

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Martin Michalíček

**Uplatňování zákazu diskriminace
v pracovněprávních vztazích**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 3. 8. 2018

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 121 380 znaků včetně mezer.

.....
Martin Michalíček

V Praze dne 3. 8. 2018

Rád bych poděkoval panu JUDr. Jakobovi Tomšejovi, Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce, za cenné připomínky, velmi vstřícný přístup a trpělivost při vedení této práce. Také děkuji své rodině za podporu po celou dobu studia.

Obsah

Úvod.....	1
1. Základní pojmy	3
1.1. Rovnost	3
1.1.1. Formální rovnost	4
1.1.2. Materiální rovnost	5
1.2. Diskriminace	5
1.2.1. Přímá diskriminace	6
1.2.2. Nepřímá diskriminace	7
1.2.3. “Pozitivní“ diskriminace	8
1.2.4. Obtěžování, sexuální obtěžování a další pojmy související s diskriminací	8
2. Prameny zákazu diskriminace v EU a ČR	10
2.1. EU	10
2.1.1. Primární právo	11
2.1.2. Sekundární právo	11
2.2. Úprava zákazu diskriminace v právním řádu ČR	13
2.2.1. Ústavní základ	14
2.2.2. Zákoník práce	15
2.2.3. Antidiskriminační zákon	17
2.2.4. Zákon o zaměstnanosti	19
3. Nejčastější výskyt diskriminace v pracovněprávních vztazích	21
3.1. Postup před vznikem pracovněprávního vztahu	21
3.1.1. Inzerce	23
3.1.2. Výběrové řízení a požadování údajů od uchazečů	24
3.2. Odměňování	26
3.3. Kariérní postup a řídicí pozice	28

3.4.	Skončení pracovního poměru	30
4.	Soudní ochrana před diskriminací.....	32
4.1.	Žaloba podle § 10 Antidiskriminačního zákona	33
4.2.	Právo na náhradu nemajetkové újmy.....	35
4.3.	Sdílení důkazního břemene.....	37
4.4.	Aktivní legitimace antidiskriminační žaloby	40
5.	Veřejnoprávní kontrola a ombudsman	43
5.1.	Činnost veřejného ochránce práv.....	43
5.1.1.	Informování.....	44
5.1.2.	Vzdělávání	44
5.1.3.	Pomoc obětem diskriminace	45
5.2.	Činnost státního úřadu inspekce práce.....	46
5.2.1.	Kontrola	47
5.2.2.	Ukládání sankcí.....	48
	Závěr	51
	Seznam použitých zkratk	55
	Seznam použitých zdrojů.....	56
	Název diplomové práce, abstrakt a klíčová slova v českém jazyce.....	61
	Název diplomové práce, abstrakt a klíčová slova v anglickém jazyce.	62

Úvod

Jak vyplývá ze samotného názvu - “Uplatňování zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích“, ve své diplomové práci se věnuji aplikaci zákazu diskriminace převážně z praktického hlediska. Toto téma jsem si vybral jednak z důvodu zájmu o pracovní právo, ve kterém, podle mého názoru, dochází k podstatným rozdílům mezi teorií a praxí, a také proto, že se s diskriminačním jednáním v českých pracovněprávních vztazích setkávám velmi často, i navzdory postupnému rozvoji antidiskriminačního práva. Od vypracování diplomové práce očekávám hlubší seznámení s problematikou diskriminace a nahlédnutí do fungování zákazu diskriminace v praxi.

V této práci bych se rád zaměřil na tři nejvýznamnější praktické aspekty diskriminace. Každá z těchto oblastí představuje jednu část textu. Po dvou úvodních částech, které mají za úkol seznámit čtenáře se základními pojmy a úpravou zákazu diskriminace především v českém právu a právu EU, se věnuji prvnímu praktickému tématu – nejčastější výskyty diskriminačního jednání. V této části jsem si stanovil za cíl analyzovat pracovněprávní vztahy, ve kterých může docházet k rozdílnému zacházení na základě diskriminačních kritérií. A to především z pohledu zaměstnance v pořadí, jakém postupně prochází pracovněprávním životem – od výběru zaměstnání, přes odměňování a kariérní postup až po skončení pracovního poměru. Předpokladem je, že v jednotlivých oblastech pracovního života bude intenzita diskriminačního jednání různá, a také se budou lišit nejčastější diskriminační důvody. Rovněž bych rád upozornil na aktuální problémy, se kterými se mohou setkat zaměstnanci patřící do skupiny “ohrožených“ některým z diskriminačních důvodů.

Ve čtvrté části jsem si dal za úkol blíže se seznámit s možností obětí diskriminace domáhat se soudní ochrany a podrobně se zaměřit na právní úpravu této zvláštní žaloby na ochranu osobnosti. Zvláštní především pro institut sdíleného důkazního břemene, který se využívá pouze v diskriminačních sporech. Protože jde o úpravu relativně novou, na kterou judikatura neměla příliš možností zareagovat, vidím v této části příležitost podrobně prostudovat aktuálně účinné předpisy, zhodnotit jejich schopnost poskytnout dostatečnou a účinnou ochranu a zaměřit se na případné nedostatky.

Poslední část diplomové práce se věnuje úpravě a praktickému fungování subjektů, kterým byly svěřeny pravomoci nejen k pomoci obětem diskriminace. Jde

o veřejného ochránce práv a Státní úřad inspekce práce. Krom bližšího obeznámení s činnostmi těchto institucí se zaměřím na jejich přínos, jelikož od obou se očekává, že přispějí v boji proti diskriminaci. Výhodu Státního úřadu inspekce práce spatřuji v činnosti *ex officio* a možnosti autoritativně rozhodovat o sankcích za porušení práva na rovné zacházení. Veřejný ochránce práv takovou pravomoc sice nemá, jeho role však spočívá v činnostech vzdělávacích a poskytování individuální pomoci obětem diskriminace.

Záměrně se nebráním prolínání jednotlivých částí práce, které spolu souvisí, aby nedošlo k nelogickému oddělení individuálních institutů, když například podklady veřejného ochránce práv mohou být využity v soudním sporu o diskriminaci nebo výsledky činnosti Státního úřadu inspekce práce mohou vypovídat o přítomnosti diskriminace v dílčích pracovněprávních vztazích. Také je mou snahou vyhledat pro čtenáře co nejvíce konkrétních řešených sporů a statistických údajů pro utvoření souhrnného přehledu o uplatňování zákazu diskriminace nejen na území České republiky, ale i v zahraničí.

1. Základní pojmy

První část své diplomové práce věnuji vymezení základních pojmů, se kterými budu pracovat, a které jsou stěžejní pro celkové pochopení této diplomové práce. A to především z důvodu, že byť se na první pohled pojmy jako rovnost, diskriminace či obtěžování zdají být jednoznačné, jejich přesné definování může být problematické nebo dokonce, např. v případě pojmu rovnost, dle některých autorů, nemožné.¹

1.1. Rovnost

Ač se ideologickou myšlenkou rovnosti zabývali filosofové už v antickém Řecku, z nichž nejznámějším je bezesporu Aristoteles, podle kterého je rovnost základní podmínkou k dosažení spravedlnosti,² rovnost coby společenský ideál a právní pojem se vyvíjel postupně po mnoho staletí. Počátek přeměn z ideologického hlediska na právní zásadu, byť ještě poněkud okleštěnou, lze spatřovat již v římském právu, kde se rovnost aplikovala mezi občany s nerovným postavením ženy a muže.³ Také náboženství se neobešlo bez (spíše) ideové proklamace rovnosti a jak v Novém, tak i Starém zákoně lze najít prvky principů rovnosti, i když podobně jako v římském právu šlo o rovnost vztahující se pouze na určité skupiny osob.

Kolébku rovnosti, jak je dnes chápána, tvoří přirozenoprávní teorie prosazována osvícenskými filozofy.⁴ Nicméně i přes tvrzení, že si lidé mají být od přirozenosti všichni rovni a přes následné zakotvení tohoto principu v čl. I. Deklarace práv člověka a občana z roku 1789⁵, bylo s určitými skupinami obyvatelstva zacházeno pro jejich podřadnost odlišně a tyto skupiny byly z liberální rovnosti vyloučeny. Navzdory takovému nedostatku je osvícenství přičítána zásluha

¹ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: Beck, 2007. s. 3. ISBN 978-80-7179-584-1.

² ARISTOTELÉS. *Etika Nikomachova*. Praha: Laichter, 1937. s. 100-104

³ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 1. ISBN 978-80-7400-343-1.

⁴ Mezi nejvýznamnější představitele osvícenství se řadí např. John Locke, Charles Louis Montesquieu, Immanuel Kant

⁵ Čl. I. Deklarace: „Lidé se rodí svobodní a rovni v důstojnosti a právech“

obecného uvažování nad rovností a její vnímání jako přirozeného práva, čímž byl dán prostor vývoji i do ostatních dokumentů a právních řádů.⁶

Vzhledem k jedinečnosti a neopakovatelnosti každého člověka, tvořené především odlišnou povahou, vlastnostmi a nadáním, nemůže být v kontextu rovnosti myšlena stejnost jedinců a tato stejnost ani nemůže být nastolena za pomoci práva.⁷ K alespoň přibližné definici rovnosti tedy bude třeba jednak rovnost rozdělit do užších kategorií na rovnost formální a materiální, a především ji porovnávat s jinými hodnotami, právy, dobrem či společenským břemenem.⁸ Tato myšlenka spojitosti rovnosti jen s určitými hodnotami se vyskytuje i v judikatuře Ústavního soudu, zde konkrétně ve vztahu k základním právům se hovoří o tzv. akcesorické rovnosti, která vychází z čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

1.1.1. Formální rovnost

K pochopení formální rovnosti se využívá Aristotelovo pojetí rovnosti “stejnému stejně, odlišnému odlišně“, tedy formální rovné zacházení se stejnými subjekty ve stejných či podobných situacích. Ač se zdá, že formální rovnost je metodou objektivní a racionální, nevyhnutelným postupem je určení vhodného komparátoru, tedy konkrétního hodnotícího kritéria, podle kterého se bude posuzovat rovnost. Výběr vhodného srovnávacího prvku není jednoduchý a hrozí ovlivnění subjektivního vnímání srovnávacího. Předmětem formální rovnosti je zacházení se “stejnými“, tedy těmi, kteří se přes pomyslné síto komparátoru ocitnou ve stejném či srovnatelném postavení, a právě s těmi dle premisy formální rovnosti nesmí být zacházeno rozdílně, jinak by se jednalo o diskriminaci.

Při takovém formálním zacházení se nepřihlíží k rozdílům subjektů daných např. sociálním původem, vlastnostmi, či fyziologickými dispozicemi.⁹ Podle Bobka je formální rovnost abstraktní, individualistická, která nebere v potaz reálný dopad

⁶ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 2. ISBN 978-80-7400-343-1.

⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. 1. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 42. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁸ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: Beck, 2007. s. 10. ISBN 978-80-7179-584-1.

⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. 1. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 42. ISBN 978-80-7380-277-6.

na subjekty srovnávání a jediným cílem je rovnost *de iure* posuzována v jeden časový okamžik, “zmražená v čase a prostoru“. Rovnost *de facto* není předmětem zkoumání formální rovnosti a jde zcela mimo její pozornost.¹⁰

1.1.2. Materiální rovnost

Materiální rovnost má sloužit jako korektiv rovnosti formální, který oproti formálnímu posouzení bere v potaz možnosti, schopnosti, sociální původ, vlastnosti, a především reálný dopad na sféru jednotlivce. Materiální rovnost má za úkol porovnávat roviny *de iure* a *de facto*. V případě, že by rovnost *de iure* způsobovala faktickou nerovnost, respekt k materiální rovnosti by vyžadoval zásah do právní úpravy s cílem rovnosti reálné, nikoliv pouze zákonné.¹¹

Zvláštními kategoriemi rovnosti jsou rovnost výsledků a rovnost příležitostí. Někteří autoři je považují za podmnožinu rovnosti materiální¹², jiní se kloní k oddělení od materiální rovnosti, jelikož se zaměřují na určitý aspekt rovnosti.¹³ Rovnost příležitostí je uskutečňována určitým aktivním konáním ze strany veřejné moci. Nepostačí pouhé vyřčení nerovnosti, ale hlavním úkolem je její vymezení a zavedení opatření, které překážky znevýhodňující určitou skupinu osob odstraní. Jedná se tedy o pozitivní opatření, které má za úkol zajistit, aby všichni byli na stejné “startovací pozici“. Oproti tomu rovnost výsledků zahrnuje úsilí, aby všichni byli “stejně v cíli“.¹⁴

1.2. Diskriminace

Byť diskriminace vychází z lat. slova “*discriminare*“, jehož význam je rozlišovat, činit rozdíly, rozdělovat, diskriminací se rozumí až takové rozlišování, které působí negativně, někoho poškozují či omezuje jeho práva, a to ze zakázaného důvodu. Z toho vyplývá, že ne každé rozlišování je nutné vnímat negativně a v řadách případů vychází přímo ze zákona. Typickým příkladem zákonného rozlišování, které není

¹⁰ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: Beck, 2007. s. 11. ISBN 978-80-7179-584-1.

¹¹ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: Beck, 2007. s. 17. ISBN 978-80-7179-584-1.

¹² Např. Věra Štangová.

¹³ Toto oddělení doporučuje např. Michal Bobek.

¹⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. 1. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 44. ISBN 978-80-7380-277-6.

diskriminací, bude vyšší zdanění majetných či naopak daňové úlevy pro studenty, rodiče, seniory. Diskriminací podle věku nebude ani zákaz prodeje alkoholu osobám mladším 18 let, jelikož taková úprava sleduje legitimní cíl a prostředky k dosažení tohoto cíle jsou racionální. Podobně jako u předchozího pojmu rovnosti ani diskriminaci nebude jednoduché jednoznačně a definovat. Podle Koldinské je podstatou diskriminace naplnění důležitých znaků. Mezi tyto znaky patří jakékoliv činění rozdílů, vyloučení omezení, nebo preference (s důrazem na okolnost, že není rozhodující konkrétní forma jednání nebo opomenutí), jejichž důsledkem nebo cílem (postačí existence cíle, jeho naplnění není vyžadováno) je narušení, zrušení, uznání, požívání nebo uplatnění rovnosti jakožto základního lidského práva.¹⁵

Problémem nejasné definice diskriminace je následná nemožnost vytvoření zaručeného kritéria pro závěr, zda k diskriminaci došlo nebo ne. Zákonodárce může napomoci nalezení takového kritéria spolehlivým vymezením diskriminačních důvodů. V našem ústavním pořádku sice demonstrativní výčet diskriminačních důvodů najdeme v čl. 3 Listiny základních práv a svobod¹⁶, nebývá to však pravidlem pro ostatní ústavní dokumenty, které obsahují jen základní zákaz diskriminace a určení zakázaných rozlišovacích důvodů nechávají na judikatuře.¹⁷ Zákaz diskriminace je obsahem mnoha vnitrostátních i mezinárodních předpisů, které neobsahují jednotné výčty diskriminačních důvodů, což může mít za následek, že takové regulace mohou být pro adresáty norem matoucí.

1.2.1. Přímá diskriminace

Ke komplexnějšímu pochopení diskriminace literatura i legislativa vymezuje dva základní druhy diskriminace – přímou a nepřímou. Přímou diskriminací je dle Kühna *„taková regulace, kdy je s určitou osobou nebo skupinou osob zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem, pokud se tak děje z důvodů právně neospravedlnitelných, tedy na základě nepřípustného kritéria (rasa, pohlaví, národnost,*

¹⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 12. ISBN 978-80-7400-343-1.

¹⁶ Čl. 3 odst. 1 LZPS: Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

¹⁷ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: Beck, 2007. s. 40. ISBN 978-80-7179-584-1.

vira atp.), ledaže je rozdílné zacházení na základě takového kritéria věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné, nebo se tak děje svévole, tedy bez možného rozumného zdůvodnění takové regulace“.¹⁸ Definice přímé diskriminace v českém právním řádu je obdobná, liší se v podrobnější úpravě přípustných forem rozdílného zacházení a přidáním demonstrativního výčtu diskriminačních kritérií. Dále je zdůrazněno, že o přímou diskriminaci půjde také v případě pouze domnělého kritéria.

Samotný pojem přímá diskriminace, resp. přívlastek „přímá“, je relativně mladý. Začal se používat až v případě potřeby odlišování od diskriminace nepřímé, která byla definována v právu EU ke konci 90. let ve směrnici 97/80/ES v reakci na judikaturu SDEU¹⁹. Před nutností rozlišování na přímou a nepřímou byla přímá diskriminace zkrátka jen „diskriminace“.²⁰

1.2.2. Nepřímá diskriminace

Nejpodstatnějším rozdílem oproti diskriminaci přímé je prvotní neutrálnost navenek, kdy k nerovnému zacházení dochází až při aplikaci normy, pravidla nebo kritéria, které samo o sobě diskriminační není. Taková zdánlivá neutrálnost v důsledku znevýhodňuje určitou osobu nebo skupinu osob z diskriminačního důvodu. Příkladem budiž spor dopravního podniku se zrakově postiženým cestujícím, kterému nebyl umožněn nástup do autobusu s asistenčním psem bez náhubku. Neutrální ustanovení přepravního řádu dopadalo na všechny cestující bez rozdílu, přesto veřejný ochránce práv zjistil nepřímou diskriminaci, když psi se speciálním výcvikem nepředstavují díky své speciální výchově bezpečnostní riziko a slouží také k podávání upuštěných předmětů, čímž se stávají nepostradatelným pomocníkem zdravotně postižených osob, které asistenční psy využívají ke každodenním činnostem. Ředitel

¹⁸ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: Beck, 2007. s. 43. ISBN 978-80-7179-584-1.

