

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

Právnická fakulta



**DISKRIMINACE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH  
VZTAZÍCH**

Rigorózní práce

Mgr. Pavel Bejšovec

Vedoucí rigorózní práce: Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Říjen 2008

**Prohlášení:**

„Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci zpracoval samostatně a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal, způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

V Praze dne 15. října 2008

  
Mgr. Pavel Bejšovec

### **Poděkování:**

Za odborné vedení, čas a cenné připomínky bych chtěl vyjádřit své poděkování vedoucí této rigorózní práce paní Doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc.

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	6
<b>1. OBECNÉ VYMEZENÍ DISKRIMINACE A TERMÍNŮ S NÍ SPOJENÝCH</b> .....	8
1.1 Diskriminace.....	8
1.1.1 Formy diskriminace.....	8
1.2 Rovné zacházení.....	10
1.2.1 Formy rovnosti.....	12
1.3 Termíny spojené s diskriminací.....	13
1.3.1 Pozitivní opatření.....	13
1.3.2 Sexuální obtěžování.....	13
1.3.3 Gender a mainstreaming.....	15
1.3.4 Mobbing a bossing.....	16
<b>2. DISKRIMINACE V MEZINÁRODNÍM PRÁVU</b> .....	17
2.1 Pojem a význam mezinárodního práva.....	17
2.2 Prameny mezinárodního práva.....	18
2.3 Mezinárodní organizace působící v oblasti lidských práv.....	19
2.3.1 Organizace spojených národů.....	20
2.3.2 Mezinárodní organizace práce.....	23
2.3.3 Rada Evropy.....	24
2.4 Zákaz diskriminace v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva.....	26
<b>3. DISKRIMINACE V KOMUNITÁRNÍM PRÁVU</b> .....	28
3.1 Vývoj Evropských společenství a sociální politiky.....	28
3.2 Primární právo.....	28

3.3 Sekundární právo.....	31
3.4 Zákaz diskriminace v judikatuře Evropského soudního dvora.....	35
3.5 Úprava de lege ferenda.....	38
3.5.1 Lisabonská smlouva.....	38
<b>4. DISKRIMINACE V ČESKÉM PRÁVNÍM ŘÁDU.....</b>	<b>40</b>
4.1 Ústavní základy.....	40
4.1.1 Ústava České republiky.....	41
4.1.2 Listina základních práv a svobod.....	41
4.2 Úprava na úrovni zákona.....	43
4.2.1 Předchozí zákoník práce – zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů .....	43
4.2.2 Současný zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.....	44
4.2.3 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.....	46
4.2.4 Další právní předpisy v oblasti pracovního práva.....	53
4.3 Zákaz diskriminace v judikatuře českých soudů.....	56
<b>5. PRÁVNÍ OCHRANA PŘED DISKRIMINACÍ.....</b>	<b>59</b>
5.1 Prevence.....	59
5.2 Soukromoprávní ochrana.....	59
5.2.1 Ochrana před vznikem pracovního poměru.....	59
5.2.2 Ochrana po vzniku pracovního poměru.....	60
5.3. Veřejnoprávní ochrana.....	61
5.4 Orgány poskytující ochranu práva na zajištění rovného zacházení a ochranu před diskriminací.....	63

5.5 Institut obráceného důkazního břemene v právním řádu ČR.....	64
5.5.1 Obrácené důkazní břemeno v rozhodnutí Ústavního soudu ČR.....	67
<b>6. ÚPRAVA DE LEGE FERENDA - antidiskriminační zákon.....</b>	<b>70</b>
6.1 Antidiskriminační zákon v legislativním procesu.....	71
6.2 Pojem diskriminace a nerovného zacházení podle antidiskriminačního zákona.....	74
6.3 Právní ochrana před diskriminací a nerovným zacházením podle antidiskriminačního zákona.....	79
6.4 Orgány poskytující ochranu práva na zajištění rovného zacházení a ochranu před diskriminací podle antidiskriminačního zákona.....	80
6.4.1 Veřejný ochránce práv.....	80
6.4.2 Právnícké osoby zajišťující ochranu před diskriminací a nerovným zacházením.....	81
6.5 Nedostatky antidiskriminačního zákona.....	82
6.5.1 Veřejný ochránce práv.....	83
6.5.2 Mediace.....	84
6.5.3 Pozitivní opatření.....	85
6.5.4 Diskriminace z důvodu vztahu k osobě blízké.....	85
<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>87</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>90</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ.....</b>	<b>93</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH INTERNETOVÝCH STRÁNEK.....</b>	<b>96</b>
<b>PŘÍLOHY.....</b>	<b>97</b>

## ÚVOD

Jako téma své rigorózní práce jsem zvolil „Diskriminace v pracovněprávních vztazích“ na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy. Navazuji tímto na svou diplomovou práci nazvanou „Zneužívání výkonu práv a povinností v pracovněprávních vztazích a ponižování lidské důstojnosti“ z roku 2006. Je tomu proto, že si rovné zacházení a zákaz diskriminace podle mého názoru zaslouží seriózní pozornost, k čemuž bohužel při celospolečenské debatě ne vždy dochází.

Po stručném představení své práce bych na tomto místě uvedl, že z pracovněprávních vztahů vyplývá pro zaměstnance a zaměstnavatele kromě celé řady standardních povinností také povinnosti týkající se osobnostních práv. Jejich ochrany se mohou zaměstnanci po zaměstnavateli dovolávat a současně zaměstnavatel je povinen je svým zaměstnancům zajišťovat. Osobnostní práva každé osoby musí být důsledně respektována, z čehož pramení zejména pro zaměstnavatele nutnost dodržovat určité základní zásady. Z těchto zásad se jedná především o zásadu zákazu diskriminace a zásadu rovného zacházení. Uvedená témata jsem ve své práci postupně analyzoval, neboť mohou významným způsobem svými negativními důsledky postihnout integritu každého z nás.

V úvodní části se v obecné rovině zabývám charakteristikou a vymezením pojmu diskriminace, rovného zacházení a dalšími termíny s těmito souvisejícími.

Vzhledem k tomu, že tato témata jsou předmětem intenzivního zájmu jak mezinárodního práva, tak komunitárního práva, bylo nezbytné se v dalších částech práce věnovat zásadě zákazu diskriminace a rovného zacházení z tohoto pohledu. V případě mezinárodního práva jsem tak učinil především s ohledem na činnost mezinárodních organizací, která se projevila v přijetí řady dokumentů, jež se uvedenou problematikou

zabývají. Na evropské úrovni jsem se zabýval vývojem primárního práva v této oblasti a dále pak klíčovými akty sekundárního práva.

Další kapitola mé práce postupně mapuje způsob, jakým se zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace promítly do právního řádu České republiky, a to nejprve z hlediska ústavních základů, především však z hlediska úpravy na úrovni zákona.

Je smutnou pravdou, že ani sebelepší zákon nezabrání absolutně, aby docházelo k jednání porušující zásady, které jsou předmětem mé práce. Pokud však k takovému nežádoucímu jednání skutečně dojde, poskytuje právní řád České republiky prostředky, jimiž mohou oběti hájit svá práva. Právě této otázce je tak věnována předposlední kapitola této rigorózní práce.

V současné době je předložen k projednání Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) (dále jako „antidiskriminační zákon“ či „AZ“), a to poté, co jej vetoval prezident republiky. Na základě tohoto předpisu by mělo dojít ke sjednocení právní úpravy na poli rovného zacházení a zákazu diskriminace. Ve své práci analyzuji navrhovanou právní úpravu a dále poukazuji na některé aspekty, které by bylo podle mého názoru účelné řešit odlišně, než jak to činí antidiskriminační zákon, případně by je bylo vhodné v antidiskriminačním zákoně zohlednit. Uvedená problematika je obsažena v poslední kapitole mé práce.

Ve své práci uvádím ve vybraných kapitolách také klíčovou judikaturu příslušných soudních institucí.

Tato práce vychází z právního stavu ke dni 15. října 2008.



# 1. OBECNÉ VYMEZENÍ DISKRIMINACE A TERMÍNŮ S NÍ SPOJENÝCH

## 1.1 Diskriminace

Výraz diskriminace pochází z latinského slova *discriminare* - rozdělovat, rozlišovat. S tímto pojmem se nesetkáváme pouze v právu, ale i jiných společenskovědních oborech jako je například psychologie, kde diskriminace představuje mentální proces zjišťování a uvědomování si kvalitativních a kvantitativních rozdílů mezi objekty, které jsou si podobné. V ekonomii se pak pojmu diskriminace používá k označení znevýhodňování určitých ekonomických subjektů vytvořením nerovných podmínek.<sup>1</sup> Pro tuto práci je však klíčový právní význam zkoumaného výrazu. V tomto smyslu jí rozumíme rozlišování, vyloučení, omezení nebo zvýhodnění na základě diskriminačního důvodu (angl. *suspect class, protected class*).<sup>2</sup>

### 1.1.1 Formy diskriminace

**Pozitivní (relativní) diskriminací** se míní rozdílné zacházení s jednotlivci, které není namířeno proti nim a nezhoršuje jejich postavení, ani neomezuje jejich právní status. Vyskytuje se v podobě opatření, která jsou nezbytná pro zabezpečení rozvoje určitých rasových nebo etnických skupin nebo jedinců či opatření, podmíněná zvláštnostmi daného lidského organismu nebo jinými okolnostmi. Z téhož důvodu se za diskriminaci dále nepokládají zvláštní opatření, jež přihlížejí ke zvláštním potřebám osob, které se z důvodů jako pohlaví, věk, invalidita, povinnosti vůči rodině nebo sociální či kulturní status

---

<sup>1</sup> Matyášek, P. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, ASPI, Právní fórum, 2005, č. 3, str. 2.

<sup>2</sup> Tamtéž.

obecně považují za osoby vyžadující zvláštní ochranu nebo podporu. Pozitivně diskriminační opatření mají za cíl odstranění neodůvodněných rozdílů a co nejvíce se přiblížit stavu rovnosti. Charakteristickým rysem těchto opatření je jejich dočasnost.<sup>3</sup>

**Negativní (absolutní) diskriminací** se rozumí takové zacházení s jednotlivcem, které je společensky neakceptovatelné, poněvadž je založeno na nerovnosti.<sup>4</sup> Cílem této diskriminace je upřít konkrétní práva určitým jednotlivcům, skupině jednotlivců, a to na základě diskriminačních znaků. Lze hovořit také o „diskriminaci institucionalizované“. Tím se míní, že důsledek znevýhodnění, které je přítomné, ale často má svou historii, přetrvává z minulosti a má mnohem komplexnější podobu než přímá diskriminace, o níž je pojednáno dále. Je institutem tradičně svázaným se znevýhodněnými menšinami, resp. i většinami, jako jsou černoši, Rómové či ženy. Tradiční znevýhodnění však není dogmatem, které by znemožnilo dovolávat se zákazu nepřímé diskriminace.<sup>5</sup>

V rámci negativní diskriminace je možno dále lišit diskriminaci přímou a nepřímou. **Diskriminací přímou** se rozumí provádění takových opatření, která vedou k neodůvodněnému rozlišování, v tomto případě je rozlišování založeno na základě určitého kritéria obsaženého v příslušném právním předpisu jako např. rasa či pohlaví. Naproti tomu v případě **diskriminace nepřímé** je rozlišování založeno na jiné okolnosti, v právním předpisu neuvedené, ale způsobující obdobný nežádoucí výsledek diskriminace negativní. Diskriminací způsobený negativní dopad do sféry diskriminovaného je posuzován objektivně.

---

<sup>3</sup> Blíže viz. 1.3.1.

<sup>4</sup> Pastrňák, R., K ochraně proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích a ve vybraných zvláštních vztazích účasti v pracovním procesu, AUC Iuridica, Karolinum, Praha, 2004, str. 70.

<sup>5</sup> Matyášek, P. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, ASPI, Právní fórum, 2005, č. 3, str. 7.

Pro posouzení, zda jde, či nejde o diskriminaci, není významná subjektivní pohnutka diskriminačního chování diskriminátora. Na rozdíl od přímé diskriminace je obtížněji rozpoznatelná, neboť neodůvodněné rozlišování nastává až v důsledcích přijímaných opatřeních.

**Diskriminace skrytá** je zcela zvláštní kategorií diskriminace, kdy například dochází k segregaci zaměstnání na typicky mužská a typicky ženská, což se úzce dotýká problému nerovnosti v odměňování. Jde v podstatě o "živnou půdu" diskriminace popsané výše, nazývané pro tento účel **diskriminace zjevná**. **Diskriminace formální** představuje případy rozdílného zacházení v situacích objektivně srovnatelných a **diskriminace materiální** případy stejného (rovného) zacházení v situacích objektivně nestejných (nerovných). Jde-li o rozdílné zacházení v situacích objektivně nesrovnatelných, o skutečnou diskriminaci nejde, pouze se jí takové chování podobá.<sup>6</sup>

## 1.2 Rovné zacházení

Každý člověk je od okamžiku svého narození neopakovatelným a jedinečným individuem s odlišnými vlastnostmi, schopnostmi, zkušenostmi atd. Tyto přirozené rozdíly nedovolují nalézt ve společnosti dva stejné (rovné) jedince, tím méně lze nastolit takovýto ideál rovnosti v celé společnosti za pomoci práva. Rovnoprávnost se chápe jako právo na stejné (rovné, rovnoprávné) zacházení a právo na to, aby s člověkem bylo zacházeno jako s rovným. Největší pozornost je zaměřena na téma rovnosti mezi muži a ženami. Vychází se přitom z toho, že muži i ženy mají právo na stejnou míru příležitostí dosáhnout životního uspokojení, které bývá zpravidla u mužů a u žen představováno preferencí odlišných životních hodnot. V dané oblasti je nejčastěji užíván

---

<sup>6</sup> Matyášek, P. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. ASPI, Právní fórum, 2005, č. 3, str. 8.

pojem **rovné příležitosti pro muže a ženy**, což obvykle bývá definováno jako neexistence takových překážek, které by bránily lidem s ohledem na jejich příslušnost k pohlaví v účasti na ekonomice, politice a sociální sféře.<sup>7</sup> V širším slova smyslu vytváření rovných příležitostí zahrnuje i možnost přijímat a realizovat opatření, která poskytují zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho pracovní kariéře, neboli dočasná mimořádná opatření k urychlení zrovnoprávnění žen a mužů.<sup>8</sup>

**Rovným zacházením s muži a ženami** je míněna situace, v němž neexistuje diskriminace z důvodu pohlaví. Princip rovného zacházení mezi muži a ženami spočívá v zákazu diskriminace osob, podmíněné jejich příslušností k určitému pohlaví a následně pak zvláště osobním stavem či rodinnými poměry občana.<sup>9</sup> Povinnost zacházet s muži a ženami „rovně“, resp. spravedlivě je ve svém důsledku adresována zaměstnavateli a v zásadě se vztahuje jen k oblasti vztahů působících při provádění pracovní činnosti. V širším slova smyslu zahrnuje kromě vztahů při zaměstnání konaném v závislém postavení i vztahy při výkonu samostatné výdělečné činnosti, včetně vztahů spolupráce při tomto výkonu. Právo na stejné zacházení zahrnuje právo na rovné příležitosti, stejný přístup ke zdrojům nebo na stejné zatížení povinnostmi. Rovnost je v moderním demokratickém státě chápána relativně. Hovoří se spíše o rovnoprávnosti.

---

<sup>7</sup> Český helsinský výbor. Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice. Praha, 2002, str. 47.

<sup>8</sup> Tamtéž.

<sup>9</sup> Havelková, B., Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES, Právní rozhledy, 2007, č. 11, str. 385.

Podle zásady rovnoprávnosti mají subjekty práva za srovnatelných podmínek k určitým právům stejný přístup.<sup>10</sup>

### 1.2.1 Formy rovnosti

Rovnost je možno chápat ve formálním nebo materiálním smyslu. **Rovností formální (rovností de iure)** rozumíme aplikaci principu „stejnému stejně a odlišnému odlišně“ – tedy rovné zacházení s formálně stejnými subjekty ve formálně stejných případech. U **rovnosti v materiálním smyslu (rovnosti de facto)** neboli věcné rovnosti zacházíme s formálně nerovně s fakticky nerovnými subjekty, abychom kompenzovali tuto faktickou nerovnost a napomáhali nastolení faktické rovnosti. Rovnost materiální se nespokojuje se zaručením rovnosti de iure, nýbrž se snaží o rovnost de facto.

Dále lze chápat rovnost jako rovnost příležitostí nebo rovnost výsledků. **Rovnost příležitostí** má za cíl určit rozdíly mezi jednotlivci a tyto následně postavit na stejnou „startovací čáru“. Neomezuje se tedy pouze na konstatování nerovnosti, ale aktivně hledá, jak odlišnosti setřít a dát všem stejné „startovací šance“ nebo tyto šance přinejmenším přiblížit.<sup>11</sup>

**Rovnost výsledků** naopak bere programově v potaz pozadí konkrétního jednotlivce, jeho příslušnost k určité skupině a vyžaduje pro danou skupinu celkové výsledky odpovídající zastoupení dané skupiny ve společnosti.

---

<sup>10</sup> Pastrňák, R., K ochraně proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích a ve vybraných zvláštních vztazích účastí v pracovním procesu, AUC Juridica, Karolinum, Praha, 2004, č. 3, str. 70.

<sup>11</sup> Bobek, M. Správní právo, ročník 2007 (XL), sv. 6, str. 464.

## 1.3 Termíny spojené se diskriminací

### 1.3.1 Pozitivní opatření

**Pozitivním opatřením** (angl. affirmative action)<sup>12</sup> se rozumí každý program, v jehož rámci jsou podniknuty praktické kroky směřující ke zlepšení příležitostí znevýhodněné skupiny s cílem je začlenit do mainstreamu občanského a sociálního života.<sup>13</sup> Jinými slovy řečeno se jedná o poskytnutí určitého zvýhodnění, ať formou dání určitého statku či prominutí břemene, které zatěžuje ostatní členy společnosti.

V souvislosti s výrazem pozitivní opatření se můžeme setkat s termíny **preference a kvóta**. Preferencí se rozumí situace, kde příslušnost k určité skupině znamená plus, například jsou-li kandidátoři v přijímacím řízení přidělovány body s ohledem na jeho příslušnost k určité skupině. Kvóta pak zpravidla označuje vyhrazení určitého počtu míst příslušníkům znevýhodněné skupiny.

### 1.3.2 Sexuální obtěžování

**Sexuální obtěžování** lze chápat jako jednu z podob diskriminace. Je možno ho definovat jako incidenty, při kterých jsou osoby zneužívány, ohrožovány nebo napadány za okolností, které se vztahují k jejich práci, včetně explicitního nebo implicitního ohrožení jejich bezpečí, pohody a zdraví.<sup>14</sup> Některé zvláštní skupiny jsou vůči sexuálnímu obtěžování zvláště zranitelné, a to především ženy. Nejrizikovější skupinou jsou rozvedené ženy, mladé ženy, ženy na netradičních pracovních místech,

---

<sup>12</sup> Pojem affirmative action byl poprvé byl použit v roce 1961 v dekretu J.F. Kennedyho (Executive Order 10925/1961), jehož cílem bylo zaručit v USA zejména černošskému obyvatelstvu v méně ekonomicky rozvinutých oblastech přístup k zaměstnání.

<sup>13</sup> Havelková, B., Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES, Právní rozhledy, 2007, č. 11, str. 386.

<sup>14</sup> Sociologický ústav AV ČR. Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů. Praha, 2005, str. 6.

ženy se zdravotními postiženími, lesbičky a ženy z rasových menšin. Sexuálním obtěžováním jsou ohrožováni i muži, především mladí muži a muži s homosexuální orientací.

Sexuální obtěžování můžeme zkoumat jednak z objektivního hlediska, a jednak z hlediska subjektivního. **Subjektivní hledisko** chápe sexuální obtěžování jako chování sexuální povahy, které je jednotlivcem vnímáno jako nevhodné. Klíčovou osobou je v daném okamžiku osoba, vůči níž toto chování směřuje, naopak nezáleží na přesvědčení obtěžovatele, že jeho chování je v souladu s právem. Rovněž je důležité si uvědomit, že adresát sexuálního chování považuje za nepřijatelné jednání určité konkrétní osoby, které by možná u jiné osoby za nevíтанé nepovažoval.<sup>15</sup>

**Objektivní hledisko sexuálního obtěžování** se pokouší identifikovat jednotlivé způsoby chování, která zakládají obtěžování. Powell<sup>16</sup> objektivní hledisko dělí do tří kategorií, a to **gender obtěžování** (angl. gender harassment) jednání, které vyjadřuje nepřátelský postoj k adresátovi, nicméně není motivováno cílem dosáhnout sexuální spolupráce s adresátem. Dále může být sexuální obtěžování způsobeno **nevítanou sexuální pozorností** (angl. unwanted sexual attention), čímž se rozumí jednání, které je iniciováno z důvodů získání sexuální přízně a adresátem je vnímáno jako jednání nevítané. Konečně poslední kategorií je podle Powella<sup>17</sup> **sexuální násilí** (angl. sexual coercion), tedy jednání, které přímo či nepřímo vede k sexuální spolupráci a jež vede k důsledkům, jež mají dopad na zaměstnání.

---

<sup>15</sup> Jouza, L. Zákoník práce s komentářem. Praha : Bova Polygon, 2004, str. 56

<sup>16</sup> Powell, G., Handbook of gender and work. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc, 1999, str. 264.

<sup>17</sup> Tamtéž.

### 1.3.3 Gender a mainstreaming

Nově se objevil výraz **gender**, který byl doposud výhradně užívaný v oblasti filosofie či sociologie. Jedná se o anglický výraz překládaný do češtiny jako „rod“. Skrývá se za ním sociálním způsobem konstruovaná definice mužů a žen včetně vztahu pohlavního. Používá se za účelem odlišení podstaty člověka z hlediska biologického od vlivů společenských, historických nebo kulturních, které se odrážejí na psychologických, sociálních a kulturních rozdílech mezi muži a ženami.<sup>18</sup>

V souvislosti s tímto pojmem se můžeme setkat s výrazem **gendrový stereotyp**, které rozlišují na vlastnosti typicky mužské a typicky ženské. Podle těchto stereotypů se například muži považují za agresivní, racionální, toužící po kariéře, podnikaví, zdatní v řídicích funkcích, talentovaní pro technické obory. Naopak za typické ženské vlastnosti se považují pečlivost, emocionalita či zaměřenost na domácnost. Je evidentní, že tyto ženské vlastnosti jsou většinou považovány za vhodné při péči o děti či staré nebo nemocné, což jsou ovšem oblasti naprosto nedostatečně hodnocené, zatímco povolání považována za prestižní, a tím úměrně hodnocena, jsou spojována s mužskými vlastnostmi. Důsledkem genderových stereotypů tak může být například nedůvěra vůči přijímání žen do rozhodovacích pozic.<sup>19</sup>

Relativně novým, zato však velmi čteně užívaným je pojem **mainstreaming**, jakožto terminus technicus, kterému se zatím nenalezl žádný adekvátní český ekvivalent. Podstatou této metody je postup, kterým

---

<sup>18</sup> Český helsinský výbor. Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice. Praha, 2002, str. 48.

<sup>19</sup> Matyášek, P. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, Praha: ASPI, Právní fórum, 2005, č. 3, str. 10.



je do každé veřejně správní činnosti automaticky projektován požadavek dbát na vytváření a zachování rovných příležitostí mužů a ženám.<sup>20</sup>

#### 1.3.4 Mobbing a bossing

**Mobbing** (z angl. slova to mob = srocovat se, hromadně napadat, dotírat) neboli psychický teror na pracovišti představuje soustavné útoky spolupracovníků vůči konkrétnímu zaměstnanci. Ten je krok za krokem zaháněn do úplné izolace. Takové jednání často mívá mimořádně tíživé dopady na psychiku osoby proti níž je namířen, neboť připravuje své oběti o sebevědomí a stopy v nich obvykle zůstávají dlouho.

Útoky provozované ze strany nadřízeného pracovníka se narozdíl od mobbingu, který je iniciován ze strany spolupracovníků, označují výrazem **bossing** (z angl. slova boss = šéf, člen vedení). Může nastat i situace, kdy jsou iniciovány útoky ze strany zaměstnanců, a to vůči vedoucím pracovníkům nebo vedení. K tomu však nedochází příliš často, neboť nebezpečí prohry je v těchto případech příliš velké. Pokud k takovému jednání přesto dojde, označuje se termínem **staffing** (z angl. slova staff = personál) Vedle pojmu mobbing se můžeme setkat dále s výrazem **bullying** (z angl. slova bully = hrubý, hňup, hulvát), který se nezávisle na původním anglickém výrazu mobbing prosadil především ve Velké Británii. Ve Spojených státech amerických se používá pojem **employee abuse**<sup>21</sup>, popř. rovněž pojem bullying, který je v tomto smyslu chápán jako zastřešující výraz pro mobbing a bossing.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Zdroj: <http://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=955> (20. dubna 2008)

<sup>21</sup> Kratz, H.-J. Mobbing. Praha : Managment Press, 2005, str. 11.

