

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Principy pracovního práva

Lenka Strnadová

Bakalářská práce

2010

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav veřejné správy a práva
Akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lenka STRNADOVÁ**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa**

Název tématu: **Principy pracovního práva**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Obecné právní principy
Základní principy současného českého pracovního práva
Legislativa ve vztahu k pracovním právním principům
Principy pracovního práva v právu Evropské unie
Soudní judikatura z oblasti pracovního práva

Rozsah grafických prací: —
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

BĚLINA, Miroslav, et al. Pracovní právo : 3. doplněné a přepracované vydání. 3. doplněné a přepracované vyd. Praha : C. H. Beck, 2004. 539 s. ISBN 978-80-7179-672-5.

HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, JAKUBKA, Jaroslav, SCHMIED, Zdeněk, ŠUBERTOVIČ, Zuzana, TOMANDLOVÁ, Ludmila, TRYLČ, Ladislav. Zákoník práce : prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem. 2. aktualiz. vyd. Olomouc : ANAG, 2008. 1071 s. ISBN 978-80-7263-432-3.

HOCHMAN, Josef. Judikatura v pracovním právu. Praha : Linde, 1999. 152 s. ISBN 80-86131-05-X.

ŠMÍD, Martin. Pracovní právo : pro kombinovanou formu studia. 1. vyd. Pardubice : Univerzita Pardubice, 2008. 117 s. ISBN 978-80-7395-100-9.

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Martin Šmíd**
Ústav veřejné správy a práva

Datum zadání bakalářské práce: **22. června 2009**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2010**



doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.

děkanka

L.S.



Ing. Robert Baťa, Ph.D.

vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 5. srpna 2009

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 21. 4. 2010

Lenka Strnadová

Na tomto místě bych chtěla poděkovat vedoucímu své bakalářské práce JUDr. Martinu Šmídovi za všechny cenné rady a připomínky. Poděkování si zaslouží také má rodina, které mě podporovala po celou dobu bakalářského studia.

ANOTACE

Práce se zaměřuje na analýzu základního právního rámce pracovněprávních vztahů. Charakterizuje jednotlivé principy pracovního práva. Na konkrétních soudních případech je pak objasněn praktický význam těchto zásad a jejich důležitost pro dané právní odvětví.

KLÍČOVÁ SLOVA

právní principy; pracovní právo; judikatura; lidská práva; diskriminace; odměňování

TITLE

Principles of labour law

ANNOTATION

The work focuses on analyse of basic legal framework labour-law relations and characterizes the particular principles of labour law. Particular meaning and importance of these principles for this branch of law is cast light up on the concrete briefs.

KEYWORDS

principles of law; labour law; judicature; human rights; discrimination; remuneration

OBSAH

| | |
|---|-----------|
| Úvod..... | 9 |
| 1 Právní principy | 11 |
| 1.1 Charakteristika pojmu | 11 |
| 1.2 Prameny právních principů..... | 12 |
| 1.3 Funkce právních principů | 13 |
| 1.4 Klasifikace právních principů..... | 14 |
| 1.5 Kolize právních principů | 17 |
| 2 Základní principy současného českého pracovního práva | 19 |
| 2.1 Právo na práci a svobodnou volbu povolání..... | 20 |
| 2.1.1 Politika zaměstnanosti | 22 |
| 2.2 Zásada svobody práce a zákaz nucené práce | 23 |
| 2.3 Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace | 25 |
| 2.3.1 Mobbing | 27 |
| 2.4 Zásada úplatnosti práce a zásada stejné odměny za stejnou práci..... | 29 |
| 2.5 Zásada svobody sdružování se k ochraně hospodářských a sociálních zájmů | 29 |
| 2.6 Zásady pracovního práva obsažené v zákoníku práce..... | 30 |
| 3 Principy pracovního práva v právu Evropské unie | 34 |
| 3.1 Směrnice Evropských společenství zpracované do zákoníku práce | 34 |
| 3.1.1 Směrnice upravující oblast rovného zacházení | 35 |
| 3.1.2 Směrnice v oblasti zastupování zaměstnanců..... | 37 |
| 4 Jiné nadnárodní právní akty ve vztahu k pracovněprávním principům | 38 |
| 4.1 Evropská sociální charta Rady Evropy..... | 38 |
| 4.2 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod | 39 |
| 4.3 Úmluvy v rámci Mezinárodní organizace práce..... | 39 |
| 5 Soudní judikatura a principy pracovního práva | 41 |
| 5.1 Příklad Defrenne II. | 41 |
| 5.2 Příklad Bilka | 42 |

| | | |
|------|---|-----------|
| 5.3 | Případ Kalanke | 44 |
| 5.4 | Případ Dekker | 45 |
| 5.5 | Siliadin proti Francii | 46 |
| 5.6 | Spojené sdružení údržbářů lokomotiv a hasičů proti Spojenému království..... | 48 |
| 5.7 | Nález Ústavního soudu ČR ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08 | 50 |
| 5.8 | Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008 | 51 |
| 5.9 | Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1486/2005 | 52 |
| 5.10 | Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 12. 1966, 6 Cz 76/66..... | 53 |
| 5.11 | Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 1. 3. 2006, č. j. 13 Co 399/2005-101 .. | 54 |
| | Závěr | 56 |
| | Použitá literatura..... | 57 |

Úvod

V práci se seznámíme s pojmem právní principy. Zaměříme se zejména na ty z nich, které jsou typické pro odvětví pracovního práva. Pracovní právo je podle mého názoru důležité pro každého pracujícího jedince ve společnosti. Jeho znalost se v pracovněprávních vztazích často stává nezbytnou.

Právní principy tvoří základní rámec každého právního odvětví, a tedy i práva pracovního. Jsou vodítkem pro jeho správný výklad a interpretaci. V oblasti pracovního práva slouží především k ochraně zaměstnance před nevhodným jednáním zaměstnavatele. Zaměstnanci by tedy tuto právní úpravu měli znát, aby byli schopni se proti nezákonnému jednání zaměstnavatele účinně bránit. Pro zaměstnavatele je její znalost také důležitá, jsou totiž povinni zabránit porušování těchto zásad na pracovišti.

To je také důvodem, proč jsem si vybrala téma své bakalářské práce. Chtěla bych sebe, ale i čtenáře této práce blíže seznámit s problematikou pracovněprávních principů. Ráda bych zde nejen vyjmenovala jednotlivé principy pracovního práva, ale také vysvětlila jejich význam a na konkrétních soudních případech dokázala, že národní, ale také nadnárodní soudy dbají na jejich dodržování, a je tedy možné se účinně domáhat soudní ochrany na základě porušení právních principů. Práce by tak měla poukázat na zásadní význam právních principů pro účastníky pracovněprávního vztahu.

V první kapitole se nejprve budeme věnovat pojmu právní princip. Dále se budeme zabývat prameny právních principů, jejich funkcemi a možnostmi členění. Může nastat také situace, kdy dva či více právních principů budou ve vzájemném rozporu. Povíme si tedy, jak se v takovém případě postupuje. Seznámíme se také s obecnými právními principy, které jsou uplatňovány napříč právními odvětvími a jež úzce souvisí se základními lidskými právy a s právem ústavním.

Druhá kapitola pojednává o principech současného českého pracovního práva. Postupně si jednotlivé principy charakterizujeme, přičemž uvedeme i příslušnou zákonnou úpravu.

Následně se budeme věnovat principům pracovního práva v kontextu právních aktů Evropské unie a jiných nadnárodních organizací.

Poslední část práce se pak zabývá využitím právních principů v praxi. Na judikatuře českých i nadnárodních soudů zde bude prokázáno, že dodržování principů pracovního práva je soudně vymahatelné. Principy pracovního práva tak nejsou pouze planými frázemi, nýbrž se stávají skutečně závaznými pravidly jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

Cílem této práce je tak popsat základní principy pracovního práva, vyložit jejich podstatu a smysl a zaměřit se na praktický význam principů pro zaměstnance i zaměstnavatele.

1 Právní principy

Dříve, než přistoupíme k charakteristice odvětvových principů pracovního práva, je nutné zaměřit se na to, co vůbec právní principy jsou, jaký je jejich význam v rámci systému práva, jak a kdy vznikaly a seznámit se s prameny, ve kterých jsou obsaženy. Je také nutné zmínit se o některých obecných principech, které procházejí napříč jednotlivými právními odvětvími a na nichž je postaven právní řád jako celek. Jako takové je pak lze považovat za nejzákladnější pilíře legislativy každého právního státu a jsou tak významné i z hlediska odvětví práva pracovního.

1.1 Charakteristika pojmu

Jak autoři uvádí v knize *Teorie práva* [Hungr, 2007]: „*Právní principy je třeba chápat jako pravidla, která tvoří základ určitého právního institutu, zákona, právního odvětví nebo právního řádu.*“ Nejedná se tedy o právní normu, jelikož ta je závazná, stanovená zákonem, jejím účelem je určit míru povoleného či zakázaného chování, a jako taková je také vynutitelná. Právní princip tyto vlastnosti nemá, je pouze jakýmsi vodítkem sloužícím ke správné interpretaci a výkladu práva.

Pravidla, jimž říkáme právní principy, nevznikla nahodile. Jsou výsledkem postupného vývoje práva. Některá z nich byla formulována již klasickými římskými právníky a jejich následovníky. Jiná se zrodila v průběhu právního vývoje v souvislosti se vznikem prvních ústav a postupným vývojem směřujícím k prosazení zásady rovnosti občanů před zákonem i veřejnou mocí a formováním právního státu.¹ Jsou právu vlastní a to v každém právním státě bez ohledu na to, jestli jsou nebo nejsou výslovně vyjádřena v platných právních normách. Platí také, že země v dosahu stejného typu právní kultury je mají více či méně společná.

Dle knihy *Teorie práva* [Hungr, 2007]: „*Každý princip má dosah minimálně na několik právních norem. To vyžaduje od principů alespoň minimální míru obecnosti. Jinak by množina principů a množina norem byly totožné. Každá norma by byla principem.*“ Přitom se však principy nesmí na tyto normy zcela absolutně vázat, aby neztrácely svou funkci v případě, že dojde ke změně některé z nich. Lze je tedy označit za určité stěžejní či záchytné body, které usnadňují orientaci ve složitém systému práva, jeho studium a výklad.

¹ Za právní můžeme označit stát, ve kterém dochází k výkonu státní moci na základě ústavně vydaných zákonů. Cílem těchto zákonů je ochrana svobody, spravedlnosti a právní jistoty. Právní stát se opírá o několik stěžejních principů: princip vázanosti státu právem, princip dělby moci na moc výkonnou, zákonodárnou a soudní, princip omezené státní moci, princip suverenity lidu, princip soudní ochrany. Blíže například publikace [HUNGR, 2007]

Zvláště v poslední době tyto obecné zásady nabývají na významu, což pramení především ze složitosti a nepřehlednosti právních norem, akcentace norem ústavních s důrazem na dodržování základních lidských práv a svobod² a také zvyšujícího se teoretického i praktického významu soudních rozhodnutí. Díky neustálému vývoji společnosti se právo rychle mění a je tak stále složitější a podrobnější. Pro jeho výklad a pochopení se tak stávají důležitými obecné, jasné a jednoznačné charakteristiky ve formě základních tezí, principů a zásad, které umožňují pochopit skutečný obsah právního řádu a jeho jednotlivých norem a zamezit tomu, aby docházelo k pouhému lpění na určitém právním předpisu vytrženém ze souvislostí a kontextu a nepochopení jeho základní podstaty a smyslu. Jednotlivé oblasti, kterým se právní principy věnují, se však mohou do určité míry překrývat a může tedy docházet k tomu, že jsou najednou dva principy postaveny proti sobě. Obvykle pak bývá úlohou soudů (často i ústavních a mezinárodních), aby v daném případě interpretovaly příslušné právní normy, porovnalý právní principy a v konečném výsledku rozhodly. Novodobé soudy tak stojí před dvěma úkoly: zkoumat soulad běžných zákonů s ústavními zákony, ve kterých jsou obsaženy základní právní principy, a také řešit spory v případech, kdy dojde ke konfliktu jednotlivých principů. Z tohoto důvodu v současnosti narůstá i význam soudů. Rozhodnutí, která učiní (tzv. judikáty), mohou dotvářet právo, a neponechávají tak jeho vývoj pouze na rozhodnutí zákonodárského orgánu.

1.2 Prameny právních principů

V obecné rovině jsou za prameny právních principů považovány právní normy (legislativa), soudní rozhodnutí (judikatura), výsledky vědecké práce (jurisprudence), víra, rozum, morálka, popřípadě jiné zdroje přirozeného práva. Lze rozlišovat právní principy pozitivní a mimosystémové.

Pozitivní právní principy jsou zásady výslovně formulované v textu pozitivního práva (tzn. objektivní právo, které lze v určité době odvodit z platného právního systému právních norem). Jde tedy buď o zákonná ustanovení či o pravidla zkonstruovaná na základě prvků obsažených v těchto zákonných ustanoveních. Řada takových principů je uvedena přímo v zákonech (jde o tzv. explicitní či přímo vyjádřené principy), některé jsou však vyjádřeny ve

² Přirozenými právy se rozumí určitá práva každého člověka, která jsou nezávislá na státu. Člověk je jimi obdařen již od svého narození a nemohou mu být nikdy odebrána. Koncepce přirozených práv vznikala zejména v průběhu 18. století. Jejich existenci přiznává již Deklarace nezávislosti Spojených států amerických ze dne 4. 7. 1776, průlomovým dokumentem se pak stává Prohlášení práv člověka a občana vydané francouzským Národním shromážděním 26. 8. 1789. Od té doby se přirozená práva postupně stávají součástí ústavních zákonů mnoha právních států světa.

formě předpokladů či důsledků zákonných opatření (pak hovoříme o tzv. implicitních či přímo nevyjádřených principech).

Mimosystémové právní principy oproti tomu nejsou součástí systému práva, vzhledem k jeho vymezení s ním však jsou spjaty. Lze se jich dovolávat jako pramenů pravidel rozhodování při aplikaci a interpretaci práva. Mohou vycházet i z morálky, mravů, přirozeného práva aj.

Existují však i principy, které nejsou přímo pravidly. Jde zejména o některé názvy, které charakterizují podstatné znaky určitého institutu práva či právní úpravy (např. dobrá víra). Význam těchto právních institutů je obvykle dán častým používáním, tradicí společnosti, společenským dopadem...

Důležité jsou pak také principy konstrukce práva, což jsou důvody či účely, které sleduje zákonodárce při tvorbě práva.

Platí přitom, že jednotlivé právní principy mohou v podstatě vznikat třemi způsoby, a to na základě analýzy základů práva, převzetím z již existující legislativy, jurisprudence či judikatury, nebo mohou vyplynout z odlišností mezi jednotlivými právními odvětvími a potřeby podrobnější a konkrétnější úpravy v rámci něj.