¹⁹ Např. rozsudek SDEU ze dne 13. května 1986, Bilka - Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz, Věc 170/84.

²⁰ BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2016. s. 169. ISBN 978-80-7400-618-0.

dopravního podniku přes úvodní neústupnost vyhověl argumentům veřejného ochránce práv a dodnes existuje výjimka v přepravním řádu jeho podniku.²¹

1.2.3. “Pozitivní“ diskriminace

Až dosud jsem se záměrně v textu vyhýbal pojmům “pozitivní“ a “negativní“ diskriminace. Přestože i v odborné literatuře²² tyto pojmy lze poměrně snadno nalézt, s takovým rozlišováním diskriminace nemůžu souhlasit. Vzhledem k tomu, že pojem diskriminace již představuje určité nežádoucí chování, které někoho poškozuje na právech, činí ho nerovným s jinými, zachází s ním nespravedlivě, přívlastek negativní je v podstatě nadbytečný. Pokud je tedy diskriminace vždy negativní, používání sousloví “pozitivní diskriminace“ vidím jako *contradictio in adjecto*. Pokud je někdo diskriminován, nemůžeme toto chování označit za pozitivní. Správným výrazem pro zvýhodnění jedince k dosažení rovnosti bude proto **pozitivní opatření** (z ang. *affirmative action*). Cílem takových opatření je „zvýšit rozsah účasti znevýhodněných či nedostatečně zastoupených skupin na společenském, politickém či ekonomickém poli činnosti v určité oblasti“.²³ Pozitivními opatřeními dochází k prolomení formální rovnosti a slouží k naplňování rovnosti materiální.

1.2.4. Obtěžování, sexuální obtěžování a další pojmy související s diskriminací

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen “Antidiskriminační zákon“) staví na rovno diskriminaci i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.²⁴ Reaguje tak na nutnost regulace chování, které může značně negativně ovlivnit nejen samotného jedince, proti kterému je nežádoucí jednání mířeno, ale také může mít za následek vytvoření nepříjemné a nepřátelské atmosféry např. v zaměstnání, a tím ovlivnit i ostatní osoby.

Obtěžování je dle ustanovení § 4 odst. 1 Antidiskriminačního zákona takové nežádoucí chování, které souvisí s diskriminačním důvodem, jehož „záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského,

²¹ Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 6. ledna 2012, sp. zn.: 189/2011/DIS/JKV.

²² Např. Štangová V., 2010 či Koldinská K., 2010 (zde poněkud zdrženlivěji).

²³ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: Beck, 2007. s. 40. ISBN 978-80-7179-584-1.

²⁴ § 2 odst. 2 Antidiskriminačního zákona.

ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů“. Typickým příkladem obtěžování tedy bude např. hrubá urážka osoby tmavší pleti, poznámky týkající se věku nebo posměšky pro tělesné postižení.

Zvláštním typem obtěžování je sexuální obtěžování, které Antidiskriminační zákon samostatně nedefinuje, pouze odkazuje na “běžné“ obtěžování, ale zdůrazňuje sexuální povahu, čímž dochází k vyzvednutí důležitosti takové úpravy. Není vůbec rozhodným, jestli se sexuálního obtěžování dopustí muž na ženě, žena na muži, nebo dojde k obtěžování mezi osobami stejného pohlaví. Tímto zvláštním druhem obtěžování může být vyprávění nevhodných vtipů se sexuální tematikou, dvojsmyslné narážky, ale také častý tělesný kontakt – plácání po zadku, hlazení vlasů, “letmé otírání se“. Jde tedy o jednání v jakékoli formě, které je dotčenou osobou vnímáno jako nevídané a nežádoucí.²⁵

Z výkladových ustanovení Antidiskriminačního zákona vyplývá, že pronásledování je „*nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona*“.²⁶ Jedná se tedy o zákaz odplatných opatření proti osobám, které se rozhodly bránit proti nerovnému zacházení. Pokynem a naváděním k diskriminaci bude takové jednání, které směřuje k vzbuzení rozhodnutí diskriminovat. Antidiskriminační zákon přesto tyto dva pojmy rozlišuje a pro pokyn stanovuje podmínku zneužití nadřazeného postavení, cílí tak na pracovněprávní a obdobné vztahy.

²⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. 1. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 52-53. ISBN 978-80-7380-277-6.

²⁶ § 4 odst. 3 Antidiskriminačního zákona.

2. Prameny zákazu diskriminace v EU a ČR

2.1. EU

Právo EU ovlivňuje právo vnitrostátní, a to daleko výrazněji co se týče rozsahu upravovaných záležitostí i vymahatelnosti než právo obecné mezinárodní. Dle mého názoru vděčíme aktuálně dosažené úrovni úpravy zákazu diskriminace především právu unijnímu. K pochopení úpravy zákazu diskriminace je nutné se nejdříve podívat na vývoj EU tak, jak jí známe dnes. Primárním účelem evropských společenství²⁷ nebyla ochrana sociálních práv, nýbrž zájmy ekonomické. Vlivem postupného vývoje i rozšiřování působnosti komunitárního práva došlo v druhé polovině dvacátého století k přehodnocení priorit společenství a rozvoji jak pracovního komunitárního práva, tak práva sociálního. Tento vývoj vyústil v podepsání Charty Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců v prosinci 1989, kde jsou upravena základní sociální práva v souvislosti se zaměstnáním.²⁸ Porovnáním zakládajících smluv a následných dokumentů či předpisů upravujících rovné zacházení si lze všimnout, že úprava se nejdříve zaměřovala pouze na rovnost na základě pohlaví a státní příslušnosti. Toto souvisí především se spojitostí mezi ekonomickými cíli a úpravou pracovněprávních vztahů, konkrétně požadavkem na rovné odměňování mužů a žen a volným pohybem pracovní síly. Postupným vývojem se stalo zřejmé, že pro dosažení ekonomických cílů bude nezbytné rozšíření integračních aktivit. Následně došlo přirozeně k rozšíření zákazu diskriminace i o jiné důvody než pohlaví a státní příslušnost, ale tyto dvě oblasti lze označit za nejrozvinutější oblasti antidiskriminačního práva.²⁹

Kromě práva primárního a sekundárního, kterým se budu věnovat v následujících podkapitolách, lze za pramen evropského práva označit také obecné právní zásady nebo rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie³⁰. Tyto nejsou závazným pramenem práva EU, mají však významnou roli nejen na půdě EU, ale i při výkladu vnitrostátních norem.

²⁷ Evropské společenství uhlí a oceli, Evropské hospodářské společenství a Evropské společenství pro atomovou energii.

²⁸ BĚLINA, Miroslav a kol, *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017. s. 45. ISBN 978-80-7400-667-8.

²⁹ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: Beck, 2007. s. 126. ISBN 978-80-7179-584-1.

³⁰ Dříve Evropský soudní dvůr.

2.1.1. Primární právo

Mezi primární právo EU patří zakládající smlouvy³¹, akty pozměňující fungování EU³², smlouvy o přistoupení jednotlivých členských států, smlouvy o rozpočtových a finančních pravidlech a také Listina základních práv EU, která má podle šestého článku Smlouvy o Evropské unii stejnou právní sílu jako zakládající smlouvy.³³ V systému práva EU má primární právo určitý ústavní charakter. Upravuje základní uspořádání unijních orgánů, jejich kompetence a sekundární právo s ním musí být v souladu.

Vývoj antidiskriminačního evropského práva započal se zrovnoprávněním pohlaví v rovině stejného odměňování za práci, kdy čl. 119 Smlouvy o založení EHS stanovil, že *„každý členský stát zajistí v průběhu první etapy uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci a bude ji nadále dodržovat.“* Tento článek dále obsahoval výkladové ustanovení ohledně odměny za práci a definice rovnosti odměňování. Následující dobu se antidiskriminační právo výraznějších změn nedočkalo a až ke konci 90. let Amsterodamská smlouva změnou Smlouvy o ES, konkrétně v čl. 13 (dnes čl. 19 Smlouvy o fungování EU), stanovila zákaz diskriminace nejen z důvodu pohlaví, ale i na základě rasy, etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.³⁴

Také Listina základních práv EU obsahuje ustanovení upravující rovné zacházení a zákaz diskriminace. K vyzvednutí důležitosti je rovnosti věnovaná samostatná hlava Listiny. V úvodu této třetí hlavy se stanovuje absolutní rovnost všech před zákonem. Dále se pak zakazuje jakákoliv diskriminace a uvádí se demonstrativní výčet rozlišovacích kritérií, který je oproti čl. 19 SFEU rozšířen např. o majetek, politický nebo jakýkoliv jiný názor, jazyk, narození či genetické rysy.

2.1.2. Sekundární právo

³¹ Smlouva o ESUO (Pařížská smlouva), Smlouva o EHS a Smlouva o Euratomu (Římské smlouvy), Smlouva o EU (Maastrichtská smlouva).

³² Slučovací smlouva, Jednotný evropský akt, Amsterodamská smlouva, Niceská smlouva a Lisabonská smlouva.

³³ TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, Jiří MALENOVSKÝ, et al. *Právo Evropské unie*. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2017. s. 100-102. ISBN 978-80-7502-184-7.

³⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 70-71. ISBN 978-80-7400-343-1.

K naplnění cílů a k úpravě některých záležitostí plynoucích z primárního práva je EU nadána pravomocí vydávat na základě zřizovacích smluv legislativní akty. Jde o nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska, které se liší především závazností a normativností. **Nařízení** je závazný akt normativní povahy podobný zákonu. Není třeba následné úpravy právních řádů členských států, ale jak státy, tak jednotlivci jsou povinni se jim podřídit a dodržovat je. Oproti nařízení má **směrnice** za cíl pouze konkrétní výsledek a ponechává státům možnost volby prostředků, jak takového cíle dosáhnout. Směrnici je judikaturou SDEU³⁵ přiznáván tzv. přímý vertikální účinek, tzn. že dostatečně přesného a bezpodmínečného ustanovení směrnice se jedinec může dovolávat vůči státu, který směrnici neimplementoval. **Rozhodnutí** je individuální akt, který směřuje vůči účastníkům, kterým je adresován. **Doporučení** a **stanoviska** nejsou právně závazná, nejde o právní akty a mají pouze pomocnou roli.³⁶

Nejdůležitějším pramenem sekundárního práva v oblasti rovného zacházení jsou tzv. antidiskriminační směrnice. Jako první je vhodné zmínit směrnici 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. A to zejména pro svůj význam a oblast, kterou upravuje. Tato směrnice vznikla za účelem sjednocení roztržité úpravy, kdy převzala a derogovala úpravu směrnic předchozích. Účel směrnice je uveden v prvním článku: „*zajistit zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání*“. Dále je upřesněno, na které oblasti se směrnice vztahuje. Jde o přístup k zaměstnání včetně postupu v zaměstnání a k odbornému vzdělávání, o pracovní podmínky, odměnu a systém sociálního zabezpečení pracovníků. Tato směrnice je doplněna směrnicí Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, a která rozšiřuje diskriminační důvody např. o kritérium náboženského vyznání a víry, zdravotního postižení, věku aj. Co se týče diskriminace z rasových a etnických důvodů, tu upravuje 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. Tato směrnice na rozdíl od dvou výše

³⁵ Rozsudek SDEU ze dne 26. února 1986, M. H. Marshall proti Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority, Věc 152/84.

³⁶ TÝČ, Vladimír. *Úvod do mezinárodního a evropského práva*. 3., aktualizované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2018. s. 82. ISBN 978-80-210-8899-3.

zmíněných nezasahuje jen do pracovního a práva sociálního zabezpečení, ale uplatní se i například v případě přístupu ke zboží a službám. K těmto směrnici se budu nadále v textu vracet v případech, kdy upravují oblast relevantní pro tuto práci.

2.2. Úprava zákazu diskriminace v právním řádu ČR

Evropské antidiskriminační právo je na vysoké úrovni a podstatně ovlivňuje právo vnitrostátní, které muselo být mnohokrát upravováno, aby vyhovovalo evropským i mezinárodním závazkům. Z nejpodstatnějších změn lze uvést především novelizaci Ústavy nezbytnou pro vstup České republiky do Evropské unie (tzv. *euronovela*³⁷). V Ústavě mimo jiné přibyla deklarace dodržování závazků z mezinárodního práva a možnost přenést některé pravomoci na mezinárodní organizaci článkem 10a Ústavy³⁸. Došlo tedy ke konstitucionalizaci mezinárodního práva, když dříve mezinárodní právo bylo v ústavním pořádku opomínáno. Dalším výrazným projevem ovlivnění evropským právem byla transpozice zmíněných antidiskriminačních směrnic do pracovněprávních předpisů, které v této kapitole stručně představím.

S uznáním závazků z mezinárodního práva souvisí inkorporační klauzule v čl. 10 Ústavy, podle které *„vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva“*. Vzhledem k povaze zákazu diskriminace, a především jeho sepětím se základními lidskými právy, není překvapující, že je předmětem řady mezinárodních smluv. Z nejdůležitějších je třeba zmínit Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Úmluvu MOP o diskriminaci v zaměstnání a povolání, Úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod a také Všeobecnou deklaraci lidských práv, která sice není klasickou závaznou mezinárodní smlouvou, ale jde o významný mezinárodní dokument, který se pro svůj charakter *legis ferendae* stal inspirací nejen pro ústavy mnoha států, ale i jiné mezinárodní prameny.³⁹

³⁷ Ústavní zákon č. 395/2001 Sb., kterým se mění ústavní zákon České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

³⁸ Čl. 10a Ústavy stanoví, že: *„Mezinárodní smlouvou mohou být některé pravomoci orgánů České republiky přeneseny na mezinárodní organizaci nebo instituci“*.

³⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. 1. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 65. ISBN 978-80-7380-277-6.

Z obsahu takových mezinárodních dokumentů i z doby, kdy většina vznikala (po 2. světové válce), lze snadno dovodit jejich záměr. Tím bude odsoudit nelidskost spáchanou do té doby (ať už jde historické nerovné zacházení se ženami, otroctví a obecně rasově motivované nenávistné zacházení) a deklarovat dosažení vyspělosti společnosti, ve které není pro diskriminaci místo. Ustanovení o zákazu rozdílného zacházení bývá zpravidla v prvních člancích lidskoprávních mezinárodních dokumentů jako zdůraznění důležitosti tohoto principu.

2.2.1. Ústavní základ

V preambuli Ústavy si občané České republiky vzali za cíl republiku chránit a rozvíjet jako vlast rovnoprávných, svobodných občanů. Preambule je sice součástí Ústavy, nicméně slouží jako ideové a politické vyjádření, legislativní pomůcka a výkladové hledisko bez normativního obsahu. Ten přichází v samotných člancích Ústavy a Listiny základních práv a svobod. První článek uvádí Ústavu základním principem: „*Česká republika je svrchovaný, jednotný a demokratický právní stát založený na úctě k právům a svobodám člověka a občana*“. Taková práva a svobody jsou v samostatném katalogu, na který odkazuje Ústava ve svém čl. 3, který Listinu základních práv a svobod dále společně s čl. 112 Ústavy začleňuje do ústavního pořádku.

K vyzdvihnutí důležitosti rovnosti všech lidí je jí věnován hned první článek LZPS, který zakládá svobodu a rovnost všech.⁴⁰ Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08 princip rovnosti označil za samotné ohnisko ústavního pořádku České republiky, které je „*stěžejním východiskem pro interpretaci a aplikaci práva a k jeho ochraně je třeba postupovat s obzvláštní obezřetností*“. Výslovný zákaz diskriminace je v Listině v článku třetím, který základní práva a svobody zaručuje všem „*bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení*“. LZPS obsahuje podobně jako řada mezinárodních dokumentů demonstrativní výčet diskriminačních důvodů, pravděpodobně ke zdůraznění nejohroženějších skupin

⁴⁰ Čl. 1 LZPS stanoví, že: „*Lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, neprohlášené a nezrušitelné.*“

obyvatelstva. Důležitým bodem zákazu diskriminace je třetí odstavec tohoto článku, který zakazuje jakákoliv sankční opatření pro osoby uplatňující svá základní práva.

Rovnost v ústavní rovině lze spatřovat i při uplatňování omezení základních práv a svobod. Ty jsou sice podle čl. 1 LZPS nezadatelné, nezczitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné, nikoliv však neomezitelné. Omezení základních práv a svobod předpokládá čl. 4 LZPS, meze však musí být v předpise právní síly alespoň zákona. Dle třetího odstavce stejného článku „*zákonná omezení základních práv a svobod musí platit stejně pro všechny případy, které splňují stanovené podmínky*“.

