

# Kolektivní vyjednávání a vyrovnávací opatření

Mgr. Šárka Homfray,

právníčka, Odborový svaz státních orgánů a organizací



**Tento text se věnuje dvěma institutům, které slouží k úpravám a změnám pracovního prostředí a pracovních podmínek ve vztahu ke specifickým skupinám zaměstnanců. Ačkoli by se mohlo zdát, že spolu nemají mnoho společného, není tomu tak. Následující text se tedy snaží nejen tyto dva instituty popsat, ale i načrtnout jejich možné synergické využití. Zároveň si klade za cíl osvětlit některé nejasnosti či polopravdy, které se jak o kolektivním vyjednávání, tak o podpůrných a vyrovnávacích opatřeních v praxi tradují. Pevně věřím, že bude inspirativní nejen pro zaměstnance a jejich zástupce, ale i pro zaměstnavatele, včetně těch, u kterých odborová organizace nepůsobí. Při přípravě textu jsem vycházela zejména z analýzy konkrétních kolektivních smluv nebo jejich návrhů z různých profesí veřejného i privátního sektoru a z vlastních pracovních zkušeností. Tyto dokumenty, stejně jako sdělení členů a členek odborových organizací, nejsou svou povahou primárně veřejné, což bylo nezbytné zohlednit při jejich citacích.**

## Úvod do kolektivního vyjednávání

Kolektivní vyjednávání je jedním z nástrojů sociálního dialogu, který má v českém prostředí relativně dlouhou a pohnutou historii. Nejde sice o pojem zakotvený v českém právním řádu, nicméně i tak lze jeho obsah vymezit poměrně konkrétně. Pokud vyjdeme z definice Mezinárodní organizace práce,<sup>1</sup> sociální dialog zahrnuje vyjednávání, konzultace a výměnu informací mezi jednotlivými aktéry, kolektivní vyjednávání, předcházení sporům a jejich řešení a další nástroje včetně společenské odpovědnosti firem a mezinárodních rámcových smluv.

V České republice je v současné době sociální dialog poměrně živý a nevyhýbá se ani diskuzi témat širšího dosahu, než jsou jen pracovní podmínky. Kolektivní vyjednávání jako takové, jak podrobněji uvádím dále, je naopak úzce spjato s konkrétním pracovním prostředím.

Podrobné vymezení subjektů, předmětu a limitů kolektivního vyjednávání obsahuje zejména zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Dále tuto problematiku do určité míry upravuje i zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. Pokud není dále uvedeno jinak, budu se v textu primárně pohybovat v kontextu pracovního práva.

## Kdo za koho vyjednává

Ačkoli je pracovní právo právem soukromým, stojícím mj. na zásadách smluvní volnosti, není sporu o tom, že v praxi zaměstnanci a zaměstnavatelé nebývají rovnými smluvními stranami. Ochrana zaměstnance, jeho postavení a pracovních podmínek, včetně povinnosti rovného zacházení a zákazu diskriminace jsou pak základními zásadami pracovněprávních vztahů, na nichž právní úprava stojí, a jako takové jsou vyjádřeny v ustanovení § 1a zákoníku práce.

Pro posílení pozice konkrétních zaměstnanců a zaměstnankyň slouží i možnost jejich sdružování se, ať už v odborových organizacích nebo jiným způsobem, a prostřednictvím odborových organizací se pak účastnit kolektivního vyjednávání.

V obecné diskuzi se nezdá obsah kolektivního vyjednávání redukovat na otázku odměňování, typicky na meziroční zvýšení mezd. Kolektivní smlouvy ale mohou obsahovat (a v praxi také obsahují) celou řadu ustanovení směřujících ke zlepšení pracovních podmínek a dalších záležitostí souvisejících se zaměstnáváním, které se výdělkem bezprostředně nedotýkají, včetně opatření na podporu některých konkretizovaných skupin zaměstnanců a zaměstnankyň. Kolektivním vyjednáváním však nelze zaměstnancům ukládat povinnosti nebo zkracovat jejich práva oproti zákonné úpravě.