<sup>22</sup> Zdroj: <http://www.klub-pedagogu.cz/clanek.php>. (25. dubna 2008)

## 2. DISKRIMINACE V MEZINÁRODNÍM PRÁVU

### 2.1 Pojem a význam mezinárodního práva

Původní funkcí mezinárodního práva, které je definováno jako soubor právních norem, které zajišťují mírovou existenci a plynulý vývoj mezinárodního společenství, bylo především předcházet válečným konfliktům.<sup>23</sup> Hovoří se v této souvislosti o tzv. právu koexistence. S následným vývojem se funkce mezinárodního práva posunula do kvalitativně hlubšího stádia, když si mezinárodní společenství uvědomilo, že k dosažení vyššího blahobytu je nezbytné spolupracovat na mezinárodní úrovni. Od práva koexistence se tak postupně přešlo k právu spolupráce, jehož základní funkcí je ochrana a uspokojování společných zájmů a cílů. Vedle původního účelu mezinárodního práva, tj. ochrany mezinárodní míru, se projevuje i úsilí o ochranu lidských práv a podpora všeobecného ekonomického rozvoje.<sup>24</sup>

V oblasti pracovního práva dochází k potřebě mezinárodní právní úpravy v důsledku rozvoje hospodářského obchodu a s ním souvisejícím přeshraničním působením obchodních společností. V souvislosti s migrací zaměstnanců z jednoho státu do druhého bylo nezbytné zachovávat nároky těchto osob získané v různých státech. V oblasti pracovního práva je rovněž zřejmá společná snaha zaměstnanců o zajištění lepších pracovních podmínek pracovníků a vyššího standardu sociálních práv.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Malenovský, J. Mezinárodní právo veřejné – obecná část - třetí opravené a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2002, str. 7.

<sup>24</sup> Tamtéž, str. 17.

<sup>25</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha : C.H.Beck, 2001, str. 30.

## 2.2 Prameny mezinárodního práva

Prameny mezinárodního práva jsou charakterizovány v čl. 38 odst. 1 Statutu Mezinárodního soudního dvora. S ohledem na zmiňované ustanovení se jedná o mezinárodní úmluvy, mezinárodní obyčej, obecné zásady právní a soudní rozhodnutí. Z uvedených pramenů je, nejen z hlediska mé práce, nejvýznamnější bezesporu mezinárodní smlouva. Její plnění sice není garantováno nějakou účinnou ústřední výkonnou mocí, přesto jsou mezinárodní smlouvy v praxi všeobecně respektovány. To je přičítáno tomu, že státy přistupují ke mezinárodním smlouvám dobrovolně a sjednávají si v nich určité výhody, jež jsou plněny vzájemně mezi stranami těchto mezinárodních smluv.

V českém právním řádu řeší otázku vztahu mezinárodních smluv a vnitrostátního práva ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů, v čl. 10. Ten stanoví, že „*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*“. Zmíněné mezinárodní smlouvy, ať už se týkají čehokoli, mají v České republice aplikační přednost před běžným zákonem. Vzhledem k tomu, že problematika diskriminace je především otázkou lidských práv, dopadala na ni i předešlá formulace posuzovaného ustanovení<sup>26</sup>, tedy před přijetím tzv. euronovely<sup>27</sup>, která zaručovala aplikační přednost toliko mezinárodním smlouvám o lidských právech. Ještě před přijetím euronovely se tak projevila vůle opustit izolacionistickou koncepci celého vnitrostátního právního řádu, která mezinárodní právo sice připouští jako zvláštní a oddělený právní systém, ale popírá jeho přímé propojení s vnitrostátním

---

<sup>26</sup> Konkrétně se jedná o 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.

<sup>27</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha : C.H.Beck, 2001, str. 30.

právem.<sup>28</sup> Již podle původního znění tak měly přednost před zákonem takové mezinárodní smlouvy, které garantovaly zásadu zákazu diskriminace.

### **2.3 Mezinárodní organizace působící v oblasti lidských práv**

Mezinárodní organizace jsou považovány za klíčový prostředek ochrany lidských práv. Význam lidských práv rostl v důsledku uvědomění si významné skutečnosti, že jejich přiznání a respektování má zásadní spojitost s udržením a zajištěním mezinárodního míru a bezpečnosti, tzn. z hlediska původní funkce mezinárodního práva. Ukázalo se totiž, že ty státy, které nerespektují lidská práva ve své zemi, bývají obvykle agresivní i navenek.<sup>29</sup> Judikáty a jiná rozhodnutí příslušných mezinárodních orgánů vytvářejí interpretační pravidla k jednotlivým ustanovením i pro vnitrostátní právo. Nebývá výjimkou, že interpretační praxe orgánů zřízených k ochraně garantovaných práv často přesahuje původní katalog práv vyjádřený názvem příslušné mezinárodní úmluvy.

---

<sup>28</sup> Sládeček, V. Ústavní soudnictví. 2. podstatně přepracované a doplněné vydání. Praha: C.H. Beck, 2003, str. 116.

<sup>29</sup> Potočný, M., Ondřej, J. Mezinárodní právo veřejné – Zvláštní část. 3. doplněné a rozšířené vydání. Praha: C.H. Beck, 2002, str. 70.

### 2.3.1 Organizace spojených národů

Organizace spojených národů (dále jen „OSN“)<sup>30</sup> si vytyčila mimo jiné svízelný úkol definovat širokou škálu mezinárodně uznávaných lidských práv.<sup>31</sup> Za tímto účelem vytvořila také mechanismy zajišťující ochranu těchto práv a podporující státy při plnění jejich povinností v této souvislosti. Je třeba zmínit, že právě OSN je z historického hlediska první organizací, které se podařilo vytvořit ucelený univerzální mezinárodní kodex lidských práv, jež může přijmout každý stát a na nějž se každý člověk může odvolat. Základem tohoto souboru právních norem je Charta OSN a Všeobecná deklarace lidských práv přijatá Valným shromážděním.<sup>32</sup>

**Charta OSN** je dokument světové organizace, který především stanovuje práva a povinnosti členských států a ustavuje orgány a postupy fungování OSN. Z hlediska tématu mé práce je ovšem důležité, že již tento dokument v preambuli vyjadřuje víru v základní lidská práva, v důstojnost a hodnotu lidské osobnosti a v rovná práva mužů a žen. V tomto dokumentu je důstojnost zasazena do sociálního aspektu a je z tohoto hlediska vnímána jako základní sociální právo, které podmiňuje

---

<sup>30</sup> OSN oficiálně vznikla dne 24. října 1945, kdy byla Charta OSN ratifikována Čínou, Francií, Sovětským svazem, Spojenými státy americkými, Velkou Británií a většinou ostatních současných signatářských zemí OSN. Mezi signatářské státy patřilo rovněž tehdejší Československo. Členství naší země v OSN trvá prakticky nepřetržitě dodnes. Výjimkou představuje pouze období prvních dní roku 1993. Dne 10. prosince 1992 byl totiž Generální tajemník OSN informován, že k 1. lednu 1993 přestane Česká a Slovenská federativní republika existovat s tím, že nástupnickými zeměmi se stanou Česká republika a Slovenská republika. Oba tyto státy současně zažádaly OSN o znovupřijetí mezi členské státy OSN. K tomuto došlo v případě České republiky dne 19. ledna 1993.

<sup>31</sup> Cíle Spojených národů, definované v Chartě OSN, jsou udržovat mezinárodní mír a bezpečnost, rozvíjet mezi národy přátelské vztahy založené na respektování zásad rovnoprávnosti a práva na sebeurčení národů, spolupracovat při řešení mezinárodních ekonomických, sociálních, kulturních a humanitárních otázek a podpoře základních lidských práv a svobod a také být centrem pro koordinaci kroků, které národy podnikají v zájmu dosažení těchto společných cílů.

<sup>32</sup> United Nations. Fakta a čísla OSN, New York – Praha. Informační centrum OSN v Praze, 2002, str. 185.

způsob výkonu všech ostatních sociálních práv.<sup>33</sup> Dále se pak v čl. 1. odst. 3 Charty OSN státy zavázaly k uskutečňování mezinárodní součinnosti podporováním a posilováním úcty k lidským právům a základním svobodám pro všechny bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka nebo náboženství.<sup>34</sup> Stejná myšlenka se opakuje v čl. 55 Charty OSN, podle kterého Spojené národy pracují pro obecnou úctu k lidským právům a základním svobodám pro všechny bez rozdílu plemene, pohlaví, jazyka nebo náboženství nebo pro jejich zachování.

Dále je nutno se zastavit u **Všeobecné deklarace lidských práv** přijaté v New Yorku dne 10. prosince 1948 (dále jen „Deklarace“). Od té doby je tento den každoročně připomínán jako Den lidských práv. Přestože Deklarace není právním dokumentem, získala takovou váhu jako málokterý jiný dokument, a to jak u vlád, tak ve vědomí lidstva. V důsledku této skutečnosti je Deklarace kladena na úroveň zvykového mezinárodního práva. Stejně jako Charta OSN i Deklarace ve své preambuli uznává přirozenou důstojnost a rovná a nezczitelná práva členů lidské rodiny jako základ svobody člověka. Deklarace v několika svých člancích (například čl. 1, 2, 7) opakuje, že lidé jsou si rovni a je zakázána jakákoliv diskriminace z důvodů rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení, a to kromě jiného i v souvislosti s právem na práci, s právem na spravedlivou odměnu apod. Navazuje tak na již zmíněný čl. 55 Charty OSN.

V případě **Mezinárodního paktu o občanských a politických právech** z roku 1966 a **Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech** z roku 1966 (dále jen

---

<sup>33</sup> Tomeš, I., Koldínská, K. Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2003, str. 139.

<sup>34</sup> Potočný, M., Ondřej, J. Mezinárodní právo veřejné – Zvláštní část. 3. doplněné a rozšířené vydání. Praha: C.H.Beck, 2002, str.71.

„Pakty“) jsou klíčovými z hlediska probíraného tématu čl. 2 a čl. 3 Paktů, kde se objevuje smluvní závazek států zajistit jednotlivá práva vyjmenovaná v Paktech všem jednotlivcům na svém území, a to bez jakéhokoliv rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení a rovněž se zavazují zajistit rovná práva mužů a žen při požívání všech práv uvedených v Paktech.

V roce 1979 byla v rámci OSN přijata **Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen**. Ta zavazuje členské státy, aby přijaly legislativní, právní či administrativní opatření za účelem prevence a trestání diskriminace žen. Zmíněná úmluva definuje diskriminaci žen a jako takovou ji zakazuje.<sup>35</sup> Státy se zaručují, že diskriminaci odstraní v oblasti hospodářských a kulturních práv, zejména na úseku práva na práci, na svobodnou volbu povolání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, na ochranu proti nezaměstnanosti, na stejný plat za stejnou práci a na spravedlivou a uspokojivou odměnu za práci. Tato úmluva rovněž zakládá Výbor pro odstranění diskriminace žen, který projedná stížnosti na porušení práv zaručených Úmluvou o odstranění všech forem diskriminace žen.

Dále je nezbytné zmínit se o **Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem rasové diskriminace** z roku 1967. Je konstruována obdobně jako výše zmíněná Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. Diskriminací je ovšem definovaná stručněji než u Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen a je založena na diskriminaci z důvodu barvy pleti, rasy, rodového, národnostního

---

<sup>35</sup> Článek 1 Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen: „*diskriminace žen je jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti.*“

nebo etnického původu a zakládá Výbor pro odstranění rasové diskriminace, který se zabývá stížnostmi pro porušení jmenované úmluvy.

### **2.3.2 Mezinárodní organizace práce**

Specializovanou organizací OSN usilující o prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných pracovních práv představuje Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“)<sup>36</sup>. V rámci MOP byla sjednána v roce 1951 **Úmluva č. 100 MOP, o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty** (dále jen „Úmluva č. 100“). Čl. 2 odst. 1 Úmluvy č. 100 zavazuje členské státy k zajišťování uplatňování zásady stejného odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty. Úmluva č. 100 v čl. 2 odst. 2 stanoví, jakými prostředky mohou státy tuto zásadu provádět.<sup>37</sup>

Pozornost je třeba také věnovat **Úmluvě č. 111 o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání** (dále jen „Úmluva č. 111“) z roku 1958, neboť tato poprvé definuje diskriminaci. V Úmluvě č. 111 je diskriminace vymezena jako rozlišování, vylučování, dávání přednosti na základě vyjmenovaných diskriminačních znaků, přičemž toto jednání má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti zaměstnání nebo povolání.<sup>38</sup> Státy, pro něž je Úmluva č. 111 účinná musí provádět

---

<sup>36</sup> Pro upřesnění je třeba zmínit, že MOP byla založena dne 11. dubna 1919 ve Versailles jako stálé zřízení Společenství. Od 14. prosince 1946 je specializovanou organizací OSN se sídlem v Ženevě. Je postavena na principu tripartity, skládá se ze zástupců vlád (zpravidla reprezentované ministerstvy práce), zástupců zaměstnanců a zástupců zaměstnavatelů. MOP sleduje vývoj v jednotlivých oblastech světa, provádí analýzy a navrhuje cesty ke zlepšení např. v oblasti bezpečnosti práce, pracovních podmínek, zaměstnanosti, rovnosti pohlaví, k odstranění všech forem diskriminace či dětské práce, v oblasti vzdělávání či na podporu drobného podnikání. Na státy působí prostřednictvím přijímání úmluv a doporučení.

<sup>37</sup> Jedná se o vnitrostátní zákonodárství, zákonně zavedené nebo uznávané metody stanovení mezd, kolektivní smlouvy mezi zaměstnavateli a pracovníky nebo kombinací těchto různých prostředků.

<sup>38</sup> Srov. čl. 1 Úmluvy MOP č. 111.



vnitrostátní politiku zaměřenou na prosazování rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání a povolání, a to takovými metodami, které jsou přiměřené vnitrostátním podmínkám a zvyklostem.

### 2.3.3 Rada Evropy

K účinné mezinárodní ochraně lidských práv a základních svobod přispěla Rada Evropy<sup>39</sup> především sjednáním Evropské úmluvy o lidských právech a základních svobodách.

**Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod** z roku 1950 (dále též jako „Úmluva“) uvádí seznam práv a svobod, jež musí státy v rámci vlastní jurisdikce zabezpečit každému. Přijetím 11. dodatkového protokolu byl ustaven Soud pro lidská práva, kde mohou státy i jednotlivci bez ohledu na národnost předkládat stížnosti na údajné porušování úmluvou garantovaných práv ze strany smluvních států. Jurisdikce soudu je obligatorní pro všechny smluvní strany. Úmluva zakazuje v čl. 14 diskriminaci, když stanoví, že užívání práv a svobod musí zajištěno bez jakékoliv diskriminace založené na jakémkoli důvodu. Vypočítává následně jednotlivé diskriminační znaky, jimiž jsou pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smyšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.<sup>40</sup>

Dalším významným dokumentem přijatým na půdě Rady Evropy je **Evropská sociální charta** z roku 1961 (dále též jako „Charta“). Ta je na evropské úrovni uznávaným dokumentem považovaným

---

<sup>39</sup> Rada Evropy byla založena v roce 1949 v Londýně. Jedná se o orgán, jehož hlavní cíle spočívají zejména v ochraně lidských práv, parlamentní demokracie a zákonitosti a dále rozvoji celoevropských dohod ke standardizaci sociálních a právních postupů členských zemí. Československo vstoupilo do Rady Evropy roku 1991, přičemž již do konce roku 1992 ratifikovalo většinu mezinárodních smluv týkajících se lidských práv, sjednaných v rámci Rady Evropy.

<sup>40</sup> Srov. čl. 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobodách.

za obdobu Úmluvy v oblasti hospodářských a sociálních práv. Práva v Chartě uvedená se týkají mimo jiné oblasti ochrany zaměstnání a pracovních podmínek. V preambuli nacházíme antidiskriminační ustanovení, podle něhož mají být interpretována jednotlivá práva, jež garantuje Charta.<sup>41</sup> Celý dokument je pak nutno chápat ve smyslu dodatkového protokolu z roku 1988, a pro tuto práci zajímavého čl. 1, který zavazuje členské státy k přijetí opatření, která zajistí rovné příležitosti a rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví. Tento dodatek Česká republika ratifikovala.

V této souvislosti je podstatné zmínit i problematiku sexuálního obtěžování. To je vnímáno jako jeden z nejtvrdějších útoků na lidskou důstojnost a na lidskou integritu vůbec. Na sexuální obtěžování je v evropském kontextu hleděno jako diskriminaci na základě pohlaví a sama diskriminace jako taková je považována za porušení zásady rovnosti. Revidovaná Charta (1996) se touto otázkou zabývá ve svém čl. 26, které řeší otázku ochrany důstojnosti na pracovišti. Na tomto místě je stanoven závazek smluvních států prohlubovat obecné povědomí pracovníků, ale i zaměstnavatelů o sexuálním obtěžování a zároveň propagovat prevenci a přijímat vhodná opatření k zamezení takových forem chování.

---

<sup>41</sup> Preamble Charty: „Niže podepsané vlády... Majíce na zřeteli, že užívání sociálních práv by mělo být zajištěno bez diskriminace z důvodu rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického názoru, národního původu nebo sociálního původu...“

## 2.4 Zákaz diskriminace v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva

Problematikou diskriminace se zabývá rozsudek Evropského soudu pro lidská práva (dále jen „ESLP“)<sup>42</sup> **Fogarty v. Spojené Království** - ECHR 753 (stížnost 37112/97) ze dne 21. listopadu 2001. Stěžovatelka, irská občanka paní Mary Fogarty, byla v únoru 1995 propuštěna ze zaměstnání na Velvyslanectví USA v Londýně. Podala žalobu na vládu USA u pracovního soudu ve Velké Británii s tím, že její propuštění bylo důsledkem diskriminace zakázané britskou právní normou (Sex Discrimination Act 1975). Tvrdila, že se stala obětí sexuálního obtěžování ze strany nadřízeného a že byla propuštěna v důsledku zhoršených vztahů, které ze sexuálního obtěžování vyplynulo. Vláda USA se ve sporu nedovolávala imunity, soud žalobě v roce 1996 vyhověl a strany se následně dohodly na odškodnění. V době, kdy dosud probíhalo řízení, jiné oddělení téhož velvyslanectví se stěžovatelkou uzavřelo pracovní smlouvu na dobu určitou. Stěžovatelka se následně, už po vynesení rozsudku pracovního soudu, ucházela o dvě další místa na velvyslanectví a v obou případech byla neúspěšná. Proto podala u pracovního soudu další žalobu v září 1996, kdy tvrdila, že odmítnutí velvyslanectví ji znovu zaměstnat je důsledkem toho, že měla úspěch v předchozí věci, a jedná se tedy o pronásledování, které je diskriminací ve smyslu uvedeného britského zákona. V tomto řízení uplatnila vláda USA námitku imunity s tím, že všechna místa, o něž se stěžovatelka ucházela, patří k administrativnímu a technickému personálu velvyslanectví. Stěžovatelka se ve své stížnosti k ESLP dovolávala čl. 6 odst. 1 Úmluvy ve spojení s čl. 14 Úmluvy a tvrdila, že s odkazem na imunitu států jí byl odepřen přístup k soudu, přičemž účelem tohoto řízení, které zamýšlela iniciovat, bylo dovolat se ochrany

---

<sup>42</sup> ESLP se sídlem ve Štrasburku byl založen roku 1959. Dohlíží na dodržování Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a svobod a jejich protokolů.

před diskriminačním jednáním, takže odepření přístupu mělo za následek porušení čl. 14 Úmluvy.

ESPL v tomto řízení poukázal na existující tendence omezit imunitu států ve sporech o otázkách spojených se zaměstnáním. Nicméně mezinárodní praxe není jednotná v tom, zda imunita platí i nadále a zda se vztahuje na spory ze smluv týkající se celého personálu nebo jen vedoucích pracovníků zahraničních misí. Nelze proto říci, že by se poskytnutí této imunity odchylovalo od současně uznávaných norem mezinárodního práva. Pokud se potom týká přijímání pracovníků zahraničních misí, podmínky nábory mohou zahrnovat citlivé politické a bezpečnostní aspekty. V mezinárodním právu nejsou patrné tendence ke zmírnění principu imunity států, pokud se týká podmínek nábory zaměstnanců zahraničních misí. Protože pak tato imunita platí pro všechny pře v oblasti zaměstnání, bez ohledu na jejich obsah a nezávisle na pohlaví, národnosti, místě pobytu nebo jiné konkrétní vlastnosti navrhovatele, v níž by se zacházení lišilo. Nelze proto říci, že by se stěžovatelkou bylo zacházeno jinak než s jakoukoliv jinou osobou, která zamýšlí podat proti velvyslanectví žalobu ve vztahu k zaměstnání, tedy nebylo prokázáno, že by omezení, uvalené na její přístup k soudu, bylo diskriminačního charakteru.

### 3. ZÁKAZ DISKRIMINACE V KOMUNITÁRNÍM PRÁVU

#### 3.1 Vývoj Evropských společenství a sociální politiky

Evropská společenství (dále též jako „Společenství“ či „ES“) ve svých prvopočátcích byla výrazně orientována na ekonomickou oblast, a tak sociální otázky včetně otázek pracovního práva neměly v této etapě vývoje Evropských společenství příliš významnou úlohu, neboť členské státy si poměrně dlouho ponechávaly pravomoc rozhodovat o této problematice samostatně. Proces harmonizace právních předpisů v oblasti sociálního práva se v rámci ES začal intenzivněji rozvíjet až od druhé poloviny sedmdesátých let, a to v důsledku prohlubující se hospodářské integrace. Původní Evropská společenství se rovněž v souladu svými kulturními a historickými tradicemi postupně začala hlásit k mezinárodním dokumentům o lidských právech, které evropské státy spoluvytvářely a EU potom recipovala.<sup>43</sup>

#### 3.2 Primární právo

Základ Evropských společenství tvořily tři smlouvy, které ustavují **Evropské společenství uhlí a oceli (1951)**, **Evropské hospodářské společenství (1957)** a **Evropské společenství pro atomovou energii (1957)**. Právní samostatnost smluv, která založily první dvě společenství, stále trvá, poslední jmenovaná byla uzavřena na dobu určitou, a tak její platnost skončila v roce 2002. Soubor těchto smluv představuje hlavní pramen práva Evropských společenství a je označován jako tzv. primární legislativa.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Tomeš, I., Koldinská, K. Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2003, str. 31.

<sup>44</sup> V rámci práva EU rozlišujeme právo primární a sekundární. V případě primárního práva se jedná o dokumenty, které zakládají Evropská společenství. Ostatní legislativa (nařízení, směrnice, rozhodnutí a stanoviska) je pak nazývána sekundárním právem a jejím účelem je provádět primární legislativu.

K vývoji Evropských společenství přispělo přijímání dalších úmluv, které modifikovaly stávající primární legislativu. V roce 1987 to byl **Jednotný evropský akt**, díky němuž byla do základních smluv doplněna významná ustanovení o sociální politice, zejména v oblasti pracovních podmínek a sociálního dialogu na evropské úrovni.<sup>45</sup> ES se v preambuli tohoto dokumentu přihlásilo k zásadám formulovaným ve dvou klíčových dokumentech o lidských právech, jež byly přijaty v rámci Rady Evropy, a to Evropské úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod a Evropské sociální chartě.

V roce 1992 byla v Maastrichtu podepsána **Smlouva o Evropské unii**, jehož součástí je Protokol o sociální politice. Již v preambuli je vyjádřena jako cíl podpora vyváženého a udržitelného ekonomického a sociálního pokroku mimo jiné posilováním sociální soudržnosti. Posun lze spatřovat v tom smyslu, že v předešlém aktu z roku 1987 se členské státy hlásí pouze k spolupráci k podpoře demokracie na základě základních lidských práv přiznaných mimo jiné Úmluvou a Chartou, kdežto v tomto dokumentu prohlašují, že Evropská unie bude respektovat základní práva, jež zajišťuje Úmluva, jako všeobecné principy.