2.2.2. Zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „Zákoník práce“ nebo „ZP“) na rozdíl od svého předchůdce z roku 1965⁴¹ diskriminaci podrobněji neupravuje. Důvodem byl předpoklad přijetí samostatného Antidiskriminačního zákona, který však byl provázen komplikacemi v legislativním procesu (o tom dále v následující podkapitole). Dalo by se tedy označit úpravu zákazu diskriminace v Zákoníku práce pouze jako rámcovou, nicméně nejde o nevýznamnou oblast, aby ji Zákoník práce úplně vynechal. Podle ustanovení § 1a ZP je rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace jednou z pěti základních zásad pracovního práva.⁴² V druhém odstavci je mimo jiné rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace vyjádřením hodnot, které chrání veřejný pořádek. Toto ustanovení bylo doplněno v reakci na zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „Občanský zákoník“), který upřednostňuje relativní neplatnost právního jednání před absolutní, coby zdůraznění smluvní vůle stran. Druhý odstavec § 1a ZP má sloužit jako ochrana zaměstnance před absolutní smluvní svobodou, aby nedocházelo ke zneužívání v neprospěch zaměstnance.⁴³

Podstata zákazu diskriminace v Zákoníku práce leží v ustanovení § 16 a § 17, který s ochranou před diskriminací plně odkazuje na Antidiskriminační zákon.

⁴¹ Myšlen zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který diskriminaci upravoval hned v prvním ustanovení zákona. Obsahoval úpravu přímé i nepřímé diskriminace (včetně jejich definic), pozitivního opatření, obtěžování i sexuálního obtěžování.

⁴² Dalšími jsou zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance a řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

⁴³ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, et al., *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 19. ISBN 978-80-7400-290-8.

Ustanovení § 16 stanoví povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se zaměstnanci, „pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání“.

Zákoník práce až do 28. 7. 2017 obsahoval pouze obecný zákaz jakékoliv diskriminace v pracovněprávních vztazích. Absence diskriminačních důvodů byla terčem kritiky odborné veřejnosti. Podle Štefka formulace „jakákoliv“ implikuje poměrně extenzivní výklad, kde by na důvodu diskriminace vůbec nezáleželo. Takovou interpretaci označil za kontraproduktivní, když zakládá přílišné břímě na zaměstnavatele, a navíc jakékoliv rozlišování zakázat nejde.⁴⁴ Novela, která tento stav změnila je pravděpodobně z pera tohoto kritika původní úpravy, jelikož nejen, že obsahuje výčet diskriminačních znaků, ale také obsahuje i důvody, jejichž absence je vytýkána Antidiskriminačnímu zákonu.⁴⁵

V posledním odstavci § 16 ZP jsou upraveny výjimky ze zákazu diskriminace. První výjimkou je rozdílné zacházení, kdy z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce (tyto přípustné formy rozdílného zacházení jsou specifikovány v § 6 Antidiskriminačního zákona). Dále půjde o (pozitivní) opatření, jejichž „účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu“.

⁴⁴ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, et al., *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 86. ISBN 978-80-7400-290-8.

⁴⁵ Rod, jazyk, státní občanství, sociální původ, majetek, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.

2.2.3. Antidiskriminační zákon

Samostatný antidiskriminační zákon byl předpokládán již při pracích na zákoníku práce z roku 2006 a byl provázen určitými komplikacemi v legislativním procesu. Důvodem pro vytvoření samostatného zákona upravujícího zákaz diskriminace bylo především naplnění požadavků práva EU, transpozice antidiskriminačních směrnic a sjednocení úpravy do té doby roztržité do vícero zákonů. Ze strany kritiků byl návrh zákona ze začátku roku 2005 vyčítán především rozpor s právem na majetek, vágní formulace a zavedení „presumpce viny“.⁴⁶ Toto vyústilo k zamítnutí návrhu Senátem, který se o rok později Poslanecké sněmovně přehlasovat nepodařilo. Druhý návrh zákona již byl v obou komorách úspěšný, avšak byl prezidentem vetován s odůvodněním, že zákon považuje za „zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní“.⁴⁷ Poslanecká sněmovna zřejmě i pod hrozbou sankcí ze strany EU⁴⁸ prezidentovo veto přehlasovala a přijala tak dnešní Antidiskriminační zákon s účinností od 1. 9. 2009.

Cílem Antidiskriminačního zákona je blíže vymezit právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace. Tento zákon má zároveň funkci zastřešujícího zákona pro následující pracovněprávní oblasti:

- práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, včetně pomoci poskytované Úřadem práce České republiky,
- přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti včetně začleňování do profesního života,
- pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,

⁴⁶ MACH, Petr. Antidiskriminační zákon z nás dělá zločince. *petrmach.cz* [online]. 7. 4. 2006 [cit. 15. 6. 2018]. Dostupné z <http://www.petrmach.cz/antidiskriminacni-zakon-z-nas-dela-zlocince/>

⁴⁷ Stanovisko prezidenta republiky ze dne 16. května 2008, č.j. KPR 3749/2008.

⁴⁸ S Českou republikou byla zahájena celkem 4 různá řízení před Evropskou komisí pro chybné, nedostatečné nebo vůbec neimplementované antidiskriminační směrnice.

a dále také pro oblast sociálního zabezpečení, zdravotní péče, přístupu ke vzdělání a přístupu ke zboží a službám včetně bydlení.⁴⁹

Zákon věnuje následující ustanovení definicím základních pojmů, jako jsou diskriminace (přímá i nepřímá), obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci (k definicím viz příslušné podkapitoly první části této práce). Antidiskriminační zákon obsahuje také definice pojmů jako odměňování⁵⁰, zajišťování rovného zacházení⁵¹, povolání⁵², sociální výhoda⁵³ nebo zdravotní postižení⁵⁴.

Antidiskriminační zákon se věnuje také přípustným formám rozdílného zacházení. Aby se nejednalo o diskriminaci musí být splněn obecný požadavek, který vyplývá již z § 16 Zákoníku práce, tedy rozdílné zacházení musí být podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce a účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Antidiskriminační zákon ve svém § 6 a 7 upřesňuje, ve kterých případech nedojde k diskriminaci dle konkrétních rozlišovacích kritérií. Diskriminací na základě věku tedy nebude požadavek minimálního věku nebo odborné praxe. Dalším příkladem přípustného rozdílného zacházení je požadavek náboženského vyznání či víry v případě práce vykonávané v církvích nebo náboženských společnostech. Úprava tzv. pozitivních opatření je v § 7 odst. 2 Antidiskriminačního zákona: „*Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů*

⁴⁹ § 1 odst. 1 Antidiskriminačního zákona.

⁵⁰ Veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.

⁵¹ Opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací, a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat.

⁵² Činnost fyzické osoby vykonávaná za úplatu v závislém nebo nezávislém postavení, jejíž řádný výkon zvláštní právní předpisy podmiňují splněním kvalifikačních předpokladů, zejména dosažením předepsaného vzdělání a popřípadě i doby praxe.

⁵³ Sleva, osvobození od poplatků nebo peněžité nebo nepeněžité plnění, poskytované nezávisle na nárocích ze sociálního zabezpečení přímo nebo nepřímo určité skupině fyzických osob s obvykle nižšími příjmy nebo vyššími životními náklady než ostatní.

⁵⁴ Tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem.

uvedených v § 2 odst. 3⁵⁵ a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti“. Takové pozitivní opatření se dle třetího odstavce neuplatní ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud by došlo k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání než ostatních současně posuzovaných osob.

Kromě podrobné úpravy diskriminace, vymezení základních pojmů a specifikace přípustných forem rozdílného zacházení, Antidiskriminační zákon ve svém § 10 a 11 obsahuje úpravu právních prostředků ochrany před diskriminací. Antidiskriminační žalobě se věnuji podrobně ve čtvrté části této práce.

2.2.4. Zákon o zaměstnanosti

Předmětem zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen “Zákon o zaměstnanosti“ nebo “ZoZ“) je dle ustanovení § 1 zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Zákon specifikuje politiku zaměstnanosti v ustanovení § 2 odst. 1. demonstrativním vymezením jednotlivých oblastí, mezi nimiž je i „opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob“. Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílí se na ní i další subjekty činné na trhu práce.⁵⁶

Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání upravuje § 4 Zákona o zaměstnanosti, který účastníkům právních vztahů (Česká republika, zaměstnavatelé a některé další subjekty) přikazuje „zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami“. V druhém odstavci se zakazuje jakákoliv diskriminace a odepření občanova právo na zaměstnání 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 a vztahu nebo povinností k rodině, politického

⁵⁵ Z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

⁵⁶ Zejména zaměstnavatelé, odborové organizace, územní samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením a organizace zaměstnavatelů.

nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.⁵⁷

Zákon o zaměstnanosti upravuje v ustanovení § 12 zákaz diskriminačních nabídek zaměstnání, zákaz vyžadování některých informací při výběru zaměstnanců a v § 125 a následujících kontrolu a sankcionování za přestupky. Těmto oblastem se věnuji podrobněji v textu níže.

⁵⁷ Výčet diskriminačních důvodů je shodný s výčtem v § 16 Zákoníku práce. Tyto seznamy diskriminačních důvodů byly do obou zákonů přidány společně v červenci 2017.

3. Nejčastější výskyt diskriminace v pracovněprávních vztazích

V této části diplomové práce se zaměřím na ty situace pracovního života, kde se diskriminace buď vyskytuje nejčastěji nebo je její přítomnost značně nežádoucí. Ve všech těchto oblastech se střetávají dva základní principy. Prvním je smluvní volnost a svoboda zaměstnavatele, a to především ve volbě zaměstnanců či rozdělování prostředků mezi své zaměstnance dle vlastního uvážení. Na straně druhé právo zaměstnanců na rovné zacházení. Vzhledem k tomu, že pracovní právo se dotýká většiny populace ať už z pozice zaměstnance nebo zaměstnavatele, poměrně podrobně upravuje jednotlivé dílčí části pracovněprávních vztahů, ve kterých se ve své podstatě snaží najít rovnováhu mezi smluvní flexibilitou a ochranou zaměstnanců.

3.1. Postup před vznikem pracovněprávního vztahu

Zřejmě nejsilněji se smluvní volnost bude projevovat před uzavřením pracovněprávního vztahu. A to především z důvodu, že právo na svobodný výběr povolání je jedním ze základních lidských práv garantovaných Listinou základních práv a svobod v čl. 26⁵⁸. Z tohoto principu svobodné volby povolání v kombinaci s čl. 9 LZPS, který stanoví zákaz nucených prací, vyplývá, že pracovněprávní vztah nemůže vzniknout bez konsenzu (ať už zaměstnance nebo zaměstnavatele). Vznik pracovněprávního vztahu jednostranně nebo z rozhodnutí třetího (např. soudu v případě antidiskriminační žaloby) je tedy vyloučen. I v případě jmenování bude souhlas nezbytný, byť forma souhlasu není stanovena – postačí i konkludentní.

Na rozdíl od zaměstnance, který je omezen výběrem povolání jen případnými zákonnými podmínkami pro výkon povolání⁵⁹, zaměstnavatelé jsou při výběru zaměstnanců zákonem limitováni, kontrolováni a v případě porušení těchto pravidel také sankcionováni. Kontrole a sankcionování se věnuji v páté část mé diplomové práce, nyní se proto zaměřím jen na omezení zaměstnavatelů při výběru uchazečů z hlediska rovného zacházení. Kritéria, která zaměstnavatel může při výběru vhodného uchazeče zohlednit, jsou uvedena v ustanovení § 30 Zákoníku práce. Patří mezi ně kvalifikace,

⁵⁸ Čl. 26 odst. 1 LZPS stanoví, že „každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost“.

⁵⁹ Podmínky stanovené právními předpisy (dosažené vzdělání, odborná způsobilost, zdravotní způsobilost). Např. pracovní smlouva na pozici advokátního koncipienta uzavřena s osobou bez vysokoškolského vzdělání podle § 37 zákona o advokacii nebude platná pro nemožnost plnění smlouvy.

nezbytné požadavky a zvláštní schopnosti zaměstnance, kdy Zákoník práce nadále již tato kritéria dále nedefinuje. Požadavky a schopnosti tedy budou velmi subjektivně rozdílné dle zaměstnavatele a také podle pozice, o kterou se osoba uchází. ZP rovněž nestanoví požadavky na způsob, jakým zaměstnavatel může provádět výběr svých budoucích zaměstnanců. Je zcela na zaměstnavateli, jak výběrové řízení proběhne, jak dlouho bude probíhat či jestli s nejhodnějším uchazečem pracovní právní vztah vůbec uzavře. Pokud se zaměstnavatel dobrovolně rozhodne neúspěšným uchazečem sdělit důvod nepřijetí do zaměstnání, nesmí být diskriminační.⁶⁰

Zákoník práce neobsahuje úpravu, která zaměstnavatelům výslovně zakazuje diskriminaci ve vztahu k osobám uplatňujícím právo na zaměstnání, takovou regulaci lze nalézt v Zákoně o zaměstnanosti, a to konkrétně v § 4. Podle ustanovení tohoto § jsou zaměstnavatelé povinni „zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání“.

Zákaz rozdílného zacházení na základě diskriminačních důvodů není absolutní a o diskriminaci se nebude jednat, pokud z „povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený“.⁶¹ Určit takový účel, aby splnil podmínku oprávněnosti v některých případech nebude jednoduché, a co se týče podmínky přiměřenosti, troufám si tvrdit, přímo složité. Pokud by šlo např. o výběr herece pro konkrétní mužskou roli, bude naprosto oprávněné i přiměřené odmítnout herečky, byť jediným důvodem odmítnutí by bylo její pohlaví. Častým důvodem pro upřednostnění muže před ženou je fyzická náročnost práce. V případě, který řešil veřejný ochránce práv, hledal zaměstnavatel obchodního ředitele – muže, a to z důvodu zvedání těžkých břemen, které je součástí pracovní náplně. Ombudsman takové odůvodnění rozdílného zacházení odmítl a konstatoval diskriminační jednání. Nadto ustanovení, které nerovné zacházení ospravedlňuje, je dle názoru ombudsmana třeba vykládat úzce a použít pouze ve výjimečných případech. K požadavku fyzické zdatnosti dodává, že tu je třeba zjišťovat u jednotlivců, nikoliv na základě průměrné představy o fyzické síle mužů a žen.⁶²

⁶⁰ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, et al. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 173. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁶¹ § 16 odst. 4 Zákoníku práce.

⁶² Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 4. listopadu 2011, sp. zn.: 163/2011/DIS/JKV.

3.1.1. Inzerce

Pokud si osoba uplatňující své právo na práci nezvolí prostředníka, který by mu práci zprostředkoval (typicky Úřad práce, pracovní agentury apod.), bude odkázán na pracovní nabídky zaměstnavatelů. Byť v dnešní době nízké nezaměstnanosti⁶³ by se mohlo zdát, že zaměstnavatelé nepohrdnou jakýmkoliv zaměstnancem, diskriminace v pracovních inzerátech je stále aktuálním tématem. Potvrzuje to i zjištění Státního úřadu inspekce práce, který pro server iRozhlas.cz sdělil, že za rok 2017 „inspektoři zjistili 123 případů nerovného přístupu a diskriminace při hledání nových pracovníků. To je nejvíc za poslední čtyři roky. Šlo mimo jiné o výběrová řízení, ale nejčastěji se to týkalo právě závadné inzerce.“⁶⁴

Jak jsem zmiňoval v úvodu této části, zaměstnavatelé mají povinnosti rovného zacházení s osobami uplatňující právo na zaměstnání vyplývající ze Zákona o zaměstnanosti. Nebylo by třeba extenzivnějšího výkladu ustanovení tohoto zákona k závěru, že ani inzerce nesmí být diskriminační. Nicméně český zákonodárce se přesto rozhodl nabídky zaměstnání zvláště upravit, a to v § 12 ZoZ⁶⁵.

Pracovní inzerát nemusí být diskriminační, přestože se tak na první pohled může zdát. Může za to souhrnné označení mužů i žen, pro které se v českém jazyce používá mužský rod i fakt, že pro některé povolání ženský rod neexistuje, nebo se pro nevhodnost nepoužívá. Příkladem může být povolání fyzik, logoped, porodník, psychiatr nebo třeba chirurg. Pokud však bude inzerát ve znění „hledáme muže na pozici chirurga“, argument neexistence ekvivalentu v ženském rodě neobstojí. Naopak v případě uvedení názvu pozice v rodě ženském, a také pokud zbytek inzerátu bude v ženském rodě (bude v něm uvedeno, koho zájemkyně mají kontaktovat, jaké požadavky se očekávají od uchazeček apod.), jedná se bezpochyby o nabídku zaměstnání mající diskriminační charakter podle § 12 odst. 1 ZoZ. Také nabídky na první pohled neutrální, ale obsahující obvyklé fráze jako “hledáme do mladého kolektivu“, “vhodné pro maminky na mateřské, nebo “ideální pro důchodce“ se již

⁶³ Podíl nezaměstnaných byl k 31. 5. 2018 byl 3 %.

