

## KAPITOLA 7. MECHANISMY UPLATŇOVÁNÍ NÁROKŮ V PŘÍPÁDECH DISKRIMINACE

Směrnice 75/117 v článku 2 po členských státech EU vyžaduje záruku, aby se osoby, které se cítí být poškozeny v důsledku neuplatnění zásady rovné odměny, mohly domáhat svých práv u soudu, případně, po využití opravných prostředků, u jiných příslušných orgánů. Dále je dle čl. 6 třeba zajistit, aby opatření přijatá k zajištění uplatňování zásady rovné odměny obsahovala účinné prostředky zaručující dodržení této zásady.

Následující text se zaměří na veřejnoprávní kontrolu dodržování rovného odměňování a následně na soukromoprávní prostředek ochrany – žalobu. Ještě předtím, než se ale podíváme na procedurální mechanismy, které české právo poskytuje diskriminované osobě, je třeba si položit otázku, zda má vůbec zaměstnankyně možnost poznat systém, dle kterého zaměstnavatel odměňuje, stejně jako reálnou výši odměn svých spolupracovníků, aby mohla identifikovat případné rozdíly v odměňování.

### *7.1. Dostupnost informací o odměňování u zaměstnavatele*

Každá publikace zabývající se otázkou rovného odměňování v jistém bodě dojde k závěru, že „základním předpokladem provádění zásady rovného odměňování jsou závazná, jednoznačná, přehledná a zaměstnancům běžně dostupná pravidla odměňování v podniku“.<sup>398</sup> Striktně vzato, zaměstnavatelé v soukromém sektoru nemají povinnost takováto pravidla vypracovat, natož zveřejnit. Zaměstnavatelé mohou smluvit mzdu individuálně s každým zaměstnancem či zaměstnankyní zvlášť, v důsledku

<sup>398</sup> MPSV. *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*. Praha: MPSV, 2000, str. 12.

*Mechanismy uplatňování nároků v případech diskriminace* 113

čehož zaměstnanci a zaměstnankyně často nemají možnost zjistit, jak pravidla zaměstnavatel pro odměňování používá. Navzdory smluvní autonomii a možnosti individuálního smluvení výše odměny brání ale právě zásada rovného odměňování tomu, aby zaměstnavatel odměňoval zcela dle své libosti. Má-li zaměstnavatel povinnost rovně odměňovat, doplněnou o zvláštní procesní úpravu rozdělení důkazního břemene (viz níže kapitola 7.3.2.), je doporučené stanovit pravidla pro odměňování obecně a předem a na základě objektivních kritérií. To by se mělo týkat všech plnění zahrnutých pod pojem odměny: mzdového a platového tarifu jakož i ostatních složek mzdy a platu a jiných plnění peněžité hodnoty. Současně by zaměstnavatelé měli dobře dokumentovat svá rozhodnutí týkající se odměňování konkrétních zaměstnanců, zejména co se týká motivačních složek mzdy a platu.

Jen tak budou moci u soudu unést důkazní břemeno dle § 133a OSŘ a prokázat, buď že práce vykonávaná či vykonaná zaměstnankyní a jejím komparátorem nebyly stejné či stejné hodnoty (diskriminace přímá) nebo že pro rozdíly v hladinách odměn ve skupině tvořené převážně ženami na jedné straně a muži na straně druhé je objektivně odůvodněno (diskriminace nepřímá). Je totiž jisté snazší před soudem prokazovat, že pravidla odměňování (ať již mají formu vnitřního mzdového předpisu, kolektivní smlouvy či formálně nezávazných pravidel, která jsou podkladem pro uzavírání individuálních smluv) jsou vytvořena v souladu s principem rovnosti a jsou dodržována, než odůvodňovat svá rozhodnutí v oblasti odměňování každé zvlášť i všechna v jejich vzájemné souvislosti.

Existují tedy dobré důvody pro vypracování pravidel. Měla by tato pravidla ale být též dostupná zaměstnancům? Zde je možné tento přístup doporučit s odkazem na zvýšenou loajalitu a motivaci pracovníků, kteří mají pocit, že je s nimi spravedlivě a rovně zacházeno. Požadavek, aby systém odměňování byl transparentní, opakovaně zdůrazňuje též ESD.<sup>399</sup> Konkrétní sankci ale „tajnůstkářství“ zaměstnavatele nemá.

