

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V  
PLZNI  
FAKULTA PRÁVNICKÁ  
Katedra pracovního práva a práva sociálního  
zabezpečení**

Diplomová práce  
Diskriminace v zaměstnání

Miroslav Čížek

*„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Diskriminace v zaměstnání zpracoval sám. Veškeré zdroje, kterých bylo užito k sepsání práce, jsem citoval v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu pramenů v závěrečné části práce.“*

V Plzni dne 21. 3. 2019

.....

Miroslav Čížek

Tímto bych rád poděkoval vedoucímu mé diplomové práce, panu Mgr. Miroslavu Hromadovi, Ph.D., za cenné rady a připomínky.

# Obsah

Úvod.....	1
1. Charakteristika základních pojmů .....	3
1.1 Zaměstnání .....	3
1.2 Diskriminace v zaměstnání .....	3
1.3 Rovnost a rovné zacházení .....	4
1.3.1 Rovnost formální .....	5
1.3.2 Rovnost materiální .....	5
1.3.3 Rovnost příležitostí .....	5
1.3.4 Rovnost výsledků.....	5
2. Právní úprava zákazu diskriminace .....	7
2.1 Zákaz diskriminace v zaměstnání v českém právním řádu .....	7
2.1.1 Právní úprava v Listině základních práv a svobod.....	7
2.1.2 Právní úprava v zákonných právních předpisech.....	7
2.2 Zákaz diskriminace v zaměstnání v mezinárodním právu .....	15
2.2.1 Mezinárodní organizace práce .....	16
2.2.2 Organizace spojených národů .....	16
2.2.3 Rada Evropy .....	18
2.2.4 Právní řád Evropské unie.....	20
3. Druhy diskriminace v zaměstnání .....	23
3.1 Diskriminace negativní a pozitivní .....	23
3.2 Diskriminace přímá a nepřímá .....	23
3.3 Diskriminace dle diskriminačních důvodů.....	25
4. Ochrana před diskriminací v zaměstnání.....	30
4.1 Vyjednávání nebo podání stížnosti nadřízenému .....	30
4.2 Mediace.....	30
4.3 Úřad práce .....	31
4.4 Inspektorát práce.....	31
4.5 Soudní cesta.....	32
5. Exkurze do judikatury .....	37
5.1 Judikatura českých soudů.....	37
5.2 Judikatura Soudního dvora Evropské unie .....	40
5.3 Aktuální judikatura Soudního dvora Evropské unie .....	43
Závěr .....	47
Summary .....	49
Seznam použitých zdrojů .....	51

# Úvod

Tato diplomová práce je zaměřena na problematiku diskriminace ve vztahu k zaměstnání. Zákaz takové diskriminace je jednou z nejzásadnějších podmínek k dosažení úspěšného a bezkonfliktního pracovního prostředí, jelikož diskriminace člověku brání v jeho samotné seberealizaci a využití potenciálu. Navíc je zásada rovného zacházení jednou z hlavních zásad, na které stojí právní řád České republiky, a také je na ní postavena řada mezinárodních organizací, jejichž antidiskriminační předpisy se na Českou republiku přímo vztahují. Z důvodu této závažnosti jsem si dané téma vybral.

Hlavním cílem mé práce tedy bude souhrnně popsat antidiskriminační právo s důrazem na pracovněprávní vztahy v České republice, které bude doplněno o obecný přehled antidiskriminačních předpisů mezinárodních organizací, jelikož bez nich by daný přehled o problematice nebyl kompletní. Krom toho je důležité i popsat prostředky ochrany vůči diskriminaci, které se diskriminovaným osobám nabízejí, a jak jsou vzájemně provázány. V neposlední řadě je cílem i podat přehled u judikatury soudů v diskriminačních kauzách, z čehož bude možné sledovat, jak dochází k uplatňování antidiskriminačních předpisů v praxi.

K dosažení vymezeného cíle jsem zvolil následující metodiku: v první části práce se věnuji vymezení některých základních pojmů, jejichž rámec je třeba znát pro následné pochopení celé práce. Další část, kterou považuji za meritum práce, se bude zabývat platnou právní úpravou diskriminace a rovného zacházení ve vztahu k zaměstnání jak v rámci české právní úpravy, tak v rámci úpravy mezinárodními předpisy. Největší důraz budu klást na relevantní ustanovení českých zákonů a mezinárodních smluv, které slouží jako prevence diskriminace. Tato část bude následně doplněna o nástin jednotlivých druhů diskriminace, přičemž výčet diskriminačních důvodů budu brát právě z právních předpisů zmíněných v části předešlé. Dále se práce bude orientovat na následky diskriminačních jednání, tzn. podá přehled toho, jaká ochrana je poskytována osobám v případě, že jsou z jakéhokoliv důvodu diskriminovány, a u kterých institucí je možné se této ochrany dovolávat. V závěru práce se budu soustředit na vybrané judikáty, jejichž cílem bude osvětlit aplikační užívání antidiskriminačního práva v praxi. Důraz bude kladen na judikáty Soudního dvora Evropské unie (dále

jen „SDEU“), které mají velký vliv na posuzování diskriminace v rámci celé Evropské unie, nejen v České republice.

# 1. Charakteristika základních pojmů

Před objasněním regulace diskriminace v zaměstnání v českém právním řádu je třeba vymezit některé základní pojmy s diskriminací spojené, jelikož se jedná o pojmy, které budou často užívané v rámci celé práce a na kterých celé téma stojí.

## 1.1 Zaměstnání

Nejdříve je třeba stručně objasnit, co se rozumí pod pojmem zaměstnání. Zákonnou definici nalezneme v zákoně o nemocenském pojištění<sup>1</sup>, který určuje několik základních znaků zaměstnání – předně se jedná o závislou činnost zaměstnance pro zaměstnavatele, za kterou zaměstnanci plynou příjmy podléhající zdanění. Občas se také o zaměstnání hovoří jako o povolání, které může mít ještě další znaky, například se jedná o činnost osoby fyzické, jejíž řádný výkon je podmíněn splněním kvalifikačních předpokladů, jako je dosažené vzdělání nebo doba praxe.<sup>2</sup> Zaměstnancům a zaměstnavatelům vzniká v rámci zaměstnání celá řada práv a povinností, přičemž mezi nimi je právě i povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a aplikovat zákaz diskriminace.<sup>3</sup>

## 1.2 Diskriminace v zaměstnání

Dále je také nezbytné krátce vymezit pojem diskriminace v zaměstnání. Je to sice pojem častý, o kterém si každý dokáže udělat určitou představu, ale z odborné povahy práce vyvstává potřeba jej definovat přesněji. Existuje celá řada definic, dle jedné z nich „*lze za diskriminaci v zaměstnání považovat jakékoliv rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích, jejichž cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích.*“<sup>4</sup>

Další definice můžeme samozřejmě najít i v mezinárodních zdrojích. Co se týče definice samotné diskriminace, tu lze najít v bezpočtu právních dokumentů, ale specificky definici diskriminace v zaměstnání nalezneme například v Úmluvě

---

<sup>1</sup> Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění, §3 písm. g).

<sup>2</sup> HUBÁLEK, Michal; ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina; ZAMBOJ, Ladislav. *Trh práce a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008. s. 23.

<sup>3</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, §16 odst. 1 a 2.

<sup>4</sup> BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 162.

Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), jejíž stranou je Česká republika již od svého vzniku, ta ji popisuje následovně:

#### *Čl.1*

*1. Pro účely této úmluvy výraz "diskriminace" zahrnuje:*

*a) jakékoli rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání;*

*b) jakékoli jiné rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti, jež má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání, které může být určeno zúčastněným členským státem po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, pokud takové organizace existují, a s jinými příslušnými orgány.*

*2. Jakékoli rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na kvalifikaci vyžadované pro určité zaměstnání se nebude považovat za diskriminaci.*

*3. Pro účely této úmluvy výrazy "zaměstnání" a "povolání" zahrnují přístup k odbornému výcviku, přístup k zaměstnání a k různým povoláním, jakož i podmínky zaměstnání.<sup>5</sup>*

### **1.3 Rovnost a rovné zacházení**

Požadavek rovnosti se objevuje v nejvýznamnějších právních dokumentech historie, najdeme jej v Deklaraci nezávislosti Spojených států amerických z roku 1776 – „*Pokládáme za samozřejmé pravdy, že všichni lidé jsou stvořeni sobě rovni...*“, ve francouzské Deklaraci práv člověka a občana z roku 1789 – „*Lidé se rodí a zůstávají svobodnými a rovnými ve svých právech...*“ či například ve Všeobecné deklaraci lidských práv, která byla vydána OSN roku 1948 - „*Všichni lidé rodí se svobodní a sobě rovni v důstojnosti i právech.*“

Rovností se zde nerozumí absolutní rovnocennost mezi všemi lidmi, taková rovnost ani existovat nemůže, neboť jí brání řada například kulturních, historických či třeba biologických rozdílů. Chápeme tím tedy spíše „*rovnost jako vždy stejné*

---

<sup>5</sup> Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), 1958.



*zacházení pro všechny i přes možné odlišnosti“.*<sup>6</sup> Přičemž existuje rozdělení jednotlivých typů rovností.<sup>7</sup>

### **1.3.1 Rovnost formální**

Rovnost formální je postavena na premise, že spravedlivě znamená všem stejně. Tato rovnost sice stojí na rovném zacházení, ale bere v potaz jen stejně nebo srovnatelné jednotlivce, tj. nehledí na ostatní odlišné jedince a ani na ně hledět nechce, neboť způsob zacházení s těmito odlišnými jedinci není předmětem jejího zájmu. Záležitosti jako pozadí jednotlivců, jejich vzdělání, sociální původ a dynamika vývoje jsou jí cizí a řeší rovnost jen ve vakuu, stejně tak nepatí do jejího zájmu zkoumání dopadů aplikovatelných ustanovení. Zajímá se tedy jen o rovnost *de iure*.

### **1.3.2 Rovnost materiální**

Rovnost materiální se snaží o zavedení rovnosti faktické, tedy bere v potaz kontext jednotlivců, jejich pozadí, vzdělání, možnosti a schopnosti, čímž vystupuje nad rámec rovnosti formální. Na rozdíl od rovnosti formální je předmětem jejího zájmu rovné zacházení nejen *de iure*, ale i *de facto*, což se projevuje tak, že v jejím obsahu je i posuzování dopadů na reálné situace jednotlivců.

### **1.3.3 Rovnost příležitostí**

Zde se jedná o podskupinu rovnosti materiální. Základem této rovnosti je myšlenka, že skutečná rovnost nemůže existovat, dokud nemají všichni jednotlivci stejné startovní podmínky. Například děti ze znevýhodněných sociálních menšin se jistě budou s většími problémy prosazovat ve školách, kde výuka probíhá v jazyce, který ovládají jen s obtížemi. Stát má tedy nejdříve povinnost odstranit rozdíly mezi těmito startovními podmínkami a až poté jednotlivci dosahují výsledků prostřednictvím vlastních rozhodnutí.

