

Hledání účinnosti: opravné prostředky a sankce v případech diskriminace na základě pohlaví

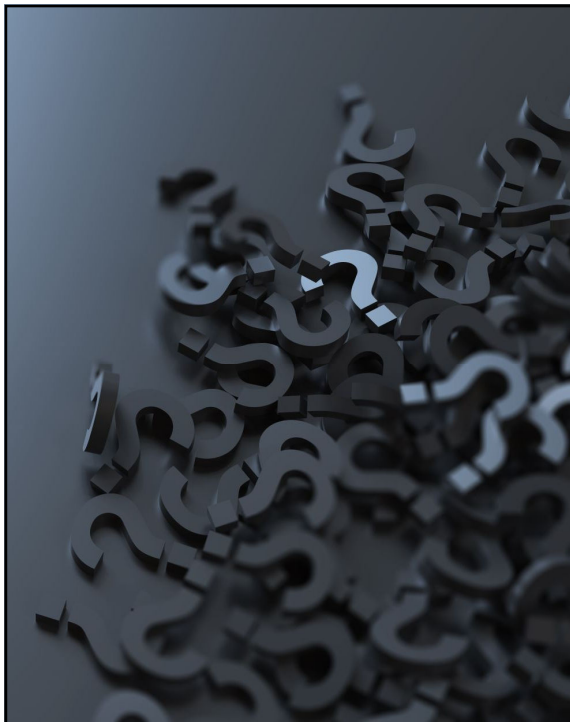
Zdeněk Kühn

Právnická fakulta Univerzity Karlovy a

Ústavní soud České republiky



1



- „skutečná rovnost příležitostí nemůže být zavedena bez vhodného systému sankcí.“
- Ačkoliv „úplné provedení směrnice nevyžaduje určitou formu sankce v případě porušení zákazu diskriminace, předpokládá nicméně, že uvedená sankce je způsobilá zajistit **skutečnou a účinnou** právní ochranu. Krom toho musí mít skutečný **odrazující** účinek na zaměstnavatele. Z toho plyne, že pokud se členský stát rozhodne sankcionovat porušení zákazu diskriminace přiznáním odškodnění, musí být toto odškodnění v každém případě **přiměřené** vzniklé újmě.“
- (SDEU, rozsudek z 10. dubna 1984, *Sabine von Colson*, 14/83, body 22 a 23)

2

„Ústavní“ základ

- Článek 47 Listiny základních práv EU:
„Každý, jehož práva a svobody zaručené právem Unie byly porušeny, má za podmínek stanovených tímto článkem právo na účinné prostředky nápravy před soudem. [...]“



3

Právní základ

- Směrnice 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 (přepracované znění)

(6) [Obtěžování a sexuální obtěžování] by měly „být zakázány a měly by se na ně vztahovat účinné, přiměřené a odrazující sankce.“

(33) Soudní dvůr jasně potvrdil, že ze zásady rovného zacházení, má-li být účinná, vyplývá, že náhrada poskytovaná za jakékoli porušení musí odpovídat utrpěné škodě. Proto je vhodné vyloučit stanovení jakékoli horní hranice pro takovou náhradu předem, kromě případů, kdy zaměstnavatel může dokázat, že jediná újma vzniklá uchazeči či uchazečce o zaměstnání v důsledku diskriminace ve smyslu této směrnice spočívá v odmítnutí posoudit jeho/její žádost o zaměstnání.

(35) Členské státy by měly stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce pro případy porušení povinností vyplývajících z této směrnice.

4

Právní základ

- Směrnice 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 (přepracované znění)
- Článek 18 (Náhrada nebo vyrovnání)

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. Taková náhrada nebo vyrovnání nesmějí být omezeny stanovením horní hranice předem, s výjimkou případů, kdy zaměstnavatel může prokázat, že jediná škoda utrpěná žadatelem v důsledku diskriminace ve smyslu této směrnice je odmítnutí vzít v úvahu jeho žádost o zaměstnání..

- Článek 25 (Sankce)

Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých k provedení této směrnice a přijmou všechna opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování. Tyto sankce, které mohou zahrnovat náhradu škody poškozenému, musí být účinné, přiměřené a odrazující....

- Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování

Článek 8/2 Členské státy ve svých vnitrostátních právních řádech zavedou nezbytná opatření pro zajištění skutečné a účinné náhrady nebo vyrovnání, jak je členské státy upravují, škody, kterou utrpěla osoba poškozená v důsledku diskriminace ve smyslu této směrnice, a to způsobem, který je odrazující a přiměřený utrpěné škodě. Taková náhrada nebo vyrovnání nesmějí být omezeny stanovením horní hranice předem.

5

Termíny

Účinné, přiměřené a odrazující

účinné: dosažení požadovaného účinku pro oběť (náhrada škody), což má za následek trestající a preventivní účinek na žalované (diskriminující) a naplnění cíle práva EU

přiměřené: rozsah škod a ztrát, které poškození utrpěli, se odráží v předpokládané sankci nebo nápravě odpovídajícím způsobem

odrazující: odrazení pachatele i ostatních od diskriminace (preventivní účinky)

Cf. Wladasch, K. The Sanctions Regime in Discrimination Cases and its Effects, Equinet 2015

6

Sankce / tresty

- širší význam: zahrnuje jak sankce v přísném slova smyslu (trestní nebo správní, orientace na pachatele) a náhradu škody či satisfakci (orientace na oběť).

