



Sp. zn. 2791/2019/VOP/HB
Č. j. KVOP-15504/2020
Datum 26. května 2020

Vážený pan A.

Vážený pane A.,

dovoluji si Vás seznámit s mým závěrem ve věci Vámi namítané diskriminace ze strany Vašeho zaměstnavatele, Zemědělského družstva B. (dále také „zaměstnavatel“ nebo „družstvo“). Cítil jste se znevýhodněn v důsledku svého zdravotního postižení tím, že se Váš zaměstnavatel rozhodl neposkytovat příspěvek na penzijní připojištění a některé prémie poživatelům invalidního důchodu. Šetření jsem převzal po své předchůdkyni ve funkci Mgr. Anně Šabatové, Ph.D.

V rámci posuzování Vámi předloženého případu jsem došel k závěru, že se Váš **zaměstnavatel dopustil přímé diskriminace a diskriminace ve formě obtěžování tím, že ve svém vnitřním předpisu přijal ustanovení, která měla diskriminační charakter.**

Dále jsem došel k závěru, že se zaměstnavatel dopouští přímé diskriminace, pokud při odměňování znevýhodňuje poživatele invalidního důchodu, aniž k tomu byl dán důvod spočívající v povaze vykonávané práce.

Váš zaměstnavatel nerozporuje, že jeho vnitřní předpis obsahoval sporná ustanovení, která podmiňovala nárok na poskytnutí některých benefitů tím, že zaměstnanec není poživatelé invalidního důchodu. Družstvo však popírá, že by někdy podle těchto ustanovení skutečně postupovalo. Podle zástupce družstva při rozhodování, komu vznikne na finanční odměnu nárok, zaměstnavatel vždy posuzoval pracovní výkon konkrétního zaměstnance a na odměny tak dosáhli i někteří poživatelé invalidního důchodu.

I když se mi jeví jako podezřelá situace, kdy zaměstnavatel nepostupuje podle pravidel, která si sám určil ve svých vnitřních předpisech, nemohu ze své pozice určit, zda je tvrzení zaměstnavatele pravdivé, nebo není. **Nemohu tak bez dalšího uzavřít, zda se zaměstnavatel skutečně dopustil diskriminace tím, že neposkytoval některé finanční benefity poživatelům invalidního důchodu.** Podrobněji zjistit, jak zaměstnavatel postupoval, by mohly orgány inspekce práce, případně by postup zaměstnavatele mohl být předmětem dokazování v rámci soudního řízení.

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel již sporná ustanovení vnitřního předpisu změnil, Vám doporučuji pokusit se se zaměstnavatelem domluvit na vyplacení ušlých příspěvků na penzijní připojištění, na které jste, podle mého názoru, měl podle vnitřního předpisu nárok. Pokud zaměstnavatel tuto dohodu odmítne, můžete se obrátit na soud s žalobou na plnění. Jestliže se domníváte, že Váš pracovní výkon byl v předchozím roce srovnatelný s pracovním výkonem Vašich kolegů, kteří obdrželi prémie, můžete po zaměstnavateli požadovat rovněž vyplacení prémie za rok 2019.

Podrobnější zdůvodnění svých závěrů uvádím níže.

Shrnutí případu

V družstvu jste zaměstnán od roku 1983, nyní jako člen vedení na pozici vedoucí technických služeb, mechanizátor. Od dubna 2018 jste byl uznán invalidním ve třetím stupni a stal jste se poživatelé plného invalidního důchodu. Náplní Vaší práce je dle Vašeho vyjádření zajištění provozu mechanizace, výběr nové techniky a zařízení, obstarávání náhradních dílů a evidence pohonných hmot a maziv. Jste přesvědčen, že zdravotní postižení, v jehož důsledku Vám byl invalidní důchod přiznán, nemá žádný vliv na výkon Vaší práce.

Cítíte se znevýhodněn v důsledku rozhodnutí, která představenstvo družstva přijalo v rámci svého jednání dne 17. ledna 2019. Podle těchto rozhodnutí **družstvo nebude dále poskytovat příspěvek na penzijní připojištění poživatelům plného invalidního důchodu** a v případě poživatelů částečného invalidního důchodu bude příspěvek krátit. Dále se podle rozhodnutí představenstva **poživatelům invalidního důchodu nebudou vyplácet manažerské a čtvrtletní prémie**, v případě poživatelů částečného invalidního důchodu se tyto prémie budou krátit. Těmito rozhodnutími jste ztratil možnost získat dané benefity, na které jste měl doposud nárok, přičemž podle Vám dostupných informací se rozhodnutí představenstva dotkla alespoň dalších dvou zaměstnanců, kteří jsou také poživatelé invalidního důchodu.