Principy odvětví práva soukromého jsou často spojeny se zásadami, které byly uplatňovány již ve starověkém Římě. Tyto zásady byly později začleněny do naší soudobé právní kultury a dodnes jsou tak uznávány a využívány. Principy dnešního práva demokratických právních států jsou zase spojeny s rozvojem konstitucionalismu (zejména s obdobím 18. století). Patří mezi ně základní lidská práva a svobody, všeobecné zásady konstitucionalismu jako např. „*každý může činit, co zákon nezakazuje*“ a specifické ústavní principy jednotlivých států, která vyjadřují jejich hodnotový a ideový základ a odlišnosti v uspořádání státní moci.

Důležitým pramenem právních principů jsou také soudní rozhodnutí (tzv. judikáty), přičemž nejpodstatnější v této oblasti bývá obvykle judikatura soudů ústavních. Některé právní principy vznikaly i na základě výsledků práce právních teoretiků (tzv. jurisprudence).

1.3 Funkce právních principů

Právní principy plní řadu rozdílných funkcí, stěžejními jsou však jejich funkce v oblasti legislativního procesu a v oblasti aplikace práva.

V oblasti legislativy právní principy stanovují jakési hranice, v rámci nichž by se měl pohybovat zákonodárny orgán při své činnosti. Velice důležité jsou zejména ty, které se zabývají:

- určitou stálostí práva v čase,
- eliminací rozporů v zákonech – například princip „*lex specialis derogat generali*“ říká, že zákon zvláštní, tedy užší právní norma, ruší zákon obecný, který bude použit jen tehdy, když daná problematika není upravena zvláštním předpisem,
- řádným vyhlášením práva,
- zákazem zpětné působnosti (retroaktivity) právních norem,
- zákazem požadování nemožného – principy „*ad impossibilia nemo obligatur*“ či „*nemo ultra posse obligatur*“ říkají, že nikdo není zavázáný vyplnit nemožné,
- obecností práva a
- jasností zákonů.

Pokud dojde k tomu, že zákonodárny orgán z těchto hranic nějakým způsobem vybočí, je v kompetenci ústavního soudu vadné normy zrušit.

Co se týče aplikace práva, jsou právní principy významné zejména při potřebě překlenutí mezer v zákoně či právu, při usměrňování výkladu právních norem, výkladu neurčitých právních pojmů či dotváření práva pomocí soudních judikátů.

1.4 Klasifikace právních principů

Právní principy se dají do určité míry klasifikovat s ohledem na jejich obecnost a vzhledem ke způsobu jejich uplatňování. Rozlišujeme pak právní principy nezrušitelné (tedy právní principy vytvářející předpoklad našeho pojetí práva), principy představující základní hodnoty práva, základní ústavní principy a tradiční soukromoprávní zásady.

Nezrušitelné právní principy jsou takové principy, které nelze z práva vypustit tak, aby zůstalo právem (samozřejmě v kontextu dané právní kultury). Jsou to pravidla, bez nichž by právo nebylo funkční, jejichž zrušením by zákonodárce znemožnil regulovatelnost vztahů a chování právními normami, či jejichž anulování by vedlo k narušení efektivnosti právního systému a hrozbě rozkladu celé právní soustavy nebo určité oblasti právem regulovaných společenských vztahů. Tyto principy jsou sice nezrušitelné, ne však neměnné. Jsou právu

vlastní, rozsah jejich působnosti však podléhá určitým změnám. V každém právním řádu mohou totiž být více či méně omezovány ustanoveními, která stanovují výjimky, kdy daný princip nemusí být uplatněn. Následně i tyto výjimky mohou být určitým způsobem pozměňovány. Uvedeme si teď alespoň několik, dle mého názoru nejpodstatnějších, právních principů, které lze do této skupiny zahrnout.

- „*Ignorantia legis non excusat*“ (neznalost práva neomlouvá) – Tento princip zakládá předpoklad, že každý může a má znát platné právo. Ustanovení je v dnešní době poměrně problematické s ohledem na stále se měnící a často nepřehledný systém práva. Bez něj by však právo nemohlo fungovat, lze se tedy snažit maximálně o určité zmírňování jeho důsledků.
- „*Lex retro non agit*“ (zákon nepůsobí nazpět) – Vyjadřuje zásadu nepřipustnosti retroaktivity tedy zpětné působnosti právních norem.
- „*Pacta sunt servanda*“ (úmluvy se mají dodržovat) – Princip, bez nějž by se obtížně realizovaly zejména jakékoli obchodní vztahy. Jeho anulace by de facto vedla ke zrušení soukromého práva.
- „*Ultra posse nemo tenetur*“ (k nemožnému nikdo není vázán).
- „*Res iudicata pro veritate accipitur*“ (presumpce správnosti řádně vyhlášených či pravomocných veřejnoprávních aktů).
- „*De similibus idem est iudicandum*“ (případy obdobné se mají rozsuzovat obdobně).

Kromě uvedených principů jsou za nezrušitelné považovány i některé principy vyjadřující základní pilíře právního státu, které jsou v České republice zakotveny v článku 2 odst. 2 Listiny základních práv a svobod („*státní moc lze uplatňovat jen v případech a v mezích stanovených zákonem, a to způsobem, který zákon stanoví*“) a článkem 2. odst. 3 stejného dokumentu („*každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá*“).³ Tyto principy platí neomezeně a jejich zrušení by vedlo k přechodu od demokracie ke zřízení totalitnímu. Jsou podstatnými náležitostmi demokratického právního státu a jejich změna je dle Ústavy České republiky nepřipustná (článek 9 odst. 2).

Další skupina principů, na kterou se zaměříme, představuje základní hodnoty práva. Jako takové vnášejí do právního řádu hodnotové hledisko. Bez něj by sice právní řád existoval a fungoval, mohlo by však v jeho rámci docházet k popírání základních lidských práv a svobod. Proto právní státy celého světa mají ve svých právních řádech zakotveny také

³ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod

určité hodnoty, z nichž nejdůležitější jsou spravedlnost, svoboda člověka a právní jistota. V České republice jsou zmíněny zejména v Listině základních práv a svobod a Ústavě České republiky. Princip spravedlnosti má bránit zejména nahodilému a nepodloženému rozhodování soudů a vzniku svévolných právních norem. Princip svobody člověka je spojen s koncepcí přirozených lidských práv a svobod a plyne z něj mnoho dalších zásad. Jako příklad lze uvést zásadu: „každý může činit to, co zákon nezakazuje“. Princip právní jistoty má pak zabránit deformacím práva, tedy například retroaktivitě právních norem, rozporům a nejasnostem v zákonech aj., obsahuje však i zásadu ochrany třetích osob či ochrany již nabytých práv.

Důležitou skupinou právních principů jsou principy ústavní. Řadí se sem například princip suverenity lidu, kdy: („Lid je zdrojem veškeré státní moci, vykonává ji prostřednictvím orgánů moci zákonodárné, výkonné a soudní“).⁴ Dále sem patří princip dělby moci, princip právního státu, princip omezené státní moci, princip vlády většiny společně s principem ochrany menšin aj.

V neposlední řadě pak i v soukromoprávní oblasti existují určité podstatné zásady. Většina z nich byla formulována již právníky starověkého Říma, platné jsou však dodnes, a tak se staly součástí právních řádů mnoha států. Jmenujme alespoň tyto:

- „*Pacta sunt servanda*“ (smlouvy se mají dodržovat).
- „*Nemo iudex in causa sua*“ (nikdo nemůže být soudcem ve své věci).
- „*Audiat et altera pars*“ (je třeba vždy slyšet i druhou stranu).
- „*Neminem laedere*“ (neškodit druhému).

Výše zmíněné právní principy lze považovat za základní charakteristiku právního řádu. Jsou východiskem pro mnoho dalších zásad, které je konkretizují. Nezávisle na nich ale v rámci různých právních odvětví vznikají i principy, které vyjadřují hodnoty specifické pro určitou oblast právní úpravy. Platí přitom, že by nemělo docházet k rozporu těchto specifických principů s principy obecnými, které mají být ostatním nadřazeny. V mnoha právních státech je dokonce některým z nejvýznamnějších principů přisouzena vyšší právní síla než právním normám na úrovni zákonů.

Dohled nad respektováním obecných právních principů zajišťuje obvykle ústavní soud. V České republice je mu tato pravomoc dána Ústavou České republiky, dále pak Zákonem o Ústavním soudu ČR.

⁴ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

1.5 Kolize právních principů

Jak bylo uvedeno výše, právní principy jsou nadřazeny právním normám. Pokud tedy dojde k situaci, kdy je právní norma v rozporu s právním principem, má princip přednost, a řešení sporu tedy není obtížné. Jinak je tomu v případě, kdy dojde k rozporu mezi dvěma právními principy. Vzhledem k jejich obecné formulaci přitom k takovéto situaci dojít může.

Pavel Holländer [Holländer, 2006] ve své knize Filosofie práva rozeznává několik situací, při kterých je kolize možná. Konflikt mezi právními principy může nastat při tvorbě právních norem. V takovém případě se spor řeší dle pravidla „*lex specialis derogat legi generali*“, tedy postupuje se dle principů upravujících přímo danou problematiku na úkor principů obecných. Holländer jako příklad uvádí situaci, kdy je při provádění soudní pitvy porušován obecný princip nedotknutelnosti tělesné integrity člověka po jeho smrti. V daném případě dali zákonodárci přednost principu povinnosti státu zajistit funkční trestněprávní ochranu (tedy principu speciálnímu).

Rozpor mezi principy může být také zjištěn při kontrole norem Ústavním soudem. Obvykle se tak děje v případě, kdy určitá právní norma provádí jeden ústavní princip a přitom jiný porušuje. Zde je řešení konfliktu ponecháno zcela na verdiktu Ústavního soudu, který se při tvorbě svého rozhodnutí zaměřuje zejména na uplatnění principu proporcionality⁵ a na minimalizaci omezení dotčeného principu. Holländer opět uvádí příklad, kterým je svědectví anonymních svědků, při kterém dochází k porušení práva na obhajobu na úkor zajištění práva na ochranu lidské důstojnosti.

Ke kolizi principů může dojít i v rámci řešení konkrétních případů, které právní teoretici nepředvíдали. Opět se postupuje podle pravidla „*lex specialis derogat legi generali*“. Ne vždy však bývá snadné stanovit, který princip má být považován za speciální a který za obecný.

Konečně může nastat také situace, kdy má právní princip v určitém případě povahu normy a zároveň principu, v jiném však nikoli. Děje se tak při přímé aplikaci principů. Holländer například uvádí hypotetickou situaci, kdy by mohlo dojít k poměřování práva na svobodu projevu dle článku 17 odst. 1 Listiny základních práv a svobod s právy na nedotknutelnost soukromí (dle článku 7 odst. 1 Listiny) a na zachování lidské důstojnosti (článek 10 Listiny). Záleželo by pak na rozhodnutí soudu, který by mohl dospět k nezbytnosti

⁵ Princip proporcionality znamená, že přednost dostane takové právo, které chrání nejdůležitější hodnotu, přičemž by ale ostatní konkurující práva měla být omezena co nejméně.

zamítnout žalobu dle článku 17, jelikož by v daném případě shledal články 7 a 10 předpisy speciální právní síly.

2 Základní principy současného českého pracovního práva

Dle knihy Pracovní právo [Galvas, 2004]: „Vedle obecných právních myšlenek, společných pro celý právní řád, existují ovšem i obecné právní myšlenky, charakterizující určité právní odvětví. Odhalení takových zásad je výsledkem vědeckého poznání. Na základě tohoto poznání je pak možné formulovat obecné postuláty, charakterizující konkrétní právní odvětví. Vyplynávají ze srovnání různých právních úprav, posuzování vývoje odvětví, hledání okolností, které jsou určující pro vývoj tohoto právního odvětví.“

Zásady a principy vzniklé výše uvedeným způsobem pak mají charakter vědeckého poznatku, jenž nemá normativní povahu, jsou však využitelné v legislativě a to především tím, že umožňují řešení konkrétních problémů. Na základě obecnějších principů, na nichž je právní odvětví vybudováno, a které je nutno respektovat pro zachování jeho vnitřní jednoty, lze totiž posoudit jednotlivá řešení a dovodit význam konkrétních právních norem.

Odvětví pracovního práva má také své obecné zásady a principy. Nejdůležitější z nich jsou formulovány zákonodárcem, obvykle v rámci kogentních právních norem. Další, které nemají povahu norem, jsou pak deklaratorního charakteru a vyjadřují určité směry či vůdčí a řídicí myšlenky adresované orgánům aplikace práva. Jinými slovy, stanovují obecné legislativní směrnice pro orgány, které se podílejí na tvorbě práva, a dále ukazatele interpretace pro soudy a jiné subjekty, které se zabývají výkladem práva.

Zásady důležité přímo pro odvětví pracovního práva lze rozdělit do tří skupin: Zásady mezinárodního pracovního práva (jsou obsaženy v mezinárodních smlouvách a aktech, zejména v konvencích Mezinárodní organizace práce⁶), ústavní zásady pracovního práva (obsaženy hlavně v Listině základních práv a svobod) a další zásady plynoucí přímo ze zákoníku práce. Platí přitom, že mezinárodní právní předpisy mají přednost před zákony (tedy i před úpravou danou zákoníkem práce), kromě zákonů ústavních. Ústavní zákony jsou totiž mezinárodnímu právu nadřazeny. V praxi však bývají předpisy mezinárodního práva do dokumentů ústavní právní síly zapracovávány, tudíž jsou vzájemně v souladu a není nutno řešit vztah nadřazenosti či podřazenosti. Jednotlivé skupiny předpisů se přitom mohou překrývat, je tedy možné, aby byla stejná zásada upravena v mezinárodní úmluvě, ústavních předpisech i zákoníku práce. Nejobsáhleji se obvykle danou problematikou zabývá zákoník práce, který konkretizuje úpravu danou mezinárodním a ústavním právem.

⁶ O Mezinárodní organizaci práce pojednává podkapitola 4.3

Nyní si rozebereme jednotlivé pracovněprávní zásady a budeme se snažit porozumět jejich obsahu a objasnit jejich význam v rámci odvětví pracovního práva.

2.1 Právo na práci a svobodnou volbu povolání

Zásada práva na práci a svobodnou volbu povolání je obsažena v Listině základních práv a svobod, která praví: *„Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje, podmínky stanoví zákon. Zákon může stanovit odchylnou úpravu pro cizince.“*⁷

Tato ustanovení jsou základními zásadami politiky zaměstnanosti a jsou obsažena již ve Filadelfské deklaraci Mezinárodní organizace práce z roku 1944, Všeobecné deklaraci lidských práv z roku 1948, Evropské sociální chartě Rady Evropy z roku 1961, Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 122, o politice zaměstnanosti z roku 1964 či Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který byl přijat Valným shromážděním OSN v roce 1966. Vyjadřují právo každého člověka uplatnit vlastní schopnosti a jejich prostřednictvím získat prostředky pro uspokojení svých životních potřeb. Jde přitom o právo na práci v obecném slova smyslu. Nejedná se tedy pouze o právo na práci závislou, ale i o právo podnikat nebo vykonávat jinou výdělečnou činnost s cílem získání prostředků k uspokojení životních potřeb. Tyto výdělečné činnosti však již nejsou předmětem pracovního práva, budeme tedy dále hovořit o právu na práci pouze ve vztahu k práci závislé, které bývá někdy označováno též jako právo na zaměstnání. Zákonné záruky tohoto práva obsahuje zejména zákoník práce a zákon o zaměstnanosti. Jeho realizace je garantována státem.

