

DISCRIMINATION AND UNEQUAL TREATMENT REGARDING CARE OF EMPLOYEES

JAROSLAV STRÁNSKÝ

Právnická fakulta, Masarykova univerzita, Česká republika

Abstract in original language

Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení a zákaz diskriminace vůči všem svým zaměstnancům. Jednou ze specifických oblastí, v nichž je třeba věnovat problematice rovného zacházení zvláštní pozornost, je péče o zaměstnance. Je poměrně časté, že v rámci zajišťování péče o zaměstnance dochází vůči různým skupinám zaměstnanců k rozdílnému zacházení. Může jít o přirozený důsledek nastavení systému sociální politiky zaměstnavatele, ale může docházet i ke skrytým nebo otevřeným nerovnostem.

Key words in original language

Rovné zacházení; Diskriminace; Nepřímá diskriminace; Přímá diskriminace; Oprávněné rozdílné zacházení; Péče o zaměstnance; Zaměstnanecké benefity

Abstract

The employer is obliged to safeguard equal treatment and non-discrimination for his employees. One of the specific areas in which it is necessary to address the issue of equal treatment is the care of employees. A different treatment is quite commonly identified within employers' social policy. To a certain extent it is a very natural consequence of the employees' establishment of care of employees. In some cases, however, hidden or open inequalities may result out of these differences.

Key words

Equal Treatment; Discrimination; Direct Discrimination; Indirect Discrimination; Justifiable Different Treatment; Care of Employees; Employee Benefits

1. ÚVOD

Právo zaměstnanců na dodržování rovného zacházení a zákazu diskriminace řadí zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "zákoník práce") mezi základní zásady pracovněprávních vztahů uvedené v jeho § 1a.

Uplatňování zásady rovného zacházení v pracovněprávních vztazích vznikajících mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu závislé práce, je nejčastěji posuzováno v souvislosti s výběrem vhodných uchazečů při obsazování volných pracovních míst, při povyšování

zaměstnanců nebo v oblasti odměňování za práci (zásada stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty).

Rovnému zacházení a zákazu diskriminace musí být ovšem věnována pozornost i v oblasti péče o zaměstnance a poskytování zaměstnaneckých benefitů, kdy je formována a ovlivňována podoba pracovních podmínek zaměstnanců. Pracovní podmínky zaměstnanců totiž Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (dále jen "směrnice 2000/78") ve svém čl. 3 bod 1. písm. c) zahrnuje do oblasti své působnosti. Stejně tak i zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen "antidiskriminační zákon"), který do českého právního řádu zapracovává mimo jiné i směrnici 2000/78, ve svém § 1, kde stanovuje předmět působnosti, pamatuje i na pracovní poměr a další vztahy, v nichž je vykonávána závislá práce. To znamená, že předmětem působnosti antidiskriminačního zákona jsou i práva a povinnosti smluvních stran pracovněprávních vztahů ve všech oblastech těchto vztahů, včetně odměňování a pracovních podmínek.

Každý zaměstnavatel vytváří vlastní a jedinečný systém péče o své zaměstnance, který odráží jeho ekonomické možnosti, cíle personální politiky a v neposlední řadě i kulturní a ideové ukotvení. V rámci velmi rozmanitých systémů péče o pracovní podmínky zaměstnanců, na něž narážíme u různých zaměstnavatelů, lze velmi často identifikovat rozdílné zacházení s jednotlivými zaměstnanci. Cílem tohoto příspěvku je nastínit přístup k posuzování toho, kdy jde o rozlišování, které je zcela odůvodněné a ospravedlnitelné objektivními hledisky, a kdy jde o rozlišování, které způsobuje nerovnost nebo přímou či nepřímou diskriminaci.