Dosavadní sociální politika je korigována v **Amsterodamské smlouvě** z roku 1997 tak, že hlavní důraz bude napříště v této oblasti kladen nejen na otázku zaměstnanosti a sociální dialog, ale rovněž, z hlediska mé práce podstatná témata, na boj proti diskriminaci zaměstnanců a otázku rovných příležitostí mužů a žen.<sup>46</sup> Tento dokument potvrzuje oddanost členských států základním sociálním právům, jak jsou vymezena jednak v Chartě, a dále pak v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989.<sup>47</sup> Od vstupu Amsterodamské

---

<sup>45</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2001, str. 44.

<sup>46</sup> Tamtéž, str. 46.

<sup>47</sup> Tomeš, I., Koldinská, K. Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2003, str. 33.

smlouvy v účinnost se objevuje v primárním právu pojem tzv. pozitivního opatření, konkrétně v čl. 141 odst. 4 Smlouvy o ES<sup>48</sup>. Toto ustanovení bylo blíže upřesněno Prohlášením č. 28 k Amsterodamské smlouvě<sup>49</sup>, které zdůraznilo, že opatření mají sloužit ke zlepšení situace žen na trhu práce<sup>50</sup>.

Doposud posledním platným aktem primárního práva je **Smlouva z Nice** z roku 2000, která zůstává věrná výše zmíněným zásadám. Na konci roku 2000 však byla schválena Lisabonská smlouva. Tato smlouva vstoupí v platnost, pouze pokud ji ratifikují všechny členské státy EU.<sup>51</sup>

Z uvedeného výkladu je patrný posun v politice Evropských společenství, od počátečního zaměření Společenství na ryze ekonomická témata, dostávaly prostor také otázky lidských práv, sociální práva nevyjímaje. Do popředí vystupují takové principy, jakými jsou důstojnost, svoboda, rovnost a solidarita. Tyto principy byly ostatně jasně formulovány i v dalším podstatném dokumentu, a to **Chartě základních práv EU**, přijaté v roce 2000 v Nice.<sup>52</sup> Ta například v čl. 21 zakazuje jakoukoliv diskriminaci a požaduje dodržování zásady rovnosti mužů a žen v čl. 23.

---

<sup>48</sup> Článek 141 odst. Smlouvy o založení ES:

*„S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.“*

<sup>49</sup> Declaration on Article 191(4) of the Treaty establishing the European Community.

<sup>50</sup> Havelková, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. Právní rozhledy, 2007, č. 11, str. 388.

<sup>51</sup> Blíže viz. kap. 3.5.1.

<sup>52</sup> Havelková, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. Právní rozhledy, 2007, č. 11, str. 34.

### 3.3 Sekundární právo

Z hlediska tématu této práce považuji za podstatné zmínit se na tomto místě o následujících směrnících:

**Směrnice Rady č. 75/117/EHS** ze dne 10. února 1975, o sblížení právních předpisů členských států týkající se provedení stejné odměny pro muže a ženy.

Prvním předpisem sekundárního práva, o kterém je třeba se zmínit, je směrnice Rady č. 75/117/EHS. Ta provádí čl. 141 (191) Smlouvy o založení ES<sup>53</sup>, který stanoví, že každý členský stát v první etapě zajistí a následně bude udržovat aplikaci principu, že ženy a muži mají dostávat za stejnou práci stejnou odměnu.<sup>54</sup> Směrnice ve svém prvním článku, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší stejná odměna za současného vyloučení všech forem diskriminace na základě pohlaví a při zohlednění všech aspektů a podmínek odměňování. Nejedná se tedy o identickou práci. Členské státy mají uvedenou zásadu provést do svých vnitrostátních právních řádů, a tak zajistit rovné zacházení v této oblasti. Zároveň mají zajistit, aby nedocházelo k propuštění zaměstnanců jako v reakci na uplatnění výše zmíněné zásady.

**Směrnice Rady č. 76/207/EEC** ze dne 9. února 1976, o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

Podle čl. 2 uvedené Směrnice nebude existovat jakákoliv diskriminace z důvodu pohlaví, ať přímo nebo nepřímo, s odvoláním zejména na manželský nebo rodinný stav.<sup>55</sup> Směrnice uložila členským státům zrušit všechny zákony, nařízení a správní opatření, jakož i prohlášení

---

<sup>53</sup> Srov. článek 141 Smlouvy o založení ES.

<sup>54</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2001, str. 115.

<sup>55</sup> Srov. čl. 2 odst. 1 Směrnice Rady č. 76/207/EEC.



za neplatné všech ustanovení kolektivních smluv, individuálních pracovních smluv, vnitřních předpisů apod., které jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení.<sup>56</sup>

**Směrnice Rady č. 92/85/EEC** ze dne 19. října 1992, o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a zdraví při práci těhotných pracovník a pracovník krátce po porodu nebo kojících dítě.

Princip rovného zacházení s muži a ženami v oblasti pracovních podmínek platí s výhradou stavu, kdy žena z důvodu těhotenství nebo mateřství vyžaduje specifickou ochranou. Ve vztazích, kde tato ochrana působí, nelze požadavek rovného zacházení uplatňovat. Směrnice obsahuje řešení problematiky nočních prací a mateřské dovolené. Dále stanoví směrnice zákaz výpovědi pracovník od počátku jejich těhotenství do konce jejich mateřské dovolené.

**Směrnice Rady č. 96/34/EEC** z 30. června 1996, týkající se Rámcové úmluvy o rodičovském volnu uzavřené mezi UNICE, CEEP a ETUC.<sup>57</sup>

Jedná se o akt, jenž se zaměřuje na oblast pracovního a rodinného života, otázku podpory rovných příležitostí a rovného přístupu k ženám i mužům. Vychází z premisy, že by muži měli být podporováni tak, aby na sebe vzali stejný díl rodičovských povinností jako ženy. Podle výše uvedené směrnice je právo na rodičovské volno individuálním a nepřenosným právem každého z rodičů, které umožňuje, aby o dítě pečovala buď matka, nebo otec, nebo oba současně. Stejně právo směrnice přiznává i osobám, které dítě převzaly do své péče.

---

<sup>56</sup> Tomeš, I., Koldinská, K. Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2003, str. 47.

<sup>57</sup> UNICE - Union of industrial and Employers' Confederation of Europe (v češtině Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů), CEEP - European Centre of Enterprises with Public Participation (v češtině Evropské středisko veřejných podniků), ETUC - Enterprises of General Economic Interest (v češtině Evropská konfederace odborových svazů).

**Směrnice Rady č. 76/80/EC** ze dne 15. prosince 1977, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.<sup>58</sup>

Jedná se o směrnici, která v souvislosti s pracovní diskriminací ukládá státům, aby učinily veškerá opatření k tomu, aby osoba, která se cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží věc k projednání příslušnému orgánu, obvykle tedy soudu, nemusela tento způsob chování sama prokazovat, ale naopak, aby to byl žalovaný, který musí dokázat, že nebyla porušena zásada rovného zacházení.

**Směrnice Rady č. 2000/43/ES** ze dne 29. června 2000, o implementaci zásady rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ.

Touto směrnicí dochází k naplnění ustanovení čl. 13 Smlouvy o založení ES, které dává Radě pravomoc k přijímání opatření v boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, invalidity, věku nebo sexuální orientace.<sup>59</sup> Jak už z názvu směrnice Rady č. 2000/43/ES vyplývá, zabývá se problematikou rasového a etnického původu. Směrnice stanoví, že diskriminací ze shora uvedených důvodů dochází k ohrožování cílů ES, a proto musí být ve Společenství zakázána jakákoli přímá nebo nepřímá diskriminace založená na těchto diskriminačních znacích. Zákaz diskriminace by se měl rovněž vztahovat na státní příslušníky třetích zemí. V této oblasti obsahuje ustanovení minimální ochranu v boji proti diskriminaci, a to v čl. 2 směrnice s tím, že členské státy mohou přijímat opatření, která jsou příznivější, a dále obsahuje definici mimo jiné přímé, nepřímé diskriminace a sexuálního obtěžování. Směrnice operuje s pojmem pozitivní akce, jímž je zavedení

---

<sup>58</sup> Promítnutí této zásady do českého civilního procesu zákonem č. 30/2000 Sb. vyvolává pochyby o její slučitelnosti s českým ústavním pořádkem. O tom je více pojednáno v kapitole 5.5.

<sup>59</sup> Srov. čl. 13 Smlouvy o založení ES.

či udržení takových opatření, která vedou k zamezení jakéhokoliv zvýhodnění či k vyrovnání těchto případných zvýhodnění.

**Směrnice Rady č. 2000/78/ES** ze dne 27. listopadu 2000, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání.

Stejně jako předcházející směrnice i tato naplňuje čl. 13 Smlouvy o založení ES<sup>60</sup>, ovšem v tomto případě v oblasti víry, světového názoru, invalidity, věku nebo sexuální orientace. Směrnice prohlašuje sexuální obtěžování za zvláštní formu diskriminace. Předpis se zabývá otázkou podmínek přístupu k zaměstnání, zaměstnávání, pracovních podmínek a organizování se v zaměstnaneckých, popř. zaměstnavatelských sdružení. I v této oblasti je připuštěna pozitivní akce, která je definována obdobně jako ve směrnici Rady č. 2000/43/ES.

**Směrnice Rady č. 2002/73/ES** ze dne 23. září 2002, o změně směrnice Rady č. 76/207/EHS

Směrnice nejprve konstatuje, že rovnost mezi muži a ženami je základní zásadou upravenou v čl. 2 a čl. 3 odst. 2 Smlouvy o ES a obsaženou v judikatuře Evropského soudního dvora (dále též „ESD“). Vzhledem k tomu, že na rozdíl od směrnic Rady č. 2000/43/ES a č. 2000/78/ES, směrnice č. 76/207/EHS nedefinovala pojem přímé a nepřímé diskriminace, bylo nezbytné tak učinit, což se stalo právě nadepsanou směrnicí. Vedle zmíněného se zabývá otázkou obtěžování s tím, že obtěžování spojené s pohlavím osoby a sexuální obtěžování odporují zásadě rovného zacházení pro muže a ženy. Toto jednání považuje za formu diskriminace a jako takové ji zakazuje.

---

<sup>60</sup> Srov. čl. 13 Smlouvy o založení ES.

**Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 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.

Výše uvedené směrnice<sup>61</sup> by měly být s účinností od 15. srpna 2009 nahrazeny směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES.<sup>62</sup> Účelem směrnice č. 2006/54/ES je zajistit zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Směrnice zakazuje diskriminaci v souvislosti s odměňováním, systémem sociálního zabezpečení pracovníků a přístupem k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupem v zaměstnání a s pracovními podmínkami. Členské státy, tedy pochopitelně i Česká republika, jsou povinny uvést v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do zmíněného data nebo zajistit, aby do uvedeného dne sociální partneři zavedli nezbytná ustanovení dohodou. Považuji za nutné na tomto místě upozornit na skutečnost, že tato povinnost nebyla do dnešního dne ze strany České republiky adekvátním způsobem splněna. I tento aspekt je nutno brát v potaz při úvahách o nutnosti neprodleného přijetí AZ, byť se podle mého názoru nejedná o důvod rozhodující.

### **3.4 Zákaz diskriminace v judikatuře Evropského soudního dvora<sup>63</sup>**

V prvé řadě je na tomto místě vhodné zmínit rozsudek ESD **C- 450/93 Kalanke** ze dne 17. října 1995, týkající se slučitelnosti národního předpisu dovolujícího pozitivní akce pro ženy s čl. 2(4) směrnice o rovném

---

<sup>61</sup> Směrnice Rady č. 76/207/EHS a směrnice Rady č. 75/117/EHS.

<sup>62</sup> Bělina M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, str. 164

<sup>63</sup> Havelková, B., Nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora, Právní rozhledy, 2006, č. 6, str. 211.

zacházení. V daném případě zákon spolkové země Brémy ohledně rovného zacházení mezi muži a ženami stanovil, že jak pro přijímání, tak pro povyšování v oborech, kde je účast žen výrazně nízká - tzn., že ženy tvoří ani polovinu personálu - a současně má-li žena stejnou kvalifikaci jako mužský kandidát, musí být přednost dána ženě. Poté, co bylo rozhodnuto jmenovat na místo ředitele oddělení v městském Parks Department ženského kandidáta na základě toho, že zde bylo méně žen než mužů, rozhodl se pan Kalanke odvolat proti tomuto rozhodnutí. Tvrdil, že má vyšší kvalifikaci a že, i v případě kdyby byl stejně kvalifikovaný jako vybraná kandidátka, přednostní zacházení se ženou zakládá vůči němu diskriminaci na základě jeho pohlaví. Spolkový pracovní soud při projednávání tohoto případu požádal ESD o rozhodnutí v předběžné otázce týkající se slučitelnosti tohoto zákona se směrnicí o rovném zacházení. ESD uvedený zákon odmítl s tím, že automatická přednost, tedy taková, která nezohledňuje např. individuální obtíže, daná stejně kvalifikované ženě se považuje za porušení směrnice a tedy diskriminaci na základě pohlaví. ESD omezil rozsah svého rozhodnutí pouze na bezpodmínečné preferenční zacházení s výslovným odkazem na přednost dávanou automaticky bez ohledu na další hlediska, jako jsou individuální obtíže či omezování práv jiných skupin.

Další významným rozhodnutím ESD je rozsudek **C- 409/95 Marschall** ze dne 11. listopadu 1993. Rozhodnutí se týkalo opět pozitivních akcí. Pan Marschall, učitel, se ucházel o vyšší místo společně se ženskou kandidátkou. Oba byli stejně kvalifikovaní, avšak na příslušné úrovni bylo zaměstnáno méně žen než mužů. Z toho důvodu musela být jmenována, a to na základě zákona spolkové země Severní Porýní-Westfálsko o státní službě, žena. Příslušné ustanovení stanoví, že tam, kde je méně žen než mužů, bude orgánem odpovědným za funkční postup dávaná přednost ženám, a to i v případě stejné vhodnosti, schopností a profesionálních zkušeností, pokud zvláštní důvody na straně

individuálního (mužského) kandidáta nezvrátí tuto vyrovnanost v jeho prospěch. Správní soud, který případ projednával, měl pochybnosti o slučitelnosti zákona se směrnicí o rovném zacházení a předložil případ k ESD. Ten rozhodl, že čl. 2(1) a (4) příslušné směrnice takové pravidlo nevyklučuje, jestliže v každém jednotlivém případě toto pravidlo zaručí stejně kvalifikovaným mužským kandidátům jako jsou ženské kandidátky, že jejich kandidatura bude posuzována objektivně se zřetelem ke všem měřítkům kandidátů, a pokud jedno nebo více měřítek nezvrátí rovnováhu ve prospěch mužského kandidáta, bude přednost dána ženám.

Za pozornost stojí také rozhodnutí ESD 127/92 **Enderby**. National Health Service, jakožto zaměstnavatel, odměňoval na základě kolektivní smlouvy ztelně méně logopedy, přičemž tato skupina byla významně zastoupena ženami, oproti klinickým psychologům, kde byli zastoupení především muži. National Health Service tuto skutečnost ospravedlňoval vyšší hladinu odměny pro klinické psychology potřebou přitáhnout do těchto méně populárních profesí nové zaměstnance. U logopedů zaměstnavatel nižší hladinu mezd odůvodnil shodou obou stran kolektivní smlouvy. ESD se proti druhé z uvedených tezí postavil s konstatováním, že není možno diskriminaci ospravedlnit faktem kolektivního vyjednávání s tím, že je nutno zkoumat přiměřenost opatření k potřebám trhu. Ekonomický argument spočívající v potřebě nalákat zaměstnance k výkonu méně populárních profesí však ESD akceptoval.

V souvislosti s diskriminací je namístě zmínit rozhodnutí ESD C-167/97 **Seymour-Smith a Perez** ze dne 9. února 1999, v němž se daný soud zabýval legislativou Velké Británie, která garantovala větší ochranu při rozvázání pracovního poměru osobám, které pracovaly u téhož zaměstnavatele déle jak dva roky. S ohledem na tuto úpravu vyvstala otázka, jakého dopadu na muže a ženy je třeba, aby šlo hovořit o nepřímé diskriminaci. V této otázce dospěl ESD k závěru, že je na jedné straně třeba srovnat procento mužů pracujících v populaci, kteří splňují kritérium

dvouletého zaměstnání, a těch kteří ji nespĺňují, na druhé straně srovnat tyto podíly, co se týká žen. V posuzovaném případě splňovalo požadavek dvouletého pracovního poměru 77,4 % mužů a 68,9 % žen. Takovýto rozdíl ESD neshledal dostatečným, aby mohl konstatovat nepřímou diskriminaci.<sup>64</sup>

### **3.5 Úprava de lege ferenda**

#### **3.5.1 Lisabonská smlouva**

Významný mezník integrace Evropské unie by měla představovat Lisabonská smlouva, která byla podepsána dne 13. prosince 2007 vrcholnými představiteli Evropské unie. Lisabonská smlouva mění stávající zakládající smlouvy, tj. Smlouvu o Evropské Unii a Smlouvu o založení ES, avšak tyto smlouvy nenahrazuje. Kromě celé řady institucionálních otázek se Lisabonská smlouva zabývá i lidskými právy, jelikož zakotvuje Listinu základních práv EU jako součást evropského primárního práva. Text Listiny základních práv Evropské unie byl Evropským parlamentem schválen dne 29. listopadu 2007. Jsem toho názoru, že postavením Listiny základních práv EU naroveň základním dokumentům je symbolem prohlubování garance lidských práv na evropské úrovni a alespoň v této otázce by ratifikace Lisabonské smlouvy členskými státy byla přínosem pro evropské občany. Přes nejasnosti nad budoucím osudem tohoto dokumentu považuji za důležité se na tomto místě zmínit, jakým způsobem se Lisabonská smlouva, resp. Listina základních práv EU, s probíranou problematikou vypořádává.

Listina základních práv EU se výslovně odvolává na Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod a Evropskou sociální chartu, které byly přijaty v rámci Rady Evropy, dále na judikaturu ESD a ESPL. Je rozdělena do 7 hlav, přičemž hned v té první

---

<sup>64</sup> Havelková, B., Nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora, *Právní rozhledy*, 2006, č. 6, str. 211.

je pojednáváno o důstojnosti a je tak přímo i nazvána. V hlavě III., která je nazvána „Rovnost“ se tento dokument zabývá tradičně otázkou rovnosti mužů a žen, právy dítěte, starších osob a osob se zdravotním postižením. Čl. 21 zakazuje diskriminaci. V tomto ustanovení je obsažen klasický výčet diskriminačních znaků. Nově se ve výčtu objevuje pojem diskriminace na základě genetických rysů. V hlavě IV pojmenované „Solidarita“ je zajištěna ochrana důstojnosti pracovníků. Konkrétně podle čl. 31 mají pracovníci právo na takové pracovní podmínky, které mimo jiné respektují i jejich důstojnost. Je také třeba zmínit čl. 43 Listiny základních práv EU, kde je zakotveno právo každého občana EU obracet se na evropského veřejného ochránce práv v případě nesprávného úředního postupu orgánů, institucí nebo jiných subjektů EU, s výjimkou ESD při výkonu jeho soudních pravomocí.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> Institut Evropského ombudsmana byl zaveden Maastrichtskou smlouvou. Prvním veřejným ochráncem práv byl zvolen Evropským parlamentem v roce 1995 Fin Jacob Söderman. Tím současným je Nikiforos Diamandouros, který se funkce ujal dne 1. dubna 2003.



## 4. ZÁKAZ DISKRIMINACE V ČESKÉM PRÁVNÍM ŘÁDU

### 4.1 Ústavní základy

Již Ústava 9. května z roku 1948 obsahovala úpravu, která zakazovala diskriminaci na základě pohlaví, a to rovněž v rámci pracovněprávních vztahů<sup>66</sup>. Tato zásada byla promítnutím mezinárodních závazků Československa, které vyplývaly především z Všeobecné deklarace lidských práv z roku 1948<sup>67</sup>. Jistou ochranu před diskriminací v pracovněprávních vztazích obsahovala také ústava z roku 1960, konkrétně v čl. 20 a čl. 21<sup>68</sup>. Tato ústavněprávní ochrana byla rozvíjena tehdy platným zákoníkem práce<sup>69</sup> a jeho prováděcími předpisy. Ústavně proklamovaná rovnost mužů a žen se však v období reálného socialismu výrazně prakticky neprojevovala. Například ve sféře odměňování se rozdíl mezi mzdami mužů a žen po období od roku 1970 do roku 2000 pohyboval téměř beze změn kolem 20%.<sup>70</sup>

---

<sup>66</sup> Čl. III odst. 2 a 3 Ústavy 9. května z roku 1948:

*„Stát zaručuje všem svým občanům, mužům i ženám, svobodu osobnosti a jejího projevu a pečuje o to, aby se všem dostalo stejných možností a stejných příležitostí.*

*Všichni občané mají právo na vzdělání, právo na práci, na spravedlivou odměnu za vykonanou práci podle jejího množství a na odpočinek po práci.“*

<sup>67</sup> Blíže viz. 2.3.1.

<sup>68</sup> Čl. 20 odst. 3 Ústavy z roku 1960:

*„Muži a ženy mají stejné postavení v rodině, v práci i ve veřejné činnosti.“*

Čl. 21 odst. 1 Ústavy z roku 1960:

*„Všichni občané mají právo na práci a na odměnu za vykonanou práci podle jejího množství, jakosti a společenského významu.“*

<sup>69</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>70</sup> Havelková, B., Rovnost odměňování žen a mužů, Praha : Auditorium, 2007, str. 27.

Faktický posun nastává pádem komunistického režimu a přijetím ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústavy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, a usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR.

#### **4.1.1 Ústava České republiky**

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Ústava“), je právní předpis, který se věnuje především organizaci státní moci, přesto můžeme v preambuli nalézt prohlášení označující občany České republiky za rovnoprávné a svobodné, budující, chránící a rozvíjející Českou republiku v duchu nedotknutelných hodnot lidské důstojnosti a svobody. Ústava se hlásí k účtě k lidským právům a zásadám občanské společnosti a stejně jako k tradici evropských a světových demokracií.

#### **4.1.2 Listina základních práv a svobod**

Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR (dále jen „Listina“), v čl. 3 zaručuje všem bez rozdílu základní práva a svobody na základě dále v tomto článku uvedených příkladných diskriminačních znacích.<sup>71</sup> Vzhledem k tomu, že je toto ustanovení zařazeno do hlavy první Listiny, která se nazývá „Obecná ustanovení“, vztahuje se ke veškerým právům a svobodám, jež obsahuje Listina. Lidská práva jsou totiž právy všech lidských bytostí, popření zásady nediskriminace se významně projevují v nedemokratických, popř. diktátorských režimech, kde jsou zvýhodňovány jednotlivé skupiny privilegovaných osob. Tato zásada je interpretačním pravidlem výkladu ústavního pořádku, vztahující se k obsahu principu rovnosti všech lidí. Ustanovení tohoto článku přebírá

---

<sup>71</sup> Srov. čl. 3 Listiny.

Listina z mezinárodních dokumentů, především čl. 2 Všeobecné deklarace lidských práv, dále čl. 2. odst. 1 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech a rovněž čl. 2 odst. 2 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Pro úplnost je namístě říci, že obdobná ustanovení obsahuje rovněž čl. 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, který obsahuje demonstrativní výčet různých zákazů a diskriminace, který je s výčtem obsaženým v Listině téměř identický.<sup>72</sup>

**Článek 10 odst. 1** Listiny chrání osobnostní práva člověka, když stanoví, že každý má právo na zachování lidské důstojnosti, osobní cti, dobré pověsti a ochranu jména. Toto ustanovení je provedeno především § 11 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OZ“), jenž se s čl. 10 Listiny překrývá výčtem chráněných práv (§ 11 OZ uvádí navíc právo na ochranu života, zdraví a právo na ochranu projevů osobní povahy, naopak neuvádí ochranu dobré pověsti, ta je v tomto ustanovení však zahrnuta implicitně), ale liší se od něho i tím, že výčet čl. 10 Listiny je taxativní, kdežto výčet podle § 11 OZ je demonstrativní.<sup>73</sup> Článek 10 odst. 2 Listiny zakládá právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života a čl. 10 odst. 3 Listiny na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů a své osobě.