⁶⁴ ŠTEFAN, Václav. 'Nechceme Roma.' Inspekce odhalila nejvíc diskriminačních nabídek zaměstnání za čtyři roky. *irozhlas.cz*. [online]. 6.4.2018 [cit. 6.7.2018]. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravodomov/diskriminace-romove-rasa-pohlavi-inspekce-prace_1804060625_pj

⁶⁵ § 12 Zákona o zaměstnanosti: „Účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které a) mají diskriminační charakter [...]“.

budou řadit mezi ty diskriminační. Když pracovní inzerce analyzoval veřejný ochránce práv, zjistil výskyt jednoho nebo více diskriminačních znaků v téměř 17 % případů.⁶⁶ Z výše uvedeného nelze mít za to, že by tento trend ustupoval, a o to více alarmující je fakt, že se diskriminační inzerce objevují i u těch, kteří by základní práva měli ctít a chránit a jít tak ostatním příkladem. Na serveru jobs.juritic.cz, kde inzerují téměř výlučně advokátní kanceláře a ostatní právnické profese, se objevuje okolo 5 % nabídek zaměstnání, které jsou diskriminačního charakteru.⁶⁷

3.1.2. Výběrové řízení a požadování údajů od uchazečů

Výběrovým řízením pro účely této podkapitoly nelze považovat *stricto sensu* pouze rozhovor uchazeče se zaměstnavatelem v uzavřené místnosti či jiné metody výběrových řízení, ale ve své podstatě veškerý kontakt ze strany zaměstnavatele s uchazečem. Také z vlastní zkušenosti je mi známo, že před samotným pozváním k takovému pohovoru je prováděn tzv. *pre-screening* zájemců o práci. Ten spočívá v určitém předvýběru primárně na základě zaslaných podkladů (životopis, motivační dopis aj.) a také na základě krátkého telefonického hovoru, kde si zaměstnavatel může ověřit nejpodstatnější znalosti, reakce na simulovanou situaci či jazykovou vybavenost. Pochopitelně i tyto metody spadají pod termín „*jednání před vznikem pracovního poměru*“ z dílce ustanovení § 30 odst. 2 Zákoníku práce, který pro takové jednání stanoví zaměstnavateli povinnost vyžadovat informace o uchazečích jen takové údaje, které *bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy*.

Dokážu si představit, že zaměstnavatelé budou přesvědčivě a zapáleně argumentovat, že např. takové těhotenství uchazečky o zaměstnání bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy, jelikož se zaměstnavateli nevyplatí přijímat těhotnou uchazečku, aby v řádech měsíců za ni hledal náhradu. Aby k takovým argumentacím nedocházelo uvádí § 316 odst. 4 ZP demonstrativní příklady údajů, které zaměstnavatel nesmí vyžadovat. Půjde zejména o těhotenství, rodinné a majetkové poměry, sexuální orientaci, původ, členství v odborové organizaci, členství

⁶⁶ VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Každý šestý inzerát je diskriminační. *ochrance.cz* [online]. 15.6.2011 [cit. 4.7.2018]. Dostupné z <https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2011/kazdy-sesty-inzerat-nabizejici-praci-je-diskriminacni/>

⁶⁷ Výpočet jsem provedl při psaní této práce, kdy jsem analyzoval 100 posledních inzerátů, z čehož 5 bylo diskriminačních s požadavkem ženy na pracovní pozici (ve všech případech se jednalo o pozici asistentky).

v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti nebo trestněprávní bezúhonnosti.⁶⁸ Byť je v tomto ustanovení zákaz zjišťovat údaje od zaměstnanců, použije se i v případě uchazečů o zaměstnání. Tento závěr vychází z úvahy, že pokud má zaměstnavatel zakázáno vyžadovat od zaměstnanců údaje, které nesouvisejí s již přidělenou prací, byla by legální možnost vyžadování těchto údajů po kandidátech o stejnou práci nelogická.⁶⁹ Demonstrativní výčet informací, které nesmí zaměstnavatel vyžadovat v § 316 ZP, není jediným svého druhu. Podobné upravuje i ustanovení § 12 odst. 2 Zákona o zaměstnanosti, který okruh rozšiřuje o informace týkající se národnosti, rasy, etnického původu nebo třeba filozofického přesvědčení. Zavádí také absolutní zákaz vyžadování informací, které odporují dobrým mravům.

Příkladem, který již řešily soudy budiž odmítnutí uchazečky o pozici obchodního zástupce. Zaměstnavatel při výběrovém řízení požadoval informaci, zda vlastní osobní automobil, který je nezbytný k výkonu práce a na základě negativní odpovědi uchazečky s ní ukončil výběrové řízení a odmítl přijmout do zaměstnání. Argumentem zaměstnavatele bylo proplácení cestovních náhrad svým obchodním zástupcům a konstatování, že zakoupení vozidel pro všechny zástupce si nemůže dovolit. Městský soud v Praze takovému požadavku nepřisvědčil a uvedl, že *„zaměstnavatel nesmí podmiňovat přijetí do zaměstnání, mimo jiná kritéria i majetkovými nároky, které se sice jeví jako potřebné pro výkon určité práce v rámci pracovněprávního vztahu, ale které se ve skutečnosti váží k předmětu podnikatelské činnosti zaměstnavatele, a které zaměstnavatel zajišťuje pro účely svého podnikání“*.⁷⁰ Dotaz zaměstnavatele na vlastnictví automobilu lze označit jako zakázané vyžadování informací, zde týkajících se majetkových poměrů.

Nastává otázka, jaká je obrana uchazeče, pokud se zaměstnavatel rozhodne ignorovat tyto zákazy a pokládat otázky z některých citlivých oblastí. Takovému uchazeči vědomost, že se zaměstnavatel dopouští přestupku, za který mu může být udělena pokuta, na pohovoru zřejmě nijak nepomůže. Může se pokusit zaměstnavatele

⁶⁸ Těhotenství, rodinné a majetkové poměry a trestněprávní bezúhonnost zaměstnavatel ve výjimečných případech vyžadovat může, pokud je dán věcný a přiměřený důvod spočívající v povaze práce nebo vyžaduje-li to zvláštní zákon (typicky půjde-li o práci těhotným ženám zakázanou).

⁶⁹ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír et al., *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 189-190. ISBN 978-80-7400-290-8.

⁷⁰ Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 27. 7. 2007, sp. zn. 9 Ca 106/2007.

upozornit na nevhodné otázky a s odkazem na zákonnou úpravu odmítnout odpovědět, nicméně dle mého názoru této možnosti mnoho kandidátů pro strach ze snížení šance na přijetí nevyužije. Pokud uchazeč nedisponuje dostatečnou výřečností, aby odpověděl bez přímého poskytnutí citlivých informací, Bělina upozorňuje, že pracovní smlouva nebude stížena neplatností, pokud se uchazeč na pracovním pohovoru rozhodne odpovídat na citlivé otázky lživě. Dále doplňuje, že to platí pouze v případech, kdy požadované informace jsou vyžadovány skutečně v rozporu se zákonem. V případě, kdy by s uchazečem byla uzavřena pracovní smlouva například na pozici, kde dochází ke zpracování vysoké finanční hotovosti a uchazeč zatají své odsouzení pro zpronevěru, bude taková pracovní smlouva relativně neplatná podle § 583 Občanského zákoníku.⁷¹

3.2. Odměňování

Další oblastí, kde dochází k rozdílnému zacházení, je odměňování, které je na místě označit za nejvýznamnější, ale také za rozdílné zacházení nejcitlivější. Rovné odměňování je institut natolik významný, že jeho úpravu zákonodárce svěřil do ústavní úrovně⁷², a také je obsahem řady mezinárodních dokumentů.⁷³ Spravedlivé odměňování je základním vůdčím principem pracovního práva a účelem Zákoníku práce stanoveným v § 1a tohoto zákona.

V Zákoníku práce je tento princip dále rozveden v § 16, který ukládá zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení se zaměstnanci mimo jiné také v oblasti odměňování. Posoudit spravedlivé odměňování nebude snadné zejména pro mnohost proměnných, které bude třeba zohlednit. Zároveň bude naprosto zásadní vyloučit ta hlediska odměňování, která nesouvisí s výkonem práce. Půjde o ta, která se vztahují ke konkrétním zaměstnancům, případně jejich vlastnostem (jedná se o diskriminační důvody – věk, pohlaví, rasa, původ atd).⁷⁴

⁷¹ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír et al., *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 191-192. ISBN 978-80-7400-290-8.

⁷² Čl. 28 LZPS: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky“.

⁷³ Všeobecná deklarace lidských práv (čl. 23), Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (čl. 7) nebo třeba Úmluva mezinárodní organizace práce č. 100.

⁷⁴ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír et al., *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 662. ISBN 978-80-7400-290-8.

Pro určení rovné odměny bude nezbytné porovnávat odměny za vykonanou stejnou práci. Tomu se věnuje § 110 Záköníku práce, který ve svém prvním odstavci stanoví, že za „stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody“. Následně určuje, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Taková práce se má konat ve stejných nebo srovnatelných podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Půjde tedy o zohlednění více neurčitých pojmů, které bude třeba pečlivě aplikovat v konkrétních případech při srovnávání odměn za práci. Bude jisté, že jak u některých pozic bude relativně snadné určit složitost, namáhavost či odpovědnost (zejména u těch manuálních), tak budou práce, kde takové určení povede k dlouhodobým (soudním) sporům. Tato skutečnost se musí projevit také při vypracování analýz, kterými se má potvrdovat diskriminace v odměňování, které jsou alespoň v případě tvrzeného rozdílného odměňování mužů a žen velmi časté. Kahle správně upozorňuje, že zjištěné průměrné výdělky mužů a žen bez hlubšího porovnání náročnosti práce jsou bez vypovídající statistické hodnoty, protože pokud ženy vykonávají jednodušší či méně náročnou práci, měly by zcela logicky a v souladu s právem dosahovat nižších průměrných výdělků.⁷⁵

Problémem spojeným s odměňováním může být neznalost výše odměn ostatních pracovníků na stejné či podobné pozici. Pokud si zaměstnavatel nezvolí např. vnitřním předpisem tabulkové mzdy podle pracovního zařazení nebo jinou transparentní možnost odměňování, diskriminovaní zaměstnanci se ani nemusí dozvědět, že je s nimi zacházeno jinak, a tudíž ani neuplatní svá práva. I této otázce se věnuje právo EU, které zatím jen formou doporučení vidí v transparentnosti metodu lepšího a účinnějšího uplatňování zásady rovného odměňování a příležitost k řešení rozdílného odměňování žen a mužů. Český zákonodárce na toto doporučení zatím nereagoval a právo na informace o úrovni platů podle čl. 3 tohoto doporučení český zaměstnanec nemá.⁷⁶

⁷⁵ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan, et al. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 232. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁷⁶ Čl. 3 Doporučení Komise 2014/124/EU počítá se zajištěním práva zaměstnanců požádat o informace o úrovni platů podle pohlaví u zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci.

3.3. Kariérní postup a řídicí pozice

V oblasti kariérního postupu je typické převažování dvou základních diskriminačních důvodů – pohlaví a věk. Pokud jde o důvod věku, jsou nejohroženější skupinou zaměstnanců jednoznačně ti před důchodovým věkem. V případě, kdy se zaměstnavatel rozhodne povýšit na řídicí pozici mladšího zaměstnance, který na rozdíl od svého kolegy, kterému do důchodového věku zbývá pár let, nesplňuje všechny požadované předpoklady, ale zaměstnavatel dá přednost vidině delšího působení mladšího pracovníka, půjde o klasický příklad diskriminace na základě věku v kariérním růstu. Co se týče důvodu pohlaví, bude diskriminace na základě tohoto důvodu nejen v oblasti odměňování pravděpodobně tím nejčastějším důvodem rozdílného zacházení, což má za následek hlubší studování tohoto problému a detailnější se věnování hledání řešení. Svědčí o tom i vytváření vládních i mezinárodních orgánů bojujících s tímto problémem.⁷⁷

Rozdíly v kariérních postupech na základě pohlaví dosahují tak propastných rozdílů, že se toto velmi úzce vymezené téma stává samostatným předmětem zkoumání odborné veřejnosti. Výsledkem jsou speciální pojmy používané experty na tuto problematiku. Jde o **skleněný strop** (angl. glass ceiling), který má představovat neviditelnou překážku ve zdánlivě nediskriminující společnosti, která zabraňuje ženám postupovat na vyšší kariérní posty. Hoyt dodává, že tento skleněný strop se nachází i v profesích, které jsou převážně vykonávány ženami. Pokud je muži v těchto povoláních usnadněn kariérní postup a je mu dána možnost obsadit vrcholové pozice rychleji než ženám, označuje se tento postup termínem **skleněný výtah** (angl. glass escalator). Cesta ženy k vrcholové pozici se nemusí potkávat jen s jedinou překážkou (skleněným stropem), ale zpravidla bude zábrán více, kdy taková cesta nebude jednoduchá a bude vyžadovat vytrvalost, cílevědomost a schopnost postavit se nadcházejícím obtížím. V literatuře se hovoří o cestě **labyrintem**. Všechny tyto výrazy rovněž budou padat i na jiné důvody rozdílného zacházení, než je pohlaví, a tedy budou aplikovány i na zástupce jiných menšin.⁷⁸

⁷⁷ Např. post komisaře pro spravedlnost, ochranu spotřebitelů a otázky rovnosti pohlaví při EK EU nebo Odbor rovnosti žen a mužů v rámci Úřadu vlády ČR.

⁷⁸ HOYT, Crystal L. Women, Men, and Leadership: Exploring the Gender Gap at the Top. *Social and Personality Psychology Compass* [online]. 2010, 4(7), 484-498 [cit. 16.7.2018]. ISSN 17519004. Dostupné z: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1751-9004.2010.00274.x>

Jednou z hlavních oblastí Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR⁷⁹ je vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře, což je téma přesahující hranice státu a řešené poměrně globálně. Kromě sledování podílů žen na řídicích pozicích soukromých společností je důkladně sledován a porovnáván také poměr mužů a žen v politice. Po volbách do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 2017 obsadilo post poslankyně pouhých 22 % žen. V prezidentských volbách v roce 2018 nekandidovala jediná žena (oproti předchozí volbě, kde byly celkem 3 kandidátky). Ve vedení krajů je situace lepší – 28,6 % žen. Česká republika je, i přes pomalu zvyšující se procenta zastoupení žen v řídicích funkcích, v podstatě ve všech aspektech pod evropským i globálním průměrem. Vláda si v roce 2014 stanovila za cíl alespoň 40% míru zastoupení žen v rozhodovacích pozicích do roku 2020. Ve zprávě za rok 2017 si již připouští, že cíle zřejmě nedosáhne v žádné oblasti.⁸⁰

Problém nepoměrného zastoupení žen se dotýká také české justice. Přestože v ČR dlouhodobě převažuje počet soudkyň oproti soudcům, čím je pozice prestižnější a vyšší v soudní hierarchii, tím se podíl žen snižuje. Na úrovni okresních soudů zastupují ženy 66 % soudcovských pozic, na Nejvyšším soudu jde pouze o 19 % ze všech soudců. Situace na Nejvyšším správním soudu s poměrem 32 % žen je o poznání lepší, nejhůře na tom je Ústavní soud s pouze dvěma soudkyněmi (13 %).⁸¹

Statisticky je prokázáno, že rychlejšího nárůstu zastoupených žen v legislativních sborech dosahují ty státy, které zavedly legislativní kvóty pro zastoupení žen na kandidátních listinách. I navzdory doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen týkajícího se podpory vyššího zastoupení žen v politice vláda neschválila novelu volebních předpisů, která mimo jiné požadovala alespoň 40% zastoupení každého pohlaví na kandidátní listině. Pokud by strana tento požadavek nenaplnila, sankcí bylo snížení příspěvku na mandát poslance nebo člena zastupitelstva

⁷⁹ Dokument vlády ČR, který tvoří rámec pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů.

⁸⁰ ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. Zpráva za rok 2017 o rovnosti žen a mužů [online]. 2018 [cit. 15.7.2018]. dostupné z <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/zprava2017.pdf>

⁸¹ Tamtéž. Statistické údaje k 1.1.2017.

kraje o 30 %.⁸² Česká republika tak dodnes nemá právní úpravu, která by obsahovala pozitivní opatření k vyššímu zastoupení žen ať už ve vedení soukromých společností, tak v politických funkcích. Místo toho se přijímají další akční plány⁸³ a jiné dokumenty⁸⁴, vytváří rady⁸⁵ a výbory⁸⁶, jejichž práce sice prezentuje, že téma rovnosti žen v řídicích pozicích je důležité, ale aktivní práce pro skutečnou změnu je velmi málo.

3.4. Skončení pracovního poměru

Ze všech způsobů skončení pracovního poměru jsou citlivé na nerovné zacházení především výpověď a zrušení ve zkušební době. Zatímco výpověď může dát zaměstnavatel na rozdíl od zaměstnance pouze z taxativně daných důvodů, zrušit pracovní poměr ve zkušební době můžou obě strany z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu.