2. OBECNÁ VÝCHODISKA UPLATNĚNÍ ZÁSADY ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A ZÁKAZU DISKRIMINACE V OBLASTI PÉČE O ZAMĚSTNANCE

Zákoník práce obsahuje úpravu péče o zaměstnance ve své části desáté. Jde o poměrně obecnou a do značné míry i dispozitivní úpravu, která se soustředí na odborný rozvoj zaměstnanců, stravování a další okolnosti výkonu práce, které ovlivňují podmínky, za nichž zaměstnanci pracují. Právní úprava pracovněprávních vztahů nezahrnuje veškeré aspekty péče o zaměstnance. Něco takového není možné a ani potřebné, protože je tato úprava založena na principu garance minimálních práv a na možnosti poskytovat nad rámec zákona jakákoli další plnění (zásada "co není zakázáno, je dovoleno"). V souvislosti s tím se může nabízet otázka, zda je vůbec vhodné, aby zákoník vybíral některá do úvahy připadající, které zaměstnavatel může zaměstnancům poskytovat, a přímo je upravoval tak, jak to

pravděpodobně především z historických a tradičních důvodů v současné době činí¹.

Zaměstnavatelé utvářejí systém péče o své zaměstnance v rámci rozvoje své podnikové sociální politiky, která směřuje k uspokojování sociálních potřeb zaměstnanců se zpětnou vazbou k uspokojování potřeb zaměstnavatelů². Péče o zaměstnance je ze strany zaměstnavatelů motivována především snahou o motivaci zaměstnanců k optimálnímu výkonu práce a stabilizaci (udržení) zapracovaných a zkušených zaměstnanců, kteří jsou pro zaměstnavatele těžko nahraditelní.

Řada zaměstnavatelů si uvědomuje, že chtějí-li ve svých podnicích ve vztahu ke svým zaměstnancům vybudovat a udržet příznivé sociální klima, nebude dostatečné, když budou vůči zaměstnancům pouze dodržovat své přímo zákonem předepsané povinnosti týkající se protiplnění poskytovaného za vykonanou práci a základních pracovních podmínek. Proto standardně plní vůči zaměstnancům i povinnosti, ke kterým se sami nad rámec zákona zavazují v kolektivních smlouvách nebo vnitřních předpisech, případně i v individuálních smlouvách uzavíraných se samotnými zaměstnanci. Tato plnění poskytovaná zaměstnancům do určité míry dobrovolně a nad rámec zákona jsou označována jako zaměstnanecké výhody či benefity³.

Některé zaměstnanecké benefity velmi úzce souvisí s podmínkami výkonu práce. Jde například o výhody jako je přidělení služebního mobilního telefonu, přenosného počítače, vozidla apod. Další benefity mají charakter plnění, která zaměstnanci využívají ve svém soukromém životě bez přímé vazby na výkon práce. Sem můžeme zařadit příspěvky na rekreace, slevy u obchodníků a poskytovatelů služeb, ale také příspěvky na penzijní připojištění, životní pojištění apod.

Při poskytování plnění, která nemají přímou spojitost s výkonem práce, vycházejí zaměstnavatelé z poznání, že pracovní a mimopracovní život zaměstnance stojí v úzké interakci. Pracovní výkon je proto bezprostředně ovlivňován i kvalitou mimopracovního, rodinného a soukromého života a možnostmi jeho uspořádání. Mezi benefity, jejichž poskytováním zaměstnavatelé reagují na rozpoznání významu sladění rodinného a profesního života, patří plnění zaměřená na hlídání malých dětí zaměstnanců v pracovní době.

¹ Galvas, M. et al: Pracovní právo, Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 558.

² Galvas, M. et al: Pracovní právo, Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 555.

³ Šubrt, B.: Zaměstnanecké výhody z pracovněprávního pohledu. Práce a mzda. 2007, č. 8, s. 6.

Skutečnost, že zákon řadu aspektů péče o zaměstnance nijak neupravuje a s tím související dobrovolnost poskytování jednotlivých plnění se ukazuje jako riziková z hlediska dodržování rovného zacházení a zákazu diskriminace. Může svádět k takovému pohledu, že jestliže zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům nad rámec zákona určitá plnění, je zcela na něm, jak určí podmínky pro vznik práva na tato plnění a kterým zaměstnancům pak právo na jednotlivé benefity vznikne, případně v jaké výši.

