

SOUDNÍ PROSTŘEDKY OCHRANY PŘED DISKRIMINACÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

HANA ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ

Právnická fakulta, Masarykova univerzita, Česká republika

Abstract in original language

Zákoník práce sám prostředky ochrany před diskriminací neupravuje a odkazuje na antidiskriminační zákon, dle něhož se lze u soudu domáhat upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu a přiměřeného zadostiučinění a v určitých případech též náhrady nemajetkové újmy v penězích. Vzhledem k tomu, že aplikovatelnost antidiskriminačního zákona je omezena pouze na stanovené diskriminační důvody, bude se příspěvek zabývat také možnostmi postupu zaměstnanců dle občanského zákoníku a vymezením rozdílů mezi uplatněním nároku dle antidiskriminačního zákona na straně jedné a občanského zákoníku na straně druhé.

Key words in original language

Pracovní právo; antidiskriminační zákon, právní prostředky ochrany, ochrana osobnosti; důkazní břemeno.

Abstract

The Labour Code does not regulate the means of protection against discrimination and refers to the Anti-Discrimination Act, under which it is possible by a court to require the abstention of the discrimination, the elimination of the consequences of discrimination and reasonable compensation and in certain cases compensation for non-material loss. Whereas the applicability of the Anti-Discrimination Act is limited to specified discriminatory grounds, the contribution will also discuss options for approach of employees under the Civil Code and defining the differences between filing a claim under Anti-Discrimination Act on the one hand and under the Civil Code on the other hand.

Key words

Labour Law; Anti-Discrimination Act; Legal Means of Protection; Protection of Personality; Burden of Proof.

1. ÚVOD

Nezbytným předpokladem pro reálný a v praxi fungující význam zakotvení zásad rovného zacházení a zákazu diskriminace je existence právních prostředků ochrany, které mohou osoby dotčené diskriminací využít a které budou dostatečně efektivní.

2. POŽADAVKY VYPLÝVAJÍCÍ Z EVROPSKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY A JUDIKATURY

V této souvislosti lze poukázat zejména na směrnici Rady č. 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (dále jen „směrnice č. 2000/78/ES“). Tato směrnice zakotvuje obecná pravidla pro boj proti diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání a upravuje podmínky přístupu k zaměstnání nebo povolání, vzdělávání a podmínky odměňování.

Pro diskriminaci na základě pohlaví v oblasti zaměstnání a povolání je stěžejní směrnice Rady a Parlamentu č. 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 (přepřacované znění), která zrušila řadu starších směrnic a tyto sloučila s cílem větší srozumitelnosti do jednoho dokumentu, přičemž mnohá její ustanovení byla inspirována judikaturou Soudního dvora Evropské unie (dále jen „Soudní dvůr“). Účelem této směrnice je zajištění zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, a to v přístupu k zaměstnání nebo povolání, odborného vzdělávání, odměňování.

Ze shora uvedených směrnic stejně jako dalších tzv. antidiskriminačních směrnic¹ a z bohaté judikatury Soudního dvora Evropské unie vyplývá, že soudní prostředky ochrany před diskriminací by měly být:

- a) skutečně reálně využitelné;
- b) dostupné všem osobám dotčeným porušením zákazu diskriminace;
- c) spolehlivé;
- d) dostatečně účinné a efektivní.

Komunitární právo však nepředepisuje konkrétní sankce či postupy, které mají členské státy aplikovat a proto je výhradně na jejich rozhodnutí, jaké vhodné řešení si ten který členský stát zvolí k dosažení tohoto cíle. Je však nutné dodržet shora uvedené podmínky. V této souvislosti je možné poukázat na rozsudek Soudního dvora ze dne 10.4.1984, sp.zn. 14/83 (Sabine von Colson a Elisabeth Kamann c. Spolková země Severní Porýní – Vestfálsko), kde Soudní dvůr potvrdil, že evropská právní úprava nevyžaduje, „aby diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o přístup k zaměstnání, byla sankcionována uložením povinnosti zaměstnavateli uzavřít pracovní smlouvu s diskriminovanou kandidující osobou,“² ale je nezbytné, aby

¹ Směrnice Rady č. 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu, nebo etnický původ.