- zasahuje jak veřejné tak soukromé právo (vzájemná provázanost)

Např. čistě symbolickou sankci nelze považovat za slučitelnou se směrnicí X Samotná skutečnost, že určitá sankce není v zásadě peněžitá, zajisté nutně neznamená, že má čistě symbolickou povahu, obzvláště pokud je doprovázena vhodnou mírou publicity a v případě, že ulehčuje v rámci případných žalob na náhradu škody prokázání diskriminace

(SDEU, rozsudek ze dne 25. dubna 2013, *Asociația Accept*, C-81/12, body 64, 68)

7

Žaloby uplatňované třetí stranou (neziskovky nebo orgány chránící rovnost)

- pokud se to jeví přiměřené situaci, mohou sankce spočívat v konstatování diskriminace soudem nebo příslušným správním orgánem, spolu s vhodnou mírou publicity, jejíž náklady pak přísluší uhradit žalovanému. Mohou rovněž spočívat, podle pravidel stanovených vnitrostátními předpisy, v soudním příkazu adresovanému zaměstnavateli, jenž mu ukládá, aby ukončil konstatovanou diskriminační praxi, případně doprovázeném penále. Mohou krom toho spočívat v přiznání náhrady škody ve prospěch orgánu, který byl účastníkem řízení.

- (SDEU, rozsudek ze dne 10. července 2008, *Feryn*, C-54/07, bod 39)

8

Možné sankce napříč Evropou

- Výrok ukládající ukončit diskriminační praktiky
- Obnovení v situaci bez diskriminace,
- Odškodnění majetkové škody,
- Odškodnění nemajetkové újmy (např. Španělsko: presumpce takovéto újmy),
- Pokuty za nerespektování předchozích rozhodnutí,
- Prohlášení právního jednání za neplatné atd.

Sankce typu „*name and shame*“, např.

- Publikace rozhodnutí (na náklady žalovaného)
 - Publikace omluvy žalovaným
- atd.

9

Decentralizovaná soudní kontrola právních předpisů jako nezbytný předpoklad efektivity antidiskriminačního práva EU

41. ... jakmile byla konstatována diskriminace, která je v rozporu s unijním právem, a dokud nebyla přijata opatření k obnovení rovného zacházení, lze dodržení zásady rovnosti zaručit pouze tím, že se osobám patřícím do znevýhodněné kategorie přiznají stejné výhody, jakých vyžívají osoby patřící do zvýhodněné kategorie. V takovém případě je vnitrostátní soud povinen nepoužít jakékoli diskriminační vnitrostátní ustanovení, aniž by předtím byl povinen žádat o jeho zrušení zákonodárcem či na něj musel čekat, a na příslušníky znevýhodněné skupiny uplatnit stejný režim, jaký využívají osoby druhé kategorie ...

42. Podobnou povinnost mají ostatně nejen vnitrostátní soudy, ale i všechny státní orgány, včetně vnitrostátních správních orgánů, které jsou pověřeny uplatňováním takového režimu ...

Nedávno např. SDEU, rozsudek ze dne 14. září 2023, *TGSS (Refusal of the maternity supplement)*, C-113/22, body 41 and 42

10

Zvláštní přístup k členským státům, které nerespektují předchozí rozhodnutí SDEU

- pokud byla žádost o přiznání příplatku k důchodu podaná pojištěncem mužského pohlaví zamítnuta příslušným orgánem na základě vnitrostátní právní úpravy, která omezuje poskytování tohoto příplatku na pojištěnce ženského pohlaví, přičemž tato právní úprava zakládá přímou diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu směrnice 79/7, jak byla vyložena Soudním dvorem v rozsudku vydaném v řízení o předběžné otázce ještě před rozhodnutím o zamítnutí takové žádosti, musí vnitrostátní soud, k němuž byla podána žaloba proti tomuto rozhodnutí, tomuto orgánu uložit nejen to, aby dotyčné osobě přiznal požadovaný příplatek k důchodu, ale rovněž aby jí zaplatil náhradu škody s odrazujícím účinkem a nahradil jí z tohoto titulu náklady řízení a náklady na právní zastoupení vynaložené v soudním řízení, jestliže uvedené rozhodnutí bylo přijato v souladu se správní praxí spočívající v dalším uplatňování uvedené právní úpravy navzdory uvedenému rozsudku, čímž byla dotčená osoba nucena uplatnit svůj nárok na uvedený příplatek před soudem.
- SDEU, rozsudek ze dne 14. září 2023, *TGSS (Refusal of the maternity supplement)*, C-113/22, bod 62