Takový přístup je samozřejmě pochybený. Vzhledem k úpravě zásady rovného zacházení a vyloučení diskriminace v rámci základních zásad pracovněprávních vztahů, k rozpracování této zásady v ustanovení § 16 zákoníku práce a k úpravě obsažené v antidiskriminačním zákoně je zjevné, že rovné zacházení musí zaměstnavatel dodržovat i při vytváření pracovních podmínek v oblasti péče o zaměstnance⁴.

I v oblasti péče o zaměstnance se totiž musí prosazovat princip rovného zacházení, jehož konkretizací představuje právo na rovné zacházení a právo nebýt diskriminován⁵. Jak již bylo uvedeno v rámci úvodu, antidiskriminační právo zahrnuje oblast odměňování za práci a pracovních podmínek a ani v těchto vztazích tedy nesmí docházet k tomu, aby bylo rozlišováno mezi jednotlivci na základě příslušnosti k určité obecně vymezené skupině osob⁶.

Navzdory dobrovolnosti poskytování zaměstnaneckých výhod neupravených přímo zákonem zaměstnavatel nesmí určit podmínky pro vznik práva na tato plnění tak, aby při posuzování, kterému zaměstnanci právo na určité plnění vznikne a kterému nikoli, došlo k rozlišování na základě podezřelých kritérií⁷.

Vzhledem k tomu, že o diskriminaci nebo nerovné zacházení se může jednat jen tehdy, pokud dochází k rozdílnému zacházení na základě zákonem stanoveného nepřípustného kritéria⁸, považuji za nutné učinit alespoň krátkou poznámku k tomu, jaká diskriminační kritéria se uplatňují v pracovněprávních vztazích. Výčet kritérií, pro která platí, že je-li na základě nich založeno neodůvodněné rozlišování, jde o

⁴ Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 870.

⁵ Kvasnicová, J. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení? Právní rozhledy. 2011, č. 3, s. 88.

⁶ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář, Praha: C. H. Beck, 2010, s. 14.

⁷ K pojmu podezřelé kritérium viz blíže Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. et al: Rovnost a diskriminace, Praha: C. H. Beck, 2007, s. 47.

⁸ Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. et al: Rovnost a diskriminace, Praha: C. H. Beck, 2007, s. 43.

diskriminaci, obsahuje antidiskriminační zákon v § 2 odst. 3 a 4. Z pohledu tohoto předpisu tedy platí, že pokud by docházelo k rozdílnému zacházení na základě jiného kritéria, půjde o nerovnost, ovšem nikoli o diskriminaci.

Určitou nejasnost do naznačeného vztahu mezi pojmy diskriminace a nerovné zacházení v oblasti pracovněprávních vztahů vnáší text § 16 odst. 2 zákoníku práce, podle něž je v pracovněprávních vztazích zakázána jakákoli diskriminace. Použití slova "jakákoli" vede k názoru, podle něž je zákaz diskriminace v zákoníku práce širší než zákaz diskriminace podle antidiskriminačního zákona⁹.

Stav, kdy by mělo být jakékoli rozlišování bez ohledu na jeho důvod (kritérium) považováno za diskriminaci, by ovšem vedl k absurdním důsledkům¹⁰. Proto byl publikován názor, podle něž by množina všech do úvahy připadajících diskriminačních důvodů měla být pro účely pracovněprávních vztahů nějakým způsobem zúžena, a to například tak, aby zahrnovala jen diskriminační důvody, na které pamatovalo ustanovení § 1 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který byl zrušen stávajícím zákoníkem práce k 1. lednu 2007¹¹.