Na závěr je třeba shrnout, že Listina poskytuje práva a svobody v ní uvedené všem bez jakékoliv diskriminace. To je třeba chápat ve smyslu, že tato práva a svobody zaručuje stát. Tím se vyjadřuje odpovědnost státu za jeho závazky. Záruky státu znamenají, že stát je

---

<sup>72</sup> Pavlíček, V., Ústava a ústavní pořádek České republiky, 2. díl. Práva a svobody. Praha : LINDE PRAHA a.s., 1999, str. 46

<sup>73</sup> Tamtéž, str. 108 – 109

povinen nebránit občanům v užívání, ale také zabezpečit, aby se jim příslušných práv a svobod dostalo, popřípadě kdyby k porušení daného práva či svobody došlo, uplatnit stanovenou sankci a účinným způsobem se postarat o nápravu.

## **4.2 Úprava na úrovni zákona**

Problematika zákazu diskriminace a rovného zacházení je v současné době v českém právním řádu řešena nesourodě a nedostatečně. Tato skutečnost se projevuje tak, že jednotlivé právní předpisy, pokud tuto problematiku vůbec upravují, rozdílně definují rozsah povinností, které jsou kladeny na subjekty za účelem zajišťování rovného zacházení a ochrany před diskriminací, ale i v rozsahu nároků, jichž se může oběť nežádoucího jednání dožadovat. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, sice počítá s přijetím sjednocujícího zvláštního zákona pro oblast rovného zacházení, antidiskriminačního zákona, avšak ten doposud součástí českého právního řádu není. S ohledem na tuto skutečnost je možno konstatovat, že úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace v oblasti pracovněprávních vztahů není dostatečná. Takovýto stav lze bezpochyby označit jako krajně nevyhovující, a tak je nutno apelovat na co možná nejrychlejší přijetí antidiskriminačního zákona.<sup>74</sup>

### **4.2.1 Předchozí zákoník práce – zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů**

Přes čtyřicet let, do přijetí současného zákoníku práce, zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, byl klíčovým předpisem pro oblast pracovněprávních vztahů zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (dále jen „PZP“).

---

<sup>74</sup> Více viz. kapitola 6.

Zásada rovného zacházení a diskriminace se objevila v PZP až přijetím tzv. euronovely, tedy zákona č. 155/2000 Sb. Účelem tohoto zákona bylo uvést oblast pracovněprávní legislativy do souladu s požadavky Evropských společenství. Probíraná problematika byla zmíněnou novelou vtělena do všeobecných ustanovení PZP, konkrétně § 1 PZP, přičemž tímto byla deklarována obecná platnost ústavní zásady pro celé pracovní právo.<sup>75</sup> Do přijetí uvedené novely zásadu rovného zacházení včetně diskriminace PZP neznal, nicméně již od 1. ledna 1993 platila pro celý právní řád, tedy i pro oblast pracovněprávní, současná Ústava a Listina, garantující obecnou platnost zásady rovnosti.

Úprava zásady rovného zacházení a diskriminace podle PZP ke dni skončení účinnosti PZP plně korespondovala se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

#### **4.2.2 Současný zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů**

Základním právním předpisem pro oblast pracovněprávních vztahů je v současné době zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), který s účinností k 1. ledna 2007 nahradil PZP.

Posuzovanou problematiku řeší ZP především v hlavě IV., resp. v § 16 a 17 ZP, která je nazvána „Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů“. Jak již bylo výše zmíněno, právní úprava zákazu diskriminace a rovného zacházení v ZP vychází z předpokladu, že bude schválen zvláštní zákon, který by upravoval otázku zákazu diskriminace a rovného zacházení, včetně prostředků ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích, antidiskriminační zákon.

---

<sup>75</sup> Hochman, J., Jouza, L., Kottbauer, A., Zákoník práce. Komentář a předpisy související. 4. aktualizované vydání k 1. 7. 2004, Praha: LINDE PRAHA a.s., 2004, str. 22

Z tohoto důvodu ZP v současnosti nijak nedefinuje pojmy, které se zákazem diskriminace a rovným zacházením souvisejí<sup>76</sup>, tak jak to činil PZP. V praxi tak nezbyvá než vycházet především z ústavněprávních základů, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, příslušných směrnic ES<sup>77</sup> a účelu § 16 ZP<sup>78</sup>. Musím na tomto místě zopakovat, že takovýto právní stav v natolik citlivé otázce jako je právě zákaz diskriminace a rovného zacházení je dle mého názoru značně nevyhovující a nežádoucí.

ZP pouze v § 16 odst. 1 stanoví obecnou povinnost rovného zacházení, neboť podle toto ustanovení jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, a to pokud jde zejména o jejich pracovní podmínky, odměňování jejich práce a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a dále co se týká jejich odborné přípravy a o příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.<sup>79</sup> Tuto zásadu jsou povinni zaměstnavatelé dodržovat ve vztahu ke všem pracovněprávním vztahům, a to od jejich počátku až po jejich skončení a v souvislosti s § 1 písm. d) ZP<sup>80</sup>, podle něhož upravuje ZP také některé právní vztahy před vznikem pracovního poměru, také i na předmluvní jednání o vzniku konkrétního pracovního poměru.

Principy rovného zacházení a zákazu diskriminace jsou též zařazeny mezi základní zásady pracovněprávních vztahů, a to jednak v § 13 odst. 2 písm. b) ZP, na jehož základě musí zaměstnavatel zajistit

---

<sup>76</sup> Srov. § 16 odst. 1 ZP

<sup>77</sup> O jednotlivých směrnících spojených se zásadou diskriminace a rovným zacházením je pojednáno v kapitole 3 této práce.

<sup>78</sup> Jouza, L. *Zákoník práce s komentářem. 2. aktualizované vydání.* Praha : RNDr. Ivana Exnerová – BOVA POLYGON, 2007, str. 63.

<sup>79</sup> Srov. § 16 odst. 2 a § 17 ZP

<sup>80</sup> Srov. § 1 písm. d) ZP

rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoliv diskriminace zaměstnanců, jakož i fyzických osob ucházejících se o zaměstnání a dále v § 13 odst. 2 písm. c) ZP, kde je stanoveno, že zaměstnavatel musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu nebo jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, případně odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty.

Zásada rovného odměňování je dále rozvedena v § 110 ZP, podle kterého za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. V následujících odstavcích téhož paragrafu a rovněž v § 109 ZP jsou definovány jednotlivé pojmy spjaté s § 110 odst. ZP.<sup>81</sup>

Stejně jako PZP i ZP počítá s určitými výjimkami ze zásady rovného zacházení, přičemž tuto otázku řeší §16 odst. 3 ZP. Jedná se o případy, které mohou vyplývat ze zákoníku práce, případně z věcného důvodu, který spočívá v povaze vykonávané práce, kterou má zaměstnanec vykonávat a který je pro výkon práce nezbytný. Dále jsou v tomto ustanovení stanoveny základní zásady pro přijímání opatření ve prospěch méně zastoupeného pohlaví. Zaměstnavatel může přijmout dočasné 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.<sup>82</sup>

#### **4.2.3 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů**

V oblasti právní úpravy zabezpečování státní politiky zaměstnanosti byla otázka rovného zacházení a zákazu diskriminace

---

<sup>81</sup> Mzdu, plat a odměnu z dohody definuje § 109 odst. 2, 3 a 5 ZP, stejnou práci a práci stejné hodnoty § 110 odst. 2 a násl. ZP.

<sup>82</sup> Jouza, L., Zákoník práce s komentářem, 2. aktualizované vydání, Praha : RNDr. Ivana Exnerová – BOVA POLYGON, 2007, str. 62.

obsažena již v původním zákoně č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „SZZ“), a to dokonce již od roku 1999, tedy dříve než byl v tomto směru harmonizován s komunitárním právem PZP. Úprava to ovšem nebyla vyhovující, neboť některé definice spojené se zásadou rovného zacházení a zákazem rovného zacházení v SZZ nebyly dostatečné<sup>83</sup> a jiné chyběly zcela.<sup>84</sup>

Přijetím zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále je „ZZ“), který SZZ nahradil<sup>85</sup>, bylo v této otázce vyhověno požadavkům práva EU. Na základě nové právní úpravy s ohledem na § 2 odst. 1 písm. j) ZZ byla do státní politiky zaměstnanosti v České republice zahrnuta opatření na podporu a dosažení rovného zacházení.

Předmětná problematika je soustředěna do úvodních ustanovení, a to § 4 ZZ nazvaného „Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání“.

Podle § 4 odst. 1 ZZ<sup>86</sup> musí účastníci právních vztahů ve smyslu § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) ZZ<sup>87</sup> zajišťovat rovné zacházení

---

<sup>83</sup> Např. u nepřímé diskriminace, kde bylo stanoveno pouze to, že diskriminace je i takové jednání, které nediskriminuje přímo, ale až ve svých důsledcích.

<sup>84</sup> Např. pozitivní diskriminace.

<sup>85</sup> S účinností k 1. října 2004.

<sup>86</sup> Srov. § 4 odst. 1 ZZ.

<sup>87</sup> § 3 odst. 1 ZZ: „(1) Účastníky právních vztahů podle tohoto zákona jsou

“a) Česká republika zastupovaná ministerstvem a úřady práce,

b) fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem; fyzickými osobami jsou státní občané České republiky a za stejných podmínek cizinci, kteří splňují podmínky pro zaměstnávání stanovené tímto zákonem,

c) zaměstnavatelé: za zaměstnavatele se považují rovněž organizační složky zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzické osoby oprávněné podnikat na území České republiky podle zvláštních právních předpisů,



se všemi osobami, které uplatňují právo na zaměstnání. Má-li se tedy jednat o diskriminaci musí jít o srovnatelné:

1. **rozdílné zacházení** (dávání přednosti, odpírání práv),
2. založené na určité skutečnosti (viz dále **diskriminační znaky**),
3. vedoucí k **nežádoucímu důsledku**.

ZZ ze zásady rovného zacházení připouští výjimku, a to za situace, kdy takovéto jednání umožňuje ZZ nebo zvláštní právní předpis.<sup>88</sup>

Ze zásady rovného zacházení vyplývá i zákaz jakékoliv diskriminace, kterou se zabývá § 4 odst. 2 ZZ. Dikce ZZ je taková, že při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace na diskriminačních znacích definovaných v tomto ustanovení. Diskriminační znaky vychází z demonstrativního výčtu čl. 3 Listiny rozšířeného o další znaky, které mají z hlediska ZZ zvláštní význam. Diskriminačními znaky jsou podle § 1 odst. 4 ZZ mimo jiné<sup>89</sup>:

- **pohlaví**: otázka diskriminace na základě pohlaví se projevuje mimo jiné v otázce odměňování. V současné době v ČR dosahuje průměrná mzda žen cca 75 % průměrné mzdy mužů. Z hlediska dlouhodobějšího vývoje se průměrný rozdíl mezi mzdou žen a mužů pouze nepatrně snížil, mezi lety 1984 a 2000 se úroveň průměrné mzdy žen přiblížila mzdě mužů o pouhých 4,4 procentních bodů, z čehož se dá usuzovat poměrně velká rigidita poměru mezd. Během

---

*d) právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů vykonávající činnosti podle tohoto zákona.*

<sup>88</sup> Srov. § 4 odst. 1 ZZ

<sup>89</sup> Úplný výčet diskriminačních znaků: pohlaví, sexuální orientace, rasový nebo etnický původ, národnost, státní občanství, sociální původ, rod, jazyk, zdravotní stav, věk, náboženství či víra, majetek, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině, politické nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.

sledovaného období však došlo ve vývoji poměru mezd mužů a žen k několika zlomům tohoto „trendu“ od roku 1984 do roku 1996 se mzdy mužů a žen postupně srovnávají, avšak v dalších dvou letech tento poměr klesá, a od roku 1998 se vývoj opět obrací.<sup>90</sup> V souvislosti s problematikou diskriminace na základě pohlaví je podstatné rovněž zmínit, že za tuto diskriminaci je rovněž považována diskriminace žen pro jejich těhotenství.

- **sexuální orientace:** to, že je otázka diskriminace gayů a lesbiček otázkou celosvětově závažnou dokazuje např. výzkum Catinét Research provedený v Dánsku v roce 2005, první, který byl v zemi mezi homosexuály proveden, ohledně podmínek na pracovišti odhaduje, že 40 procent gayů a lesbiček se cítí ponižováno a diskriminováno v zaměstnání. I když mnoho homosexuálů nezažilo diskriminaci, být gay je stále dostatečně problematické na to, aby 15 procent homosexuálů na pracovišti řeklo svým kolegům o své sexuální orientaci.<sup>91</sup>

- **národnosti, rasového, etnického nebo sociálního původu:** v současné době je otázka diskriminace Rómů na trhu práce často zmiňována. Neochota zaměstnavatelů zaměstnávat Rómy ve svém důsledku vede k dalšímu sociálnímu odcizování a prohlubování stereotypu většinové společnosti. Dopad se projevuje bezpochyby i v otázce zaměstnanosti, neboť zatímco v České republice se pohybuje celková míra nezaměstnanosti průměrně okolo 10%, romská nezaměstnanost se odhaduje zhruba na 70%, přičemž v některých lokalitách je dokonce kolem 90%. Jistě nelze tvrdit, že je

---

<sup>90</sup> Zdroj: <http://www.diskriminace.cz/dp-zamestnani.php>. (12. února 2008)

<sup>91</sup> Tamtéž.

tato míra nezaměstnanosti způsobena pouze diskriminací, domnívám se však, že se na ní jistým způsobem podílí.<sup>92</sup>

- **zdravotního stavu:** osoby zdravotně postižené mají nesporně obecně horší předpoklady uplatnit se na otevřeném trhu práce ve srovnání se zdravými jedinci. Tato skupina je značně ohrožena nezaměstnaností. Podílí se na celkové nezaměstnanosti 16,5 %. Politika moderních států směřuje v této oblasti k pozitivní diskriminaci, neboť se snaží kompenzovat nevýhody pramenící ze zaměstnávání takových osob - např. v určitých případech nezbytnost úpravy pracoviště, vyšší absence v důvodu nemoci, které se projevuje například v daňovém zákonodárství, kdy stát poskytuje daňové úlevy zaměstnavatelům zaměstnávajícím osoby zdravotně postižené, tak jak to známe z naší právní úpravy.<sup>93</sup>

- **věku:** ohledně diskriminace na základě věku jsou nejohroženější věkovou skupinou skupina čerstvých absolventů škol a osob blížících se důchodovému věku. Dále je třeba říci, že diskriminace na základě tohoto diskriminačního znaku se projevuje mimo jiné i v oblasti odměňování, a to často ve spojitosti s diskriminací na základě pohlaví. Se vzrůstajícím věkem totiž klesá „mzdová parita“ mezi muži a ženami. Nejvyšší nerovnosti je dosahováno u kategorie od 30 do 39 let, vzestup výdělků ve středním věku je u žen pomalejší než u mužů, výdělkový rozdíl a relace mezd mužů a žen se rozšiřují. Nad touto věkovou hranicí dochází k postupnému přibližování, nicméně

---

<sup>92</sup> Jírová, H. Deformace na českém trhu práce. Praha : Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2002, str. 46

<sup>93</sup> Tamtéž, str. 35

již v žádném věkovém pásmu není dosaženo takové výše shody jako u kategorií mladších.<sup>94</sup>

Stejně jako zná zásada rovného zacházení určité výjimky z jejího uplatnění, jsou výjimky za určitých okolností připuštěny i v případě zákazu diskriminace. Jde o případy, kdy tak stanoví zákon, nebo pokud z povahy zaměstnání nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný. Cíl sledovaný takovou výjimkou však musí být oprávněný a požadavek přiměřený.<sup>95</sup> Dále se pak o diskriminaci nejedná v případě přijetí opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z diskriminačních důvodů a opatření Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky nebo úřadů práce na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo 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, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob. V praxi půjde např. případy limitů určitých pracovních činností, vztahujících se na ženy v zájmu ochrany jejich zdraví v případě diskriminace na základě pohlaví. Právě konkrétní ochranné záměry, vyjádřené omezeními nebo výjimkami vůči specifickým skupinám zaměstnanců, je nutné aplikačně odlišit od generálního zákazu diskriminace, byť obojí druh ustanovení sleduje stejný cíl.

---

<sup>94</sup> Jírová, H. Deformace na českém trhu práce. Praha : Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2002, str. 56.

<sup>95</sup> Srov. §4 odst. 3 ZZ.

Dále je třeba uvést, že ZZ prohlašuje v § 4 odst. 2 ZZ in fine za diskriminaci i jednání, které spočívá v podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Legální definici diskriminace přímé stanoví § 4 odst. 5 ZZ, kde se přímou diskriminací rozumí jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo, nebo by bylo na základě rozlišování podle diskriminačních důvodů vymezených v § 4 odst. 2 ZZ s fyzickou osobou zacházeno nevýhodněji (méně příznivě) či výhodněji než s jiným komparátorem ve srovnatelné situaci.<sup>96</sup> Na uvedené ustanovení dále navazuje § 4 odst. 9 ZZ, podle kterého je za diskriminaci považováno obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování je považováno.

Nepřímou diskriminaci definuje ZZ v § 4 odst. 6 ZZ jako jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje zvyhodňuje fyzickou osobu vůči jiné osobě na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. Dále je podle tohoto ustanovení nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání.<sup>97</sup> Za nepřímou diskriminaci je třeba považovat každé jednání, které je sice právně neutrální (v souladu s právem), ale ve skutečnosti poškozuje zaměstnance z důvodu některého z uvedených diskriminačních znaků. Za nepřímou diskriminaci se však nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je

---

<sup>96</sup> Srov. § 4 odst. 5 ZZ

<sup>97</sup> Srov. § 4 odst. 6 ZZ.

právnícká nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.

ZZ řeší rovněž otázku obtěžování, resp. sexuálního obtěžování. Obtěžování je definováno v § 4 odst. 7 ZZ jako jednání, které je druhou fyzickou osobou oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné, nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení lidské důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí.

Na § 4 odst. 7 ZZ navazuje § 4 odst. 8 ZP s definicí sexuálního obtěžování. Sexuální obtěžování se od obtěžování dle § 4 odst. 7 ZZ liší především v charakteru jednání, které musí mít sexuální povahu. Cílem nebo výsledkem takového jednání musí být narušení lidské důstojnosti, zejména vytváření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí. Aby se jednalo o sexuální obtěžování, musí být toto jednání vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé. ZZ navíc rozlišuje v předmětu ustanovení mezi možnými způsoby projevu takového jednání, které může spočívat v ústní a nebo jiné než ústní podobě.

#### **4.2.4 Další právní předpisy v oblasti pracovního práva**

Ochrana proti diskriminaci a nerovnému zacházení je kromě řešena kromě klasických pracovněprávních vztahů i v rámci zvláštních vztahů pracovního procesu. Ty jsou označovány jako služební poměry a podléhají zvláštní právní úpravě, která je obsažena v zákoně č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech, zákoně č. 221/1999 Sb., o vojácích povolání, zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, a zákoně č. 312/2002 Sb., o úřednících samosprávných celků.

**Vztah zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců**

a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů<sup>98</sup>, k ZP je takový, že podle ustanovení § 5 odst. 4 ZP se na pracovněprávní vztahy státních zaměstnanců ZP vztahuje jen tehdy, pokud to ZP výslovně stanoví nebo to stanoví zvláštní předpisy. Vzhledem k tomu, že odkaz na ZP ve služebním zákoně není, uplatní se samostatná právní úprava služebního zákona. Zvláštní právní úprava proti diskriminaci v tomto předpise § 80 stanovuje zákaz diskriminačního jednání a definuje diskriminaci přímou i nepřímou, s výčtem jednotlivých diskriminačních znaků. Je nezbytné dále zmínit, že zákon v ustanovení § 152 stanovuje také zásadu stejné odměny za stejnou práci a práci stejné hodnoty.

Dalším předpisem, který stanovuje povinnost rovného zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávní legislativě, je **zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání**, ve znění pozdějších předpisů. V tomto předpise je stanovena v § 2 odst. 3 povinnost služebních orgánů zajišťovat rovné zacházení se všemi uchazeči o povolání do služebního poměru, stejně tak musí být postupováno v rámci výkonu služby, a to především v souvislosti s odbornou přípravou, služebním postupem, jakož i odměňováním. Přímá i nepřímá diskriminace i navádění k ní je, na základě diskriminačních znaků v zákoně uvedených, zakázána. Tento zákon se také zabývá problematikou sexuálního obtěžování v pracovněprávní legislativě, když stanoví, že služební orgán i voják nesmějí zneužívat výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru k újmě jiného vojáka nebo k ponižování jeho důstojnosti s tím, že následně definuje formy sexuálního obtěžování.<sup>99</sup>

---

<sup>98</sup> Zákon upravuje právní poměry zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu jako službu, která je poskytována Českou republikou veřejnosti. Převážná část zákona, včetně zmíněného ustanovení, nabude účinnosti až k 1. 1. 2009.

<sup>99</sup> Srov. § 2 odst. 4 zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

V případě zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů<sup>100</sup>, je problematika diskriminace upravena hned na několika místech. Ustanovení §16 odst. 4 se zabývá zákazem diskriminace ještě před vznikem služebního poměru v rámci přijímacího řízení do služebního poměru. Stanoví se zde, že přijetí občana do služebního poměru nelze odepřít ze známých diskriminačních důvodů s výjimkou případů, které stanovuje tento zákon nebo zvláštní právní předpis. V takových případech se nejedná o diskriminaci. Dále je zakázána nepřímá diskriminace a navádění k diskriminaci. Ustanovení § 77 řeší zákaz diskriminace po vzniku služebního poměru. Zakázána je tak přímá i nepřímá diskriminace, která je zde rovněž definována.<sup>101</sup> Tento zákaz také zahrnuje i jednání podněcování, navádění anebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. V ustanovení §77 odst. 5, resp. 6. zákona je řešena otázka sexuálního obtěžování. Rozštěpení právní úpravy v oblasti diskriminace provedené v tomto zákoně na úpravu před vznikem služebního poměru a po jeho vzniku do různých ustanovení není podle mého názoru příliš prospěšné. Domnívám se, že by bylo vhodnější v této záležitosti odkázat po vzoru ZP na antidiskriminační zákon (za předpokladu, že bude AZ schválen), případně soustředit tuto problematiku do jediného ustanovení obdobně jako v případě PZP, kde se na tuto otázku uplatnil § 1 PZP, který koncertuje

---

<sup>100</sup> Zákon upravuje služební poměr příslušníků Policie ČR, Celní správy ČR, Hasičského záchranného sboru ČR, Vězeňské služby ČR, Bezpečnostní informační služba a Úřadu pro zahraniční styky a informace. Zákon 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 154/1994 Sb., o Bezpečnostní informační službě, ve znění pozdějších předpisů, předmětnou problematiku samostatně neřeší a výslovně odkazují na úpravu v ZP. Zákon 186/1992 Sb. tak činí v ustanovení § 155 zákona, zákon č. 154/1994 Sb. ve svém ustanovení § 146. Původně se počítalo s tím, že zákon č. 218/2002 Sb. nabude účinnosti k 1. ledna 2005, ale jeho účinnost byla několikrát odložena, a to nejnověji na 1. leden 2009.