### **1.3.4 Rovnost výsledků**

Tato rovnost stojí v podstatě v opozici vůči formální rovnosti. Předmětem rovnosti výsledků je konečné přerozdělení statků ve společnosti státem, přičemž formální si zakládá na neutralitě státu a veřejné moci. Rovnost výsledků vyžaduje

---

<sup>6</sup> BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 7.

<sup>7</sup> BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 11-22.

pro určitou skupinu jednotlivců výsledky odpovídající zastoupení dané skupiny ve společnosti.

## 2. Právní úprava zákazu diskriminace

Zákaz diskriminace je rozsáhlý pojem a pro jeho pochopení je třeba se podívat na právní úpravu jak vnitrostátní, tak mezinárodní.

### 2.1 Zákaz diskriminace v zaměstnání v českém právním řádu

#### 2.1.1 Právní úprava v Listině základních práv a svobod

Zákazu diskriminace a principu rovnosti se v našem právním řádu týká velké množství předpisů. Pokud je seřadíme dle principu právní síly, je třeba nejdříve pohlédnout do ústavního pořádku, přesněji do Listiny základních práv a svobod. Jedná se zprvu o články 1 a 3. Článek první stanovuje rovnosti lidí a článek třetí jej rozvíjí a to tak, že „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“<sup>8</sup>

Následující hlavy listiny dále rozvíjí jednotlivá ústavně garantovaná práva a svobody, z nich řada navazuje na princip rovnosti. Je vhodné zmínit například článek 26, dle kterého má každý právo na svobodnou volbu povolání, článek 28 stanovující právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci, či třeba článek 33, který upravuje právo každého na vzdělání. Důležité je také poznamenat, že se lze dle čl. 41 odst. 1 velké části těchto práv domáhat jen v mezích zákonů, které tato ustanovení provádějí.

#### 2.1.2 Právní úprava v zákonných právních předpisech

- Antidiskriminační zákon<sup>9</sup>

Z pohledu problematiky se jedná asi o nejdůležitější zákonný předpis, a to z několika důvodů. Zatímco většina ostatní předpisů se vztahuje jen na úzce vymezené okruhy lidí (zákon o vojácích, zákon o úřednících územních samosprávných celků), antidiskriminační zákon působí na všechny osoby nerozdílně. Dalším faktorem je to, že antidiskriminační zákon poskytuje do značné

<sup>8</sup> Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

<sup>9</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

míry ucelenou právní úpravu diskriminace a rovného zacházení, která v době před jeho přijetím byla obsažena vcelku roztráštěně ve více předpisech, jejichž popis je možné nalézt níže. Posledním faktorem je také to, že má antidiskriminační zákon nadnárodní charakter; je způsobem, kterým se Česká republika rozhodla implementovat řadu směrnic Evropské Unie („dále jen“ EU).

Právě tento nadnárodní charakter byl také celou řadu let předmětem debat, prosazení antidiskriminačního zákona trvalo bezmála 10 let. Obavy z prosazení zákona se týkaly toho, že samotná antidiskriminační úprava je pro českou společnost nová, dále že přijímaný antidiskriminační zákon obsahuje celou řadu obecných pojmů (přiměřenost, legitimní důvody), což je pro české podmínky nezvyk. V neposlední řadě se vyskytovaly i obavy, že antidiskriminační směrnice se v té době zaměřují vůči diskriminaci z důvodu pohlaví při výkonu závislé činnosti a že další směrnice, týkající se dalších důvodů diskriminace a dalších forem diskriminace, budou brzy následovat.<sup>10</sup>

Znění zákona upravuje materii následovně. Ustanovení § 1 ve svém odst. 1 blíže vymezuje věci, kterých se zákaz diskriminace a právo na rovné zacházení týkají, explicitně jmenuje například právo na zaměstnání, přístup k zaměstnání, přístup k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, včetně začleňování do profesního života, pracovní a služební poměry a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují, členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují. Odst. 3 dodává, že každá fyzická osoba má právo na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon.

V § 2 zákon definuje několik důležitých pojmů. Odst. 1 definuje právo na rovné zacházení jako právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon nebo přímo použitelný předpis EU v oblasti volného pohybu pracovníků. Odstavec 2 rozděluje diskriminaci na přímou a nepřímou a do diskriminace zahrnuje i považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

---

<sup>10</sup> BOUČKOVÁ, Pavla; HAVELKOVÁ, Barbara; KOLDINSKÁ, Kristina; KÜHN, Zdeněk; KÜHNOVÁ, Eva; WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon, komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. s. XI.

Ustanovení § 2 odst. 3 obsahuje definici přímé diskriminace, jde o jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci – a dále také uvádí taxativní výčet diskriminačních důvodů. Mohlo by se zdát, že antidiskriminační zákon nepůsobí na jiné diskriminační důvody než na ty, které v něm jsou uvedeny, ale zde je třeba se zastavit a poměřit tento výčet s výčtem diskriminačních důvodů v ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce. Zákoník práce totiž jednak hovoří o zákazu „jakékoliv diskriminace“ a i samotný výčet diskriminačních důvodů je v něm širší. Ve výsledku bude antidiskriminační zákon použitelný i na jiné diskriminační důvody (např. majetkové poměry, sociální původ) než jen na ty, které v něm jsou uvedeny, jelikož zákoník práce neupravuje soukromoprávní prostředky ochrany zaměstnanců před diskriminací a místo toho v § 17 nechává jejich úpravu antidiskriminačnímu zákonu. Tudíž tyto právní prostředky ochrany před diskriminací lze užít i na ostatní diskriminační důvody.<sup>11</sup>

Odst. 4 a 5 již jen rozvíjí diskriminační důvody. Odst. 4 pod diskriminaci z důvodu pohlaví zahrnuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace a odst. 5 za diskriminaci označuje též situaci, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odst. 3.

Následující ustanovení § 3 se v prvním odstavci zabývá diskriminací nepřímou. Označuje ji za jednání, které na první pohled působí neutrálně, avšak svými důsledky znevýhodňuje osobu proti ostatním. Takové diskriminační jednání lze ale odůvodnit legitimním cílem, pokud je respektována zásada proporcionality. Odst. 2 se zabývá nepřímou diskriminací ve vztahu k osobám se zdravotním pojištěním, klade povinnost zaměstnavateli přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo 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. Toto „*nepřiměřené zatížení*“ je rozvedeno v následující odst. 3, podle kterého se při posuzování opatření bere v úvahu míra užitku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření, finanční únosnost opatření pro

---

<sup>11</sup> BOUČKOVÁ, Pavla; HAVELKOVÁ, Barbara; KOLDINSKÁ, Kristina; KÜHN, Zdeněk; KÜHNOVÁ, Eva; WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon, komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 171-172.

fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat, dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.

Odst. 4 ještě nepřiměřené zatížení definuje negativně – nejedná se o opatření, které je osoba povinna uskutečnit podle zvláštního právního předpisu.

V následujících ustanoveních zákon blíže přibližuje pojmy, se kterými pracuje, jako je obtěžování a odměňování, negativně vymezuje přípustné formy rozdílného zacházení a rozvádí zásadu rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. K jednotlivým formám rozdílného zacházení je vhodné zmínit, že se u nich často opakuje požadavek legitimity cíle a zásady přiměřenosti ve vztahu k prostředkům k dosažení těchto cílů. Co se týče rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, toto ustanovení se vztahuje na taková plnění, která jsou vymezena svými taxativně vyjmenovanými účely<sup>12</sup>, jedná se o ochranu v případě nemoci, invalidity, pracovního úrazu a nemoci z povolání či nezaměstnanosti.

Pro téma diskriminace v zaměstnání je dále také důležitá hlava II, týkající se právních prostředků ochrany před diskriminací, a § 13, kterým se upravuje postavení veřejného ochránce práv, těmto částem bude věnována samostatná kapitola.

- Zákoník práce<sup>13</sup>

Ze zákonných předpisů hraje důležitou roli také zákoník práce, který nabyl účinnosti 1. ledna 2007, přičemž v rámci pracovního práva má výsadní postavení, jelikož má vůči ostatním právním předpisům pracovního práva působnost

- a. přímou – když to zákoník práce výslovně stanoví, řídí se konkrétní právní vztahy jím;
- b. delegovanou – právní předpisy na zákoník práce výslovně odkáží;

---

<sup>12</sup> BOUČKOVÁ, Pavla; HAVELKOVÁ, Barbara; KOLDINSKÁ, Kristina; KÜHN, Zdeněk; KÜHNOVÁ, Eva; WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon, komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 338.

<sup>13</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

- c. subsidiární – pokud zvláštní právní předpis neobsahuje právní úprava, užije se ta ze zákoníku práce.<sup>14</sup>

Specificky se v zákoníku práce jedná hlavně o hlavu IV. Ustanovení § 16 odst. 1 stanovuje zaměstnavatelům povinnost rovného zacházení se zaměstnanci, co se týče pracovních podmínek, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odborné přípravy a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Dále § 16 odst. 2 již explicitně zakazuje veškeré formy diskriminace a obsahuje demonstrativní výčet jednotlivých diskriminačních důvodů, uvádí mezi nimi mimo jiné například pohlaví, sexuální orientaci, rasový původ, národnost, věk nebo náboženství. Ustanovení § 16 odst. 3 podřazuje určité pojmy pod antidiskriminační zákon, kterému se budu věnovat níže. Dále ustanovení § 16 ve svém posledním 4. odstavci definuje rozdílné zacházení, které není diskriminací – u povahy činnosti vyplývá, že toto rozdílné zacházení je nezbytným požadavkem pro výkon práce, je ale třeba u této výjimky sledovat legitimitu jejího účelu a přiměřenost onoho požadavku. Za diskriminaci se rovněž nepovažují 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. Do hlavy IV patří i § 17, který zmiňuje právní prostředky ochrany před diskriminací, přesněji řečeno je také podřazuje pod antidiskriminační zákon.

K těmto dvěma ustanovením zákoníku práce je také nezbytné zmínit, že se jich užije i na posuzování státní služby státních zaměstnanců, jelikož na ně výslovně odkazuje § 98 zákona o státní službě.<sup>15</sup>

Mimo hlavu IV se této problematice ještě týká několik dalších ustanovení zákoníku práce. Patří mezi ně § 110 odst. 1, dle kterého za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

Dále se sem řadí § 276 odst. 2, upravující postavení zástupců zaměstnanců takovým způsobem, že je zakázáno je pro výkon své činnosti znevýhodnit nebo zvýhodnit ve svých právech, či je jinak diskriminovat. Ustanovení § 279 stanovuje povinnost zaměstnavatelů informovat zaměstnance o opatřeních, kterými

---

<sup>14</sup> BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 135.

<sup>15</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., Zákon o státní službě.

zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace.

Ustanovení § 309 odst. 5 stojí na rovném zacházení, kdy agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení; dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla.

A v neposlední řadě také § 319 odstavec 1 písmeno f), dle kterého se úprava České republiky ve vztahu k rovnému zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákazu diskriminace vztahuje i na zaměstnance zaměstnavatele z jiného členského státu EU, pokud je vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky.

K zákoníku práce je vhodné ještě zmínit, že ses jej užije k posouzení diskriminace v případě úředníků územních samosprávných celků. Jejich postavení sice upravuje jakožto *lex specialis* zákon o úřednících územních samosprávných celků<sup>16</sup>, avšak co se týče diskriminace či rovnosti, neobsahuje žádná ustanovení odlišná od ustanovení zákoníku práce.

