



DISKRIMINACE A PORUŠOVÁNÍ PRÁV ZAMĚSTNANCŮ OBCHODNÍMI ŘETĚZCI V ČESKÉ REPUBLICE

Jana Koukalová

Analýza Programu GARDE
občanského sdružení
Ekologický právní servis

DISKRIMINACE
A PORUŠOVÁNÍ PRÁV ZAMĚSTNANCŮ
OBCHODNÍMI ŘETĚZCI
V ČESKÉ REPUBLICE

Jana Koukalová

Analýza Programu GARDE
občanského sdružení
Ekologický právní servis

ISBN 978-80-86544-11-3

OBSAH

1	ÚVOD.....	6
2	SYSTÉMOVÉ PORUŠOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH PRÁV A DISKRIMINACE - vymezení pojmů.....	7
	Systémové porušování zaměstnaneckých práv.....	7
	Diskriminace.....	7
	Přímá diskriminace.....	7
	Nepřímá diskriminace.....	7
3	IDENTIFIKACE NEJČASTĚJŠÍCH PROBLÉMŮ V OBCHODNÍCH ŘETĚZCÍCH.....	8
	Diskriminace.....	8
	Výžadování rodinných a osobních údajů po uchazečích o zaměstnání.....	8
	Nerovné odměňování.....	9
	Zaměstnanci nemají stejné pracovní podmínky.....	10
	Systémové porušování práv zaměstnanců.....	11
	Zaměstnavatel neposkytuje zaměstnancům dostatečnou přestávku na jídlo a oddech.....	11
	Zaměstnavatel neposkytuje zaměstnancům dostatečnou dobu odpočinku mezi směnami.....	11
	Nedostatečný odpočinek během týdne.....	11
	Zaměstnavatel vede dvojí evidenci docházky.....	12
	Výžadování nadbytečných informací u výběrového řízení.....	12
	Zaměstnavatel neproplácí přesčasy.....	13
	Zaměstnavatel neposkytuje zaměstnancům školení o bezpečnosti práce a ochranné pomůcky.....	13
	Nezpřístupnění kolektivní smlouvy.....	13
	Neuspokojivé pracovní podmínky.....	14
4	PROBLÉM AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	15
5	STÁTNÍ KONTROLNÍ ORGÁNY.....	16
	Inspekce práce.....	16
	Provádění kontrol inspektorátem práce.....	16
	Informování o činnosti inspekce práce.....	18
	Úřady práce.....	20
	Místní příslušnost úřadů práce a systémové porušování práv obchodními řetězci.....	20
6	PRÁVNÍ PROSTŘEDKY K OCHRANĚ PŘED DISKRIMINACÍ.....	22
	Antidiskriminační zákon.....	22
	Žaloba ve veřejném zájmu jako právní nástroj ochrany před diskriminací.....	23
	Mýty o žalobě ve veřejném zájmu.....	24
	EKOLOGICKÝ PRÁVNÍ SERVIS.....	26
	PROGRAM GARDE.....	27
	KONTAKTY.....	28
	PŘÍLOHA.....	30
	Stanovisko nevládních neziskových organizací k návrhu zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)	

1 • ÚVOD

Publikace, kterou právě držíte v ruce, je jedním z výstupů projektu, který má za cíl minimalizování systémového porušování práv a diskriminace zaměstnanců nadnárodními společnostmi, zejména obchodními řetězci. Tento projekt realizoval program GARDE občanského sdružení Ekologický právní servis v letech 2007 – 2008 za finanční podpory Evropské unie v rámci programu Transition Facility 2005.

V rámci oblasti pracovněprávní diskriminace právníci GARDE poskytují bezplatnou právní pomoc zaměstnancům nadnárodních společností, monitorují dodržování práv zaměstnanců v obchodních řetězcích, stejně jako činnost státních institucí (úřady práce, inspekce práce), které vykonávají kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů, připomínají právní předpisy a zpracovávají legislativní analýzy a strategicky litigují. Zaměstnancům, kteří se na nás obrátí, poskytujeme pomoc ve formě právní argumentace, podání podnětu k inspekci práce, úřadu práce, ve strategických případech pak podáváme žaloby k soudu.

Publikace si klade za cíl seznámit čtenáře obecně s problematikou porušování práv nadnárodními společnostmi, identifikovat nejzávažnější problémy, analyzovat stávající právní úpravu a podat zprávu o stavu zaměstnaneckých práv v nadnárodních společnostech působících v České republice.

Na nadnárodní společnosti soustředíme naši pozornost z toho důvodu, že velké firmy hrají v naší společnosti stále důležitější roli: zaměstnávají velké množství lidí, zásadně se podílí na vytváření národního bohatství. Ekonomiky států – a zvláště pak České republiky – se již proto neopírají o drobné a střední podnikatele jako tomu bylo dříve, ale spoléhají na velké firmy. Není proto divu, že soukromé zájmy velkých firem jsou v rozhodování státu zásadně zohledňovány a politici s nimi udržují někdy až příliš těsné vztahy. Přes toto mimořádně silné mocenské postavení firem ve společnosti, naše právní systémy nereflakují známý fakt, že moc se dá snadno zneužít. Ba právě naopak, podle práva firmy odpovídají za své činy jen omezeně. Tato omezená odpovědnost firem má pochopitelně svůj smysl. Napomáhá rozvoji podnikání, neboť s podnikáním je spojena řada finančních rizik, a pokud by každý podnikatel musel ručit svým majetkem, mnoho odvážných a pro společnost prospěšných aktivit by nikdy nevzniklo. Avšak omezená odpovědnost nesmí být zneužívána k ochraně před zodpovědností za činy porušující lidská práva a nesmí umožňovat poškozování důležitých veřejných hodnot, jakými je např. zdravé životní prostředí, k bezohledné maximalizaci zisku. Proto se zasazujeme o to, aby se firmy staly odpovědnými za své neodpovědné chování. Stejně tak chceme, aby byla nastavena transparentní pravidla pro vztahy našich volených zástupců a námi placených úředníků s velkými firmami, abychom nemuseli pouze přihlížet tomu, když se za zády veřejnosti něco tiše domluví.

2 • SYSTÉMOVÉ PORUŠOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH PRÁV A DISKRIMINACE

[vymezení pojmů]

2.1 | SYSTÉMOVÉ PORUŠOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH PRÁV

Za systémové porušování práv zaměstnanců lze považovat takové jednání zaměstnavatele, které je v rozporu s platnými pracovněprávními předpisy a zároveň nejde o náhodné, ojedinělé jednání. Systémové porušování zaměstnaneckých práv zaměstnavatelem má zpravidla opakující se charakter, týká se většího počtu zaměstnanců a závažnost takového jednání není zanedbatelná. Za systémové porušování práv lze typicky považovat neproplácení přesčasů plošně všem zaměstnancům, vyžadování nadbytečných nebo diskriminačních údajů po uchazečích ve výběrovém řízení, špatnou nebo žádnou evidenci odpracované doby nebo neposkytování odpočinku mezi dvěma směny. Ve všech uvedených případech jde o porušování zákona, které směřuje vůči většímu počtu zaměstnanců.

2.2 | DISKRIMINACE

Pojem diskriminace je vymezen v zákoně o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), který však doposud nevesel v platnost. V návaznosti nato vyvstává problém vymezení diskriminace v rámci zákoníku práce, které bylo vypuštěno s odkazem na antidiskriminační zákon. V současné době je tedy vymezení pojmu diskriminace obsaženo pouze v zákoně o zaměstnanosti, pro účely právních vztahů vyplývajících ze zákoníku práce je třeba užít analogii se zákonem o zaměstnanosti. Český právní řád rozlišuje diskriminaci přímou a nepřímou.

2.2.1 | Přímá diskriminace

Za přímou diskriminaci považuje takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.

2.2.2 | Nepřímá diskriminace

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z výše uvedených důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací naopak není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

3 • IDENTIFIKACE NEJČASTĚJŠÍCH PROBLÉMŮ V OBCHODNÍCH ŘETĚZCÍCH

Níže popsané problémy byly identifikovány na základě zkušeností zaměstnanců obchodních řetězců, kteří se v letech 2007–2008 obrátili o právní pomoc na právnický GARDE¹, z vlastního monitoringu pracovních podmínek v obchodních řetězcích a ze zpráv Státního úřadu inspekce práce o porušování zaměstnaneckých práv obchodními řetězci, které si GARDE od úřadu pravidelně vyžaduje.

3.1 | DISKRIMINACE

3.1.1 | Vyžadování rodinných a osobních údajů po uchazečích o zaměstnání

§ 12 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

„Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace..., dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.“

Z monitoringu dotazníků, které byly uchazečům o zaměstnání k vyplnění předkládány obchodními řetězci před uzavřením pracovního poměru, vyplynulo, že ze 14 analyzovaných dotazníků mělo 6 diskriminační charakter. Nejčastější otázkou, která může zakládat diskriminaci na základě pohlaví nebo rodinného stavu, je požadavek uvedení počtu a věku dětí a otázky týkající se rodinného stavu.

V dotaznících se objevily i další otázky, které by zaměstnavatelé uchazečům o práci vůbec klást neměli, vzhledem k jejich nadbytečnosti ve smyslu nutnosti těchto informací k uzavření pracovního poměru. Vedle otázek na rodinný stav, počet a věk dětí se objevily i otázky týkající se národnosti uchazeče. Požadování takového údaje je však výslovně zakázáno zákonem o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.). Stejně tak zákon o zaměstnanosti zakazuje požadování osobních údajů, které nesouvisí s výkonem nabízeného zaměstnání. Takovým údajem bezesporu je jméno a zaměstnavatel manžela/ky uchazeče a výše současné hrubé mzdy. Některé obchodní řetězce se dále zajímaly i o to, zda jsou uchazečky o zaměstnání těhotné, nebo vyžadovaly v případě otěhotnění okamžitě lékařské potvrzení. Taková

¹ IN: JUDr. Marcela Kubínková a kol., *Nový zákoník práce, s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi, Sondy 2006, str. 144*

praxe je však v rozporu s ustanoveními zákoníku práce, který po těhotných ženách v žádném případě nevyžaduje, aby své těhotenství zaměstnavateli potvrdzovaly.