Právo na práci mají všichni občané České republiky bez ohledu na barvu pleti, rasu, jazyk, náboženství, politické či jiné smýšlení, členství v politických organizacích, majetek aj. Výjimku tvoří pouze podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností stanovených zákonem (například zákaz noční práce mladistvých zaměstnanců). Omezení způsobilosti a zároveň práva na práci je možné jen v případě vyslovení trestu zákazu činnosti

⁷ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod; článek 26, odst. 1, 2, 3 a 4

na základě spáchání určitého trestného činu, a to na předem specifikovanou dobu.⁸ Právo na práci mají také lidé, kteří nejsou občany České republiky. Zde se však mohou někdy uplatňovat poněkud přísnější podmínky v souvislosti s ochranou vlastního trhu práce. Tyto odchylky ale musejí být vždy v souladu s Listinou základních práv a svobod a mezinárodními úmluvami. Stanovují se zákonem.

Samotné právo na práci je poměrně širokým pojmem. Nezahrnuje totiž jen právo na získání nějakého zaměstnání, ale i právo na určitou stabilitu pracovněprávního vztahu, tedy jakousi záruku, že občan nebude zbaven zaměstnání bez vážného důvodu. V případě, kdy občan z vážných důvodů pracovat nemůže, musí mu být poskytnuto i určité ekonomické zajištění. Lze tedy rozlišit tři základní aspekty práva na práci – dle skript Pracovní právo [Šmíd, 2008].

- Právo práci získat – Znamená faktickou možnost ucházet se o práci. Jeho zajištění spočívá především v odstraňování překážek, které by člověku mohly bránit v tom, aby si sám našel práci, dále sem spadá i činnost úřadů práce, které pomáhají uchazečům o zaměstnání vyhledat vhodné pracovní místo.
- Právo práci si udržet – Zákoník práce stanoví, že pracovní poměr lze ukončit pouze při dodržení podmínek daných zákonem. Nesmí tedy docházet k bezdůvodnému propouštění zaměstnanců (bez udání důvodu lze pracovní poměr zrušit pouze ve zkušební lhůtě).⁹ Důvody, které mohou vést k ukončení pracovního poměru, jakožto i podmínky udělení výpovědi, specifikuje zákoník práce, hlava IV. Pokud by zaměstnavatel nepostupoval podle této platné právní úpravy, může se občan (zaměstnanec) dovolat ochrany svých práv u nezávislého soudu. Důležité z tohoto hlediska je také, že pracovní právo upřednostňuje pracovní poměr na dobu neurčitou před pracovním poměrem na dobu určitou.
- Právo na ekonomické zabezpečení – Je realizováno prostřednictvím systému sociálního či důchodového zabezpečení a to v případech, kdy člověk nemůže z důvodu nemoci či stáří práci vykonávat.

S právem na práci úzce souvisí i právo na svobodnou volbu povolání. Dle něj by měl mít každý přístup ke všem druhům povolání za předpokladu, že splní určité podmínky potřebné k jeho výkonu. Přístup k některým povoláním tedy může být do určité míry omezen, obvykle se jedná o omezení určitou věkovou hranicí či dosažením potřebné kvalifikace.

⁸ Viz. §73 Zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku

⁹ § 66, odst. 1 Zákona č. 262/2006 sb., zákoníku práce

V roce 2004 byl přijat nový zákon o zaměstnanosti a to zejména z důvodu potřeby harmonizace českého práva s právem Evropské unie a její sociální politikou. Tento zákon definuje právo na zaměstnání následovně: „Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovně právním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb stanovených tímto zákonem.“¹⁰ Je zde také stanoveno, že právo na zaměstnání přísluší všem, kteří mohou být dle zákoníku práce zaměstnanci. Fyzická osoba je přitom oprávněna sama si svobodně zvolit a zajistit zaměstnání a vykonávat je na území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v cizině. V rámci Evropské unie je zajištěn volný pohyb pracovních sil (některé státy si z tohoto sjednaly dočasné výjimky, aktuálně jsou využívány již jen Spolkovou republikou Německo a Rakouskou republikou).¹¹ V praxi je právo na zaměstnání v této podobě naplňováno v rámci tzv. politiky zaměstnanosti, o níž pojednává následující text

2.1.1 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je součástí sociální politiky státu. V této práci se jí zabývám proto, že jejím cílem je realizovat či umožnit právo na práci, zejména pak právo na zaměstnání.¹² Snaží se přitom o dosažení trvalé rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce a odstranění negativních dopadů vývoje, k nimž patří hlavně problém dočasné nezaměstnanosti. Vzhledem k dynamice trhu práce, způsobené zejména vlivem ekonomických a demografických faktorů, však rovnováhy na trhu práce dosáhnout nelze. Trh práce tedy více či méně kolísá kolem rovnovážného stavu. Prioritou politiky zaměstnanosti se tak stává odstraňování negativních důsledků náhlých výkyvů.

Politika zaměstnanosti zahrnuje řadu činností.¹³ Mezi ně patří například zabezpečování práva na zaměstnání, poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci aj. Výše uvedené činnosti se orgány, vykonávající politiku zaměstnanosti, snaží zabezpečovat prostřednictvím svých nástrojů, jimiž jsou: rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, investiční pobídky, vytváření společensky účelných pracovních míst, poradenství, určité druhy příspěvků (na dopravu zaměstnanců, na zapracování zaměstnanců, příspěvky při přechodu na

¹⁰ § 10 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹¹ Aktuální informace lze nalézt na Integrovaném portálu MPSV

¹² § 2, odst. 1 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹³ Konkrétně § 2 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

nový podnikatelský program či na překlenovací období), podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Politiku zaměstnanosti vytváří především stát. Státní správu v této oblasti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, které se zabývá tzv. centrální politikou zaměstnanosti, v rámci níž vytváří celostátní strategii zaměstnanosti, dále na tomto poli působí i jednotlivé úřady práce, které provádějí politiku zaměstnanosti v jednotlivých regionech (tzv. regionální politika zaměstnanosti) prostřednictvím provozování některých základních služeb. Na politice zaměstnanosti se však podílí i další subjekty činné na trhu práce, zejména organizace zaměstnavatelů a odborové organizace (důležitou roli například hrají tripartitní vyjednávání v rámci Rady hospodářské a sociální dohody ČR mezi vládou, odbory a zaměstnavateli).

S ohledem na vlastní ekonomické potřeby i jednotliví zaměstnavatelé vytvářejí tzv. zaměstnavatelskou politiku zaměstnanosti, oproti tomu u odborů lze na základě jejich koncepce ekonomické a personální situace hovořit o odborové politice zaměstnanosti. To pak samozřejmě ovlivňuje i tvorbu a provozování celostátní politiky v této oblasti. Kromě toho stát spolupracuje i s územně samosprávnými celky, profesními organizacemi či sdruženími osob se zdravotním postižením.

Politika zaměstnanosti v této podobě je určena těm, kteří mohou a chtějí pracovat a o práci se zajímají. Jejím cílem by mělo být řešení nedobrovolné nezaměstnanosti (tedy praktická realizace práva na práci). Stát za tímto účelem poskytuje určité služby, a to zejména uchazečům a zájemcům o zaměstnání.

2.2 Zásada svobody práce a zákaz nucené práce

Zákoník práce uvádí: „*Pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona mohou vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele.*“¹⁴ Z tohoto ustanovení vyplývá zásada svobody práce a to nejen ve smyslu povinnosti souhlasit se vznikem pracovněprávního vztahu jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele, ale i určitá autonomie vůle těchto stran při utváření obsahu pracovněprávního vztahu. Jen na autonomní vůli obou stran (zaměstnance a zaměstnavatele) je tedy ponecháno rozhodnutí, zda uzavřít, či neuzavřít pracovní smlouvu. Určitá volnost pak existuje i při tvorbě obsahu pracovní smlouvy, je však poněkud omezena zákonnou úpravou (na rozdíl od jiných právních odvětví, např. občanského či obchodního práva, kde je tato volnost vyšší). Tato omezení slouží ku prospěchu a ochraně zaměstnance, který je v rámci pracovního práva považován za sociálně slabší stranu

¹⁴ §13 odst. 1 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

pracovněprávního vztahu. Další úprava související se svobodou práce je dána konvencemi Mezinárodní organizace práce (č. 29 a č. 105), které jsou součástí ústavního pořádku české republiky.¹⁵

Zásada svobody práce je v několika málo případech jednostranně prolomena a to tehdy, když ze zákona existuje povinnost zaměstnavatele pracovní smlouvu uzavřít. Například §81 odst. 1 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti stanoví: „*Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %*“ Tuto povinnost sice může zaměstnavatel splnit i jiným způsobem, než přímo zaměstnáváním příslušného počtu osob se zdravotním postižením (viz. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), jsou mu však na jejím základě dána určitá omezení, které nejsou zcela v souladu se zásadou svobody práce.

V dalším výkladu se budeme zabývat otázkou zákazu nucené práce, který s výše zmíněnou zásadou bezprostředně souvisí. Právní úprava nucené práce je výsledkem dlouhodobého historického vývoje a je poměrně úzce spjata i s otázkou otroctví a práce otrocké. Oba pojmy nelze ztotožnit, jelikož otrok v historii není vnímán jako lidská bytost. Byl považován za věc a majetek svého pána a jeho nucená práce tedy byla de facto naplňováním vlastnického práva pána. Jako věci mu nemohla být přisuzována ani žádná lidská práva a svobody. Oproti tomu nucená práce, jak je chápána dnes, je prací člověka, lidské bytosti, který je svobodný a má svá práva. Jeho svoboda je však omezována donucováním k určitým pracím či službám. Řešení otázky otroctví tedy předcházelo právní úpravě nucené práce. Jako historicky první dokument se otroctvím zabývá Deklarace práv člověka a občana vydaná francouzským Národním shromážděním dne 26. 8. 1789. Ta považuje otroctví za nepřijatelné, přičemž vychází z požadavku na dodržování určitých základních lidských práv a svobod. Na území dnešní České republiky je otázka otroctví poprvé upravena v Obecném občanském zákoníku z roku 1811, platném na území Rakouska - Uherska. V průběhu historie vznikaly pak mnohé další dokumenty, úmluvy či deklarace, které se otroctvím zabývaly. Konečně po první světové válce byla pozornost zaměřena i na práci nucenou a povinnou. Začíná se usilovat o její zákaz a toto úsilí vyvrcholilo v roce 1930 přijetím již zmiňované úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 29.

¹⁵ Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 506/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o nucené nebo povinné práci (č. 29) a Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 231/1998 Sb., o přijetí Úmluvy o odstranění nucené práce (č. 105)

Současná úprava zákazu nucené práce v České republice vyplývá zejména z Listiny základních práv a svobod, která říká: „*Nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám.*“¹⁶ Listina nucenou práci sice zakazuje, nestanovuje však, co pojem nucená práce znamená. Toto ustanovení však lze nalézt v úmluvě č. 29 Mezinárodní organizace práce. Ta nucenou práci definuje jako: „*každou práci nebo službu, která se na kterékoli osobě vymáhá pod pohrůžkou jakéhokoli trestu a ke které se řečená osoba nenabídla dobrovolně.*“¹⁷ Úmluva č. 105, která se nucenou prací taktéž zabývá, pak upravuje zejména zákaz nucené práce používané jako prostředku k:

- dosažení politických cílů (nucená práce je prostředkem politického nátlaku nebo politické výchovy),
- dosažení ekonomický cílů (nucená práce využívaná za účelem hospodářského rozvoje) a
- diskriminaci z důvodu rasy, společenského postavení, národnosti či víry.

Zákaz nucených prací však není absolutní. Listina základních práv a svobod připouští v rámci něj určité výjimky.¹⁸ Těmito výjimkami je:

- Uložení nucené práce osobám, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody, nebo osobám, které vykonávají alternativní trest (trest uložení veřejně prospěšných prací), přičemž se však musí jednat o práci ve veřejném zájmu, nikoli ve prospěch podnikatelských subjektů.
- Nucená práce v rámci vojenské a civilní služby.
- Služba vyžadovaná na základě zákona při živelných pohromách, nehodách nebo jiném nebezpečí, které ohrožuje životy, zdraví či značné majetkové hodnoty.
- Jednání uložené zákonem za účelem ochrany života, zdraví nebo práv druhých.

2.3 Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace

Důležitou zásadou pracovního práva je i zásada rovného zacházení. S ní bezprostředně souvisí také zákaz diskriminace.

Zásadu rovného zacházení specifikuje zejména zákoník práce v §16 a §17. Podle něj jsou zaměstnavatelé povinni zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o:

¹⁶ Článek 9 odst. 1 Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod

¹⁷ Článek 2 odst. 1 Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 506/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o nucené nebo povinné práci (č. 29)

¹⁸ Článek 9 odst. 2 Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod

- pracovní podmínky,
- odměňování za práci a poskytování jiných plnění,
- odbornou přípravu a
- příležitost dosáhnout funkčního či jiného postupu v zaměstnání.

Zákoník práce dále stanoví, že v pracovně právních vztazích je zakázána jakákoli diskriminace. Odkazuje se přitom na antidiskriminační zákon,¹⁹ kde je pojem diskriminace vysvětlen. Tento zákon rozlišuje diskriminaci přímou a nepřímou.

Za přímou diskriminaci považuje jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází, zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou v obdobné situaci a to z důvodu rasy, národnosti, pohlaví, etnického původu, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Přímou diskriminací je také obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace na základě těhotenství, mateřství, otcovství či pohlavní identifikace. I jednání, kdy je s někým méně příznivě zacházeno pouze díky určité domněnce o výše uvedených skutečnostech, je diskriminační.

Nepřímou diskriminací je pak jednání či opomenutí, kdy je na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria či praxe znevýhodněna určitá osoba z výše uvedených důvodů. Mimo jiné sem patří i odmítnutí či opomenutí přijmout přiměřená opatření potřebná k tomu, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, výkonu pracovní činnosti, funkčnímu či jinému postupu v zaměstnání a dále aby mohla využít pracovního poradenství, služeb určených veřejnosti či se zúčastnit odborného vzdělávání. Toto ustanovení neplatí pouze v případě, kdy by umožnění výše uvedených skutečností představovalo nepřiměřené zatížení (podmínky pro posouzení nepřiměřeného zatížení stanoví antidiskriminační zákon v §3 odst. 3).

V některých případech je ale podle zákoníku práce rozdílné zacházení přípustné a není považováno za diskriminační. Děje se tak tehdy, když z povahy pracovních činností vyplývá, že takovéto zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Účel, který sleduje tato výjimka, však musí být oprávněný, a daný požadavek přiměřený. Za porušení zákazu diskriminace tak není možno považovat třeba zákaz vykonávání některých prací

¹⁹ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

mladistvým zaměstnancům či ženám, jelikož v odůvodněných případech je tento zákaz nutný s ohledem na potřebu jejich zvýšené ochrany (v praxi lze uvést například zákaz zaměstnání mladistvých zaměstnanců v dolech).