Kolektivní smlouvu za zaměstnance (ať už jsou nebo nejsou členy odborové organizace) může podle § 22 zákoníku práce uzavřít pouze odborová organizace, výše citované služební předpisy toto oprávnění formulují obdobně. Členem odborové organiza-

<sup>1</sup> Tripartism and social dialogue, dostupný ze stránek ilo.org: <https://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang--en/index.htm> (cit. 26. 4. 2021)

ce může být téměř kdokoli, jak to odpovídá i právu svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů ve smyslu čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod. To ovšem pochopitelně neznamená, že každý zaměstnanec nebo zaměstnankyně do odborové organizace vstoupí, ani že s myšlenkami odborového hnutí nějakým způsobem souzní.

Právní úprava to pochopitelně respektuje. Ustanovení § 25 odst. 3 zákoníku práce stanoví zaměstnancům oprávnění podávat podněty ke kolektivnímu vyjednávání a obdržet informace o jeho průběhu a výsledcích. Zároveň zákoník práce zakotvuje i odpovídající povinnosti odborové organizace k zaměstnancům. Výsledky kolektivního vyjednávání je nezbytné respektovat – pokud by se zaměstnanec nebo zaměstnankyně vzdali práva, které mu kolektivní smlouva poskytuje, nebude se k tomu ve smyslu § 4a odst. 4 zákoníku práce přihlížet.

Základním předpisem upravujícím proces kolektivního vyjednávání je pak zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání (dále jen „zákon o kolektivním vyjednávání“). Ve smyslu § 1 tohoto zákona se zde upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy. Zákon upravuje základní cíle kolektivního vyjednávání, jeho průběh, postup při kolektivním vyjednávání na vyšší úrovni, i metody řešení případných sporů.

### Kolektivní vyjednávání na vyšší úrovni

Potenciálně velmi účinným nástrojem pro úpravy pracovních podmínek v celých odvětvích je kolektivní vyjednávání na vyšší úrovni, zejména pak rozšířením závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně na další zaměstnavatele. Za podmínek stanovených v § 7 a násl. zákona o kolektivním vyjednávání mohou strany kolektivní smlouvy vyššího stupně navrhnout, aby bylo ve Sbírce zákonů vyhlášeno sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele v daném odvětví. Tyto kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou pak mj. zveřejněny na webových stránkách ministerstva. V aktuálním období, tedy na rok 2021, jsou účinné kolektivní smlouvy vyššího stupně s rozšířenou platností ve dvou odvětvích, a to ve stavebnictví a v zemědělství, a je pravděpodobné, že dodatky ke kolektivním smlouvám z předchozího období nebo novými kolektivními smlouvami se k nim připojí i oblast dopravy, sklářský a keramický průmysl a průmysl textilní, oděvní a kožedělný.<sup>2</sup> Přiřadit k nim můžeme i kolektivní dohodu vyššího stupně podle zákona o státní službě.<sup>3</sup> Je zjevné, že tě-

žičtě kolektivního vyjednávání u nás v této chvíli leží na podnikové úrovni, tedy ve vyjednávání mezi odborovou organizací působící u konkrétního zaměstnavatele a tímto zaměstnavatelem.

I když kolektivní smlouvy vyššího stupně výrazně dopadají na pracovní podmínky v celých odvětvích, nelze v nich hledat žádná zásadní ustanovení mířící směrem k vyrovnávacím opatřením (o tom, co tím konkrétně rozumíme, podrobněji dále), s výjimkou snad některých smluv, které nejsou bez zajímavosti co do ustanovení o získávání mladých zaměstnanců nebo využívání praxe a zkušeností starší generace.<sup>4</sup>

### Kolektivní smlouvou proti diskriminaci

V těch kolektivních smlouvách, které jsou mi v rámci mé pracovní činnosti dostupné, bývá poměrně obvyklé, že smluvní strany deklarují svou vůli zamezit jakékoli diskriminaci na pracovišti a garantovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Bohužel se obvykle přes dobrou vůli nedostanou dále než za citaci právní úpravy, obdobné platí i v rámci úsilí o transparentní a férový systém odměňování. Zcela výjimečně se v nich můžeme setkat s ustanoveními, které by se věnovaly nějaké specifikované skupině zaměstnanců či zaměstnankyň, pokud ponecháme stranou ustanovení o odměnách za pracovní věrnost či životní jubilea.