Podle mého názoru se nabízí ještě další a jednodušší výkladové řešení nastíněného nejasnosti. Je-li pojem diskriminace definován antidiskriminačním zákonem, který je vůči zákoníku práce zvláštním a později vydaným zákonem, jako rozlišování na základě některého z vyjmenovaných důvodů, pak právě takto musí být chápán i pojem diskriminace použitý v zákoníku práce. Jinak řečeno, neexistuje obecný pojem diskriminace definovaný v antidiskriminačním zákonu a jakýsi zvláštní pracovněprávní pojem diskriminace používaný zákoníkem práce, nýbrž jen pojem jediný. Pravidlo o zákazu "jakékoli" diskriminace v pracovněprávních vztazích lze pak vyložit tak, že zákoník práce poněkud nadbytečně zdůrazňuje, že jsou v pracovněprávních vztazích vyloučeny všechny formy diskriminace, tedy především diskriminace přímá a nepřímá, případně skrytá a otevřená.

3. PŘÍPADY PŘÍMÉ DISKRIMINACE A NEROVNÉHO ZACHÁZENÍ V OBLASTI PÉČE O ZAMĚSTNANCE

Přímá diskriminace je antidiskriminačním zákonem definována jako takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s

⁹ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář, Praha: C. H. Beck, 2010, s. 123.

¹⁰ Kvasnicová, J. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení? Právní rozhledy. 2011, č. 3, s. 90.

¹¹ Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 126.

jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.

V případě méně příznivého zacházení na základě jiného než některého z uvedených diskriminačních důvodů nejde o diskriminaci, ale jedná se o nerovné zacházení, které je v pracovněprávních vztazích stejně jako diskriminace zakázané.

O diskriminaci ani o nerovné zacházení se nejedná v případech, kdy dochází k rozlišování na základě věcného důvodu spočívajícího v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

V souvislosti s péčí o zaměstnance a poskytováním zaměstnaneckých benefitů se jako rizikové z hlediska přímé diskriminace jeví mimo jiné případy, kdy je kritériem pro vzniku práva na určité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnancův věk. Přímo zákoník práce například v § 224 odst. 2 písm. a) stanoví, že zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu při životním jubileu nebo při skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod. Jde o plnění, která mají zcela dobrovolnou povahu a jichž se tedy zaměstnanci nemohou dovolávat¹². Poskytování těchto odměn je ovšem v praxi poměrně časté (například v podobě odměny při dosažení věku 50 let).

Na první pohled je zřejmé, že při určité formě nastavení poskytování naznačených odměn může docházet k nerovnostem. Pokud by například zaměstnavatel bez dalšího stanovil, že poskytne odměnu zaměstnanci v případě, že v době trvání pracovního poměru dosáhne věku 50 let, mohlo by dojít k tomu, že odměnu obdrží zaměstnanec, který do pracovního poměru nastoupil rok dosažením tohoto věku, nicméně odměna nebude vyplacena zaměstnanci, který třeba i po mnoha letech trvání pracovního poměru rozvázal svůj pracovní poměr několik měsícům před dosažením věku 50 let. Je otázkou, zda by takovýto případ mohl být posouzen jako přímá diskriminace zaměstnance na základě věku. Na první pohled je ovšem zřejmé, že jde o velmi nešťastný a nespravedlivý důsledek nevhodně nastaveného kritéria pro poskytnutí určitého plnění. Pokud tedy zaměstnavatelé chtějí vyplácet svým zaměstnancům odměny při dovršení životních jubileí nebo při rozvázání pracovního poměru v souvislosti se vznikem nároku na starobní důchod, lze doporučit, aby za účelem minimalizace rizika nerovností doplnili podmínky pro vznik práva na tuto odměnu některým objektivním kritériem (na prvním místě se nabízí doba předchozího trvání pracovního poměru).

¹² Chládková, A.: Odměna při odchodu do starobního důchodu. Práce a mzda. 2010, č. 5, s. 15.

Obdobný přístup by měl být aplikován také v případě, kdy má zaměstnavatel zájem poskytnout zaměstnancům, kteří odcházejí do starobního důchodu, případně zaměstnancům ve vyšším věku, vyšší odstupné. Pokud by bylo vyšší odstupné vázáno čistě jen na kritérium věku, šlo by o zjevnou přímou diskriminaci. O diskriminaci ovšem nepůjde, pokud bude zvýšené odstupné přiznáno na základě doby předchozího trvání pracovněprávního vztahu¹³.