Jelikož na základě Vašeho podnětu vyvstalo podezření, že se Váš zaměstnavatel dopouští diskriminace, obrátila se Mgr. Šabatová, Ph.D., na družstvo s žádostí o vyjádření k rozhodnutí představenstva.

Podle právní zástupkyně družstva si je zaměstnavatel vědom toho, že úprava poskytování příspěvku na penzijní připojištění a prémie, kterou **obsahuje vnitřní předpis zaměstnavatele**, je nevhodná a může působit diskriminačně. Zaměstnavatel se proto rozhodl ji změnit v návaznosti na dopis Mgr. Šabatové, Ph.D.

Co se týká **příspěvku na penzijní připojištění**, vnitřní předpis obsahoval ustanovení, že za splnění dvou podmínek¹ mají na tento benefit nárok všichni zaměstnanci s výjimkou poživatelů plného invalidního důchodu, při částečném invalidním důchodu se příspěvek krátí. Zaměstnavatel však dle svého vyjádření v praxi podle tohoto ustanovení nepostupoval a plošně poživatele invalidního důvodu z možnosti čerpat příspěvek nevyklučoval. Zaměstnavatel příspěvek zaměstnancům nepřiznával či jej krátil pouze v odůvodněných případech, kdy takový postup odůvodňovala změna povahy vykonávané práce jednotlivého zaměstnance, zejména snížení pracovní výkonnosti zaměstnance, změna rozsahu jeho práce či skutečnost, že žádnou práci nevykonával. Zaměstnavatel tak podle svého vyjádření v roce 2019 některým zaměstnancům pobírajícím invalidní důchod příspěvek v plné výši poskytoval, naopak některým zaměstnancům, kteří splňovali podmínky stanovené vnitřním předpisem, příspěvek přiznán nebyl (šlo o zaměstnance v dlouhodobé pracovní neschopnosti). Aktuálně obsahuje vnitřní předpis ustanovení, dle kterého může být příspěvek na penzijní připojištění zaměstnancům krácen či vůbec neposkytován, a to v návaznosti na pracovní výkony zaměstnanců, kvalitu odvedené práce, případné pracovní absence a finanční situaci podniku.

¹ Podmínkami jsou pracovní poměr na dobu neurčitou, který trvá nejméně dva roky, a uzavření smlouvy o penzijním spoření, na které zaměstnanec sám přispívá minimálně 100 Kč měsíčně.

Obdobná byla podle zaměstnavatele situace i v případě poskytování **prémii**. I když vnitřní předpis obsahoval ustanovení, podle kterého na prémie nevznikl nárok poživatelům plného invalidního důchodu, případně se prémie krátily v případě poživatelů částečného invalidního důchodu, zaměstnavatel fakticky plošně tyto zaměstnance nevyklučoval z možnosti prémie získat. Zaměstnavatel podle svého vyjádření prémie každému zaměstnanci neposkytoval, jejich vyplácení bylo závislé na pracovním výkonu toho konkrétního zaměstnance, tedy na jejich výplatu měl nárok pouze zaměstnanec, který si svými pracovními výkony výplatu prémie zaslouhoval.

Při rozhodování, zda Vám poskytnout uvedené benefity, bral zaměstnavatel v úvahu změnu Vaší zdravotní způsobilosti. Podle zaměstnavatele posudkový lékař dospěl k závěru, že jste nadále schopen vykonávat pouze kancelářské práce, přičemž tyto práce tvoří pouze cca 10 % náplně práce, kterou jste pro zaměstnavatele dříve vykonával.

Zaměstnavatel také uvedl, že je pravda, že jste neobdržel příspěvek na penzijní připojištění. K nepřiznání příspěvku ale došlo nikoli z toho důvodu, že jste se stal poživatelem invalidního důchodu, ale protože se podstatně změnil výkon Vaší práce a také protože jste byl v dlouhodobé pracovní neschopnosti.

Pokud jde o vyplácení prémie, zaměstnavatel uvedl, že prémie za rok 2018 Vám byly řádně vyplaceny vyjma prémie za zisk, jejíž vyplácení s Vámi chce zaměstnavatel řešit po ukončení Vaší pracovní neschopnosti. Na prémie za rok 2019 nemáte podle zaměstnavatele nárok, neboť od začátku toho roku jste odpracoval pouze 22 hodin.²

Ochrana práv osob s postižením na pracovním trhu dle Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením

Váš spor se zaměstnavatelem je typickou ukázkou **bariér v postojích a prostředí**, kterým čelí osoby se zdravotním postižením při uplatňování práva na práci. Práce lidí s postižením je mnohými stále považována za méně hodnotnou, nezpůsobilou k férové odměně a samotní zaměstnanci s postižením se často cítí jako pracující tzv. „druhé kategorie“. Jsou jim kupříkladu na základě rozhodnutí zaměstnavatele odpírána různá plnění, která jsou jinak běžně poskytována zaměstnancům bez postižení. Takový plošný a neindividualizovaný postup ale postrádá **rozumné ospravedlnění**.