² Rozsudek Soudního dvora ze dne 10.4.1984, sp.zn. 14/83 (Sabine von Colson a Elisabeth Kamann c. Spolková země Severní Porýní – Vestfálsko).

zvolené prostředky ochrany byly skutečně reálné a dostatečně efektivní.

S požadavkem na účinnost prostředků ochrany před diskriminací souvisí rovněž problematika odškodnění, kterého se mohou osoby dotčené diskriminací domáhat. V této souvislosti je možné poukázat na rozsudek Soudního dvora ze dne 22.4.1997, sp.zn. C – 180/95 (Nils Draehmpaehl c. Urania Immobilienservice OHG), v němž Soudní dvůr konstatoval, že takové odškodnění musí zajišťovat skutečnou a reálnou právní ochranu a současně musí zaměstnavatele odrazovat od podobného jednání a musí být přiměřené utrpěné újmě.

Jestliže například členský stát limituje možné odškodnění výší tří měsíčních výdělků pro případ, kdy zaměstnavatel může prokázat, že s ohledem na vysokou kvalifikaci vybraného uchazeče by uchazeč o zaměstnání dané místo neobdržel ani v případě, kdy by k diskriminaci nedošlo, pak se nejedná o právní úpravu, která by byla v rozporu s evropským antidiskriminačním právem. Naopak tomu je však v případě, pokud vnitrostátní ustanovení „na rozdíl od jiných vnitrostátních ustanovení civilního a pracovního práva určují a priori maximální strop tří měsíčních výdělků jako výši odškodného, na které si může činit nárok uchazeč, diskriminovaný při přijímání nových pracovníků z důvodu pohlaví v případě, kdy by uchazeč místo získal, kdyby výběr probíhal bez diskriminace.“³ Rovněž je dle názoru Soudního dvora v rozporu s předmětnými směrnicemi taková vnitrostátní úprava, která limituje maximální výši možného požadovaného odškodnění na šestinásobek měsíčního výdělků, a to v případě, kdy se odškodnění domáhá více uchazečů o zaměstnání, kteří byli v přístupu k zaměstnání diskriminováni z důvodu pohlaví. Tento způsob by v řadě případů vedl spíše k symbolickému odškodnění, které nelze považovat za účinné a dostatečně efektivní ve smyslu evropských právních předpisů.

3. ČESKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA

Ustanovení § 17 Zákoníku práce odkazuje na zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) (dále jen „Antidiskriminační zákon“), který ve svém ustanovení § 10 upravuje konkrétní prostředky soudní ochrany proti diskriminačnímu jednání.

3.1 Soudní prostředky ochrany dle Antidiskriminačního zákona

³ Rozsudek Soudního dvora ze dne 22.4.1997, sp.zn. C – 180/95 (Nils Draehmpaehl c. Urania Immobilienservice OHG).

Ustanovení § 10 Antidiskriminačního zákona je aplikovatelné pouze v případě, že k diskriminaci v pracovněprávních vztazích dochází či došlo na základě některého z diskriminačních důvodů taxativně vymezených v ustanovení § 2 odst. 3 Antidiskriminačního zákona, tedy z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Za splnění těchto předpokladů je nutné dle Antidiskriminačního zákona postupovat a je vyloučeno postupovat jiným způsobem, např. dle ustanovení § 13 zákona č. 40/1964, Sb., občanský zákoník (dále jen „Občanský zákoník“) upravujícího právní prostředky ochrany před neoprávněnými zásahy do práva na ochranu osobnosti. V tomto případě nemá diskriminovaná osoba právo si zvolit, zdali bude postupovat dle § 10 Antidiskriminačního zákona nebo dle § 13 Občanského zákoníku, neboť Antidiskriminační zákon je ve vztahu k Občanskému zákoníku *lex specialis*.