Zaměstnavatelé nejsou oprávněni ptát se uchazečů na další osobní údaje týkající se jejich soukromého života jako je počet a věk dětí, rodinný stav, těhotenství a rodná čísla členů rodiny, aby z těchto důvodů nedocházelo k diskriminaci při výběru uchazečů. Pokud zaměstnavatel takové otázky pokládá, uchazeč není povinen tyto informace sdělovat.

Pozitivním výsledkem monitorování výběrových řízení v obchodních řetězcích bylo označení praxe zjišťování rodinných údajů po uchazečích o zaměstnání za přímou diskriminaci úřady práce, které působí jako kontrolní orgány dodržování pracovněprávních předpisů před vznikem pracovního poměru. V případě řetězce Interspar uložil úřad práce za diskriminační otázky sankci ve výši půl milionu korun, což je doposud nejvyšší pokuta, kterou úřady za diskriminaci uložily. Úřady výši pokuty odůvodnily tím, že má zejména zdůraznit závažnost vzniklého porušení zákona a nutnost splnit jak sankční, tak výchovný účel ukládání pokut za opakované porušování zákona. Úřad práce má přitom ve smyslu § 140 odst. 1 písm. a) a odst. 4 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti pravomoc při zjištění, že obchodní řetězec poruší zákaz diskriminace, udělit mu pokutu až ve výši 1 000 000,- Kč.

Bohužel uložení takto vysoké pokuty za opakované porušování zákona je v České republice spíše výjimečné. O výši pokut obchodním řetězcům inspekcí práce bude podrobně pojednáno v kapitole 5.1.1 této publikace.

3.1.2 | Nerovné odměňování

§ 110 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb, zákoník práce:

„Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.“

Zejména z praxe zaměstnanců, kteří se na GARDE obrátili o právní pomoc, byl identifikován další závažný fenomén, který se v některých obchodních řetězcích vyskytuje. Nerovné odměňování přitom nebylo identifikováno mezi muži a ženami, ale především mezi zaměstnanci dlouhodobě zaměstnanými u společnosti a novými zaměstnanci.

Zaměstnanci si velmi často stěžují na to, že jejich mzda se od vzniku jejich pracovního poměru nezvyšuje, na rozdíl od nástupní mzdy, která je v důsledku nedostatečného množství nízkokvalifikované pracovní síly stále navyšována, aby motivovala nové lidi pro práci v obchodním řetězci. Tímto způsobem tak dochází k situaci, kdy zaměstnanci, kteří pracují u společnosti delší dobu, pobírají za stejnou práci nižší mzdu než nově příchozí zaměstnanci, které navíc musí v práci zaučovat. Tato praxe je zcela v rozporu s § 110 zákoníku práce, který stanoví, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Zaměstnavatelé se někdy snaží toto ustanovení obcházet tím, že zaměstnancům uměle stanovují odlišnou náplň práce, a argumentují, že nevykonávají stejnou

práci. Při posuzování, zda dochází k nerovnému odměňování, však musí být brán zřetel na skutečně vykonávanou práci, nikoli na formálně stanovenou náplň práce.

Problematickým se ukázalo i odměňování zaměstnanců na stejných pozicích pracujících v různých prodejnách avšak pro jeden obchodní řetězec (zaměstnavatele). V některých případech byly zaznamenány stížnosti zaměstnanců, že rozdíl mezd v jednotlivých prodejnách za v podstatě stejnou práci se výrazně liší. Zákoník práce přitom v citovaném §110 nepočítá s tím, že by u jednoho zaměstnavatele mohli být zaměstnanci za stejnou práci odměňováni rozdílně v návaznosti na to, v jakém místě svoji práci vykonávají. O nastíněné problematice pojednává i výklad § 110 z pera JUDr. Marcely Kubínkové². „Zákon výslovně vymezuje zásadu rovného zacházení spočívající v tom, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší stejné plnění. Tím je také do naší právní úpravy promítnuta směrnice č. 75/117/EHS, o sblížení zákonů členských států týkající se zásady stejné odměny pro muže a ženy. Uvedené zásady se lze domáhat pouze v rámci působení u jednoho zaměstnavatele. Pro uplatnění této zásady však není podstatné, že se jednotlivá pracoviště zaměstnavatele nacházejí v různých místech. Oproti dosavadní úpravě je tato zásada vtažena výslovně i na plnění poskytovaná na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.“

Z uvedeného lze dovodit, že zaměstnavatelé by se měli vyvarovat rozdílného odměňování zaměstnanců v návaznosti na to, v jakém místě (prodejně) práci vykonávají. Za nerovné odměňování jim může inspekce práce v souladu s § 26 odst. 2 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, udělit pokutu až ve výši 500 000 Kč.

3.1.3 | Zaměstnanci nemají stejné pracovní podmínky

§ 1 odst. 4 zákoníku práce:

V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.“

Z praxe GARDE jsou známy případy, kdy těhotným ženám nebyly prodlouženy pracovní smlouvy nebo byly propuštěny ve zkušební době.

Zaměstnanci, kteří jsou v odborech někdy dostávají pouze základ mzdy, bez dalších osobních ohodnocení nebo jsou přeřazováni na hůře placené pozice.

² in: JUDr. Marcela Kubínková a kol., *Nový zákoník práce, s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi, Soudy 2006, str. 144*

3.2 | SYSTÉMOVÉ PORUŠOVÁNÍ PRÁV ZAMĚSTNANCŮ

3.2.1 | Zaměstnavatel neposkytuje zaměstnancům dostatečnou přestávku na jídlo a oddech

§ 88 odst. 1 zákoníku práce:

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut.“

Stává se, že lidé jsou zaměstnáni na zkrácený úvazek a pracují tak např. 6 hodin denně, zaměstnavatel jim v této pracovní době neposkytuje žádnou přestávku. Někteří zaměstnanci uvedli, že přestávka je jim poskytnuta až tehdy, kdy je udělaná potřebná práce, což je někdy až po více než 6 hodinách.

3.2.2 | Zaměstnavatel neposkytuje zaměstnancům dostatečnou dobu odpočinku mezi směnami

§ 90 odst. 1 zákoníku práce:

Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin.“

odst. 2:

Odpočinek podle odstavce 1 může být zkrácen až na osm hodin po sobě jdoucích během 24 hodin zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku“

V některých řetězcích jsou praktikovány tzv. „trhačky“, jde o obcházení výše zmíněných ustanovení. Zaměstnanec si např. v 7:00 ráno narazí příchod, v práci je např. do 13:00, když odchází z práce, nenarazí si odchod, ještě v ten den např. v 16:00 však přijde znovu do práce, v tuto hodinu si narazí odchod. V práci je do 22:00. V evidenci docházky bude mít uvedeno, že byl v práci od 7:00 do 16:00, přestože byl v práci na dvě zkrácené směny.

Dalším příkladem porušování tohoto ustanovení je nařizování odpoledních a ranních směn těsně za sebou, kdy zaměstnanec pracuje jeden den například do 22:00 a další den jde na ranní směnu např. od 6:00, pokud následující odpočinek není delší, lze takovou praxi považovat za porušování zákona.

3.2.3 | Nedostatečný odpočinek během týdne

§ 92 odst. 1 zákoníku práce:

Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů v trvání alespoň 35 hodin.“

Zejména zaměstnanci ve zkušební době v některých řetězcích pracují více než 7 dní bez volného dne. Zaměstnavatel tak zneužívá vysokou fluktuaci zaměstnanců, kteří

často rotují mezi jednotlivými řetězci. Není ojedinělé, když například po třech týdnech nepřetržité práce zaměstnanec odchází a je na jeho místo najat nový člověk, který je ochoten pracovat bez volných dnů.

3.2.4 | Zaměstnavatel vede dvojí evidenci docházky

§ 96 odst 1 zákoníku práce:

„Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci odpracované pracovní doby, práce přesčas, noční práce, doby v době pracovní pohotovosti, pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel.“

odst. 2:

„Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.“

Podle vyjádření zaměstnanců je v některých řetězcích vedena evidence docházky pouze elektronicky, kdy zaměstnanec nemá možnost žádné kontroly, zda je mu docházka zaznamenána správně či zda s ní není posléze manipulováno.

V některých řetězcích je vedena dvojí evidence docházky, zaměstnanci zaznamenávají svůj příchod a odchod do sešitu, zaměstnavatel poté docházku přepisuje do elektronické podoby, která je od zápisů v sešitě často odlišná – když např. nejsou zaznamenány přesčasy.

Dalším případem je vedení tzv. plánu směn, který však často neeviduje hodiny odpracované nad rámec původního plánu (přesčasy). Někteří zaměstnanci uváděli, že přesčasy jim do plánu směn jsou zaznamenány a následně proplaceny pouze tehdy, když se zaznamenání do plánu aktivně a asertivně sami domáhají. Pokud si o přesčas neřeknou, zaznamenán není.

3.2.5 | Vyžadování nadbytečných informací u výběrového řízení

§ 30 odst.1 zákoníku práce:

„Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, nevyplyvá-li ze zvláštního právního předpisu jiný postup; předpoklady kladené zvláštními právními předpisy na fyzickou osobu jako zaměstnance tím nejsou dotčeny.“

odst.2:

„Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.“

Zaměstnavatelé v mnoha případech vyžadují od zaměstnanců doložení výpisu z rejstříku trestů. Z citovaného ustanovení zákoníku práce vyplývá, že výpis z rejstříku trestů může zaměstnavatel vyžadovat a uchazeč o zaměstnání ho musí předložit pouze tehdy, kdy přímo z povahy práce vyplývá, že k jejímu výkonu je nezbytná bezúhonnost, což musí plynout přímo z právních předpisů. V takovém případě by měl zaměstnavatel sdělit, na základě kterého zákonného předpisu po zaměstnanci výpis z trestního

rejstříku požaduje. Druhým případem je situace, kdy předmět práce může být zahrnut v předmětu trestu zákazu činnosti, např. řidič. I v tomto případě je však právo zaměstnavatele požadovat výpis z trestního rejstříku sporné, neboť odpovědnost z porušení takového zákazu nese odsouzený, nikoliv zaměstnavatel.