Jenže problematika diskriminace, rovné ho zacházení a vyrovnávání znevýhodnění představuje přesně ty okruhy právní úpravy, u kterých by v rámci kolektivního vyjednávání mělo docházet k jejich konkretizaci a přizpůsobení pro podmínky u jednotlivých zaměstnavatelů. Pouhá parafráze zákonných ustanovení nemá velkého praktického smyslu a může vést k rozmělnění povědomí o tom, jakými opatřeními diskriminaci předcházet a jak konkrétně rovné zacházení se všemi zaměstnanci zajišťovat.

Obdobně bez konkrétních ustanovení, která by specifikovala potenciálně znevýhodněné kategorie zaměstnanců a zaměstnankyň u daných zaměstnavatelů, a formulovala kroky, kterými by k mohlo být přistoupeno k vyrovnání těchto znevýhodnění, není možné na úrovni konkrétního zaměstnavatele v této problematice příliš pokročit.

### Vyrovnávací opatření vs. pozitivní diskriminace

Zde je namístě pohovořit o tom, co vlastně lze podpornými a vyrovnávacími opatřeními rozumět. Základní právní východiska nám pochopitelně poskytne zákoník práce, konkrétně ustanovení § 16 odst. 4 zákoníku práce, ve kterém se ve větě druhé uvádí: „Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž

<sup>2</sup> Kolektivní smlouvy vyššího stupně závazné pro další zaměstnavatele, dostupné ze stránek mpsv.cz: <https://www.mpsv.cz/kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-zavazne-pro-dalsi-zamestnavatele> (cit. 24. 4. 2021)

<sup>3</sup> Kolektivní dohoda vyššího stupně od 1. ledna 2019, dostupné ze stránek mvcr.cz: <https://www.mvcr.cz/služba/clanek/>

[kolektivni-dohoda-vyssiho-stupne-od-1-ledna-2019.aspx](https://www.mpsv.cz/kolektivni-dohoda-vyssiho-stupne-od-1-ledna-2019.aspx) (cit. 24. 4. 2021)

<sup>4</sup> Například kolektivní smlouvy vyššího stupně pro odvětví textilního, oděvního a kožedělného průmyslu zpravidla obsahují konkrétní ustanovení mířící na podporu udržení zaměstnanosti a kariérní management zaměstnanců a zaměstnankyň ve věkové kategorii 55+.

účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.“

Dále je zde potřeba nahlédnout do zákona 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 (dále jen „antidiskriminační zákon“).

V § 7 odst. 2 antidiskriminačního zákona se uvádí, že „Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.“

Těmi důvody uvedenými v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona jsou rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i státní příslušnost. Doplňme ještě, že za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.

Stručně řečeno, nejen že je zákonem zakázáno, aby zaměstnavatelé postupovali vůči osobám s výše uvedenými charakteristikami diskriminačně, ale je zároveň dovoleno, aby ve prospěch takových osob byla přijata určitá opatření, která jejich znevýhodnění vyrovnají, nebo jim alespoň částečně uleví. Jediné podmínky, které je přitom nutné mít na paměti, jsou následující:

- Vyrovnávací opatření musí směřovat pouze k předcházení nebo vyrovnání znevýhodnění; tento účel musí být zvažován jak ve vztahu k konkrétnímu znevýhodnění, tak ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnavateli, pracovišti, pracovní pozici nebo pracovní činnosti.
- Opatření nesmí být diskriminační z jiného důvodu, než vůči kterému směřují, a to ani nepřímou.
- Ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání (typicky výběrová řízení) nesmí tato opatření vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby (§ 7 odst. 3 antidiskriminačního zákona).

Taková opatření pak nebudou z pohledu zákona považována za diskriminační, a to ani tehdy, jestliže nebudou zaměřena jen na rovnost příležitostí, ale dokonce i pokud budou zaměřena na dosažení rovnosti výsledků – typicky zvýšení zastoupení podrepresentované skupiny v určité profesi nebo na určité úrovni. Podmínkou by v takovém případě byla i jejich dočasnost, tzn. pokud by se jednalo např. o kvóty na podíl žen na určitém stupni vedení, pak do chvíle, kdy bude vytyčeného podílu dosaženo.