V případě, že dojde k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo domáhat se svých práv za využití prostředků ochrany zakotvených v ustanovení § 10 Antidiskriminačního zákona, které upravuje následující nároky:

a) Zdržovací neboli negatorní nárok

Nezbytnou podmínkou pro využití tohoto nároku je skutečnost, že diskriminační jednání stále trvá, opakuje se anebo existuje konkrétní nebezpečí jeho trvání. Jako příklad zdržovacího nároku je možné uvést požadavek na zdržení se sexuálního obtěžování na pracovišti nebo zdržení se diskriminace při odměňování zaměstnanců. Z uvedeného je zřejmé, že v rámci pracovněprávních vztahů bude tento nárok aplikovatelný prakticky pouze za trvání pracovního poměru. Za účelem vykonatelnosti soudního rozhodnutí je nezbytné, aby byl žalobní petit a následně i výrok soudu velmi přesně formulován a aby v něm bylo konkrétně popsáno diskriminační jednání, kterého se má žalovaný nadále zdržet.

b) Odstraňovací neboli restituční nárok

Prostřednictvím odstraňovacího nároku se může osoba dotčená diskriminací domáhat odstranění následků diskriminace. Využití tohoto nároku předpokládá, že následky diskriminačního jednání trvají a že pro jejich odstranění je třeba určitého aktivního konání žalovaného, například uzavření pracovní smlouvy s diskriminovaným uchazečem o zaměstnání nebo stanovení rovné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Stejně jako v případě negatorního nároku je nutné odstraňovací nárok přesně specifikovat a konkrétně uvést, co má žalovaný učinit, přičemž cílem je obnovení stavu před neoprávněným zásahem.⁴ V rámci pracovněprávních vztahů si lze

⁴ ŠVESTKA, Jiří a kol. *Občanský zákoník : komentář. I., § 1-459*. 2. vyd. Praha : C.H. Beck, 2009. s. 196.

využití tohoto nároku představit jak za trvání pracovního poměru, tak po jeho skončení.

c) Satisfakční nárok

Dle ustanovení § 10 odst. 1 Antidiskriminačního zákona se osoba dotčená diskriminací může domáhat přiměřeného zadostiučinění jakožto morální satisfakce, které bude nejčastěji spočívat v omluvě nebo v pouhém faktu, že soud ve svém rozhodnutí konstatoval porušení práva na rovné zacházení.

Přiměřené zadostiučinění ve formě morální satisfakce lze však dle mého názoru jen stěží považovat za natolik efektivní, že by zaměstnavatele odrazovalo od diskriminačního jednání⁵ tak, jak požaduje nejen judikatura Soudního dvora, ale a rovněž například shora zmiňovaná směrnice č. 2006/54/ES, dle jejíhož článku 18 „členské státy zavedou do svého právního řádu nezbytná opatření pro zajištění skutečné a účinné náhrady nebo vyrovnání škody, jak stanoví členské státy, kterou utrpěla osoba poškozená v důsledku diskriminace na základě pohlaví, a to způsobem, který je odrazující a přiměřený utrpěné škodě.“ Satisfakční funkce samotného rozsudku se oslabuje také časovým rozestupem mezi diskriminačním jednáním, podáním soudní žaloby a nabytím právní moci soudního rozhodnutí, který může být s ohledem na průměrnou délku soudních řízení v České republice značně dlouhý.

Za jakýsi podtyp satisfakčního nároku je možné považovat nárok na materiální satisfakci, který je zakotven v ustanovení § 10 odst. 2 Antidiskriminačního zákona. Přiznání náhrady nemajetkové újmy v penězích je Antidiskriminačním zákonem pojímáno jako spíše výjimečné, neboť předpokládá, že se zjednání nápravy za využití výše uvedených nároků nejeví dostatečné, a to zejména s ohledem na skutečnost, že v důsledku diskriminace byla ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti. Pouze za této podmínky má osoba dotčená diskriminací právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Dle ustanovení § 10 odst. 3 Antidiskriminačního zákona určí soud výši peněžité náhrady s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

Pokud se jedná o vztah jednotlivých nároků, které mohou poškozené osoby využít dle ustanovení § 10 Antidiskriminačního zákona, pak tyto lze za účelem docílení afektivní ochrany kombinovat a využít i současně, a to za splnění podmínek pro jejich aplikaci (viz výše). Bělina a kol. je toho názoru, že tyto nároky nelze zaměňovat, a tudíž se nelze například domáhat odstranění následků neoprávněných

