoto způsobu řešení zásahu do sféry zaměstnavatele postačující? Opravdu je způsobilé napravit újmu, která zaměstnavateli uvedeným jednáním zaměstnance nebo zaměstnanců vznikla? Není takovýto pohled vzhledem ke smyslu a účelu ochrany před diskriminací, kterým je odstranění újmy vzniklé především na důstojnosti fyzické osoby zjednodušený? Vždyť obdobnou argumentaci bychom mohli použít i vůči zaměstnanci, který se cítí být diskriminován ze strany zaměstnavatele. Výpovědí z pracovního poměru, kterou zaměstnanec, na rozdíl od zaměstnavatele, může dát z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, dojde rovněž ke znemožnění diskriminace ze strany zaměstnavatele do budoucna. Smysl a účel antidiskriminačního práva, je však, jak již bylo uvedeno výše, jiný.

Pro přiblížení možného diskriminačního jednání zaměstnance vůči zaměstnavateli uvádí autorka příspěvku následující příklad. Zaměstnavatel fyzická osoba podnikající na základě živnostenského oprávnění, který je černé barvy pleti, byl při řešení sporu se svými zaměstnanci týkajícího se evidence respektive nesprávné evidence pracovní doby, neposkytování příplatku za práci přesčas a příplatků za práci v noci vystaven slovním urážkám založeným na barvě pleti ze strany svého zaměstnance. Zaměstnanec šel ve svých slovních útocích tak daleko, že svého zaměstnavatele přirovnal k primátovi. Nelze v uvedeném značně emocionálním jednání zaměstnance spatřovat znaky obtěžování jako jedné z forem diskriminace předpokládaných antidiskriminačním zákonem? Nejedná se o nežádoucí chování související s rasou, jež je jedním ze zakázaných diskriminačních důvodů, jehož záměrem a v daném případě i důsledkem bylo snížení důstojnosti osoby, v daném případě zaměstnavatele, a vytvoření, zstrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího a urážlivého prostředí? V uvedeném případě nežádoucího jednání ze strany zaměstnance, k němuž došlo v přítomnosti dalších zaměstnanců zaměstnavatele, se zaměstnanec při vyslovení urážek na adresu barvy pleti svého zaměstnavatele dovolával podpory ostatních zaměstnanců. Nelze v takovémto jednání kromě obtěžování spatřovat i další z forem diskriminace předpokládaných antidiskriminačním zákonem, a to navádění k diskriminaci? Vždyť jeden zaměstnanec se chová tak, že přesvědčuje a podněcuje jiné zaměstnance, aby diskriminovali, v tomto případě obtěžovali třetí osobu, kterou je zaměstnavatel.

Ve způsobu řešení konfliktu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem týkajícího se pracovních podmínek a odměňování práce prostřednictvím urážek směřujících k barvě pleti zaměstnavatele, jež ve vztahu k původnímu sporu není nijak relevantní, lze spatřovat jednání, které bezesporu snižuje lidskou důstojnost zaměstnavatele a vytváří nepřátelské prostředí na pracovišti. Byť by byly výtky zaměstnanců k evidenci pracovní doby zaměstnavatelem a nevyplácení příplatků za práci přesčas a práci v noci oprávněné a zaměstnavatel se na tomto úseku dopustil porušení pracovní právních předpisů, emocionální vyhocení konfliktu do podoby narušující od základu lidskou důstojnost zaměstnavatele lze chápat jako nežádoucí ba dokonce protiprávní.

V této souvislosti se nabízí otázka, jaké prostředky ochrany dává právní úprava fyzické osobě v postavení zaměstnavatele, která je vystavena výše uvedenému jednání ze strany svého zaměstnance. Jak již bylo nastíněno, řada praktiků pracovního práva by zřejmě doporučila zaměstnavateli ukončení pracovního poměru se zaměstnancem, který se takového jednání dopustil. Jako možné způsoby ukončení pracovního poměru se zde zřejmě nabízejí jednostranné právní úkony ze strany zaměstnavatele.¹⁰ Vzhledem k závažnosti újmy, kterou zaměstnavatel rasistickými výroky na svou osobu ze strany zaměstnance utrpěl, se jako neideálnější jeví okamžité zrušení pracovního poměru. Odhlédneme-li od možné trestněprávní stránky věci a případného odsouzení zaměstnance k nepodmíněnému restu odnětí svobody pro trestný čin, zůstává zaměstnavateli jediná možnost, a to okamžité zrušení pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, tedy porušil-li zaměstnanec povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Při formulaci právního úkonu je pak na zaměstnavateli, aby důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru skutkově vymezil, tedy aby vymezil v čem přesně spatřuje porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci v intenzitě zvláště hrubým způsobem.