V souvislosti s právě uvedeným případem je třeba uvést, že se lze setkat i s opačným přístupem zaměstnavatele, kdy stanoví, že odstupné zvýšené nad rámec zákonem stanovené výše nebude poskytnuto zaměstnancům, pokud bude jejich pracovní poměr rozvázán v době, kdy již pobírají starobní důchod. V takovémto případě se jedná o evidentní přímou diskriminaci na základě věku.

Zajímavý případ, v němž hrála roli přímá diskriminace při poskytování zaměstnaneckých výhod, a to na základě pohlaví, řešil Evropský soudní dvůr v kauze Lommers¹⁴. Zaměstnavatel organizoval pro své zaměstnance hlídání dětí, ale umožňoval využití tohoto benefitu téměř výhradně jen ženám a nikoli mužským zaměstnancům. Evropský soudní dvůr shledal toto opatření jako souladné s principem rovného zacházení s ohledem na legitimní cíl zvýšení zastoupení žen ve vyšších funkcích¹⁵.

4. PÉČE O ZAMĚSTNANCE A NEPŘÍMÁ DISKRIMINACE

V souvislosti s poskytováním zaměstnaneckých benefitů lze poměrně často narazit na případy nepřímé diskriminace. Podle definice obsažené v § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona se nepřímou diskriminací rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z diskriminačních důvodů určita osoba znevýhodněna oproti ostatním. Coby na nedostatek této definice je poukazováno na to, že opomíjí požadavek, aby neutrální ustanovení mělo znevýhodňující dopad na určitou skupinu jednotlivců, což patří mezi tradiční součásti definic nepřímé diskriminace¹⁶.

O nepřímou diskriminaci se nejedná v případě, kdy je rozlišování odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

¹³ Vysokajová, M.: Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. Právní fórum. 2009, č. 8., s. 319

¹⁴ Věc C-476/99. Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. března 2002. H. Lommers proti Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij.

¹⁵ Blíže k tomu viz Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. et al: Rovnost a diskriminace, Praha: C. H. Beck, 2007, s. 237.

¹⁶ Barinka, R.: Nepřímá diskriminace v pracovním právu ES. Právní rozhledy. 2010, č. 5, s. 173.

Pravidla pro rozpoznání, zda se jedná o nepřímou diskriminaci nebo oprávněnou formu rozlišování, shrnuje judikát Evropského soudního dvoru Bilka¹⁷.

V oblasti péče o zaměstnance dojde k nepřímé diskriminaci tehdy, pokud jsou kritéria pro vznik práva na určité plnění nastavena na první pohled neutrálně, ale v důsledku jejich aplikace dojde ke znevýhodnění skupiny zaměstnanců určitelné na základě diskriminačního kritéria, a není možné takové rozlišování rozumně odůvodnit. Nejčastěji se lze v souvislosti s poskytováním zaměstnaneckých benefitů setkat s případy, kdy dochází k diskriminaci na základě věku nebo pohlaví, a to typicky kvůli nastavení kritéria, které zahrnuje povinnost odpracování určitého rozsahu pracovní doby nebo standardního výkonu práce bez přerušení v důsledku překážek.

Lze se například setkat s případy, kdy je poskytování určitého plnění zaměstnavatelem vázáno na to, že zaměstnanec v určitém období odpracoval plný rozsah pracovní doby a nedopustil se žádného, omluveného ani neomluveného zameškání práce (odměna za "naplnění fondu pracovní doby"). Z hlediska diskriminace může být takový postup problematický vůči zaměstnancům pečujícím o malé děti, kteří budou častěji než ostatní zaměstnanci čerpat pracovní volno z důvodu překážek souvisejících s ošetřováním nemocného dítěte nebo jeho doprovodu do zdravotnického zařízení. Znevýhodňující dopad bude mít aplikace daného kritéria i na zaměstnance, kteří s ohledem na svůj zdravotní stav musí častěji než ostatní zaměstnanci navštěvovat lékaře. S ohledem na to, že zdravotní stav nepatří mezi diskriminační důvody, ovšem v daném případě nepůjde o diskriminaci, nýbrž jen o nerovné zacházení.