- Zákon o zaměstnanosti<sup>17</sup>

Ustanovení § 2 odst. 1 písm. j) řadí do státní politiky zaměstnanosti opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob.

Samotné rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání řeší § 4. První odstavec stanoví povinnosti ČR, zaměstnavatelů a

---

<sup>16</sup> Zákon č. 312/2002 Sb., Zákon o úřednících územních samosprávných celků.

<sup>17</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti.



právnických a fyzických osob zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Odstavec druhý zakazuje veškeré formy diskriminace a vymezuje důvody, ze který nelze občanům odepřít právo na zaměstnání, řadí sem například pohlaví, sexuální orientaci, věk nebo náboženství.

Dále dle § 12 je zakázáno účastníkům právních vztahů vznikajících podle zákona o zaměstnanosti činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter. S tím je spojeno ustanovení § 38, které zamezuje krajské pobočce Úřadu práce nabízet a zveřejňovat nabídky zaměstnání diskriminační povahy. Za zmínku stojí také to, že pokud fyzická či právnická osoba poruší zákaz diskriminace, dopustí se tím přestupku ve smyslu § 139 a § 140.

- Zákon o služebním poměru příslušníku bezpečnostních sborů<sup>18</sup>

Tento zákon zakazuje diskriminaci nejdříve v § 16 odst. 4 ve vztahu k přijímacímu řízení, kdy přijetí občana do služebního poměru nelze odepřít na základě vesměs stejných diskriminačních důvodů, které vyjmenovává již zákoník práce. Toto ustanovení dále uvádí, že se zakazuje i takové jednání bezpečnostního sboru, které diskriminuje občana nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci.

Dále dle § 77 odst. 2 je v rámci služebního poměru zakázána přímá i nepřímá diskriminace z výše uvedených důvodů, přičemž za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění anebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Ustanovení § 77 odst. 3 a 4 se zabývají vymezením přímé a nepřímé diskriminace. Přímá je jednáním, v jehož důsledku bylo, je nebo by mohlo být z důvodu uvedeného v odst. 2 s příslušníkem zacházeno nevýhodněji než s jiným příslušníkem ve srovnatelné situaci. Oproti tomu diskriminace nepřímá je zdánlivě nediskriminační jednání, které znevýhodňuje příslušníka vůči jinému na základě důvodů uvedených v odst. 2.

Odstavec 7 udává výjimku, kdy se za diskriminaci nepovažuje postup, kdy bezpečnostní sbor prokáže věcný důvod spočívající v předpokladech nebo požadavcích na výkon služby, které jsou pro výkon této služby nezbytné, nebo zvláštní povaze služby, kterou má příslušník vykonávat; platí zde ale stejné podmínky určené v zákoníku práce – hodnotí se legitimita účelu a přiměřenost požadavku.

---

<sup>18</sup> Zákon č. 361/2003 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Odst. 8 stanoví bezpečnostnímu sboru povinnost při vytváření podmínek výkonu služby zajišťovat rovné zacházení se všemi příslušníky, hlavně s ohledem na odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžítá plnění a plnění peněžité hodnoty. Přičemž odst. 9 stanoví, že dojde-li ve služebním poměru k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení jiným jednáním než rozhodnutím služebního funkcionáře, má příslušník právo domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění, toto právo má příslušník i v případě, že jeho služební poměr již skončil. Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

- Zákon o vojácích z povolání<sup>19</sup>

Tento zákon obsahuje relevantní úpravu v § 2 odst. 3, dle kterého jsou služební orgány povinny zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se všemi uchazeči o povolání do služebního poměru (dále jen „uchazeč“) a se všemi vojáky při vytváření podmínek výkonu služby, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžítá plnění a plnění peněžité hodnoty. Dále se jím zakazuje přímá i nepřímá forma diskriminace z diskriminačních důvodů, jako je například rasa či pohlaví (úprava obsahuje jako diskriminační důvod i kojení, které zákoník práce jako diskriminační důvod nezmiňuje). Za diskriminaci se považuje i navádění k diskriminaci, ale nepovažují se za ni případy, kdy je pro odlišné zacházení věcný důvod spočívající v povaze služby, kterou voják vykonává, a který je pro výkon této služby nezbytný.

Odst. 4 určí služebnímu orgánu a vojákům zákaz zneužívat výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru k újmě jiného vojáka nebo k ponižování jeho důstojnosti. Odst. 5 se dotýká prostředků ochrany v případě, kdy k porušení rovného zacházení s vojáky nebo k nežádoucímu sexuálnímu chování při výkonu služby již došlo. V tomto případě má voják právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto jednání a aby byly odstraněny důsledky tohoto jednání. Odst. 6 k tomu jen závěrem doplňuje, že služební orgány nesmí vojáka jakýmkoli způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících ze služebního poměru.

---

<sup>19</sup> Zákon č. 221/1999 Sb., Zákon o vojácích z povolání.

- Občanský soudní řád<sup>20</sup>

Občanský soudní řád specificky k diskriminaci obsahuje v § 133a vcelku nezvyklou úpravu:

#### § 133a

*Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci*

- a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách,*
- b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství ve spolcích a jiných zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb, nebo*
- c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.*

Jedná se obrácení důkazního břemene, kdy žalovaný je ten, kdo musí prokázat skutkový stav věci. O nezvyklou úpravu se jedná z toho důvodu, že zpravidla je jen žalobce ten, kdo skutkový stav prokazuje. Občanský soudní řád toho obrácení důkazního břemene výslovně určil sice jen u případů diskriminace, avšak dle ustálené soudní judikatury k němu může dojít i v důsledku zaviněného zmaření důkazu protistranou či také v případech tzv. negativních skutečností.<sup>21</sup>

## **2.2 Zákaz diskriminace v zaměstnání v mezinárodním právu**

Pro pochopení komplexnosti zákazu diskriminace je třeba část práce věnovat i mezinárodním zdrojům, ze kterých tento zákaz plyne. Patří sem několik mezinárodních organizací a jimi přijímané právní dokumenty, přičemž pro Českou republiku plyne jejich důležitost z faktu, že je ČR členským státem těchto organizací a jako taková je zároveň smluvní stranou těchto dokumentů. Tudíž jsou všechny aplikovatelné i na území ČR a bez ohledu na ně by byl pohled na

<sup>20</sup> Zákon č. 99/1963, Občanský soudní řád.

<sup>21</sup> MATZNER, Jiří. Dokazování v civilním řízení a obrácení důkazního břemene. Právní prostor [online]. 2018 [cit. 12.3.2019]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/procesni-pravo/ht-dokazovani-v-civilnim-rizeni-a-obraceni-dukazniho-bremene>.

problematiku nekompletní. Mezi tyto mezinárodní organizace se řadí Mezinárodní organizace práce, Organizace spojených národů a Rada Evropy.<sup>22</sup>

### 2.2.1 Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“), spadající pod Organizaci spojených národů, hraje ve vztahu k diskriminaci a rovnosti v zaměstnání nezastupitelnou roli jednak proto, že se jedná o organizaci celosvětového charakteru (má 187 členských států), a jednak proto, že dle organizace samotné je jejím hlavním cílem *„stanovit pracovní standardy, rozvíjet politiky, navrhovat programy na podporu slušné práce pro všechny ženy a muže, podporovat práva na pracovišti, podporovat důstojné pracovní příležitosti, posilovat sociální ochranu a posilovat dialog o pracovních otázkách.“*<sup>23</sup>

Mezi nejvýznamnější dokumenty MOP patří Úmluva MOP č. 100<sup>24</sup> a Úmluva MOP č. 111<sup>25</sup>. Nejdůležitější část Úmluvy č. 100 je obsažena v jejím čl. 2 odst. 1, kterým je stanovena povinnost členských států podporovat a zajišťovat uplatňování zásady stejného odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty, ve druhém odstavci ustanovení určuje způsoby provádění této zásady.

Úmluva č. 111 má význam hlavně článkem 1, jehož znění lze najít v kapitole 2 a který obsahuje definici diskriminace ve vztahu k zaměstnání a povolání. Článkem 2 se poté státy zavazují vyhlásit a provádět vnitrostátní politiku zaměřenou na prosazování rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání a povolání tak, aby byla odstraněna jakákoliv diskriminace v tomto směru.

### 2.2.2 Organizace spojených národů

Zde se opět jedná o organizace světového charakteru. Organizace spojených národů (dále jen „OSN“) vydala během svého fungování velké množství dokumentů (řadu z nich právě prostřednictvím výše popsané MOP) upravujících obecně zákaz diskriminace a rovnost, mezi nejvýznamnější patří charta Spojených národů z roku 1945 nebo Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948.

---

<sup>22</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Muni Press, 2012. s. 61-73.

<sup>23</sup> [cit. 19.3.2019]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>.

<sup>24</sup> Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, 1951.

<sup>25</sup> Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), 1958.

Specificky diskriminaci ve vztahu k zaměstnání se věnuje až Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1976.<sup>26</sup> Opět jako předchozí dokumenty OSN obsahuje v počátečních ustanoveních obecně zákaz diskriminace a zásadu rovnosti, ale nově ve své části III. vztahuje rovnost a diskriminaci na právo na práci a vyjadřuje se v čl.6 a 7 následovně:

- *Státy uznávají právo každého na práci a právo každého na příležitost vydělávat si na živobytí svojí prací, kterou si svobodně vybere nebo přijme*
- *Státy uznávají právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, které tvoří hlavně:*
  - o *odměna ve formě spravedlivé mzdy a o stejné výši za práci stejné hodnoty pro muže i ženy*
  - o *bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky pro všechny*
  - o *stejná příležitost pro všechny dosáhnout v zaměstnání povýšení na odpovídající vyšší stupeň, přičemž nebudou uplatňována jiná kritéria, než délka zaměstnání a schopnosti.*

Nezbytné je zmínit též Úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace z roku 1976.<sup>27</sup> V rámci této úmluvy se jedná o jakoukoliv diskriminaci založenou na rase, barvě pleti, rodovém nebo národnostním nebo etnickém původu, přičemž státům je samozřejmě uložena povinnost tyto formy rasové diskriminace aktivně odstraňovat. Specificky rasové diskriminace ve vztahu k zaměstnání se týká čl. 5 písm. e), kdy toto ustanovení mimo jiné stanoví právě i povinnost států zaručit právo každého (bez ohledu na rasu) na rovnost před zákonem při užívání práva na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, na ochranu proti nezaměstnanosti, na stejný plat za stejnou práci a na spravedlivou a uspokojivou odměnu za práci.

Roku 1979 následovala Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.<sup>28</sup> Tato úmluva se soustředí na odstranění diskriminace žen v jednotlivých oblastech, přičemž čl. 11 se soustředí právě na zrovnoprávnění mužů a žen a odstranění diskriminace žen v zaměstnání. Udává státům povinnost přijmout opatření za účelem dosažení rovnoprávného postavení obou pohlaví. Tato povinnost se vztahuje na: „*právo na práci, právo na stejné příležitosti v zaměstnání, včetně*

---

<sup>26</sup> Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

<sup>27</sup> Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace.