Protože zaměstnavatel musí v písemné výpovědi uvést jeden ze zákonných výpovědních důvodů, vybere v případě, že chce zastřít diskriminaci, ten nejjobecnější a nejméně určitý. Z výčtu výpovědních důvodů v ZP to zřejmě bude důvod podle § 52 c) – nadbytečnost zaměstnance vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.⁸⁷ Ať už se bude jednat o případy, kdy zaměstnavatel účelově rozhodne o organizačních změnách, aby mohl skončit pracovní poměr s konkrétním zaměstnancem, nebo v důsledku legitimních organizačních změn bude vybírat dotčené zaměstnance dle zakázaného kritéria (rozhodne, že za nadbytečné budou označeni zaměstnanci blíže důchodovému věku), půjde o diskriminační jednání. Ve skutkově podobném případě veřejný ochránce uzavřel, že „při rozhodování o propouštění z důvodu nadbytečnosti v

⁸² VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. Písemná informace o krocích učiněných při realizaci doporučení Výboru OSN [online]. 8.3.2018 cit. [15.7.2018]. Dostupné z <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Pisemna-informace-o-krocich-ucinenych-pri-realizaci-doporuceni-Vyboru-OSN-pro-odstraneni-diskriminace-zen.pdf>

⁸³ Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016–2018 schválen usnesením vlády ČR ze dne 11. července 2016 č. 632.

⁸⁴ Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů.

⁸⁵ Rada vlády pro rovnost žen a mužů.

⁸⁶ Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích.

⁸⁷ Pochopitelně i v případě ostatních důvodů může dojít k diskriminaci. Bude to např. případ, kdy u více zaměstnanců bude dán důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, ale výpověď bude dána jen u zaměstnanců s diskriminačním kritériem. O četnosti takových případů v praxi mám však pochybnosti.

*návaznosti na organizační změny zaměstnavatel musí respektovat zákaz diskriminace“.*⁸⁸

Důvodem, proč lze ve zkušební době zrušit pracovní poměr i bez udání důvodu, je samotná podstata institutu zkušební doby. Ta spočívá v možnosti prověřit si, jestli zaměstnanci nebo zaměstnavateli sjednané vyhovuje a v opačném případě flexibilně, bez přílišného formalismu pracovního poměru ukončit. Dle Nejvyššího soudu jde o pracovní poměr “na zkoušku“, který se po uplynutí sjednané zkušební doby změní na poměr “plnohodnotný“.⁸⁹ Otázkou zůstává, zda zrušení pracovního poměru ve zkušební době bez uvedení důvodu ze strany zaměstnavatele bude platné také v případě, kdy skutečný důvod bude diskriminační. Příkladem takového kritéria, které nebude v době vzniku pracovního poměru přítomné, ale může se objevit až v průběhu, je těhotenství nebo zdravotní postižení. V případě, kterém se zabýval veřejný ochránce práv, byl zrušen služební poměr ke konci šestiměsíční zkušební doby krátce poté, co zaměstnanec svému nadřízenému oznámil, že zvažuje čerpání rodičovské dovolené. Veřejný ochránce práv označil časový sled událostí za podezřelou okolnost, „*která by v případném soudním řízení odůvodnila přenos důkazního břemene na stranu žalovanou*“, přestože přímo diskriminaci ochránce z předložených podkladů nemohl potvrdit ani vyvrátit. Pouhá skutečnost, že zaměstnavatel není povinen uvádět důvod zrušení pracovního poměru ve zkušební době neznamena, že takovým postupem nemůže být porušen zákaz diskriminace.⁹⁰

⁸⁸ Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 11. ledna 2013, sp. zn.: 35/2012/DIS/JKV.

⁸⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008.

⁹⁰ Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 23. března 2017, sp. zn.: 3849/2016/VOP/EN.

4. Soudní ochrana před diskriminací

Pokud dojde k diskriminaci v pracovněprávních vztazích, má osoba dotčená nerovným zacházením více možností, jak se proti takovému zacházení bránit. Může se obrátit na inspektorát práce, požádat o pomoc veřejného ochránce práv nebo se rovnou obrátit se žalobou na soud. V této části se budu věnovat poslední variantě obrany – soudní.

Právní úprava možnosti domáhat se ochrany před soudem je projevem transpozice již zmíněných antidiskriminačních směrnic. Z těchto směrnic a také z judikatury SDEU vyplývá povinnost státům zavést soudní prostředky ochrany před diskriminací, které budou reálně využitelné, dostupné všem osobám dotčeným diskriminací, spolehlivé, dostatečně účinné a efektivní.⁹¹ Zákonodárce tuto povinnost splnil mimo jiné přijetím Antidiskriminačního zákona, konkrétněji v ustanovení § 10 tohoto zákona, který upravuje právo poškozeného domáhat se žalobou u soudu ochrany. Původně byla tato úprava speciální k obecné úpravě ochrany osobnosti v občanském zákoníku z r. 1964, s přijetím Občanského zákoníku účinného od 1. 1. 2014 však nelze tento závěr obecně přijmout, a to především z hlediska podrobnější úpravy náhrady nemajetkové újmy v penězích. V této části tedy bude Občanský zákoník *lex specialis* k Antidiskriminačnímu zákonu.⁹²

Požadavek antidiskriminačních směrnic na dostupnost účinné ochrany se projevil také v jiných oblastech a zákonech. Za určitou bariéru soudní ochrany může být vnímána nejen absence právního zastoupení, ale také samotný soudní poplatek. Proto při návrhu na zahájení soudního řízení ve věcech ochrany před diskriminací je stanoven soudní poplatek paušálně částkou 1 000 Kč.⁹³ Jedná se však pouze o případy, kdy oběť diskriminace nežádá přiznání náhrady nemajetkové újmy v penězích. Pokud žaloba takový návrh obsahuje, vyčísluje se soudní poplatek podle výše požadované částky. Avšak i tady zákon o soudních poplatcích stanoví poměrně příznivější poplatky pro navrhovatele. Při požadování náhrady nemajetkové újmy nad 200 000 Kč, bude soudní

⁹¹ ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, Hana, Soudní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích. In: Dny práva 2012 - Days of Law 2012. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-6319-8.

⁹² BOUČKOVÁ, Pavla, et al. *Antidiskriminační zákon*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2016, s. 372-376. ISBN 978-80-7400-618-0.

⁹³ Samostatná položka 40 zákona č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích.

poplatek 1 % z této částky, v ostatních případech je poplatek 2 000 Kč.⁹⁴ Vzhledem k tomu, že výše přiznané náhrady nemajetkové újmy je zcela na úvaze soudu, v případě nepřiznání v plné žalované výši bude mít přesto žalobce právo na náhradu nákladů v plné výši, byť byl úspěšný jen částečně. Jiný postup Ústavní soud označil za porušující práva na spravedlivý proces dle čl. 36 Listiny.⁹⁵ Nižší soudní poplatek a absence obavy ze sdílení nákladů řízení určitě přispěje k dostupnosti antidiskriminačních žalob.

4.1. Žaloba podle § 10 Antidiskriminačního zákona

Ustanovení prvního odstavce § 10 Antidiskriminačního zákona zní: *“dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění“*. Nezbytnou podmínkou nástupu sankcí podle tohoto ustanovení tedy bude porušení práva na rovné zacházení, existence újmy osoby dotčené tímto jednáním a příčinná souvislost mezi zásahem a újmou. Všechny tyto tři podmínky musí být naplněny, jinak je využití sankcí vyloučeno.⁹⁶

Z textu zákona lze odvodit, že primární nápravou diskriminace má být donucení ukončení takového jednání, pokud takové stále trvá. Zdržovací (negatorní) nároky tedy lze uplatnit pouze v případech, kdy diskriminace pokračuje nebo se opakuje. U takových žalob bude nezbytné co nejpřesněji popsat trvající diskriminační jednání a kterého jednání má žalovaný zanechat. V případě vyhovění žalobě výrok soudu musí obsahovat totožně exaktní formulaci za účelem vykonatelnosti.⁹⁷ Příkladem trvající diskriminace a následného negatorního nároku bude například zrušení vnitřního předpisu, který pouze ženám ukládá nošení vyzývacích uniforem.

⁹⁴ Ve srovnání s obecnou žalobou o zaplacení, kde je poplatek až 5 % z požadované částky, jde o úpravu pro žalobce velmi příznivou.

⁹⁵ Nález Ústavního soudu sp. zn. I.ÚS 42/16, ze dne 29. 3. 2016.

⁹⁶ BOUČKOVÁ, Pavla, et al. *Antidiskriminační zákon*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2016, s. 380. ISBN 978-80-7400-618-0.

⁹⁷ ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, Hana, *Soudní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích*. In *Dny práva 2012 - Days of Law 2012*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-6319-8.

V pořadí druhým preferovaným řešením diskriminace, kterého se může oběť u soudu domáhat, je odstranění následků diskriminace. Podobně jako u zdržovací žaloby, i v případě žaloby na odstranění následků bude nezbytné přesně individualizovat nezákonné zacházení a vymezit, co má žalovaný aktivně vykonat. Typickým příkladem odstranění následků diskriminace bude zpětné dorovnání odměny za práci v případě nerovného odměňování na základě diskriminačního důvodu. Podle názoru Nejvyššího soudu není přiměřeným způsobem odstranění následků diskriminace při uplatnění práva na zaměstnání přijetí uchazeče do pracovního poměru. Tento závěr byl odůvodněn tím, že pracovněprávní vztahy podle Zákoníku práce nemohou vzniknout bez souhlasu zaměstnavatele.⁹⁸

Bez ohledu na skutečnost trvání diskriminace nebo jestli bylo žádáno odstranění následků diskriminace (v řadě případů ani nebude možné požadovat), se diskriminovanému přiznává právo žádat přiměřené zadostiučinění. Takovou morální satisfakcí bude typicky omluva, případně odvolání diskriminačního výroku. Aby taková satisfakce splnila svůj účel, měla by být provedena obdobným způsobem, jakým došlo k diskriminaci. Pokud došlo k rozdílnému zacházení před více lidmi (například v pracovním kolektivu), měla by i omluva proběhnout takto “veřejně“. Někteří autoři uvádějí jako další příklad morální satisfakce pouhý výrok soudu o tom, že bylo porušeno právo na rovné zacházení.⁹⁹ Takový názor nejen nesdílí Nejvyšší soud, ale přímo jej vyvrací ve svém rozhodnutí s odůvodněním: *„Protože přiměřené zadostiučinění poskytuje zaměstnanci zaměstnavatel a nikoliv soud, nemůže se zaměstnanec domáhat, aby mu bylo toto zadostiučinění dáno určením soudu, že jednáním zaměstnavatele došlo k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci zaměstnance.“*¹⁰⁰ Z takového závěru lze sice odvodit možnost domáhat se u soudu přiměřeného zadostiučinění, ale takové bude stejně jako odstranění následků diskriminace vyžadovat aktivní jednání žalovaného.

⁹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4429/2013.

⁹⁹ Srov. ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, Hana. Právní prostředky ochrany osobnosti zaměstnance. Bulletin advokacie. 2016, č. 10, s. 40-44.

¹⁰⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4429/2013.

4.2. Právo na náhradu nemajetkové újmy

Obecně k sankcím za diskriminaci se vyjádřil SDEU v případě Sabine von Colson a Elisabeth Kamann proti Land Nordrhein-Westfalen: „*Není možné dosáhnout skutečné rovnosti v příležitostech bez odpovídajícího systému sankcí*“. V tom samém rozhodnutí soud připomněl, že státům sice není uloženo, jaké konkrétní sankce mají ve své legislativě zavést, nicméně takové sankce musí zaručovat reálný odstrašující efekt pro zaměstnavatele.¹⁰¹

Je zřejmé, že pokud by úprava zůstala pouze u přiměřeného zadostiučinění ve formě omluvy, nenaplnila by tím požadavek odstrašujícího efektu vyplývajícího z práva EU. Pro ty situace, kdy bude újma tak závažná, že omluva ani jiná morální satisfakce nebude dostačující sankcí, upravuje Antidiskriminační zákon v ustanovení § 10 odstavci druhém právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Dále také demonstrativně uvádí případy, kdy zjednání nápravy nebude postačovat přiznáním přiměřeného zadostiučinění. Jsou to ty situace, kdy v důsledku diskriminace byla ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti. Doslovným výkladem lze dojít k závěru, že k přiznání finanční náhrady bude rozhodující ono snížení dobré pověsti či důstojnosti ve značné míře. Takový výklad by však byl v rozporu s antidiskriminačními směrnicemi i judikaturou ESD, podle nichž je rozhodující pro přiznání peněžité náhrady to, zda jiné způsoby nápravy poskytují skutečnou a účinnou ochranu a jestli plní odstrašující funkci *pro futuro*. Z výše uvedeného vyplývá nutnost eurokonformního výkladu § 10 odst. 2 Antidiskriminačního zákona, který je doktrinálně považován za možný vzhledem k demonstrativnímu výčtu v druhém odstavci.¹⁰²

Pokud tedy budeme druhý odstavec § 10 Antidiskriminačního zákona vykládat eurokonformně, bude třeba nahlížet na materiální satisfakci ne jako na náhradu škody, jejímž účelem je napravit stav před diskriminací (reparační funkce náhrady škody), ale jako na sankci, která má jednak potrestat pachatele a také působit preventivně (sankční funkce náhrady škody). K preventivní funkci se kloní i Kühn, který materiální satisfakci

¹⁰¹ Rozsudek SDEU ze dne 10. dubna 1984 Sabine von Colson a Elisabeth Kamann proti Land Nordrhein-Westfalen, Věc 14/83.

¹⁰² BOUČKOVÁ, Pavla, et al. *Antidiskriminační zákon*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2016, s. 387-389. ISBN 978-80-7400-618-0.

v peněžité formě označuje také za „odměnu úspěšného žalobce, který se nebál podstoupit nezbytné nepříjemnosti a náklady spojené s vedením soudního sporu, a přispěl tak k uplatnění prevenční funkce práva a čistotě veřejného života“. Navíc takový žalobce přispívá k uplatňování zákazu diskriminace tím, že působí nepřímo na ostatní precedenčním účinkem judikatury.¹⁰³ Popsané přispívání je, vzhledem k četnosti výskytu diskriminace a k nízkému počtu podaných antidiskriminačních žalob, vhodné podporovat. Podobně se ve svém rozhodnutí¹⁰⁴ vyjádřil Nejvyšší soud, kde sice jako primární funkci peněžitého zadostiučinění označil satisfakci, nicméně přímo nevyloučil preventivní úlohu, pokud odpovídá zákonu a je spravedlivá.

Nejnáročnější otázkou týkající se náhrady nemajetkové újmy v penězích pro soud nebude, zda náhradu přiznat či nikoliv, ale určit její výši. Odstavec třetí § 10 Antidiskriminačního zákona vyčíslení nechává na uvážení soudu s povinností přihlídnout k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práva došlo. S ohledem na již zmíněné okolnosti by soud při rozhodování o výši materiální satisfakce měl vzít v potaz rovněž preventivní a satisfakční funkci náhrady nemajetkové újmy. Aby byla sankce dostatečně odrazující, měl by soud dle mého názoru přihlížet také k osobě, která porušila zákaz diskriminace podobně jako například při stanovení peněžního trestu v trestním řízení¹⁰⁵. Je třeba také vzít v úvahu, že právo EU včetně judikatury výslovně vylučuje, aby členský stát při harmonizaci stanovil horní hranici náhrady nebo vyrovnání. Zároveň stanoví jedinou výjimku tohoto pravidla v případě, kdy „zaměstnavatel může prokázat, že jediná škoda utrpěná žadatelem v důsledku diskriminace ve smyslu této směrnice je odmítnutí vzít v úvahu jeho žádost o zaměstnání“.¹⁰⁶ Český zákonodárce však této možnosti nevyužil čili horní hranice náhrady nemajetkové újmy v penězích stanovena není. Příklad využití možnosti takového omezení lze najít v sousedním Německu, kde tamní antidiskriminační zákon

¹⁰³ BOUČKOVÁ, Pavla, et al. *Antidiskriminační zákon*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2016, s. 69. ISBN 978-80-7400-618-0.

¹⁰⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 10. 2009, sp. zn. 30 Cdo 4431/2007.

¹⁰⁵ Podle § 68 odst. 3 zák. č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, výši jedné denní sazby peněžitého trestu stanoví soud se zřetelem k osobním a majetkovým poměrům pachatele.

¹⁰⁶ Takový požadavek vyplýval ze Směrnice Rady ES č. 97/80/EC a následujících antidiskriminačních směrnic.

(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) stanoví limit odškodnění v případě diskriminace v přístupu k zaměstnání na trojnásobek měsíční odměny, pokud zaměstnavatel prokáže, že by uchazeč nebyl přijat ani pokud by nebyl diskriminován.