3.2.6 | Zaměstnavatel neproplácí přesčas

§114 odst. 1 zákoníku práce:

„Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen „dosažená mzda“), a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodil na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.“

odst. 2: *„Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle odstavce 1.“*

Často nejsou přesčasy zaznamenány do oficiální evidence docházky. Řetězce jednoznačně preferují, aby si zaměstnanec za přesčas vybral pracovní volno. Zaměstnanec tak musí být často hodně aktivní a asertivní, aby se tohoto nároku domohl.

3.2.7 | Zaměstnavatel neposkytuje zaměstnancům školení o bezpečnosti práce a ochranné pomůcky

§ 103 odst. 2 zákoníku práce:

„Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování.“

Zaměstnanci při nástupu do zaměstnání musí podepsat, že prošli školením o bezpečnosti práce a byli poučeni o provozu zařízení, se kterými pracují. Pokud odmítají podepsat, není jim vydána pracovní smlouva. Někdy jsou ustanovení o poučení o bezpečnosti práce součástí pracovní smlouvy.

Ve skladu někdy dochází k překračování hmotnostních limitů pro zvedání břemen, nedovoluje se zaměstnancům využít k přenášení a skládání zboží techniku.

3.2.8 | Nezpřístupnění kolektivní smlouvy

§ 37 odst. 5 zákoníku práce:

„Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.“

Zaměstnanci často v pracovní smlouvě podepisují, že byli seznámeni s kolektivní smlouvou. Když si ji však v budoucnu vyžádají k nahlédnutí, není jim smlouva poskytnuta, často se setkávají s nevolí, a pokud trvají na nahlédnutí do kolektivní smlouvy, stávají se nepohodlnými a není výjimkou, že je s nimi rozvázáán pracovní poměr ještě ve zkušební době.

3.2.9 | Neuspokojivé pracovní podmínky

§ 102 odst. 1 zákoníku práce:

„Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům.“

U některých zaměstnavatelů bylo zjištěno, že jediné prostory, které slouží zaměstnancům pro oddech a jídlo, jsou zároveň využívány jako kuřárna, aniž by bylo zajištěno adekvátní odvětrávání a úklid místnosti.

V některých řetězcích si zaměstnanci stěžují na pouštění hlasité hudby a reklamních spotů v místnostech pro zaměstnance (šatny, záchody, sprchy).

4 • PROBLÉM AGENTURNÍHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

Fenomémem nejen v obchodních řetězcích se v poslední době stává hojně využívání agenturních zaměstnanců. S najmutím agenturního zaměstnance na práci odpadá zaměstnavateli značná administrativní agenda spojená s uzavíráním pracovního poměru s kmenovými zaměstnanci. Agenturní zaměštnávání však sebou kromě značných výhod pro zaměstnavatele nese i určité oslabení práv zaměstnanců, kteří jsou zaměštnaní přes agenturu. Na agenturní zaměstnance se totiž např. nevztahuje ustanovení zákoníku o maximální délce pracovního poměru na dobu určitou (která je dvouletá, po této době je zaměstnavatel povinen uzavřít se zaměstnancem pracovní poměr na dobu neurčitou). Zákoník práce však zná výjimku z této povinnosti, a to právě pro agenturní zaměstnance. Zaměstnavatelé často agenturní zaměstnance využívají jako flexibilní pracovní sílu. Tito zaměstnanci tak v mnoha případech mají pracovní smlouvy uzavřené pouze na částečný úvazek, přestože pracují 8 a více hodin denně (v rámci přesčasů) a přichází tak o mnoho výhod plného pracovního poměru na dobu neurčitou.

Neopomenutelným problémem spojeným s agenturním zaměštnáváním je odměňování zaměstnanců vykonávající stejnou práci. Existují zaměstnavatelé, kteří nemají žádného kmenového zaměstnance v určité profesi, jelikož na výkon dané práce najímají zaměstnance z agentur. Pokud jsou zaměstnanci najati z více agentur, vzniká problém srovnatelnosti jejich mzdy, která je z formálně právního hlediska nezměřitelná, jelikož jde o zaměstnance dvou různých zaměstnavatelů. Povinnost platit za stejnou práci stejnou mzdu se totiž vztahuje pouze na stejného zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatel, ke kterému byli zaměstnanci pro práci přiděleni, nemá žádného kmenového zaměstnance, se kterým by se mohli srovnat, je pro ně z formálně právního hlediska nemožné dosáhnout rovného odměňování.

5 • STÁTNI KONTROLNÍ ORGÁNY

V České republice kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů oblastní inspektoráty práce, Státní úřad inspekce práce, úřady práce, Ministerstvo práce a sociálních věcí. Postup těchto správních úřadů má pravomoc přezkoumávat Veřejný ochránce práv. Ten bude s největší pravděpodobností po přijetí tzv. antidiskriminačního zákona do českého právního řádu místem, kam se budou moci zaměstnanci obracet o pomoc v případech diskriminace.

5.1 | Inspekce práce

Státní úřad inspekce práce a jeho oblastní inspektoráty byly Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR zřízeny jako nové kontrolní orgány v oblasti pracovněprávních vztahů k 1. 7. 2005. Oblastní inspektoráty převzaly od úřadů práce agendu kontroly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a kontroly dodržování pracovněprávních předpisů v již existujících pracovněprávních vztazích³. Pravomoc a působnost oblastních inspektorátů práce a Státního úřadu práce je upravena zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekcí práce.

Oblastní inspektoráty práce zahajují kontrolní šetření buď z vlastní iniciativy (na základě předem stanoveného plánu kontrol) nebo na základě písemného podnětu zaměstnanců. Provedli-li inspektorát kontrolu na základě písemného podnětu, ukládá mu § 5 odst. 2 zákona o inspekcí práce povinnost informovat písemně o výsledku toho, kdo takový podnět podal.

Z praxe programu GARDE vyplynulo mnoho otázek ohledně efektivitv činnosti inspektorátů práce, které se týkají zejména preciznosti prováděných kontrol, ale také způsobu, jakým inspekce práce o své činnosti informuje jednak podatele podnětu ke kontrole, jednak veřejnost.

5.1.1 | Provádění kontrol inspektorátem práce

Vzhledem k tomu, že inspektorát nemá zákonnou povinnost zabývat se každým doručeným podnětem ke kontrole, nemá podatel nikdy jistotu, zda jím navrhovaná kontrola bude u zaměstnavatele provedena či nikoli. Po doručení podnětu inspektorát podatele pouze informuje o tom, že mu byl podnět doručen a že zváží, zda kontrolu někdy v budoucnu provede.

Pokud se inspektorát práce rozhodne kontrolu provést, setkali jsme se s tím, že o tomto záměru předně informoval nikoli podatele podnětu, ale samotného zaměstnavatele, které ho se chystal kontrolovat, přestože mu takovou povinnost zákon neukládá. Zaměstnavatel má pak šanci porušení zákona zastřít, případně dát na dobu kontroly nedostatky odstranit.

3 | V působnosti úřadů práce zůstala kontrola vztahů předcházejících vzniku pracovního poměru (např. výběrové řízení), nelegální zaměstnávání a vztahy týkající se insolventnosti zaměstnavatele. Kontrolní pravomoc a působnost úřadů práce upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zaměstnanci si stěžovali na to, že inspekce práce ověřovala stav pouze z listinných důkazů, které byly často falešné nebo upravené tak, aby odpovídaly zákonným požadavkům. Aby inspekce mohla pravdivost listin ověřit, dává jí zákon možnost hovořit se zaměstnanci bez přítomnosti třetích osob. Toto oprávnění sice inspekce práce využívá, nicméně ještě stále se opírá nejvíce o listinné důkazy. Problémem spojeným s pohovorem se zaměstnanci bez přítomnosti třetích osob může být i strach zaměstnanců poškodit zaměstnavatele a nést za to následky, proto někdy ani pohovor se zaměstnanci nemusí být zárukou ověření pravdivosti listinných důkazů.

V případě obchodních řetězců je však zásadním problémem neukládání adekvátních sankcí za opakovaná porušování zákona. Přestože inspektoráty práce u obchodních řetězců každým rokem objeví stovky porušení právních předpisů, pokuty se pohybují v dolních hranicích a někdy nejsou ukládány dokonce žádné. Takové jednání nemůže řetězce, které se orientují primárně na zisk a nízké ceny pro spotřebitele, účinně přimět k tomu, aby dlouhodobě ze své praxe odstranily porušování práv zaměstnanců. Inspekce práce pak v roli vymahatele práv zaměstnanců jednoznačně selhává.

Porušení právních předpisů přitom nebývají malicherná. Nejčastěji inspekce práce odhalila porušování předpisů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, nedodržování stanovených přestávek mezi směny a nepřetržitého odpočinku v týdnu, nadměrné nařizování přesčasů a nesrovnalosti v jejich proplácení, nesrovnalosti ve vedení evidence docházky a rozvržení pracovní doby zaměstnanců. Přesný výčet počtu porušení zákona a uložených pokud viz tabulka 1 a 2 níže.