⁵ Viz také KÜHN, Zdeněk. Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona. *Právní rozhledy*. 2010. č. 3. s. 77.

zásahů a poskytnutí satisfakce v době, kdy zásahy trvají.⁶ Domnívám se, že tento požadavek z ustanovení § 10 Antidiskriminačního zákona výslovně nevyplývá, přičemž trvání na tom, aby osoby dotčené diskriminací nejprve žalovaly zaměstnavatele na zdržení se, resp. upuštění od diskriminace a až následně se eventuálně domáhaly přiměřeného zadostiučinění, není dle mého názoru v souladu s požadavkem Soudního dvora na efektivní a reálně účinnou ochranu před diskriminací (viz výše). Trvání na dvojím, resp. postupném žalování by s ohledem na průměrnou délku soudních sporů v České republice dle mého názoru znamenalo nezanedbatelnou překážku pro účinné domáhání se práv.

VĚCNÁ PŘÍSLUŠNOST SOUDŮ

K rozhodování sporů vyplývajících z Antidiskriminačního zákona jsou v prvním stupni věcně příslušné okresní soudy, a to na základě ustanovení § 9 Občanského soudního řádu, který pro diskriminační spory nestanoví věcnou příslušnost krajského soudu, a tudíž je nutné vycházet ze základního pravidla vyplývajícího z ustanovení § 9 odst. 1 Občanského soudního řádu.

V případě diskriminačních sporů vyplývajících z právních vztahů vznikajících v oblasti práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, v rámci pracovních poměrů včetně problematiky odměňování, bude věcně příslušným pro rozhodnutí věci v prvním stupni rovněž okresní soud, tento však bude ve smyslu ustanovení § 36a odst. 1 písm. a) zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen „Občanský soudní řád“) obsazen senátem složeným z předsedy a dvou přísedících tak, jako tomu je v ostatních pracovněprávních sporech.

3.2 Postup prostřednictvím žaloby na ochranu osobnosti

Jak uvedeno výše, aplikace prostředků ochrany před diskriminací uvedených v Antidiskriminačním zákoně je omezena toliko na diskriminaci na základě některého z diskriminačních důvodů uvedených v tomto zákoně. V praxi si lze představit řadu situací, které bude možné právně vyhodnotit jakožto diskriminační jednání, které však nebude založeno na žádném z diskriminačních důvodů uvedených v Antidiskriminačním zákoně, ale například na základě jiného odborného názoru či „obyčejných“ nesympatií zaměstnavatele k dotčenému zaměstnanci.⁷

⁶ Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012. s. 132.

⁷ BRŮHA, Dominik. Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance). *Práce a mzda*. 2010. č. 1. s. 34.

Dle ustanovení § 13 Občanského zákoníku se fyzická osoba může z titulu ochrany osobnosti domáhat, aby bylo upuštěno od neoprávněných zásahů do práva na ochranu její osobnosti, aby byly odstraněny následky těchto zásahů a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Pokud by se nejednalo toto zadostiučinění postačujícím, a to zejména z důvodu, že byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost ve společnosti, má fyzická osoba též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, jejíž výši určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo. Z uvedeného je zřejmé, že zákonodárce při koncepci právních prostředků ochrany před diskriminací vyšel z právní úpravy prostředků ochrany osobnosti zakotvených v Občanském zákoníku.

