

DISKRIMINACE V ČESKÉM A EVROPSKÉM PRACOVNÍM PRÁVU A SOUDNÍ JUDIKATUŘE

doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

PROGRAM

- ⦿ Přímá diskriminace
- ⦿ Nepřímá diskriminace
- ⦿ Sexuální obtěžování
- ⦿ Nerovné zacházení
- ⦿ Nároky z diskriminace
- ⦿ Obrácení důkazního břemene

PŘÍMÁ DISKRIMINACE

Definice - EU

- Článek 2 ods.t1 písm.a) Směrnice č. 2000/78/ES
- Článek 2 odst. 1 písm. a) Směrnice č. 2006/54/ES, článek 2 odst.1 písm. a) Směrnice č. 2000/43/ES
- „*Pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví (rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku, sexuální orientace), než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci*“
- Navádění k diskriminaci(čl. 2 odst. 2 písm. b) Směrnice)

PŘÍMÁ DISKRIMINACE

Definice - CZ

- § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona
- „*Jednání /opomenutí, kdy se s osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu“*

PŘÍMÁ DISKRIMINACE

Definice - CZ

☉ Zahrnuje:

- Navádění / pokyn k diskriminaci (§ 2 odst. 2 antidiskriminačního zákona)
- Pokud se zachází méně příznivě z domnělého diskriminačního důvodu (§ 2 odst. 5 antidiskriminačního zákona)

☉ Odkaz na antidiskriminační zákon:

- § 16 odst. 2 zákoníku práce (v pracovněprávních vztazích)
- § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti (přístup k zaměstnání)

PŘÍMÁ DISKRIMINACE

Judikatura - EU

☉ Soudní dvůr EU C-177/88 (Dekker)

- Za přímou diskriminaci lze považovat, pokud zaměstnavatel odmítne uzavřít pracovní smlouvu s těhotnou uchazečkou, kterou jinak pokládá za vhodnou, jen z důvodu možných nepříznivých důsledků vyplývajících z přijetí těhotné ženy do zaměstnání

PŘÍMÁ DISKRIMINACE

Judikatura - CZ

● Nejvyšší soud 21 Cdo 1165/2013

- Zaměstnankyně na dobu určitou
- Následně vypsáno výběrové řízení, zaměstnankyně v něm neuspěla
- Zaměstnankyně tvrdila, že na místa obsazená muži výběrové řízení vypsáno nebylo (přímá diskriminace)
- Domáhala se zrušení výběrového řízení, dále aby byl zaměstnavatel povinen o její pracovní smlouvě znovu rozhodnout a přiznání zadostiučinění

PŘÍMÁ DISKRIMINACE

Judikatura - CZ

● Nejvyšší soud 21 Cdo 1165/2013

- Opatření, jehož se zaměstnanec domáhá, musí být způsobilé napravit nezákonný stav
- Zaměstnavatel nemůže jednostranně rozhodnout o otázkách pracovního poměru vyhrazených dohodě
- Zrušení výběrového řízení by k ničemu nevedlo = pracovní poměr by stejně skončil uplynutím doby
- Vypsání výběrového řízení závisí dle právních předpisů na úvaze a je ve výlučné pravomoci vysoké školy (zaměstnavatele)

NEPŘÍMÁ DISKRIMINACE

Definice - EU

- Článek 2 odst. 1 písm. b) Směrnice č. 2006/54/ES
- „Pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby určitého ... v porovnání s jinými osobami...“
- „Ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné“

NEPŘÍMÁ DISKRIMINACE

Definice - CZ

- § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona
- „Jednání / opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z diskriminačních důvodů osoba znevýhodněna“
- „NE pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k dosažení jsou přiměřené a nezbytné“

NEPŘÍMÁ DISKRIMINACE

Judikatura - EU

⦿ Soudní dvůr EU C-77/02 (Steinicke)

- Nepřímá diskriminace může spočívat v tom, že práce na částečný úvazek pro starší zaměstnance může být povolena jen pokud předtím pracovali na plný úvazek alespoň 3-5 let, pokud na částečný úvazek pracuje významně více žen než mužů, čímž jsou ženy vyloučeny z využití práce na částečný úvazek ve vyšším věku
- Leda by takové opatření bylo odůvodněno objektivními skutečnostmi bez diskriminace z důvodu pohlaví