Tabulka 1 | Počet kontrol, druhů pochybení a uložených pokud hypermarketům inspekci práce v roce 2006 (seřazeno sestupně podle počtu druhů pochybení)

Hypermarket	Počet provedených kontrol	Počet druhů pochybení	Celková výše uložených pokud
Ahold	19	48	10 000,- Kč
Plus – Discont	12	33	90 000,- Kč
Delvita	5	23	0,- Kč
Spar	6	19	50 000,- Kč
Billa	6	17	0,- Kč
Baumax	4	11	0,- Kč
Kaufland	5	10	150 000,- Kč
Tesco	29	7	0,- Kč
Lidl	13	6	0,- Kč
Hornbach	2	6	0,- Kč
Penny Market	3	5	50 000,- Kč
Makro	1	2	0,- Kč
Globus	1	0	0,- Kč
Bauhaus	0	0	0,- Kč
CELKEM	106	187	350 000 Kč

Zdroj: zpráva Státního úřadu inspekce práce ze dne 4. 4. 2007

Tabulka 2 | Počet pochybení a uložené pokuty inspekci práce obchodními řetězcům v roce 2007

Obchodní řetězec	Počet zjištěných závad	Výše pokut
AHOLD Czech Republic, a.s.	53	100.000,- Kč
ASKO – NÁBYTEK, spol. s.r.o.	3	0,- Kč
Bauhaus k.s.	6	0,- Kč
Baumax ČR s.r.o.	2	0,- Kč
BILLA, spol. s.r.o.	72	155.000,- Kč
dm drogerie markt s.r.o.	4	0,- Kč
Globus ČR, k.s.	15	10.000,- Kč
HORNBACH BAUMARKT CS spol.s.r.o.	10	0,- Kč
IKEA Česká republika, v.o.s.	1	0,- Kč
Kaufland Česká republika, v.o.s.	107	120.000,- Kč
Lidl Česká republika, v.o.s.	23	36.000,- Kč
MAKRO Cash & Carry ČR s.r.o.	14	0,- Kč
OKAY s.r.o.	2	0,- Kč
Penny Market s.r.o.	32	54.000,- Kč
PLUS – DISCOUNT, spol. s.r.o.	24	185.000,- Kč
SPAR Česká obchodní společnost s.r.o.	21	0,- Kč
Tesco Stores ČR a.s.	36	85.000,- Kč
CELKEM	425	745.000,- Kč

Zdroj: zpráva Státního úřadu inspekce práce ze dne 30. 4. 2008

5.1.2 | Informování o činnosti inspekce práce

Zásadním problémem je, že inspekce práce informuje podatele podnětu o výsledku provedené kontroly někdy až několik měsíců poté, co byl podnět podán. Zaměstnanec již často u zaměstnavatele nepracuje, protože se mu nepodařilo problém vyřešit, případně ho zaměstnavatel propustil a podatel podnětu tak již nemá motivaci problém dále řešit. Dalším problémem je, že vyznění o provedené kontrole má často velice strohou podobu. Většinou obsahuje pouze informaci o tom, že kontrola byla provedena a bylo (případně) zjištěno porušení zákona. Dále inspekce sděluje to, že kontrolou zjištěný nedostatek byl řešen v rámci zákona o inspekci práce. Nic konkrétnějšího se však podatel podnětu o provedené kontrole u jeho zaměstnavatele nedoví. Pokud se rozhodne tyto informace po inspekci práce dále požadovat, většinou naráží na nepřekonatelnou bariéru.

Podatel podnětu však může využít možnosti požádat inspektorát práce o další informace o provedené kontrole na základě zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím (dále jen „InfZ“). Vzhledem k tomu, že inspektorát je státním orgánem, je podle § 2 InfZ povinným subjektem, který musí na žádost poskytnout informace vztahující se k jeho činnosti. Na základě § 14 odst. 5 písm. d) InfZ je inspekce práce povinna poskytnout požadované informace do patnácti dnů, případně v této lhůtě vydat rozhodnutí o odmítnutí žádosti. S odmítnutím žádosti o informace o provedené kontrole

jsme se bohužel setkali daleko častěji. Inspekce pravidelně odůvodňovala neposkytnutí informací tím, že jde o interní informace inspekce práce. Dalším důvodem odmítnutí často je, že se požadované informace dotýkají práv a zájmů třetí osoby (tedy zaměstnavatele). Takové odmítnutí žádosti o informace inspektorátem práce je však zjevně v rozporu s InfZ. Státní orgán sice má ze zákona možnost odmítnout poskytnutí informací, ale pouze tehdy pokud spadají do InfZ vymezených výjimek. InfZ stanoví, že se neposkytnou informace týkající se obchodního tajemství (§ 9 InfZ), informace o majetkových poměrech (§ 10 InfZ), informace týkající se vnitřních předpisů (§ 11 InfZ). Do těchto kategorií však žádost o informace, kdy byla kontrola provedena, jaká porušení byla konkrétně zjištěna a jaká sankce byla za porušení zákona udělena, zjevně nespadá, jelikož jde pouze o závěry, které inspektorát práce na základě kontroly sám učinil. Tedy v žádném případě nejde o informace, které se inspektorát práce při kontrole od zaměstnavatele dozvěděl, ale o informace, které vznikly až činností inspektorátu. Bez činnosti inspektorátu práce by jistě nedošlo k uložení pokuty a uložení nápravných opatření. Ustanovení § 11 odst. 3 InfZ navíc výslovně ukládá státnímu orgánu poskytnout informace, které vznikly jeho činností při plnění jeho úkolů.

Pokud byly požadovány protokoly o kontrole nebo kopie rozhodnutí o uložených pokutách, inspektorát práce je povětšinou odmítal poskytnout s odůvodněním, že žadatel o informace není účastníkem správního řízení, ve kterém jsou dokumenty pořizovány a nemá tedy nárok na nahlížení do spisu. Ani tato argumentace se však nezakládá na zákonných požadavcích. O nutnosti poskytnout kopie rozhodnutí na základě žádosti o informace lze odkázat na rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 13.12.2006, č.j. 5 As 3/2006-70. Podstatné je konstatování Nejvyššího správního soudu, že „*nahlížení do spisů ve správním řízení není realizací hmotného práva, nýbrž práva procesního, úprava obsažená ve správním řádu se totiž vztahuje pouze na situaci „fyzického“ nahlížení do spisů (zpravidla u správního orgánu; srovnej též např. § 23 zák. č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků).* Pokud však žadatel s odkazem na zákon č. 106/1999 Sb., požádá o poskytnutí informací obsažených ve spise jinou formou než nahlédnutím (poskytnutím kopie listin ve spise obsažených, sdělením konkrétního údaje apod.), je na místě aplikovat zákonem upravující „právo na informace“, tedy postup podle cit. zákona č. 106/1999 Sb., neboť správní řád jiné formy poskytování informací neupravuje. Právo na informace dle zákona č. 106/1999 Sb. je tak možno označit za prostředek realizace hmotného práva, přičemž z ničeho nelze dovodit, že jej nemůže využít i účastník řízení, z něhož má být informace poskytnuta.“

Z uvedeného je zřejmé, že domoci se informací o kontrole u zaměstnavatele, kterou podatel inicioval, není mnohdy úplně jednoduché. Většina zaměstnanců nemá právní povědomí o tom, že může informace o kontrole vyžadovat nejen na základě zákona o inspekci práce, ale také na základě InfZ. Jejich úsilí proto ve většině případů končí již v počátku, kdy je inspektorát práce strohým sdělením informuje o tom, že kontrolu provedl a že při ni postupoval podle zákona o inspekci práce. V důsledku neúplného informování podatele podnětu a potažmo i veřejnosti o činnosti inspekce práce může docházet k tomu, že nezákonné jednání velkých zaměstnavatelů s miliardovým obratem zůstává skryto a práva zaměstnanců jsou kontinuálně porušována i přes uložená opatření inspekci práce, aniž by o tom byla veřejnost informována.

5.2 | ÚŘADY PRÁCE

Jak bylo popsáno v předchozí kapitole, úřadům práce po vzniku inspekce práce jako samostatného orgánu zůstala v pravomoci kontrola dodržování pracovněprávních předpisů před vznikem pracovního poměru, dále nelegální zaměstnávání a vztahy vyplývající z platební neschopnosti zaměstnavatelů.

5.2.1 | Místní příslušnost úřadů práce a systémové porušování práv obchodními řetězci

O nedostatcích systému kontrol prováděných úřady práce jsme se přesvědčili v případě, kdy jsme žádali prošetření systémového problému nezákonného jednání ve všech prodejnách obchodního řetězce. Z toho důvodu jsme požadovali provést kontrolu nejlépe přímo na centrále obchodního řetězce. Dalším problémem, se kterým si úřady práce neuměly poradit, bylo podání podnětu v případě porušení zákona, kdy však neexistovala konkrétní oběť nezákonného jednání. V obou případech šlo o prověření zákonnosti dotazníků, které obchodní řetězce předkládaly uchazečům o zaměstnání v obchodních řetězcích.

Již jen nalezení příslušného úřadu práce, který se podnětem vůbec bude zabývat, bez ohledu na kvalitu a rychlost výsledku šetření podnětu, bylo velice složité. Vzhledem k tomu, že dotazník byl vytištěn s hlavičkou obchodního řetězce a má standardizovanou formu, lze se domnívat, že stejné dotazníky jsou předkládány uchazečům o zaměstnání i v dalších prodejnách. Pokud v tomto případě po úřadu práce chceme, aby prošetřil, zda jde o systémovou chybu týkající se celého obchodního řetězce, narazíme na problém, který úřad práce je k takovému šetření místně příslušný.

Zákon o zaměstnanosti v § 7 odst. 3 říká, že „místní příslušnost úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno...“. Vzhledem k tomu, že nejde o prošetření zásahu do práv konkrétního uchazeče o zaměstnání, ale o neurčitý počet uchazečů, kterým potencionálně může být dotazník předložen, místo, ve kterém má být zaměstnání vykonáváno, stěží určíme. Takovým místem totiž může být kterékoli místo, ve kterém daný obchodní řetězec působí.