Česká republika je přitom smluvní stranou Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením (dále také „Úmluva“).³ Přihlásila se k myšlence, že diskriminace jakékoli osoby na základě zdravotního postižení je porušením **přirozené důstojnosti a hodnoty lidské bytosti**. Podle čl. 27 Úmluvy Česká republika uznává právo osob se zdravotním postižením na práci na rovnoprávném základě s ostatními a je povinna mimo jiné chránit práva těchto osob na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, včetně rovných příležitostí a **rovného odměňování za práci rovnocenné hodnoty**.

Nápravy (v případě porušení práva) je možné se dožadovat v rámci **předpisů (zákonů)**, které Česká republika přijala k ochraně práv osob s postižením před diskriminací.

2 Tento údaj zaměstnavatel uvedl v září 2019, od té doby se situace samozřejmě mohla změnit.

3 Ta byla vyhlášena ve sbírce mezinárodních smluv sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 10/2010 Sb. m. s., ze dne 12. února 2010. Pro Českou republiku vstoupila Úmluva v platnost podle článku 45 odst. 2 dne 28. října 2009.

Právní úprava zákazu diskriminace

Zákaz diskriminace upravuje v českém právním řádu především antidiskriminační zákon.⁴ Podle něj se o přímou diskriminaci jedná v případech, kdy je s člověkem na základě některého ze zakázaných důvodů (mimo jiné zdravotního postižení) zacházeno rozdílně, než se zachází nebo se zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci v některé z vymezených oblastí.⁵ Jednou z těchto oblastí je také oblast pracovních poměrů, včetně odměňování.⁶

Zdravotní postižení antidiskriminační zákon definuje jako tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.⁷

Odměňováním se ve smyslu antidiskriminačního zákona rozumí veškerá plnění, peněžité nebo nepeněžité, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.⁸

Jednou z forem přímé diskriminace je také obtěžování. Tím se zejména rozumí nežádoucí chování související se zakázaným diskriminačním důvodem, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí.

Diskriminací ve věcech pracovních poměrů není rozdílné zacházení, pokud je k tomuto zacházení dán věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.⁹

Diskriminace ve věcech pracovních poměrů je zakázána také zákoníkem práce.¹⁰ Ten mimo jiné stanoví jako jednu ze základních povinností zaměstnavatele povinnost dodržovat pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem.¹¹ Vnitřní předpis je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance. Jestliže zaměstnanci vznikne na základě vnitřního předpisu právo, zejména mzdové, platové nebo ostatní právo v pracovněprávních vztazích, nemá zrušení vnitřního předpisu vliv na trvání a uspokojení tohoto práva.¹²

Posouzení případu

Neposkytování benefitů poživatelům invalidního důchodu

Jak je uvedeno výše, podle antidiskriminačního zákona zaměstnavatel při **odměňování** nesmí zaměstnance znevýhodnit z **důvodu jeho zdravotního postižení**, ledaže by toto

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

5 Ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

6 Ustanovení § 1 odst. 1 písm. c) antidiskriminačního zákona.

7 Ustanovení § 5 odst. 6 antidiskriminačního zákona.

8 Ustanovení § 5 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

9 Ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

10 Ustanovení § 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

11 Ustanovení § 38 zákoníku práce.

12 Ustanovení § 305 odst. 3 a 5 zákoníku práce.

znevýhodnění bylo odůvodněno **povahou zaměstnancem vykonávané práce a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.**

Vnitřní předpis zaměstnavatele obsahoval ustanovení, podle kterého se prémie a příspěvek na penzijní připojištění neposkytují poživatelům plného invalidního důchodu a v případě poživatelů částečného invalidního důchodu se tyto benefity krátí.

Ochránce již dříve došel k závěru, že **příspěvky na penzijní připojištění¹³ a prémie¹⁴ jsou podle antidiskriminačního zákona odměňováním.** Při jejich poskytování tedy zaměstnavatel nesmí znevýhodňovat zaměstnance z důvodu jejich zdravotního postižení.