<sup>28</sup> Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.

*používání stejných kritérií výběru v zaměstnání, právo svobodné volby povolání a zaměstnání, právo na postup, zajištění místa a na všechny výhody a podmínky zaměstnání a právo na získání odborného zaškolení a přeškolení včetně vyučení, specializační přípravy a doškolování, právo na stejnou odměnu, včetně výhod, a na stejné zacházení pokud jde o práci stejné hodnoty, jakož i rovnoprávnost při hodnocení kvality práce, právo na sociální zabezpečení práva na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky včetně ochrany poslání ženy jako matky.* <sup>29</sup>

Čl. 11 odst. 2 jde ještě dále a uvaluje „*zákaz propouštění z důvodů těhotenství nebo mateřské dovolené a diskriminace při propouštění z důvodů manželského stavu*“ a státu ukládá povinnost přijmout opatření k „*zavedení mateřské dovolené s platem nebo se srovnatelnými sociálními výhodami bez ztráty dřívějšího zaměstnání, služebního postavení nebo sociálních příspěvků; k prosazení poskytování nezbytných doplňkových sociálních služeb, umožňujících rodičům spojovat rodinné povinnosti s pracovními povinnostmi a účastí na veřejném životě, zejména podporováním zřizování a rozvoje sítě zařízení péče o děti; k poskytování zvláštní ochrany těhotným ženám v druzích práce, jež se ukázaly být pro ně škodlivé.*“ <sup>30</sup>

### **2.2.3 Rada Evropy**

Rada Evropy je další z mezinárodních organizací, která svými předpisy upravuje zákaz diskriminace a princip rovnosti. Nejedná se sice již o organizaci globálního charakteru, ale význam má v podstatě celoevropský, je tedy třeba se jí také věnovat. Její důležité postavení plyne také z toho, že mezi jejími vytyčenými cíli je mimo jiné právě „*hledání řešení problémů, kterým čelí evropská společnost, jako například: diskriminace menšin, ...*“ <sup>31</sup>

Roku 1950 byla podepsána Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod<sup>32</sup>, jedná se asi o nejdůležitější lidskoprávní dokument přijatý v rámci Rady Evropy. Tento dokument ve svém čl. 14 obsahuje obecný zákaz diskriminace z vypsanych diskriminačních důvodů a platí subsidiárně vůči ostatním právům svobodám přiznaným Úmluvou.

---

<sup>29</sup> Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, článek 11 odst. 1 písm. a) až f).

<sup>30</sup> Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, článek 11 odst. 2.

<sup>31</sup> [cit. 19.3.2019]. Dostupné z: <https://www.coe.int/en/web/sarajevo/objectives-mission>.

<sup>32</sup> Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod.

Speciálně k úpravě sociálních a hospodářských práv vydala Rada Evropy Evropskou sociální chartu<sup>33</sup>, která vstoupila v platnost roku 1965. Charta byla v roce 1988 doplněna dodatkovým protokolem, který ji rozšiřuje o další hospodářská práva. V roce 1996 byla vypracována Revidovaná Evropská sociální charta, jejímž cílem je „aktualizovat a přizpůsobit obsah Charty tak, aby odrážel zejména fundamentální změny, ke kterým došlo od doby, kdy byl přijat text Charty.“<sup>34</sup> Část I Revidované charty obsahuje výčet jednotlivých práv poskytovaných pracovníkům a část II tato práva rozebírá podrobněji v člancích. V první části jsou práva rozdělena do 31 bodů (ve druhé části nalezneme tedy odpovídajících 31 článků) a téměř všechny tyto body obsahují spojení „všichni pracovníci“, „každá osoba“ nebo slovo „každý“, již z toho je patrná rovnost pro adresáty.

Specificky k rovnosti a diskriminaci se ale vyjadřuje několik bodů, jedná se o bod 20, který udává všem pracovníkům právo na rovné příležitosti a stejné zacházení v otázkách zaměstnání a povolání bez diskriminace z důvodu pohlaví. Dle článku 20 se ve spojitosti se zaměstnáním a povoláním uvádí přístup k zaměstnání, ochrana proti propuštění a znovuzařazení do zaměstnání, odborné poradenství, výcvik, rekvalifikace a rehabilitace, podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně odměňování a rozvoj kariéry včetně povýšení.

Bod 27 se týká osob s povinnostmi k rodině a osob, které jsou nebo si přejí být zaměstnané, těmto osobám je poskytnuto právo na zaměstnání bez diskriminace a pokud možno bez konfliktu mezi jejich zaměstnáním a rodinnými povinnostmi. Článkem 27 se smluvní strany zavazují:

„1. přijmout vhodná opatření:

- a. umožňující pracovníkům s povinnostmi k rodině nastoupit do zaměstnání a zůstat v něm, jakož i znovu nastoupit do zaměstnání po nepřítomnosti způsobené těmito povinnostmi, včetně opatření v oblasti odborného poradenství a výcviku;
- b. zohledňující jejich potřeby v oblasti pracovních podmínek a sociálního zabezpečení;

---

<sup>33</sup> Evropská sociální charta.

<sup>34</sup> Revidovaná Evropská sociální charta, preambule.

c. *rozvíjející nebo podporující služby, soukromé nebo veřejné, zejména služby denní péče o děti a jiná zařízení péče o děti;*

2. *poskytnout možnost kterémukoliv z rodičů získat v době po skončení mateřské dovolené rodičovské volno k péči o dítě, jehož délka a podmínky by měly být stanoveny vnitrostátním právním řádem, kolektivními smlouvami nebo praxí;*

3. *zajistit, aby povinnosti k rodině jako takové nezakládaly platný důvod pro skončení zaměstnání.*<sup>35</sup>

#### **2.2.4 Právní řád Evropské unie**

Právní řád EU je tvořen právem primárním a sekundárním. Primární právo EU je souhrnný název pro smlouvy zakládající a jejich novelizace (například Maastrichtská smlouva z roku 1993 nebo Lisabonská smlouva z roku 2007) a smlouvy o přistoupení jednotlivých států. Sekundární právo EU poté vzniká na základě práva primárního a tvoří jej právní předpisy jednotlivých institucí EU, přesněji směrnice, nařízení, rozhodnutí, doporučení a stanoviska.

##### **2.2.4.1 Právo primární**

V rámci práva primárního se problematiky diskriminace v zaměstnání dotýká hlavně Smlouva o Evropské unii, Smlouva o fungování Evropské unie a Listina základních práv Evropské unie.<sup>36</sup>

Listina základních práv Evropské unie<sup>37</sup> obsahuje zásadu rovnost ve hlavě III. Čl. 20 stanovuje rovnost před zákonem, čl. 21 nejprve v odst. 1 zakazuje diskriminaci a uvádí některé diskriminační důvody a v odst. 2 dodává, že jakákoliv diskriminace je zakázána v oblasti působnosti Smluv (včetně práva na svobodnou volbu povolání obsaženého ve čl. 15). Následující články hlavy ještě zmiňují rovnost ve vztahu ke kulturní, náboženské a jazykové rozmanitosti, rovnosti žen a mužů (specificky zmiňuje oblast zaměstnání, práce a odměny za práci), právům dítěte, právům starších osob a osob se zdravotním postižením.

---

<sup>35</sup> Revidovaná Evropská sociální charta, článek 27.

<sup>36</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Muni Press, 2012. s. 77.

<sup>37</sup> Listina základních práv EU, dostupné z <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>.



Smlouva o Evropské unii<sup>38</sup> v čl. 2 zmiňuje obecně zákaz diskriminace a rovnost jako jedny z hodnot, na kterých je založena a ve čl. 3 stanovuje jako jeden ze svých cílů boj proti diskriminaci a ochranu rovnosti. Ustanovením čl. 6 odst. 1 Smlouva odkazuje na Listinu základních práv Evropské unie a uznává práva, svobody a zásady v ní obsažené.

Smlouva o fungování Evropské unie<sup>39</sup> v čl. 8 nejdříve upravuje činnost EU vedoucí k odstranění nerovností a podpoře rovného zacházení pro muže a ženy a v čl. 10 opět stanoví jako svůj cíl boj proti jakékoliv diskriminaci a následně vymezuje diskriminační důvody. Čl. 18 obsahuje zákaz jakékoliv diskriminace na základě státní příslušnosti a poskytuje Evropskému parlamentu a Radě evropské unie právo přijímat antidiskriminační předpisy. Čl. 45 zahrnuje pod volný pohyb pracovníků odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti ve vztahu k zaměstnávání, odměně za práci a jiným pracovním podmínkám.

#### **2.2.4.2 Právo sekundární**

Do sekundárnímu práva řadíme ve vztahu k diskriminaci v zaměstnání hlavně několik směrnic, kterými EU určí státům vytyčené cíle, přičemž prostředky k jejich dosažení již EU nechává na státech samotných.

V první řadě jde o směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, dále také o směrnici Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ a směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.<sup>40</sup>

K diskriminaci z důvodu pohlaví se váže směrnice 2006/54/ES, jedná se o směrnici přepracovanou, tzn. je v ní zakomponován obsah několika předchozích zrušených směrnic a neobsahuje žádnou novou úpravu. Účelem přijetí této směrnice bylo sjednocení a zpřehlednění tehdejší právní úpravy. Směrnicemi, které v sobě směrnice 2006/54/ES zahrnuje, jsou směrnice 75/117/EHS, 76/207/EHS,

---

<sup>38</sup> Smlouva o Evropské unii, konsolidované znění, dostupné z [http://www.euroskop.cz/gallery/54/16335-smlouva\\_o\\_eu.pdf](http://www.euroskop.cz/gallery/54/16335-smlouva_o_eu.pdf).

<sup>39</sup> Smlouva o fungování Evropské unie, konsolidované znění, dostupné z <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>.

<sup>40</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Muni Press, 2012. s. 83.

2002/73/ES, 97/80/ES, 86/378/EHS a 96/97/ES. Tyto směrnice se týkaly například rovnosti mezi pohlavími, rovného odměňování, rovného zacházení v přístupu k zaměstnání, definic jednotlivých forem diskriminace a systémů sociálního zabezpečení pracovníků. Dále se ještě diskriminace z důvodu pohlaví týká směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné.<sup>41</sup>

K rase a etnickému původu se vyjadřuje směrnice 2000/43/ES, která se kromě oblasti vzdělávání či třeba oblasti zdravotnictví věnuje také oblasti zaměstnání a povolání (její dopad je tedy širší), ve které zavádí zásadu rovnosti a zakazuje jak diskriminaci přímou a nepřímou, tak i obtěžování, pronásledování a navádění k diskriminaci. Část směrnice se soustředí i na sankční proceduru a vymahatelnost práv osob při porušení zákazu diskriminace.

Na ostatní diskriminační důvody, tj. na diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, se užije směrnice 2000/78/ES. Je podobná směrnici 2006/54/ES co do forem diskriminace, které zakazuje, avšak odlišnost najdeme v tom, že za určitých situací povoluje formy rozdílného zacházení, hlavně co se týče rozdílného zacházení z důvodu zdravotního postižení a věku osoby.