V případě, že se obrátíme na úřad práce místně příslušný podle prodejny, ve které jsme zjistili, že je dotazník předkládán, můžeme se setkat s tím, že úřad práce podnět odmítne jako místně nepříslušný. Jako odůvodnění uvede, že podnět si klade za cíl prověřit, zda nedochází k systémovému porušování práv v rámci celého obchodního řetězce a v místě působnosti úřadu práce neexistuje konkrétní osoba, jejíž práva byla dotazníkem dotčena. Pokud podnět neodmítne, pak provede šetření pouze v jedné prodejně a systémového stažení dotazníku v rámci celého řetězce se tak nedočkáme.

V případě, že se s podnětem ke kontrole obrátíme na úřad práce, který je příslušný podle místa sídla obchodního řetězce, s nadějí, že tento úřad prověří přímo vedení obchodního řetězce a vyžádá si podklady, na základě kterých bude možné ověřit, zda k obdobnému porušení zákona nedochází i v dalších prodejnách, zklamání však přijde

spolu se sdělením úřadu práce o výsledku šetření. Úřad práce provedl šetření v místě centrály společnosti. Vzhledem k tomu, že v centrále pracuje pouze jednatel společnosti a jeho administrativní aparát, úřad práce zjistil, že tyto osoby ve spise nemají obdobný dotazník, jehož prošetření žádáte. Ve sdělení úřadu se sice dočtete, že dotazník, který jste mu předložili, není z právního hlediska v pořádku, ale k prošetření, zda je uchazečům o zaměstnání předkládán ve více prodejnách, opět namítá svoji místní nepřislusnost.

Nutno přiznat, že zákonné vymezení místní příslušnosti pro prošetření problematiky podezření ze systémového porušování práv u zaměstnavatelů, kteří působí na více místech, není zrovna nejvhodnější. Zůstává však otázkou, kdo se má s určením místní příslušnosti v nejednoznačných případech poprat, zda podatel podnětu ke kontrole nebo správní úřady přehazující si podnět jako horký brambor.

Pokud úřad práce argumentuje svojí nepřislusností, je povinen podnět, který mu byl doručen, bezodkladně usnesením postoupit příslušnému správnímu orgánu a současně o tom uvědomit toho, kdo podnět podal. Tato povinnost vyplývá z § 12 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, který se na kontrolní činnost úřadů práce jakožto správních úřadů vztahuje. Pokud tedy úřad nazná svoji nepřislusnost, musí říct, který úřad příslušný je, a tomu podnět postoupit. Není tedy možné, aby šetření podaného podnětu skončilo závěrem, že úřad, kterému byl podnět ke kontrole doručen, není věcně příslušný.

Pokud úřad, kterému je podnět postoupen, dojde opět k závěru, že je místně nepřislušný, může podle § 12 podnět postoupit dalšímu správnímu úřadu nebo úřadu, který mu podnět postoupil, pouze se souhlasem svého nadřízeného správního orgánu.

Z uvedeného vyplývá, že v případech, kdy je určení místní příslušnosti problematické, je na správních úřadech, aby tento problém vyřešily a podnět byl postoupen na úřad, který se jím bude věcně zabývat. Pokud by otázka řešení místní příslušnosti ležela pouze na podateli podnětu, mohlo by dojít ke kuriózní situaci, kdy podá podnět na všechny úřady práce příslušné podle všech míst, ve kterých daný obchodní řetězec působí a od všech úřadů obdrží sdělení, že nejsou místně příslušné.

6 • PRÁVNÍ PROSTŘEDKY K OCHRANĚ PŘED DISKRIMINACÍ

6.1 | ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON

V úvodních kapitolách bylo zmíněno, že pracovněprávní předpisy, zejména pak zákoník práce již počítají s přijetím tzv. antidiskriminačního zákona, když na něj odkazují oblastí vymezení samotného pojmu diskriminace. Stejně tak je tomu i s právními prostředky, které mohou zaměstnanci využít k ochraně před diskriminací. Antidiskriminační zákon v pracovněprávní oblasti v rovině právních prostředků proti diskriminaci nepřináší v podstatě nic nového. To, co bylo dříve obsaženo v zákoníku práce, bude v budoucnu obsaženo v antidiskriminačním zákoně, zákoník práce na tuto normu výslovně odkazuje (a to i přesto, že dosud nebyla přijata).

Právními prostředky, které mají oběti před diskriminací chránit, jsou zejména:

- Možnost pro toho, kdo byl diskriminací přímo dotčen, se domáhat u soudu, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle předchozí věty, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má oběť diskriminace též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.
- Ve věcech ochrany před diskriminací může právnická osoba, která byla na ochranu práv obětí diskriminace založena, nebo je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona, poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací. Tato právnická osoba je také oprávněna podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení, podněty k provedení kontroly, popřípadě podněty k zahájení správního řízení⁴.
- Možnost obětí diskriminace obrátit se na Veřejného ochránce práv, který bude v rámci své působnosti poskytovat metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace. Jakou konkrétní podobu bude tato pomoc mít, však antidiskriminační zákon neřeší.

4 | *Zakotvení možnosti právnických osob (zpravidla v praxi půjde o nevládní organizace zabývající se diskriminací) poskytovat informace o právní pomoci a podávat podněty správním úřadům v antidiskriminačním zákoně je zcela nadbytečná, jelikož nevládní organizace tak mohou již nyní činit na základě platných právních předpisů.*

Pokud se tedy znovu blíže podíváme do ustanovení návrhu antidiskriminačního zákona, zjistíme, že oběti diskriminace mají poměrně málo možností volby, jaké právní nástroje k ochraně svých práv mohou využít. Mají sice možnost diskriminační jednání žalovat, nicméně mnoho obětí diskriminace často chce svoje problémy řešit mimosoudní cestou, antidiskriminační zákon však nepřináší žádný systém alternativního řešení soudních sporů, jakým by mohla být např. mediace. Pokud se oběť rozhoduje o podání žaloby, potřebuje odbornou právní pomoc ještě před zahájením soudního sporu, kterou si však často nemůže finančně dovolit. Ani v této oblasti však antidiskriminační zákon obětem diskriminace přístup ke spravedlnosti příliš neusnadňuje, nezakotvuje totiž systém bezplatné právní pomoci. Oběti se sice budou moci obrátit o pomoc na Veřejného ochránce práv, jeho pravomoci však zákon upravuje pouze v jednom paragrafu, ze kterého není zcela zřejmé, jakým způsobem bude ombudsman právní pomoc poskytovat. O nedostatecích vládního návrhu zákona blíže viz Stanovisko nevládních organizací k návrhu antidiskriminačního zákona, které lze nalézt v příloze této publikace.

6.2 | ŽALOBA VE VEŘEJNÉM ZÁJMU JAKO PRÁVNÍ NÁSTROJ OCHRANY PŘED DISKRIMINACÍ

Přestože je žaloba ve veřejném zájmu v souvislosti s antidiskriminačním zákonem často diskutována, ukazuje se, že ne všichni mají představu o tom, co se pod tímto pojmem skrývá. Objasněme si tedy nejprve samotný pojem. Žaloba ve veřejném zájmu je právním institutem, prostřednictvím něhož je chráněn veřejný zájem namísto ochrany individuálně určených práv žalobce. Žalobní důvod zde tedy nespočívá v tvrzeném zásahu do subjektivních práv žalobce, nýbrž v tvrzeném zásahu do veřejného zájmu. Žalobu ve veřejném zájmu je proto možné podávat i v těch případech, kdy neexistuje individuálně určený subjekt, jehož práva byla porušena, avšak je evidentní, že nezákonným jednáním osoby soukromého nebo veřejného práva došlo k negativnímu zásahu do veřejného zájmu.

Pokud je žaloba na ochranu veřejného zájmu podávána na ochranu práv určité skupiny osob v případě, že došlo k zásahu do jejich práv, mluvíme o tzv. *actio popularis*, v tomto případě je třeba, aby byla způsobena konkrétní újma konkrétní osobě. V neposlední řadě je třeba upřesnit, že žalobu ve veřejném zájmu nepodává samotná oběť (což by vzhledem k charakteru žaloby ve veřejném zájmu nebylo mnohdy ani reálně možné), nýbrž osoba, která je k podání takové žaloby zákonem aktivně legitimována⁵.

Zákaz diskriminace je obecně směřován převážně do sféry soukromého práva. Antidiskriminační zákon upravuje zákaz diskriminace v oblasti zaměstnávání, sociálního zabezpečení, přístupu ke zdravotní péči, přístupu ke vzdělání a přístupu ke zboží a službám včetně bydlení. Přesto zájem nediskriminovat není pouze zájmem konkré-

5 | O institutu žaloby ve veřejném zájmu více viz. Franc, P., *Soudní ochrana veřejného zájmu*, Pila, Brno 2004.

ních osob soukromého práva, ale především zájmem celé společnosti na zajištění rovného zacházení pro všechny. Pokud uznáme, že je takový zájem legitimní, musí být společností dány efektivní právní prostředky k ochraně tohoto zájmu. Antidiskriminační zákon má být normou, která má obětem diskriminace takové prostředky poskytnout. Jedním z účinných prostředků je možnost nevládních organizací podávat žalobu ve prospěch obětí diskriminace.

K odstranění problémů, které jsou systémového charakteru, dotýkají se širšího okruhu osob a zasahují do více společenských vztahů, je účinná tzv. strategická litigace, v tomto případě je však třeba najít vhodný případ a zejména osobu, která je ochotna vzniklý problém žalovat. V případech, kde nelze oběť dohledat, zejména z toho důvodu, že diskriminační jednání dopadá na celou skupinu osob (např. diskriminační dotazníky nadnárodních společností, diskriminační inzerce, systémové porušování práv zaměstnanců velkých, zpravidla nadnárodních společností) a problém zasahuje do principů zákazu diskriminace, na kterém se společnost dohodla, je nejučinnější obranou proti takovému jednání právě žaloba ve veřejném zájmu, kterou podají zpravidla organizace zabývající se ochranou před diskriminací. Žaloba je v takových případech podávána ve prospěch celé společnosti a jejím cílem je hájit veřejný zájem na rovném zacházení. Jejím výhodou je i to, že dopad řešených soudních sporů na společnost a odstranění diskriminačních praktik je mnohonásobně větší než v případech individuálních sporů, kdy se soud může zabývat pouze právy jednotlivce a výsledek sporu má pouze malý dopad pro opravdové odstranění diskriminačních praktik systému.