*De lege ferenda* by český zákonodárce měl zvážit zavedení povinnosti zpřístupnit pracovníkům pravidla odměňování a pravidelně zveřejňovat vývoj anonymizovaných ukazatelů pracovních příjmů v podniku v členění podle pohlaví, jak k tomu přistoupily mnohé státy EU za účelem provedení Směrnice 75/117.<sup>400</sup> Dostupnost statistických údajů o výdělcích

<sup>399</sup> Srov. např. *Danfoss*, body 10-15.

<sup>400</sup> Srov. MPSV. *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*. Praha: MPSV, 2000 nebo Evropská komise. *Legal Aspects of the Gender Pay Gap*. 2007. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/report\\_equal\\_pay.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf) (stránka navštívena 10. srpna 2007), str. 7.

mužů je, jak jsme viděli v kapitole 6.2.3., základem pro podávání žalob na nepřímou diskriminaci. Zveřejnění údajů v anonymizované podobě navíc není v rozporu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

Je tomu tak i s individuálními údaji o výši mezd či platů? Podle zákona o ochraně osobních údajů<sup>401</sup> je zaměstnavatel správcem osobních údajů zaměstnanců, jenž má právo údaje na základě pracovněprávních, daňových, účetních aj. předpisů shromažďovat. Zpřístupňování údajů třetím osobám je v zájmu ochrany soukromého a rodinného života občana omezeno. Bez souhlasu zaměstnance lze sdělit jeho jméno a příjmení, akademický titul, funkční zařazení či kontaktní údaje na pracoviště, pokud je to potřebné k plnění úkolů.<sup>402</sup> Jak uvádí internetové stránky Úřadu pro ochranu osobních údajů, jinak je tomu pokud jde o přesnou výši platu, mzdy a odměny. Finanční částka, kterou zaměstnanec při výplatě obdrží, je osobním údajem, jehož zveřejnění je třeba plně podřídit režimu zákona o ochraně osobních údajů.<sup>403</sup> Zaměstnanci a zaměstnankyně mají tedy právo na ochranu svých osobních údajů. Mají ale také plné právo přístupu k nim,<sup>404</sup> stejně jako právo tyto informace sami o sobě šířit.

Zaměstnavatelé do pracovních smluv v poslední době vkládají tzv. doložku mlčenlivosti, kterou se zaměstnanci a zaměstnankyně zavazují nehovořit o výši své mzdy (či jiných poskytovaných plnění).<sup>405</sup> Na informaci o výši mzdy či platu je nicméně třeba pohlížet jako na informaci, která je plně v dispozici zaměstnance či zaměstnankyně. Toto pojetí je potvrzeno mj. též úpravou povinnosti zaměstnavatele vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání při skončení pracovního poměru podle § 313 ZP 2006. Odstavec 2 § 313 stanoví povinnost vydat zaměstnanci zvláštní potvrzení týkající se výdělku. Přestože toto potvrzení má zaměstnanci primárně sloužit jako podklad pro případnou žádost o podporu v nezaměstnanosti, je zjevné, že se nejedná o informaci, kterou by zaměstnanec musel držet v tajnosti:

<sup>401</sup> Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>402</sup> Úřad pro ochranu osobních údajů. *Poskytování osobních údajů o zaměstnancích*. 2002. <http://www.uouu.cz/index.php?l=cz&m=top&mid=02:02:13&u1=&u2=&t=> (stránka navštívena 3. srpna 2007).

<sup>403</sup> Tamtéž.

<sup>404</sup> § 12 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>405</sup> Zcela obecně k problematice mlčenlivosti v pracovněprávních vztazích srov. BREJCHA, A. *Instit ut mlčenlivosti v předpisech práva sociálního zabezpečení a pracovního práva*. Právo a zaměstnání, 1996, č. 7-8, str. 13.