<sup>101</sup> Srov. § 77 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.



předmětnou právní úpravu, byť v případě nerovného zacházení a diskriminace před vznikem pracovněprávního vztahu na základě ustanovení § 28 PZP, který však odkazoval zpět na § 1 PZP.<sup>102</sup>

Zvláštní ustanovení o rovném zacházení a zákazu diskriminace upravoval také zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů, který je základním právním rámcem pro úpravu vztahů úředníků územních samosprávných celků. Tato speciální úprava byla v souvislosti s přijetím nového ZP vypuštěna.<sup>103</sup>

#### 4.3 Zákaz diskriminace v judikatuře českých soudů

Českou soudy doposud otázkou diskriminace příliš často neřešily. Jedním z prvních případů **diskriminace v oblasti rovného odměňování mužů a žen** projednávaných u našich soudů, tak případ ženy, ekonomky, která po bývalém ekonomovi převzala jeho pracovní činnost. Žena tvrdila, že činnost převzala v nezměněném rozsahu jako ji vykonával

---

<sup>102</sup> Srov. § 1 a § 28 PZP

<sup>103</sup> Předmětné ustanovení zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o úřednících“), bylo vypuštěno zákonem č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Do 1.1.2007, kdy novela nabyla účinnosti, se vycházelo v otázce rovného zacházení a zákazu diskriminace z § 1 odst. 2 zákona o úřednících, podle kterého byl vztah k ZP (resp. k SZP) řešen na základě speciality, jestliže stanovil, že na pracovněprávní vztahy úředníků územních samosprávných celků se vztahuje ZP (resp. k SZP), nestanovil-li tento zákon něco jiného. V souvislosti se zákazem diskriminace byla, jak bylo výše uvedeno, zvláštní úprava stanovena v § 38 odst. 1, 2 zákon o úřednících. Územní celek mohl přijímat taková opatření v rámci přijímání do pracovního poměru, aby bylo soustavně přihlíženo i k zájmu na získávání a udržování rovnoměrného zastoupení pohlaví mezi úředníky nebo na některém stupni řízení. Tato opatření se nepovažovala za diskriminaci z důvodu pohlaví, pokud pro ně byl důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení pohlaví mezi úředníky nebo na některém stupni řízení. Přijatá opatření však nesměla směřovat v neprospěch osoby opačného pohlaví, jejíž kvality jsou vyšší než kvality současně s ní přijímaných osob do pracovního poměru. Jinou zvláštní úpravu zákon o úřednících neobsahoval v této otázce neobsahoval.

i její předchůdce, avšak její roční příjem činil v roce 2000, o 178 643 Kč méně než byl roční příjem bývalého ekonoma.<sup>104</sup> Soudy ve věci neshledaly porušení principu rovné odměny pro muže a ženy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty, neboť se v rámci soudního dokazování prokázalo, že se práce lišily. Práce žalobkyně se lišila od práce prováděné jejím předchůdcem zejména co do způsobu vykonávání, resp. co do kvalitativní stránky plněných úkolů. Navíc se práce odlišovaly i co do objemu plněných úkolů. Soudy vzaly v daném případě v úvahu i kvalitativní hodnotu práce, zkušenosti a vysokou erudici v jednotlivých činnostech oproti vykonávání funkce žalobkyně poprvé.

V dané kauze se Nejvyšší soudu České republiky vyjádřil i k otázce obráceného důkazního břemene.<sup>105</sup> Podle Nejvyššího soudu České republiky z § 133a odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů, plyne, že ve věcech vyplývajících z pracovních nebo jim obdobných vztahů neprokazuje tvrzené skutečnosti o přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví ten účastník, který je tvrdí, nýbrž protistrana tvrzené skutečnosti vyvrací. Podle Nejvyššího soudu České republiky není rozhodující ovšem pouhé přesvědčení účastníka o tom, že byl diskriminován, ale jen takové tvrzené skutečnosti, z nichž diskriminace, tedy jednání, které představuje přímou nebo nepřímou diskriminaci, opravdu vyplývá. Opak vyjde najevo tehdy, jestliže druhý účastník prokáže, že nedošlo k porušení zásady stejného zacházení. Vzhledem k tomu, že negativní skutečnosti z povahy věci prokazovat nelze, podá protistrana důkaz opaku podle Nejvyššího soudu České republiky tím,

---

<sup>104</sup> Případ projednával nejdříve Obvodní soud pro Prahu 1 pod spis. zn. 23 C 11/2003. Ten žalobu zamítl, proti čemuž se žalovaná odvolala. Městský soud v Praze, který o odvolání žalované rozhodoval pod spis. zn. 13 Co 399/2005, prvoinstanční rozsudek potvrdil. Žalovaná podala posléze dovolání k Nejvyššímu soudu České republiky, který usnesením č.j. 21 Cdo 3069/2006 ze dne 6. listopadu 2007, dovolání žalované odmítl.

<sup>105</sup> K otázce obráceného důkazního břemene blíže viz. kapitola 5.5.

že prokáže rovné zacházení se všemi zaměstnanci, resp. s těmi, jichž se tvrzená diskriminace týká.

Za pozornost jistě stojí také rozhodnutí Městského soudu v Praze týkající se **diskriminace z důvodu zdravotního stavu**.<sup>106</sup> V daném případě se vrátila zaměstnankyně do zaměstnání po déletrvající pracovní neschopnosti v důsledku pracovního úrazu. Zaměstnavatel před jejím návratem rozeslal zaměstnancům emailovou zprávu, v němž uvedl, že daná zaměstnankyně bude mít přístup jen do jedné kanceláře, nikdo není se zaměstnankyní oprávněn komunikovat, aby nebyla příliš stresována, a proto také nebude mít zaměstnankyně telefonní linku a nebude jí umožněno komunikovat s obchodními partnery. Zaměstnavatel vymezil zaměstnankyni jen omezený prostor působení, čímž ji izoloval. Zaměstnankyně však záhy po nástupu do zaměstnání okamžitě zrušila pracovní poměr z důvodu nevyplacení mzdy zaměstnavatelem. V uvedeném rozhodnutí předně soud konstatoval, že pro posouzení, zda jde o diskriminaci, není významná subjektivní pohnutka jednajícího, ale diskriminaci je třeba posuzovat objektivně, tedy zda došlo k nežádoucímu dopadu do sféry diskriminovaného zaměstnance. Ke konceptu nepřímé diskriminace následně soud zdůraznil, že za diskriminační je třeba považovat každé jednání zaměstnavatele, které se sice jeví jako legální, ale ve skutečnosti má za cíl poškodit zaměstnance a ponížít jeho lidskou důstojnost. Co se týká předmětné emailové zprávy, tu soud shledal jako snižující lidskou důstojnost. Soud rovněž vyslovil domněnku, že uvedený text lze dokonce hodnotit jako podněcování k diskriminačnímu jednání. Konstatoval, že zaměstnankyně byla vystavena nerovnému zacházení a ponižování lidské důstojnosti, přičemž bylo dosaženo cíle diskriminujícího jednání, neboť zaměstnankyně ukončila pracovní poměr.

---

<sup>106</sup> Rozsudek Městského soudu v Praze č. j. 69 Co 29/2007.

## 5. PRÁVNÍ OCHRANA PŘED DISKRIMINACÍ

### 5.1 Prevence

Jako i v jiných odvětvích práva, i v oblasti ochrany před nerovným zacházením a diskriminací je jejím základem prevence. Ta je obecně pro zaměstnavatele stanovena v úvodu hlavy o náhradě škody v § 248 ZP, podle kterého je zaměstnavatel povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku.<sup>107</sup> Jestliže zaměstnavatel zjistí v tomto směru závady, je povinen učinit vhodná a účinná opatření ke zjednání nápravy. Předcházení nežádoucího chování na pracovišti následně zohledňuje soud, když rozhoduje o nároku na peněžní zadostiučinění podle § 4 odst. 12 ZZ, a dále také orgán kontroly – úřad práce – při výkonu kontroly a sankční pravomoci.<sup>108</sup>

### 5.2 Soukromoprávní ochrana

#### 5.2.1 Ochrana před vznikem pracovního poměru

Jestliže je postupováno vůči jakékoliv osobě v rozporu se zásadou rovnosti, může být zasahováno do jejích osobnostních práv. Postižená osoba se může, především v době **před vznikem pracovního poměru**, proti závadnému chování zaměstnavatele bránit prostřednictvím (obecné) žaloby na ochranu osobnosti podle ustanovení § 11 OZ, zejména cítila-li by se jednáním budoucího zaměstnavatele ponížena či zesměšněna. V § 13 OZ je upraven způsob nápravy, jakého se může fyzická osoba při porušení osobnostních práv domáhat. Jednak to je právo, aby od takového jednání bylo upuštěno na základě tzv. žalob negatorních, dále pak domáhat se odstranění následků neoprávněného zásahu do těchto práv, a to buď

---

<sup>107</sup> Srov. § 248 ZP.

<sup>108</sup> Matyášek, P. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, ASPI, Právní forum, 2005, č. 3.

obnovením v předešlý stav na základě žalob odstraňovacích a v neposlední řadě požadovat přiměřené zadostiučnění, buď v morální formě, a pokud by to nebyl dostatečné pak i materiální náhradu této nemajetkové v penězích. Obecně lze naznačit, že půjde o takové situace, kdy porušení práv a povinností vyplývajících z nerovného zacházení nebo diskriminace bylo takové, že ho bezdůvodně a neoprávněně postihlo pohrdání od ostatních zaměstnanců na příslušném pracovišti i dalších zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele.<sup>109</sup>

### 5.2.2 Ochrana po vzniku pracovního poměru

V případě, že dojde k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci **v rámci pracovního poměru**, lze předpokládat, že se zaměstnanec v první řadě obrátí na samotného zaměstnavatele za účelem zjednání nápravy. Dle § 14 odst. 3 ZP je totiž zaměstnavatel povinen projednat se zaměstnancem jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.<sup>110</sup> Další alternativou je v této fázi pro zaměstnance možnost obrátit se na odborovou organizaci, aby mu pomohla s vyřešením situace.

Pokud žádný z uvedených postupů nebude efektivní nebo nebude z nejrůznějších důvodů možný, nezbude zaměstnanci než obrátit se na soud. Toto variantu by měl umožnit antidiskriminační zákon, tak jak to výslovně předpokládá § 17 ZP. S ohledem na skutečnost, že, jak již bylo opakovaně zmíněno, přijetí antidiskriminačního zákona se teprve předpokládá, bude nutno při ochraně před nerovným zacházením a diskriminací postupovat podle příslušných ustanovení ZZ<sup>111</sup>, případně podle ustanovení § 11 až 13 OZ. Podle současné právní úpravy se ZP

---

<sup>109</sup> Hochman, J., Jouza, L., Kottbauer, A. Zákoník práce. Komentář a předpisy související. Praha: Linde Praha a.s., 2004, str. 50.

<sup>110</sup> Srov. § 14 odst. 3 ZP.

<sup>111</sup> Více viz. kapitola 5.3.

uplatní pouze v případě, jestliže vznikne diskriminačním jednáním zaměstnavatele zaměstnanci majetková újma, jelikož pak by bylo možno postupovat podle obecných ustanovení o odpovědnosti za škodu ve smyslu části XI. ZP.

V této souvislosti je dále důležité zmínit § 14 odst. 2 ZP, z kterého vyplývá pro zaměstnavatele zákaz postihovat nebo znevýhodňovat zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Toto ustanovení se tedy uplatní i v případech, kdy zaměstnanec bude uplatňovat vůči zaměstnavateli svá práva a nároky vyplývající z porušení zásady rovného zacházení nebo z diskriminace.

### **5.3 Veřejnoprávní ochrana**

Základním prostředkem veřejnoprávní ochrany je možnost postihovat porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminaci před vznikem pracovního poměru podle ZZ. Tento zákon v ustanovení § 4 odst. 10 zakládá právo osobám, které se setkají při uplatnění práva na zaměstnání s porušováním práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo ze zákazu diskriminace, domáhat se, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, byly odstraněny následky tohoto porušení a jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Pokud byla ve značné míře snížena její důstojnost nebo její vážnost a nebylo postačující zajištění nápravy, má právo nemajetkové újmy v penězích. Výši náhrady určuje na návrh poškozené osoby soud s přihlédnutím k vzniklé újmě a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

ZZ dále ve svém ustanovení § 126 a násl. umožňuje, aby uchazeč o zaměstnání, stejně jakož i zaměstnanec v případě, že dojde v pracovněprávních vztazích k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, podal podnět orgánu kontroly k provedení kontroly dodržování pracovněprávních předpisů. Orgánem

kontroly je úřad práce. O způsobu a výsledcích kontroly úřad práce následně informuje toho, kdo podnět podal. V případech kontroly na základě podnětu z důvodu diskriminace, má v podnětu diskriminovaná fyzická osoba právo vyjádřit se ke skutečnostem zjištěným úřadem práce. Pokud úřad práce po provedené kontrole kvalifikuje předmětné jednání jako diskriminaci, může být ten, kdo se nežádoucího jednání dopustil, za takovéto jednání sankcionován uložením pokuty, jejíž horní hranice je stanovena pro případ fyzických osob [jedná se o přešupek podle § 139 odst. 1 písm. a) ZZ] i právnických osob [jedná se o jiný správní delikt podle § 140 odst. 1 písm. a) ZZ] shodně na částku 1 000 000 Kč.

Kromě výše uvedeného postupu se oběti diskriminace v pracovněprávních vztazích se mohou obrátit také na obecní úřady s podnětem k projednání přešupku podle **zákona č. 200/1990 Sb., o přešupcích**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „PZ“), mají-li zato, že diskriminační naplňuje skutkovou podstatu zde uvedenou. V tomto smyslu by mohl být spáchán některý z přešupků podle § 49 PZ. Zřejmě nejpřesněji takové jednání podle mého názoru vystihuje ustanovení § 49 odst. 1 písm. e) PZ, kde je za přešupek označeno jednání, které působí jinému újmu pro jeho příslušnost k národnostní menšině nebo některý v tomto ustanovení uvedených diskriminačních znaků.<sup>112</sup>

V nejzávažnějších případech může mít diskriminační jednání dokonce charakter trestného činu podle **zákona č. 140/1964 Sb., trestního zákona**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „TZ“), v důsledku čehož se oběť nežádoucího chování může obrátit na orgány činné v trestním řízení. V českém právním řádu neexistuje jediná skutková podstata kriminalizující porušení zákazu diskriminace, ale na nežádoucí chování jich připadá celá řada. Jedná se například o křivé obvinění - § 174 TZ, neoprávněné nakládání s osobními údaji - § 178 TZ, výtržnictví - § 202 TZ, kuplířství -

---

<sup>112</sup> Srov. § 49 odst. 1 písm. e) PZ.

§ 204 TZ, ohrožování mravnosti - § 205 TZ, pomluva - § 206 TZ, ublížení na zdraví - § 221 až 224 TZ, ohrožování pohlavní nemocí - § 226 TZ, omezování osobní svobody - § 231 TZ, vydírání - § 235 TZ, útisk - § 237 TZ, znásilnění - § 241 TZ, pohlavní zneužívání osoby mladší než 18 let § 243 TZ a příp. i další. Z uvedených skutkových podstat jsou zřejmě nejprůběhavější skutková podstata útisku podle ustanovení § 237 TZ, popřípadě skutková podstata vydírání podle ustanovení § 235 TZ.<sup>113</sup>

#### **5.4 Orgány poskytující ochranu práva na zajištění rovného zacházení a ochranu před diskriminací**

Jak vyplývá z předešlého textu, ochranu práva na zajištění rovného zacházení a ochranu před diskriminací poskytují především **obecné soudy**. Jejich úloha vyplývá z ústavního pořádku České republiky, konkrétně z čl. 90 Ústavy a čl. 36 Listiny. Není vyloučeno, aby ve věci rozhodoval **Ústavní soud ČR**. K tomu by došlo, jestliže by byla v předcházejícím řízení porušena práva vyplývající z Listiny, popřípadě z mezinárodních úmluv, jimiž je Česká republika vázána. Oběť se může obrátit na Ústavní soud ČR do 60 dnů ode dne doručení rozhodnutí o podaném odvolání. Po vyčerpání všech možností soudní ochrany je možno se dožadovat ochrany také u některé z **mezinárodních institucí**.<sup>114</sup>

Dojde-li závadným jednáním k trestnému činu, je dána působnost **orgánů činných v trestním řízení** a v případě přestupku podle **PZ obecního úřadu**.<sup>115</sup>

---

<sup>113</sup> Ustanovení § 237 TZ: „Kdo jiného nutí, zneužívaje jeho tísně nebo závislosti, aby něco konal, opomněl nebo strpěl, bude potrestán odnětím svobody až na 6 měsíců“

Ustanovení § 235 TZ: „Kdo jiného násilím, pohrůžkou násilí nebo pohrůžkou jiné těžké újmy nutí, aby něco konal, opominul nebo trpěl bude potrestán odnětím svobody až na 3 léta.“

<sup>114</sup> Např. u ESLP.

<sup>115</sup> V případě spáchání přestupku podle § 49 PZ.



Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti vykonávají podle § 125 ZZ úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Vedle těchto institucí, se mohou postižené osoby obrátit se stížností na veřejného ochránce práv zřízeného zákonem č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů. Veřejný ochránce práv pomáhá chránit osoby před jednáním úřadů a jiných institucí vykonávajících státní správu, pokud jednání státního orgánu bylo v rozporu s právem, pokud jednání státního orgánu neodpovídá principům demokratického státu a nebo dochází k průtahům v řízení, jakožto důsledek nečinnosti příslušných orgánů. Neplatí však, že je tak možno činit v případech, kdy k nežádoucímu chování dochází ze strany státního orgánu, jakožto zaměstnavatele, neboť se zde nejedná o výkon státní správy.

## 5.5 Institut obráceného důkazního břemene v právním řádu ČR

V souvislosti s otázkou diskriminace ve věcech pracovních je nutné se zmínit o institutu obráceného důkazního břemene, které je upraveno v § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o.s.ř.“)<sup>116</sup>, a které bylo do tohoto právního předpisu vneseno zákonem č. 30/2000 Sb.<sup>117</sup> Jedná se o institut,

---

<sup>116</sup> Pro úplnost je třeba dodat, že tento institut je obdobně upraven také pro řízení ve věcech služebního poměru podle § 208 odst. 4 zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, a § 180 odst. 3 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>117</sup> Tato novela zavedla nově do o. s. ř. ustanovení § 133a ve znění: „Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.“ Tímto došlo k promítnutí závazku České republiky vyplývající ze směrnice Rady č. 97/80/EC ze dne 15. 12. 1997 do českého právního řádu. Další novela předmětného ustanovení uskutečňná zákonem č. 151/2002 Sb. pak reagovala na požadavky dalších dvou evropských směrnic, a to konkrétně směrnice Rady č. 2000/43/ES ze dne 29. 6. 2000, která zavádí zásadu rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický

který je podle mého názoru na samé hranici ústavnosti. Mezi základní zásady civilního řízení sporného totiž patří tzv. zásada rovnosti a zásada kontradiktornosti. První z těchto zásad znamená, že účastníci sporného řízení musí stát před soudem v rovném postavení, aniž by jedna nebo druhá strana byla procesně jakkoliv zvýhodněna.<sup>118</sup> Tento princip je ústavně garantován v čl. 96 Ústavy a v čl. 37 odst. 3 Listiny. Druhá z uvedených zásad je v českém právním systému spojena s povinností dokázat před soudem vlastní tvrzení. Ustanovení § 133a o.s.ř. písm. a)<sup>119</sup> se zmíněným zásadám vymyká, když přináší vyvratitelnou právní domněnku, která stanovuje, že pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě diskriminačních znaků v zákoně uvedených<sup>120</sup> v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Podle mého názoru však přesunem důkazního břemene z žalobce (resp. zaměstnance) na žalovaného (resp. zaměstnavatele) je strana žalující nespravedlivě zvýhodněna, neboť

---

původ, a směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27.11.2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, ve vztahu k osobám, které se cítí diskriminovanými v důsledku svého náboženství, světového názoru, invalidity nebo sexuální orientace. Současně zmíněná novela vložila do § 133a o. s. ř. odstavec 2, který se vztahuje na případy diskriminace z důvodu rasy nebo etnického původu ve vztahu k poskytování zdravotní a sociální péče, přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství v profesních a zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb. Novelou § 133a provedenou následně zákonem č. 112/2006 Sb. byl tento výčet doplněn o případy diskriminace z uvedených diskriminačních důvodů při přístupu k pomoci při hmotné nouzi.

<sup>118</sup> Winterová, A., a kol. Civilní právo procesní, Praha: LINDE PRAHA a.s., 2004, str. 75.

<sup>119</sup> Obdobě uvedené platí i co se týče § 133a písm. b), avšak tato ustanovení se týkají, jak již bylo uvedeno výše, jiné než pracovněprávní oblasti, proto o nich není blíže v této práci pojednáno.

<sup>120</sup> Úplný výčet diskriminačních důvodů dle § 133a o. s. ř.: pohlaví, rasový nebo etnický původ, náboženství, víra, světový názor, zdravotní postižení, věk anebo sexuální orientace.

nemusí prokazovat, co se mělo stát, zatímco strana žalovaná je nespravedlivě znevýhodněna, neboť by měla prokázat, co se nestalo, ačkoliv s potřebností takového důkazu nemohla předem počítat. V důsledku toho tak v takovém řízení může docházet k porušení zásady rovnosti a kontradiktornosti. V roce 2006 se ustanovením § 133a o. s. ř. zabýval Ústavní soud České republiky, který se však přiklonil k názoru opačnému a ustanovení 133a o.s.ř. shledal ústavně konformním.<sup>121</sup>

Soudní řízení, v němž bude řešena otázka případné diskriminace, má s ohledem na užití obráceného důkazního břemena určitá specifika. Především je vždy třeba vyjasnit zejména z hlediska žalobních tvrzení, zda se o „diskriminační“ kauzu skutečně jedná a provést tedy předběžnou právní kvalifikaci, neboť o diskriminaci se ne vždy musí jednat. Uvedený problém lze uvést na příkladu, kdy například žalobce bude napadat rozvázání pracovního poměru z důvodu porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci s tvrzením, že s ním bylo jednáno ve skutečnosti diskriminačně. Zde je třeba rozlišovat skutek porušující rovné zacházení bezprostředně spojený s důvodem rozvázání pracovního poměru (nadřízený slovně sexuálně obtěžuje zaměstnankyni, ta reaguje urážkou a tato urážka je uvedena jako důvod výpovědi) od eventuality tvrzené diskriminační pohnutky jako impulsu k rozvázání pracovního poměru, k němuž pak dojde pro jiný skutek (zaměstnankyně neopětuje sympatie nadřízeného a později dostane výpověď pro neomluvenou absenci). Jen v prvním z uvedených případů bude soud vyžadovat od žalovaného zaměstnavatele důkaz o neexistenci diskriminačního chování. Ve druhém se zaměří na porušení pracovních povinností vyplývajících z právních

---

<sup>121</sup> Bližší viz. kapitola 5.5.1.

předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (neomluvená absence) a důkazní břemeno tak zůstane na straně žalující.

Pokud soud shledá, že tvrzení zaměstnance o porušení zásady rovného zacházení nebo o diskriminaci nebylo zaměstnavatelem vyvráceno, bude při právním posouzení věci vycházet z dvojího druhu hmotněprávních norem. Obvykle bude konstatovat bezprostřední porušení pracovněprávního předpisu, který byl zaměstnavatelem s nežádoucím záměrem nesprávně použit nebo opomenut. Kromě toho učiní odkaz na obecné ustanovení vnitrostátní nebo mezinárodní normy, ve které je zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace zakotven. Bývá pravidlem, že se na obecný zákaz tohoto nežádoucího chování poukazuje právě ve spojení s konkrétním ustanovením hmotného práva, které bylo porušeno.

### **5.5.1 Obrácené důkazní břemeno v rozhodnutí Ústavního soudu ČR**

Institutem obráceného důkazního břemene se zabýval Ústavní soud ČR v nálezu spis. zn. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. dubna 2006<sup>122</sup>, a to v souvislosti s diskriminací při nákupu služeb, kde je obrácené důkazní břemeno podle § 133a odst. 2 taktéž uplatněno. Skutkově podstata sporu tkví v tom, že v roce 2006 navštívilo několik Rómů restauraci. Podle jejich tvrzení si jich delší dobu nikdo z obsluhy nevšímal, a proto se kolemjdoucí servírky zeptali, zda budou obslouženi. Ta odpověděla, že nebudou, protože restaurace je soukromým klubem a k obsloužení je třeba předložit klubovou kartu, kterou mají jen stálí hosté a stojí 300 Kč. Poté, co tito Rómové projevíli zájem kartu zakoupit, bylo jim sděleno, že si mohou dát jedno pivo a odejít. Rómové však měli zájem se najíst, na což jim bylo odpovězeno, že se v restauraci nevaří. Bezprostředně poté vstoupily do provozovny tři nerómské osoby, jež byly bez jakýchkoliv dotazů

---

<sup>122</sup> Je nutno upřesnit, že Ústavní soud ČR posuzoval § 133a o. s. f. ve znění novely č. 151/2002 Sb.

a požadavků na předložení klubové karty obslouženy. Popsaný přístup obsluhujícího personálu žalobci vnímali jako rasovou diskriminaci, a proto se žalobou u krajského soudu domáhali ochrany osobnosti. Krajský soud však řízení přerušil a podal Ústavnímu soudu návrh na zrušení § 133a odst. 2 o.s.ř.<sup>123</sup> Krajský soud dále argumentoval, že přesunem důkazního břemene z žalobců na žalované je strana žalující nespravedlivě zvýhodněna, neboť nemusí prokazovat, co se mělo stát a proč je žalováno, zatímco strana žalovaná je nespravedlivě znevýhodněna, neboť by měla prokázat, co se nestalo, ačkoliv s potřebností takového důkazu nemohla předem počítat. Takovýto důkaz je obtížně zjistitelný.