6.2.1 | Mýty o žalobě ve veřejném zájmu

a) **Nový právní institut** - někteří zákonodárci argumentují proti žalobě ve veřejném zájmu tím, že její zakotvení do antidiskriminačního zákona by bylo velmi složité, neboť jde o zavádění zcela nového právního institutu do českého právního řádu, se kterým nemají soudy ani občané žádnou zkušenost. Takové tvrzení však není pravdivé, neboť žaloba ve veřejném zájmu již delší dobu existuje v oblasti ochrany spotřebitele, konkrétně v § 25 zákona č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, a soudy nemají s aplikací tohoto institutu žádné problémy⁶.

6 | § 25 zákona č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele:

(1) Právní postavení sdružení spotřebitelů a jiných právnických osob založených k ochraně spotřebitele (dále jen "sdružení") upravují zvláštní zákony.

(2) Návrh na zahájení řízení u soudu u zdržení se protiprávního jednání ve věci ochrany práv spotřebitelů může podat a účastníkem takového řízení může být:

a) sdružení, v jehož stanovách jsou tyto cíle uvedeny, nebo

b) subjekt uvedený v seznamu osob oprávněných k podání žalob na zdržení se protiprávního jednání v oblasti ochrany práv spotřebitelů (dále jen "seznam oprávněných osob"), aniž je dotčeno právo soudu přezkoumat, zda návrh na zahájení řízení byl podán oprávněným subjektem.

(3) Seznam oprávněných osob je veden Komisí Evropských společenství a je zveřejňován v Úředním věstníku Evropské unie.

b) **Zahlčení soudů žalobami nevládních organizací** - žaloba ve veřejném zájmu je institutem, který je používán k řešení systémových problémů, kde je zřetelný zásah do celospolečensky uznávaných hodnot. Nelze se proto domnívat, že tento institut bude možné využít ve všech případech diskriminace. Pro ilustraci četnosti využívání institutu žaloby ve veřejném zájmu použijeme praxi jedné z největších organizací hájících práva spotřebitelů v ČR, Sdružení obrany spotřebitelů, která uvádí, že za posledních deset let podala k soudu pouze 10 žalob ve veřejném zájmu. Lze tedy dovozovat, že v oblasti diskriminace by byla situace obdobná. V žádném případě tedy nelze hovořit o možném zahlčení soudů.

c) **Neúměrně vysoká odškodnění** - další zcela mylnou obavou je předpoklad, že nevládní organizace budou institutu žaloby ve veřejném zájmu využívat k získávání neúměrně vysokých odškodnění od nadnárodních společností. Vzhledem k tomu, že žalobu ve veřejném zájmu nepodává sám poškozený, nepočítá tento institut s možností vymožení odškodnění pro subjekt, který tuto žalobu podává. Organizace, která by žalobu ve veřejném zájmu podávala, by se tak mohla u soudu dožadovat upuštění od diskriminace a odstranění následků diskriminačního zásahu, nikoli však peněžitého zadostiučinění⁷.

d) **Evropská unie to nevyžaduje** - účelem Směrnic Evropských společenství je zajištění co největší ochrany před diskriminací v členských státech. Směrnice v mnoha problémech nechává členským státům volnost v tom, jak tohoto účelu dosáhnou. O vhodnosti zakotvení žaloby ve veřejném zájmu do právních řádů hovoří Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, již ve své preambuli. Článek 19 říká, že „pro zajištění účinnější úrovně ochrany by sdružení nebo právnické osoby měly být rovněž zmocněny zahajovat s využitím postupů stanovených členskými státy řízení ve prospěch a na podporu jakékoli oběti.“ Toto doporučení dále rozvádí v textu směrnice v čl. 7. Obdobná ustanovení lze nalézt i ve Směrnici Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání ve článku 9. Evropská unie tedy rozhodně považuje žalobu ve veřejném zájmu za vhodný a efektivní prostředek k ochraně před diskriminací.

e) **Žaloba ve veřejném zájmu není v oblasti diskriminace zakotvena nikde v Evropě** - z ustanovení výše citovaných Směrnic ES žalobu ve veřejném zájmu dovodili a také právně zakotvili např. v Nizozemí a Maďarsku, kde mohou organizace, které jsou státem registrované k ochraně před diskriminací, samostatně zahajovat soudní řízení ve prospěch a na podporu osob postižených diskriminací. Tyto právní úpravy a zkušenosti těchto zemí tedy mohou sloužit jako zdroj inspirace při zakotvování žaloby ve veřejném zájmu do právního řádu České republiky.

7 | V této souvislosti je pravděpodobně institut žaloby ve veřejném zájmu zaměňován s institutem tzv. class action, známým zejména v angloamerickém právním systému, který představuje možnost spojení vymáhání nároků mnoha poškozených do jedné žaloby. Class action jsou využívány zejména v oblasti spotřebitele, kde poškozené zastupuje a žalobu zpravidla podává organizace zabývající se ochranou spotřebitelů.

Ekologický právní servis

Ekologický právní servis (EPS) je nevládní, nezisková, apolitická organizace právníků usilujících o právní ochranu životního prostředí a lidských práv, prohlubování demokratických procesů a prosazování principů právního státu.

Činnost EPS

- poskytují bezplatnou právní pomoc jednotlivcům i komunitám v případech, kdy je ohrožováno nebo poškozováno jejich životní prostředí;
- řeší závažné právní případy podporující rozšiřování možností účasti veřejnosti na rozhodování v záležitostech životního prostředí;
- právní cestou reaguje na konflikt mezi tlakem na výstavbu velkých infrastrukturních projektů (dálnice, vodní cesty) a zájmy ochrany přírody a krajiny;
- pomáhá lidem, kteří jsou postiženi negativními dopady globalizace, zaměřuje se na problematiku působení nadnárodních korporací;
- právními prostředky se snaží o prosazování efektivní ochrany národních parků, chráněných krajinných oblastí, rezervací atd.;
- sleduje legislativní počiny vlády, ministerstev i jednotlivých poslanců a upozorňuje na nedemokratická, diskriminační nebo prokorupční ustanovení připravovaných právních předpisů;
- spolupracuje s právníky z jiných profesí a studenty právnických fakult s cílem ovlivnit jejich názírání na využívání práva pro ochranu veřejných zájmů a lidských práv.

EPS je členem mezinárodní sítě environmentálních právníků E-LAW (Environmental Law Alliance Worldwide), dále členem EEB (European Environmental Bureau), Asociace českých nevládních ekologických organizací Zelený kruh. Iniciovali jsme vznik mezinárodní sítě Justice & Environment (J&E).

Více na internetových stránkách <http://www.eps.cz>

PROGRAM GARDE

Program GARDE (Global Alliance for Responsibility, Democracy and Equity) Ekologického právního servisu reflektuje rychlé společenské změny související s globalizačními procesy. Proto se zaměřil na identifikaci klíčových problémů tohoto fenoménu s cílem pomáhat lidem, kteří jsou negativními dopady globalizace postiženi. Hlavním tématem programu GARDE se stala odpovědnost nadnárodních korporací, kterou prosazujeme především prostřednictvím strategické litigace. Díky tomuto postupu poskytujeme nejen právní pomoc obětem neodpovědného a bezohledného chování korporací spolupracujících se státními institucemi, ale také se snažíme otevřít celospolečenskou debatu o dané problematice.

GARDE se jako jediná organizace v ČR systematicky zabývá aktivitami nadnárodních korporací, do působení GARDE spadá jak téma korporátní odpovědnosti („corporate accountability“), tak téma společenské odpovědnosti korporací (CSR - „corporate social responsibility“). Zatímco dříve se tento program zaměřoval především na environmentální dopady působení nadnárodních společností, v posledních letech rozšířil své aktivity v oblasti odpovědnosti korporací na pracovněprávní diskriminaci zaměstnanců a na ochranu práv spotřebitelů. GARDE zastupuje EPS v mezinárodní síti organizací OECD Watch (www.oecdwatch.org) a je členem výkonného výboru za Českou republiku v European Coalition for Corporate Justice (www.corporatejustice.org).

Hlavními tématy programu GARDE jsou

- právní pomoc místním komunitám negativně ovlivňovaným přímými zahraničními investicemi nadnárodních korporací v ČR,
- poskytování právní pomoci při diskriminaci v pracovněprávních vztazích ze strany nadnárodních korporací,
- apelování na odpovědnost korporací prostřednictvím práv spotřebitelů,
- prosazování transparentnosti vztahů mezi soukromým a veřejným sektorem v ČR
- zvyšování povědomí veřejnosti o právní práci v oblasti corporate accountability a CSR v ČR i na evropské úrovni.

Pro program GARDE pracuje v současné době pět právníků na plný úvazek. Při své práci používají širokou škálu různých právních prostředků – právo životního prostředí, pracovní právo, spotřebitelské právo, ústavní a správní právo, obchodní a občanské právo i právo EU.

Více na internetových stránkách <http://www.responsibility.cz>

Pokud naši práci považujete za prospěšnou, podpořte nás:

Číslo účtu EPS je: **471298763 / 0300**

KONTAKTY

|||||

EKOLOGICKÝ PRÁVNÍ SERVIS | THE ENVIRONMENTAL LAW SERVICE

Kancelář pro Čechy (sídlo EPS):

Převrátiská 330, 390 01 Tábor
tel.: +420 381 253 904, fax: +420 381 253 910
e-mail: tabor@eps.cz

Kancelář pro Moravu (sídlo GARDE):

Dvořákova 13, 602 00 Brno
tel: +420 545 575 229, fax: +420 542 213 373
e-mail: brno@eps.cz



PŘÍLOHA

Stanovisko nevládních neziskových organizací k návrhu zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)

Vládní návrh zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „antidiskriminační zákon“) v podobě, ve které byl předložen Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR ke schválení, doporučujeme doplnit o právní nástroje zaručující efektivní vymáhání práv, přístup obětí diskriminace ke spravedlnosti a o konkrétnější vymezení působnosti veřejného ochránce práv.