K ustanovení § 13 Občanského zákoníku existuje bohatá judikatura českých soudů (na rozdíl od ustanovení § 10 Antidiskriminačního zákona), která však nebude v mnohém aplikovatelná na antidiskriminační spory, a to zejména s ohledem na stávající přístup soudů k přiznávání práva na peněžitou náhradu, která má spíše výjimečný charakter, což není v souladu s výše citovanou judikaturou Soudního dvora ani příslušnou komunitární právní úpravou.⁸ Ve smyslu judikatury Nejvyššího soudu je totiž možné přiznat finanční zadostiučinění za neoprávněný zásah do práva na ochranu osobnosti v případě, že „nebude postačující morální zadostiučinění a pokud došlo ke snížení důstojnosti fyzické osoby či její vážnosti ve značné míře. O snížení důstojnosti fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře jde, pokud újmu vzniklou v osobnostní sféře fyzická osoba vzhledem k povaze, intenzitě, opakování, trvání a šíři okruhu působení nepříznivého následku pociťuje a prožívá jako závažnou.“⁹

Povahou přiměřeného zadostiučinění se zabýval Nejvyšší soud také ve svém rozsudku ze dne 7. 10. 2009, sp. zn. 30 Cdo 4431/2007, v němž uvedl, že „zadostiučinění v penězích plní především satisfakční funkci, i když úlohu preventivního významu zákonu odpovídajícího a spravedlivého zadostiučinění nelze vylučovat. Vlastní zásah je nutno hodnotit vždy objektivně s přihlédnutím ke konkrétní situaci, za které k neoprávněnému zásahu došlo (tzv. konkrétní uplatnění objektivního kritéria), jakož i k osobě postižené fyzické osoby (tzv. diferencované uplatnění objektivního kritéria). Uplatnění konkrétního a diferencovaného objektivního hodnocení znamená, že o snížení důstojnosti postižené fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře půjde pouze tam, kde za konkrétní situace, za které k neoprávněnému zásahu do osobnosti fyzické osoby došlo, jakož i s přihlédnutím k dotčené fyzické osobě, lze spolehlivě dovodit, že by nastalou nemajetkovou újmu vzhledem k intenzitě a trvání

⁸ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. s. 298.

⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.10.2003, sp.zn. 30 Cdo 2005/2003.

nepříznivého následku spočívajícího ve snížení její důstojnosti či vážnosti ve společnosti pocítovala jako závažnou zpravidla každá fyzická osoba nacházející se na místě a v postavení postižené fyzické osoby.¹⁰ Z uvedeného rozhodnutí je zřejmé, že byt Nejvyšší soud připustil částečnou preventivní funkci přiznaného zadostiučinění, tento prostředek je stále považován za spíše výjimečný a určený pro případy, kdy došlo k závažnému zásahu do osobnostních práv fyzické osoby.¹¹

VĚCNÁ PŘÍSLUŠNOST SOUDŮ

Na rozdíl od sporů podléhajících Antidiskriminačnímu zákonu jsou pro rozhodování sporů týkajících se ochrany osobnosti ve smyslu Občanského zákoníku v prvním stupni věcně příslušné krajské soudy, a to ve smyslu ustanovení § 9 odst. 2 písm. a) Občanského soudního řádu.

4. DOKAZOVÁNÍ V DISKRIMINAČNÍCH SPORECH

Institut přeneseného důkazního břemene se v oblasti antidiskriminačního práva vyskytuje zejména z důvodu, že osoby dotčené diskriminačním jednáním druhých osob jsou při prokazování vytýkaného diskriminačního jednání ve velmi obtížné situaci, přičemž trvání na klasické kautele nesení důkazního břemene žalobcem by v mnohých případech znamenalo prakticky vyloučení efektivního a účinného domáhání se svých práv z titulu ochrany před diskriminací.

4.1 Požadavky vyplývající z evropské právní úpravy a judikatury

Na základě ustanovení článku 10 směrnice č. 2000/78/ES jsou členské státy povinny přijmout nezbytná opatření, aby v případě, že osoba cítící se poškozena nedodržením zásady rovného zacházení předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Toto ustanovení, které je v podobném znění obsaženo i v dalších antidiskriminačních směrnících, bylo do komunitárního práva vloženo na základě judikatury Soudního dvora, která doktrínu obráceného důkazního břemene na poli evropského antidiskriminačního práva vytvořila, a to s poukazem na požadavek efektivní obrany proti diskriminačnímu jednání.

¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 10. 2009, sp. zn. 30 Cdo 4431/2007.

¹¹ K satisfakčním žalobám viz ŠVESTKA, Jiří a kol. *Občanský zákoník : komentář. I., § 1-459.* 2. vyd. Praha : C.H. Beck, 2009. s. 197.