Jak se uvádí v mezititulku, pro taková opatření se v praxi někdy používá pojem „pozitivní diskrimina-

ce.“ Nejen že se nejedná o legislativní termín, jedná se zároveň o označení velmi nepřesné, neboť, jak je výše uvedeno, o diskriminaci se nejedná. Přesto se s tímto označením stále setkáváme a domnívám se, že i tento pojem přispívá k tomu, že jsme vůči zavádění podpůrných a vyrovnávacích opatření celkově opatrní.

## Konkrétní provedení

Výše uvedené vymezení akceptovatelných vyrovnávacích opatření by se zdálo být velmi jednoduché a snadno proveditelné. V rámci kolektivního vyjednávání, které má z principu nejbližší ke zjišťování reálných potřeb zaměstnanců a zaměstnankyň, by neměla být nouze o nápady, jak identifikované překážky odstranit. Přesto se ale v kolektivních smlouvách s vyrovnávacími opatřeními setkáme velmi zřídka. Proč tomu tak je?

Pochopitelně neznám a nemohu znát všechny důvody, které k tomu vedou, nicméně z mých praktických zkušeností vyplývá, že jak odborové organizace, tak zaměstnavatelé se zavádění vyrovnávacích opatření obávají. Tyto obavy plynou často jednak z nepochopení tomu, co vlastně vyrovnávací opatření jsou, případně z mylného chápání rovného zacházení jako formální rovnosti. Formální rovnost lze chápat aristotelovskými jako stejné zacházení se stejnými. Problémem je, že v rámci zaměstnanecké populace nejsou všichni de facto stejní a striktně formálně rovné zacházení bude fakticky zacházením nerovným.<sup>5</sup>

Tak jsem se například setkala s obavami, že příspěvek na dětský tábor pro děti zaměstnanců a zaměstnankyň by mohl být diskriminující vůči těm, kteří žádné děti nemají. Případně, že by musel být vyrovnán odpovídajícím volnočasovým příspěvkem pro bezdětné. Domnívám se, že takový příklad je ukázkově nepochopení toho, jak vyrovnávací opatření fungují.

Rodičovství je, jak výše uvedeno, zahrnuto pod diskriminační důvod pohlaví. Jak vyplývá nejen z některých konkrétních soudních sporů, ale i ze statistických dat a sociologických výzkumů,<sup>6</sup> zejména matky malých dětí jsou znevýhodněny při hledání zaměstnání a není žádným tajemstvím, že péče o děti značným způsobem redukuje volný čas, resp. předurčuje, jak bude volný čas tráven, včetně dovolené, a to i za často nemalých nároků na rodinný rozpočet.

Zejména pro sólo rodiče pak bývá poměrně kritickým obdobím období letních prázdnin. I kdyby se jim podařilo celou dovolenou vyčerpat v tomto období, nebude to stačit a péči o děti, které nejsou ve škole či školce je nezbytné zajistit jinak. Ve své praxi – i v denním tisku – jsem se setkala s případy, kdy ta-

<sup>5</sup> Parafrázováno podle FREDMAN, S. Antidiskriminační právo. Přeložila Tereza Kодиčková. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007, str. 7 a násl.

<sup>6</sup> Přehled relevantních studií z poslední doby např. zde: Studie: Ekonomické dopady mateřství na ženy i trh práce. Diverzita.cz (online) citováno 2. 5. 2021, dostupné z <https://diverzita.cz/studie-ekonomicke-dopady-materstvi-na-zeny-i-trh-prace/>

kový rodič (obvykle matka) musel na konci školního roku skončit pracovní poměr a v září začít nový, ať už u stejného či odlišného zaměstnavatele.