K alespoň orientační výši náhrady nemajetkové újmy veřejný ochránce práv uvádí na svých stránkách případ šedesátiletého uchazeče o práci na pozici řidiče, který byl zaměstnavatelem odmítnut s odůvodněním fyzicky náročné práce, která je nevhodná pro starší osoby. Takto odmítnutý uchazeč se však rozhodl hájit svá práva a požadoval po společnosti jak přiměřené zadostiučinění ve formě omluvy, tak náhradu nemajetkové újmy v penězích. Advokát uchazeče se inspiroval již zmíněnou německou úpravou a požadoval trojnásobek odměny odpovídající pracovnímu místu. Společnost pod hrozbou soudního sporu raději přistoupila na smírné řešení a požadavkům odmítnutého uchazeče vyhověla.¹⁰⁷ Přestože se nejedná o případ rozhodnutý autoritativním orgánem soudní moci, dle mého názoru znázorňuje ideální řešení nastalé diskriminace. Výše náhrady není zanedbatelná, ale ani likvidační pro zaměstnavatele.

4.3. Sdílení důkazního břemene

Dalším projevem snahy zpřístupnit ochranu před soudem, kromě například již zmíněného snížení soudního poplatku, je zvláštní úprava dokazování ve věcech diskriminace. Český zákonodárce tak vyhověl právu EU¹⁰⁸ a vložil do zák. č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen „Občanský soudní řád“, nebo „OSŘ“) § 133a, který stanovil, že *„skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, má soud ve věcech pracovních za prokazané, pokud v řízení nevyšel najevo opak“*.¹⁰⁹ Citovaná úprava důkazního břemene má sloužit k tomu, aby *„opatření přijatá členskými státy k provedení zásady rovného zacházení byla účinnější, aby se umožnilo všem osobám, které se cítí poškozeny tím, že v jejich*

¹⁰⁷ VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Finanční odškodnění oběti diskriminace. ochrance.cz [online]. 3.3.2013 [cit. 10.7.2018] dostupné z: <https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2013/financi-odskodneni-obeti-diskriminace/>

¹⁰⁸ Požadavek např. čl. 19 Směrnice EP a Rady 2006/54/ES: Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření pro zajištění toho, aby v případě, kdy se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

¹⁰⁹ Znění § 133a OSŘ do 31. 12. 2002.

*případě nebyla dodržena zásada rovného zacházení, vymáhat své právo v soudním řízení.*¹¹⁰ Bez takového opatření by totiž osoby dotčené diskriminací měly před soudem velmi ztížené postavení dané tím, že dokázání nerovného zacházení by bylo značně obtížné či skoro nemožné. Kupříkladu odmítnutý uchazeč – muž by musel u soudu dokazovat nejen, že se o pozici ucházel a nebyl přijat, ale také že ostatní muži nebyli přijati, protože zaměstnavatel preferoval na danou pozici ženu. Zatímco takový uchazeč prakticky nemůže zjistit výsledky ostatních kandidátů, zaměstnavatel má všechny potřebné podklady k prokázání skutečnosti legitimního výběru zaměstnance.

Vzhledem k tomu, že jde prakticky o jedinou výjimku z obecného principu dokazování, vyvolala tato úprava bouřlivou diskuzi. Na jedné straně stáli skeptici, kteří se obávali laviny šikanózních žalob, u kterých by zaměstnavatelé neměli lehkou situaci dokazovat, že se o diskriminaci nejednalo, na straně druhé to byly především neziskové organizace, které volaly po dostupnější obraně před diskriminací. Prognóza skeptiků o hromadném nárůstu žalob pomstychtivých zaměstnanců se nevyplnila a do sporů se oběti diskriminace hromadně nepouštějí, spíše naopak, což má za následek nedostatek relevantní judikatury. Dle sdělení zaměstnance Veřejného ochránce práv je průměrně podáváno v ČR šest antidiskriminačních žalob ročně.¹¹¹ Potvrzením určité kontroverznosti úpravy může být projednání Ústavním soudem v relativně krátké době od počátku účinnosti novely OSŘ zavádějící tento způsob dokazování.

Návrh na zrušení daného ustanovení Občanského soudní řádu podal Krajský soud v Ústí nad Labem při projednávání žaloby na ochranu osobnosti, kde mělo dojít k diskriminaci tím, že občané romské národnosti nebyli v restauraci obslouženi pro svou etnickou příslušnost. Zaměstnanci restaurace odmítli romské hosty obsloužit s odůvodněním, že nejsou členy uzavřeného klubu, přestože v průběhu incidentu do restaurace docházeli jiní hosté a bez předložení klubových karet byli bezprostředně obsluhováni. Krajský soud správně aplikoval v této věci ustanovení § 133a OSŘ, nicméně soud argumentoval, že toto ustanovení narušuje princip procesní rovnosti účastníků, tudíž je v rozporu s čl. 96 odst. 1 Ústavy¹¹² a navrhl jeho derogaci. Mimo to

¹¹⁰ Rozsudek SDEU ze dne 21. července 2011, Patrick Kelly proti National University of Ireland, Věc C-104/10.

¹¹¹ Údaj o počtu žalob přednesl Mgr. Petr Polák, vedoucí odboru rovného zacházení VOP na semináři „Právem proti diskriminaci“ organizovaným ve spolupráci s Pro bono aliancí, o.s. dne 20. března 2018.

¹¹² Čl. 96 odst. 1 Ústavy říká, že „Všichni účastníci řízení mají před soudem rovná práva.“

také krajský soud zákonodárci vyčítal, že dané ustanovení je v rozporu s právem na spravedlivý proces podle čl. 6 odst. 1 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.¹¹³ Tehdejší úpravu krajský soud označil jako přesunutí důkazního břemene, které znevýhodňuje žalovanou stranu, která musí prokázat co se nestalo, zatímco žalující strana nemusí prokazovat, co se stalo a proč je žalováno.

Pokud jde o argument rozporu § 133a OSŘ s právem na spravedlivý proces a zásadou rovností stran, uvedl Ústavní soud ve svém nálezu Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. 4. 2006, že rovnost vyjádřená v čl. 96 odst. 1 Ústavy je projevem principu „rovnosti zbraní“. Tento princip zajišťuje, že v kontradiktorní diskuzi, prostřednictvím které probíhá spor, mají účastníci stejné prostředky obhajoby svého názoru za podmínek, které je podstatně neznevýhodňují ve vztahu k ostatním účastníkům. Vzhledem k tomu, že v praxi absolutní rovnosti nebude nikdy možné dosáhnout, jsou umožňována slabším stranám tzv. *favor defensionis*, čili určité dodatečné záruky, které mají kompenzovat nerovné postavení. Takovou zárukou je např. tato úprava důkazního břemene. Byť Evropský soud pro lidská práva uvedl, že „čl. 6 odst. 1 Úmluvy neupravuje přípustnost důkazů důkazní hodnotu či důkazní břemeno, neboť tyto otázky náležejí především do oblasti vnitrostátního práva“.¹¹⁴ Podle názoru Ústavního soudu je dokazování jednou z nejdůležitějších částí řízení, které rozhodně nestojí mimo ústavněprávní úroveň, přestože samotné dokazování není předmětem ani Listiny ani Úmluvy.

Ústavní soud se rovněž neztotožnil s názorem krajského soudu, že by § 133a OSŘ zavedl přesunutí důkazního břemene. Výjimka ze standardních principů dokazování, kdy břemeno důkazní je na straně žalující, je dle názoru Ústavního soudu svou povahou vyvratitelnou právní domněnku specifikující, že důkaz opaku je na straně žalované. Nemůže se tedy jednat o přesunutí důkazního břemene, jelikož žalující straně nestačí pouhé tvrzení, že došlo k diskriminaci, nýbrž musí i prokázat takové znevýhodňující zacházení. Dále bude na straně žalované prokázat, že k diskriminaci nedošlo. Ústavní soud označil úpravu, kde by došlo k plnému přenesení důkazního břemene na žalovaného, jako překročení ústavních mezí spravedlivého procesu, které nelze akceptovat ani v rámci transpozice práva EU. Spíše než o přenesení (nebo také

¹¹³ Čl. 6 Úmluvy: „Každý má právo na to, aby jeho záležitost byla spravedlivě, veřejně a v přiměřené lhůtě projednána nezávislým a nestranným soudem, zřízeným zákonem, který rozhodne o jeho občanských právech nebo závazcích nebo o oprávněnosti jakéhokoli trestního obvinění proti němu. [...]“.

¹¹⁴ Rozsudek ESLP Blücher proti České republice ze dne 11. ledna 2015.

obrácení) důkazního břemene by bylo vhodné, dle mého názoru, ve světle citované judikatury, hovořit o sdílení důkazního břemene.

Mám za naprosto nezbytné zmínit, že názory krajského soudu, coby návrhatele zrušení § 133a OSŘ, i názory Ústavního soudu a dalších účastníků řízení¹¹⁵ se vztahovaly k tehdejšímu znění účinného až do roku 2009¹¹⁶. Sám Ústavní soud v závěru toto znění označil jako nedostatečné promítnutí antidiskriminačních směrnic s doporučením zřetelnější úpravy pro zákonodárce. Dále uzavřel, že tehdejší úprava je hraničním případem pro ústavně konformní interpretaci, která není v rozporu s právem na spravedlivý proces. ÚS nelze než dát zapravdu, že formulace: „*Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl diskriminován, má soud za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak*“ vyžadovala skutečně značný eurokonformní výklad, aby adresát normy pochopil, že diskriminovanému účastníkovi nestačí pouhé tvrzení, ale musí prokázat skutečnosti, které nasvědčují diskriminaci. Aktuální znění zavedené antidiskriminačním zákonem již veškeré pochybnosti vyvrací a legislativně daleko zdatněji upravuje postavení žalobce. Dnes účinné znění zcela jasně stanoví povinnost žalobce uvést skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k diskriminaci, aby vznikla žalovanému povinnost prokazovat opak.

4.4. Aktivní legitimace antidiskriminační žaloby

Domáhat se soudní ochrany může podle textace zákona ten, „*kdo byl tímto (diskriminačním) jednáním dotčen*“. Takovou formulaci Strupek sice označil za ne zcela jednoznačnou, ale nepředpokládal výkladové komplikace v praxi. Poté se přiklání k extenzivnímu výkladu, kdy dotčené budou zřejmě i osoby, jejichž právo na rovné zacházení porušeno nebylo, ale dodává, že v českém právním prostředí lze očekávat výklad spíše restriktivní.¹¹⁷ Na jedné straně tedy autor označuje extenzivní výklad za zřejmý, na straně druhé (vcelku správně) předvídal výklad restriktivní. Označení takového znění zákona za „*formulaci, která v praxi výkladové problémy činit nebude*“ je

¹¹⁵ Vedlejšími účastníky byli žalobci původního sporu. K návrhu se rovněž vyjadřovala Poslanecká sněmovna, Senát a také Evropské středisko pro práva Romů (z pozice amicus brief).

¹¹⁶ V roce 2003 byly pouze přidány další diskriminační důvody a rozšíření na další oblasti (krom pracovních např. vzdělání, zdravotnictví, sociální péče aj.). Podstata ustanovení vytýkaná ÚS byla změněna až s přijetím Antidiskriminačního zákona.

¹¹⁷ KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. s. 281. ISBN 978-80-7478-879-6.

dle mého názoru tedy poněkud nevhodná, zvláště pokud si autor sám uvědomuje možnost různého výkladu.

Potvrzením, že v praxi při výkladu aktivní legitimace antidiskriminační žaloby mohou nastat jisté výkladové problémy, přináší rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 12. 2017, sp. zn. 30 Cdo 2260/2017, který se sice přímo netýká pracovněprávní oblasti, ale Nejvyšší soud se věnuje výkladu § 10 antidiskriminačního zákona a tyto závěry jsou tak relevantní i pro téma této práce. V řešené věci se na Nejvyšší soud obrátili rodiče dívky, která zemřela ve fakultní nemocnici (žalovaná) poté, co lékaři nemocnice odmítli jejich dceru přemístit na jiné oddělení s odůvodněním, že i v případě odvrácení smrti by dívka, vzhledem ke svému onemocnění, nevedla kvalitní život. Namítaná byla tedy diskriminace na základě zdravotního stavu. Podstatou sporu však byla aktivní legitimace antidiskriminační žaloby. Soud prvního stupně i soud odvolací aplikoval citované ustanovení § 10 restriktivně. Dle jejich názoru žalobu může podat pouze ta osoba, která byla objektem diskriminačního jednání (v tomto případě šlo o diskriminaci na základě zdravotního stavu čili aktivně legitimovaná měla být jen dcera žalobců, coby osoba jejíž právo na rovné zacházení bylo porušeno). Nejvyšší soud se neztotožnil s názorem nižších soudů a zdůraznil potřebu eurokonformního výkladu zvláště u těch národních norem, které byly přijaty za účelem sblížení s normami unijními. Na závěr dodal, že *„Ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona je třeba vykládat extenzivně tak, že z něho vyplývajících nároků se nemusí domáhat striktně pouze osoba, jež byla objektem vlastního (primárního) diskriminačního jednání, ale podle okolností případu se tak mohou práv podle citovaného ustanovení domáhat také osoby blízké přímé oběti diskriminace, opodstatněně považující újmu diskriminovaného člověka též za újmu vlastní, resp. za diskriminační jednání postihující i je samotné“*.

Podobný případ řešil i SDEU¹¹⁸, kdy se zabýval následující předběžnou otázkou: poskytuje směrnice¹¹⁹ ochranu zaměstnancům, kteří sice nejsou sami zdravotně postiženi, avšak jsou vystaveni méně příznivému zacházení nebo obtěžování z důvodu jejich vztahu se zdravotně postiženou osobou? Předběžnou otázku podal britský soud ve sporu, kde žalobkyně tvrdila, že se s ní bylo zacházeno méně příznivě než s jinými

¹¹⁸ Rozsudek SDEU ze dne 17. července 2008, S. Coleman proti Attridge Law a Steve Law, Věc C-303/06.

¹¹⁹ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

zaměstnanci z důvodu pečování o zdravotně postiženého syna. SDEU odmítl argumenty britské vlády a uvedl, že *„pokud zaměstnavatel se zaměstnancem, který sám není zdravotně postižen, zachází méně příznivým způsobem, než zachází, zacházel nebo by zacházel s jiným zaměstnancem ve srovnatelné situaci, a je-li prokázáno, že nepříznivé zacházení, jemuž je tento zaměstnanec vystaven, se zakládá na zdravotním postižení jeho dítěte, jemuž poskytuje převážnou část potřebné péče, je takové zacházení v rozporu se zákazem přímé diskriminace“*. Opačný výklad označil SDEU za způsobilý jednak zmařit významný aspekt užitečného účinku směrnice, a také snížit ochranu, kterou má zaručovat.

5. Veřejnoprávní kontrola a ombudsman

5.1. Činnost veřejného ochránce práv

Působnost veřejného ochránce práv je vymezena zákonem č. 349/1999 Sb. o Veřejném ochránci práv (dále jen "Zákon o veřejném ochránci práv"). Původním záměr zřízení veřejného ochránce práv je vyjádřen v prvním ustanovení Zákona o veřejném ochránci práv: „ochrana osob před jednáním úřadů a dalších institucí uvedených v tomto zákoně, pokud je v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a dobré správy, jakož i před jejich nečinností, a tím přispívá k ochraně základních práv a svobod“. Společně s přijetím Antidiskriminační zákona byla veřejnému ochránci práv svěřena působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Zároveň od 1. prosince 2009 vykonává činnost národního orgánu pro prosazování práva na rovné zacházení (tzv. *equality body*¹²⁰). Kvasnicová legislativní vymezení činnosti veřejného ochránce práv hodnotí jako úpravu nad rámec evropského práva, když český zákonodárce nerozlišuje důvody rozdílného zacházení, kterými se má ochránce zabývat. Z požadavků práva EU vyplývá jen důvod rasy, etnického původu a pohlaví.¹²¹ V této kapitole se nadále budu zabývat jen činnostmi ochránce ve věcech rovného zacházení, kterými jsou především informování, výzkumy, vzdělávání a v neposlední řadě pomoc obětem diskriminace. Činnost veřejného ochránce práv výstižně shrnul ve svém projevu Mgr. Petr Polák: „*Naším cílem, a doufám, že i cílem pana doktora*¹²², *je vzdělaná společnost, poučená o otázkách rovného zacházení, která vnímá diverzitu, rozličnost a je schopna s ní pracovat.*“¹²³

¹²⁰ Národní tělesa pro rovné zacházení v rámci EU. Jejich vzájemná spolupráce a informace o jejich činnosti probíhá na platformě zvané Equinet (European network of equality bodies, www.equineteurope.org).

¹²¹ KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. s. 300. ISBN 978-80-7478-879-6.

¹²² Mínen tehdejší veřejný ochránce práv JUDr. Pavel Varvařovský.

¹²³ POLÁK, Petr. *Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv: sborník ze semináře uskutečněného dne 20. února 2013 v Kanceláři veřejného ochránce práv*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. Sborník ze semináře. s 20. ISBN 978-80-7552-410-2.

5.1.1. Informování

Základní činností veřejného ochránce práv, skrze kterou vykonává svou působnost v oblasti rovného zacházení, je informování veřejnosti o problematice diskriminace. Informování probíhá především zveřejňováním zpráv a vydáváním doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací.