Diskriminační rovněž není opatření, jehož účelem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod vyplývajících z příslušnosti fyzické osoby k určité skupině, vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně. V takovém případě pak hovoříme o tzv. pozitivní diskriminaci. Při uplatňování pozitivní diskriminace však nesmí dojít ke znevýhodnění jiné osoby, jejíž kvality jsou vyšší než kvality osoby, která má být daným opatřením zvýhodněna. Konečně ani rozdílné jednání založené na znacích, které nejsou považovány za diskriminační (například kvalifikace, délka praxe aj.), není diskriminací.

Antidiskriminační zákon uvádí také prostředky, jimiž se lze diskriminaci bránit. Diskriminovaná osoba má podle něj právo se soudní cestou domáhat toho, aby bylo od diskriminace nadále upuštěno, aby došlo k odstranění následků diskriminačního jednání a aby jí bylo poskytnuto přiměřené zadostiučinění. V případech, kdy dojde diskriminačním zásahem ke snížení důstojnosti, vážnosti či dobré pověsti osoby, lze požadovat i peněžní náhradu vzniklé újmy. Důležitým faktem je, že v takovémto soudním líčení dle zákona dochází ke zvýhodnění diskriminované osoby přesunem důkazního břemene na žalovanou stranu. V rámci pracovního práva je tak zaměstnavatel povinen dokazovat, že k diskriminaci nedošlo, a zaměstnanec oproti tomu nemusí dokázat, že k diskriminaci došlo. Pokud soud v průběhu soudního řízení nedojde k jinému závěru, bere se diskriminace jako prokázaná.

Mimo výše zmíněnou zákonnou úpravu je zákaz diskriminace dán i článkem 3 Listiny základních práv a svobod a také řadou mezinárodních smluv. V rámci pracovního práva lze uvést například Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání²⁰ a v souvislosti s pracovním právem Evropské unie i Směrnicí Rady o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky.²¹

2.3.1 Mobbing

Za příklad diskriminačního jednání lze považovat i tzv. mobbing. Mobbing je jednání, které spočívá v systematickém psychickém pronásledování či šikanování zaměstnance. Zpravidla je jeho cílem ukončení pracovněprávního vztahu postiženým zaměstnancem. Aby

²⁰ Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 465/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o diskriminaci (zaměstnání, povolání) č. 111

²¹ Směrnice Rady č. 76/207/EHS

bylo možné toto jednání nazvat mobbingem, mělo by probíhat dlouhodobě a to s frekvencí alespoň jedenkrát týdně. Za mobbing lze považovat ale i situaci, kdy dochází k postihu či znevýhodňování zaměstnance, který se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávního vztahu a to buď sám, nebo s pomocí jiných zaměstnanců. Pronásledování či šikanování zaměstnance přitom mohou vyvolávat buď zaměstnanci v rámci pracovního kolektivu, nebo nadřízený zaměstnanec (v tomto případě se pak používá termín bossing). V některých případech může však být obětí mobbingu i sám nadřízený zaměstnanec, útočníky jsou jeho podřízení, kteří se snaží nadřízeného zdiskreditovat a znemožnit a donutit jej, aby se vzdal své funkce. Obecným cílem mobbingu tedy bývá snaha o narušení sebevědomí konkrétního pracovníka, která vede k jeho vyřazení z kolektivu a často i k následnému odchodu ze zaměstnání. Útoky se dříve či později projeví také ve snížení výkonnosti či spolehlivosti zaměstnance. To může následně zaměstnavatel považovat za důvod pro postih zaměstnance, v krajní formě pak i pro jeho propuštění.

Důležité je vědět, jak můžeme mobbing rozpoznat, a jakými způsoby se projevuje. V této souvislosti si uvedeme základní znaky mobbingu, které v 80. letech 20. století definoval švédský profesor Heinz Leymann (lze nalézt v publikaci [Hloušková, 2008]).

- Bránění zaměstnanci ve vyjádření – Bránění zaměstnanci vyjádřit se k pochybením, která mu byla vytýkána, často také nemožnost vyslovit svůj názor v rámci pracovních porad.
- Útoky na sociální vztahy – Zaměstnanec je vyřazen z kolektivu a jeho kolegové se pokud možno co nejvíce vyhýbají jakémukoli kontaktu s ním.
- Útoky na pověst, úctu a vážnost – O zaměstnanci jsou šířeny pomluvy, je různými způsoby zesměšňován atp.
- Útoky na kvalitu pracovního nebo osobního života – Zesměšňování názorů či osobního života zaměstnance, zpochybňování jeho rozhodnutí, ukládání bezvýznamných či nesplnitelných úkolů.
- Útoky na zdraví – Nucení k určité práci či požadování prací, které ohrožují zdraví zaměstnance.

Obrana proti mobbingu bývá problematickou záležitostí. Je k ní zapotřebí poměrně vysoká míra odvahy postiženého zaměstnance. Ten se musí snažit danou situaci řešit asertivním chováním a získáním co největší podpory pro svou obranu v nejbližším okolí. Hledání spojenců na pracovišti či v rámci odborové organizace bývá obvykle úspěšnější, než podávání stížností a očekávání pomoci od externích institucí a orgánů. I tato možnost tu však

samozřejmě existuje. Postižený se může obrátit na soud a domáhat se zde ochrany své osobnosti (zejména na základě Zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník a Zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon). Vzhledem k tomu, že mobbing je ve své podstatě diskriminačním jednáním, požívá při takovém sporu postižený zaměstnanec výhodu přechodu důkazního břemene na žalovanou stranu. Žalovaná strana tedy musí dokazovat, že se diskriminačního jednání (mobbingu) nedopustila.

2.4 Zásada úplatnosti práce a zásada stejné odměny za stejnou práci

Výkon práce v pracovněprávním vztahu je vždy prováděn za úplatu (mzdu). Vzniká tak povinnost zaměstnavatele odměňovat své zaměstnance za práci. Zároveň je však přidělení mzdy podmíněno právě výkonem práce, není tedy možné ji požadovat pouze na základě existence pracovněprávního vztahu. Listina základních práv a svobod stanoví, že: *„Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.“*²² Pojem spravedlivá odměna, který se v tomto ustanovení objevuje, je obtížné přesně vymezit. Často bývá poměrně sporné rozhodovat o tom, co je a co není mzdou spravedlivou. Zákoník práce v § 109, odst. 4 uvádí, že by mzda měla být poskytována na základě složitosti, namáhavosti a odpovědnosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, dle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Ani zde však není pojem spravedlivá mzda jednoznačně vymezen. V současné době je tedy za spravedlivou odměnu považována taková mzda, která není nižší než minimální mzda a kterou je zaměstnanec ochoten za výkon práce přijmout. Zásada úplatnosti práce je mimo výše zmíněnou právní úpravu dána také některými mezinárodními konvencemi.

Se zásadou úplatnosti práce je spojena také zásada stejné odměny za stejnou práci. Podle ní přísluší všem zaměstnancům, kteří u jednoho zaměstnavatele vykonávají stejnou práci, stejná mzda, a zaměstnavatelé jsou tak povinni jim tuto mzdu vyplátit (viz § 110 odst. 1 zákoníku práce).

2.5 Zásada svobody sdružování se k ochraně hospodářských a sociálních zájmů

Jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé mají právo sdružovat se a v rámci vzniklých sdružení hájit své hospodářské a sociální zájmy. Zaměstnanci za tímto účelem vytvářejí odborové organizace, zaměstnavatelé pak svazy zaměstnavatelů. Toto právo je jim dáno

²² Článek 28 Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod

zejména úmluvami v rámci Mezinárodní organizace práce (nejdůležitější z nich jsou úmluvy č. 87 a 98)²³ a Listinou základních práv a svobod (článek 27). Důležitou právní úpravu obsahuje i zákon o sdružování občanů.²⁴

Odborové organizace i svazy zaměstnavatelů jsou právnické osoby nezávislé na státu. Nesmí být omezován jejich počet (tedy u jednoho zaměstnavatele může působit libovolný počet odborových organizací), ani nelze zvýhodňovat jednu na úkor jiných. Při své činnosti se řídí stanovami. Jednáním za odborovou organizaci či svaz zaměstnavatelů je pověřen statutární orgán uvedený v jejích stanovách.

Zásada svobody sdružování je pro pracovní právo velmi důležitá a to zejména díky tomu, že umožňuje existenci odborových organizací. Ty mají v rámci pracovního práva poměrně silné postavení a je tedy nutné je brát v potaz.

2.6 Zásady pracovního práva obsažené v zákoníku práce

Další nezbytné zásady potřebné pro správný výklad pracovního práva obsahuje zákoník práce hlava III, §13 – 15. Nejde již o pouhé obecné zásady, jelikož jsou dány zákoníkem práce, mají normativní charakter a stávají se tak vynutitelnými. Kromě některých, již dříve zmíněných principů, které jsou pro svou důležitost mimo mezinárodní smlouvy a ústavní právo dány i zákoníkem práce, se zde objevují i zásady další. Jedná se přitom zejména o výčet některých povinností, které zákoník práce ukládá zaměstnavateli a dále některých práv a povinností zaměstnance v rámci pracovněprávního vztahu. Je nutné si všimnout, že zákoník práce určuje povinnosti zejména zaměstnavatelům a odpovědnost za pracovněprávní vztahy je tedy přisuzována především jim. Na straně zaměstnavatele se zde z doposud nejmenovaných zásad objevují:

- Zákaz přenášení rizika z výkonu závislé práce na zaměstnance – Jedná se přitom o zákaz přenosu hospodářského rizika, tedy rizika z hospodářské činnosti zaměstnavatele. Není například možné, aby byl zaměstnanec povinen hradit ztrátu, kterou společnost zjistila na základě výsledku hospodaření.
- Povinnost poskytovat zaměstnanci informace v pracovněprávních vztazích a zajišťovat projednání s ním – Zaměstnavatel je dle § 279 zákoníku práce povinen zaměstnance informovat:

²³ Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 489/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (č. 87) a Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 70/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o provádění práva organizovat se a kolektivně vyjednávat (č. 98)

²⁴ Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů

- O své ekonomické a finanční situaci a jejím předpokládaném vývoji (tato povinnost se nevztahuje na zaměstnavatele, který zaměstnává méně než 10 zaměstnanců).
- O své činnosti, jejím pravděpodobném vývoji, jakož i o jejích důsledcích na životní prostředí a využitých ekologických opatřeních (opět se nevztahuje na zaměstnavatele s méně než 10 zaměstnanci).
- O základních otázkách týkajících se pracovních podmínek, eventuelně jejich změnách.
- O opatřeních, která využívá k zajišťování rovného zacházení a dodržování zákazu diskriminace.
- O nabídce volného pracovního místa na dobu neurčitou, pokud je zaměstnanec zaměstnán na základě pracovního poměru na dobu určitou a bylo by pro něj dané pracovní místo vhodné z hlediska jeho dalšího pracovního zařazení. Je přitom nutné informovat i zaměstnance dočasně přidělené pracovní agenturou.
- O bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.
- O právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, dále o vnitřním uspořádání a osobě, která je oprávněna jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích či o změnách, které byly uskutečněny v předmětu činnosti zaměstnavatele.
- O některých dalších záležitostech (ty jsou stanoveny ujednáním o zřízení Evropské rady zaměstnanců či jinými ujednáními, která se týkají poskytování informací a projednávání).

Dále je mu uložena povinnost projednávat se zaměstnancem následující skutečnosti:

- Pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele (nevztahuje se na zaměstnavatele zaměstnávajícího méně než 10 zaměstnanců).
- Strukturální změny, které jsou zamýšleny, opatření ovlivňující zaměstnanost (zejména pak v souvislosti s plánovaným hromadným propouštěním zaměstnanců), opatření ke zvýšení hospodárnosti a organizační opatření (taktéž se nevztahuje na zaměstnavatele zaměstnávajícího méně než 10 zaměstnanců).
- Stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj v rámci zaměstnanosti u zaměstnavatele a základní otázky pracovních podmínek a jejich změny (opět neplatí pro zaměstnavatele s méně než 10 zaměstnanci).
- Bezpečnost a ochranu zdraví při práci.
- Převod práv a povinností vyplývajících z pracovně právních vztahů v případě, že je zaměstnavatelem fyzická osoba.

- Některé další záležitosti (stanoveny ujednáním o zřízení Evropské rady zaměstnanců či jinými ujednáními, která se týkají poskytování informací a projednávání).
- Povinnost seznamovat zaměstnance s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy – V kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu je především možno upravit práva zaměstnanců, která se týkají mzdových nebo platových podmínek, ale i jiná práva a povinnosti v rámci pracovněprávního vztahu. Typické pro ně je, že nesmí stanovovat práva a povinnosti konkrétním zaměstnancům.
- Zákaz ukládat zaměstnanci peněžní postihy za porušení povinností, které mu vyplývají z pracovněprávního vztahu, nebo po něm peněžité plnění v této souvislosti požadovat (kromě případů, kdy se jedná o náhradu škody způsobenou zaměstnancem na základě jeho odpovědnosti za škodu, a také jde-li o pokutu, která je požadována na základě nedodržení ujednané konkurenční doložky).²⁵
- Zákaz sjednání a požadování zajištění závazku v pracovněprávním vztahu (mimo sjednání konkurenční doložky a srážek z příjmu).
- Povinnost péče o vytváření a rozvoj pracovněprávních vztahů a to v souladu se zákonem a dobrými mravy.
- Zákaz postihu či znevýhodnění zaměstnance zaměstnavatelem z důvodu, že se zákonným způsobem domáhá svých práv, která mu plynou z pracovněprávních vztahů.
- Povinnost projednat se zaměstnancem stížnost na výkon práv a povinností, která plynou z pracovněprávního vztahu (na žádost zaměstnance je zaměstnavatel takovouto stížnost povinen projednat i s odborovou organizací, radou zaměstnanců či zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

Práva a povinnosti zaměstnance pak dále upravují následující zásady:

- Právo zaměstnance na přidělování práce – Zaměstnanec má právo na to, aby mu byla přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (s výjimkou sjednání kratší pracovní doby atp.), a také na rozvržení pracovní doby před zahájením práce.
- Zákaz výkonu práce, která je stejně druhově vymezená, v rámci dalšího pracovního poměru u jednoho zaměstnavatele – Jeden druh práce je tedy možno u stejného zaměstnavatele vykonávat pouze na základě jednoho pracovního poměru, dohody

²⁵ Konkurenční doložka viz § 310 a § 311 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Pokud se jedná o státní zaměstnance, platí toto ustanovení jen v rámci jedné organizační složky státu.

Z ustanovení zákoníku práce plynou i některá základní pravidla (resp. zásady) výkonu práv v pracovněprávním vztahu. Tyto pravidla obsahuje § 14 zákoníku práce, který říká, že každý by měl svá práva a povinnosti vykonávat takovým způsobem, aby tím bezdůvodně nezasahoval do práv a zájmů jiných účastníků pracovněprávního vztahu (tedy aby zaměstnanec zbytečně nezasahoval do práv a zájmů zaměstnavatele a zaměstnavatel zase do práv a zájmů zaměstnance).