Ústavní soud ČR vyjádřil své stanovisko v tom smyslu, že podstatné je to, že napadené ustanovení lze vyložit ústavně konformním způsobem tak, aby nebyl porušen princip rovnosti účastníků řízení. Z ustanovení § 133a odst. 2 o. s. ř. podle Ústavního soudu ČR nevyplývá, že osobě, která se při nákupu služeb cítila být rasově diskriminována, stačí pouze tvrdit, že došlo k diskriminačnímu jednání, a tím dosáhnout úspěchu v soudním sporu. Osoba, která tvrdí, že je obětí diskriminace, musí nejdříve soudu předložit skutečnosti dostatečně odůvodňující závěr o existenci možné diskriminace. Tato osoba tedy musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Jinými slovy musí prokázat, že s ní bylo zacházeno jiným způsobem než s jinou osobou. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. To však samo o sobě ještě nestačí. Musí dále tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě rasového nebo etnického původu. Tuto motivaci ovšem již prokazovat nemusí. Ta se předpokládá. Je tomu tak proto, že prokázat motivaci (pohnutku) žalované strany je z povahy věci vyloučeno (motivace, pohnutka

---

<sup>123</sup> Čl. 96 odst. 1 Ústavy ČR: „Všichni účastníci řízení mají před soudem rovná práva“.

se totiž odehrává pouze v mysli jednající osoby). Žalovaná strana však nezůstává zcela bez obrany. Může předpoklad rasové motivace vyvrátit tím, že prokáže opak, tj. prokáže, že znevýhodňující jednání bylo motivováno jinou než rasovou či etnickou pohnutkou. Z těchto důvodů Ústavní soud ČR učinil závěr, že stávající právní úpravu lze ještě interpretovat tak, aby ji bylo možno považovat za souladnou se základním právem na spravedlivý proces a nezakládající diskriminaci. Návrh na zrušení § 133a odst. 2 o.s.ř. tak Ústavní soud ČR zamítl.

## 6. ÚPRAVA DE LEGE FERENDA - antidiskriminační zákon

Přestože ve sféře pracovního práva byla již dříve přijata opatření, která harmonizovala českou legislativu s legislativou ES ohledně rovného zacházení a zákazu diskriminace, bylo shledáno, že právní úprava je z koncepčního hlediska roztržštěná, nesourodá a v některých oblastech neexistovala dokonce vůbec. Z tohoto důvodu je nutno přijmout zákon, který by měl za cíl uvedeným nedostatkům čelit a sjednotit úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace do jediného předpisu, a to z důvodů přehlednosti a snadnější možnosti zajistit standard ochrany pro všechny oběti diskriminace bez ohledu na to, z jakého důvodu a v jakém právním vztahu k diskriminaci došlo.

Proto, aby byla problematika upravena v jediném předpise, svědčí jednak důvody legislativněprávní, neboť k zajištění implementace směrnic ES v uvedené oblasti by bylo třeba novelizovat velké množství předpisů, které by ovšem obsahovaly prakticky totožnou úpravu, a dále pak snaha se vyhnout případnému velkému množství novelizací i do budoucna, jelikož oblast rovného zacházení a zákazu diskriminace je oblast, která je v právu ES velmi dynamická. Uvedené úvahy se promítly do návrhu antidiskriminačního zákona, který je v současnosti předložen k projednání Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR po jeho nepodepsání prezidentem republiky.<sup>124</sup>

Pro úplnost je třeba uvést, že povinnost zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací vyplývá z požadavků práva Evropských společenství, kde je upravena poměrně podrobně zejména

---

<sup>124</sup> Antidiskriminační zákon je projednáván jako sněmovní tisk č. 253. Blíže k legislativním procesu viz. kapitola 6.1.

v sekundárním právu.<sup>125</sup> V souladu s těmito požadavky má každý členský stát zajišťovat ochranu před diskriminací tím, že nejenže zakáže diskriminaci, ale i vymezí pojmový aparát (tj. definice přímé nepřímé diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování) a dále také v případě, že dojde k porušení zásady rovnosti nebo k diskriminaci, zajistit oběti takového jednání efektivní ochranu.

Existenci zvláštního předpisu v této spojitosti předvídá i ZP své hlavě IV. ZP, resp. v § 16 a 17 ZP, která je nazvána „Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů“. Z tohoto důvodu ZP nijak nedefinuje pojmy, které se zákazem diskriminace a rovným zacházením souvisejí<sup>126</sup>, tak jak to činil PZP, a výslovně ponechává vlastní úpravu zvláštnímu zákonu, antidiskriminačnímu zákonu.

## 6. 1 Antidiskriminační zákon v legislativním procesu

Již od počátku úvah o nutnosti přijetí antidiskriminačního zákona se česká politická reprezentace stavěla k otázkám, které by měl tento zákon řešit, dosti chladně. Tuto skutečnost reflektují legislativní obtíže spojené s přijímáním antidiskriminačního zákona v Parlamentu ČR. Již v roce 2006 byl předložen Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR (dále jen „Poslanecká sněmovna“) **první vládní návrh antidiskriminačního zákona** (dále jen „návrh č. 1“). Návrh č. 1 byl poslanci přijat za podpory tehdejší vládní koalice (ČSSD, KDU-ČSL, US-DEU) dne 7. 12. 2005. Návrh č. 1 v Poslanecké sněmovně tehdy prošel těsně, neboť pro přijetí zákona se vyslovilo 92 poslanců a k přijetí bylo nutno získat minimálně 91 hlasů. Dne 26. 1. 2006 byl Návrh č. 1 zamítnut Senátem Parlamentu ČR (dále jen „Senát“). Pro návrh zákona nebyl žádný ze senátorů ODS, kteří byli

---

<sup>125</sup> Blíže viz. kapitola 3.

<sup>126</sup> Srov. § 16 odst. 1 ZP



v Senátu zastoupeni nejvýrazněji, a tak hlasování skončilo poměrem hlasů pro a proti 30:16. K přijetí bylo třeba 38 hlasů. Napodruhé v PS Návrh č. 1 už dne 23. 5. 2006 neprošel, jelikož k přijetí bylo třeba tentokrát 101 hlasů a pro zákon se v tomto hlasování vyslovilo pouze 84 poslanců vládní koalice.

Dne 19. 3. 2008 byl Poslaneckou sněmovnou schválen **druhý návrh antidiskriminačního zákona** (dále jen „návrh č. 2“), který byl do Poslanecké sněmovny předložen dne 12. 7. 2007. Hlavní rozdíly mezi prvním a druhým návrhem spočívají například v úpravě institucionálního zajištění ochrany před nerovným zacházením a diskriminací. V obou případech byla tato působnost svěřena veřejnému ochránci práv, avšak úprava jeho postavení v návrhu č. 1 byla o poznání detailnější. Návrh č. 1 např. blíže specifikoval formality spojené s podáváním podnětů veřejnému ochránci práv ze strany osob, jejichž právo na rovné zacházení bylo dotčeno, dále způsob, jakým mohl veřejný ochránce práv naložit s takovýmto podnětem a rovněž umožňoval veřejnému ochránci práv užívat prostředků mediace. Návrh č. 1 počítal také s úpravou pozitivních opatření, naopak se oproti návrhu č. 2 nezabýval zásadou rovného zacházení pro muže a ženy v systému sociálního zabezpečení pracovníků.

Co se týká legislativního procesu spojeného s návrhem č. 2, k přijetí tohoto návrhu bylo potřeba tentokrát v Poslanecké sněmovně 86 hlasů. Návrh č. 2 byl i tentokrát vládním návrhem (ODS, KDU-CSL, Zelení) a podle očekávání ho tak podpořili poslanci ze stran vládní koalice, z opozičních stran pak návrh podpořila řada poslanců z ČSSD a 2 poslanci za KSČM. Celkově bylo pro zákon 111 poslanců, proti pouze 21. Dne 23.4.2008 o návrhu č. 2 hlasováno Senátem s výsledkem 32:19 ve prospěch přijetí zákona. Ke schválení postačovalo 30 hlasů. Pro se vyjádřili s jedinou výjimkou všichni senátoři ODS a tři senátoři Senátorského klubu SNK. Pro zajímavost je třeba uvést, že Senát k usnesení, jímž byl schválen návrh č. 2 vydal dne 23. 4. 2008,

dle mého názoru s ohledem na samotné přijetí návrhu č. 2, poněkud alibistické doprovodné usnesení ve znění „*Senát považuje antidiskriminační zákon za nástroj implementace požadavků vyplývajících z evropského práva, za jejichž neprovedení hrozí České republice sankce. Neztotožňuje se však s charakterem normy, která umělým způsobem zasahuje do přirozeného vývoje společnosti, nerespektuje kulturní odlišnosti členských států a požadavek rovnosti ve výsledku povyšuje nad princip svobody volby. Senát žádá vládu, aby nedávala souhlas s přijetím dalších antidiskriminačních předpisů na úrovni EU.*“

Zákon byl doručen prezidentu republiky k podepsání dne 2. 5. 2008. Prezident však zákon nepodepsal, a tak se vrátil dne 16. 5. 2008 zpět k projednání Poslanecké sněmovně. Svůj postoj k AZ vyjádřil prezident republiky ve stanovisku k AZ ze dne 16. 5. 2008, jímž vrátil AZ na půdu Poslanecké sněmovny. V tomto stanovisku uvádí prezident republiky, že AZ považuje za zbytečný a kontraproduktivní, jelikož diskriminovaný se již nyní může domáhat ochrany prostřednictvím vybraných ustanovení našeho právního řádu. Podle prezidenta republiky AZ popírá přirozené rozdíly mezi lidmi. Pochybnosti vyjadřuje rovněž nad tzv. institutem obráceného důkazního břemene a institucionálním řešením ochrany před nerovným zacházením a diskriminací.

Tvrzení prezidenta republiky zmíněná ve stanovisku jsou podle mého názoru projevem opětovné politické marginalizace otázky rovného zacházení a další znatelnou ránu do autority antidiskriminačního zákona v očích veřejnosti.

Poslanecká sněmovna měla o vráceném návrhu č. 2 rozhodnout na schůzi dne 3. 6. 2008, avšak z obav o jeho znovu schválení v důsledku nestabilní politické situace, bylo projednání přerušeno a přesunuto na 23. 9. 2008. Avšak ani v tomto termínu nebylo o návrhu č. 2 definitivně rozhodnuto a projednání zákona bylo opětovně přerušeno.

Nejnověji je hlasování o AZ zařazeno na pořad jednání 39. schůze Poslanecké sněmovny, která bude zahájena dne 21. 10. 2008.

## **6.2 Pojem diskriminace a nerovného zacházení podle antidiskriminačního zákona**

AZ v podobě, v které o něm bude hlasováno v Poslaneckou sněmovnou, vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace v § 1 AZ<sup>127</sup>, a to ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné činnosti, pracovních, služebního poměrů a jiné závislé činnosti včetně odměňování jiné závislé činnosti, členství v odborech, popř. profesních komorách a dalších oblastech. Zákon chápe rovné zacházení ve smyslu § 2 odst. 1 AZ jako právo nebyt diskriminován, ať už s ohledem na § 2 odst. 2 AZ přímo nebo nepřímo, na základě v AZ uvedených diskriminačních znaků.<sup>128</sup>

AZ výslovně zakazuje v § 2 odst. 2 AZ diskriminaci, a to jak přímou, tak i nepřímou. Za diskriminace je ve stejném ustanovení prohlašuje také obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování<sup>129</sup>, pokyn k diskriminaci<sup>130</sup> a navádění k diskriminaci<sup>131</sup>.

---

<sup>127</sup> Srov. § 1 AZ

<sup>128</sup> Vůčet diskriminačních znaků dle § 2 odst. 3 AZ: rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotního postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor. Podle § 2 odst. 4 AZ se za diskriminaci na základě pohlaví rozumí rovněž diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství nebo z důvodu pohlavní identifikace. Zákaz diskriminace z důvodu pohlavní identifikace se podle důvodové zprávy k AZ vztahuje na všechny situace, zda daná osoba skutečně podstoupila změnu pohlaví, připravuje se na ni, nebo ji právě prodělává (jedná se poměrně dlouhodobý proces), nebo se ke změně pohlaví nechystá a ani ji do budoucna nezamýšlí.

<sup>129</sup> Podle § 4 odst. 3 AZ se rozumí pronásledováním nepřiznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona. Pro ozřejmění tohoto ustanovení je namístě uvést, že tímto ustanovením je především myšlena reakce diskriminátora na žalobu poškozeného ve věci ochrany před diskriminací. Není přitom rozhodné, zda pronásledovaná osoba je totožná s diskriminovanou osobou. Pronásledovaná osoba totiž může být například svědek

Legální definici **diskriminace přímé** obsahuje § 2 odst. 3 AZ, kde se přímou diskriminací rozumí jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zacházelo méně příznivě, než se zachází nebo se zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z diskriminačních důvodů v tomto ustanovení uvedených<sup>132</sup>. O diskriminaci by se jednalo i tehdy, jestliže by bylo zacházeno s osobou méně příznivě pouze na základě domnělého diskriminačního důvodu dle § 2 odst. 3 AZ.

**Nepřímou diskriminací** se podle § 3 odst. 1 AZ rozumí jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrální rozhodnutí, kriteria nebo praxe je z některého důvodu dle § 2 odst. 3 AZ znevýhodněna vůči ostatním. Zvláštní pozornost je v této souvislosti věnována zdravotně postiženým osobám, pro něž je rozšířena definice diskriminace i o situace, kdy zaměstnavatel odmítl nebo opomenul přijmout přiměřená opatření, aby osoba se zdravotním postižením měla přístup například k určitému zaměstnání či k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.<sup>133</sup>

---

diskriminace či osoba, která diskriminované osobě pomohla uplatnit své práva na ochranu před diskriminací.

<sup>130</sup> Podle § 4 odst. 4 AZ se rozumí pokynem k diskriminaci chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.

<sup>131</sup> Podle § 4 odst. 5 AZ se rozumí naváděním k diskriminaci chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.

<sup>132</sup> Srov. § 2 odst. 3 AZ

<sup>133</sup> AZ v § 3 odst. 3 definuje aspekty, které je nutno brát v potaz při rozhodování, jestli konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení. Podle AZ se jedná například o dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření nebo míru užítku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření.

Ustanovení § 7 odst. 2 AZ připouští výjimku, podle které se za diskriminaci nepovažují opatření, kterými se mají vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezených z některých diskriminačních a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti. V případě přístupu k zaměstnání nebo povolání však nesmí takovéto opatření vést k upřednostňování osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než ostatní souběžně posuzované osoby.<sup>134</sup>

Ustanovení § 4 odst. 1 AZ<sup>135</sup> definuje pojem **obtěžování**, v němž jsou zahrnuta jednání útočící na lidskou důstojnost, čest a sebevědomí dotčené osoby. Uvedené ustanovení chápe obtěžování jako nežádoucí chování související s diskriminačními důvody dle § 2 odst. 3 AZ, které je zaměstnancem, jehož se týká, oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů a jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti zaměstnance a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí.

Naproti tomu **sexuální obtěžování**, definované v § 4 odst. 2 AZ, se od uvedené definice liší v charakteru jednání, které musí mít sexuální povahu, ať už má jakékoliv formu. Podstatné pro to, zda se jedná či nejedná o sexuální obtěžování stejně jak to bylo popsáno u obecného výkladu o sexuálním obtěžování, je subjektivní hledisko, tedy jak je dané jednání vnímáno zaměstnancem.

Pro doplnění je třeba uvést, jakkoliv to bylo již výše uvedeno, že podle § 2 odst. 2 AZ, se obtěžování a sexuální obtěžování považuje vždy za diskriminaci.

---

<sup>134</sup> Srov. § 7 odst. 3 AZ

<sup>135</sup> Srov. § 4 odst. 1 AZ

S ohledem na § 5 odst. 3 AZ jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení<sup>136</sup> ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovních a jiné závislé činnosti, včetně odměňování. V tomto smyslu dochází k určitému překrývání právní úpravy s ZZ.

Požadavek na rovné zacházení se uplatní především v oblasti pracovních podmínek zaměstnanců včetně odměňování za práci, o které jde v pracovním poměru obvykle na prvním místě. Proto také AZ ve svém § 5 odst. 1 stanoví, co se odměňováním přesně rozumí. Podle zmíněného ustanovení se jedná o veškerá plnění, peněžitá i nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.

Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace nemůže platit vždy a ve všech případech absolutně. Těchto **výjimek z principu rovného zacházení a zákazu diskriminace** je celá řada a jsou explicitně vyjádřeny v § 6 AZ.

Ustanovení § 6 odst. 1 AZ stanoví výjimky, které představují zvláštní případy důvodného rozdílného zacházení s ohledem na věk zaměstnance. Nejde v pravém slova smyslu o podstatné a určující požadavky pro výkon zaměstnání, ale o případy, kdy by určitý věk znamenal praktickou nevratnost nákladů, které zaměstnavatel investuje do zaměstnance v průběhu zaměstnání. V této souvislosti je relevantní, kdy zaměstnanci podle příslušného zákona vznikne nárok na starobní důchod. Další skupinu tvoří případy, kdy požadavek určitého počtu

---

<sup>136</sup> Zajišťováním rovného zacházení se podle § 5 odst. 2 AZ rozumí přijetí 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; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.

odsloužených let, odborné praxe atd., je nepřímě podmíněn určitým minimálním věkem.

Podle ustanovení **§ 6 odst. 2 AZ** není diskriminací v pracovněprávních vztazích rozdílné zacházení, které je dáno věcným důvodem spočívajícím v povaze vykonávané práce. Uvedené ovšem platí pouze za předpokladu, že zaměstnavatelem uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Toto ustanovení koresponduje se zněním **§ 16 odst. 3 ZP** po technické novele ZP.<sup>137</sup>

Dále **§ 6 odst. 4 AZ** připouští rozdílné zacházení uplatňované v oblasti zaměstnání a povolání v případě pracovních činností vykonávaných v církvích a jiných soukromých organizacích, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře, jestliže z důvodu povahy těchto činností nebo souvislosti, v níž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání nebo víra osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice organizace.

V neposlední řadě **§ 6 odst. 5 AZ** stanoví výjimku, jejímž cílem je ochrana žen, osob mladších 18 let a osob se zdravotním postižením. I v tomto případě musí být prostředky k dosažení těchto cílů přiměřené a nezbytné. Například ZP totiž sám rozlišuje v ustanovení **§ 239 odst. 1** a **§ 243**, když zakazuje ženám a mladistvým práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.<sup>138</sup>

---

<sup>137</sup> Blíže viz. kapitola 4.2.2

<sup>138</sup> V případě žen jsou však v této souvislosti v **§ 239 odst. 1 ZP** stanoveny výjimky, a to v případě řídicích funkcí, jestliže přitom ženy nevykonávají manuální práci, dále zdravotnických a sociálních služeb, provozní praxe při studiu, a prací nikoli manuálních, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorčí, kontrolní nebo studijní činností.

### 6.3 Právní ochrana před diskriminací a nerovným zacházením podle antidiskriminačního zákona

AZ zákon řeší vedle hmotněprávních otázek i problematiku související s prostředky ochrany před diskriminací. O tomto pojedná celá hlava II. AZ, která je takto přímo i nazvána. V případě, že by došlo k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci v rámci pracovního poměru, uplatnil by se § 10 AZ. V § 10 odst. 3 AZ je zakotvena pro zaměstnance možnost domáhat se u soudu po zaměstnavateli, aby uvedenému porušování učinil přítrž. Především se může domáhat, aby nebylo napříště v takovém jednání pokračováno, tzn. aby bylo upuštěno od tohoto porušování práv a povinností a aby následky způsobené tímto jednáním byly odstraněny.<sup>139</sup> Zároveň může zaměstnanec požadovat, aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. V praxi se může jednat například o písemnou omluvu, jejíž adresátem je zaměstnanec, jehož práva byla porušena.

Pokud by však míra snížení dobré pověsti nebo důstojnosti zaměstnance nebo jeho vážnosti ve společnosti dosahovala takové intenzity, že by se výše uvedený způsob nápravy se nejevil jako dostačující, mohl by se zaměstnanec domáhat, aby mu byla přiznána náhrada nemajetkové újmy v penězích. Formulace AZ v § 10 odst. 2 požaduje, aby míra takového porušení práv a povinností byla značná. Obecně lze naznačit, že by šlo o takové situace, kdy porušení práv a povinností vyplývajících z nerovného zacházení nebo diskriminace bylo takové, že ho bezdůvodně a neoprávněně postihlo pohrdání od ostatních zaměstnanců na příslušném pracovišti i dalších zaměstnanců pracujících

---

<sup>139</sup> Obdobně tak stanoví i zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích povolání, v § 2 odst. 5, zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), v § 80 odst. 5, a zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v § 77 odst. 9.



u zaměstnavatele.<sup>140</sup> Výši náhrady nemajetkové újmy, která bude zaměstnanci přiznána, bude k návrhu zaměstnance určovat soud, který bude posuzovat jednak rozsah vzniklé újmy a dále k okolnostem konkrétního případu.

Pokud se týká doby, v níž bude možné právo na ochranu před diskriminací uplatnit, použijí se příslušná ustanovení OZ<sup>141</sup>.

## **6.4 Orgány poskytující ochranu práva na zajištění rovného zacházení a ochranu před diskriminací podle antidiskriminačního zákona**

### **6.4.1 Veřejný ochránce práv**

Jestliže dojde k přijetí AZ, poškození se budou moci napříště obracet se stížností pro porušení práva na rovné zacházení a diskriminaci na veřejného ochránce práv<sup>142</sup>. Tento postup by byl umožněn v důsledku změny zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZVOP“)<sup>143</sup>, se kterou počítá AZ.

V současnosti pomáhá veřejný ochránce práv především chránit osoby před jednáním úřadů a jiných institucí vykonávajících státní

---

<sup>140</sup> Hochman, J., Jouza, L., Kottmauer, A., Zákoník práce. Komentář a předpisy související. 4. aktualizované vydání, LINDE PRAHA a.s., Praha, 2004, str. 50

<sup>141</sup> S ohledem na absenci odchylné úpravy ve smyslu §101 OZ se uplatní obecná promlčecí doba v délce tří let. Podle zmiňovaného ustanovení běží promlčecí doba ode dne, kdy právo mohlo být vykonáno poprvé. Z hlediska probíraného tématu se bude jednat o den, kdy došlo k prvnímu porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci

<sup>142</sup> Vytvořit nebo určit instituci, která by se zabývala rovným zacházením a ochranou před diskriminací vyplývá přímo ze směrnice 2000/43/ES, směrnice 76/207/EHS ve znění směrnice 2002/73/ES a směrnice 2004/113/ES. Taková instituce v platném právním řádu do účinnosti novely ZVOP neexistovala. Přestože na tomto poli působily již soudy, úřady, popř. v oblasti ochrany spotřebitele ČOI, komplexní působnost žádného orgánu, jak bylo uvedeno výše, nebyla. V konečném návrhu AZ rozhodnuto, že takovým orgánem bude veřejný ochránce práv.

<sup>143</sup> Účinnost části II AZ, která obsahuje předmětnou novelu ZVOP, nabude účinnosti prvním dnem šestého kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení.

správu, pokud jednání státního orgánu bylo v rozporu s právem, pokud jednání státního orgánu neodpovídá principům demokratického státu a nebo dochází k průtahům v řízení, jakožto důsledek nečinnosti příslušných orgánů. V případě přijetí AZ bude rozšířena působnost veřejného ochránce práv<sup>144</sup> i na věci práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Veřejný ochránce práv bude rovněž v souladu s novým §21b ZVOP povinen přispívat k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami. Za tímto účelem bude veřejný ochránce práv oprávněn a povinen poskytovat metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace. Nadto bude veřejný ochránce práv povinen také provádět v předmětné oblasti výzkum, zveřejňovat zprávy, vydávat doporučení k otázkám související s diskriminací a také zajišťovat výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty. V oblasti rovného zacházení a ochrany před diskriminací tak má veřejný ochránce práv působit jako poradensko-informační a osvětový orgán.

#### **6.4.2 Právnícké osoby zajišťující ochranu před diskriminací a nerovným zacházením**

AZ by měl do budoucna umožnit, aby se poškozený mohl v případě, že dojde k porušení zásady rovného zacházení nebo k diskriminaci, obrátit dle § 11 AZ na **právnícké osoby**<sup>145</sup>, které byly založeny na ochranu práv obětí diskriminace nebo které mají ochranu před diskriminací zakotvenou ve stanovách nebo statutu jako předmět činnosti nebo u nich tato skutečnost vyplývá z její činnosti nebo zákona.

