

30. 7. 2001

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

## Zákoník práce svobodnější Listině svobod?

Diskriminace – slovo v dnešní době tak časté. Rasová, podle pohlaví... jakou však známe ještě? A kde se s ní setkáváme? Ne, nemám na mysli pouze rasově motivované útoky, ale „běžný život“ v rámci pracovněprávních vztahů, do nichž denně vstupujeme a kam i tato problematika v poslední době proniká.

Diskriminace – slovo v dnešní době tak časté. Rasová, podle pohlaví... jakou však známe ještě? A kde se s ní setkáváme? Ne, nemám na mysli pouze rasově motivované útoky, ale „běžný život“ v rámci pracovněprávních vztahů, do nichž denně vstupujeme a kam i tato problematika v poslední době proniká.

Pohovořme přímo o zákazech diskriminace, kterou alespoň přibližně rozsahově definujme jako „svobodný prostor sahající až k pozitivní diskriminaci“. Srovnajme některá základní práva občana pohybujícím se v našem právním řádu na úrovni zákoníku práce a listiny základních práv a svobod.

Průlomem v této oblasti českého právního řádu je „nový zákoník práce“, respektive novela číslo 155/2000 Sb. (nabylo účinnosti 1. ledna 2001), která mění zákoník práce, čili zákon 65/1965 Sbírky. Lze říci, že ač je jeho ustanovení §1 odstavců 3 a 4 demonstrativní, působí téměř taxativním dojmem (=přesně vymezujícím okruh otázek, na které se vztahuje). Lze říci, že svojí uceleností a stručností tak dokonce předčí Listinu základních práv a svobod. Srovnajme obé.

Zákoník práce, § 1 odstavec 3: „Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“

Stručně tento odstavec rozeberme. Postavení, potažmo přístup, zaměstnavatele vůči (obzvláště) poměrům „mezi a k“ zaměstnancům na téže či podobné úrovni v podniku musí být stejné. Není právem, nýbrž povinností. Jest vhodné připomenout, že toto „zrcadlo vztahů“ není ničím neobvyklým – vždyť v právu vždy musí být oprávnění versus povinnost, nebylo-li by tomu tak, ztrácí obé smysl. Jen díky tomu můžeme hovořit o „právním vztahu“ a zde speciálně o vztahu „zaměstnaneckém“. V první části §1 odstavce 3 je stanoveno „se všemi zaměstnanci“, otázkou zůstává, jak zákonodárce zamýšlel definici okruhu těchto povinností, respektive jejich „kvalitu“. Například odborná příprava člověka, který je vytipován na post „top managera“ bude odlišná od odborné přípravy sekretářky. Učinit ze sekretářky „osobní asistentku“ jistě není problémem a výdaje na tuto změnu budou nepochybně nižší, nežli půlroční stáž zaměstnance v USA, který je do oné země vyslán proto, aby po načerpání zkušeností převzal funkci viceprezidenta podniku. Zákonodárce navíc opakuje (ba spíše zobecňuje) již dříve přijaté ustanovení § 141a: „Zaměstnanec je povinen prohlubovat si soustavně kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě; prohlubováním kvalifikace se rozumí též její udržování a obnovování. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení k prohloubení kvalifikace“ (jsou-li kladeny nároky na prohloubení kvalifikace, nelze předpokládat, že by se tak stalo tzv. „zadarmo“, neboť školení apod. je „překážkou na straně zaměstnavatele“ – rozuměj „ve výkonu práce“ – tedy za dobu strávenou na školení přináleží zaměstnanci mzda – viz

§126 zákoníku práce) a následující § 142, odstavec 1: „Zaměstnanci, který vstupuje do pracovního poměru bez kvalifikace, zabezpečuje zaměstnavatel získání kvalifikace zaškolením nebo zaučením...“. Na různých úrovních zde tedy dochází k duplicitě též myšlenky (snad by zákoníku, jakož i těm, kteří s ním pracují prospělo „lehké zeštíhlení“, pokud by se podobná ustanovení sjednotila – bohužel duplicita není konečný stav, přesněji lze hovořit o triplicitě – viz další výklad článku 26 a 28 Listiny základních práv a svobod.

O „funkčním a jiném postupu v zaměstnání“ §1 odstavce 3 lze tedy prozatím pouze spekulovat. První část odstavce lze „solidně porovnat“ s článkem 28 Listiny základních práv a svobod - citujme: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“ Právo zaměstnance je tedy konkretizováno na povinnost zaměstnavatele v oblasti odměňování.