Hledání konkrétní právní povinnosti vyplývající z právního předpisu, kterou zaměstnanec porušil, však není zcela jednoduché, neboť zákoník práce ani jiné pracovněprávní předpisy výslovně nestanoví povinnost zaměstnance dodržovat zásadu rovného zacházení a nediskriminovat zaměstnavatele.¹¹ Kterou právní povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci tedy zaměstnanec porušil? Autorce tohoto příspěvku se jako jedna z možností jeví formulovat okamžité zrušení pracovního poměru pomocí porušení obecných povinností zaměstnance uložených ustanovením § 301 zákoníku práce konkrétně porušení povinnosti nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Oprávněný zájem zaměstnavatele lze v tomto případě spatřovat v řádném vyřešení výhrad zaměstnanců ve vztahu k evidenci pracovní doby a odměňování a umožnit tak budoucí bezproblémové fungování pracovněprávních vztahů. Porušení tohoto

¹⁰ Lze si představit rovněž jednání zaměstnavatele se zaměstnancem o uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. Vzhledem k závažnosti újmy, kterou zaměstnavatel mohl utrpět jednáním svého zaměstnance, však tato možnost nemusí být pro zaměstnavatele přijatelná. Pokud by k jednání o rozvázání pracovního poměru dohodou přesto došlo, nemusí zaměstnanec návrh na uzavření dohody přijmout.

¹¹ Povinnost dodržovat rovné zacházení a nediskriminovat je zákoníkem práce uložena pouze zaměstnavateli. Naproti tomu je však třeba podotknout, že ani případné porušení této povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnanci byt' v tak závažné formě, jakou je slovní napadení zaměstnance z důvodu rasy, nezakládá ani pro zaměstnance možnost přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru.

oprávněného zájmu lze spatřovat ve vybočení z předmětu sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem směrem k urážlivému komentáři barvy pleti zaměstnavatele. Intenzita tohoto porušení pak může být spatřována ve slovních formulacích, které zaměstnanec v daném případě použil, ve skutečnosti, že k danému jednání došlo v přítomnosti jiných zaměstnanců zaměstnavatele, což mohlo mít vliv i na řádné fungování vztahů mezi zaměstnavatelem a ostatními zaměstnanci, a konečně v možném naplnění znaků skutkové podstaty trestného činu.¹²

Podle názoru autorky tohoto příspěvku došlo v daném případě rovněž k porušení jedné ze základních zásad pracovněprávních vztahů ve smyslu ustanovení § 1a zákoníku práce, a to zásady řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Řešení výhrad zaměstnance k evidenci pracovní doby a k odměňování, na které má zaměstnanec právo a jejichž vyřešení má význam pro nápravu porušení pracovněprávních předpisů, bezprostředně souvisí s výkonem práce a pokud při něm dojde k excesivnímu jednání zaměstnance ve formě urážek směřujících na barvu pleti zaměstnavatele, lze uvažovat o vybočení z řádného výkonu práce a o narušení oprávněných zájmů zaměstnavatele.

V souvislosti se závažností újmy, která mohla zaměstnavateli uvedeným jednáním jeho zaměstnance vzniknout, se nabízí otázka, jestli by zaměstnavatel mohl využít právních prostředků ochrany před diskriminací dle ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona tedy, jestli by se mohl u soudu domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, v daném případě od obtěžování a navádění k diskriminaci, aby byly odstraněny následky diskriminačního stavu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Přiměřeným zadostiučiněním by mohla být například omluva zaměstnance, který se urážek na adresu barvy pleti zaměstnavatele dopustil. Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy výše uvedenými prostředky, je možné si vzhledem ke snížení důstojnosti zaměstnavatele a snížení jeho vážnosti před ostatními zaměstnanci, představit i uplatnění práva na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Při určování výše náhrady této újmy by soud přihlédl k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo. V souvislosti s danou situací lze uvažovat i o žalobě na ochranu osobnosti ve smyslu občanskoprávní úpravy. Tento způsob řešení by se bezesporu uplatnil, v případě, kdyby k obtěžování a navádění k diskriminaci došlo mimo rámec pracovněprávního vztahu.¹³ Pokud ale k tomuto jednání došlo v některé z oblastí, na něž se vztahuje antidiskriminační zákon, je

¹² Je však třeba mít na paměti, presumpci nevinny ve smyslu trestněprávních předpisů.