Mají-li právnícké osoby ve svých stanovách jako jeden z cílů ochranu proti diskriminaci, mohou již nyní podle § 26 odst. 3 o.s.ř.

---

<sup>144</sup> Srov. § 1 odst. 5 ZVOP.

<sup>145</sup> Např. Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, IČ: 70 100 691, se sídlem Petráská 29/1168, Praha 1, PSČ: 110 00.

a podle § 35 odst. 4 zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, znění pozdějších předpisů<sup>146</sup>, být zástupcem účastníka řízení a v tomto řízení poškozeného zastupovat a hájit tak jejich zájmy. Tato ustanovení mají na mysli občanská sdružení vzniklá na základě zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.

V případě přijetí AZ však budou těmto právníkům osobám nadto nově přiznána další práva, a to právě na základě zmiňovaného § 11 AZ<sup>147</sup>, podle kterého budou tyto právnícké osoby oprávněny poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací a dále podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení, podněty k provedení kontroly, případně podněty k zahájení správního řízení. Aktivita těchto právníckých osob by tak doplňovaly ochranu poskytovanou veřejným ochráncem práv, jelikož disponují odborníky nejen z oboru práva, ale rovněž také z jiných oborů, jako například psychologie či sexuologie. S touto konstrukcí lze bezpochyby souhlasit, jelikož ochrana proti diskriminaci pouze na úrovni práva, by nebyla s ohledem na dopad diskriminačního jednání i na oblast mezilidských vztahů, ochranou dostatečnou.

## 6.5 Nedostatky antidiskriminačního zákona

Přestože je pravděpodobné, že v nejbližší době nakonec ke schválení AZ přeci jen dojde a český právní řád tak napříště bude upravovat otázku rovného zacházení a zákazu diskriminace jednotně, jsem přesvědčen, že by úsilí o předcházení diskriminačnímu jednání a zlepšování pozice poškozených osob diskriminací, pokud na diskriminační jednání

---

<sup>146</sup> Srov. § 35 odst. 4 zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, znění pozdějších předpisů.

<sup>147</sup> Srov. § 11 AZ.

přeci dojde, nemělo polevovat. Jisté mezery vidím v samotném AZ, a to s ohledem na podobu, v jaké bude tento patrně schválen. Aby byl AZ skutečně účinným nástrojem v boji proti diskriminaci a nerovnému zacházení, domnívám se, že jej bude třeba doplnit alespoň v níže naznačených směrech.

### 6.5.1 Veřejný ochránce práv

Povinnost institucionálně zajistit ochranu před nerovným zacházením a před diskriminací vyplývá přímo z evropských směrnic.<sup>148</sup> V českém právním řádu má tuto úlohu dle AZ plnit veřejný ochránce práv.<sup>149</sup> Toto řešení sebou přináší řadu otázek z hlediska jeho systematickosti. V této souvislosti je nutno uvést, že působnost veřejného ochránce práv se doposud zaměřovala výhradně na jednání nebo nečinnost veřejnoprávních subjektů. Pravomoc veřejného ochránce práv se ovšem na základě AZ rozšíří na soukromý sektor, v němž je také výskyt diskriminace pravděpodobnější. V tomto smyslu by tak veřejný ochránce práv v oblasti zajišťování rovného zacházení měl širší personální působnost než ve všech jiných oblastech.

Pro přehodnocení vhodnosti svěřením uvedené agendy veřejnému ochránci práv dále svědčí skutečnost, že veřejný ochránce práv bude disponovat vůči soukromoprávním subjektům oprávněními typu provádění šetření na místě či nahlížení do spisů. Takovéto oprávnění je však podle mého názoru na samé hranici ústavnosti, neboť vůči soukromým subjektům nemohou takto postupovat bez souhlasu soudu ani orgány činné v trestním řízení.

---

<sup>148</sup> Jedná se o směrnici 2000/43/ES, směrnici 76/207/EHS ve znění směrnice 2002/73/ES a směrnici 2000/4/113/ES.

<sup>149</sup> Při pracích na návrhu AZ se diskutovalo, že by část agendy mohla vést Kancelář prezidenta republiky, příp. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR nebo Rada vlády pro lidská práva.

V žádné z oblastí, na něž se do této doby působnost veřejného ochránce práv vztahuje, není jeho úlohou zprostředkovat právní pomoc. Úloha zprostředkovávat právní pomoci jen pro oblast zajišťování rovného zacházení znamená, že veřejný ochránce práv tedy působí v různých situacích odlišně.

Na závěr bych zmínil, že jedním z hlavních důvodů pro svěření předmětné agendy veřejnému ochránci práv byl aspekt ekonomický, neboť toto je považováno za řešení méně nákladné, a tudíž i politicky průchodnější. Takováto argumentací je pro mě nepřijatelná, neboť svědčí o podceňování problematiky a o nevíli vytvořit takový zvláštní orgán, který by se rovnému zacházení a ochranou před diskriminací odpovědně a plně zabýval a usiloval o pozitivní změny ve společnosti v otázce rovného zacházení.

### **6.5.2 Mediaci**

V případě, že by došlo k institucionální změně v oblasti zajišťování ochrany před nerovným zacházením a diskriminací ve prospěch speciálního orgánu, by bylo namíste, rozšířit působnost příslušného orgánu i na mediaci, jako jednu z možností řešení sporů na ochranu před diskriminací. Užití mediace mezi nespářenými stranami by mohlo zabránit soudnímu projednávání případů tvrzené diskriminace, které obvykle dále vyhrocuje vztahy mezi diskriminátorem a poškozeným.<sup>150</sup> Projednávání sporu před soudem výrazně snižuje pravděpodobnost dalšího zaměstnávání poškozeného u diskriminátora. Na tom však nemusí být vždy zájem. Navíc je podle mého názoru dobře vedená mediace oproti soudnímu projednávání věci prostředkem levnějším a rychlejším.

---

<sup>150</sup> S mediací počítal oproti současnému návrhu AZ první návrh AZ. Bliže kapitola 6.1.

### 6.5.3 Pozitivní opatření

Do AZ by bylo účelné zavést úpravu pozitivních opatření.<sup>151</sup> Pozitivním opatřením se rozumí o poskytnutí určitého zvýhodnění, ať formou dáni určitého statku či prominutí břemene, které zatěžuje ostatní členy společnosti. Zavedení pozitivních opatření umožňuje, nikoliv požaduje, evropská legislativa.<sup>152</sup> Český zákonodárce však do AZ institut pozitivních opatření nakonec nevtělil. Některé skupiny osob jsou však podle mého názoru znevýhodněny natolik zásadně, že pouhý zákaz diskriminace je zcela nedostatečný k tomu, aby bylo zajištěno rovné zacházení. Přípuštění pozitivních opatření nepředstavuje hrozbu, jen umožní ponechání prostoru proto, aby stát či jiné subjekty realizovaly určitou politiku či snahy ve prospěch těch, kdo to potřebují.<sup>153</sup> Pokud bychom takovýto institut do české právního řádu zavedli, mohla by být přijímána opatření ve prospěch například etnických menšin. Jsem přesvědčen, že by toto bylo účelné především u rómských spoluobčanů. Ze strany většinové společnosti je totiž bezesporu zřetelná dlouhodobá neochota ke společenské interakci, což ve svém důsledku prohlubuje sociální odcizování Rómu.

### 6.5.4 Diskriminace z důvodu vztahu k osobě blízké

Domnívám se, že by bylo namístě rozšířit definici diskriminace i na případy, kdy dochází k diskriminaci z důvodu vztahu k osobě blízké vyznačující se některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 AZ. Příkladem takovéto diskriminace by mohla být diskriminace vzhledem

---

<sup>151</sup> I pozitivní opatření byla v prvním návrhu AZ upravena. Blíže viz. kapitola 6.1.

<sup>152</sup> Od vstupu Amsterodamské smlouvy v účinnost se objevuje v primárním právu pojem tzv. pozitivního opatření, konkrétně v čl. 141 odst. 4 Smlouvy o ES<sup>152</sup>. Toto ustanovení bylo blíže upřesněno Prohlášením č. 28 k Amsterodamské smlouvě, které zdůraznilo, že opatření mají sloužit ke zlepšení situace žen na trhu práce. Blíže viz. kapitola 3

<sup>153</sup> Štěpánková, M., Čížinský, P. Antidiskriminace – pravdy a mýty o rovnosti, Praha : Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007, str. 22-23.

k tomu, že má poškozený za partnera či partnerku osobu jiné rasy nebo za rodiče stejnopohlavní osoby. Takovýto jedinec může pociťovat zásah do svých práv ze strany diskriminátora velice intenzivně a to je také důvodem, proč by podle mého názoru, těmto poškozeným ochrana být poskytnuta měla. Co se týká definice osoby blízké, v tomto směru by stačil odkaz na občanskoprávní úpravu.<sup>154</sup>

---

<sup>154</sup> Srov. § 116 OZ.

## ZÁVĚR

Česká republika učinila v posledních letech v oblasti zajišťování rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích nemalý pokrok. V první fázi došlo k překonání krajně nevyhovujícího stavu, který zde panoval do roku 2000, kdy se oběť diskriminačního jednání mohla dovolávat při ochraně svých práv pouze obecně formulovaných zásad zakotvených v Listině základních práv a svobod, popřípadě ochrany osobnostních práv podle OZ.

Po roce 2000 došlo k zavedení ochrany před nerovným zacházením a diskriminací do jednotlivých pracovněprávních předpisů. Ani toto však nebylo zcela dostačující. Úprava v těchto různých právních předpisech byla totiž dosti nejednotná a roztříštěná, jelikož byla umístěna leckdy i na několika místech daného předpisu.

Posunem ke kvalitnějšímu zabezpečení ochrany před nerovným zacházením a diskriminací a dalším mezníkem ve vývoji v otázce, kterou se zabývala má rigorózní práce, by bylo přijetí AZ. To by vyřešilo zmiňovanou roztříštěnost právní úpravy, navíc by se ochrana rozšířila i na oblasti jako je například vzdělávání, zdravotnictví nebo služby, kde na ni doposud pamatováno vůbec nebylo, jakkoliv v nich k porušování zásad docházelo. Přes nezpochybnitelná pozitiva, která by sebou AZ přinesl, má AZ i určitá negativa, tedy alespoň v podobě, jež projednává v současné době Poslanecká sněmovna. Jedním z nich spočívá podle mého názoru v nevhodném řešení způsobu institucionálního zajištění rovného zacházení a ochrany před diskriminací. Působnost by měla být svěřena do rukou veřejného ochránce práv, v důsledku čehož by došlo k nekoncepčnímu rozštěpení jeho současné působnosti na oblast veřejnou a soukromou, přičemž v každé z těchto oblastí bude vystupovat s rozličnými nástroji. Vhodnější variantou, byť zřejmě alespoň zpočátku více finančně náročnou, by bylo zřízení samostatné instituce, která by se zabývala výhradně



záležitostmi spojenými s otázkou rovného zacházení a diskriminací. Dalším problémem, ke kterému by s přijetím AZ došlo, je duplicita právní úpravy rovného zacházení a diskriminace na jednotlivých úsecích pracovněprávních vztahů, neboť na ně by dopadal jak AZ, tak vybrané pracovněprávní předpisy. Tomuto by bylo nutno čelit, a to patrně nejlépe způsobem, jakým nyní činí ZP, tj. odkazem na AZ.

Na tomto místě bych také rád uvedl, že výše patrný posun v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace byl důsledkem úsilí českých zákonodárců harmonizovat náš právní řád s komunitárním právem spíše než jejich vlastní iniciativou. Svědčí o tom i poměrně chladný postoj našich politiků k AZ a k otázce rovného zacházení a diskriminace vůbec. Z podoby, ve které je AZ projednáván, je podle mého názoru patrné, že AZ byl koncipován tak, aby učinil požadavkům evropské legislativy zadost, avšak byl zároveň politicky přijatelný v Parlamentu České republiky. Vzniklo tedy na tomto poli jakési „politické minimum“, které přináší v této oblasti nutný standard vyplývající z komunitárního práva. Dalším důkazem tohoto přístupu je také komplikované, zdlouhavé a nedůstojné přijímání AZ. Uvedené je v podstatě explicitně vyjádřeno v doprovodném usnesení Senátu a stanovisku prezidenta republiky k AZ. Domnívám se, že uvedené chování výrazně snižuje autoritu tohoto předpisu ve společnosti.

V této spojitosti považuji za důležité zmínit se i o celkovém postoji veřejnosti k uvedené problematice. Nastavení právního řádu totiž sice určuje jak by se měl jednotlivec chovat, ne vždy se však podaří ovlivnit jeho vnitřní postoje. K tomu, aby se mohly zásady, které jsou tématem mé rigorózní práce uplatnit více i v každodenním životě, je nezbytné prohloubit v současné době nízké obecné povědomí veřejnosti k těmto otázkám. Je nutné českou společnost důkladněji seznámit s charakterem a následky, které sebou nerovné zacházení a diskriminace přináší, neboť se domnívám, že se nejedná o marginální záležitost. Útoky do osobnostních práv totiž

mohou na své oběti zanechat neblahé stopy. Je tomu tak proto, že mívá do mimořádně citlivých sfér jednotlivce, jakými jsou jeho sebevědomí, důstojnost, stejně jakož i postavení ve společnosti. Každý jednatel si musí být vědom toho, jaké jednání ze strany svého nadřízeného, resp. zaměstnavatele, nemusí již tolerovat a pokud skutečně dojde k porušování jeho práv, musí mu být dána možnost svobodně se rozhodnout, zda se proti němu bude dovolávat ochrany. Z hlediska potírání nežádoucího jednání, o němž bylo pojednáno v této práci, do budoucnosti však je a vždy bude nejefektivnější, pokud se oběti proti němu vždy budou důrazně zákonným postupem bránit.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### 1. Knižní publikace

- Bělina, M. a kol. **Pracovní právo**. Praha : C.H. Beck, 2001
- Bělina M. a kol. **Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání**. Praha : C.H. Beck, 2007.
- Bureš, J., Drápal, L., Krčmář, Z a kol. **Občanský soudní řád. Komentář. I. díl. 7. vydání**. Praha : C. H. Beck, 2006.
- Boguszak, J., Čapek, J., Gerloch, A. **Teorie práva**. Praha : Eurolex Bohemia, 2001.
- Český helsinský výbor. **Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice**. Praha, 2002.
- Český helsinský výbor. **Spory v oblasti lidských práv: Zákon a praxe u mezinárodních soudů**. Praha : FOKUS, 1999.
- Dandová, E. **Postavení ženy v pracovněprávních vztazích**, Praha: Aspi, 2005.
- Galvas, M. a kol., **Pracovní právo**. Brno : Doplněk, 2004
- Havelková, B., **Rovnost odměňování žen a mužů**, Praha: Auditorium, 2007.
- Hochman, J., Jouza, L., Kottnauer, A. **Zákoník práce. Komentář a předpisy související**. Praha: LINDE PRAHA a.s., 2004.
- Jakubka, J. **Zákoník práce. Chyby a problémy**. Praha: Grada publishing, 2001.
- Jakubka, J. a kol. **Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem**. Olomouc: Anag, 2005.
- Jakubka, J. a kol. **Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další a související předpisy s komentářem. 1. vydání**. Olomouc: Anag, 2007.
- Jírová, H. **Deformace na českém trhu práce**. Praha : Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2002.

- Jouza, L. **Zákoník práce s komentářem**. Praha : RNDr. Ivana Exnerová -- BOVA POLYGON, 2004.
- Jouza, L. **Zákoník práce s komentářem, 2. aktualizované vydání**, Praha : RNDr. Ivana Exnerová -- BOVA POLYGON, 2007.
- Kratz, H.-J. **Mobbing**. Praha : Managment Press, 2005.
- Kubínková, M. a kol., **Domáhejte se rovnosti**. Praha : Sondy, 2002.
- Malenovský, J. **Mezinárodní právo veřejné – obecná část - třetí opravené a doplněné vydání**, Brno: Doplněk, 2002.
- MPSV. **Zásada nediskriminace v právu Evropské unie**. Praha, 2001.
- Nesehnutí. **Ženská práva jsou lidská práva**. Brno, 2000.
- Pavliček, V. a kol. **Ústava a ústavní řád České republiky. Komentář 2. díl**. Praha: LINDE PRAHA a.s., 2002.
- Potočný, M., Ondřej, J. **Mezinárodní právo veřejné – Zvláštní část**. Praha : C.H. Beck, 2002.
- Powell, G., **Handbook of gender and work**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc, 1999.
- Sládeček, V. **Ústavní soudnictví**. Praha : C.H. Beck, 2003.
- Součková, M. a kol. **Zákoník práce. Komentář**. Praha : C. H. Beck, 2004.
- Sociologický ústav AV ČR. **Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů**. Praha, 2005.
- Štěpánková, M., Čížinský, P. **Antidiskriminace – pravdy a mýty o rovnosti**. Praha : Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007.
- Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R. a kol. **Evropské právo**. Praha : C. H. Beck, 2004.
- Tomeš, I., Koldinská, K. **Sociální právo Evropské unie**. Praha : C.H. Beck, 2003.
- Tröster, P. a kol. **Právo sociálního zabezpečení**. Praha : C.H. Beck, 2005.
- United Nations. **Fakta a čísla OSN**, New York – Praha, 2002.
- Winterová, A., a kol. **Civilní právo procesní**. Praha : LINDE PRAHA a.s., 2004.

## **2. Články v odborném tisku**

Bobek, M. **Správní právo**, ročník 2007 (XL), sv. 6.

Bognárová, V. **Nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti**. Právo a zaměstnání, 2003, č. 5

David, L. **Diskriminace na základě pohlaví v pracovněprávních vztazích a § 133a občanského soudního řádu**, Právo a zaměstnání, 2001, č. 9.

Havelková, B., **Nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora**, Právní rozhledy, 2006, č. 6.

Havelková, B., **Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES**, Právní rozhledy, 2007, č. 11.

Hůrková, Š, Hůrka, P. **Obtěžování na pracovišti a právní ochrana**. ASPI, Právní fórum, 2004, č. 3.

Matyášek, P., **Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích**. ASPI, Právní fórum, 2005, č. 3.

Pastrňák, R., **K ochraně proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích a ve vybraných zvláštních vztazích účasti v pracovním procesu**, AUC Iuridica, Karolinum, Praha, 2004, č. 3.

Prchlík, L. **Ochrana základních práv zaměstnanců v judikatuře Evropského soudního dvora**. Acta Universitatis Carolinae. Iuridica, 2004, č. 3.

Vysloužil, P. **Mobbing, šikana a diskriminace po česku**, Právní rádce, 2005, č. 6.

## SEZNAM POUŽITÝCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

Charta Organizace spojených národů

Všeobecná deklarace lidských práv

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111, o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání

Úmluva č. 100 Mezinárodní organizace práce, o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty

Úmluva č. 29 Mezinárodní organizace práce, o nucené nebo povinné práci

Evropská úmluva ochrany lidských práv a základních svobodách

Evropská sociální charta

Jednotný evropský akt

Smlouva o Evropské unii

Amsterodamská smlouva

Lisabonská smlouva

Listina základních práv EU

Směrnice Rady č. 75/1117/EHS ze dne 10. února 1975, o sbližování právních předpisů členských států týkající se provedení stejné odměny pro muže a ženy

Směrnice Rady č. 76/80/EC ze dne 15. prosince 1976 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

Směrnice Rady č. 76/207/EEC z 9. února 1976, o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

Směrnice Rady č. 92/85/EEC z 19. října 1992, o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících dívek

Směrnice Rady č. 96/34/EEC z 30. června 1996, týkající se Rámcové úmluvy o rodičovském volnu uzavřené mezi UNICE, CCEP a ETUC

Směrnice Rady č. 2000/43/ES ze dne 29. června 2000 o implementaci zásady rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ

Směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání

Směrnice Rady č. 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, o změně Směrnice Rady č. 76/207/EEC

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 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

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků,  
ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších právních  
předpisů

Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech  
a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních  
úřadech, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 221/1999 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních  
sborů, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České  
republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákona č. 154/1994 Sb., o Bezpečnostní informační službě, ve znění  
pozdějších předpisů

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších právních  
předpisů

Zákon č. 150/2002 Sb. soudní řád správní, ve znění pozdějších právních  
předpisů



## SEZNAM POUŽITÝCH INTERNETOVÝCH STRÁNEK

[www.cvvm.cas.cz](http://www.cvvm.cas.cz)

[www.csu.cz](http://www.csu.cz)

[www.diskriminace.cz](http://www.diskriminace.cz)

[www.diskriminace.info](http://www.diskriminace.info)

[www.euro-ombudsman.eu.int](http://www.euro-ombudsman.eu.int)

[www.euroskop.cz](http://www.euroskop.cz)

[www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int)

[www.feminismus.cz](http://www.feminismus.cz)

[www.idnes.cz](http://www.idnes.cz)

[www.lidskaprava.cz](http://www.lidskaprava.cz)

[www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

[www.osn.cz](http://www.osn.cz)

[www.psp.cz](http://www.psp.cz)

[www.psychoterapeut.cz](http://www.psychoterapeut.cz)

[www.radaevropy.cz](http://www.radaevropy.cz)

[www.senat.cz](http://www.senat.cz)

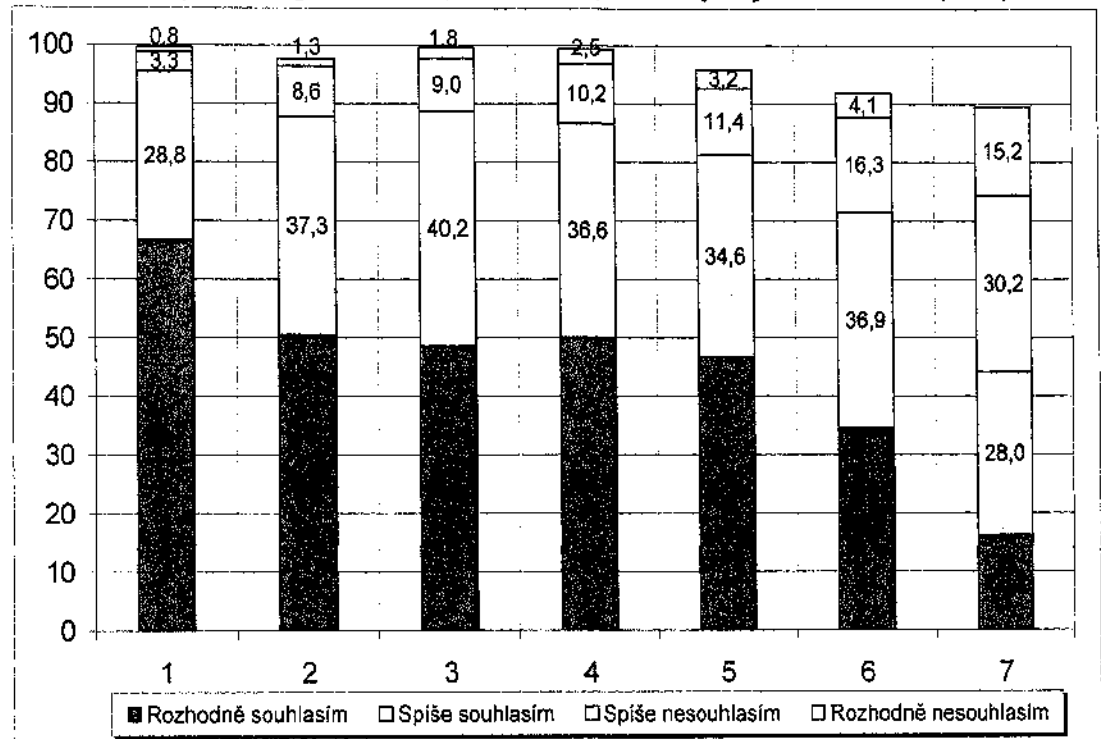
[www.sikana.cz](http://www.sikana.cz)

[www.vlada.cz](http://www.vlada.cz)

## PŘÍLOHY

## Příloha 1

Graf 1: Postoj české společnosti (mužů i žen) k rovným příležitostem (v %)