Prvním rozsudkem zabývajícím se problematikou dokazování diskriminačního jednání byl rozsudek Soudního dvora ze dne 17.10.1989, sp.zn. 109/88 (Handels – og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark c. Danks Arbejdsgiverforening (Danfoss)), v němž se jednalo o vyplácení individuálních příplatků na základě mobility, kvalifikace a výsluhy let. Soudní dvůr s poukazem na nepřehlednost stanovených kritérií pro vyplácení individuálních příplatků konstatoval, že „pokud by důkazní břemeno o existenci zřejmé diskriminace nebylo při zjišťování, zda jsou rozdíly v odměňování ve skutečnosti diskriminační, přeneseno na zaměstnavatele, byli by zaměstnanci zbaveni efektivních prostředků soudní ochrany k uplatnění zásady rovné odměny před národním soudem.“¹² Soudní dvůr zdůraznil, že adekvátní úprava nesení důkazního břemene v antidiskriminačních sporech je předpokladem pro efektivní uplatňování práva na rovné zacházení, které je jedním z cílů Evropské unie.

Podobným způsobem Soudní dvůr rozhodl také ve svém rozsudku ze dne 27.10.1993, sp.zn. C – 127/92 (Dr. Pamela M. Enderby c. Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health), kde také zdůraznil požadavek na efektivní uplatňování práva na rovné zacházení s tím, že „jedná-li se na první pohled o diskriminaci, musí zaměstnavatel prokázat, že pro rozdíly v odměňování existují objektivní důvody.“¹³ I zde Soudní dvůr konstatoval, že pokud by v daném případě nebylo důkazní břemeno existence zřejmé diskriminace přeneseno na zaměstnavatele, byli by zaměstnanci zbaveni efektivních prostředků soudní ochrany, což nelze akceptovat.

Ve stejném duchu rozhodl Soudní dvůr také ve svém rozsudku ze dne 31.5.1995, sp.zn. C – 400/93 (Specialarbejderforbundet i Danmark c. Dansk Industri, dříve Industriens Arbejdsgivere jednající za Royal Copenhagen A/S), v němž potvrdil požadavek na přenesení důkazního břemene, které obvykle leží na straně žalující, na žalovaného, „neboť jinak by zaměstnancům, kteří se pokládají za oběť diskriminace, bylo znemožněno princip rovné odměny účinně prosadit.“¹⁴ S ohledem na shora uvedené skutečnosti lze konstatovat, že judikatura Soudního dvora je co do problematiky obráceného důkazního břemene zcela konstantní a jednotná.

¹² Rozsudek Soudního dvora ze dne 17.10.1989, sp.zn. 109/88 (Handels – og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark c. Danks Arbejdsgiverforening (Danfoss)).

¹³ Rozsudek Soudního dvora ze dne 27.10.1993, sp.zn. C – 127/92 (Dr. Pamela M. Enderby c. Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health).

¹⁴ Rozsudek Soudního dvora ze dne 31.5.1995, sp.zn. C – 400/93 (Specialarbejderforbundet i Danmark c. Dansk Industri, dříve Industriens Arbejdsgivere jednající za Royal Copenhagen A/S).

4.2 Česká právní úprava a judikatura

V rámci českého právního řádu je otázka důkazního břemene v pracovněprávních diskriminačních sporech upravena v ustanovení § 133a Občanského soudního řádu, jehož znění a výklad prošly od doby jeho prvního zakotvení do Občanského soudního řádu s účinností od 1.1.2001 zajímavým vývojem, při němž sehrála významnou úlohu zejména judikatura českých soudů.¹⁵

Jmenované ustanovení § 133a Občanského soudního řádu ve znění účinném do 31.8.2009 stanovilo, že „skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokazané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.“¹⁶ Citované původní znění občanského soudního řádu bylo předmětem bohaté odborné diskuse a rovněž se jím zabývaly soudy v rámci své rozhodovací praxe a bylo poukazováno na možné zneužití takto široce formulovaného obráceného důkazního břemene, které by mohlo vést až k šikanózním žalobním návrhům.