Ve věci Thibault¹⁸ rozhodoval Evropský soudní dvůr případ, kdy měl zaměstnavatel nastavenou takovou podmínku, že pokud zaměstnanec v rámci kalendářního roku odpracuje alespoň 6 měsíců, dojde k zvláštnímu posouzení výkonu jeho práce, jehož provedení je podmínkou případného profesního růstu a zvýšení mzdy. Zaměstnankyně v určitém roce podmínku odpracování alespoň 6 měsíců nesplnila mimo jiné i kvůli čerpání mateřské dovolené. Evropský soudní dvůr došel k závěru, že se v daném případě jednalo o nepřímou diskriminaci na základě pohlaví.

Z praxe jsou známy případy, kdy to, zda zaměstnanec fakticky pracuje, anebo čerpá pracovní volno z důvodu delší dobu trvajících

¹⁷ Věc 170/84. Rozsudek Soudního dvora ze dne 13. května 1986. Bilka - Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz.

¹⁸ Věc C-136/95. Rozsudek Soudního dvora (šestého senátu) ze dne 30. dubna 1998. Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) proti Evelyne Thibault.

překážek v práci (typicky mateřská nebo rodičovská dovolená), je rozhodné z hlediska vzniku práva na některé zaměstnanecké benefity. Zaměstnavatel tak například poskytuje příspěvek na penzijní připojištění jen zaměstnancům, kteří v pracovním poměru fakticky vykonávají práci, a zastavuje poskytování tohoto příspěvku v souvislosti se zahájením čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené. S ohledem na skutečnost, že mateřskou i rodičovskou dovolenou zdaleka častěji čerpají ženy než muži, se nabízí otázka, zda by dané jednání nebylo možné posoudit jako nepřímou diskriminaci na základě pohlaví.

Evropský soudní dvůr se v případě Lewen¹⁹ zabýval do určité míry obdobnou otázkou. Zaměstnavatel poskytoval zaměstnancům zvláštní benefit, kterým byly vánoční prémie. Vyplácel je ovšem jen zaměstnancům, u nichž věděl, že budou v následujícím roce vykonávat práci. Odmítl proto vyplatit vánoční prémii zaměstnankyni, která měla nastoupit na mateřskou dovolenou. Evropský soudní dvůr k tomu uvedl, že za odpracovanou dobu musí být i z hlediska poskytování odměn považovány doby, kdy zaměstnankyně nepracuje proto, že v souvislosti s porodem dítěte pracovat nesmí. Ve vztahu k rodičovské dovolené se Evropský soudní dvůr vyjádřil tak, že tato doba nemůže být srovnávána s dobou, kdy zaměstnanec aktivně pracuje, protože výkon práce je fakticky přerušen. Tuto dobu tedy nemusí zaměstnavatelé považovat za dobu rozhodnou pro poskytování určitých odměn souvisejících s výkonem práce.

Otázkou je, nakolik by bylo možné uvedený přístup aplikovat i na poskytování příspěvku na penzijní připojištění, který nelze považovat za plnění bezprostředně související s vykonanou prací. Jde o plnění, které má z pohledu zaměstnavatele stabilizační charakter a jehož přínos se u zaměstnance projeví až s určitým časovým odstupem. Neposkytování příspěvku na penzijní připojištění zaměstnancům na mateřské a rodičovské dovolené zjevně v dlouhodobém horizontu znevýhodňuje ženy z hlediska pozdější výše jejich plnění ze systému penzijního připojištění. Soud by tedy musel posoudit, nakolik je kritérium rozumné stanovené zaměstnavatelem rozumné a nakolik odpovídá stanovenému účelu.