11

Zásada plného odškodnění X procesní pravidla ohledně náhrady nákladů řízení

- je irelevantní, jak tento soud zdůraznil, že podle španělských procesních pravidel v oblasti pracovního práva nemůže uložit orgánu odpovědnému za diskriminaci dotčenou ve věci v původním řízení náhradu nákladů řízení, jelikož náhrada nákladů řízení a nákladů na právní zastoupení nespadá pod taková procesní pravidla, ale je nedílnou součástí plného odškodnění dotyčné osoby požadovaného judikaturou...
- SDEU, rozsudek ze dne 14. září 2023, *TGSS (Refusal of the maternity supplement)*, C-113/22, bod 60

12

Příklady z judikatury – metoda Clerc (*méthode Clerc*) ve Francii

- Výpočet náhrady škody v případech diskriminace
- Je třeba určit skupinu zaměstnanců, kteří nemají vlastnosti, na jejichž základě údajně došlo k diskriminaci => je třeba prokázat, že se v porovnání se žalobcem setkali s příznivějším vývojem nebo nebyli předmětem svévolných rozhodnutí souvisejících se zakázaným důvodem.
- Za účelem zjištění škody se shromáždí určité informace od členů této skupiny (pracovní smlouvy, výplatní pásky, roční hodnocení nebo počet školení) a vymodelují se do grafu. Náhrada škody se pak vypočítá tak, že se rozdíl v odměně mezi průměrnou odměnou nediskriminovaných zaměstnanců a odměnou diskriminovaného zaměstnance vydělí dvěma a vynásobí počtem měsíců, po které diskriminační jednání trvalo. K této částce se přičte 30 % jako kompenzace za újmu na budoucích důchodových nárocích způsobenou nižší mzdou. Částka může být dále zvýšena za účelem náhrady nemajetkové újmy.

13

Příklady z judikatury - Francie

- “Vzhledem k tomu, že ... je neplatná jakákoli výpověď zaměstnankyně z důvodu jejího těhotenství; vzhledem k tomu, že taková výpověď je útokem na zásadu rovnosti práv mužů a žen, zaručenou v odstavci 3 preambule ústavy ze dne 27. října 1946, má zaměstnankyně, která požádá o znovupřijetí do zaměstnání, právo na vyplacení náhrady mzdy ve výši mzdy, kterou měla obdržet v období od ukončení pracovního poměru do svého znovupřijetí do zaměstnání, bez odečtení jakéhokoli náhradního příjmu, který mohla v tomto období pobírat”
- *Cour de cassation, civile, Chambre sociale*, rozsudek ze dne 29. ledna 2020, 18-21.862
- <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000041551222>

14

Příklady z judikatury - Česko

- Došlo-li k diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnání, nelze se úspěšně domáhat odstranění následků diskriminace tak, aby zaměstnavateli, který zaměstnance odmítl přijmout, bylo uloženo jeho přijetí do pracovního poměru.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4429/2013
- X **Ústavní soud**: „Pro úplnost Ústavní soud dodává, že mu nepřísluší hodnotit, jestli řešení zvolené Nejvyšším soudem je to nejlepší a nejúčinnější možné. Lze si například teoreticky představit, že by odstranění následků diskriminace uzavřením pracovní smlouvy bylo možné v některých specifických případech, kdy diskriminace je prokazatelně jediným důvodem nepřijetí do zaměstnání a nebyť jí, byl by uchazeč jistě úspěšný. Jde však toliko o hypotetickou otázku, kterou se Ústavní soud nyní nemůže zabývat, protože v takové situaci stěžovatelka dle skutkových zjištění obecných soudů nebyla.“
- (Usnesení Ústavního soudu ze dne 19. 2. 2021, sp. zn. II. ÚS 1148/20, bod 24)

15

Příklady z judikatury - Česko

- Přiměřené zadostiučinění může spočívat například v omluvě zaměstnavatele zaměstnanci, do jehož práv bylo zasaženo, učiněné vhodným (přiměřeným) způsobem a formou, nebo v jiném projevu zaměstnavatele vůči zaměstnanci, v němž dá zaměstnavatel najevo, že uznává, že jeho jednáním došlo k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci zaměstnance. Protože přiměřené zadostiučinění poskytuje zaměstnanci zaměstnavatel a nikoliv soud, nemůže se zaměstnanec domáhat, aby mu bylo toto zadostiučinění dáno určením soudu, že jednáním zaměstnavatele došlo k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci zaměstnance.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4429/2013

16

Český občanský zákoník a diskriminace

§ 2957

Způsob a výše přiměřeného zadostiučinění musí být určeny tak, aby byly odčiněny i **okolnosti zvláštního zřetele hodné**. Jimi jsou úmyslné způsobení újmy, zvláště pak způsobení újmy s použitím lsti, pohrůžky, zneužitím závislosti poškozeného na škůdci, násobením účinků zásahu jeho uváděním ve veřejnou známost, **nebo v důsledku diskriminace poškozeného se zřetelem na jeho pohlaví, zdravotní stav, etnický původ, víru nebo i jiné obdobně závažné důvody**. Vezme se rovněž v úvahu obava poškozeného ze ztráty života nebo vážného poškození zdraví, pokud takovou obavu hrozba nebo jiná příčina vyvolala.