## Mechanismy uplatňování nároků v případech diskriminace 115

„Údaje o výši průměrného výdělku a o dalších skutečnostech ... je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.“

V tomto kontextu je pak nutné na doložku mlčenlivosti hledět jako na úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv ve smyslu § 19 odst. 1 ZP 2006,<sup>406</sup> a který je tudíž neplatný. Je třeba zdůraznit, že tato neplatnost je neplatností relativní – zaměstnankyně se jí tak musí sama dovolat.<sup>407</sup>

Za porušení doložky mlčenlivosti nesmí být sankcionována ani oběť diskriminace<sup>408</sup> ani její kolegové, kteří o výši mzdy, platu či jiných plnění ženu informují. Už vůbec nelze na doložku mlčenlivosti hledět jako na zákonem stanovenou nebo státem uznávanou povinnost mlčenlivosti ve smyslu § 124 OSŘ, které by vyslychaný musel při soudním řízení být zba-ven tím, v jehož zájmu má tuto povinnost. V rámci kontrolního řízení úřadem či inspektorátem práce či v rámci soudního řízení tak mohou zaměstnanci zcela volně o výši odměny vyplácené zaměstnavatelem hovořit.

*De lege ferenda* je třeba zvážit, zda otázku doložek mlčenlivosti neupravít v zákoníku práce explicitně nebo zda dokonce nepřijmout ustanovení, které by založilo povinnost zaměstnavatele poskytnout na požádání a ve stanovené době zaměstnanci odpovědi na sadu otázek týkajících se odměňování u zaměstnavatele. Takovouto úpravu přijalo např. Spojené království.<sup>409</sup>

### 7.2. Veřejnoprávní kontrola dodržování principu rovného odměňování

Dodržování obecně závazných pracovněprávních předpisů v České republice sleduje MPSV, stejně jako úřady a inspektoráty práce.

Dojde-li k porušení povinnosti rovného zacházení (v širším slova smyslu) s osobami uplatňujícími právo na zaměstnání, řeší věc podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, úřady práce. Tak § 139 a § 140 zákona

<sup>406</sup> § 19 odst. 1: „Neplatný je právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv.“

<sup>407</sup> Nový ZP 2006 relativní neplatnost povyšuje na obecné pravidlo. Ke kritice tohoto vývoje srov. BĚLINA, M. / BEZOUŠKA, P. *Neplatnost právního úkonu v novém zákoníku práce*. Právní Forum, 2007, č. 1, str. 32 a násl.

<sup>408</sup> Zákaz pronásledování je navíc specificky upraven v § 16 odst. 2 ZP 2006, srov. též kapitola 7.3.1.

<sup>409</sup> Evropská komise. *Legal Aspects of the Gender Pay Gap*. 2007. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/report\\_equal\\_pay.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf) (stránka navštívena 10. srpna 2007), str. 9.

o zaměstnanosti stanoví, že porušení zákazu diskriminace nebo rovného zacházení podle zákona o zaměstnanosti je přestupkem, resp. správním deliktem, a umožňuje uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 1 000 000 Kč:

„§ 139 (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že a) poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona, ...  
(5) Za přestupek a) podle odstavce 1 písm. a) ... lze uložit pokutu do 1 000 000 Kč ...

§ 140 (1) Právnická osoba se správním deliktu dopustí tím, že a) poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,

(4) Za správní delikt lze právnické osobě uložit pokutu do  
a) 1 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. a) ....“

U diskriminace v odměňování přichází ale hlavně v úvahu diskriminace v rámci již existujícího pracovněprávního vztahu, jejíž kontrolu upravuje zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Diskriminace v odměňování je podle jeho § 11 a § 24 přestupkem resp. správním deliktem, za které mohou inspektoráty práce uložit pokutu do výše 400 000 Kč:

„§ 11 Přestupky na úseku rovného zacházení

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku rovného zacházení tím, že  
a) nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání,  
b) diskriminuje zaměstnance ...,  
c) postihne nebo znevýhodní zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů,  
d) neprojedná se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč.“<sup>410</sup>

Jak uvádí *Roční zpráva systému státního úřadu inspekce práce za rok 2006*, inspektoráty práce se s diskriminací v odměňování setkávají, avšak nedaří se jim tyto delikty prokazovat a sankcionovat. Jako důvody uvádí strach ze ztráty zaměstnání u zaměstnanců a důkazní nouzi.