K nepřímé diskriminaci žen na základě pohlaví může docházet také za okolností, kdy je podmínkou pro získání práva na určité plnění výkon práce po určitý rozsah pracovní doby a právo na benefit tak nevzniká zaměstnanci, který pracuje jen po kratší pracovní dobu (částečný úvazek).

¹⁹ Věc C-333/97. Rozsudek Soudního dvora (šestého senátu) ze dne 21. října 1999. Susanne Lewen proti Lotharu Dendovi.

Spor vzniklý na základě nastíněných okolností rozhodoval Evropský soudní dvůr ve věci Rinner-Kühn²⁰. Zaměstnavatel nemusel na základě právní úpravy poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy v době dočasné pracovní neschopnosti v případě, kdy zaměstnanec pracoval jen na částečný úvazek nepřevyšující 10 hodin týdně nebo 45 hodin měsíčně. Evropský soudní dvůr dospěl k rozhodnutí, že tento zákon nepřímo diskriminoval zaměstnankyně, které v kratších úvazcích pracovaly podstatně častěji než muži.

5. SPORNÉ PŘÍPADY ROZDÍLNÉHO ZACHÁZENÍ

Při uplatňování principu rovného zacházení nelze vycházet z absolutního, nýbrž relativního chápání rovnosti, které znamená, že nerovností je jen takové rozdílné zacházení, které není možné objektivně odůvodnit, případně jen taková nerovnost, která dosahuje určité intenzity²¹.

Na základě tohoto východiska také směrnice 2000/78 a spolu s ní i antidiskriminační zákon určuje, že diskriminací není rozdílné zacházení, pro něž existuje věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

I v oblasti péče o zaměstnance a poskytování zaměstnaneckých benefitů platí, že o nerovnost nejde, pokud jde o opodstatněné rozlišování související s pracovními podmínkami zaměstnanců²². S rozdílným přístupem k jednotlivým (konkrétním) zaměstnancům při poskytování zaměstnaneckých benefitů se lze například běžně setkat v případech, kdy zaměstnavatel nabízí zaměstnancům určitou stanovenou hodnotu souhrnu benefitů, které si zvolí, přičemž na nich samotných ponechá provedení konkrétní volby (tzv. kafetéria systém²³).

V praxi se nicméně setkáváme s řadou případů rozdílného zacházení, ve vztahu k němuž mohou vzniknout vážné pochybnosti o oprávněnosti a odůvodněnosti.

Nejasnosti byly například spojeny s odpovědí na otázku, zda může zaměstnavatel podmínit poskytování příspěvků na penzijní připojištění

²⁰ Věc C-171/88. Rozsudek Soudního dvora (šestého senátu) ze dne 13. července 1989. Ingrid Rinner-Kühn proti FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG.

²¹ Bouda, P.: Nepřímá diskriminace, Brno: Masarykova univerzita, 2011, s. 19

²² Šubrt, B.: Zaměstnanecké výhody z pracovněprávního pohledu. Práce a mzda. 2007, č. 8, s. 16

²³ Blíže k tomu viz in Šubrt, B.: Zaměstnanecké výhody z pracovněprávního pohledu. Práce a mzda. 2007, č. 8, s. 14

nebo životní pojištění tím, že bude mít zaměstnanec sjednanou příslušnou smlouvu se zaměstnavatelem vybranou pojišťovnou. Podle mého názoru se jedná o nedůvodné nerovné zacházení.

Velmi běžným jevem je to, že mnohem širší paletě a vyšší hodnotě zaměstnaneckých benefitů se u zaměstnavatelů těší zaměstnanci ve vysokých řídicích funkcích (top management). Například právě jen tito zaměstnanci mají k osobnímu užívání přidělen služební vůz, jsou jim přispívány vysoké částky na penzijní připojištění a životní pojištění apod. Zpravidla je k těmto případům přistupováno tak, že jde o oprávněnou formu rozdílného zacházení s ohledem na odlišné pracovní podmínky a vyšší význam výkonu práce těchto zaměstnanců pro činnost zaměstnavatele, což předznamenává i intenzivnější zájem na jejich stabilizaci.