V doporučeních se veřejný ochránce práv vyjadřuje ke konkrétní situaci, kde by mohlo docházet k nežádoucímu rozdílnému zacházení a zároveň poskytuje rady, aby k takovému jednání nedocházelo. Doporučení je určeno pro širší okruh veřejnosti, zpravidla osobám, u kterých hrozí, že by se mohly dopustit diskriminace. Mimo doporučení vydává veřejný ochránce práv také stanoviska, která jsou na rozdíl od doporučení určena spíše odborné veřejnosti, ale také jako konkrétní forma odpovědi na složitější případ. Kromě doporučení a stanovisek je v oblasti informování významnou aktivitou ochránce provádění výzkumů, které se týkají rovného zacházení a ochrany před diskriminací. Výzkumy opouští pouze teoretickou rovinu problematiky a poměrně detailně se zaměřují na praktické fungování zákazu diskriminace. Po provedení výzkumu je úkolem ochránce sestavení a vydání závěrečné zprávy, jejíž obsahem je zpravidla podrobně popsána metoda výzkumu, výsledky a následné hodnocení výsledků.

Význam takové činnosti ombudsmana lze demonstrovat na konkrétním případě, a to na již zmíněném sporu rodičů zemřelé dívky s fakultní nemocnicí (kapitola 4.4.). Na ochránce se obrátil jeden z rodičů dívky a žádal o stanovisko k výkladu antidiskriminačního zákona. Stanovisko ombudsmanky bylo zveřejněno sice až po vydání rozsudku prvního stupně, nicméně ani odvolací soud na něj nevzal ohled, a tak musel zasáhnout Nejvyšší soud, který zrušil rozhodnutí obou soudů a v odůvodnění dokonce úryvek ze stanoviska citoval jako správné řešení výkladového problému.

5.1.2. Vzdělávání

Druhým pilířem činností ochránce v oblasti práva na rovné zacházení je vzdělávání veřejnosti. Nad rámec prvního pilíře – informování, které zcela jistě má i edukativní účinky, veřejný ochránce práv pořádá tematické semináře, workshopy zejména pro neziskové organizace, zaměstnavatele a státní správu. Veřejný ochránce práv v oblasti vzdělávání často spolupracuje s dalšími subjekty jako např. nezisková

organizace Pro bono aliance, nebo s Právnickou fakultou Masarykovy univerzity, kde spolupracuje na výuce antidiskriminačního práva pro studenty oboru Právo a právní věda.

Ve vzdělávání vidím velkou příležitost, jak zlepšit situaci v oblasti rovného zacházení. Jak vyplývá z výroční zprávy Státního úřadu inspekce práce¹²⁴, povědomí veřejnosti o diskriminaci má stále své mezery. Neznalost má za důsledek především dvě následující situace. V první se osoba domnívá, že je s ní zacházeno rozdílně a obrátí se na příslušné orgány, přestože o diskriminaci se jednoznačně nejedná.¹²⁵ Ve druhé k rozdílnému zacházení došlo, nicméně diskriminující osoba neví, že se dopustila zakázaného jednání a ani neměla v úmyslu jednat protiprávně. Je pravda, že neznalost zákona neomlouvá, nicméně konstatovaná neznalost budiž zpětnou vazbou ochránci ke zlepšení se v oblasti vzdělávání i informování.

5.1.3. Pomoc obětem diskriminace

Veřejnému ochránci práv byla uložena povinnost poskytovat metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace. Základní povinností tedy je přijímat podněty stěžovatelů, kteří tvrdí, že s nimi bylo zacházeno rozdílně ze zakázaných důvodů. Při přijímání a řešení podnětů se nejvíce projevuje diferenciací od ostatních subjektů, na které se mohou osoby obrátit (inspektorát práce, soud), zejména lidským přístupem. Oběti diskriminace se mohou na ochránce obracet velmi neformálně – emailem, telefonicky, osobně, datovou zprávou, či klasicky písemně a od ochránce očekávat rychlou, byť neformální odpověď, která mu pomůže jeho situaci vyřešit nebo ho alespoň správně nasměruje k dalšímu postupu.

Zákon o veřejném ochránci práv nijak nespecifikuje řízení, které má být návrhem z důvodů diskriminace zahájeno. Nepůjde jen o žalobu dle § 10 Antidiskriminačního zákona, ale také o podnět správnímu orgánu k zahájení správního řízení. Do činnosti soudního či správního orgánu však veřejný ochránce práv nemá

¹²⁴ STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2017. *suip.cz* [online] 2018 [cit. 30.6.2018]. Dostupné z http://www.suip.cz/_files/suip-f8430a051a6eab838f616a95e862660e/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2017.pdf

¹²⁵ Veřejný ochránce práv konstatuje diskriminaci průměrně pouze v 8 % stížností.

pravomoc zasahovat. Nadto má ochránce oprávnění podat žalobu proti rozhodnutí správního orgánu, jestliže k jejímu podání prokáže závažný veřejný zájem.¹²⁶ Realizací metodické pomoci je tedy „*informování a poučení o možnostech, na jaký úřad, orgán či jiný subjekt se může osoba obrátit*“.¹²⁷ Úkolem ochránce při poskytování pomoci obětem diskriminace nebude jen povinnost zjistit, zda k diskriminaci došlo, ale také vybrat vhodnou možnost nápravy situace, a to dle preferencí diskriminované osoby.

Z výroční zprávy veřejného ochránce práv vyplývá, že v případě stížností na diskriminaci se více než 30 % týká oblasti práce a zaměstnávání, což je největší podíl ze všech oblastí i přes meziroční tendenci klesání celkového počtu stížností.¹²⁸ Ombudsman to vysvětluje významem práce v životě člověka, kde rozdílné zacházení je pocíťováno jako velmi závažné, což má za výsledek odhodlání obětí diskriminaci řešit.¹²⁹

5.2. Činnost státního úřadu inspekce práce

Velmi podstatný podíl na uplatňování zákazu diskriminace, dle mého názoru, má veřejnoprávní kontrola. Za prvé zasahuje z úřední povinnosti, kdy kontrolní orgán musí postupovat v souladu s právními předpisy, pokud se dozví o porušování zákonných povinností, za druhé tyto kontrolní orgány mohou autoritativně udělovat sankce za taková porušení. Jak již bylo řečeno, i individuální uplatňování práv jednotlivci má mít pro zaměstnavatele sankční charakter, většina obětí diskriminace se však svých práv nedomáhá buď z obavy pronásledování nebo z vidiny značných nákladů. Správní orgány sice nemohou přiznat obětem diskriminace finanční odškodnění nebo uložit povinnost omluvy a nápravy, ale už samotnou kontrolou či následnými sankcemi mohou působit na zaměstnavatele preventivně a motivovat je k dodržování zásady zákazu diskriminace.

¹²⁶ § 66 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní.

¹²⁷ KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. s. 306. ISBN 978-80-7478-879-6.

¹²⁸ V roce 2015 bylo podáno 123 stížností v oblasti práce a zaměstnání, v roce 2016 to bylo 118 a v roce 2017 jen 109 stížností.

¹²⁹ VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Výroční Zpráva O Ochráně před diskriminací 2017. ochrance.cz [online]. 2018 [cit. 1. 7. 2018]. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyrocní_zpravy/Vyrocní_zprava_o_ochrane_pred_diskriminaci_2017.pdf

Teorie považuje právní vztahy vznikající při kontrole dodržování pracovněprávních předpisů za odvozené pracovněprávní vztahy. Taková kontrola probíhá formou správního dozoru, tedy určitý vykonavatel veřejné správy pozoruje chování kontrolovaných subjektů, vyhodnocuje soulad s právními předpisy a pokud zjistí nedostatek, může uložit nápravné nebo sankční prostředky. V pracovněprávních vztazích provádí správní dozor kromě Státního úřadu inspekce práce a jeho osmi oblastních inspektorátů (dále jen “Inspekce práce“) také Ministerstvo práce a sociálních věcí, odborové organizace, některé jiné dozorní orgány¹³⁰, Úřad pro ochranu osobních údajů a Úřad práce České republiky, se kterým Inspekce práce úzce spolupracuje a v některých případech i společně kontroly provádí.¹³¹

Mimo kontrolní a sankční prostředky je Inspekci práce zákonem¹³² svěřeno předkládat Ministerstvu práce a sociálních věcí podněty ke zlepšení právní úpravy týkající se pracovněprávních předpisů. Pro účely této práce jsem požádal Inspekci práce o následující informace: počet podnětů předložených ministerstvu od 1. 9. 2009 (účinnost antidiskriminačního zákona) ke zlepšení právní úpravy týkající se pracovněprávních předpisů, zvláště těch upravujících rovné zacházení a zákaz diskriminace. Z odpovědi vyplynulo, že za téměř 9 let nebyl podán jediný takový podnět, nicméně jsem byl ujištěn, že se Inspekce práce pravidelně zúčastňuje jednání a porad na ministerstvu týkajících se možných změn právní úpravy, kde má možnost využít svých znalostí a zkušeností vyplývajících z kontrol u zaměstnavatelů.

5.2.1. Kontrola

Základním předpisem pro Inspekci práce je zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (dále jen “Zákon o inspekci práce“), kterým se jednak Inspekce práce zřizuje, ale také upravuje její působnost coby kontrolního orgánu. Ustanovení § 3 odst. 1 Zákona o inspekci práce ukládá Inspekci práce kontrolovat dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích. Pokud se omezím pouze na oblast zákazu diskriminace,

¹³⁰ Jako je např. Technická inspekce České republiky, která vykonává státní odborný dozor nad bezpečností vyhrazených technických zařízení.

¹³¹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan, et al. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 431. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹³² § 4 odst. 2 písm. a) Zákona o inspekci práce.

takovými předpisy budou především Zákoník práce a Zákon o zaměstnanosti. Samotné kontroly Inspekce práce provádí prostřednictvím inspektorů, jejichž oprávnění stanoví § 7 Zákona o inspekci práce. Krom obecného oprávnění vykonávat kontrolu využije inspektor v oblasti rovného zacházení snad jen oprávnění dotazovat se zaměstnanců kontrolované osoby bez přítomnosti dalších fyzických osob.

Inspekce práce má při kontrolách postavení správního orgánu, na kterém je zjišťování důkazů na podporu svých tvrzení. V rámci takové kontroly neexistuje institut sdíleného důkazního břemene tak, jak tomu je v civilním procesu v případě antidiskriminační žaloby, veškeré důkazy o nerovném zacházení potřebné k udělení sankce si musí Inspekce práce opatřit sama. Jak sama uvádí ve své roční souhrnné zprávě, písemné doklady o možném nerovném zacházení většinou neexistují a Inspekce práce je odkázána pouze na součinnost zaměstnavatele a na dotazování jeho zaměstnanců, kteří ze strachu ze msty po ukončení kontroly a možného propuštění informace neposkytnou, což má za následek důkazní nouzi a kontrolní stav pak zůstává v rovině tvrzení proti tvrzení, a tedy bez sankce. Zvláště obtěžování, včetně sexuálního, a další formy rozdílného zacházení je značně obtížné prokázat, když o takovém jednání písemné důkazy ani vzniknout nemůžou. I za takto nelehkých důkazních podmínek Inspekce práce za rok 2017 zjistila nedostatky v oblasti rovného zacházení v necelých 19 % případech. Nejvíce porušení Inspekce práce zjistila v případech dle § 16 odst. 1 Zákoníku práce, který přikazuje zaměstnavatelům zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování, odbornou přípravu a kariérní postup.¹³³ Při úvaze, že jde o počet spolehlivě zjištěných nedostatků, kde nejsou zohledněny právě ty případy, kdy k diskriminaci zřejmě bude docházet, ale pro nedostatek důkazů Inspekce porušení konstatovat nemůže, se jedná o příliš vysoké procento, na jehož snížení je třeba stále pracovat.

5.2.2. Ukládání sankcí

Pokud je zjištěn nedostatek v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace a existují skutečnosti, které tento stav dokazují v té míře, že není důvodných

¹³³ SÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2017. *suiip.cz* [online] 2018 [cit. 30.6.2018]. Dostupné z http://www.suiip.cz/_files/suiip-f8430a051a6eab838f616a95e862660e/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2017.pdf

pochybností, Inspekce práce zahájí správní řízení s cílem uložení sankce za přestupek. Bude nutné rozlišovat, na základě jakého předpisu ukládat sankce za porušení zákazu diskriminace, neboť Zákon o zaměstnanosti i Zákoník práce, na který odkazuje Zákon o inspekci práce, obsahují podobnou úpravu. Podle ustanovení § 139 a § 140 Zákona o zaměstnanosti se osoba dopustí přestupku tím, že poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona. Stejného ustanovení se užije také v případě inzerce, která bude obsahovat diskriminační prvky. Ustanovení § 11 Zákona o inspekci práce definuje přestupek na úseku rovného zacházení, kterého se osoba dopustí tím, že diskriminuje zaměstnance (s odkazem na § 16 Zákoníku práce). Podle Stádníka bude základním rozlišovacím znakem, zda k diskriminačnímu jednání došlo v již uzavřeném pracovněprávním vztahu (a tedy půjde o diskriminaci dle Zákoníku práce, který pracuje s termíny zaměstnanec a zaměstnavatel) nebo ještě před uzavřením takového vztahu (působnost Zákona o zaměstnanosti). Následně dodává, že dle názorů odborné veřejnosti¹³⁴ dopadá zákaz diskriminace dle Zákoníku práce na zaměstnavatele na skutkové děje, které přímo souvisejí s využíváním pracovní síly, tedy i na výběr nových zaměstnanců.¹³⁵

Ať už bude Inspekce práce ukládat sankce podle Zákona o zaměstnanosti či Zákona o inspekci práce, v obou případech je zákonem předpokládaná výše pokuty až 1 000 000 Kč (a to bez rozdílu, zda se přestupku dopustila fyzická nebo právnická osoba). Nutno konstatovat, že Inspekce práce se k takovým částkám zdaleka nepřiblíží ani ročním souhrnem udělených pokut. Za rok 2017 udělil pokuty za porušení předpisů na úseku rovného zacházení v souhrnné výši 261 000 Kč¹³⁶ a na úseku uplatňování práva na zaměstnání 318 000 Kč¹³⁷. Je otázkou, zda dosavadní praxe Inspekce práce v oblasti ukládání sankcí je způsobilá změnit situaci k lepšímu. Nízké sankce v kombinaci s obecnou neznalostí problematiky připomínají období před platností nařízení EP a Rady 2016/679, obecné nařízení o ochraně osobních údajů (dále také

¹³⁴ ŠTEFKO, Martin. § 16 [Rovné zacházení se zaměstnanci, zákaz diskriminace]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, et al., *Zákoník práce. 2. vydání*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 191-192. ISBN 978-80-7400-290-8.

¹³⁵ STÁDNÍK, Jaroslav. Diskriminace v oblasti zaměstnanosti jako správní delikt. *Práce a mzda*. 2012, 60(6).

¹³⁶ Celkem bylo uloženo 20 pokut. Průměrná výše pokuty činí 13 500 Kč.

¹³⁷ Celkem bylo uloženo 30 pokut. Průměrná výše pokuty činí 10 600 Kč.

„GDPR“). Obava z vysokých sankcí¹³⁸, které toto nařízení zavedlo, vyvolala diskuzi a přimělo správce i zpracovatele upřít část své pozornosti k ochraně osobních údajů. Jsem toho názoru, že využití zákonného zmocnění k ukládání pokut v širším rozsahu než doposud by mohlo přilákat mediální pozornost, jejímž výsledkem by bylo zvýšení povědomí o diskriminaci v pracovněprávních vztazích.

¹³⁸ Pokuty zavedené GDPR mohou být ve výši až 20 mil eur nebo 4 % z ročního obrátu společnosti.

Závěr

Diskriminace v pracovněprávních vztazích je stále aktuální a důležité téma, které se dočkalo poměrně rychlého rozvoje. Na počátku stála rovnost pouze v odměňování a jen mezi muži a ženami, postupně docházelo k rozšiřování diskriminačních důvodů i oblastí, na které se zákaz diskriminace vztahuje. Jsem však toho názoru, že vývoj stále není u konce a k dosažení cílů principu rovného zacházení vede složitá cesta. Nicméně tuto “nedokonalost“ nevnímám jako odsouzeníhodný nedostatek, ale spíše jako přirozený vývoj moderní společnosti, ve které není pro diskriminaci místo. Takový vývoj společnosti se nemůže uskutečnit ze dne na den a vyžaduje značné úsilí k jeho dokončení. Pracovní vztahy jsou zvláště citlivé na rozdílné zacházení, když se na pracovní život studiem připravuje několik let, získává se praxe potřebná pro výkon povolání a pro některé je kariérní růst zakončený dobrou pracovní pozicí jedním z hlavních životních cílů. Diskriminace v pracovních vztazích, dle mého názoru, negativně ovlivňuje i ostatní složky soukromého života, a pokud by byla tolerována, kvalita soukromého života obecně by byla v ohrožení.