Výkon práv a povinností v rámci pracovněprávního vztahu musí být také v souladu s dobrými mravy. Dobré mravy zde přitom představují určité společensky uznávané mínění, které určuje, jaký má být obsah jednání lidí v rámci mezilidských vztahů tak, aby nebyl v rozporu s obecnými morálními zásadami společnosti. Jedná se tedy o pravidla morálního charakteru – například vzájemná slušnost, respekt, či tolerance. V této souvislosti bývá často zmiňován i mobbing, kterým jsme se v této práci již zabývali. Právě mobbing lze považovat za dobrý příklad situace, v rámci níž dochází v pracovněprávních vztazích k rozporu s dobrými mravy.

3 Principy pracovního práva v právu Evropské unie

Od 1. 5. 2004 je Česká republika členem Evropské unie. Z členství v EU nám plynou různá práva, ale také povinnosti. To se určitým způsobem dotýká i oblasti pracovního práva. Pro nové členy Evropské unie je závazný princip „*acquis communautaire*“, který jim určuje povinnost přijmout právní dokumenty, smlouvy, normy, předpisy, direktivy a doporučení doposud vydané orgány unie. Noví členové jsou povinni se těmito právními akty řídit podle stupně jejich závaznosti (například doporučení nejsou závazná, státy se jimi tedy nemusí nutně řídit, jsou spíše vodítkem pro výklad jiných závazných aktů vydaných v rámci EU). Současně Evropské společenství získává od svých členů pravomoc vytvářet vlastní právní systém a v rámci něj vydávat právní akty, které budou pro jednotlivé členské státy závazné a budou nadřazeny jejich vnitrostátnímu právu.

Soubor evropského práva, které se tak pro každý členský stát stává závazným, bývá označován jako tzv. komunitární právo. Komunitární právo lze dále rozdělit na právo primární, právo sekundární, zvláštní skupinu pak tvoří i rozhodnutí Evropského soudního dvora. Primárním právem se rozumí zřizovací smlouvy Evropských společenství, ostatní mezinárodní smlouvy (smlouvy s nečlenskými státy EU) a obecné právní zásady. Sekundární právo zahrnuje nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska. Judikatura Evropského soudního dvora je pak důležitá zejména proto, že určuje, jaký by měl být výklad právních aktů EU. Evropský soudní dvůr zároveň dbá na to, aby právo EU bylo používáno v souladu s obecnými právními zásadami a z těchto zásad vycházelo. Důležité je v této souvislosti poznamenat, že každý členský stát je odpovědný za škodu, kterou porušením komunitárního práva určité osobě způsobí (zejména v případě, že stát neprovedl některou směrnicí, nebo došlo k její nesprávné aplikaci).

Nyní se budeme zabývat právními akty komunitárního práva, které se určitým způsobem dotýkají principů práva pracovního.

3.1 Směrnice Evropských společenství zapracované do zákoníku práce

Směrnice Evropských společenství, které upravují oblast sociální politiky a tedy i pracovního práva, se týkají zejména rovných příležitostí mužů a žen, pracovních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, diskriminace či zastupování zaměstnanců. Součástí komunitárního práva se stávají postupně od 70. let 20. století. Pro Českou republiku jsou závazné od 1. 5. 2004, kdy se stala členem Evropské unie. Mnohé z nich mají velice úzký vztah k zásadním pracovněprávním principům, nelze je tedy opomenout.

3.1.1 Směrnice upravující oblast rovného zacházení

Princip rovného zacházení je jedním z klíčových principů celého právního systému Evropských společenství. Všechny členské státy EU se zavázaly zapracovat jej do své právní úpravy. Pokud by však přece jen vnitrostátní právní úprava některého státu tento princip nezohledňovala, úspěšně se lze jeho uplatnění dovolat u Evropského soudního dvora v Lucemburku (dokazují to i judikáty Evropského soudního dvora v této věci vydané). Směrnice Evropských společenství, které se rovného zacházení týkají, akcentují zejména rovnost mužů a žen v přístupu k povolání a odborné přípravě, rovnost pracovních podmínek a stejnou možnost postupu v zaměstnání, a v neposlední řadě také zákaz jakékoli diskriminace (přímé i nepřímé). Uvedeme si nyní některé z nich.

- *Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES* – Jejím cílem bylo uplatňování zásady rovného zacházení s muži a ženami v přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postupu v zaměstnání a pracovních podmínkách všemi státy EU, a to bez ohledu na povahu pracovního právního vztahu, v jehož rámci je práce vykonávána. Zajímavými body směrnice byla definice pojmů obtěžování a sexuální obtěžování. Směrnice mimo jiné stanovila, že obtěžování a sexuální obtěžování jsou považovány za jednu z forem diskriminace na základě pohlaví. Za diskriminační jednání je podle ní nadále považováno i navádění k diskriminaci. Rovnému zacházení se mírně vymyká umožnění tzv. pozitivní diskriminace, kdy není diskriminační zavést opatření, která poskytují zvláštní výhody, jež usnadňují profesní činnost méně zastoupenému pohlaví, umožňují předcházet nevýhodám určitého pohlaví ve vztahu ke konkrétní profesi, nebo takovéto nevýhody vyrovnávají. Tato směrnice byla 15. srpna 2009 zrušena a nahrazena směrnicí 2006/54/ES (viz níže). Právní úprava v ní obsažená se stala součástí nově vzniklé směrnice.
- *Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy* – Evropské společenství považuje zásadu stejného odměňování za stejnou práci za nutnou podmínku pro vytvoření a fungování společného trhu. Směrnice uznávala právo zaměstnance požadovat stejnou odměnu za stejnou práci či za práci stejné hodnoty. I tato směrnice byla zrušena a nahrazena směrnicí 2006/54/ES.

- *Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu článku 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)* – Směrnice zejména ukládá zaměstnavateli některé specifické povinnosti, které je povinen plnit vůči uvedeným zaměstnankyním s ohledem na jejich bezpečnost a zdraví.
- *Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS* – Směrnice vznikla na základě smlouvy uzavřené mezi evropskými zaměstnavatelskými a odborovými organizacemi (sociálními partnery na evropské úrovni). Zabývá se rodičovskou dovolenou a její význam tkví zejména v tom, že ji přiznává jak mužům, tak ženám, při péči o narozené či adoptované dítě. Česká republika musela na základě této směrnice provést opatření k odstranění nerovnosti mužů a žen při poskytování rodičovské dovolené.
- *Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví* – Stanovila, že v případech nedodržení zásady rovného zacházení, kdy postižený tuto skutečnost uvede před soudem, je důkazní povinnost dána žalované straně. (Žalobce tedy nemusí prokazovat, že k porušení zásady došlo. Pokud jeho tvrzení žalovaná strana nevyvrátí, je nerovné zacházení považováno za prokázané).
- *Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ.*
- *Směrnice rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání* – Mimo jiné se zabývá vymezením případů, kdy rozdílné zacházení není diskriminační.
- *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)* – Nahrazuje směrnice 75/117/EHS, 76/207/EHS, 86/378/EHS (směrnice o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků) a 97/80/EHS (o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví), které byly současně s jejím vydáním zrušeny. Nová směrnice má sjednotit a zpřehlednit stávající právní úpravu. Zohledňuje také provedení nutných změn a dosavadní judikaturu Evropského soudního dvora.

3.1.2 Směrnice v oblasti zastupování zaměstnanců

Mezi základní cíle Evropského společenství patří podpora vzájemného dialogu mezi sociálními partnery (odborovými organizacemi a zaměstnavateli, případně svazy zaměstnavatelů). Směrnice vydané s ohledem na naplnění tohoto cíle se snaží stanovit alespoň minimální požadavky, co se týče informovanosti zaměstnanců a projednávání určitých skutečností s nimi, a to jak na úrovni podniků působících v jednotlivých členských státech, tak v rámci nadnárodních podnikových struktur. Opět si uvedeme několik směrnic, které se touto problematikou zabývají.

- *Směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení Evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství, ve znění směrnice 97/74/ES* – Jejím přínosem je oproti dřívější úpravě zejména stanovení podmínek pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v rámci nadnárodních podnikových struktur. Stanovuje i to, které informace musejí být zaměstnanci v každém případě poskytnuty a co je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem projednávat (tzv. minimální konzultační a informační povinnost).
- *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství* – Zabývá se mimo jiné pojmem „důvěrné informace“. Jde o takové informace, které zaměstnavatel není povinen zaměstnancům či jejich zástupcům poskytnout, a to z toho důvodu, že by na základě jejich poskytnutím mohlo dojít k vážnému poškození činnosti podniku nebo způsobení jiné újmy.
- *Směrnice Rady 1994/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství* – Později v souvislosti s přistoupením Bulharska a Rumunska k EU upravena směrnicí Rady 2006/109/ES.

4 Jiné nadnárodní právní akty ve vztahu k pracovněprávním principům

Kromě práva Evropských společenství kladou důraz na dodržování základních pracovněprávních principů také jiné mezinárodní právní akty. Dále se budeme zabývat alespoň Evropskou sociální chartou Rady Evropy, Úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod a úmluvami vydanými Mezinárodní organizací práce, které se vztahují k principům pracovního práva.

4.1 Evropská sociální charta Rady Evropy

Důležitým právním aktem, který mimo jiné akcentuje i některé základní principy pracovního práva, je Evropská sociální charta. Je nutné na tomto místě uvést, že i když název mezivládní organizace, díky které Evropská sociální charta vznikla, je poměrně matoucí, ve skutečnosti Rada Evropy není žádným z orgánů Evropské unie. Evropská sociální charta tak není součástí komunitárního práva EU.

Rada Evropy je mezinárodní organizací, která v současnosti sdružuje 43 evropských zemí. Zajišťuje spolupráci členských států při podporování demokracie a ochraně lidských a sociálních práv a svobod. Členem Rady Evropy se přitom může stát každý evropský stát, který garantuje svým občanům základní lidská práva a svobody a dodržuje zásady právního státu. Rada Evropy vznikla roku 1949. Sídlí ve Štrasburku. Jedním z jejích orgánů je i Evropský soud pro lidská práva.

Evropská sociální charta je právním aktem Rady Evropy. Byla přijata 18. října 1961 v Turíně. Dne 27. května 1992 byla jménem České a Slovenské federativní republiky podepsána ve Štrasburku, po rozpadu Československa byla 30. června 1993 uznána samostatná Česká republika jako jeden ze signatářských států. Později, 5. května 1988, vznikl i Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě, který ji v určitých bodech doplňuje. Česká a Slovenská federativní republika jej prostřednictvím svého zástupce podepsala současně s podpisem Evropské sociální charty, Česká republika se pak stává jejím signatářským nástupcem. Evropská sociální charta a její dodatkový protokol stanovují ve vztahu k pracovnímu právu zejména následující práva zaměstnance, které lze nadále považovat za zásady uplatňované v rámci pracovního práva členských států:

- právo na práci (v rámci něj se členské státy Rady Evropy například zavazují zřídit a udržovat bezplatné služby zaměstnanosti pro všechny pracovníky),
- právo na spravedlivé pracovní podmínky,

- právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky,
- právo na spravedlivou odměnu za práci (v rámci něj je přiznáno i právo pracovníků na vyšší odměnu za přesčasovou práci),
- právo organizovat se a právo kolektivně vyjednávat,
- právo dětí a mladých osob na ochranu v pracovněprávním vztahu,
- právo zaměstnaných žen na ochranu v pracovněprávním vztahu,
- právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace,
- právo na informace a konzultace a
- právo na ochranu zdraví při práci.

4.2 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

V rámci Rady Evropy byla sjednána také Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, která byla přijata v roce 1950 v Římě. Dne 21. února 1991 byla úmluva podepsána zástupci České a Slovenské federativní republiky. Ratifikována byla 18. března 1992.²⁶ Již tato úmluva zavazovala signatářské státy k dodržování některých základních pracovněprávních principů. Zakazovala otroctví a nucené práce, přiznávala právo na svobodu shromažďování a sdružování, zakazovala diskriminaci. Touto úmluvou se dodnes řídí Evropský soud pro lidská práva. Úmluva je stěžejním podkladem pro jeho rozhodování. Dokládá to i četná judikatura, která na ustanovení úmluvy odkazuje.

4.3 Úmluvy v rámci Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (International labour organization) je přidruženou organizací k OSN. Usiluje o podporu sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Byla založena 11. 4. 1919 v rámci Versailleského mírového procesu, jejím sídlem je Ženeva. V současnosti sdružuje 179 zemí světa. Již v roce 1919 bylo členem organizace Československo, Česká republika členství získala jako jeho následovník dne 19. 1. 1993. V rámci činnosti této organizace bylo vydáno mnoho úmluv, které se týkají pracovněprávních vztahů a které zavazují členské státy. Ve vztahu ke stěžejním principům pracovního práva je nutné zmínit alespoň tyto:

²⁶ Sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 o Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod ve znění protokolů č. 3, 5 a 8.

- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 26/1928, o postupu při určování minimální mzdy (č. 439/1990 Sb.),
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 29/1930, o nucené nebo povinné práci (č. 506/1990 Sb.),
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87/1948, o svobodě odborů a ochraně práva odborově se sdružovat (č. 489/1990 Sb.),
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100/1951, o stejném odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty (č. 450/1990 Sb.),
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 105/1957, o odstranění nucené práce (č. 231/1998 Sb.),
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111/1958, o diskriminaci v zaměstnání a povolání (č. 465/1990 Sb.).

5 Soudní judikatura a principy pracovního práva

V následující kapitole se zaměříme na praktické uplatnění pracovněprávních principů. Konkrétně se budeme věnovat soudním případům, v rámci nichž byly posuzovány pracovněprávní vztahy s ohledem na dodržování zásad a principů pracovního práva. Pro využívání pracovněprávních principů v praxi má nepochybně stěžejní význam judikatura Evropského soudního dvora, která podstatně ovlivňuje rozhodování jednotlivých národních soudů, jelikož určuje, jakým způsobem mají být interpretovány akty komunitárního práva EU. Zmíníme tedy alespoň několik nejznámějších případů, ve kterých se Evropský soudní dvůr této problematice věnoval. Jelikož je Česká Republika členem Rady Evropy, smí v pracovněprávních sporech rozhodovat také Evropský soud pro lidská práva. Jeho judikatura je pro nás tedy taktéž důležitá. Uvedeme tedy několik zajímavých případů tohoto soudu. Konečně se budeme zabývat i obdobnými kauzami, které měly možnost posuzovat soudy v České republice. Dokážeme tak důležitost, účinnost a platnost pracovněprávních principů v rámci soudní praxe zahraničních, ale také českých soudů.