Pro posouzení, zda došlo k diskriminaci, je přitom nerozhodné, že vnitřní předpis neznevýhodňuje zaměstnance se zdravotním postižením výslovně, tedy že na benefity nemají podle vnitřního přepisu nárok poživatelé invalidního důchodu. Podle definice uvedené v antidiskriminačním zákoně (viz výše) je charakteristickým rysem zdravotního postižení určitá míra poškození zdraví jedince, které ho může znevýhodnit oproti ostatním, a dlouhodobost (trvalost) tohoto poškození. Pro přiznání invalidního důchodu musí být zaměstnanec uznán invalidním, tedy z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu musí nastat pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %.¹⁵ Z definice invalidity je zřejmé, že poživatelé invalidního důchodu jsou osoby se zdravotním postižením ve smyslu antidiskriminačního zákona – podle definice musí mít tito lidé dlouhodobě poškozené zdraví, čímž dojde k poklesu jejich pracovní schopnosti, přičemž nemůže být pochyb, že pokles pracovní schopnosti může být důvodem pro znevýhodnění zaměstnanců. Nárok na invalidní důchod je proto natolik spjat se zdravotním postižením jako chráněným diskriminačním důvodem, že **nerovné zacházení se zaměstnancem z důvodu, že tento zaměstnanec pobírá invalidní důchod, může představovat přímou diskriminaci z důvodu zdravotního postižení.**¹⁶

Pro posouzení, zda se zaměstnavatel skutečně dopouští diskriminace, je dále nutné položit si otázku, zda jednání zaměstnavatele není jednou z přípustných forem rozdílného zacházení, tedy zda se nejedná o zákonem dovolené nerovné zacházení. V případě podezření na přímou diskriminaci z důvodu zdravotního postižení v zaměstnání se o přípustnou formu nerovného zacházení může jednat pouze tehdy, pokud je rozdílné zacházení odůvodněno povahou vykonávané práce a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Jedná se především o situace, kdy povaha zdravotního postižení brání zaměstnanci zcela nebo částečně vykonávat danou pracovní činnost, a to i přes přijetí potřebných přiměřených opatření.¹⁷

Z výše uvedeného však nelze mylně dovozovat, že je bez dalšího přípustné znevýhodňovat osoby pobírající invalidní důchod, neboť u těchto osob došlo k poklesu pracovní schopnosti. To, zda došlo k poklesu pracovní schopnosti, neposuzuje posudkový lékař

13 Zpráva veřejného ochránce práv o zjištění diskriminace ze dne 23. ledna 2016, sp. zn. 1966/2016/VOP; dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5878>.

14 Zpráva veřejného ochránce práv o zjištění diskriminace ze dne 9. dubna 2015, sp. zn. 265/2015/VOP; dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2792>.

15 Ustanovení § 39 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

16 Obdobně došel SD EU k závěru, že rozdílné zacházení s poživateli starobního důchodu může představovat přímou diskriminaci z důvodu věku (rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 10. 2010, Ingenioforeningen i Danmark, jednající jménem Ole Andersena, proti Region Syddanmark, C-499/08 Sb. rozh., s. 9343, body 23 a 24).

17 Ustanovení § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

ve vztahu k zaměstnancem aktuálně vykonávané práci.¹⁸ U zaměstnavatele tedy mohou pracovat dva poživatelé invalidního důchodu, kdy jeden zaměstnanec v důsledku svého postižení má nižší pracovní tempo (a tedy i horší výsledky práce, což zaměstnavatel může přiměřeným způsobem promítnout do odměňování), zatímco druhý zaměstnanec s odlišným typem postižení pracuje obdobně jako ostatní zaměstnanci. Pokud by zaměstnavatel plošně odmítl poskytnout některé finanční benefity poživatelům invalidního důchodu, dopustil by se vůči těmto zaměstnancům diskriminace, neboť ze samotné skutečnosti, že zaměstnanci byl přiznán invalidní důchod, nelze vyvozovat, že tento zaměstnanec bude dosahovat horších pracovních výsledků. **Méně příznivé zacházení tedy není odůvodněno povahou vykonávané práce.**

Zaměstnavatel se dopustí diskriminace, pokud neposkytuje prémie a příspěvek na penzijní připojištění plošně všem poživatelům invalidního důchodu. Pokud chce zaměstnavatel poskytovat tyto benefity jen zaměstnancům, kteří vykonávají práci určitým způsobem (tedy zaměstnance tímto způsobem motivovat k lepším pracovním výkonům), musí tak učinit individuálně, tedy posuzovat individuální pracovní výkon každého zaměstnance, kritériem nemůže být samotné přiznání invalidního důchodu.