V neposlední řadě je vhodné také zmínit relativně novou směrnici 2014/54/EU o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem, která se vztahuje na vícero oblastí včetně přístupu k zaměstnání. Tato směrnice ukládá zákaz neodůvodněných omezení a překážek pro občany EU, kteří vykonávají právo na volný pohyb, přičemž zákaz omezení a překážek se vztahuje i na jejich rodinné příslušníky. Dále je směrnicí členským státům uložena povinnost určit nejméně jeden subjekt na podporu rovného zacházení s občany EU a jejich rodinnými příslušníky, kteří vykonávají právo na volný pohyb osob.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> BOUČKOVÁ, Pavla; HAVELKOVÁ, Barbara; KOLDINSKÁ, Kristina; KÜHN, Zdeněk; KÜHNOVÁ, Eva; WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon, komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 28-31.

<sup>42</sup> BOUČKOVÁ, Pavla; HAVELKOVÁ, Barbara; KOLDINSKÁ, Kristina; KÜHN, Zdeněk; KÜHNOVÁ, Eva; WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon, komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 32-33.

## 3. Druhy diskriminace v zaměstnání

Pro úvod kapitoly je vhodné zmínit, že diskriminaci lze rozdělovat dle více hledisek. Jedním z nich je rozdělení na diskriminaci pozitivní a negativní.

### 3.1 Diskriminace negativní a pozitivní

Diskriminace negativní je jednoduše řečeno znevýhodňování, přičemž se dosavadní kapitoly zabývaly v podstatě hlavně touto formou. Oproti ní diskriminace pozitivní je vzácnější forma, která spočívá v úmyslném zvýhodnění a podpoře určité skupiny osob. U tohoto zvýhodnění je nezbytné, aby bylo ospravedlnitelné horším postavením té skupiny, v jejíž prospěch má pozitivní diskriminace (někdy „též pozitivní opatření“) být. Účelem této pozitivní diskriminace je tedy vlastně nastolení rovnosti mezi skupinami lidí. Z hlediska právního se jedná o dočasnou derogaci rovného zacházení – po krátkou dobu se diskriminuje většina, aby byla nastolena rovnováha a v budoucnu k žádné diskriminaci nedocházelo.

Existují argumenty v prospěch i v neprospěch této formy diskriminace. Klasickým argumentem v její neprospěch je jistě to, že ačkoliv je založena na myšlence spravedlnost, stále se ve výsledku jedná o diskriminaci. Argumenty v její prospěch se soustředí na více věcí a to na:

- 1) nápravu předchozích křivd,
- 2) redistribuci statků,
- 3) větší reprezentaci menšinových skupin,
- 4) větší sociální soudržnost a snižování společenského napětí.<sup>43</sup>

### 3.2 Diskriminace přímá a nepřímá

V tomto případě najdeme definice v antidiskriminačním zákoně, specificky v § 2 odst. 3 a § 3 odst. 1, obě definice jsou již obsaženy v kapitole 3. Pro připomenutí, diskriminací přímou rozumíme „*jednání, při němž se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou ve srovnatelné situaci, a to z důvodů, které zákon zakazuje*“. Lze tedy vyvodit několik znaků diskriminace přímé:

- a. došlo k rozdílnému zacházení, které je pro někoho méně příznivé;

---

<sup>43</sup> BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 22-30.

- b. došlo k němu na základně jednoho z diskriminačních důvodů;
- c. je třeba jej porovnat s jiným zaměstnancem, který byl, je nebo by byl ve srovnatelné situaci.

Diskriminací nepřímou rozumíme „jednání, při němž se s někým zachází méně příznivě na základě kritéria, které je zdánlivě neutrální.“<sup>44</sup> Přičemž je důležité poznamenat, že o nepřímou diskriminaci nejde, pokud lze kritérium odůvodnit legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Pro diskriminaci nepřímou existuje tedy několik znaků:

- a. dochází k ní za situace, kdy je uplatněno pravidlo vztahující se na všechny bez rozdílu;
- b. v důsledku ale na základě uplatnění pravidla dochází k rozdílnému zacházení, které znevýhodňuje určitou skupinu;
- c. a nelze toto rozdílné zacházení odůvodnit legitimním cílem a přiměřeností prostředků.<sup>45</sup>

Do diskriminace je dle zákona zahrnuto i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Obtěžováním zákon rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona, přičemž záměr nebo důsledek je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, a nebo ono chování může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů. Sexuální obtěžování je stejné jako výše popsané obtěžování, ale je sexuální povahy. Důležité k němu je, že může mít jakoukoliv formu, tj. může být verbální, neverbální i fyzické.<sup>46</sup> K obtěžování je ještě vhodné zmínit, že je u něj předpokládána jistá extenzivní či spíše výjimečně intenzivní kvalita, intenzivní kvalitou rozumíme dlouhodobé nebo opakované jednání (výzvy

---

<sup>44</sup> [cit. 22.3.2019]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace>.

<sup>45</sup> BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 163.

<sup>46</sup> BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 164.

ke schůzce, obtěžující telefonáty), kvalitou extenzivní rozumíme zvláště závažný jednorázový akt (fyzické napadení, pokus o znásilnění).<sup>47</sup>

Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona. Většinou má takové pronásledování formu reakce na žalobu, stížnost nebo zahájení jiného řízení ve věci ochrany před diskriminací. Pokyn k diskriminaci je jednáním osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby. A pojem navádění k diskriminaci označuje chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.<sup>48</sup>

### 3.3 Diskriminace dle diskriminačních důvodů

Jednotlivé diskriminační důvody jsou v předchozích kapitolách často zmíněny, je tedy nezbytné si alespoň ty nejčastější z nich přiblížit. Je hlavní si k těmto diskriminačním důvodům také uvědomit, že navzdory jejich označení se nejedná o nic špatného nebo zavrženíhodného, rozumí se tím reálná charakteristika, kterou sdílí skupina jednotlivců a která zahrnuje fyziologické znaky nebo modely chování.<sup>49</sup> Špatnou se stává až diskriminace na základě onoho diskriminačního důvodu.

Zprv se jedná o diskriminaci z důvodu rasy a etnického původu. Jedná se jednu z nejrozšířenějších forem diskriminace, jejímiž důsledky byly během historie genocidy, během kterých zemřely miliony lidí. Pojem rasa označuje fyziologické znaky, zatímco pojem etnický původ označuje znaky sociální (národnost, jazyk, kultura), ve skutečnosti se ale oba koncepty navzájem prolínají. Za zmínku stojí také fakt, že rasismus se snaží legitimizovat společenské nerovnosti spíše na základě etnického původu než rasy, samotná barva pleti s tím nesouvisí až tak moc jako právě sociální a historický kontext etnika.<sup>50</sup>

Dalším diskriminačním důvodem zůstává navzdory mnoha změnám v právu i v realitě pohlaví. Jedná se samozřejmě z drtivé většiny o diskriminaci žen, a to ve vztahu například k důstojnosti, respektu, bezpečí nebo moci. Řadíme sem zejména

---

<sup>47</sup> BOUČKOVÁ, Pavla; HAVELKOVÁ, Barbara; KOLDINSKÁ, Kristina; KÜHN, Zdeněk; KÜHNOVÁ, Eva; WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon, komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 243.

<sup>48</sup> BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 164.

<sup>49</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. *Rovnost a sociální práva*. 1. vydání. Praha: PBTisk s.r.o., 2009. s. 134.

<sup>50</sup> FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. s. 52.

vyšší míru nezaměstnanosti žen, rozdíl v odměňování žen a mužů či skleněný strop. Jedná se o diskriminaci, která byla do společnosti zavedena patriarchální kulturou, přičemž odstranění tohoto zavedeného systému nemá jednoduché a rychlé řešení. Příkladem diskriminace z důvodu pohlaví může být třeba:

- a. kladení otázek týkající se rodinného či reprodukčního života uchazečky při přijímacím pohovoru,
- b. dání přednosti horšímu kandidátovi mužského pohlaví před ženou při přijímání do zaměstnání,
- c. nepřijetí dívky ke studiu v typicky mužském oboru,
- d. nižší finanční odměna zaměstnankyni v porovnání se srovnatelnou prací zaměstnance.<sup>51</sup>

Sexuální orientace je dalším důvodem pro diskriminaci lidí, přičemž její úprava je v České republice vcelku pokroková v porovnání s jinými částmi světa. Zde byl homosexuální styk dekriminálníován již roku 1961 a třebaže nešlo o plné zrovnoprávnění homosexuálního a heterosexuálního styku, jelikož pohlavní styk s osobou stejného pohlaví mladší než 18 let byl považován za trestný čin (oproti pohlavnímu styku s osobou opačného pohlaví mladší než 15 let), nabízí se porovnání s Ruskem, kde je soukromá konsensuální sexuální aktivita mezi způsobilými osobami téhož pohlaví legální až od roku 1993. Navíc byl v Rusku také roku 2013 přijat zákon kriminalizující LGBT propagandu. Je tedy zřejmé, že tuzemská právní úprava ve vztahu k sexuální orientaci se ubírá spíše západním směrem nebo je dokonce mírně napřed, ve Velké Británii došlo k dekriminálníování homosexuálního styku v roce 1967 a k vyrovnání věků způsobilosti k sexuální aktivitě mezi homosexuálními a heterosexuálními jedinci a lesbami došlo v roce 2000.<sup>52</sup>

Navzdory faktu, že se zdravotní postižení jako důvod diskriminace objevovalo v historii již od počátku vývoje lidské civilizace, v evropském a mezinárodním kontextu se jeho úprava objevuje až ve 2. polovině 90. let 20. století. Tento fakt je vcelku překvapivý z toho důvodu, že „*se zdravotní postižení týká potenciálně všech členů společnosti a může postihnout kohokoliv kdykoliv.*“<sup>53</sup> Ve vztahu k zaměstnání

---

<sup>51</sup> BOUČKOVÁ, Pavla; HAVELKOVÁ, Barbara; KOLDINSKÁ, Kristina; KÜHN, Zdeněk; KÜHNOVÁ, Eva; WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon, komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 62 a násl.

<sup>52</sup> FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. s. 53 a násl.