Výkladem původního znění ustanovení § 133a se zabýval mj. Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 26.4.2006, sp.zn. Pl. ÚS 37/04, v němž zvedl, že na základě předmětného ustanovení „nelze dovodit, že osobě, která se při nákupu služeb cítila být rasově diskriminována, stačí pouze tvrdit, že došlo k diskriminačnímu jednání. Tato osoba v soudním řízení musí 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 tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě rasového nebo etnického původu.“¹⁷ Dle názoru Ústavního soudu České republiky proto neobstojí „názor navrhovatele, že v řízeních uvedených v napadeném ustanovení občanského soudního řádu „je strana žalující zvýhodněna, neboť nemusí prokazovat, co se mělo stát a proč že je žalováno, zatímco strana žalovaná je znevýhodněna, neboť by měla prokázat, co se nestalo“. Ve skutečnosti totiž důkazní břemeno neleží pouze a výlučně na straně žalované. I strana žalující nese své břemeno tvrzení i břemeno důkazní.“¹⁸ Pokud tato břemena

¹⁵ Viz DRÁPAL, Lubomír, BUREŠ, Jaroslav a kol. *Občanský soudní řád I, II Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2009, s. 924.

¹⁶ Ustanovení § 133a Občanského soudního řádu ve znění účinném do 31.8.2009.

¹⁷ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 26.4.2006, sp.zn. Pl. ÚS 37/04.

¹⁸ Tamtéž.

žalobce unese, je následně na žalovaném, aby prokázal své tvrzení, že k diskriminaci důvodů nedošlo.

V souladu se shora citovaným nálezem Ústavního soudu České republiky rozhodl rovněž Nejvyšší soud České republiky, když ve svém rozsudku ze dne 11.11.2009, sp.zn. 21 Cdo 246/2008, konstatoval, že „domáhá-li se zaměstnanec po zaměstnavateli, aby upustil od jeho diskriminace, aby odstranil její následky, aby mu dal přiměřené zadostiučinění nebo aby mu poskytnul náhradu nemajetkové újmy v penězích, popř. aby mu nahradil škodu vzniklou diskriminací, má zaměstnanec v občanském soudním řízení procesní povinnosti tvrzení a důkazní o tom, že byl (je) jednáním zaměstnavatele znevýhodněn ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele.“¹⁹

V návaznosti na shora popsanou judikaturu českých soudů bylo ustanovení § 133a Občanského soudního řádu Antidiskriminačním zákonem novelizováno a s účinností od 1.9.2009 říká, že „pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

Po obou stranách sporného řízení je tedy požadováno splnění jak povinnosti tvrzení, tak povinnosti důkazní, přičemž žalobce, tj. osoba, která tvrdí, že byla diskriminována, není povinna prokazovat důvod pro diskriminaci ze strany žalovaného. Žalovaný je pak povinen vyvrátit jak tvrzený skutkový děj, tak současně i tvrzený důvod.²⁰ Tuto skutečnost potvrdil Nejvyšší soud například ve svém rozsudku ze dne 27.3.2012, sp.zn. 21 Cdo 4586/2010, v němž v souvislosti s diskriminací před uzavřením pracovního poměru uvedl, že „tvrzení zaměstnance (uchazeče o zaměstnání) o tom, že pohnutkou (motivem) k jednání (potencionálního) zaměstnavatele byly (jsou) zákonem stanovené diskriminační důvody má soudza prokázané“²¹, ledaže by zaměstnavatel prokázal, že zásadu rovného zacházení s uchazeči o zaměstnání neporušil.

¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11.11.2009, sp.zn. 21 Cdo 246/2008.

²⁰ Z uvedeného důvodu se v literatuře hovoří také o tzv. sdíleném důkazním břemenu, viz ČERMÁK, Michal; KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*. 2010. č. 3. s. 19.

²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.3.2012, sp.zn. 21 Cdo 4586/2010.