5.1 Příklad Defrenne II.

Jeden z prvních případů, kdy bylo k odůvodnění soudního rozhodnutí použito principů pracovního práva (konkrétně principu stejné odměny za stejnou práci a zásady zákazu diskriminace), je obecně známý pod názvem Defrenne II.²⁷

Dne 13. března 1968 se na pracovní soud v Bruselu obrátila paní Gabrielle Defrenne, bývalá zaměstnankyně letecké společnosti Sabena, se žalobou na náhradu škody na výdělků, příspěvku při skončení pracovního poměru a penzi z důvodu, že letušky, pracující v letecké společnosti Sabena, nedostávají stejný plat jako jejich mužští protějškové – palubní stevardi. Soud první instance žalobu zamítl, paní Defrenne se tak odvolala k soudu vyššího stupně. Ten odmítl paní Defrenne vyhovět v druhém a třetím bodu obžaloby (tedy neuznal náhradu škody na příspěvku při skončení pracovního poměru a náhradu škody na penzi). V prvním bodě obžaloby, týkající se rovných platů, však vznesl předběžnou otázku k Evropskému soudnímu dvoru.

Evropský soudní dvůr měl na základě článku 177 smlouvy o založení EHS rozhodnout v těchto otázkách:

²⁷ Rozsudek ESD ze dne 8. dubna 1976 ve věci 43/75 (Gabrielle Defrenne v. Sociétés Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena, ECR 455)

- Zda článek 119²⁸ Smlouvy o založení EHS zavedl s bezprostředním účinkem princip, na jehož základě je nutno přisoudit mužům i ženám za stejnou nebo rovnocennou práci stejnou odměnu?
- Je výše zmíněný článek použitelný v důsledku legislativních opatření orgánů Evropského společenství, nebo v této věci rozhodují výlučně vnitrostátní orgány (tzn., lze-li se na výše zmíněný článek odvolávat u národního soudu a platí-li závazně pro členy EHS, nebo se má v takové věci rozhodnout na základě národního práva)?

Článek 119 Smlouvy o založení EHS přitom definuje rovnost v odměňování žen a mužů a ukládá povinnost členským státům tuto rovnost zajistit.

ESD ve svém rozhodnutí prohlásil, že článek 119 Smlouvy o založení EHS sleduje dva cíle – hospodářský (zabránit znevýhodnění podniků ze států, které uplatňují rovnost v odměňování) a společenský (zlepšení pracovních a životních podmínek obyvatel). Tím dal najevo, že princip rovné odměny je jednou ze základních zásad Společenství. Soud tak stanovil, že princip zakotvený v článku 119 Smlouvy o založení EHS má bezprostřední účinnost, a vnitrostátní soudy jsou povinny zajistit ochranu práv jednotlivce v této věci. Poprvé tak rozhodl o diskriminaci na základě komunitárního práva EU. V tomto soudním sporu šlo prozatím o otázku diskriminace přímé, nepřímou diskriminací se soudní dvůr zabýval ve svých pozdějších případech.

Na základě rozhodnutí ESD následně Belgický pracovní soud přiznal paní Defrenne kompenzaci za diskriminační odměňování z let 1963 – 1966 ve výši 12 716 belgických franků.

5.2 Případ Bilka

Nyní se budeme věnovat soudnímu případu známému pod názvem Bilka.²⁹ Soudní dvůr se zde opět zabýval porušením zákazu diskriminace a nerovností v odměňování v rámci pracovněprávního vztahu. Diskriminační jednání však v tomto případě nebylo natolik zjevné, jako v případě Defrenne II, jednalo se tak o případ diskriminace nepřímé.

Firma Bilka-Kaufhaus GmbH, která patřila ke skupině obchodních domů ve Spolkové republice Německo, vyplácela na základě stanovených kritérií některým zaměstnancům zaměstnaneckou penzi v rámci zaměstnaneckého penzijního programu. Tato penze však byla

²⁸ V současnosti článek 141

²⁹ Rozsudek ESD ze dne 13. května 1986 ve věci 170/84 (Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz, ECR 1607)

vyplácena jen těm z nich, kteří u firmy odpracovali alespoň patnáct let na plný úvazek. Ve firmě byla v letech 1961 – 1976 zaměstnána i paní Carin Weber von Hartz. Od 1. října 1972 však práci vykonávala pouze na částečný úvazek a nesplnila tak podmínku práce minimálně patnácti let na plný úvazek, což bylo kritériem pro přidělení zaměstnaneckého důchodu. Důchod jí tak nebyl přidělován. To se však paní Carin Weber von Hartz nelíbilo, a tak tuto situaci řešila soudní cestou, přičemž se odvolávala na princip rovné odměny pro muže a ženy.

Obdobný soudní případ ESD řešil již dříve (případ Jenkins).³⁰ Zde však nebylo prokázáno, že opatření firmy prokazatelně poškozují větší počet žen, než mužů, a žaloba proto byla zamítnuta. Jinak tomu bylo právě v případě Bilka.

Pracovní soud Spolkové republiky Německo, který kauzu Bilka řešil, vznesl tyto předběžné otázky k ESD:

- Je možné, aby došlo k porušení článku 119 Smlouvy o založení EHS a aby mohlo být jednání považováno za formu nepřímé diskriminace, pokud obchodní dům, který zaměstnává převážně ženy, vylučuje přidělení výhod, plynoucích ze zaměstnaneckého penzijního programu, zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek v případě, že tato situace postihuje daleko vyšší počet žen, než mužů?
- Pokud ano, lze toto ospravedlnit tvrzením podniku, že jeho cílem je zaměstnávat co nejvíce zaměstnanců na plný pracovní úvazek, i když to pro podnik není ekonomicky nutné?
- Má v takovémto případě podnik povinnost sestavit penzijní program takovým způsobem, aby zohledňoval obtíže, které mohou mít s jeho plněním zaměstnanci, jež mají povinnosti k rodině?

Soudní dvůr rozhodl, že pokud se v daném případě vyloučení za zaměstnaneckého penzijního programu týká prokazatelně většího počtu žen, než mužů, a podnik nedokáže prokázat, že se tak stalo z objektivně ospravedlnitelných důvodů bez vztahu k pohlaví zaměstnanců, jedná se o diskriminaci na základě článku 119. To, zda byly důvody zaměstnavatele v daném případě z ekonomického hlediska objektivní, ponechal na posouzení národnímu soudu. Co se týče zaměstnaneckého programu, soud řekl, že při jeho tvorbě nemusí být zohledňovány obtíže zaměstnanců plnit podmínky v něm uvedené, které vznikly v souvislosti s péčí zaměstnance o rodinu. Na tomto případě je mimo jiné zajímavé i to, že poprvé soud judikoval, že dávky vyplácené na základě zaměstnaneckých penzijních programů

³⁰ Rozhodnutí ESD ze dne 31. března 1981 ve věci 96/80 (J. P. Jenkins v. Kingsgate Ltd., ECR 911)

mohou být posuzovány v rámci pojmu odměna (vztahuje se tak na ně ustanovení článku 119).³¹

5.3 Případ Kalanke

Případ Kalanke³² uvádím z toho důvodu, že se zde v roli diskriminované osoby poprvé objevuje muž. Pan Kalanke byl zaměstnancem organizace Bremen Parks Department. Společně s ním zde pracovala i paní Glissman. Oba tyto zaměstnanci měli totožnou kvalifikaci. Když se rozhodovalo o povýšení jednoho z nich na místo ředitele oddělení ve zmíněné organizaci, byla dána přednost paní Glissman (ženě) a to na základě zákona spolkové země Brémy ze dne 20. listopadu 1990 o rovném zacházení mezi muži a ženami, podle něhož má být v takové situaci upřednostněna žena. Pan Kalanke se obrátil na soud s tím, že takovéto jednání je v rozporu se Spolkovou ústavou a také s občanským zákoníkem. Případ byl nakonec předložen k posouzení ESD. Soudní dvůr odpovídal na tyto otázky:

- Má být článek 2 Směrnice Rady 76/207/EEC z 9. února 1976 o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o pracovní podmínky, přístup k zaměstnání, odborné přípravě, funkčnímu postupu k zaměstnání a o pracovní podmínky vykládan tak, že zahrnuje i taková ustanovení, podle nichž má být při obsazování pracovního místa dána při stejném stupni kvalifikace uchazečů přednost ženě za situace, kdy je v daném oboru nízké zastoupení žen?
- Pokud ne, musí být výše zmíněný článek vyložen vzhledem k principu proporcionality tak, že není možné aplikovat taková zákonná ustanovení, které umožňují upřednostnit při stejné kvalifikaci uchazečů ženu?

Soudní dvůr rozhodl, že článek 2 výše zmíněné Směrnice vylučuje taková národní ustanovení, která by v případě povyšování stejně kvalifikovaných uchazečů dávala automaticky přednost ženě, a to i v případě, že je zastoupení žen v daném oboru nízké.

³¹ Zajímavé je srovnat dřívější rozsudek soudu ze dne 31. března 1981 ve věci 96/80 (J. P. Jenkins v. Kingsgate Ltd., ECR 911), ve kterém se také jednalo o nepřímou diskriminaci.

³² Rozsudek ESD ze dne 17. října 1995 ve věci C – 450/93 (Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen, ECR 3051)

5.4 Případ Dekker

Další případ ESD, známý pod názvem Dekker,³³ je zajímavý proto, že se týkal diskriminace z důvodu těhotenství. Soudní dvůr tak poprvé judikoval, že i v případě těhotných a kojících žen musí být zachována rovnost v přístupu k zaměstnání.

V červnu roku 1981 si paní Dekker podala žádost o místo instruktorky ve výcvikovém středisku pro mladistvé, které provozovalo Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (dále jen VJV Centrum). Dne 15. června 1981 paní Dekker informovala výbor, který se její žádostí zabýval, že je už tři měsíce těhotná. Přesto ji výbor navrhl řídicímu orgánu jako nejvhodnější kandidátku na dané místo.

10. července 1981 však byla paní Dekker písemně informována, že na dané místo jmenována nebude. VJV – Centrum toto rozhodnutí odůvodnilo tak, že pokud by byla paní Dekker zaměstnána, nebude centru proplacena náhrada za denní dávku, kterou bude muset paní Dekker poskytovat během mateřské dovolené. V důsledku toho nebude centrum moci zaměstnat náhradníka, který by ji zastoupil v době její nepřítomnosti, a bude tak trpět nedostatkem pracovních sil. Risicofond, který má v takovém případě denní dávku proplatit, měl totiž zpracován vnitřní předpis, podle nějž smí odmítnout proplacení dávek, stane-li se pojištěný zaměstnanec nezpůsobilým k výkonu práce do šesti měsíců od počátku pojištění a zároveň se v době, kdy pojištění vzniklo, dalo předpokládat, že tato nezpůsobilost nastane.

Paní Dekker se tedy obrátila na soud. Obvodní a posléze ani krajský soud její žádosti nevyhověly, paní Dekker se tedy rozhodla odvolat k Nejvyššímu nizozemskému soudu. Ten požádal ESD, aby rozhodl v následujících předběžných otázkách:

- Poruší zaměstnavatel přímo či nepřímo princip rovného zacházení dle směrnice Rady 76/207/EEC, pokud odmítne přijmout uchazečku o zaměstnání, kterou sám považuje za vhodnou, a to z důvodu, že díky jejímu těhotenství lze očekávat nepříznivé následky v důsledku pravidel stanovených úřady pro pracovní neschopnost?
- Je významné, že se v daném případě nepřihlásili žádní uchazeči mužského pohlaví?
- Je v rozporu s výše zmíněnou směrnicí, aby bylo požadováno prokázat zaměstnavateli zavinění, pokud má být žalobě vyhověno?

³³ Rozsudek ESD ze dne 8. listopadu 1990 ve věci C-177/88 (Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen Plus, ECR I – 3941)

- Jestliže se zaměstnavateli zavinění prokáže, může zaměstnavatel namítnout, že toto jednání bylo oprávněné, i když se nejedná o žádný z případů upravený články 2 – 4 dané směrnice?
- Pokud lze požadovat, aby bylo zaměstnavateli prokázáno zavinění, či pokud lze namítnout ospravedlnitelné důvody, postačí neexistence zavinění či existence ospravedlnitelných důvodů k tomu, aby za tuto situaci zaměstnavatel nebyl zodpovědný, nebo je zaměstnavatel automaticky zodpovědný vždy, pokud se nad veškeré pochybnosti nepřesvědčil, že mu bude odmítnuto poskytování dávek v pracovní neschopnosti za zaměstnankyni a že učinil veškerá možná opatření k tomu, aby této situaci zabránil?

Co se týče první otázky, soudní dvůr rozhodl, že v takovém případě zaměstnavatel porušil ustanovení článků 2 a 3 směrnice Rady a jeho jednání tedy bylo diskriminační. Na tuto skutečnost nemá žádný vliv to, že se o danou pracovní pozici neucházeli žádní muži. Soud dále rozhodl, že jakékoli porušení zákazu diskriminace činí zaměstnavatele vinného a plně odpovědného a to bez ohledu na výjimky stanovené národním právem, a tedy v daném případě neexistují ospravedlnitelné důvody pro jednání zaměstnavatele a není ani nutné dokazovat zaměstnavateli zavinění. Na poslední otázku soud neodpověděl, jelikož díky předchozím odůvodněním již nebyla tato odpověď nutná.

5.5 Siliadin proti Francii

Nyní se budeme zabývat principem zákazu nucených prací, na základě něhož rozhodoval v červenci 2005 Evropský soud pro lidská práva.³⁴ Stěžovatelka, která pochází ze státu Togo, ve svých patnácti letech přicestovala do Francie s držitelkou francouzského státního občanství, paní D. Byly dohodnuty, že bude u paní D. pracovat, dokud nesplatí letenku, a ta že ji poté zapíše do školy a pomůže jí legalizovat pobyt v zemi. Po příletu však byl stěžovatelce zabaven pas a stala se služkou v domácnosti paní D. Za vykonávanou práci nedostávala žádnou mzdu. Později paní D. „půjčila“ stěžovatelku paní B, aby jí rovněž pomáhala s výkonem domácích prací. Od té doby stěžovatelka pracovala pro paní B., a to sedm dní v týdnu od půl osmé ráno do jedenácti hodin večer. Jen výjimečně dostávala v neděli volno, aby se mohla zúčastnit mše. Otec stěžovatelky s tímto jednáním souhlasil. V prosinci 2005 se stěžovatelce podařilo utéci, za pomoci Haitanky, se kterou se dříve

³⁴ Rozsudek ECHR ze dne 26. července 2005 ve věci Siliadin v. France (stížnost č. 73316/01) – ve zkráceném a upraveném znění lze nalézt v časopise Přehled rozsudků Evropského soudu pro lidská práva, ročník VIII, číslo 5/2005, celé znění rozsudku je pak v angličtině a francouzštině k dispozici v databázi HUDOC (<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/search.asp?skin=hudoc-en>)

seznámila. Ta jí poskytla stravu, ubytování a měsíčně jí platila 2 500 franků za hlídání jejích dětí. Stěžovatelka však zanedlouho uposlechla rady svého strýce a vrátila se k paní B. Situace po návratu se vůbec nezměnila. Stěžovatelka musela nadále vykonávat domácí práce v domě manželů B., za něž nedostávala zapláceno, chodila v obnošených šatech a spala na matraci v pokoji nejmladšího dítěte.