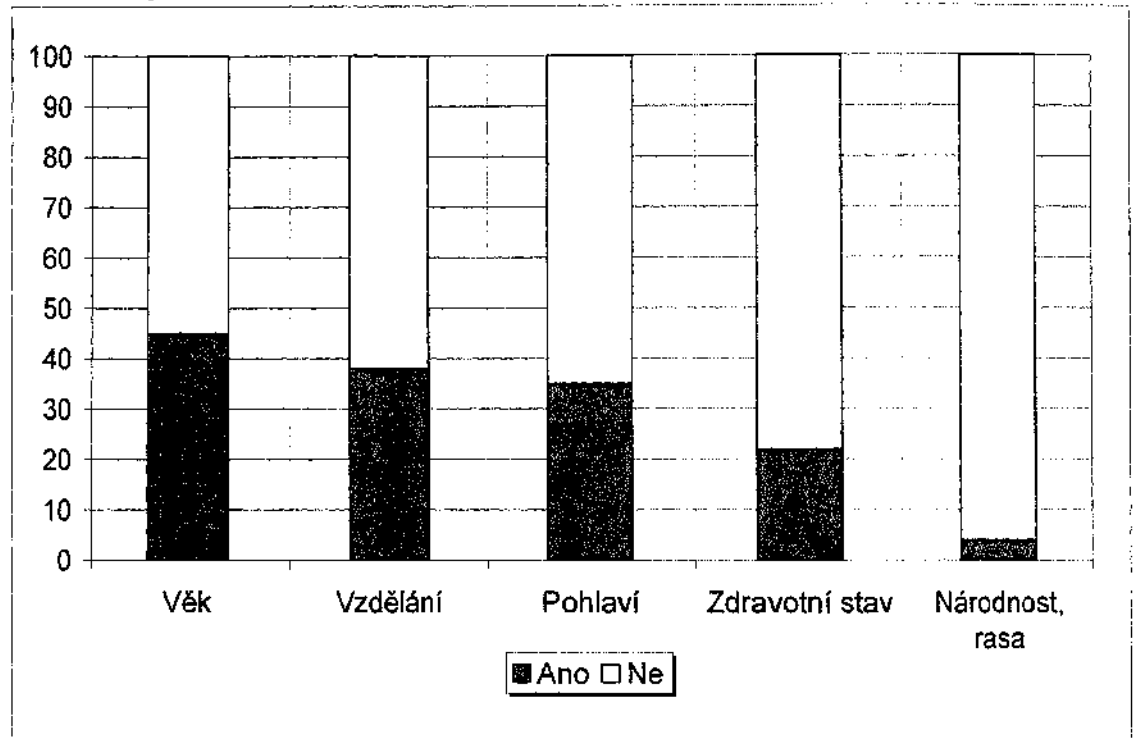
Zdroj: MPSV

1. Každý člověk, muž i žena, by měl mít zaměstnání, které by mu zajistilo soběstačnost a nezávislost.
2. Jak muži, tak ženy by měli být zastoupeni v řídicích a rozhodovacích orgánech a radách, které zřizuje stát, sněmovna nebo senát
3. Domácí práce by měly být rozděleny tak, aby muž i žena měli stejně volného času na odpočinek a zábavu
4. Muži i ženy by se měli věnovat stejně výchově a péči o dítě
5. Muži i ženy by měli mít stejnou šanci získat po rozvodu dítě do své péče
6. Vláda by pracovala lépe, kdyby v ní byly také ženy
7. Při výběru do vedoucích pozic by mělo mít při stejné kvalifikaci přednost podhodnocené pohlaví

## Příloha 2

Otázka 1: „Máte pocit, že jste byl někdy v práci znevýhodňován?“

Graf 2: Odpovědi na otázku 1 podle pohlaví (v %)

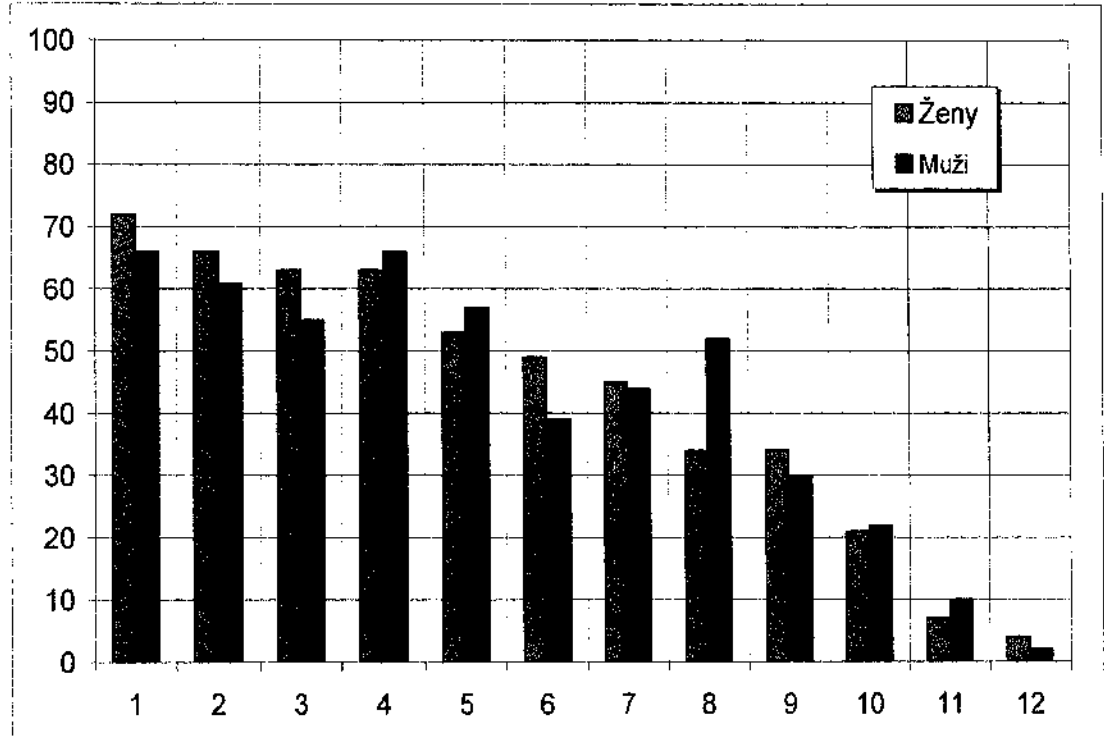


Zdroj: CVVM

### Příloha 3

Otázka 2: „Které skupiny jsou podle Vás v současnosti nejvíce znevýhodňovány na trhu práce?“

Graf 3: Nejvíce znevýhodněné skupiny na trhu práce podle pohlaví (v %)

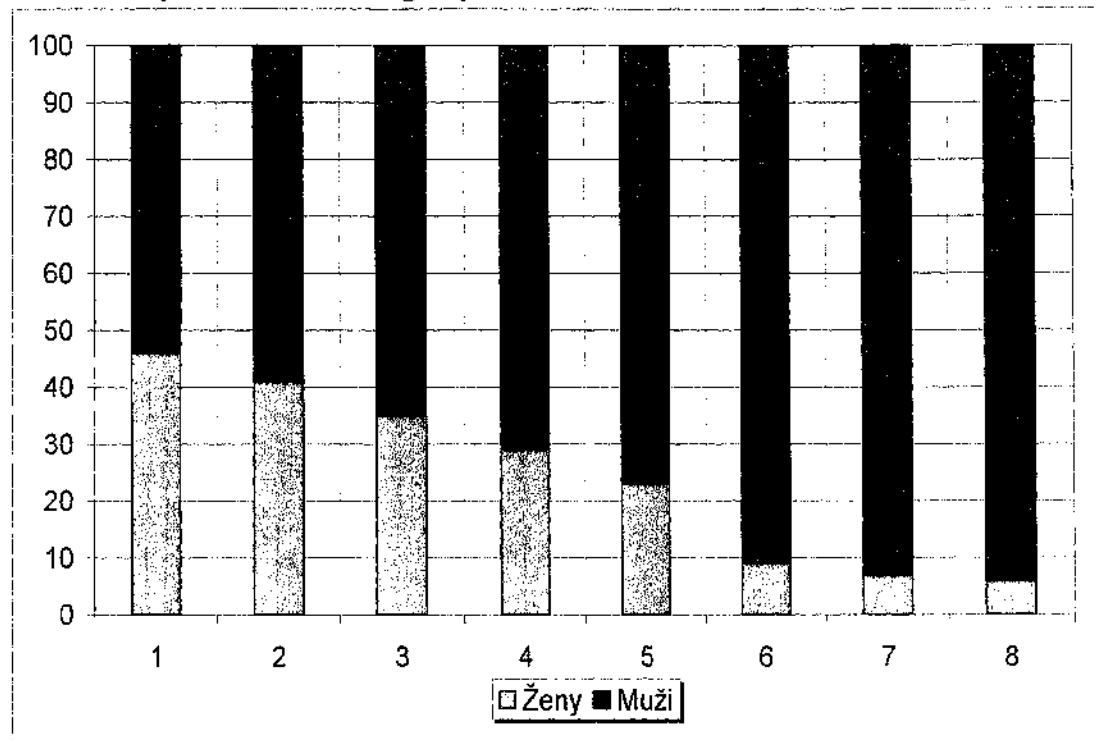


Zdroj: CVVM

- |                                    |                               |
|------------------------------------|-------------------------------|
| 1. Ženy s dětmi v předškolním věku | 7. Lidé těsně po ukončení SŠ  |
| 2. Ženy staršího věku              | 8. Muži staršího věku         |
| 3. Ženy po mateřské dovolené       | 9. Ženy se školáky            |
| 4. Lidé s nízkým vzděláním         | 10. Lidé těsně po ukončení VŠ |
| 5. Lidé zdravotně handicapovaní    | 11. Muži samoživitelé         |
| 6. Ženy samoživitelky              | 12. Jiné skupiny žen          |

## Příloha 4

Graf 4: Ženy a muži ve strategických a řídicích funkcích v národním hospodářství

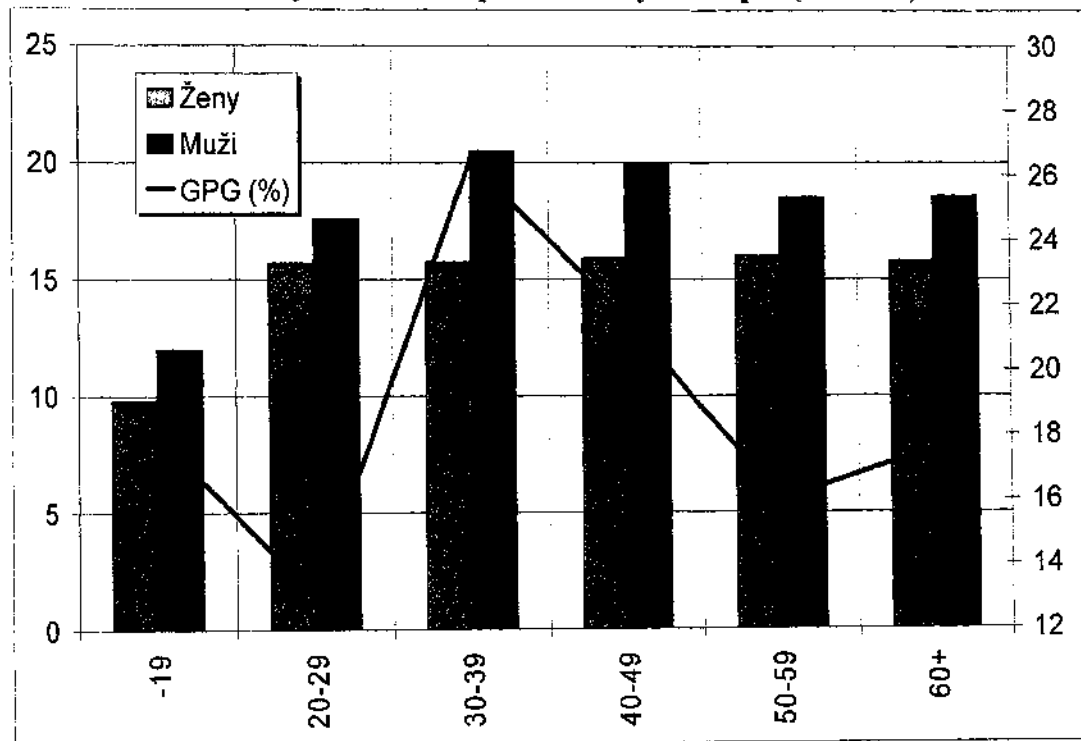


Zdroj: MPSV, ČSÚ

1. Vedoucí pracovníci finančních a hospodářských útvarů
2. Vedoucí pracovníci v organizacích zaměřených na poskytování obchodních služeb
3. Ředitelé a prezidenti velkých orgánů a podniků
4. Vedoucí pracovníci reklamních útvarů a útvarů pro styk s veřejností
5. Vedoucí pracovníci odbytových útvarů (včetně průzkumu trhu)
6. Vedoucí pracovníci výzkumných a vývojových útvarů
7. Vedoucí pracovníci v průmyslu (ve výrobě)
8. Vedoucí pracovníci ve stavebnictví a zeměměřičství

## Příloha 5

Graf 5: Mediální mzdy žen a mužů podle věkových skupin (v tis. Kč)



Zdroj: MPSV, ČSÚ

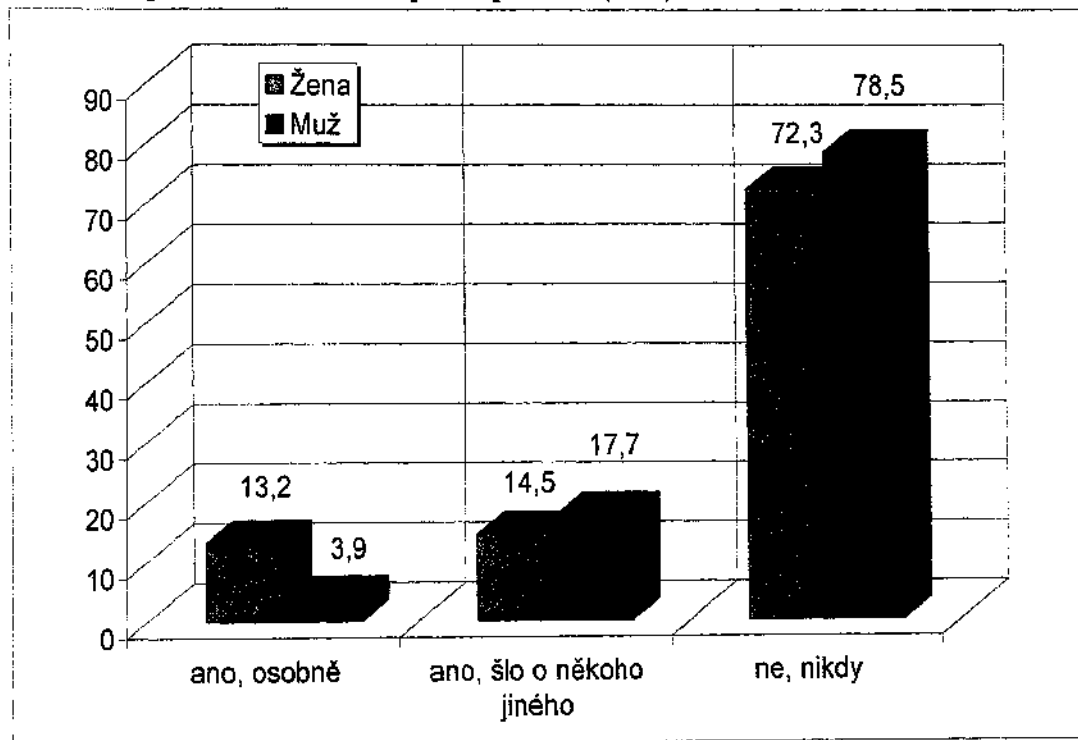
Pozn.: Mediánová hrubá měsíční mzda - prostřední hodnota vzestupně seřazené řady mezd. Vypočte se jako podíl, v němž je číselník kumulace měsíční hrubé mzdy od počátku za roku do konce sledovaného období.

GPG – Gender Pay Gap – relativní rozdíl mezi mediální mzdou mužů a žen.

## Příloha 6

Otázka 3: „Setkal/a jste se někdy na současném nebo minulém pracovišti se sexuálním obtěžováním?“

Graf 6: Odpovědi na otázku 3 podle pohlaví (v %)



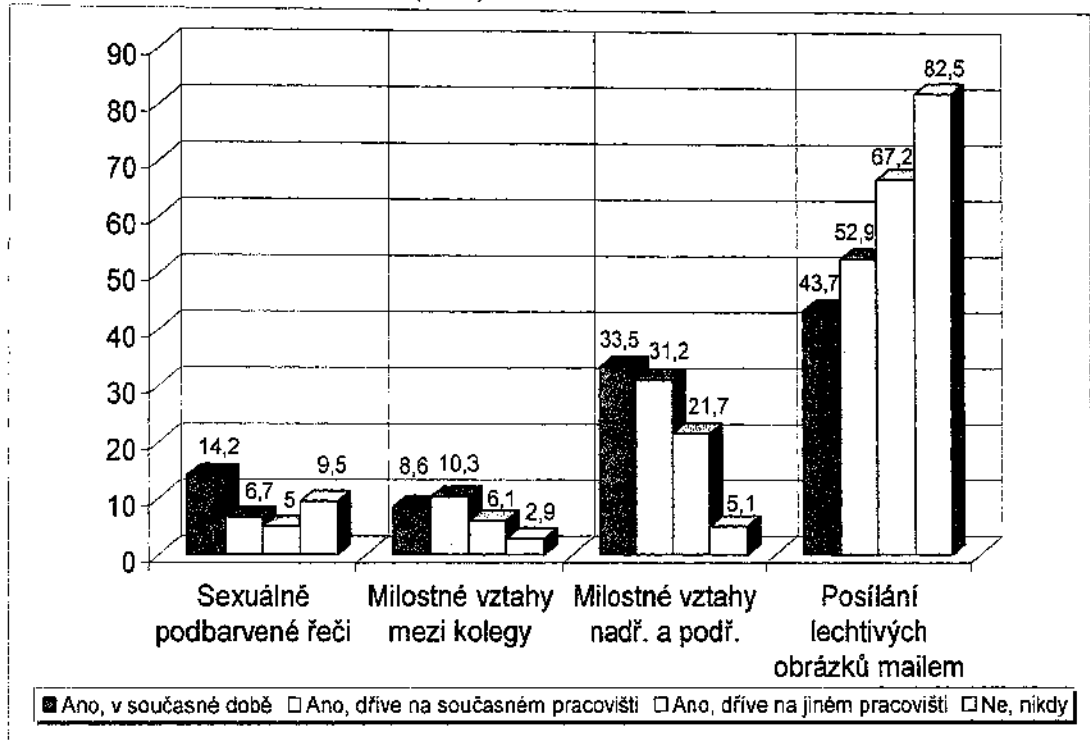
Zdroj: Sociologický ústav AV ČR



## Příloha 7

Otázka 4: „Zaznamenal/a jste někdy na svém pracovišti...?“

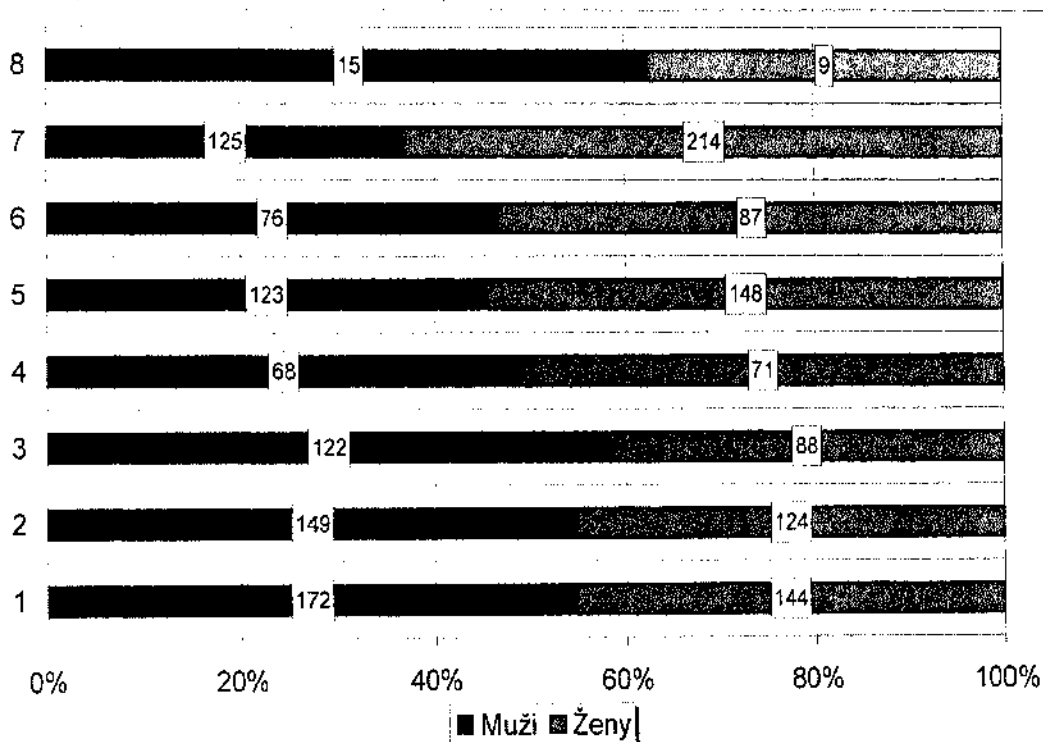
Graf 7: Odpovědi na otázku 4 (v %)



Zdroj: Sociologický ústav AV ČR

## Příloha 8

Graf 8: Oběti uvedených forem mobbingu podle pohlaví  
(v absolutních číslech i v %)

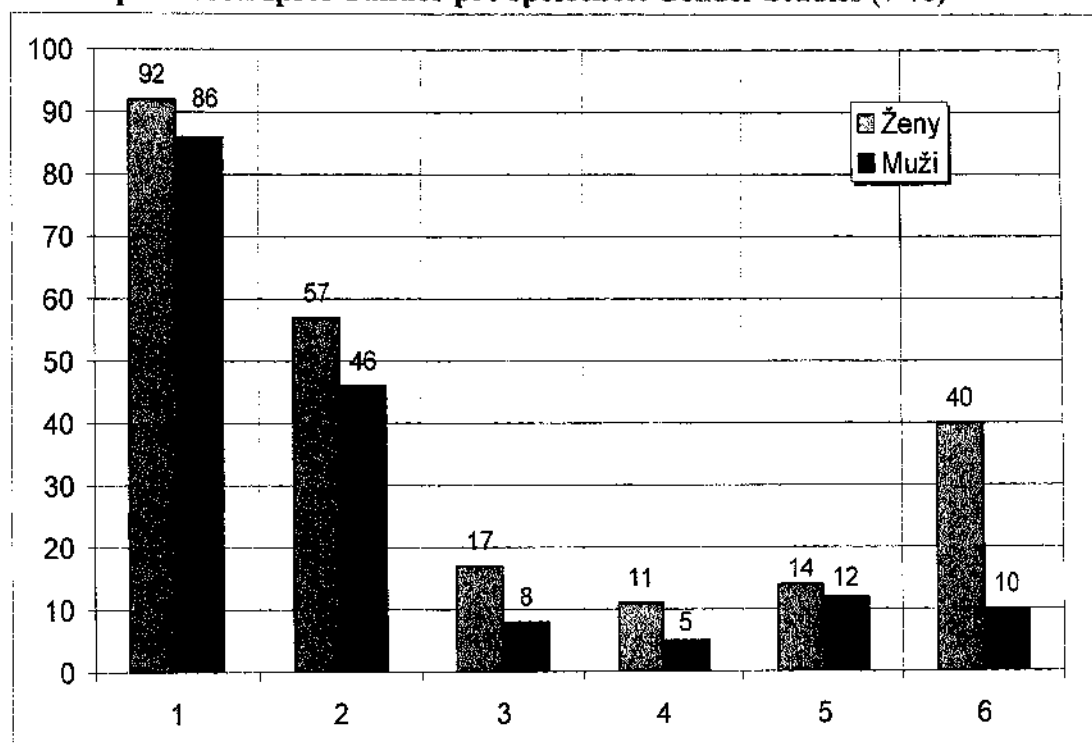


Zdroj: Sociologický ústav AV ČR

1. Snížení výsledků
2. Přetěžování
3. Tajení informací
4. Izolace
5. Znepříjemnit-odejít
6. Hrozby, šikana
7. Pomlouvání
8. Jiná forma

## Příloha 9

Graf 9: Hodnocení forem diskriminace v České republice - Výsledky průzkumu společnosti Ipsos Tandar pro společnost Gender Studies (v %)



Zdroj: Ipsos Tandar

1. Diskriminace obecně v ČR
2. Diskriminace v zaměstnání
3. Diskriminace na pracovním trhu
4. Diskriminace kvůli pohlaví v platové oblasti
5. Diskriminace kvůli věku
6. Osobní zkušenost s diskriminací kvůli pohlaví