Jak vyplývá z výše uvedeného shrnutí skutkového stavu, zaměstnavatel připustil, že vnitřní předpis obsahoval sporná diskriminační pravidla. Zaměstnavatel však tvrdí, že v praxi podle těchto pravidel nepostupoval a o tom, komu benefity přizná, rozhodoval po posouzení individuálního pracovního výkonu každého zaměstnance. Zaměstnavatel Vám neměl přiznat benefity především v důsledku změny ve výkonu Vaší práce a Vaší dlouhodobé pracovní neschopnosti.

Vzhledem k tomu, že některá Vaše tvrzení se rozcházejí s tím, co ve svých dopisech uvedlo družstvo, **nemohu ze své pozice zjistit, jak družstvo ve skutečnosti postupovalo, a tedy ani uzavřít, zda se dopustilo diskriminace tím, že nepřiznalo benefity poživatelům invalidního důchodu.** Musím ale podotknout, že mi přijde podezřelé, když představenstvo družstva přijalo jasně definovaná kritéria pro přiznání benefitů, která následně zaměstnavatel promítl do svých vnitřních předpisů jen proto, aby se jimi následně neřídil. Nehledě na to, že podle zákoníku práce je zaměstnavatel vázán svými vnitřními předpisy. Pokud tedy zaměstnanci podle podmínek stanovených ve vnitřním předpisu vznikne nárok na přiznání benefitu, zaměstnavatel musí zaměstnanci tento benefit přiznat, zaměstnavatel nesmí odmítnout toto plnění poskytnout na základě nesplnění podmínek, které vnitřní předpis neobsahuje. Možnosti, jak můžete v tuto chvíli dále postupovat, shrnuji v závěru tohoto dopisu.

Ustanovení vnitřního předpisu z pohledu zákazu přímé diskriminace

Vzhledem k argumentaci zaměstnavatele jsem se dále zabýval otázkou, zda se zaměstnavatel může dopustit přímé diskriminace tím, že jeho vnitřní předpis obsahuje výše uvedené diskriminační ustanovení určující způsob poskytování prémie, i když podle něj zaměstnavatel reálně nepostupuje.

¹⁸ Viz ustanovení § 39 odst. 3 zákona o důchodovém pojištění – pracovní schopností se rozumí schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem. Poklesem pracovní schopnosti se rozumí pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Domnívám se totiž, že ke znevýhodnění zaměstnanců z důvodu jejich zdravotního postižení může dojít již v okamžiku, když zaměstnavatel veřejně deklaruje, že bude určitým způsobem postupovat. Pokud zaměstnavatel ve svém vnitřním předpisu přijme pravidlo, mohou zaměstnanci rozumně předpokládat, že bude podle daného pravidla také jednat.¹⁹ Tento předpoklad může ovlivnit chování zaměstnanců. Zaměstnanec se například nemusí snažit dosáhnout co nejlepších pracovních výsledků, pokud předpokládá, že na rozdíl od svých kolegů za nadstandardní pracovní výkon nedostane prémie jen proto, že je poživatelé invalidního důchodu. I když tak zaměstnavatel může zpětně argumentovat, že dotyčný zaměstnavatel by i bez diskriminačního ustanovení stejně na prémie nedosáhl v důsledku nedostatečného pracovního nasazení, je tento argument oslaben skutečností, že zaměstnanec na rozdíl od svých kolegů nebyl k nadstandardním výkonům motivován. Naopak lze hovořit o demotivaci zaměstnance v případě, kdy je zaměstnanec přesvědčen, že na prémie nedosáhne z důvodů, které nesouvisejí s jeho pracovním výkonem a jsou zcela mimo jeho kontrolu.

Otázkou, zda k přímé diskriminaci může dojít v okamžiku, když zaměstnavatel veřejně pronese, že má v úmyslu postupovat diskriminačně, se zabýval Soudní dvůr Evropské unie (dále také „SDEU“). Ten v rozhodnutí ve věci Feryn²⁰ dovodil, že přímou diskriminací v pracovněprávní oblasti může být také veřejné prohlášení zaměstnavatele, že nepřijme zaměstnance určitého etnického nebo rasového původu, protože takové prohlášení je způsobilé odradit určité uchazeče od přihlášení se do výběrového řízení.²¹ Na tento závěr SDEU navázal i v rozhodnutí ve věci Asociatia Accept,²² které se týkalo veřejných prohlášení manažera fotbalového klubu, že nepřijme fotbalistu prezentovaného jako homosexuála. I když se jedná o typově odlišné případy, jsem přesvědčen, že závěry soudu lze vztáhnout i na jednání Vašeho zaměstnavatele.²³

K přímé diskriminaci může dojít již tvrzením zaměstnavatele, že zaměstnanci bude z diskriminačních důvodů odepřen benefit, který by jinak měl šanci získat. Tento závěr platí za předpokladu, že lze rozumně očekávat, že zaměstnavatel bude v souladu se svým vyjádřením postupovat a zároveň tvrzení zaměstnavatele může ovlivnit chování nositelů daného diskriminačního důvodu tak, že zaměstnance odradí od usilování o získání daného plnění. V daném případě zaměstnavatel ve vnitřním předpisu stanovil, že na prémie nebudou mít nárok poživatelé invalidního důchodu (případně se prémie budou krátit poživatelům částečného invalidního důchodu). Tento postup lze vzhledem k výše uvedenému vnímat jako porušení zákazu přímé diskriminace.