<sup>53</sup> FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. s. 56.

se jedná o případy, kdy zdravotně postižená osoba nemůže využít pracovní příležitosti kvůli překážce, se kterou se osoby bez zdravotního postižení vůbec potýkat nemusí. Překážky známe jak ve fyzické (budova bez výtahu), tak ve formě psychické (předsudky). Ke zdravotnímu postižení je ještě třeba zmínit, že má v antidiskriminačním zákoně specifické postavení – krom toho, že je uvedeno jako jeden z diskriminačních důvodů v § 2 odst. 3, je dále rozvíjeno v dalších dvou ustanoveních. Zaprvé se jedná o § 3 odst. 2, 3 a 4, které jsou rozebrány v kapitole 3, a zadruhé se jedná o § 5 odst. 6, který obsahuje zákonnou definici zdravotního postižení: *„tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.“*<sup>54</sup>

Věk je dalším z diskriminačních důvodů, přičemž se jedná o důvod, na jehož základě dochází v právu k legitimnímu rozdílnému zacházení v širokém okruhu oblastí, což by například u rozdílného zacházení na základě rasy bylo vyloučeno. Je samozřejmě ale důležité rozlišovat toto legitimní rozdílné zacházení a diskriminaci. Také je vhodné poznamenat i to, že diskriminace z důvodu věku není méně závažným druhem diskriminace než diskriminace z ostatních diskriminačních důvodů. V čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES najdeme k věku klasické podmínky rozdílného zacházení, tj. legitimnost účelu a nezbytnost prostředků k jeho dosažení. Odstavec 2 poskytuje demonstrativní výčet příkladů povoleného rozdílného zacházení:

*„Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména:*

- a. stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání, pro zaměstnání a povolání včetně podmínek propuštění a odměňování, a to pro mladé pracovníky, starší osoby a osoby s pečovatelskými povinnostmi za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany;*
- b. stanovení minimálních podmínek věku, odborné praxe nebo roky služby pro přístup k zaměstnání nebo k určitým výhodám spojeným se zaměstnáním;*

---

<sup>54</sup> BOUČKOVÁ, Pavla; HAVELKOVÁ, Barbara; KOLDINSKÁ, Kristina; KÜHN, Zdeněk; KÜHNOVÁ, Eva; WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon, komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 107 a násl.

c. *stanovení maximálního věku pro přijetí, který je založen na požadavcích dotyčného pracovního místa na odbornou přípravu nebo na potřebě přiměřené doby zaměstnání před odchodem do důchodu.*“

Dle ESD mají legitimní cíle rozdílného zacházení charakter cílů v obecném zájmu a nejedná se tedy o individuální cíle na straně zaměstnavatele (například snižování nákladů).<sup>55</sup>

Důležitá je i poznámka, že není na první pohled jasné, kde je věková hranice mezi diskriminovanou skupinou a ostatními. Zaprvé, občas se za „starší“ pracovníky považují i osoby již ve věku 35 let, a zadruhé „mladší“ pracovníci (kteří také mohou být diskriminováni) se časem mění, jelikož dospívají, je tedy třeba posuzovat rozdílně diskriminaci starších a mladších pracovníků, protože se jedná o diskriminace kvalitativně odlišné.<sup>56</sup>

Diskriminačním důvodem je též náboženské vyznání, víra a světový názor. Tyto důvody mají specifickou pozici plynoucí z několika bodů. Zaprvé mají rozměr individuálního práva, které se uplatňuje na základě volby jednotlivce, tj. sám jednatel si zvolí, jestli bude své přesvědčení uplatňovat navenek, přičemž se může rozhodnout ho i změnit. Dalším bodem je negativní obsah, což znamená, že v opozici vůči svobodě náboženství stojí i svoboda žádné náboženství nevyznávat. Posledním bodem je i to, že tyto důvody jsou zároveň svobodou kolektivní, která je přičitatelná celé skupině lidí, kteří to náboženství sdílí. Jedná se o případ konfesní svobody, kterou sám jednatel vykonávat nemůže buď vůbec, nebo jen výjimečně.<sup>57</sup>

V neposlední řadě existuje také diskriminace z důvodu státní příslušnosti. Dle nařízení Rady č. 1612/68/EHS znamená zákaz této diskriminace pro státního příslušníka členského státu právo požívat stejné přednosti pro přístup k volnému zaměstnání, jakou mají státní příslušníci toho státu, na jehož území se nachází.

---

<sup>55</sup> BOUČKOVÁ, Pavla; HAVELKOVÁ, Barbara; KOLDINSKÁ, Kristina; KÜHN, Zdeněk; KÜHNOVÁ, Eva; WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon, komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 89 a násl.

<sup>56</sup> FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. s. 58.

<sup>57</sup> BOUČKOVÁ, Pavla; HAVELKOVÁ, Barbara; KOLDINSKÁ, Kristina; KÜHN, Zdeněk; KÜHNOVÁ, Eva; WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon, komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 116 a násl.



Narizení také ustanovilo, že se nepoužijí právní a správní předpisy ani správní postupy členského státu:

*„– které omezují poptávku po zaměstnání nebo jeho nabídky, přístup k zaměstnání a jeho výkon cizími státními příslušníky nebo je podmiňují požadavky, které neplatí pro vlastní státní příslušníky; nebo*

*– které, ačkoli se používají bez ohledu na státní příslušnost, mají za vylučný nebo hlavní cíl nebo účel znemožnit státním příslušníkům jiných členských států přístup k nabízenému zaměstnání.“<sup>58</sup>*

Samozřejmě existují také situace, kdy je osoba diskriminována z více důvodů najednou, hovoří se zde o tzv. vícenásobné diskriminaci. Tato diskriminace má dvě formy, jednak diskriminaci složenou (angl. „*compounded discrimination*“), a jednak diskriminaci průsečíkovou (angl. „*intersectional discrimination*“). O diskriminaci složenou se jedná tehdy, kdy se diskriminační důvody přidávají postupně jeden po druhém, oproti tomu diskriminace průsečíková znamená spojení více diskriminací v rámci jedné situace, kdy se výsledná diskriminace vymyká samostatným diskriminačním důvodům. Dobrým příkladem pro diskriminaci složenou je situace, kdy zaměstnavatel odmítne přijmout postiženou ženu, jelikož ženy nerad najímá, dopustí se tedy diskriminace na základě pohlaví. Dále se dopustí diskriminace na základě zdravotního postižení, když odmítne vytvořit podmínky pro práci osob se zdravotním postižením. Ve výsledku je žena se zdravotním postižením diskriminována ze dvou důvodů, které se vyskytly v jiném čase a nezávisle na sobě. Příkladem pro diskriminaci průsečíkovou je nucená sterilizace romských žen. Diskriminačních důvodů je více – etnický původ a pohlaví, přičemž jsou ale vzájemně provázány a nedá se na ně pohlížet odděleně.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> nařízení Rady č. 1612/68/EHS.

<sup>59</sup> BOUČKOVÁ, Pavla; HAVELKOVÁ, Barbara; KOLDINSKÁ, Kristina; KÜHN, Zdeněk; KÜHNOVÁ, Eva; WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon, komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 130 a násl.

## 4. Ochrana před diskriminací v zaměstnání

Prostředků ochrany vůči diskriminaci v pracovněprávních vztazích je hned několik, člověku neznalému jejich hierarchie by se tato soustava mohla zdát na první pohled příliš komplikovaná. Účelem této části je tedy podat přehledný popis těchto prostředků a jejich provázanosti. Počínaje těmi mírnějšími se jedná o vyjednávání nebo podání stížnosti nadřízenému, mediaci, podání podnětu na úřad práce nebo inspektorát práce nebo se nabízí i cesta soudní.

### 4.1 Vyjednávání nebo podání stížnosti nadřízenému

Jako první prostředek ochrany před diskriminací je řešení v rámci konkrétního pracoviště, tzn. možnost obrátit se na nadřízeného pracovníka, na zaměstnavatele či i na odborovou organizaci, pokud u zaměstnavatele působí. Zaměstnavatel je poté povinen se touto stížností zabývat na základě § 276 odst. 9 zákoníku práce. Až v případě selhání tohoto prostředku ochrany se radí přistoupit k dalším možnostem řešení, přičemž je opět doporučeno se domáhat ochrany způsobem nejmírnějším, tedy mediací.<sup>60</sup>

### 4.2 Mediace

Mediace je považována za mimosoudní metodu řešení. Jedná se o řešení prostřednictvím nezávislého prostředníka – mediátora (může jím být mimo jiné například i Veřejný ochránce práv). Podmínkou zde je, že obě strany diskriminačního sporu usednou k jednacímu stolu a dojdou společného výsledku, který by v maximální možné míře odpovídal představám obou zúčastněných stran. Tato podmínka sice obzvlášť v konfliktech s diskriminačním prvkem není úplnou samozřejmostí, její častou překážkou je neochota zaměstnavatele se mediace účastnit. Na druhou stranu tento způsob řešení přináší oběma stranám řadu výhod, jedná se hlavně o rychlost a efektivitu řešení, navíc je v případě mediace další výhodou pro zaměstnavatele i fakt, že mu nehrozí sankce od případných správních orgánů či soudů. Strany se musí dohodnout na příčině konfliktu, aby je mohly do budoucna

---

<sup>60</sup> HUBÁLEK, Michal; ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina; ZAMBOJ, Ladislav. *Trh práce a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008. s. 39.

eliminovat, přičemž mediátor sám užívá speciální komunikační techniky k tomu, aby bylo nalezeno vhodné řešení. Výsledek mediace je tzv. mediační dohoda, která je pro všechny strany závazná.<sup>61</sup>

### 4.3 Úřad práce

Zákon o zaměstnanosti stanovuje zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Výkon této povinnosti je kontrolován dle § 7 odst. 2 zákona o zaměstnanosti Úřadem práce, nebo přesněji řečeno jeho poradními sbory, které se vyjadřují k opatřením na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Dále generální ředitelství Úřadu práce dle § 8 písm. c) přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, 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, přičemž totéž provádí krajská pobočka Úřadu práce ve svém obvodu.

Do kompetence úřadu práce patří tedy řešení diskriminačních konfliktů při ucházení se o zaměstnání. Pokud se jedinec obrátí v tomto případě podnětem na Úřad práce, může dojít ke kontrole u zaměstnavatele a potenciálně i k uložení sankce, pokud je dokázáno, že opravdu k diskriminaci došlo. Stěžovatel bude následně vyrozuměn o výsledku, ale touto cestou se nelze domáhat uspokojení individuálních nároků.<sup>62</sup>

### 4.4 Inspektorát práce

Zatímco Úřad práce řeší diskriminační konflikty během ucházení se o zaměstnání, inspektoráty je řeší v pracovněprávním vztahu, tj. po uzavření pracovní smlouvy. Tyto vztahy patří do působnosti zákoníku práce, ve kterém je zaměstnavatelům uložena povinnost dodržování zásady rovného zacházení a jakákoliv diskriminace je zakázána.

---

<sup>61</sup> HUBÁLEK, Michal; ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina; ZAMBOJ, Ladislav. *Trh práce a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008. s. 40 a násl.

<sup>62</sup> HUBÁLEK, Michal; ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina; ZAMBOJ, Ladislav. *Trh práce a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008. s. 42 a násl.

V případě porušení zákazu diskriminace se lze na inspektorát obrátit podáním podnětu ke kontrole. Zákon o inspekci práce<sup>63</sup> tato porušení zařazuje mezi přestupky fyzických osob nebo správní delikty právnických osob a ukládá za ně vysoké pokuty. Dle § 11 a § 24 lze fyzické a právnické osobě uložit pokutu do výše 1 000 000 Kč, pokud nezajistí rovné zacházení se zaměstnanci, diskriminuje zaměstnance nebo postihne nebo znevýhodní zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Dále lze uložit pokutu do výše 400 000 Kč, pokud neprojedná se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu. Nutno dodat, že ani v tomto případě nedojde k uspokojení individuálních nároků.<sup>64</sup>

#### 4.5 Soudní cesta

Obrácení na soud by mělo být užíváno až jako poslední způsob dosažení spravedlnosti po vyčerpání předchozích možností ochrany. Tento způsob řešení lze rozlišit do jednotlivých etap na fázi před podáním žaloby, podání žaloby, projednání věci soudem, odvolací řízení a využití mimořádných opravných prostředků.