5. ZÁVĚR

Ačkoliv právní úpravu zákazu diskriminace v rámci pracovněprávních vztahů můžeme v rámci České republiky považovat za dostatečnou a vyhovující, je nutné na druhé straně posoudit praktickou vymahatelnost práv osob, které byly diskriminujícím jednáním poškozeny. Soudní praxe není v České republice v oblasti diskriminace v pracovněprávních vztazích doposud příliš bohatá a ustálená a lze ji spíše považovat za sporadickou a neutříděnou. Naopak Soudní dvůr se v rámci svého rozhodování zabýval otázkami spojenými s diskriminací v pracovněprávních vztazích mnohokrát a jeho rozhodnutí byla často předobrazem změn komunitární právní úpravy.

I přes zakotvení institutu přeneseného důkazního břemene v ustanovení § 133a Občanského soudního řádu je v praxi velmi náročné před českými soudy prokázat diskriminační jednání zaměstnavatele a reálně se domoci například přiměřeného materiálního zadostiučinění v důsledku porušení zásady zákazu diskriminace. Kromě toho nepochybně existuje celá řada zaměstnanců či bývalých zaměstnanců, kteří se z důvodu strachu o své stávající zaměstnání či vzhledem k nedostatečné informovanosti nebo nedostatku finančních prostředků pro právní zastoupení, které je vzhledem ke složitosti a relativní novosti problematiky prakticky nezbytné, či pro uhrazení soudního poplatku, svého práva na rovné zacházení vůbec nedovolávají.

V závěru lze konstatovat, že diskriminaci obecně a stejně tak diskriminaci v pracovněprávních vztazích není možné eliminovat toliko za použití legislativních opatření, zákazů a příkazů a stanovení nejrůznějších prostředků právní ochrany. Meritum věci spočívá zejména v mezilidských vztazích a v přijetí základní myšlenky o vzájemném respektu lidí navzájem. V tomto směru je situace v České republice, jak ostatně vyplývá z doposud prakticky neexistující judikatury českých soudů, prozatím pozadu za zbytkem Evropy a nezbývá než věřit, že se situace bude stále zlepšovat. První soudní rozhodnutí jsou toho slibným příslibem.

Literature:

BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

BOUČKOVÁ, Pavla a kol. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 405 s. ISBN 978-80-7400-315-8.

BRŮHA, Dominik. Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance). Práce a mzda. 2010. č. 1. s. 34.

DRÁPAL, Lubomír, BUREŠ, Jaroslav a kol. Občanský soudní řád I, II Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2009, 1600 s. ISBN 978-80-7400-107-9.

KÜHN, Zdeněk. Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona. Právní rozhledy. 2010. č. 3. s. 77.

ŠVESTKA, Jiří a kol. Občanský zákoník : komentář. I., § 1-459. 2. vyd. Praha : C.H. Beck, 2009. 1373 s. ISBN 978-80-7400-108-6.

Judgements:

Rozsudek Soudního dvora ze dne 10.4.1984, sp.zn. 14/83 (Sabine von Colson a Elisabeth Kamann c. Spolková země Severní Porýní – Vestfálsko)

Rozsudek Soudního dvora ze dne 17.10.1989, sp.zn. 109/88 (Handels – og Kontorfunktionaerernes Forbund I Danmark c. Danks Arbejdsgiverforening (Danfoss))

Rozsudek Soudního dvora ze dne 27.10.1993, sp.zn. C – 127/92 (Dr. Pamela M. Enderby c. Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health).

Rozsudek Soudního dvora ze dne 31.5.1995, sp.zn. C – 400/93 (Specialarbejderforbundet i Danmark c. Dansk Industri, dříve Industriens Arbejdsgivere jednající za Royal Copenhagen A/S)

Rozsudek Soudního dvora ze dne 22.4.1997, sp.zn. C – 180/95 (Nils Draehmpaehl c. Urania Immobilienservice OHG)

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.10.2003, sp.zn. 30 Cdo 2005/2003

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 26.4.2006, sp.zn. Pl. ÚS 37/04

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 10. 2009, sp. zn. 30 Cdo 4431/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11.11.2009, sp.zn. 21 Cdo 246/2008

Contact – email

hana.simonova@centrum.cz