Je tedy poměrně nabíledni, jakým způsobem by příspěvek na dětský tábor (případně i jeho organizace přímo zaměstnavatelem, s čímž jsem se rovněž setkala) mohl takovému prekarizačnímu a diskriminačnímu faktoru ulevit. Zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří děti nemají, případně jejichž děti již tomuto náročnému věku odrostli, tento konkrétní problém řešit nemusí a předmětnému znevýhodnění nečelí, není tedy u nich co vyrovnávat.

### Vstup do zaměstnání

Příspěvek na dětský tábor je ovšem relativní maličkost, jak co do obav, tak co do účinku. Pokud bychom hovořili o vyrovnávacích opatřeních zásadní povahy, pak se setkáme s obavami a výhradami mnohem většími.

Jednou ze situací, kde se lidé v souvislosti se zaměstnáním se svým znevýhodněním potýkají nejčastěji, je samotné přijetí do pracovního poměru. Pochopitelně i v této fázi platí zákaz diskriminace, nicméně nelze tvrdit, že se taková diskriminace nevyskytuje. Bez ohledu na relativně nízký počet diskriminačních sporů u českých soudů lze konstatovat, že některé skupiny osob jsou pro zaměstnavatele více zajímavé, než jiné.

Například u osob se zdravotním postižením je tato skutečnost reflektována tak, že jim zákonodárce zakotvil vyrovnávací opatření přímo do zákona, a to do zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Jde o takzvaný povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením upravený v ustanovení § 81 zákona o zaměstnanosti.

Primárním účelem tohoto opatření je usnadnit osobám se zdravotním postižením najít zaměstnání dle jejich preferencí, znalostí a schopností v rámci běžného pracovního trhu. Zaměstnávání v rámci chráněného trhu práce případně odvozy do státního rozpočtu mají nastupovat až subsidiárně, pokud se zaměstnávání ve výši povinného podílu, který tvoří 4 % u zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci, nezdaří.

Těžko by tak mohlo být v rozporu se zákonem, pokud by zaměstnavatel přijal opatření vstřícná k zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V rovině konkrétních opatření pro konkrétní osobu by jejich nepřijetí dokonce mohlo představovat diskriminaci, ať už přímou či nepřímou. Nicméně dle mého názoru by diskriminační nebyla ani obecná opatření přijatá bez vztahu ke konkrétní osobě. Myslím tím například deklarovanou preferenci osob se zdravotním postižením při výběrových řízeních nebo zdůrazňování vhodnosti pracovních míst pro tyto osoby v inzerátech. Je pochopitelně mít potřeba na paměti výše citované ustanovení § 7 odst. 3 antidiskriminačního zákona a neupřednostnit méně kvalitního uchazeče, jinak by tomu ale nic bránit nemělo. Přesto jsem se setkala s nedůvěrou k takovému návrhu a jeho odmít-

nutím s tím, že by bylo diskriminační vůči uchazečům a uchazečkám bez zdravotního postižení.

### Nedůvěra nebo přílišná opatrnost?

Takových odmítnutých návrhů bych mohla popsat celou řadu. Nejde jen o opatření na vstupu do zaměstnání, kterých se zaměstnavatelé i s ohledem na demonizaci tzv. kvót ve veřejné debatě obávají jako čert kříže. Ani opatření k vyrovnání propadu příjmů v souvislosti s péčí o děti nebo blízké osoby závislé na pomoci někoho jiného nebývají v praxi příliš k vidění. Přestože právě tento propad příjmů nebo dokonce ztráta zaměstnání z důvodu péče o někoho jiného, statisticky častěji postihují ženy než muže a přispívají k rozdílům v odměňování mezi ženami a muži (tzv. *gender pay gap*) a v pozdějším věku i k rozdílu ve výši starobního důchodu (tzv. *gender pension gap*).

O opatřeních k podpoře kariérního postupu určitých způsobem znevýhodněné skupiny zaměstnanců nebo zaměstnankyň se rovněž prakticky nedá příliš hovořit. Naopak jsem se setkala s tím, že zaměstnavatel v dobré víře podporoval kratší pracovní dobu zejména zaměstnankyň po mateřské a rodičovské dovolené, aby jim pak ale neumožnil kariérní postup tím, že u vedoucích zaměstnanců byla kratší pracovní doba vyloučena.