Velkou zásluhu na vývoji antidiskriminačního práva má právo mezinárodní i právo EU. Mezinárodní dokumenty, které upravují zákaz diskriminace a obsahují zásadu rovného zacházení bych přirovnal k úpravě ústavní – obsahují instituty mimořádné důležitosti, jejichž porušení je sice přísně sankcionováno, ale jsou v poněkud obecné formě. Oproti tomu normy sekundárního práva EU, zejména ty souhrnně označované za tzv. antidiskriminační směrnice, jdou hlouběji do jádra problému a snaží se o aktivní řešení problému. Výhodou je také ponechání úpravy k dosažení cíle směrnice na jednotlivém členském státu, což umožňuje reagovat na odlišnou situaci a rozdílnou kulturu společnosti. Za největší přínos sekundárního práva v oblasti zákazu diskriminace vnímám zavedení tzv. sdíleného důkazního břemene, kterým je ulehčena pozice oběti diskriminačního jednání před soudem při dokazování.

V českém právním řádu je nejvýznamnějším předpisem Antidiskriminační zákon, který byl provázen bouřlivou diskuzí již v průběhu legislativního procesu. Výsledkem bylo odmítnutí prvního návrhu zákona Senátem a období bez vhodné úpravy zákazu diskriminace požadované evropským právem, za což hrozily sankce ze strany EU. Existenci samostatného zákona upravujícího zákaz diskriminace předpokládá také Zákoník práce, který obsahuje pouze obecnou zásadu rovného

zacházení a s podrobnostmi odkazuje na Antidiskriminační zákon. Ten obsahuje krom podrobného definování základních pojmů také úpravu právních prostředků ochrany před diskriminací. Zákon staví na rovno diskriminaci také obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci. Nejde jen o samotný zákaz takového nežádoucího chování, přínosem je stejná možnost obrany osob, proti kterým je takové jednání směřováno, jako mají osoby přímo či nepřímo diskriminované.

V pracovním životě nastávají situace, kdy rozhodování jedince bude zkresleno subjektivním názorem, často ovlivněným předsudky. Takové ovlivnění může být natolik silné, že se projeví už v přijímacím řízení, či při vytváření pracovní inzerce. Typickým příkladem je stereotypní představa, že některá povolání jsou vhodná pouze pro určité pohlaví, nebo že příslušníci určité rasy, etnika, nejsou kvalitními zaměstnanci. Předsudky v postupech před vznikem pracovního nebo jiného poměru jsou obzvláště nebezpečné, protože dopředu vyloučí uchazeče o zaměstnání bez možnosti prokázat své kvality. K prověření, zda stranám pracovní smlouvy vyhovuje sjednané, slouží zkušební doba, která poskytuje dostatečnou ochranu před nevyhovujícím zaměstnancem (ale i zaměstnavatelem), rozlišování na základě předsudků při přijímání zaměstnanců tedy není na místě.

Dále jsem se v práci zaměřil na odměňování, které je často skloňováno ve smyslu upozornění na rozdíly mezi muži a ženami. Není překvapivé, že spravedlivé odměňování je základní vůdčí zásadou pracovního práva, když odměna za práci je největší motivací ekonomicky aktivního obyvatelstva. Aby porovnání odměňování mělo vypovídající hodnotu, musí být poměřovány práce stejné hodnoty.

V kariérním postupu a obsazování řídicích pozic lze najít propastné rozdíly mezi muži a ženami. A to nejen v České republice, ale také v zahraničí. Jako řešení tohoto problému se často nabízí zavedení kvótových systémů. Ať už jde o soukromý sektor, veřejný nebo o politické funkce. Taková opatření mohou pomoci zvýšit poměr zastoupení žen v řídicích pozicích, nicméně ideální rovnosti, tedy 50:50, dle mého názoru, dosáhnout nelze. Je to dáno odlišným postavením žen ve společnosti, kdy je ženami upřednostňován rodinný život před tím pracovním, což je v naprostém pořádku a nucenými kvótami by mohlo dojít ke kontraproduktivním následkům.

Ve čtvrté části jsem se zabýval antidiskriminační žalobou jako právním prostředkem ochrany před diskriminací. Osobě dotčené diskriminačním jednáním je

Antidiskriminačním zákonem dáno právo domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky, a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění (omluva, odvolání výroku). Pokud by se takové zjednání nápravy nejevilo jako dostačující, mohou soudy přiznat náhradu nemajetkové újmy v penězích, která má mít sankční povahu, s odrazujícím efektem *pro futuro*. Jak již bylo zmíněno výše, v případě antidiskriminační žaloby se užije zvláštního pravidla dokazování. Pokud žalobce uvede skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k diskriminaci, je žalovaný povinen dokázat, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo. Jedná se o prostředek zpřístupnění ochrany obětem diskriminace, aby uplatňování práv před soudem představovalo účinnou obranu před diskriminací. Sdílené důkazní břemeno bylo mnohokrát předmětem diskuzí, a také bylo navrhováno Ústavnímu soudu zrušení tohoto ustanovení OSŘ. Dle argumentace Ústavního soudu však není v rozporu s právem na spravedlivý proces, když jde o kompenzaci slabší strany sporu, a navíc podstatně neznevýhodňuje žalovaného.

Právě takové zvýhodnění žalobce v soudních sporech budilo obavy ze zvýšeného počtu podaných žalob, nicméně tato prognóza se nevyplnila, když se v České republice podává v průměru do deseti antidiskriminačních žalob ročně. Předpokládám, že i přes mírné zvýhodnění, oběti diskriminace z obavy dlouhého a nákladného soudního sporu raději volí možnost podání podnětu úřadům, které jim sice zadostiučinění nepřinese, ale jde o méně nákladnou formu obrany, případně vůbec diskriminaci dále neřeší.

V poslední části jsem se věnoval přínosu veřejného ochránce práv a Státního úřadu inspekce práce. Za významnou činnost veřejného ochránce považuji jeho vzdělávací a informační aktivity. Z dosud zjištěného mám za to, že společnost stále není dostatečně vzdělaná v oblasti diskriminace, což má za následek její částečnou toleranci. Pokud oběti nebudou mít dostatečné informace o tom, co je diskriminace a o možnostech obrany, nelze očekávat zlepšení situace. Za neméně významnou činnost ochránce považuji také metodickou pomoc, kdy se v konkrétních případech vyjadřuje k nastalé situaci a doporučuje další postup. Ve zvláštních případech také může zprostředkovat bezplatné právní zastoupení.

Státní úřad inspekce práce oproti ochránci disponuje oprávněním kontrolovat dodržování zákazu diskriminace a v případě zjištěných nedostatků uložit sankce za přestupek. Nutno podotknout, že v případě kontrol úřadem nedochází ke sdílení

důkazního břemene, což má za následek časté nepotrestání diskriminace z důvodu důkazní nouze. Cenným zdrojem informací mi byly jeho roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí, které obsahují statistická data o jeho činnosti. Státnímu úřadu lze vytknout mírnost při ukládání sankcí, když zdaleka nevyužívá zákonné rozmezí pro uložení pokuty za porušení zásady rovného zacházení. Dle mého názoru, přísnější pokuty by nejen přilákaly mediální pozornost, čímž by došlo k většímu zájmu o tuto problematiku, ale představovaly by odstrašující efekt pro ostatní, a to nejen v pracovněprávních vztazích.

Seznam použitých zkratek

Aj.	A jiné
EU	Evropská unie
EHS	Evropské hospodářské společenství
ES	Evropská společenství
ESLP	Evropský soud pro lidská práva
Např.	Například
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
Tzv.	Tak zvaný
Tzn.	To znamená
ÚS	Ústavní soud České republiky
Listina základních práv a svobod	Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod České republiky
Ústava	Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Seznam použitých zdrojů

Monografie

- ARISTOTELÉS. Etika Nikomachova. Praha: Laichter, 1937. Laichterova filosofická knihovna.
- BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT, Petr HŮRKA, Jakub MORÁVEK, Věra ŠTANGOVÁ, Martin ŠTEFKO, Petr TRÖSTER a Margerita VYSOKAJOVÁ. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání 2017. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
- BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8.
- BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. Rovnost a diskriminace. Praha: Beck, 2007. Beckova edice ABC. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.
- BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, WHELANOVÁ, Markéta. Antidiskriminační zákon. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2016. Beckovy komentáře. 521 s. ISBN 978-80-7400-618-0.
- KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1.
- KVASNICOVÁ, Jana. Antidiskriminační zákon: komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře Wolters Kluwer. 648 s. ISBN 978-80-7478-879-6.
- ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.
- TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, Jiří MALENOVSKÝ, et al. Právo Evropské unie. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2017. Student. 496 s. ISBN 978-80-7502-184-7.
- TÝČ, Vladimír. Úvod do mezinárodního a evropského práva. 3., aktualizované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2018. Edice učebnic / Masarykova univerzita. Právnická fakulta. 96 s. ISBN 978-80-210-8899-3.

Odborné články

- STÁDNÍK, Jaroslav. Diskriminace v oblasti zaměstnanosti jako správní delikt. *Práce a mzda*. 2012, 60(6).
- ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, Hana. Právní prostředky ochrany osobnosti zaměstnance. *Bulletin advokacie*. 2016, č. 10

Elektronické zdroje

- HOYT, Crystal L. Women, Men, and Leadership: Exploring the Gender Gap at the Top. *Social and Personality Psychology Compass* [online]. 2010, 4(7), 484-498 [cit. 16.7.2018]. ISSN 17519004. Dostupné z: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1751-9004.2010.00274.x>
- MACH, Petr. Antidiskriminační zákon z nás dělá zločince. *petrmach.cz* [online]. 7. 4. 2006 [cit. 15. 6. 2018]. Dostupné z <http://www.petrmach.cz/antidiskriminacni-zakon-z-nas-dela-zlocince/>
- STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2017. *suip.cz* [online] 2018 [cit. 30.6.2018]. Dostupné z http://www.suip.cz/_files/suip-f8430a051a6eab838f616a95e862660e/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2017.pdf
- ŠTEFAN, Václav. 'Nechceme Roma.' Inspekce odhalila nejvíc diskriminačních nabídek zaměstnání za čtyři roky. *irozhlas.cz*. [online]. 6.4.2018 [cit. 6.7.2018]. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/diskriminace-romove-rasa-pohlavi-inspekce-prace_1804060625_pj
- ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. Zpráva za rok 2017 o rovnosti žen a mužů [online]. 2018 [cit. 15.7.2018]. Dostupné z <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/zprava2017.pdf>
- VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Finanční odškodnění oběti diskriminace. *ochrance.cz* [online]. 3.3.2013 [cit. 10.7.2018]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2013/financni-odskodneni-obeti-diskriminace/>
- VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Každý šestý inzerát je diskriminační. *ochrance.cz* [online]. 15.6.2011 [cit. 4.7.2018]. Dostupné z <https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2011/kazdy-sesty-inzerat-nabizejici-praci-je-diskriminacni/>

- VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Výroční Zpráva O Ochráně před diskriminací 2017. ochrance.cz [online]. 2018 [cit. 1. 7. 2018]. dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyrocní_zpravy/Vyrocní_zprava_o_ochrane_pred_diskriminaci_2017.pdf
- VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. Písemná informace o krocích učiněných při realizaci doporučení Výboru OSN [online]. 8.3.2018 cit. [15.7.2018]. Dostupné z <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Pisemna-informace-o-krocich-ucinenych-pri-realizaci-doporuceni-Vyboru-OSN-pro-odstraneni-diskriminace-zen.pdf>

Právní předpisy

- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník
- Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
- Zákon č. 349/1999 Sb. o Veřejném ochránci práv
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- Ústavní zákon České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- Ústavní zákon č. 395/2001 Sb., kterým se mění ústavní zákon České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
- Listina základních práv Evropské unie
- Smlouva o fungování Evropské unie
- Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství
- Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. 12. 1997, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání
- Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. 6. 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ
- Doporučení Komise 2014/124/EU ze dne 7. 3. 2014, o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti

Judikatura

- Nález Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04
- Nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 10. 2009, sp. zn. 30 Cdo 4431/2007
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4429/2013
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 12. 2017, sp. zn. 30 Cdo 2260/2017
- Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 27. 7. 2007, sp. zn. 9 Ca 106/2007
- Rozsudek SDEU ze dne 13. května 1986, Bilka - Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz, Věc 170/84
- Rozsudek SDEU ze dne 26. února 1986, M. H. Marshall proti Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority, Věc 152/84
- Rozsudek SDEU ze dne 10. dubna 1984 Sabine von Colson a Elisabeth Kamann proti Land Nordrhein-Westfalen, Věc 14/83
- Rozsudek SDEU ze dne 21. července 2011, Patrick Kelly proti National University of Ireland, Věc C-104/10
- Rozsudek SDEU ze dne 17. července 2008, S. Coleman proti Attridge Law a Steve Law, Věc C-303/06
- Rozsudek ESLP Blücher proti České republice ze dne 11. ledna 2015

Další zdroje

- POLÁK, Petr. Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv: sborník ze semináře uskutečněného dne 20. února 2013 v Kanceláři veřejného ochránce práv. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. Sborník ze semináře. s 20. ISBN 978-80-7552-410-2.
- ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, Hana, Soudní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích. In: Dny práva 2012 - Days of Law 2012. 1.vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-6319-8.
- Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 6. ledna 2012, sp. zn.: 189/2011/DIS/JKV
- Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 4. listopadu 2011, sp. zn.: 163/2011/DIS/JKV
- Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 11. ledna 2013, sp. zn.: 35/2012/DIS/JKV
- Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 23. března 2017, sp. zn.: 3849/2016/VOP/EN

Uplatňování zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích

Abstrakt

Tato diplomová práce se věnuje diskriminaci v pracovněprávních vztazích. Cílem práce je zaměřit se na uplatňování zákazu diskriminace v oblastech, kde dochází k rozdílnému zacházení nejčastěji, na právní prostředky ochrany před diskriminací a na činnost veřejnoprávních institucí, kterým byl svěřen dohled nad dodržováním principu rovného zacházení.

Práce je rozdělena na úvod, pět samostatných částí, které se dále dělí na kapitoly, a závěr. První dvě části jsou spíše teoretické, věnují se v nich vymezení základních pojmů, stěžejních pro pochopení práce jako celku (rovnost, diskriminace, obtěžování aj.) a přehledu právní úpravy zákazu diskriminace. Pozornost je věnována především právu Evropské unie a předpisům právního řádu České republiky, které upravují zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích.

Ve třetí části se blíže zaměřuji na jednotlivé oblasti pracovních vztahů, kde nejčastěji hrozí rozdílné zacházení, nebo kde je diskriminace silně nežádoucí. V kapitolách této části je řešeno přijímání do pracovního poměru včetně pracovní inzerce, odměňování, kariérní postup nebo skončení pracovního poměru.

Následující část zpracovává právo obětí diskriminace domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminace a mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. V dalších kapitolách této části se také věnuji právu náhrady nemajetkové újmy v penězích a sdílení důkazního břemene v diskriminačních sporech.

Poslední část práce obsahuje popis veřejnoprávních subjektů, které se podílejí na uplatňování zákazu diskriminace. První kapitola je zaměřena na činnosti veřejného ochránce práv, mezi které patří informování, vzdělávání a poskytování metodické pomoci obětem diskriminace. Cílem druhé kapitoly této části je zhodnocení přínosu Státního úřadu inspekce práce, který funguje jako dozorčí orgán a má pravomoc zjištěné nedostatky v oblasti rovného zacházení trestat sankcemi.

Závěr obsahuje rekapitulaci práce, názor k výskytu diskriminace v pracovněprávních vztazích, k možnostem ochrany před diskriminací a hodnocení činností veřejnoprávních subjektů v oblasti rovného zacházení.

Klíčová slova: diskriminace, pracovněprávní vztahy, rovné zacházení

Applying the prohibition of discrimination in employment relations.

Abstract

This thesis is about discrimination in employment relations. The objective of the text is to concentrate on applying the prohibition of discrimination in fields, where disparate treatment is most common, on the legal means of protection against employment discrimination and on the activities of public institutions, which have been entrusted with supervision over compliance with the principle of equal treatment.

The thesis is divided into introduction, five separate sections, which are further divided into chapters, and conclusion. The first two sections are rather theoretical, containing definitions of basic terms, important for overall understanding of the thesis (such as equality, discrimination, harassment and others) and introduction of the EU and Czech Republic anti-discrimination law in employment relations.

In the third section I focus more closely to employment relations, where the problem of discrimination is widespread, or where it is highly undesirable. In individual chapters of this section applying for a job (including advertisements), remuneration or termination of employment are examined.

The next section concerns the discrimination victim's right to claim before the court that the discrimination be refrained from, that consequences of the discrimination be remedied, and that the victim be provided with appropriate compensation. In the next chapters I also focus on the victim's right to monetary compensation for non-material damage and shared burden of proof in discrimination cases.

The last section of the thesis contains the description of public subjects participating on applying the prohibition of discrimination. First chapter targets on the activities of the Czech Public Defender of Rights, which includes providing information, education and methodical assistance to the victims of discrimination. Objective of the second chapter is to evaluate the contribution of State Labour Inspection Office, which is supervisory authority and has the power to impose sanctions in equal treatment.

The conclusion contains summary of the thesis, attitude about discrimination in employment relations, evaluation of the legal means of protection against discrimination and also opinion about activities of public institutions pledged to equal treatment.

Key words: discrimination, employment relations, equal treatment