Pro úplnost dodávám, že je velmi obtížné odhadovat přístup českých soudů, pokud byste v žalobě namítal, že se zaměstnavatel dopustil diskriminace tímto způsobem. Výše uvedená judikatura SDEU vznikla na základě podání žaloby ve veřejném zájmu, tedy způsobem, kdy se na soud neobrátila sama oběť diskriminačního jednání. V oblasti zákazu

19 Jak je uvedeno výše, zaměstnavatel je podle zákoníku práce vázán vlastními vnitřními předpisy.

20 Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. 7. 2008, Feryn, C-54/07, s. I-05187.

21 V daném případě šlo o výroky ředitele společnosti o tom, že na pozici montéra nechce přijmout „osoby cizího původu“.

22 Rozsudek Soudního dvora ze dne 25. 4. 2013, Asociatia Accept, C-81/12.

23 Ochránce například v minulosti upozornil ministra průmyslu a obchodu, že se veřejným prohlášením dopustil diskriminace z důvodu věku. Více se dočtete se zprávě veřejného ochránce práv ze dne 31. března 2014, sp. zn. 1969/2014/VOP/PPO; dostupné z <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1166>.

diskriminace český právní řád podání takové žaloby neumožňuje. Domnívám se však, že by dané hodnocení mohlo být použito v rámci kontroly dodržování zákazu diskriminace zaměstnavatelem ze strany inspektorátu práce, který by v souladu s výše uvedenou judikaturou nemusel zkoumat, zda existuje konkrétní zaměstnanec, který byl jednáním zaměstnavatele tímto způsobem znevýhodněn. V případě, kdy se na soud obrací sama oběť diskriminace, musí žalobce (oběť diskriminace) zpravidla tvrdit a prokázat, že on sám byl jednáním zaměstnavatele znevýhodněn.²⁴ Z dostupné judikatury je přitom obtížné vyvozovat, jaké nároky by na dokazování ze strany žalobce klady soudy, pokud by žalobce namítal, že k diskriminaci došlo výše popsaným způsobem.

Více o možnostech obrany proti diskriminaci uvádím níže.

Ustanovení vnitřního předpisu z pohledu zákazu obtěžování

Jednou z dalších forem diskriminace, kterou zakazuje antidiskriminační zákon, je obtěžování. Tím se zejména rozumí nežádoucí chování související se zakázaným diskriminačním důvodem, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí.²⁵

Ačkoli individuální prožívání následků daného chování konkrétní oběti není bez významu, nelze pro posouzení obtěžování použít jen subjektivní perspektivu. Podstatné naopak je, zda lze rozumně předpokládat, že by dané chování za nežádoucí považovala běžná osoba v postavení oběti.²⁶ Z toho je patrné, že při posuzování možného snížení lidské důstojnosti a vytvoření jistého kvalifikovaného nepříznivého prostředí je třeba zkoumat subjektivní i objektivní stránku obtěžování. Zatímco subjektivní stránka se odvíjí od prožívání situace samotnou obětí, objektivní stránka vyžaduje hodnocení situace pohledem jiné osoby v obdobném postavení jako oběť. Aby se mohlo jednat o obtěžování, musí sledované chování obě tyto stránky kumulativně naplnit.²⁷

Dle předchozích závěrů veřejného ochránce práv²⁸ musí obtěžující chování zároveň dosáhnout určité intenzity, která je však proměnlivá s ohledem na dobu trvání. Jinými slovy, čím je zásah intenzivnější, tím kratší doba jeho trvání naplní skutkovou podstatu obtěžování. Obtěžující chování mnohdy spočívá ve více skutcích, které po určitou dobu utvářejí nepříznivé prostředí ve svém souhrnu. Obzvláště závadné chování však může být kvůli své intenzitě kvalifikováno jako obtěžování i při jednotlivém projevu (u verbálního obtěžování i při jednotlivém výroku), ačkoli jde spíše o výjimečné, excesivní případy. Dalším faktorem, ke kterému je třeba při posuzování intenzity chování přihlídnout, je

24 Ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona ve spojení s ustanovením § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů.