### Soudy zatím spíše mlčí

Ve vztahu k vyrovnávacím opatřením toho v tuzemské judikatuře zatím příliš nenajdeme. Nicméně možnost takových opatření vychází ze všech relevantních evropských směrnic a Soudní dvůr Evropské unie již některá vyrovnávací opatření posuzoval, případně se zabýval kauzami, která o potřebných opatřeních mohou ledasco napovědět. Např. v případě Marshall<sup>7</sup> umožnil upřednostnění stejně kvalifikovaných žen v pozicích, kde jsou ženy podreprezentované, ledaže zvláštní důvod svědčí ve prospěch mužského uchazeče.

SDEU se zabýval i definicí zdravotního postižení, a to ve věcech C-335/11 a C337/11, 131 kdy odborová organizace žalovala bývalé zaměstnavatele o náhradu škody jménem dvou žen, které se domnívaly, že byly propuštěny v rozporu s antidiskriminačním právem, ačkoliv měly mít z důvodu svého zdravotního postižení nárok na to, aby jim zaměstnavatel poskytl přiměřené opatření v podobě zkrácené pracovní doby. Paní Jette Ring trpěla chronickými, neléčitelnými bolestmi zad, paní Skouboe Werge byla uznána za práce neschopnou, neboť trpěla stálými bolestmi z důvodu hyperflexe krku. SDEU rozhodl, že zkrácení pracovní doby může být vhodným opatřením podle příslušné směrnice, neboť osoba se zdravotním postižením může díky němu své zaměstnání dále vykonávat. Za rozhodující rozdíl mezi nemocí a zdravotním postižením soud opět označil způsoblost zdravotního posti-

<sup>7</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. února 1986. M. H. Marshall proti Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority. Věc 152/84.

žení dlouhodobě omezovat plnou účast postiženého v profesním životě, které může spočívat nejen ve fyzických, ale i v psychických obtížích, zatímco nemoc k takovým omezením nevede.<sup>8</sup>

V případě Hay vs. Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres<sup>9</sup> pak SDEU posuzoval opatření v kolektivní smlouvě, která neumožňovala, aby některé výhody (mimořádné volno a prémie) při uzavření manželství byly přiznány stejnopohlavním párům při vstupu do civilního svazku (obdobnému registrovanému partnerství u nás). SDEU rozhodl, že v případě, kdy stát neumožňuje stejnopohlavním párům uzavírat manželství, je třeba pro účely posouzení nároku na tyto výhody pokládat vstup do registrovaného partnerství za srovnatelný se vstupem do manželství. Jedná o přímou diskriminaci (stejnopohlavní páry by nemohly z důvodu nemožnosti vstoupit do manželství na výhodu dosáhnout nikdy), nelze ji tudíž odůvodnit legitimním cílem, ale pouze veřejnou bezpečností, udržováním veřejného pořádku a předcházením trestným činům, ochranou zdraví a ochranou práv a svobod ostatních lidí. Tento rozsudek může být pobídkou pro naše zaměstnavatele, aby v souvislosti se zaměstnáním poskytli registrovaným partnerům stejná práva a výhody, která v této souvislosti legislativa spojuje pouze s manželstvím.

## Směrem k vyrovnávání

V roce 2019 si Mezinárodní organizace práce připomněla 100 let od první úmluvy týkající se žen a jejich pracovních podmínek zprávou nazvanou *A quantum leap for gender equality. For a Better Future of Work for All*.<sup>10</sup> V té se mimo jiné hovoří o velice pomalém postupu směrem k rovnému postavení v posledních letech, o překážkách na cestě žen za vyšší a lepší zaměstnaností, o významu péče a penalizaci mateřství.

V roce 2019 byla přijata směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, jejíž přijetí důrazně podpořila i Evropská odborová konfederace, vnímá sladování ne jako soubor instrumentů, které mají pracujícím ženám usnadnit „druhou směnu“ v domácnosti, ale jako nezbytná opatření pro férovější sdílení domácích a pečovatelských povinností a vyrovnanější přístup k zaměstnanosti, dobré práci a kariéernímu postupu.

