

II. Vybrané zásady pracovněprávních vztahů a základní sociální práva, definice závislé práce

II.1 Rovnost zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz diskriminace

Zákoník práce v § 16 odst. 1 stanoví zásadu rovného zacházení zaměstnavatelů se všemi zaměstnanci (tj. bez rozdílu pohlaví, rasy, národnosti, etnického původu, sexuální orientace, věku, náboženského vyznání atd.), pokud jde o:

- pracovní podmínky (např. úprava pracovní doby),
- odměňování za práci a jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty (např. bonusy, prémie nebo benefity),
- odbornou přípravu (např. různá odborná školení z hlediska zvyšování nebo prohlubování kvalifikace),
- příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Zákoník práce stanoví obecně zákaz jakékoliv diskriminace, zvláště pak z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné upravuje zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, 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. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně.

Porušení zásady rovného zacházení je porušením povinnosti zaměstnavatele a zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu způsobenou takovým jednáním. Povinnost k náhradě škody se dle okolností posoudí dle ustanovení § 265 odst. 1 zákoníku práce, podle něž je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům, nebo dle ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce, podle něž je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci též škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem. Blíže k tomu srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 2863/2015.

Prostředky ochrany před diskriminací upravuje přímo antidiskriminační zákon. Zaměstnanec, který byl dotčen porušením práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo ze zákazu diskriminace dle antidiskriminačního zákona, se může u soudu domáhat, aby:

- a) bylo upuštěno od diskriminace,
- b) byly odstraněny následky diskriminačního zásahu, a
- c) mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

Pokud by takové zjednání nápravy nebylo postačující, pak v případě, že byla ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost zaměstnance nebo jeho vážnost ve společnosti, má zaměstnanec právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Výši náhrady určuje soud.

Pokud přitom zaměstnanec u soudu uvede skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany zaměstnavatele došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, potom podle § 133a občanského soudního řádu platí, že skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak. Důkazní břemeno je tedy v těchto sporech na zaměstnavateli. K přechodu důkazního břemene na zaměstnavatele dochází ale teprve poté, co zaměstnanec tvrdí a rovněž prokáže, že s ním skutečně bylo zacházeno závadným způsobem. Blíže srov. rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 230/2015 nebo usnesení Nejvyššího soudu 21 Cdo 572/2011.

Přestupku nebo správního deliktu se dopustí zaměstnavatel, který poruší povinnosti na úseku rovného zacházení - § 11 a § 24 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

Judikát NS:

21 Cdo 235/2017