Za esenciální považujeme tři prvky vyplývající ze směrnic Evropských společenství, které si klade antidiskriminační zákon za cíl implementovat do našeho právního řádu⁸. Bez těchto prvků je transpozice směrnic neúplná, když jejich zavedení jednotlivé směrnice členskými státy přímo ukládají:

-
- 8 | *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,*
- *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS 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.*
 - *Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.*
 - *Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.*
 - *Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.*
 - *Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení.*
 - *Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.*
 - *Směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.*
 - *Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství.*
 - *Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.*
 - *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.*

- 1 | Actio popularis (žaloba ve veřejném zájmu)
- 2 | Mediace
- 3 | Bezplatná právní pomoc

Ad 1 | Actio popularis (žaloba ve veřejném zájmu)

Z vládního návrhu antidiskriminačního zákona bylo po projednání návrhu Legislativní radou vlády vypuštěno ustanovení, které zakládalo žalobní právo právnických osob založených na ochranu práv obětí diskriminace nebo jejichž předmětem činnosti uvedeným ve stanovách je ochrana před diskriminací. To znamená, že podání actio popularis (žaloby ve veřejném zájmu) nebude podle antidiskriminačního zákona možné.

Vypuštění ustanovení upravující žalobní právo výše citovaných právnických osob je v rozporu se směrnicemi Evropských společenství, které mají být antidiskriminačním zákonem implementovány do českého právního řádu. Z těchto směrnic je jasné doveditelné, že sdružení, organizace nebo právnické osoby, které mají oprávněný zájem na zajištění dodržování směrnic, mají být aktivně legitimovány k zahajování soudních a správních řízení určených k vymáhání plnění povinností stanovených směrnicemi (viz. čl. 9 odst. 2 Směrnice rady 2000/78/ES a čl. 7 odst. 2 Směrnice Rady 200/43/ES). Vládní návrh zákona předložený Poslanecké sněmovně k projednání tedy nenaplnuje požadavek výše citovaných směrnic.

Možnost podání žaloby nevládní neziskovou organizací ve prospěch obětí nebo potenciálních obětí diskriminace přitom může zajistit efektivní pomoc obětem diskriminace, které se samy do soudních sporů obávají vstupovat, a to jak z důvodu složitosti sporu, tak z důvodu často tíživého sociálního statusu, který jim nedovoluje nést náhradu nákladů protistrany v případě, že nebudou ve sporu úspěšní.

Zásadním aspektem možnosti sdružení a dalších právních osob zahajovat soudní řízení v případech, kdy je diskriminací ohrožen větší počet osob, je však zejména možnost řešení případů systémového porušování práv s diskriminačním aspektem. V takových případech tedy vlastně neexistuje konkrétní oběť diskriminace, která by mohla nebo byla ochotna podat žalobu, přičemž však ohrožení diskriminací výrazně přesahuje význam jedné jediné oběti a dotýká se práv většího počtu osob. Proto by ani soudní spor jednotlivce takový problém zcela neřešil. (Typicky může jít o diskriminační praktiky nadnárodních společností vůči svým zaměstnancům, diskriminační inzerce a přijímací dotazníky atp.).

Actio popularis by tak výrazně přispěla k potírání systémových problémů spojených s diskriminační praxí. Dopad řešených soudních sporů na společnost a odstranění diskriminačních praktik by tak byl mnohonásobně větší než v případech individuálních sporů, kdy se soud může zabývat pouze právy jednotlivce a výsledek sporu má pouze malý dopad pro odstranění diskriminačních praktik systému.

Obdobný nástroj podání žaloby právnickou osobou v případech, kdy se porušování práv týká většího počtu osob, již v českém právním řádu existuje v oblasti ochrany

spotřebitele, nejedná se tedy o zcela nový právní nástroj. Nevidíme tedy důvod, proč by *actio popularis* neměla být zakotvena i v oblasti ochrany před diskriminací, a to ještě spíše, když implementované směrnice obdobnou právní úpravu přímo vyžadují.

Z výše uvedených důvodů proto navrhuje, aby byla *actio popularis* do ustanovení § 11 za odst. 2 vládního návrhu antidiskriminačního zákona opět včleněna, a to v následujícím znění: „*Pokud by mohla být diskriminačním zásahem dotčena práva neurčitého počtu osob, náleží právo požadovat u soudu upuštění od diskriminace a odstranění následků diskriminačního zásahu také právnické osobě uvedené v odstavci 1.*“

Ad 2 | **Mediace**

V případech diskriminace jsou jednotlivými směrnici ukládány členským státům povinnosti např. k EFEKTIVNÍMU zajištění ochrany práv, a to nejen prostřednictvím soudního a správního řízení, ale i prostřednictvím dohodovacích řízení, mezi která patří právě mediace. Mediace představuje efektivní metodu řešení diskriminačních sporů, která dokonce lépe chrání práva obětí diskriminace, než může kontradiktorní soudní proces, který většinou vede jen k eskalaci sporu a definitivnímu zničení dosavadního vztahu (např. v zaměstnání).

Členské státy mají též zajistit dialog přispívající k boji proti diskriminaci. Mediace je ideálním nástrojem pro vedení efektivního dialogu a vzdělávání porušovatelů zákazu diskriminace i jejich obětí. Soudní ani správní řízení nemůže díky svým vlastnostem vytvořit tak efektivní prostředí, které má šanci podpořit změnu.

V rámci EU představuje diskriminace rozsáhlý problém s velkým počtem porušovatelů i jejich obětí. Tento zákon má implementovat směrnice, které mají vést k poskytnutí efektivní ochrany práv obětí diskriminace. Vzhledem ke skutečnosti, že se jedná o velký počet potenciálních stěžovatelů/žalobců, není vhodné ponechat poskytování ochrany jen na soudech a soudním řízení, ale je nutné zavést takové metody řešení sporů, které se od soudního řízení odlišují a mohou tak zajistit, že část (podstatná) sporů bude řešena mimosoudně. Mediace je nejvhodnější alternativou k soudnímu řízení. Pokud by mediace nebyla zavedena, zůstala by velká skupina obětí diskriminace bez přístupu ke spravedlnosti, neboť o nárocích, které obětem diskriminace podle tohoto zákona vznikají, by musely rozhodovat soudy, které jsou již nyní přetížené. Mediace pomůže odvrátit nával podání na obecných soudech a zároveň poskytne přístup ke spravedlnosti v těch případech, kdy to bude možné.

Mediace je zároveň méně časově náročná a především levnější, usnadní tedy přístup ke spravedlnosti také sociálně slabším obětem, které se bojí vstupovat do soudních řízení právě z důvodu obavy, že nebudou schopni nahradit náklady protistrany v případě, že ve sporu neuspějí. V takových případech nepomáhá ani poskytnutí bezplatné právní pomoci včetně bezplatného právního zastoupení ve sporu, neboť břemeno náhrady nákladů protistrany v případě neúspěchu ve sporu je stále na oběti diskriminace.

Oprávnění ochránce k zajišťování mediace by mělo být zakotveno tak, aby mediaci mohl provádět nejen prostřednictvím vlastního personálu, ale zejména prostřednictvím sdružení a dalších právnických osob bojujících proti diskriminaci (viz bod 1 výše). K tomu účelu by vedl seznam mediátorů. Z tohoto pohledu je zřejmé, že je na místě, aby podrobnosti o mediaci obecně stanovil zvláštní právní předpis.

Zahlcenost a pomalost českých soudů je palčivým problémem obecně a mediace je institut, který nejen vzhledem k obětem diskriminace, nýbrž obecně tomuto systému odlehčuje. Česká republika by měla urgentně podniknout kroky, které jí umožní dohnat okolní země, které řadu reformních kroků pro reformu soudnictví již dříve podnikly.

Stávající soudní systém zejména v civilních věcech je přetížen velkým množstvím podání, která musí být vyřizována soudci dle občanského soudního řádu. Případy, které se k civilním soudům dostávají, jsou velmi různorodé, proto jejich odlišnostem musí reforma přizpůsobit i různé metody/procesy jejich řešení (více méně jednotný postup dle o.s.ř. již v moderní justici nedostačuje a je jednou z příčin jejich současných obtíží).

Osvědčeným nástrojem, jak ulehčit našemu přetíženému soudnímu systému, je v duchu ctění odlišností jednotlivých sporů zavedení metod ADR (z angl. *Alternative Dispute Resolution*) do systému naší civilní justice. Nejvhodnější alternativní metodou pro naše civilní soudnictví je mediace, která má velký potenciál převzít část sporů, které by jinak zatěžovaly naše soudy.

Česká republika je ve středoevropském regionu poslední zemí (všichni naši sousedé již mediaci uzákonili), která nezakotvila civilní mediaci ve svém právním řádu. Tato výchozí situace sice není lichotivá, ale dává ČR příležitost inspirovat se úspěchy ostatních zemí a poučit se z jejich chyb při zavádění mediace do justičního systému. Mediace je dle zahraničních zkušeností mnohem efektivnější metodou zejména pro řešení rodinných sporů, případů diskriminace, pracovněprávních sporů a zejména komplikovanějších sporů obchodních, které před soudem trvají dlouhá léta. Zavedení tohoto prvku v rámci antidiskriminačního zákona znamená nejen naplnění požadavku směrnic ES, ale i vyzkoušení důležitého institutu v důležité společenské oblasti – v rámci prevence před zbytečně vyhocenými zdoluhavými spory v oblasti diskriminace – v praxi.