Veřejný ochránce práv monitoruje od 1. ledna 2018 naplňování Úmluvy o právech osob se zdra-

votním postižením přijaté Valným shromážděním Organizace spojených národů dne 13. prosince 2006. Ve svém nejnovějším výzkumu<sup>11</sup> na toto téma konstatuje, že poskytování přiměřených opatření není u zaměstnavatelů jednotné, rozhodující je lidský faktor, řada zaměstnavatelů není na jejich přijímání příliš připravena a zájem hledat cesty jak vyjít potřebám zaměstnance s postižením vstříc je minimální.

Zmínit lze ještě celou řadu dalších dokumentů mezinárodní povahy, které České republice ukládají povinnost přijímat opatření k zamezení diskriminace některých znevýhodněných skupin, a předpokládají i proaktivní vyrovnávací opatření. Např. ve smyslu čl. 1 odst. 4 Mezinárodní úmluvy o odstranění všech forem rasové diskriminace „za rasovou diskriminaci nejsou považována zvláštní opatření, učiněná výhradně pro zajištění přiměřeného rozvoje některých rasových nebo etnických skupin nebo jednotlivců, kteří potřebují takovou ochranu, jež může být nezbytnou k tomu, aby jim zabezpečila rovné užívání nebo výkon lidských práv a základních svobod, pokud ovšem tato opatření nevedou k zachování rozdílných práv pro různé rasové skupiny a pokud nezůstanou v platnosti po dosažení cílů, pro které byla přijata.“

Je tedy snad možné konstatovat, že přístup mezinárodního společenství, ke kterému se Česká republika hlásí, je přístupem, který jde dál než jen k přístupu formální rovnosti, jak byl popsán výše. Očekává se pomoc, proaktivní přístup, pomocná ruka podaná osobám, jejichž startovní pozice je v nějakém ohledu náročná.

## K dalšímu úsilí a předkládaným návrhům

I přes sílící nadnárodní trendy a úsilí o to, aby na pracovním trhu byla nejen odstraněna diskriminace, ale bylo zároveň ze strany zaměstnavatelů vycházeno vstříc k potřebám určitých skupin zaměstnanců a zaměstnankyň, nelze říci, že by mezi českými zaměstnavateli byla vyrovnávací opatření nějakým běžným standardem. A to přesto, že i přes počáteční náklady, které některá tato opatření mohou znamenat, zaměstnavatelům přinášejí i řadu výhod v podobě větší diverzity na pracovišti, která bývá spojována s vyššími inovacemi a nezřídka i lepšími hospodářskými výsledky. Některá opatření navíc ani nákladná být nemusí a vyžadují pouze změnu personalistického a manažerského přístupu.

K tangu jsou ovšem potřeba dva. I řada odborových organizací se v rámci kolektivního vyjednávání drží zpátky při předkládání návrhů právě na zavedení vyrovnávacích opatření, a to i přesto, že z hlediska právní úpravy se obvykle není čeho bát. Ať už je důvodem k takové zdrženlivosti obava z možné kontroverze nebo vědomí, že zaměstnavatel na takový návrh stejně nepřistoupí, měli by mít kolegové a kolegyně

<sup>8</sup> Rozsudek Soudního dvora (druhého senátu) ze dne 11. dubna 2013. Spojené věci C-335/11 a C-337/11 HK Danmark, jednající za Jette Ring, proti Dansk Almennyttigt Boligselskab DAB a HK Danmark, jednající za Lone Skouboe Werge, proti Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Pro Display A/S v úpadku.

<sup>9</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. prosince 2013. Frédéric Hay v. Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres, C-267/12.

<sup>10</sup> A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all, dostupné ze stránek ilo.org: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_674831/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang-en/index.htm) (cit. 1. 5. 2021)

<sup>11</sup> Stát neumí zaměstnat lidi s postižením, ukázal výzkum zástupkyně ombudsmana. ochrance.cz (online), citováno 29. 4. 2021. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/aktualne/stat\\_neumi\\_zamstnat\\_lidi\\_s\\_postizenim\\_ukazal\\_vyzkum\\_zastupkyne\\_ombudsmana/](https://www.ochrance.cz/aktualne/stat_neumi_zamstnat_lidi_s_postizenim_ukazal_vyzkum_zastupkyne_ombudsmana/)

mít na paměti, že reprezentují zájmy všech zaměstnanců a zaměstnankyň, včetně těch znevýhodněných, a právě v jejich zájmu se snad poněkud více odvážit. A jak se výše popsané trendy postupně promítají do rétoriky a aktivit nejvyšších odborových struktur, časem snad prostoupí i na podnikovou úroveň a naleznou svůj odraz v kolektivních smlouvách.