Před podáním samotné žaloby je nutno zvážit, zda pozitiva převáží negativa, přičemž mezi negativa můžeme zařadit například poplatek za podání žaloby, potřebu zastoupení advokátem, náhradu nákladů v řízení v případě neúspěchu ve sporu, délku soudního řízení nebo zhoršení situace na pracovišti. V případě rozhodnutí podání žaloby i přes její případná negativa je výhodné zvýšit šance na úspěch několika způsoby, je možné třeba archivovat případnou korespondenci se zaměstnavatelem, která se k věci vztahuje, či se doporučuje zajištění přítomnosti dalších osob při jednání se zaměstnavatelem, kdy tyto osoby bude možné využít v soudním řízení jako svědky. Je též výhodné se nejprve obrátit na správní orgán a užít jeho výsledky kontroly u zaměstnavatele. V neposlední řadě je třeba si ohlídat promlčecí lhůtu, která například u neplatného rozvázání pracovního poměru činí 2 měsíce ode dne, kdy měl pracovní poměr rozvázáním skončit.

Podáním žaloby se diskriminovaná osoba může u soudu domáhat upuštění od diskriminačního jednání, odstranění jeho následků a poskytnutí zadostiučinění. V praxi se většina žalobců domáhá právě zadostiučinění, přičemž výše případného

---

<sup>63</sup> Zákon č. 251/2005 Sb., Zákon o inspekci práce.

<sup>64</sup> HUBÁLEK, Michal; ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina; ZAMBOJ, Ladislav. *Trh práce a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008. s. 43 a násl.

finančního odškodnění se soudem odvozuje od závažnosti vzniklé újmy a od okolností, za nichž k porušení práva došlo (s ohledem hlavně na dobu trvání diskriminačního jednání a počet osob, před kterými k diskriminaci došlo). Žaloba se podává na základě hlavy II antidiskriminačního zákona, která upravuje právní prostředky ochrany před diskriminací. Ustanovení § 10 odst. 1 obsahuje výše zmíněný výčet toho, čeho se diskriminovaná osoba může u soudu domáhat, § 10 odst. 2 k tomu přidává ještě právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, a to za situace, kdy zjednání nápravy dle odst. 1 není dostačující z toho důvodu, že v důsledku diskriminace došlo ke značné míře ke snížení dobré pověsti nebo důstojnosti osoby nebo její vážnosti ve společnosti. Důležitý je i § 11, který stanovuje právnické osobě právo poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací. V tomto případě se musí jednat o právnickou osobu založenou na ochranu práv obětí diskriminace nebo právnickou osobu, jejíž předmětem činnosti je ochrana před diskriminací.

Pokud žaloba dojde na soud, řeší se nejdříve řada formálních záležitostí jako například příslušnost soudu k věci nebo zaplacení soudního poplatku. Následně je žaloba poslána žalovanému spolu s výzvou, aby se k žalobě vyjádřil, přičemž ono vyjádření je zasláno zpět žalobci, poté je již určen termín jednání.

Zde je třeba připomenout, že u diskriminačních sporů dochází k tzv. obrácení důkazního břemene, jak bylo již zmíněno v kapitole 3. Dochází k tomu na základě §133a občanského soudního řádu, který do něj byl zanesen antidiskriminačním zákonem. Diskriminovaná osoba tedy uvede skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci formou jejího znevýhodnění ve srovnání s jinou osobou ve srovnatelné situaci a dále uvede diskriminační důvod, na jeho základě k diskriminaci došlo. V tomto okamžiku již dojde k samotnému obrácení důkazního břemene a žalovaný se stává tím, kdo má povinnost prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení, přičemž žalobce se této povinnosti dále zprošťuje. Výsledkem této fáze je vynesení rozsudku.

Proti rozsudku je možné podat odvolání, v tomto případě se podává do 15 dnů od jeho doručení (zde figuruje fikce doručení, kdy zásilka určená do vlastních rukou se považuje za doručenu uplynutím desátého dne od jejího uložení na poště). Odvolání musí jednak obsahovat obecné náležitosti podání (§ 42 odst. 4), a jednak

musí uvádět, proti kterému rozhodnutí směřuje, v jakém rozsahu se napadá, v čem je spatřována nesprávnost tohoto rozhodnutí nebo postupu soudu (odvolací důvod) a čeho se odvolatel domáhá (odvolací návrh). Samotné projednání odvolání se podobá projednání žaloby soudem prvního stupně, výsledkem je rozhodnutí, kterým je původní rozsudek potvrzen, změněn nebo zrušen; v případě zrušení rozsudku je věc vrácena soudu prvního stupně k projednání.

Dále se také nabízí mimořádné opravné prostředky, mezi které řadíme dovolání, obnovu řízení a žalobu pro zmatečnost. Přípustnost podání těchto prostředků je vymezena v občanském soudním řádu. Nejčastěji se z těchto prostředků užívá dovolání, které musí podáno ve lhůtě dvou měsíců od doby obdržení rozhodnutí odvolacího soudu. Vydáním rozhodnutí o mimořádném opravném prostředku končí možnost soudní ochrany.

Zde je třeba zmínit ještě možnost domáhání se ochrany před Ústavním soudem či Evropským soudem pro lidská práva. Ústavní soud není zřízen specificky na ochranu rovného zacházení, ale jedním z jeho úkolů je i ochrana práv a svobod zaručených v rámci ústavního pořádku. Diskriminovaná osoba se zde může bránit podáním ústavní stížnosti vůči pravomocnému rozhodnutí soudu, kterým došlo k zásahu do jejího základního práva nebo svobody. Evropský soud pro lidská práva řeší porušení Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, je ale nutné nejdříve vyčerpat všechny prostředky, které jsou osobě poskytnuty vnitrostátním právem (včetně ústavní stížnosti).<sup>65</sup>

Specifickou roli v ochraně rovného zacházení hraje též Veřejný ochránce práv (dále jen VOP). Tato role stojí na § 1 odst. 5 zákona o veřejném ochránci práv<sup>66</sup>, který zní: „*Ochránce vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.*“ Jedná se o ustanovení, které bylo do zákona o VOP zaneseno antidiskriminačním zákonem, přičemž ten krom tohoto ustanovení zanesl do zákona o VOP také ustanovení § 21b, jehož znění je následující:

*„Ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem*

---

<sup>65</sup> HUBÁLEK, Michal; ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina; ZAMBOJ, Ladislav. *Trh práce a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008. s. 44 a násl.

<sup>66</sup> Zákon č. 349/1999 SB., Zákon o veřejném ochránci práv.

*a) poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace,*

*b) provádí výzkum,*

*c) zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací,*

*d) zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.“*

Tato novela zákona o VOP je reakcí na směrnice 2000/43/ES, 2004/113/ES a 2006/54/ES, které obsahují povinnost členských států určit alespoň jeden subjekt a pověřit jej podporou rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace, může se jednat o subjekt již existující nebo k tomu může být účelně zřízen nový subjekt. Tyto subjekty musejí také splňovat několik podmínek vyjádřených roku 1991 v Paříži, jedná se o tzv. Pařížské principy – nezávislost zaručená právním řádem státu, nezávislost na exekutivě, pluralismus, včetně pluralitního složení, přiměřené vyšetřovací pravomoci a dostatečné financování.

V české republice je nezávislost VOP zaručena zaprvé způsobem jeho volby, volí jej Poslanecká sněmovna na návrh prezidenta republiky a Senátu, může být zvolen maximálně na dvě bezprostředně po sobě následující období a při výkonu své funkce je odpovědný Poslanecké sněmovně. Dalším faktorem zajištění nezávislosti je i jeho odměňování, které je na stejné úrovni jako odměňování prezidenta Nejvyššího kontrolního úřadu, přičemž na nezávislosti se podílí i fakt, že veškeré financování VOP a jeho kanceláře probíhá prostřednictvím samostatné kapitoly státního rozpočtu.

Oběti diskriminace může být dle zmíněného § 21b ochráncem poskytnuta pomoc hlavně ve formě „*metodické pomoci*.“ Zde se nejedná o sepisování podání k soudům nebo zastupování v řízení, ale spíše o poskytování právních analýz, které obsahují skutkové a právní závěry VOP ve vztahu k jednotlivým fázím řízení před soudem, včetně doporučení dalšího postupu. Tyto analýzy jsou většinou založeny na osobních pohovorech se žadateli, listinných podkladech, které žadatelé poskytnou či na šetření v terénu, problémem ale je, že VOP nemá dle zákona pravomoc požadovat, aby mu soukromé subjekty sdělily informace a stejně tak nemá pravomoc si zjednat přístup do objektů a míst, což může způsobit, že analýza VOP bude po skutkové stránce neúplná. Je tedy třeba, aby VOP určil rozsah, ve kterém se mu podařilo zjistit relevantní skutkové okolnosti a jaký vliv má tento rozsah na posouzení právních otázek.

VOP má jistou pravomoc vůči státním orgánům a osobám vykonávajícím veřejnou správu, tyto subjekty mu musí poskytnout pomoc, o kterou požádá, přičemž když mu ji neposkytnou, může se ochránce obrátit na nadřízený úřad, vládu, či věc zveřejnit.<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> BOUČKOVÁ, Pavla; HAVELKOVÁ, Barbara; KOLDINSKÁ, Kristina; KÜHN, Zdeněk; KÜHNOVÁ, Eva; WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon, komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 417 a násl.



## 5. Exkurze do judikatury

### 5.1 Judikatura českých soudů

#### Rozsudek 13 Co 399/2005-101

Zde lze zmínit rozsudek Městského soudu v Praze<sup>68</sup>, který je jedním z prvních rozsudků českých soudů ve věci rovného odměňování mužů a žen. Žalobkyně v této kauze nastoupila 1. září 1999 na pracovní pozici v makléřské společnosti, následně zjistila, že je výška jejího platu výrazně nižší než plat, který v roce 1998 pobíral její předchůdce mužského pohlaví. Na pracovní pozici zůstala do roku 2001, kdy jí byla zaměstnavatelem dána výpověď. Výpověď žalobkyně napadla žalobou na určení neplatnosti a v roce 2003 podala také k Obvodnímu soudu v Praze žalobu vůči bývalému zaměstnavateli z důvodu platové diskriminace. Dle žalované společnosti sice žalobkyně převzala agendu po svém předchůdci, avšak náplň práce jí byla vymezena v užším měřítku a plat tomu byl tedy úměrně nižší. Obvodní soud se přiklonil na stranu žalované a žalobkyně se tedy odvolala k Městskému soudu v Praze, přičemž mezi její výtky rozhodnutí Obvodního soudu patřilo nesprávné skutkové a právní posouzení a nesprávný procesní postup ve vztahu k aplikaci obráceného důkazního břemene. Nicméně Městský soud v Praze potvrdil rozhodnutí soudu obvodního.<sup>69</sup>

#### Nález Ústavního soudu ČR Pl. ÚS 4/95

Dále lze zmínit nález pléna Ústavního soudu České republiky<sup>70</sup> ze dne 7. 6. 1995. Nález je reakcí na návrh prezidenta na zrušení ustanovení § 34 zákona o výkonu povolání autorizovaných architektů<sup>71</sup>, kterým byla dle návrhu porušena zásada rovnosti, když ustanovení zavedlo dva různé režimy podmínek pro výkon jednoho povolání, aniž by to zákonodárce ospravedlnil objektivním důvodem. Ustanovení § 34 zní takto: „*Osoby, kterým bylo uděleno oprávnění k projektové činnosti nebo osvědčení zvláštní způsobilosti k výkonu činností ve výstavbě podle dosavadních předpisů, mohou vykonávat vybrané činnosti podle tohoto zákona.*“ Ustanovením tedy vznikly dvě kategorie osob vykonávajících stejné povolání,

<sup>68</sup> Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 1.3.2006, č.j. 13 Co 399/2005-101, Nepublikováno.