NEPŘÍMÁ DISKRIMINACE

Judikatura - CZ

⦿ Nejvyšší soud 21 Cdo 612/2006

- Zaměstnankyně požadovala kratší pracovní dobu (péče o dítě)
- Zaměstnavatel nevyhověl (vážné provozní důvody)
- Zaměstnankyně tvrdila, že ve stejné době pustil dva zaměstnance - muže na stáž
- V tomto jednání spatřovala zaměstnankyně nepřímou diskriminaci

NEPŘÍMÁ DISKRIMINACE

Judikatura - CZ

- Nejvyšší soud 21 Cdo 612/2006

- Z tvrzení, že v době podání žádosti byli dva zaměstnanci - muži uvolněni na stáž, žádná diskriminace (přímá nebo nepřímá) bez dalšího ještě nevyplývá

SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ

Definice - EU

- Článek 2 odst. 1 písm. d) Směrnice č. 2006/54/ES
- *„Pokud dojde k jakékoli formě nežádoucího chování sexuální povahy, vyjádřeného verbální, neverbální nebo fyzickou formou, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry“*

SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ

Definice - CZ

- § 4 odst. 1 a 2 antidiskriminačního zákona
- „Nežádoucí chování související s diskriminačními důvody (pohlaví), které má sexuální povahu, a
 - jeho záměrem / důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo
 - které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů“

SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ

Judikatura

- Soudní dvůr EU - judikatura prakticky neexistuje
- Nejvyšší soud - taktéž absence judikatury, maximálně se objevuje v rovině tvrzení zaměstnance, které se ale nepodaří prokázat

SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ

Judikatura - CZ

- ⦿ Nejvyšší soud, sp. zn. 21 Cdo 572/2011
 - Zaměstnankyně tvrdila, že byla sexuálně obtěžována
 - Zaměstnavatel měl mj. násilím zatáhnout zaměstnankyni od prodejního pultu do chodbičky a praštit s ní na zem
 - Nejvyšší soud nepřisvědčil: zaměstnankyně neprokázala, že byla vůbec vystavena tvrzenému nežádoucímu chování
 - Pokud by to prokázala, šlo by o sexuální obtěžování a měla by nárok na jeho odškodnění

NEROVNÉ ZACHÁZENÍ

- ⦿ Rozdílné zacházení, které ale nemá původ v diskriminačních důvodech
- ⦿ Nerovné zacházení je **přípustné**, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený (§ 16 odst. 3 zákoníku práce)

NÁROKY Z DISKRIMINACE

Definice - EU

- Článek 18 Směrnice č. 2006/54/ES
- „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“

NÁROKY Z DISKRIMINACE

Definice - CZ

- § 10 odst. 1 a 2 antidiskriminačního zákona
 - Upuštění od diskriminace (= trvá)
 - Odstraněny následky diskriminace (= netrvá, ale jsou následky)
 - Přiměřené zadostiučinění, v závažných případech v penězích
- Dále:
 - Náhrada škody (zákoník práce, občanský zákoník)
 - Zásah do ochrany osobnosti (občanský zákoník)

OBRÁCENÍ DŮKAZNÍHO BŘEMENE

Definice - EU

- Článek 19 odst. 1 Směrnice č. 2006/54/ES
- „V případě, kdy se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a 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“

OBRÁCENÍ DŮKAZNÍHO BŘEMENE

Definice - CZ

- § 133a občanského soudního řádu
- „Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví ... v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim ... je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení“

OBRÁCENÍ DŮKAZNÍHO BŘEMENE

Judikatura - CZ

● Nejvyšší soud 21 Cdo 246/2008

- Zaměstnanec má povinnost tvrdit, že jednáním zaměstnavatele byl znevýhodněn a že pohnutkou je některý z diskriminačních důvodů
- Přesunutí důkazní povinnosti na zaměstnavatele se netýká celého tvrzení o diskriminaci
- Zaměstnanec musí prokázat, že byl znevýhodněn
- Zaměstnavatel tvrdí a prokazuje jen to, že neporušil zásadu rovného zacházení (tj. že pohnutka jeho jednání nespočívala v tvrzeném diskriminačním důvodu)

DĚKUJI VÁM ZA
POZORNOST!

doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.