25 Ustanovení § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

26 BOUČKOVÁ, Pavla a kol. Antidiskriminační zákon: komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, ISBN 978-80-7400-618-0, s. 240–241.

27 Srov. zpráva ze dne 4. 12. 2017, sp. zn. 1494/2017/VOP, dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5844>, či zpráva ze dne 28. 3. 2018, sp. zn. 1047/2017/VOP, dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5952>.

28 Srov. zpráva veřejného ochránce práv ze dne 16. 12. 2014, sp. zn. 231/2012/DIS, dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1994>, zpráva veřejného ochránce práv ze dne 14. 1. 2016, sp. zn. 160/2013/DIS, dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3704>, či zpráva veřejného ochránce práv sp. zn. 1494/2017/VOP, op. cit.

vztah mezi obtěžovaným a osobou, která se měla obtěžování dopustit (např. chování osoby v postavení moci může mít větší dopad do psychiky oběti).²⁹

Domnívám se, že stanovení podmínky, že zaměstnanec nemá na základě příslušnosti ke antidiskriminačním zákonem chráněné skupině nárok na poskytnutí některých benefitů, může být považováno za nežádoucí chování. Dotčení zaměstnanci se mohou důvodně domnívat, že je zaměstnavatel považuje za méně kvalitní „zaměstnance druhé kategorie“, když deklaruje, že jejich práce si bez dalšího nezaslouží odměnit stejným způsobem jako práce ostatních zaměstnanců.

Co se týká hodnocení intenzity obtěžujícího jednání, za obtěžování by bylo bezpochyby možné považovat vyloučení z poskytování prémie, které je zcela neodůvodněné, neboť v těchto případech je zásah do důstojnosti zaměstnanců nezpochybnitelný (např. neposkytování benefitů Romům nebo homosexuálům). Naopak pokud zaměstnavatel své jednání ospravedlňuje důvody, které nevycházejí z předsudků nebo nejsou zcela iracionální, může být zásah do důstojnosti dotčených zaměstnanců nižší, byť jsou zaměstnavatelem tvrzené důvody z hlediska povinnosti zákazu diskriminace irelevantní. Takové ospravedlnění by například mohlo představovat tvrzení zaměstnavatele, že vzhledem k nedostatku financí budou mít na benefity nárok pouze zaměstnanci bez souběžných příjmů, proto na benefity nedosáhnou starobní a invalidní důchodci.

V konkrétním případě považuji za stěžejní, že se potenciálně obtěžujícího jednání dopustil sám zaměstnavatel, který má zákonnou povinnost zajišťovat rovné zacházení na pracovišti a je silnější stranou pracovněprávního vztahu. Zaměstnavatel navíc svůj úmysl vyřadit část svých zaměstnanců z možnosti čerpat benefit vyjádřil ve vnitřním předpisu, který je pro něj závazný, nešlo tedy např. o ojedinělé vyjádření zaměstnavatele o možném postupu. Z dostupných informací rovněž nevyplývá, že by se zaměstnavatel pokusil změnu vnitřního předpisu svým zaměstnancům nějakým způsobem odůvodnit nebo že by po změně vnitřního předpisu bylo z jednání zaměstnavatele zřejmé, že se zaměstnavatel nehodlá vnitřním předpisem řídit. Domnívám se, že v důsledku těchto okolností vytvořil zaměstnavatel na pracovišti prostředí, které mohli poživatelé invalidního důchodu vnímat jako nedůstojné a nepřátelské. Rovněž ostatní zaměstnanci se zdravotním postižením, kteří mohli uvažovat o tom, že si zažádají o přiznání invalidního důchodu, byli postupem zaměstnavatele znevýhodněni, neboť věděli, že by tímto postupem ztratili nárok na část benefitů, což je mohlo odradit od uplatnění svých práv. Zaměstnavatel se dopustil diskriminace ve formě obtěžování.

Shrnutí

Vážený pane A., zcela rozumím tomu, že jste se cítil rozhodnutím představenstva družstva dotčen, a vážím si důvěry, se kterou jste se na ochránce obrátil. Za pozitivní považuji, že se v návaznosti na dopis Mgr. Šabatové, Ph.D., zaměstnavatel rozhodl sporná pravidla ze svého vnitřního předpisu odstranit.