Jednoho dne se stěžovatelka svěřila sousedce paní B., která na případ upozornila Výbor pro moderní otroctví. Ten se obrátil na státní zastupitelství. Dne 28. 7. 1998 byli manželé B. převezeni do vazby a následně trestně stíháni.

Instanční soud v Paříži nejprve rozhodl ve prospěch stěžovatelky. Rozhodnutí odůvodnil tak, že manželé B. využili zranitelnosti stěžovatelky, která se nacházela bez prostředků, přátel a rodiny v cizím státě, kde pobývala nelegálně, o čemž věděla, a bále se tak zatčení, a využívali ji k neplaceným službám. Takovéto jednání kvalifikoval jako trestný čin a uložil manželům trest dvanácti měsíců odnětí svobody, z nichž bylo sedm nepodmíněných, pokutu 100 000 franků, povinnost nahradit stěžovatelce škodu ve výši 100 000 franků, a na dobu tří let je zbavil občanských práv. Neuznal však stížnost, ve které stěžovatelka namítala, že byla podrobena podmínkám odporujícím lidské důstojnosti. Manželé B. se proti rozsudku odvolali.

Odvolací soud v Paříži došel k závěru, že stěžovatelku nelze považovat za zranitelnou osobu, jelikož podle všeho uměla dobře francouzsky a měla určitou autonomii (vozila děti do školy a na jejich zájmové aktivity a poté je opět vyzvedávala, chodila nakupovat a mohla chodit na nedělní mši, směla také telefonovat se svým strýcem a jednou se setkala se svým otcem, kterému si na svůj úděl nikterak nestěžovala). Stěžovatelčin strýc navíc uvedl, že neteř mohla vycházet z domu, telefonovat mu z budky, byla zdravá, vždy slušně oblečena a pokaždé u sebe měla nějaké peníze, které nemohly pocházet od nikoho jiného, než od paní B. Kromě toho mu paní B. řekla, že pro stěžovatelku dává stranou peníze, které jí vyplatí v den jejího odchodu. Z toho důvodu soud manžele B. zprostil obžaloby. Stěžovatelka toto rozhodnutí napadla dovoláním. Státní zastupitelství však dovolání nepodalo a díky tomu již manželé B. nemohli být stíháni za trestný čin, spor se tedy mohl dále řešit pouze v rovině občansko-právní. Kasační soud, který se následným občansko-právním sporem zabýval, v některých částech rozhodnutí odvolacího soudu zrušil (díky nedostatečnému odůvodnění a rozporuplnosti) a případem se poté zabýval odvolací soud ve Versailles, který se plně ztotožnil se závěry soudu prvního stupně a přikázal manželům B. vyplatit stěžovatelce odměnu za vykonanou práci ve výši 33 000 EUR.

Dne 17. 4. 2001 se stěžovatelka obrátila na Evropský soud pro lidská práva. Tvrdila, že ustanovení francouzského trestního zákoníku jí neposkytla dostatečnou ochranu proti nucené práci a nevolnictví a odvolávala se přitom na článek 4 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.

Soud judikoval, že vlády zemí, které jsou členy Rady Evropy, jsou povinny přijmout trestněprávní normy, které ukládají sankce za porušení článku 4 Úmluvy. Dále prohlásil, že za daných okolností je na základě povinností plynoucích z Úmluvy nutno kvalifikovat každé obdobné jednání jako trestný čin a řádně jej trestat. Z podstaty věci podle EHCR vyplývá, že stěžovatelka byla v domácnosti manželů B. podrobena nuceným pracem a nevolnictví. Nedostatečnost trestů, uložených francouzskými soudy, je podle něj ve vztahu k závažnosti případu překvapující. Existující trestněprávní normy francouzského trestního zákoníku podle soudu stěžovatelce skutečně nezajistily účinnou a dostatečnou ochranu vůči jednání, kterému byla podrobena, navíc soud kritizoval fakt, že příslušná ustanovení trestního zákoníku připouštěla různé výklady, které se soud od soudu velice lišily. Žalovaný stát tak porušil povinnosti, které mu plynou z článku 4 Úmluvy. Jelikož stěžovatelka nepožadovala žádnou náhradu škody jí způsobenou, uložil EHCR žalovanému státu pouze povinnost nahradit náklady řízení ve výši 26 209, 69 EUR.

5.6 Spojené sdružení údržbářů lokomotiv a hasičů proti Spojenému království

Evropský soud pro lidská práva rozhodoval také v následujícím soudním případě, při kterém bylo dotčeno právo na svobodu sdružování se k ochraně hospodářských a sociálních zájmů. Odborová organizace ASLEF, která v případě vystupuje v roli stěžovatelky, působí ve Francii a sdružuje zejména zaměstnance železničních drah. V roce 1978 se konalo výroční shromáždění delegátů, na kterém bylo schváleno pravidlo, podle něhož má výkonný výbor odborové organizace vést razantní kampaň za účelem odhalení zavrženíhodných postojů politických stran, které se hlásí k radikální pravici (ve Francii v té době extrémně narůstal počet příznivců fašistických skupin). V únoru 2002 zažádal o členství v organizaci pan Lee a byl přijat. V dubnu 2002 však pan Lee kandidoval v místních volbách za Britskou národní stranu (ultrapravavicová politická strana). Tajemník generálního výboru ASLEFu byl na tuto skutečnost upozorněn a bylo mu také sděleno, že pan Lee, oblečený za kněze, rozdával antisemitistické letáky či obtěžoval a pronásledoval členy Protinacistické ligy pamfletistů. Výkonný výbor následně 19. 4. 2002 rozhodl o vyloučení pana Lee z odborové organizace, což mu písemně sdělil. Pan Lee se proti vyloučení odvolal. Další jednání v této věci proběhlo

13. 3. 2002. Pan Lee se jej po předchozí omluvě nezúčastnil. Na tomto jednání bylo jeho odvolání zamítnuto. 18. 5. 2002 výroční shromáždění delegátů rozhodlo, že členství v jakékoli fašistické organizaci je neslučitelné se členstvím v ASLEFu.

Pan Lee se mezitím obrátil na pracovní soud, kde se odvolával na ustanovení britského zákona o odborových organizacích a pracovněprávních vztazích, podle něhož nesmí odborová organizace vyloučit svého člena na základě jeho členství v politické straně. Soud prvního stupně dal panu Lee za pravdu. Odborová organizace se tedy odvolala k soudu vyšší instance. Odvolací soud rozhodl, že odborová organizace smí vyloučit svého člena z důvodu jeho jednání, vyjma takového, které spočívá v jeho členství v politické straně. Dospěl dále k názoru, že vyloučení pana Lee nebylo primárně založeno na jeho chování, jak uvádí odborová organizace, nýbrž právě na jeho členství v BSN. Pan Lee tak soudní spor opět vyhrál. V důsledku rozsudku byla odborová organizace nucena pana Lee znovu přijmout za člena, jinak by mu musela vyplatit poměrně vysokou kompenzaci.

Odborová organizace se v rámci národního soudnictví o další odvolání již nepokoušela, podala však žalobu k ECHR. Odvolávala se na znění článku 11 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, které je následující: *„Každý má právo na svobodu pokojného shromažďování a svobodu sdružování, včetně práva zakládat na obranu svých zájmů odbory nebo vstupovat do nich. Na výkon těchto práv nemohou být uvalena žádná omezení kromě těch, která stanoví zákon, a která jsou nezbytná v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, ochrany pořádku a předcházení zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných. Tento článek nebrání uvalení zákonných omezení na výkon těchto práv příslušníky ozbrojených sil, policie a státní správy.“* Podle ASLEFu došlo díky zásahu státu (ve formě ustanovení zákona, které zakazuje vyloučit z odborové organizace člena kvůli jeho členství v politické straně) k porušení práva na svobodu sdružování se.

Evropský soud pro lidská práva nejprve judikoval, že smyslem článku 11 je především chránit jednotlivce proti zásahům státních orgánů do chráněných práv. Stát na jeho základě nesmí zasahovat do vytváření odborových organizací a jejich fungování kromě podmínek stanovených článkem 11. Odborové organizace tak mohou samostatně vytvářet svá pravidla, včetně pravidel členství, přičemž by měla být vždy dodržena svoboda organizace při výběru svých členů. Vzhledem k tomu, že vyloučením z ASLEFu pan Lee neutrpěl žádnou výraznou újmu a že nedošlo k výraznému zásahu do jeho svobody projevu a výkonu politické činnosti, dal soud v tomto případě za pravdu stěžovateli. Zásah státu do chráněných práv tedy

neshledal v souladu s článkem 11, rozhodl tedy, že zmíněným zákonným ustanovením byl článek 11 Úmluvy porušen.

5.7 Nález Ústavního soudu ČR ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08

Zajímavý soudní spor, který se týkal zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, měl možnost řešit Ústavní soud ČR. Na základě odůvodněné ústavní stížnosti stěžovatele, který se domáhal svého práva na spravedlivý proces, jež nebylo dodrženo obecnými soudy, nakonec zrušil dřívější soudní rozhodnutí.

Případ se týkal diskriminace na základě věku. Stěžovatel, bývalý zaměstnanec Úřadu vlády ČR, se u soudů domáhal svého práva na rovné zacházení v pracovněprávních vztazích. Tvrdil, že výpověď z pracovního poměru, kterou obdržel, mu byla dána kvůli jeho vysokému věku. Zaměstnavatel výpověď odůvodnil tím, že byl nucen zaměstnance propustit z důvodu nadbytečnosti, jelikož po uskutečnění určitých organizačních změn na pracovišti již zaměstnanec dále nesplňoval kvalifikační předpoklady pro výkon žádné z nově vytvořených pozic.

Stěžovatel však namítl, že v rámci organizačních změn došlo pouze k přejmenování některých útvarů a přesunu jejich agendy do útvarů jiných. Úkoly, které dříve zajišťoval, však zrušeny nebyly. Dále prý z dostupných veřejných zdrojů zjistil, že v rámci organizačních změn došlo k přijetí většího počtu zaměstnanců do třiceti let a propuštění zaměstnanců nad padesát let věku. Toto tvrzení podložil statistickými důkazy.

Obvodní soud pro Prahu 1 i odvolací soud žalobu zamítly. Oba soudy považovaly za prokázané, že se zaměstnanec stal nadbytečným z důvodu organizačních změn a následně jeho nedostačující kvalifikace. Shodně také tvrdili, že výběr konkrétního nadbytečného zaměstnance je vždy čistě v pravomoci zaměstnavatele. Dovolání stěžovatele k Nejvyššímu soudu bylo zamítnuto a tak stěžovatel podal ústavní stížnost, ve které se dožadoval práva na spravedlivý proces. Namíтал, že se soudy dostatečně nezabývaly diskriminačním jednáním zaměstnavatele vůči jeho osobě v rámci pracovněprávního vztahu.

Ústavní soud dal stěžovateli za pravdu a označil postup obecných soudů za nesprávný. Podle něj musí být v takovémto případě nejdříve namítnuto a řádně doloženo nerovné zacházení, což splnil stěžovatel předložením zmíněné statistiky. Vzhledem k přesunu důkazního břemene ve věcech diskriminace na žalovanou stranu je pak již záležitostí zaměstnavatele, aby dokázal, že se diskriminačního jednání nedopustil. Obecné soudy tak pochybily zejména v tom, že dostatečně neprozkoumaly důvody, které vedly k propuštění

stěžovatele, a dále že se nezabývaly povahou nově vytvořených pracovních míst a tím, zda tato místa byla pro stěžovatele skutečně nevhodná. Ústavní soud vyjádřil také myšlenku, že je pro zaměstnavatele velice jednoduché nastavit kvalifikační kritéria tak, aby je určitá skupina zaměstnanců nesplňovala, a aby se tak tato kritéria mohla stát důvodem pro ukončení pracovněprávního vztahu. Pokud bychom takovéto jednání považovali za správné, došlo by de facto k umožnění diskriminace. Ústavní soud tak prohlásil: „*Provádět organizační změny je jistě přirozené a nutné, ovšem tato svoboda zaměstnavatele nutně podléhá korektivě v podobě zákazu rozlišovat osoby, jichž se změny dotknou, podle nepřijatelných kritérií zapovězených Listinou. V tomto smyslu je nutno usměrnit úvahu obecných soudů, že je věcí zaměstnavatele, které zaměstnance v případě organizačních změn vybere jako nadbytečné.*“³⁵

5.8 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008

V dubnu roku 2009 Nejvyšší soud ČR svým rozhodnutím ukončil případ, který se opět týkal jednoho z principů pracovního práva, a sice zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Soudy zde poprvé řešily otázku, zda i rozvázání pracovního poměru ve zkušební době může vykazovat diskriminační znaky a může tak být z tohoto důvodu neoprávněné. Dle §58 odst. 1 zákoníku práce může zaměstnanec i zaměstnavatel ve zkušební lhůtě zrušit pracovní poměr z jakéhokoli důvodu nebo i bez udání důvodu. Otázkou však bylo, zda je i v tomto případě nutno rozvázání pracovního poměru poměřovat z hlediska zákazu diskriminace, či nikoli.

Žalobce se u soudů domáhal, aby bylo prohlášeno zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které mu bylo doručeno, za neplatné. Odůvodnil to tím, že byl pracovní poměr ukončen z důvodu jeho zdravotního postižení, které utrpěl na pracovišti nedlouho po nástupu do zaměstnání (jednalo se o alergii na impregnovaný oděv, ve kterém se na pracovišti pracovalo), což je podle něj zjevně diskriminační. Žalovaný měl totiž možnost zaměstnance nepropouštět a převést jej na jinou práci, ale to neudělal.

Okresní i krajský soud shodně dospěly k závěru, že jednání zaměstnavatele bylo v souladu se zákonem. Krajský soud zejména uvedl, že zkušební doba poskytuje účastníkům možnost, aby si v rámci ní ověřili, zda jim pracovněprávní vztah skutečně vyhovuje a splňuje jejich očekávání. Právem zaměstnavatele tak je ve zkušební době pracovní vztah kdykoli ukončit, a to i bez udání důvodu. Krajský soud dále dospěl k závěru, že důvodem propuštění

³⁵ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08 (ve zkrácené verzi byl nález uveřejněn v časopise Soudní rozhledy ročníku 15, číslo 8/2009)

zaměstnanec nebyl jeho zdravotní stav, ale skutečnost, že zaměstnavatel neměl možnost ověřit si schopnosti a výkonnost zaměstnance díky pracovní neschopnosti, ve které byl zaměstnanec převážnou část zkušební doby. Zkušební doba tak nesplnila svůj účel.

Po neúspěchu u krajského u okresního soudu podal žalobce dovolání k Nejvyššímu soudu. Toto dovolání bylo podle něj přípustné. Důvod přípustnosti spatřoval v tom, že dosavadní judikatura doposud neodpověděla na otázku, zda je ponecháno zcela na vůli zaměstnavatele, jestli s konkrétním zaměstnancem zruší pracovní poměr ve zkušební době, či zda je jeho svoboda (a do jaké míry) omezena zákazem diskriminace. Předchozím soudům vytýkal zejména to, že se nezabývaly otázkou, zda důkazní břemeno v daném případě leží na straně žalobce, či nikoli, přičemž připomínal, že žalovaný odmítl sdělit důvod ukončení pracovněprávního vztahu.