¹³ Například zaměstnanec by se dopustil urážek na adresu barvy pleti svého zaměstnavatele mimo plnění pracovních či přímou souvislost s nimi.

zřejmě použití občanskoprávní úpravy vyloučeno.¹⁴ Podle názoru veřejného ochránce práv představuje ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona bezpochyby svou povahou *lex specialis* k ustanovení § 13 občanského zákoníku.¹⁵

Jako další formu možného diskriminačního jednání zaměstnance vůči svému zaměstnavateli si lze představit sexuální obtěžování. Ačkoli tato forma diskriminace bývá v odborné literatuře obvykle spojována se vztahem nadřízenosti a podřízenosti, její zákonná definice vyplývající z ustanovení § 4 odst. 1 a 2 antidiskriminačního zákona k naplnění diskriminace tento znak nevyžaduje. Sexuálním obtěžováním je tak nežádoucí chování sexuální povahy, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů. Jako příklad sexuálního obtěžování zaměstnavatele lze uvést situaci, kdy zaměstnanec (zaměstnankyně) činí zaměstnavateli (zaměstnavatelce) nežádoucí návrhy sexuální povahy popřípadě kdy zaměstnanec (zaměstnankyně) poskytnutím sexuální služby podmiňuje nepodání podnětu inspektorátu práce na porušování povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatele.

Jak již bylo zmíněno, možné úvahy o diskriminaci zaměstnavatele ze strany jeho zaměstnance jsou poněkud složitější u forem diskriminace, které mezi svými definičními znaky obsahují srovnání s jinou osobou nebo skupinou osob nacházejících se ve stejné nebo srovnatelné situaci. Těmito formami jsou přímá a nepřímá diskriminace. Autorka tohoto příspěvku se nicméně domnívá, že ani takovéto formy diskriminace nejsou z úvah o možné diskriminaci zaměstnavatele vyloučeny. Přímou diskriminací se podle ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to ze stanovených důvodů. Z uvedené definice přímé diskriminace je tedy zřejmé, že není nutné porovnávat situaci dvou osob ve stejném časovém úseku popřípadě je možné využít tzv. podmíněného komparátora. Jinými slovy můžeme porovnat, zda-li zaměstnanec jednal určitým způsobem i vůči svému bývalému zaměstnavateli nebo svým bývalým zaměstnavatelům, kteří nebyli nositeli charakteristického rysu uznaného jako zakázaný diskriminační důvod, popřípadě zda-li by se stejným způsobem choval i k jiné osobě

¹⁴ Podle důvodové zprávy k návrhu antidiskriminačního zákona žaloba na ochranu osobnosti nepředstavuje soudní ochranu před porušením práva na rovné zacházení a ochranu před diskriminací.

¹⁵ Stanovisko veřejného ochránce práv ze dne 5. ledna 2010 k některým procesním aspektům antidiskriminačního zákona, zejm. zejména věcné příslušnosti soudů.

v postavení zaměstnavatele, která takovýto rys nevykazuje. Jako příklad přímé diskriminace zaměstnavatele lze uvést situaci, kdy zájemce o uveřejněnou nabídku zaměstnání prodavače/prodavačky v prodejně se smíšeným zbožím při osobním kontaktu s možným budoucím zaměstnavatelem zjistí, že zaměstnavatel je vietnamského původu a nabídku odmítne s vyjádřením, že pro takovouto osobu kvůli její rase popřípadě etnickému původu pracovat nebude. V této souvislosti se nabízí polemika se zásadou smluvní volnosti v pracovněprávních vztazích spočívající mimo jiné ve svobodě výběru druhého účastníka pracovněprávního vztahu. Z pracovněprávních předpisů jednoznačně vyplývá právo zaměstnance vstoupit či nevstoupit do pracovněprávního vztahu. Nicméně vzhledem ke smyslu a účelu antidiskriminačních norem vyvstává otázka, zda-li může osoba ucházející se o zaměstnání rozlišovat mezi zaměstnavateli na základě diskriminačního důvodu.

O nepřímé diskriminaci zaměstnavatele ze strany jeho zaměstnance by bylo možné uvažovat v případě, že by byly naplněny rysy této formy diskriminace tedy, v případě jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z diskriminačních důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním. O nepřímou diskriminaci by se nejednalo, pokud by toto ustanovení, kritérium nebo praxe bylo objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení by byly přiměřené a nezbytné. Na pomezí mezi přímou a nepřímou diskriminací by zřejmě bylo doručení výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnance, v níž by se zaměstnanec zmiňoval o blížícím se dosažením důchodového věku zaměstnavatele s tím souvisejícího předpokládaného ukončení jeho činnosti. Ačkoli zákoník práce umožňuje zaměstnanci dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, uplatnění takového kritéria pro ukončení pracovního poměru ve svém důsledku směřuje pouze vůči staršímu zaměstnavateli a znevýhodňuje jej oproti mladším zaměstnavatelům, u nichž se odchod do důchodu a skončení činnosti nepředpokládají. V této souvislosti se rovněž nabízí úvaha, zda-li zaměstnanec výpovědí vůči zaměstnavateli, který se blíží dosažení důchodového věku, nesleduje legitimní cíl, jímž je zřejmě snaha neocitnout se bez zaměstnání. Pokud bychom cíl zaměstnance zabránit vzniku sociální události v podobě nezaměstnanosti zhodnotili jako legitimní, je třeba přezkoumat, zda-li prostředek k jeho dosažení, kterým je v daném případě výpověď z pracovního poměru, je nezbytný a přiměřený. Zde by zřejmě záleželo na konkrétní situaci, zejména na tom, jestli zaměstnavatel například zaměstnance k ukončení pracovního poměru vyzval nebo mu oznámil záměr ukončit svou činnost. Pokud by se však zaměstnavatel v této souvislosti nijak nevyjádřil, bylo by ukončení pracovního poměru zřejmě nepřiměřené, neboť zaměstnavatel může pokračovat ve své činnosti i po dosažení důchodového věku případně i po podání žádosti o starobní důchod.