Domnívám se, že postup zaměstnavatele byl chybný. Zaměstnavatel ve svém vnitřním předpise přijal pravidla, která mají jednoznačně diskriminační charakter. Zaměstnavatel dále sice tvrdil, že se těmito pravidly neřídil, zaměstnavatel se však zároveň přiznal k tomu, že sám nedodržel pravidla stanovená vnitřním předpisem – což je samozřejmě v pořádku

29 Srov. zpráva veřejného ochránce práv sp. zn. 160/2013/DIS, op. cit.

v případě neuplatňování sporné diskriminační podmínky, tato část vnitřního předpisu byla v důsledku porušení zákazu diskriminace neplatná (nicotná),³⁰ zaměstnavatel se tedy podle ní neměl řídit. Zaměstnavatel však podmiňoval přiznání příspěvku na penzijní připojištění podmínkami, které podle vyjádření zaměstnavatele vnitřní předpis neobsahoval.³¹ Vzhledem k tomu, že je zaměstnavatel vlastním vnitřním předpisem vázán, domnívám se, že jste měl na přiznání příspěvku na penzijní připojištění nárok nejméně do doby, než zaměstnavatel ustanovení vnitřního předpisu na základě dopisu Mgr. Šabatové, Ph.D., znovu změnil a podmiňoval poskytování příspěvku dalšími podmínkami.

Jak již jsem uvedl výše, nemohu potvrdit nebo vyvrátit tvrzení zaměstnavatele, komu byly/nebyly přiznány benefity. Pokud by však vyjádření zaměstnavatele bylo pravdivé a zaměstnavatel by své tvrzení, že diskriminační pravidlo neuplatňoval, dokázal prokázat v rámci soudního řízení, nemohu předvídat výsledek případné **antidiskriminační žaloby**. Soudy totiž zpravidla posuzují faktické jednání zaměstnavatele, tedy nikoli obsah jeho vnitřních předpisů.³² Co se týká diskriminace ve formě obtěžování, které se zaměstnavatel, podle mého názoru, dopustil nezávisle na tom, zda podle vnitřního předpisu skutečně postupoval, nemohu vyloučit, že by soud došel k závěru, že jednání zaměstnavatele nedosáhlo potřebné intenzity, aby se jednalo o obtěžování.

Jak Vás v minulosti blíže informovala pověřená zaměstnankyně Kanceláře veřejného ochránce práv, stále se můžete obrátit na **orgány inspekce práce**. Oblastní inspektorát práce Vám sice nemůže pomoci s tím, aby Vám zaměstnavatel zpětně doplatil ušlé benefity, v rámci kontroly však inspektorát může prověřit, jak zaměstnavatel skutečně postupoval, a v případě zjištění pochybení může zaměstnavateli inspektorát uložit pokutu. Zjištění OIP můžete využít pro zvážení dalšího postupu a případně také v soudním řízení.

Pro úplnost dodávám, že Vás zaměstnavatel žádným způsobem nesmí znevýhodnit v souvislosti s tím, že jste se rozhodl proti jeho jednání bránit.³³ Pokud byste měl ve věci doplňující dotazy, můžete se obrátit na pověřenou zaměstnankyni Kanceláře veřejného ochránce práv Mgr. Hanu Brablcovou (hana.brablцова@ochrance.cz, 542 542 251).

S pozdravem

JUDr. Stanislav Křeček v. r.
veřejný ochránce práv
(dopis je opatřen elektronickým podpisem)

30 Ustanovení § 305 odst. 1 zákoníku práce.

31 Podle vnitřního předpisu (po odstranění diskriminační podmínky, ke které se ze zákona nepřihlíží) měli na příspěvek nárok všichni zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu neurčitou, který trvá nejméně dva roky, a s uzavřenou smlouvou o penzijním spoření, na které zaměstnanec sám přispívá minimálně 100 Kč měsíčně. Zaměstnavatel však v rozporu s vnitřním předpisem nepřiznával příspěvek zaměstnancům, kteří tyto podmínky splnili, ale byli např. v dlouhodobé pracovní neschopnosti.

32 Tímto nechci samozřejmě tvrdit, že by obsah vnitřního předpisu nebyl v rámci soudního řízení důležitý. V případech soudních řízení s námitkou diskriminace se uplatňuje institut tzv. sdílení (či přenosu) důkazního břemene. Spočívá v tom, že pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k diskriminaci, je žalovaný povinen dokázat, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo. Ve Vašem případě se domnívám, že k tomu, aby ke sdílení důkazního břemene došlo, by z Vaší stany stačilo, abyste dokázal, že jste benefity po dobu platnosti sporného ustanovení vnitřního předpisu nedostal, a přeložil soudu rozhodnutí představenstva družstva. Pak by bylo na zaměstnavateli, aby dokázal, že podle vnitřního předpisu nepostupoval.

33 Ustanovení § 346b odst. 4 zákoníku práce.