„Kontrolní činností v oblasti rovného zacházení bylo zjištěno u 53 zaměstnavatelů porušení zákona při odměňování. Nutno konstatovat, že u většiny nedostatků došlo k nesterému odměňování za stejnou práci. Tyto nedostatky jsou zahrnuty do části 3.1.4 jako nedostatky v odměňování zaměstnanců. Žádná kontrola nebyla vyhodnocena tak, že by se jednalo o nerovné zacházení – diskriminaci z důvodu pohlaví. Kontrolní činností se přestupky nebo správní delikty na tomto úseku nepodařilo prokázat, přesto není možné jednoznačně konstatovat, že k nerovnému zacházení nebo diskriminaci u zaměstnavatelů

<sup>410</sup> Totožnou formulaci obsahuje § 24 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, který upravuje správní delikty právnických osob na úseku rovného zacházení.

### *Mechanismy uplatňování nároků v případech diskriminace* 117

obecně nedochází. Oslovení zaměstnanci s inspektory inspekce práce zpravidla aktivně nespolupracují, a to z obavy ze ztráty zaměstnání. Pokud si bývalí zaměstnanci po skončení pracovního poměru na nerovné zacházení stěžují, případně uvádějí případy možné diskriminace, jde zpravidla o tvrzení bývalého zaměstnance proti tvrzení zaměstnavatele, která nemohou nijak doložit a kontrolami se je ve většině případů inspektorům nedaří prokázat.“<sup>411</sup>

Vzhledem k relativně širokým kontrolním oprávněním inspektorů, jak je upravuje § 7 zákona o inspekci práce, je toto konstatování Státního úřadu inspekce práce překvapivé a je zklamáním. Inspektoři totiž mají právo po zaměstnavatelích vyžadovat předložení originálů či kopií všech relevantních dokumentů<sup>412</sup> (tedy všechny druhy smluv, vnitřní předpisy a mzdové výměry, výplatní listiny, mzdové vyúčtování, jakož i jiné doklady o realizovaných výplatách mzdy) a mohou se též dotazovat zaměstnanců kontrolované osoby bez přítomnosti dalších fyzických osob,<sup>413</sup> což by jim mělo umožnit zjistit skutečné odměny vyplácené zaměstnavatelem a identifikovat diskriminaci.

#### *7.3. Uplatnění soukromoprávního nároku – žaloba*

Přestože diskriminace na základě pohlaví v ČR prokazatelně existuje a přestože právo domáhat se svého práva u nezávislého a nestranného soudu<sup>414</sup> není diskriminovaným ženám upřeno, neřeší ženy v zásadě tyto své problémy v zaměstnání soudní cestou. Je třeba si uvědomit, že ve většině případů diskriminace existuje mezi ženou a zaměstnavatelem stále pracovněprávní vztah. Rozhodne-li se proti protizákonnému jednání zaměstnavatele žena vystoupit (ať již vnitřně, podnětem u inspektorátu práce či žalobou), hrozí jí odvetná opatření ze strany zaměstnavatele a v případě ztráty místa ztížená možnost nalezení nového zaměstnání, stejně jako případné společenské stigma (zejména v případech medializace).

Přes všechny tyto překážky stojící v cestě antidiskriminačním žalobám je nicméně třeba poukázat na jistý nárůst počtu sporů v posledním roce: zatímco v letech 2000 až 2005 se vyskytly celkem pouhé dva soudní pří-

<sup>411</sup> Státní úřad inspekce práce. *Roční zpráva systému státního úřadu inspekce práce za rok 2006*. 2007. K dispozici na webových stránkách [www.suip.cz](http://www.suip.cz) (stránka navštívena 10. srpna 2007), str. 18.

<sup>412</sup> § 7 odst. 1 písm. c) a e) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>413</sup> § 7 odst. 1 písm. c) a h) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>414</sup> Tak jak vyplývá z čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod a jak je provedeno OSŘ. a souvisejícími předpisy.