ZÁVĚR

V předkládaném příspěvku byl rozebrán vztah nadřizovanosti a podřizovanosti subjektů pracovněprávního vztahu v návaznosti na rovné

zacházení a zákaz diskriminace. Kromě toho byla diskutována otázka, zda antidiskriminační právo v oblasti zaměstnání a výkonu povolání chrání pouze zaměstnance popřípadě osoby ucházející se o zaměstnání ve smyslu, v jakém je tato problematika tradičně vnímána, nebo zda chrání všechny fyzické osoby, které jsou nositeli práv a povinností v těchto vztazích tedy i zaměstnavatele. Odpověď na tuto otázku hledala autorka ve smyslu a účelu právních norem v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace a v jejich rozsahu působnosti. Z formulace smyslu a účelu směrnic EU týkajících se rovného zacházení v zaměstnání a povolání jednoznačně vyplývá, že jejich cílem je vytvořit obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání a bojovat proti diskriminaci v této oblasti. Uvedené pojetí práva na rovné zacházení se odráží rovněž v textu českého antidiskriminačního zákona, jehož rozsah působnosti zahrnuje mimo jiné právo na zaměstnání a přístup k zaměstnání, přístup k povolání podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, pracovní a služební poměry a jinou závislou činnost včetně odměňování a členství a činnost v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují.

Naproti tomu zákoník práce chápe zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace v zaměstnání zpravidla úžeji, a to jako zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace zaměstnanců. Jak bylo uvedeno v textu tohoto příspěvku, nemusí se diskriminace v pracovněprávních vztazích dopouštět přímo zaměstnavatel. V praxi se diskriminačního jednání mohou dopouštět zaměstnanci zaměstnavatele navzájem. Přesto však zákoník práce výslovně nestanoví povinnost zaměstnanců nedopouštět se diskriminačního jednání ve vztahu k ostatním zaměstnancům, ale ukládá zaměstnavateli povinnost dodržovat zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace. Zaměstnavatel má tak nejen povinnost nedopouštět se diskriminačního jednání vůči svým zaměstnancům, ale rovněž povinnost zajistit, aby nedocházelo k diskriminaci mezi zaměstnanci bez ohledu na jejich vzájemné postavení.

Literature:

- Barancová, H.: Európske pracovné právo - flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie, Bratislava, Sprint dva, Bratislava, 2010, 680 s., ISBN 9788089393428;
- Bell, M.: Racism and Equality in the European Union, Oxford, Oxford University Press, 2008, 227 s., ISBN 9780199297849;
- Blanpain R.: European Labour Law 11th revised edition, Austin, Walters Kluwer, 2008, 858 s., 9789041127679;
- Bobek, M. a kol.: Rovnost a diskriminace, Praha, C-H-Beck, 2007, 471 s., ISBN 9788071795841;
- Boučková, P. a kol.: Antidiskriminační zákon - komentář, Praha, C-H-Beck, 2010, 405 s., ISBN 8074003158;
- Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, Brno, Masarykova univerzita, 2012, 752 s., ISBN 9788021058521;

- Kottnauer, A.: Zákoník práce - komentář s judikaturou podle stavu k 1. lednu.2012 včetně novely účinné od 1. dubna 2012, Praha, Leges, 2012, 1087 s., ISBN 9788087576083;
- Komendová, J. Několik poznámek k návrhu antidiskriminačního zákona, In Olomoucké debaty mladých právníků, Olomouc, Iuridicum Olomoucense, 6 s., ISBN 978-80-903400-2-2;
- Štangová, V.: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s., ISBN 9788073802776;
- Watson, P.: EU Social and Employment Law : Policy and Practice in an Enlarged Europe, Oxford, Oxford University Press, 2009, 538 s., ISBN 9781904501534.

Contact – email

Jana.Komendova@law.muni.cz