Mezi oprávněným rozdílným zacházením a nerovností, případně i nepřímou diskriminací (s ohledem na skutečnost, že vysoké manažerské posty jsou zastávány častěji muži než ženami) ovšem existuje poměrně tenká hranice. K jejímu překročení by mohlo dojít například v případě, kdy by právo na určitý, jinak poměrně obvykle poskytovaný benefit, jako je například příspěvek na penzijní připojištění, měli pouze top manažeři (případně jiní konkrétně určení zaměstnanci²⁴), nebo pokud by tito zaměstnanci oproti jiným zaměstnancům měli právo na delší dovolenou, s čímž se lze v praxi také setkat.

6. ZÁVĚR

Zaměstnavatelé musí dodržovat rovné zacházení a zákaz diskriminace vůči všem svým zaměstnancům a uchazečům o zaměstnání, a to ve všech oblastech práv a povinností v rámci pracovněprávních vztahů. Přitom nelze přehlížet ani oblast péče o zaměstnance a poskytování zaměstnaneckých benefitů.

Pokud zaměstnavatelé vůči jednotlivým zaměstnancům nebo skupinám zaměstnanců přistupují v oblasti budování a rozvíjení své sociální politiky rozdílně, musí se přitom vyvarovat přímé i nepřímé diskriminace, jakož i nerovného zacházení.

Stejně jako v jiných oblastech pracovněprávních vztahů nelze ani v případě poskytování zaměstnaneckých benefitů sklouzávat k žádnému z krajních pólů přístupu uplatňování zásady rovného zacházení. Nelze tedy rovné zacházení ignorovat a argumentovat přitom tím, že záleží zcela na zaměstnavateli, jaké podmínky pro vznik práva na určitou zaměstnaneckou výhodu stanoví, stejně jako nelze automaticky a bez bližšího posouzení přistupovat ke každému rozdílu jako k nerovnosti.

²⁴ Dandová, E.: Penzijní připojištění jako zaměstnanecký benefit. *Práce a mzda*. 2012, č. 6, s. 20

Při posuzování sporných případů nerovného či rozdílného zacházení v oblasti péče o zaměstnance je třeba uplatnit pečlivý přístup a každý případ hodnotit individuálně vzhledem k jedinečným okolnostem a souvislostem.

Literature:

- Barinka, R.: Nepřímá diskriminace v pracovním právu ES. Právní rozhledy. 2010, č. 5, s. 165 - 173.
- Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 1634. ISBN 978-80-7179-251-2
- Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. et al: Rovnost a diskriminace, Praha: C. H. Beck, 2007, s. 471. ISBN 978-80-7179-584-1
- Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář, Praha: C. H. Beck, 2010, s. 425, ISBN 978-80-7400-315-8
- Bouda, P.: Nepřímá diskriminace, Brno: Masarykova univerzita, 2011, s. 274, ISBN 978-80-210-5679-4
- Dandová, E.: Penzijní připojištění jako zaměstnanecký benefit. Práce a mzda. 2012, č. 6, s. 20. ISSN 0032-6208
- Chládková, A.: Odměna při odchodu do starobního důchodu. Práce a mzda. 2010, č. 5, s. 15 - 16. ISSN 0032-6208
- Galvas, M. et al: Pracovní právo, Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 752, ISBN 978-80-210-5852-1
- Kvasnicová, J.: (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení? Právní rozhledy. 2011, č. 3, s. 87 - 91
- Šubrt, B.: Zaměstnanecké výhody z pracovněprávního pohledu. Práce a mzda. 2007, č. 8, s. 6 - 23. ISSN 0032-6208
- Vysokajová, M.: Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. Právní fórum. 2009, č. 8., s. 317 – 322. ISSN 1214-7966

Contact – email

jaroslav.stransky@law.muni.cz