Kolektivní vyjednávání i samotné odborové sdružování je ze své podstaty i z právní úpravy ovládnáno primárně zásadami volnosti, svobody a rovnosti stran. I z tohoto důvodu tedy platí, že nejlepší cestou k lepšímu kolektivnímu vyjednávání jsou lepší kolektivní vyjednávači. Nepochybně ne vše, s čím odbory přijdou, se zaměstnavatelem rovněž dohodnou. Zároveň i zaměstnavatel může přinést (a v praxi také často přináší) do kolektivního vyjednávání vlastní návrhy.

Pro obě strany vyjednávacího stolu tak platí, že není potřeba čekat na to, až nějaké vyrovnávací opatření stanoví zákon, jako tomu je u povinného podílu osob se zdravotním postižením. I v rámci stávající právní úpravy je možné – a žádoucí – se v úsilí o vyrovnání znevýhodnění a účinnější prevence diskriminace na pracovním trhu chopit iniciativy a proaktivně nějaká opatření zavést alespoň u konkrétního zaměstnavatele.

#### Související předpisy a judikatura

- čl. 27 odst. 2 Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky
- § 1a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“)
- § 4a odst. 4 zákoníku práce
- § 16 odst. 4 zákoníku práce
- § 22 zákoníku práce
- § 25 odst. 3 zákoníku práce
- § 1 zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání (dále jen „zákon o kolektivním vyjednávání“)
- § 7 zákona o kolektivním vyjednávání
- § 2 odst. 3 zákona 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 (dále jen „antidiskriminační zákon“)
- § 7 odst. 2 antidiskriminačního zákona
- § 7 odst. 3 antidiskriminačního zákona
- § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU
- Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. února 1986. M. H. Marshall proti Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority. Věc 152/84
- Rozsudek Soudního dvora (druhého senátu) ze dne 11. dubna 2013. Spojené věci C-335/11 a C-337/11 HK Danmark, jednající za Jette Ring, proti Dansk Almennyttigt Boligselskab DAB a HK Danmark, jednající za Lone Skouboe Werge, proti Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Pro Display A/S v úpadku.
- Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. prosince 2013. Frédéric Hay v. Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres, C-267/12

## Zveme na konference a webináře Wolters Kluwer



### JUDIKATURA PRO ÚSPĚŠNOU PRAXI

27. 7. 2021 / 8. 9. 2021

#### Webinář

Potřebujete se rychle orientovat v rozsáhlé judikatuře? Představíme široké možnosti efektivní práce s judikaturou v ASPI Nové Generace.

- Více informací s možností přihlášky naleznete na [info.aspi.cz](http://info.aspi.cz)
- Webinář je zdarma

### TRANSFEROVÉ CENY

23. 9. 2021

#### Online konference

- Témata: dopady Covid-19, daňová kontrola, dokumentace
- Podrobný program, informace o přednášejících a možnost přihlášky na [obchod.woltersluwer.cz](http://obchod.woltersluwer.cz)
- 30% sleva pro uživatele ASPI A dalších produktů Wolters Kluwer

### 10. ODBORNÁ KONFERENCE K PRACOVNÍMU PRÁVU

15. 10. 2021

- Hlavní téma: Pracovní právo v době postcovidové
- Jubilejní ročník konference, na které vás aktuálními tématy provedou přední odborníci na pracovní právo
- Informace o konferenci průběžně aktualizujeme – přihlásit se můžete na [obchod.woltersluwer.cz](http://obchod.woltersluwer.cz)
- 30% sleva pro uživatele ASPI A dalších produktů Wolters Kluwer



Když si musíte být jistí