Ad 3 | Bezplatná právní pomoc

Aby účast obětí diskriminace na řešení jejich sporů mohla být účinná a smysluplná, pak je nezbytné poskytnout těm, kteří si to nemohou dovolit, právní pomoc k uplatnění jejich práv a oprávněných zájmů, jinak by proti svým ekonomicky lépe situovaným protějškům často neuspěli jen proto, že si nemohou dovolit advokáta. Za současné situace by se většina sociálně slabších obětí diskriminace (ty tvoří drtivou většinu všech obětí diskriminace) stejně nemohla svých práv domoci, neboť by si nebyla schopna zajistit právní pomoc. Tyto závěry nutně vedou k tomu, že obětem diskriminace (a nejen jim) musí být poskytnuta bezplatná (nebo alespoň za sníženou odměnu poskytovaná)

právní pomoc. V rámci antidiskriminačního zákona by základní právní pomoc a asistenci mohl provádět ochránce a opět zejména již zmíněná sdružení a právnické osoby poskytující pomoc v případech diskriminace.

V celkovém pohledu na nedostupnost spravedlnosti/právní pomoci v ČR pro nemajetné je nevyhnutelné, jak právníci působící v nevládních organizacích opakovaně argumentují, vytvořit ucelený systém státem zajišťované právní pomoci, který v sobě zahrne i výše naznačený model základní právní pomoci poskytované ochránce a sdruženími a dalšími právníky osobami poskytujícími pomoc v oblasti diskriminace. Také v oblasti státem garantované právní pomoci jsme oproti okolním státům pozadu, vedle všech států západní Evropy i státy Evropy postkomunistické začaly systémy bezplatné právní pomoci zavádět, včetně Slovinska, Maďarska, Bulharska, Litvy a dalších. Příkladem šla i reformní vláda slovenská, která tento systém připravila v roce 2005.

V současné době již fungují státem garantovaná Centra bezplatné právní pomoci ve čtyřech slovenských městech.

Argumentujeme-li z opačného konce, může obdobně jako v případě mediace pomoci vyzkoušení systému právní pomoci bezplatné nebo za snížený poplatek v případech diskriminace k jeho systémovému zavedení v praxi ve větší šíři oblastí do budoucna.

Pro názornost připojujeme ustanovení směrnic Evropských společenství dokládající oprávněnost zavedení tří výše uvedených prvků do českého právního řádu antidiskriminačním zákonem.

■ Směrnice Rady č. 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

(15) Posouzení skutečností, které vedou ke zjištění, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, náleží vnitrostátním soudním nebo jiným příslušným orgánům v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi. Ty mohou zejména stanovit, že nepřímá diskriminace může být zjištěna jakýmkoli prostředky včetně statistických údajů.

(19) Osoby, které byly předmětem diskriminace na základě rasy nebo etnického původu, by měly mít odpovídající prostředky právní ochrany. Pro zajištění účinnější úrovně ochrany by sdružení nebo právnické osoby měly být rovněž zmocněny zahajovat s využitím postupů stanovených členskými státy řízení ve prospěch a na podporu jakékoli oběti, aniž jsou dotčeny vnitrostátní procesní předpisy týkající se zastupování a obhajoby před soudy. – *ACTIO POPULARIS*

■ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

(15) Posouzení skutečností, které vedou ke zjištění, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, náleží vnitrostátním soudním nebo jiným příslušným orgánům

v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi. Ty mohou zejména stanovit, že nepřímá diskriminace může být zjištěna jakýmkoli prostředky včetně statistických údajů.

- (33) Členské státy by měly podporovat dialog mezi sociálními partnery a v rámci vnitrostátní praxe také s nevládními organizacemi za účelem řešení jednotlivých forem diskriminace na pracovišti a boje proti nim.

Mediace je ideálním nástrojem pro vedení efektivního dialogu a vzdělávání porušovatelů zákazu diskriminace.

Článek 9 | Ochrana práv

1. Členské státy zajišťují, aby soudní nebo správní řízení včetně, považují-li to za vhodné, dohodovacích řízení, směřujících k dodržování povinností podle této směrnice, byla dostupná všem osobám, které se cítí poškozeny nedodržováním zásady rovného zacházení, i když vztahy, ve kterých mělo dojít k diskriminaci, již skončily.
2. Členské státy zajistí, aby sdružení, organizace nebo právnické osoby, které mají v souladu s kritérii stanovenými jejich vnitrostátními právními předpisy oprávněný zájem na zajištění dodržování této směrnice, mohly ve prospěch nebo na podporu žalobce s jeho souhlasem zahájit jakékoli soudní nebo správní řízení určené pro vymáhání plnění povinností podle této směrnice.

Actio popularis

Článek 13 | Sociální dialog

1. Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními tradicemi a zvyklostmi vhodná opatření na podporu dialogu mezi sociálními partnery, aby bylo podporováno rovné zacházení, včetně pomoci sledování praxe na pracovištích, kolektivních smluv, pracovních řádů a výzkumu nebo výměny zkušeností a osvědčené praxe.
2. Je-li to v souladu s vnitrostátními tradicemi a zvyklostmi, podpoří členské státy sociální partnery, aniž je dotčena jejich samostatnost, aby na příslušné úrovni uzavírali dohody, které stanoví pravidla proti diskriminaci v oblastech uvedených v článku 3 spadajících do oblasti působnosti kolektivního vyjednávání. Tyto dohody dodržují minimální požadavky stanovené v této směrnici a ve vnitrostátních prováděcích předpisech.

Článek 14 | Dialog s nevládními organizacemi

Členské státy podporují dialog s příslušnými nevládními organizacemi, které mají v souladu s vnitrostátními předpisy a zvyklostmi oprávněný zájem přispívat k boji proti diskriminaci z kteréhokoli z důvodů uvedených v článku 1 za účelem podpory zásady rovného zacházení.

Mediace je ideálním nástrojem pro vedení efektivního dialogu a vzdělávání porušovatelů zákazu diskriminace.

Článek 17 | Sankce

Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých k provedení této směrnice a přijmou všechna opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování. Tyto sankce, které mohou zahrnovat náhradu škody poškozenému, musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi nejpozději do 2. prosince 2003 a co nejdříve veškeré následné změny, které se jich týkají.

Článek 18 | Provádění

Členské státy přijmou právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 2. prosince 2003 nebo mohou prováděním této směrnice pověřit sociální partnery na jejich společnou žádost, pokud jde o ustanovení obsažená v kolektivních smlouvách. V těchto případech členské státy zajistí, aby nejpozději do 2. prosince 2003 sociální partneři zavedli nezbytná ustanovení dohodou, přičemž členské státy jsou povinny přijmout všechna nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky požadované touto směrnicí. Neprodleně o tom uvědomí Komisi.

Obdobná či stejná znění ustanovení lze nalézt ve všech dotčených směrnicích.

Kontaktní osoba:

Mgr. Jana Koukalová (program GARDE Ekologického právního servisu)

K tomuto stanovisku se připojují tyto nevládní neziskové organizace

1. program GARDE Ekologického právního servisu
2. Liga lidských práv
3. PILA - Public Interest Lawyers Association
4. Partners Czech, o. p. s.
5. ADRA o. s.
6. Sdružení obrany spotřebitelů České republiky
7. Národní rada osob se zdravotním postižením ČR
8. EAPN ČR – Asociace nestátních neziskových organizací v České republice
9. Asociace občanských poraden
10. MDAC Centrum advokacie duševně postižených
11. Nová škola, o. p. s.
12. NEzavislé Sociálně Ekologické Hnutí – NESEHNUTÍ
13. Kofoedova škola
14. STUD Brno, občanské sdružení
15. Gay a lesbická liga
16. Sdružení Práh
17. O.s. Magdalenium
18. Společenství Romů na Moravě
19. SPOLEČNOST TADY A TĚĎ, o. p. s.
20. Slezská diakonie

21. Dům romské kultury o. p. s.
22. Humanistické centrum Dialog, o. s.
23. Organizace pro pomoc uprchlíkům
24. Iuridicum Remedium
25. Most k životu, o. p. s.

Česká ženská lobby –

– síť organizací, která hájí práva žen v České republice, jmenovitě tyto organizace:

26. APC WNSP
27. Aperio - Společnost pro zdravé rodičovství
28. Athinganoi
29. Asociace podnikatelek a manažerek
30. Česká asociace dul
31. Český helsinský výbor
32. Český svaz žen
33. Evropská kontaktní skupina v ČR
34. Fórum 50 %
35. Gender Studies, o. p. s.
36. Hnutí za aktivní mateřství
37. Magdala
38. Manushe
39. Moravská asociace podnikatelek a manažerek
40. proFem
41. ROSA o. s.
42. Rozkoš bez Rizika
43. Soroptimist International
44. Unie katolických žen (UKŽ)
45. UNIPA Unie porodních asistentek
46. Žába na prameni o. s.

FORINT – Fórum pro integraci, konsorcium organizací, které se systematicky a intenzivně věnují sociální exkluzi a také inkluzi, jmenovitě tyto organizace:

47. Drom, romské středisko
48. Drom, o. p. s.
49. La Strada, o. p. s.
50. Otevřená společnost, o. p. s.
51. Člověk v tísni, společnost při ČT, o. p. s.
52. Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, o. s.
53. Vzájemné soužití, o. s.
54. Socioklub, o. s.
55. Step by Step ČR, o. s.
56. IQ Roma servis, o. s.

Jana Koukalová

**DISKRIMINACE A PORUŠOVÁNÍ PRÁV ZAMĚSTNANCŮ
OBCHODNÍMI ŘETĚZCI V ČESKÉ REPUBLICE**

Analýza programu GARDE občanského sdružení
Ekologický právní servis

© Ekologický právní servis, Brno, červenec 2008

1. vyd., 36 stran
Grafická úprava a sazba: Petr Kutáček
Tisk: K Effect CZ, s.r.o.
Náklad: 100 ks

ISBN 978-80-86544-11-3



Tato publikace byla vytvořena za finanční podpory
Evropské unie v rámci programu Transition Facility 2005.
Za obsah této publikace je výhradně odpovědný
Ekologický právní servis a nelze jej v žádném případě
považovat za názor Evropské unie.