Nejvyšší soud nakonec v daném případě potvrdil rozsudek krajského soudu, jelikož spatřoval důvod ukončení pracovního poměru taktéž ve skutečnosti, že zkušební doba v daném případě nesplnila svůj účel. Judikoval však „ *To, že zaměstnavatel zruší pracovní poměr ve zkušební době i bez udání důvodu samo o sobě nevylučuje, že jde o diskriminační rozvázání pracovního poměru.*“³⁶ Tím dal najevo, že i ukončení pracovního poměru ve zkušební době musí být poměřováno z hlediska zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích.

5.9 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1486/2005

Nyní se budeme zabývat případem Nejvyššího soudu, ve kterém se jednalo o otázce rovného zacházení a o rovnosti v odměňování. Tři žalobci se u soudů domáhali, aby jim žalovaná doplatila rozdíl na mzdě, vzniklý na základě rozdílného přidělování zaměstnaneckých bonusů. Všichni byli bývalými zaměstnanci banky (žalované strany), kde působili na pozici specialistů divize Speciální obchody. Zaměstnanec na této pracovní pozici banka odměňovala na základě kombinovaného mzdového systému. Dostávali tedy pevnou část mzdy a dále jim byly vypláceny bonusy za docílení návratnosti peněžních prostředků. Tyto bonusy byly nenárokovou složkou mzdy. Za I. a II. čtvrtletí roku 2003 však žalobci neobdrželi žádné bonusy, ačkoli jiným zaměstnancům, pracujícím na stejné pozici, kterým na rozdíl od žalobců nebyla dne 30. 6. 2003 dána výpověď z pracovního poměru v důsledku nadbytečnosti, bonusy za toto období vypláceny byly. Vnitřní předpisy žalované strany totiž

³⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008 (ve zkráceném znění bylo rozhodnutí uveřejněno v časopise Soudní judikatura, ročníku 13, čísle 8/2009)

obsahovaly ustanovení, podle něhož zaměstnancům ve výpovědní době nemají být bonusy vypláceny. Žalobci na základě výše popsanych skutečností namítali u soudu nerovnost v odměňování.

Obvodní soud pro Prahu 1 žaloby všech žalobců zamítl a přikázal jim nahradit žalované náklady řízení. Vyšel přitom z předpokladu, že bonus je jako takový pouze nenárokovou složkou mzdy, jejíž přidělení záleží na rozhodnutí zaměstnavatele. Žalobci se tedy odvolali k soudu vyšší instance. Městský soud v Praze, který se odvoláním zabýval, měl na danou věc stejný názor, jako soud prvního stupně.

Případ nakonec skončil u Nejvyššího soudu. Ten nejprve vyjádřil názor, že cílem uplatňování nenárokových složek mzdy je stimulace a motivace zaměstnance tak, aby se mzda odvíjela od pracovního výkonu konkrétního zaměstnance. Aby mohl zaměstnanec obdržet nenárokovou složku mzdy, musí splnit určité předpoklady. Podle Nejvyššího soudu je přitom důležité zabývat se otázkou, zda jsou tyto předpoklady stanoveny tak, že jsou naprosto konkrétní, objektivní, měřitelné a kvantifikovatelné a zda je za plnění takovýchto kritérií přímo přislíbena určitá výše bonusu, či nikoli. Pokud ano, nárok na bonus zaměstnanec získává díky splnění těchto předpokladů a rozhodnutí zaměstnavatele o přidělení bonusů má již pouze deklaratorní charakter. Podle soudu je nepochybné, že ustanovení, které znemožňuje přidělení bonusů zaměstnancům, kteří dostali výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti (tedy z důvodů na straně zaměstnavatele, jež nemohli sami svým chováním ovlivnit), zakládá nerovnost v zacházení s jednotlivými zaměstnanci, neexistuje-li věcný důvod, který by toto jednání ospravedlnil. Žalovaná strana tak měla být vyzvána (dle pravidla přesunu důkazního břemene), aby doplnila svá tvrzení a navrhla důkazy k jejich prokázání. Nejvyšší soud na základě těchto skutečností zrušil rozhodnutí odvolacího soudu i rozhodnutí soudu první instance a případ vrátil soudu prvního stupně k opětovnému projednání. I nepřiznání nenárokové složky mzdy tak může být díky tomuto rozsudku v určitých případech považováno za nerovné zacházení.

5.10 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 12. 1966, 6 Cz 76/66

Případ, kterým se budeme nyní zabývat, je již poněkud staršího data. Lze na něm však dokumentovat, že základní pracovněprávní principy nejsou otázkou pouze novodobého zákoníku práce, nýbrž byly využívány i dříve.

V roce 1966 rozhodoval Nejvyšší soud tehdy ještě existující Československé socialistické republiky spor, ve kterém byl uplatněn princip práva na odměnu za vykonanou

práci (jinak řečeno, zásada úplatnosti práce).³⁷ Žalobkyně se domáhala doplacení rozdílu na mzdě, který měl vzniknout díky jejímu nesprávnému zařazení do nižší platové třídy, než by odpovídala pracovní činnosti, kterou vykonávala. Organizace tvrdila, že zaměstnankyně nemá splněny kvalifikační předpoklady pro to, aby mohla být zařazena do vyšší platové třídy.

Nejvyšší soud ČSSR přihlédl zejména k článku 21 odst. 1 Ústavy ČSSR, který garantoval všem občanům právo na odměnu za vykonanou práci dle jejího množství, kvality a společenského významu. Ve svém rozhodnutí uvedl, že v daném případě není rozhodné, zda zaměstnankyně splňovala kvalifikační předpoklady pro výkon dané práce. Pokud je nesplňovala, tato práce jí neměla být přidělena. Jestli však i přesto byla těmito pracemi pověřena, přísluší jí odměna stanovená mzdovým předpisem pro vykonávanou práci. Kvalita její práce mohla mít vliv pouze na stanovení její mzdy v rámci daného rozpětí příslušné platové třídy či mohla být důvodem k rozvázání pracovního poměru, nikoli však k vyplácení nižší mzdy, než stanoví mzdové předpisy.

5.11 Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 1. 3. 2006, č. j. 13 Co 399/2005-101

Následující případ je zajímavý z hlediska otázky přesunu důkazního břemene. Bylo by možné polemizovat, zda v této věci soudy rozhodovaly správně. Žalobkyně, která pracovala v makléřské společnosti jako ekonomka, žalovala svého zaměstnavatele pro přímou mzdovou diskriminaci na základě pohlaví. Důvodem bylo to, že muž, který dříve pracoval na stejné pozici jako ona, měl v průměru o 178 643 korun vyšší roční mzdu. Příklad se tedy týká jak zásady zákazu diskriminace, tak principu stejné odměny za stejnou práci.

Žalobkyně mimo jiné uvedla, že měla pro výkon dané práce mnohem vyšší kvalifikaci, než její předchůdce, po kterém převzala veškeré jeho úkoly. Kromě toho v rámci své pracovní činnosti vyzvedávala několikamilionovou hotovost, a to bez ozbrojené stráže, což její předchůdce nedělal.

Podle zaměstnavatele však k diskriminaci nedošlo, jelikož žalobkyně nevykonávala srovnatelnou práci. Díky prodeji investičních fondů totiž docházelo k postupnému snižování agendy a tím i ke snižování objemu práce, žalobkyně navíc přebírala jen část agendy po původním zaměstnanci.

Obvodní soud pro Prahu 1 žalobu zamítl, žalobkyně se tedy odvolala k soudu vyšší instance. I Městský soud v Praze však nárok žalobkyně odmítl uznat. Shodně se soudem

³⁷ Rozsudek byl uveřejněn ve Sbírce rozhodnutí a sdělení soudů ČSSR č. 43/1967

prvního stupně konstatoval, že pracovní náplň obou zaměstnanců byla co do kvality i kvantity různá. Podle obou soudů sice žalobkyně přebrala veškerou agendu po původním zaměstnanci, avšak výkon práce se po kvalitativní stránce lišil od práce vykonávané původním zaměstnancem. Zatímco původní zaměstnanec realizoval převážně strategické operace, žalobkyně vykonávala pouze operativní činnost. Objem práce byl u obou zaměstnanců taktéž různý díky postupnému prodeji investičních fondů. Původní zaměstnanec byl také mimo jiné tvůrcem metodiky pro zpracování konsolidované účetní závěrky, která se ve firmě využívala.

Soudy však v daném případě vůbec nevzaly v potaz přesun důkazního břemene na žalovanou stranu, který se v obdobných případech uplatňuje. Jelikož žalobkyně prokázala odlišné a méně příznivé zacházení s její osobou (nižší mzdu na stejné pracovní pozici), mělo být dále povinností žalované strany dokazovat, že dané jednání nebylo diskriminační. Soudy ale přijaly pouhé tvrzení zaměstnavatele o tom, že pracovní náplň obou zaměstnanců byla jiná, aniž by požadovaly jakýkoli důkaz.

Závěr

V práci jsme se zabývali principy pracovního práva. Naším cílem přitom bylo popsat základní z nich, vyložit jejich podstatu a smysl a zaměřit se na praktický význam těchto zásad pro zaměstnance i zaměstnavatele.

V prvních čtyřech kapitolách jsme se tedy postupně věnovali pojmu právní principy, pramenům právních principů, jejich členění, kolizi právních principů, dále jsme se zaměřili na principy, které jsou stěžejní pro oblast pracovního práva v České republice, na úpravu pracovněprávních vztahů v Evropské unii a konečně i na právní akty jiných nadnárodních organizací, které souvisí s principy pracovního práva. Poslední kapitola práce je pak důkazem praktického využívání pracovněprávních zásad. Zabývali jsme se v ní judikaturou Evropského soudního dvora, Evropského soudu pro lidská práva a soudů v České republice. Z uvedených případů vyplynulo, že soudy neberou dodržování pracovněprávních principů na lehkou váhu.

V poslední době je v této souvislosti často zmiňována zejména judikatura Evropského soudního dvora, která se v mnoha případech stává klíčovou i pro rozhodování národních soudů členských států EU. I soudy v České republice berou názory ESD v potaz, což dokládají četné odkazy na rozhodnutí ESD v jejich judikatuře.

Díky členství ČR v Radě Evropy mají čeští občané možnost dožadovat se dodržování svých práv a spravedlivého procesu v duchu právních aktů Rady Evropy i u Evropského soudu pro lidská práva. Jelikož jsou základní pracovněprávní principy úzce spjaty s problematikou lidských práv, smí i tento soud rozhodovat o některých pracovněprávních otázkách. Jeho judikatura by tedy neměla být českými soudy opomíjena.

Co se týče českého soudnictví, je stále více patrná tendence přiblížit se ve výkladu pracovněprávních principů Evropskému soudnímu dvoru. Přesto však někdy české soudy (zejména soudy prvního a druhého stupně) zastávají odlišná stanoviska. Důkazem je například poslední zmíněný případ Městského soudu v Praze, kdy nedošlo k přesunu důkazního břemene na žalovanou stranu. Bude jistě zajímavé pozorovat, zda a jak se tato situace změní v následujících letech.

Na výše zmíněných soudních rozhodnutích jsme tedy dokázali, že je možno se u soudů principů pracovního práva dovolávat a to obvykle poměrně úspěšně. Principy pracovního práva se tak stávají důležitým nástrojem ochrany účastníků v rámci pracovněprávního vztahu, zároveň jim však ukládají jisté povinnosti. Proto je nutné se s nimi co nejlépe seznámit. Tím byl také naplněn cíl této práce.

Použitá literatura

1. BĚLINA, Miroslav, et al. *Pracovní právo* : 3. doplněné a přepracované vydání. 3. doplněné a přepracované vyd. Praha : C. H. Beck, 2004. 539 s. ISBN 978-80-7179-672-5.
2. BOGUSZAK, Jiří, ČAPEK, Jiří, GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 2. přeprac. vyd. Praha : ASPI, 2004. 348 s. ISBN 80-7357-030-0.
3. GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a doplň. vyd. Brno : Masarykova Univerzita, 2004. 672 s. ISBN 80-7239-173-9.
4. GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 4. upr. vyd. Plzeň : Aleš Čeněk, 2007. 343 s. ISBN 978-80-7380-023-9.
5. HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce : prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. 2. aktualiz. vyd. Olomouc : ANAG, 2008. 1071 s. ISBN 978-80-7263-432-3.
6. HOLLÄNDER, Pavel. *Filosofie práva*. 1. vyd. Plzeň : Aleš Čeněk, 2006. 303 s. ISBN 80-86898-96-2.
7. HUNGR, Pavel, KUBŮ, Lubomír, OSINA, Petr. *Teorie práva*. Praha : Linde, 2007. 335 s. ISBN 978-80-7201-637-2.
8. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen*. 1. vyd. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1999. 156 s. ISBN 80-85529-63-7.
9. PAVLÍČEK, Václav, et al. *Ústava a ústavní řád České republiky : Komentář, 2. díl - Práva a svobody*. 2. doplň. a podstatně rozšířené vyd. Praha : Linde, 2002. 1164 s. ISBN 80-7201-391-2.
10. SOUŠKOVÁ, Milena. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha : Vysoká škola ekonomická, 1994. 179 s. ISBN 80-7079-101-2.
11. ŠMÍD, Martin. *Pracovní právo : pro kombinovanou formu studia*. 1. vyd. Pardubice : Univerzita Pardubice, 2008. 117 s. ISBN 978-80-7395-100-9.
12. TOBÍŠEK, Jiří. *Mzda ve světle soudních rozhodnutí*. 1. vyd. Praha : Práce, 1978. 104 s. ISBN 24-030-78.
13. HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vyd. Praha : Auditorium, 2007. 158 s. ISBN 978-80-903786-2-9.

14. KOPALOVÁ, Michaela. Věc spojené sdružení údržbářů lokomotiv a hasičů proti Spojenému království. *Přehled rozsudků Evropského soudu pro lidská práva*. 2007, 10, 2, s. 100-108. ISSN 1212-2211.
15. MARKOVÁ, Irena. Věc Siliadin proti Francii. *Přehled rozsudků Evropského soudu pro lidská práva*. 2005, 8, 5, s. 254-265. ISSN 1212-2211.
16. Soudní rozhledy : měsíčník české, evropské a zahraniční judikatury. 2009, 15, 8. ISSN 1211-4405.
17. Soudní judikatura : rozhodnutí soudů z oblasti občanského, obchodního a pracovního práva. 2009, 13, 8. ISSN 1211-8362
18. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
19. Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod
20. Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb., o přijetí Evropské sociální charty
21. Sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod ve znění protokolů č. 3, 5 a 8
22. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
23. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
24. Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník
25. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
26. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08
27. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008
28. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1486/2005
29. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2002 [cit. 2009-10-30]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/>>.
30. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2008 [cit. 2009-10-30]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/1>>.
31. *Ministerstvo zahraničních věcí České republiky* [online]. 2008 [cit. 2009-11-18]. Dostupný z WWW: <<http://www.mzv.cz/jnp/cz/index.html>>.