Pro úplnost, k uzavření této část problematiky, je třeba citovat článek 26 odstavec 1 Listiny základních práv a svobod, který se nám stane spojovníkem s další odstavcem 4 jmenovaného §1 zákoníku práce: „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost“. Ať již napočítáme úpravy týkající se přípravy na povolání (potažmo tak zvyšování kvalifikace) na dvě, tři, čtyři..., stále zde chybí základní podmínka pro skutečné uplatnění těchto norem: Sankce! Nelze totiž v zákoníku práce, natožpak v Listině základních práv a svobod, explicitně nalézt sankci pro případ, kdy se zaměstnanec odmítne připravovat (resp. zvyšovat si kvalifikaci) a naopak – neposkytne-li zaměstnavatel dostatečné podmínky pro uváděné zvyšování kvalifikace, její prohlubování atd.

Odstavec 4 zákoníku práce praví: „V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Je zakázáno i takové jednání zaměstnavatele, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za diskriminaci se nepovažují případy, které stanoví tento zákoník nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon této práce nezbytný.“

Odstavec 4 se zjevně snaží dát najevo maximální míru práv zaměstnanci, aniž by domýšlel důsledky. Citovaný odstavec působí při rozboru dojmem „sankci to nemá, tak proč bychom to tam nedali?!“ – opět sklouzáváme k tzv. perverzní tvořivosti zákonodárce, kdy původně demonstrativní výčet, který by bylo dle mého mínění možno zkrátit odkazem na Listinu základních práv a svobod, se stává výčtem jakoby taxativním – nepochybuji však, že k onomu výčtu by bylo možno přiřadit X dalších životních situací, v konečném důsledku nekonečného rozvoje oblastí života samého stále narůstající o „X+1 až X+1+...a“ a to kdykoliv, zakotví-li se podobná úprava.

Větu „ Za diskriminaci se nepovažují případy, které stanoví tento zákoník nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon této práce nezbytný.“ v citovaném ustanovení in fine lze podřadit pod opatrnost aneb zadní vrátka zákonodárce a nebo též pod čirý alibismus. Hovoříme-li o tom, že člověk nesmí být diskriminován v pracovněprávních vztazích s ohledem na svůj zdravotní stav, sexuální orientaci, víru či náboženství, pak prvním praktickým příkladem se mi zdá „učitelství“. Jak se zachová zaměstnavatel, který se dozví, že jeho podřízený – učitel základní školy – je HIV pozitivní? Jistě, je-li to člověk věci znalý a „osvícenec“, pak nechá zaměstnance učit dál, stejně, jako když se dozví například o homosexuální orientaci podřízeného. Ztěžka by se však v této zemi našel zásadový ředitel, který by se postavil „hlasu lidu“ – rodič se o své dítě pochopitelně bojí, ač jistěže někdy nadbytečně. Jak řešit tyto situace? Církevní právo dbá na to, aby nedošlo k „veřejnému pohoršení“,

byť v jiné souvislosti je v právu i „výhrada veřejného pořádku“ – porušit zákon (případně jej nějak „maskovaně obejít“) a propustit zaměstnance nebo se snažit co nejdéle vytrvat na svých zásadách? Na tyto otázky nám jistě jednou dá odpověď sama budoucnost, je však vhodné připomenout, že ani Listina základních práv a svobod nepočítá výslovně s (anti)diskriminací podle zdravotního stavu či sexuální orientace – tedy pokrok?

Víra či náboženství jsou problémem jistě častějším než výše uvedené potenciální konflikty „zaměstnání versus předpoklady pro jeho výkon“. Nejednou se setkáváme na školách s vyučujícími, kteří odmítají přednášet o evoluci člověka či „Velkém třesku“, neboť je to proti jejich náboženskému přesvědčení. V lepším případě zadají tuto látku studentům jako „samostudium“, v případě horším ji „taktně přeskočí“, ač je zařazena do učebních osnov. „Trest za náboženské cítění“ ne naprosto nepřijatelný – a přece – kdo poučí děti o Darwinově teorii atd.?

Zda pracovní zákoník nepředběhl svým pojetím svobod (resp. práv) samotnou Listinu základních práv a svobod, o tom lze diskutovat a především o tom, zda-li je to dobře či nikoliv. Posouzení ponecháme laskavému čtenáři...

© EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

© EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Rozdělení společného jmění manželů v případech výdělečné činnosti pouze jednoho z manželů](#)
- [Oběť znásilnění má nárok na peněžitou satisfakci](#)
- [Digitalizace AML povinností: jak technologie mění plnění povinností pro tisíce povinných osob](#)
- [Právo společníka na informace v s. r. o.: silný nástroj kontroly, ale ne bez hranic](#)
- [\(Ne\)vypořádání předmětu řízení u soudního smíru](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Nové limity opatrovnického rozhodování v judikatuře ESLP a Ústavního soudu](#)
- [10 otázek pro ... Jaroslava Nováka](#)
- [Souhrn významných událostí ze světa práva](#)
- [Mimosmluvní odměna při společném zastupování více osob](#)
- [Nepřiznané koalice](#)