<sup>69</sup> BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KŮHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 379 a násl.

<sup>70</sup> Nález Ústavního soudu ČR Pl. ÚS 4/95 ze dne 7. 6. 1995, č. 169/1995 Sb. N 29/3 SbNU 209.

<sup>71</sup> Zákon č. 360/1992 Sb., Zákon České národní rady o výkonu povolání autorizovaných architektů a o výkonu povolání autorizovaných inženýrů a techniků činných ve výstavbě.

příčemž jedna kategorie se řídila tehdejšími stavebními zákony<sup>72</sup> a druhá zákonem o výkonu povolání autorizovaných architektů. Problémem bylo také, že zákonodárce neuvedl, zda se na osoby oprávněné stavebním zákonem vztahují i další ustanovení krom povinnosti nové autorizace.

Ústavní soud návrh prezidenta zamítl. Ve svém nálezu se nechal slyšet, že princip rovnosti je relativní a je třeba vždy počítat s určitou mírou nerovnosti a dále uvedl, že *„nerovnost v sociálních vztazích, má-li se dotknout základních lidských práv, musí dosáhnout intenzity, zpochybňující, alespoň v určitém směru, již samu podstatu rovnosti.“* Dle Ústavního soudu sice ustanovení vytvořilo dvě kategorie osob, které vykonávají stejné povolání, ale nedošlo tím k porušení rovnosti, jelikož ono rozlišení je ve veřejném zájmu – v zájmu právní jistoty, stability a ochrany nabytých práv.

#### Rozsudek 21 Cdo 3976/2013

Zde se jedná o rozsudek Nejvyššího soudu České republiky.<sup>73</sup> V tomto případě žalobce pracoval u žalované v období od 1.7.2007 do 30.5.2009 jako kuchař se základní hrubou mzdou ve výši 15.000,- Kč měsíčně. Dle žalobce jeho kolega M.K. pobíral za stejnou práci mzdu ve výši 17.000,- Kč měsíčně. Žalobce se tedy žalobou u Okresního soudu v Liberci domáhal toho, aby mu žalovaná zaplatila 48.000,- Kč s úroky z prodlení jako ušlou mzdu. Žalovaná namítala, že porovnání zaměstnanců vykonávajících jinou práci, jelikož s M. K. byla z důvodu vyššího dosaženého vzdělání a delší praxe vedle pracovní smlouvy uzavřena také dohoda o odborném vedení žáků.

Okresní soud se přiklonil na stranu žalované, potvrdil, že pracovní náplně obou zaměstnanců byly rozdílné a žalobu zamítl. Následně se žalobce odvolal ke Krajskému soudu v Ústí nad Labem, který ale potvrdil rozhodnutí Okresního soudu, tedy že se žalovaná diskriminace nedopustila.

Žalobce se dovoláním obrátil na Nejvyšší soud České republiky. Namítal, že soudy nevzaly v potaz skutečnost, že žalobce a M. K. podepsali téměř totožnou pracovní smlouvu lišící se pouze výší základní mzdy, což je důkazem porušení zákonné povinnosti zaměstnavatele poskytovat zaměstnancům za stejnou práci stejnou mzdu, jelikož rozdíl v náplni práce měl být uveden v pracovní smlouvě. Dále také tvrdil, že odborné vedení žáků vykonávali v praxi oba kuchaři a nedá se

---

<sup>72</sup> Zákon č. 50/1976 Sb., Zákon o územním plánování a stavebním řádu.

<sup>73</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.8.2015, č.j. 21 Cdo 3976/2013.

tedy rozdílná výše mzdy odůvodnit rozdílnou náplní práce a je na žalované, aby prokázala, že její chování nebylo diskriminační.

Nejvyšší soud ale shledal, že tvrzení, že odborné vedení žáků vykonával i žalobce, je pochybné, jelikož z jeho obsahu je vidno, že nejméně jednou svévolně opustil své pracoviště, a pro toto a další soustavné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů byl upozorňován na možnost okamžitého zrušení pracovního poměru. Oproti tomu M. K. plnil povinnost instruktora dlouhodobě na víc než požadovanou úroveň, dovolání bylo tedy ve výsledku zamítnuto.

#### Rozsudek 21 Cdo 5763/2015<sup>74</sup>

Žalobkyně byla u žalované Teplárny České Budějovice zaměstnaná v období od 21.8.1978 do 31.10.2014. Z důvodu organizačních směn byla pracovní pozice žalobkyně zrušena a pracovní poměr žalobkyně z tohoto důvodu skončil výpovědí pro nadbytečnost podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, která byla žalobkyni doručena dne 11.8.2014. Dle kolektivní smlouvy uzavřené pro rok 2014 se žalovaná teplárna zavázala poskytnout zaměstnancům, s nimiž byl ukončen pracovní poměr z důvodu organizačních směn a kteří odpracovali více jak 30 let, odstupné ve výši 14tinásobku průměrného výdělku. Žalobkyni byl však vyplacen pouze trojnásobek průměrného výdělku, jelikož kolektivní smlouva obsahovala ustanovení, dle kterého nárok na vyšší odstupné vzniká jen zaměstnancům, kterým v okamžiku skončení pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod, přičemž žalobkyně pobírá starobní důchod od 4. 2. 2014. Žalobkyně se domnívala, že toto ustanovení diskriminuje osoby na základě věku a obrátila se žalobou k Okresnímu soudu v Českých Budějovicích.

Dle Okresního soudu se nejedná o diskriminační ustanovení, jelikož zákonný standard odstupného je trojnásobek průměrného výdělku a onen 14tinásobek je nadstandard, který je určen pro osoby předdůchodového věku, které by obtížně hledaly zaměstnání na trhu práce a zároveň by nebyly zajištěny starobním důchodem, což nebyl případ žalobkyně. Odvolací Krajský soud v Českých Budějovicích, na který se žalobkyně následně obrátila, potvrdil rozsudek Okresního soudu. Věc se dovoláním dostala k Nejvyššímu soudu České republiky, žalobkyně navrhla, aby dovolací soud rozhodnutí soudů obou stupňů zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

---

<sup>74</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.1.2017, č.j. 21 Cdo 5763/2015.

Nejvyšší soud shledal, že pro vznik nároků na odstupné nehraje roli, jestli zaměstnanec sežene jinou práci či jestli bude zajištěn starobním důchodem, jelikož odstupné sjednané nad rámec zákona má jistě povahu odměny za dlouholetou práci zaměstnance. Nepřiznání tohoto odstupného zaměstnancům pobírajícím starobní důchod tedy nedává smysl, neboť lze logicky předpokládat, že v této skupině zaměstnanců budou zastoupeni zvláště dlouholetí zaměstnanci žalované, a jedná se tedy o diskriminaci na základě věku. Nejvyšší soud tedy obě předchozí rozhodnutí zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

## **5.2 Judikatura Soudního dvora Evropské unie**

### Defrenne

Rozsudek ESD ze dne 8. dubna 1976 se zabýval porušením rovného zacházení ve vztahu k odměňování letušek a stewardů. Paní Defrenneová byla totiž letuška a u soudu se domáhala finanční kompenzace za fakt, že mezi lety 1963 a 1966 jí byla poskytována nižší odměna za srovnatelnou práci, kterou vykonávali i mužští stewardi. Dle názoru soudu je zásada rovnosti považována za jeden ze základních sociálních cílů Společenství v rámci zlepšování životních a pracovních podmínek. Soud dále deklaroval, že článek 119 Smlouvy EHS má přímý účinek.<sup>75</sup>

### Von Colson

Rozsudek ESD č. 14/83 ze dne 8. 11. 1983<sup>76</sup>, S. von Colson a E. Kamann v. Spolková země Severní Porýní-Vestfálsko. Paní von Colsonová a paní Kamannová se ucházely o místa sociálních pracovníků ve výchovném ústavu pro mládež. Přestože splňovaly kvalifikační předpoklady, místa byla obsazena uchazeči mužského pohlaví z důvodu, že v zařízení byli umístěni pouze muži. Obě ženy v reakci na to podaly žalobu na zjištění, že do zaměstnání nebyly přijaty pouze z důvodu pohlaví, a dále se žalobou domáhaly toho, aby jim byla žalovanou stranou byla nabídnuta pracovní smlouva nebo aby žalované straně byla uložena povinnost jim vyplatit náhradu způsobené újmy ve výši šestinásobku předpokládaného měsíčního výdělku.

Národní soud se na ESD obrátil s několika otázkami, které se vztahovaly na směrnici Rady 76/207/EEC, jež se týkala realizace zásady rovného zacházení s muži a ženami v oblasti zaměstnání. Otázky se týkaly potenciálních sankcí

---

<sup>75</sup> Rozsudek ESD ze dne 8. dubna 1976, ve věci 43/75, Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena.

<sup>76</sup> Rozsudek ESD ze dne 10. dubna 1984, ve věci 14/83, Sabine von Colson a Elisabeth Kamann v. Land Nordrhein-Westfalen

ukládáných zaměstnavatelům v případě porušení směrnice. ESD rozsudkem uznal, že obě žalobkyně byly odmítnuty jen na základě pohlaví, ale ostatní požadavky uznat odmítl. K otázkám národního soudu se vyjádřil tak, že provedení směrnice státem nevyžaduje žádnou specifickou sankci za diskriminaci, avšak pokud se stát rozhodně tuto sankci udělit, výše kompenzace musí být přiměřená ke způsobené újmě za účelem její efektivity a odstrašujícího účinku.<sup>77</sup>

#### Dekker

Dalším příkladem je rozsudek ESD C-177/88 ze dne 8. 11. 1990<sup>78</sup>, E. J. P. Dekker v. Stichting Vormingcentrum voor Jong Volwassenen Plus. Zde se jedná o případ, kdy byla odmítnuta uchazečka o zaměstnání, která byla vybrána jako ideální kandidátka, poté, co sdělila zaměstnavateli, že je těhotná. Zaměstnavatel ji následně odmítl zaměstnat z toho důvodu, že by musel zaměstnankyni vyplácet jemu nehrazené dávky mateřské, což by způsobilo, že by pozice v době mateřské dovolené zůstala neobsazená.

V reakci na to se ESD nechal slyšet, že odmítnutí z důvodu těhotenství není univerzální důvod pro všechny, nýbrž jen pro ženy, tudíž se nutně jedná o přímou diskriminaci z důvodu pohlaví, přičemž se tato diskriminace nedá ospravedlnit ani případnou finanční ztrátou, která zaměstnavateli může vzniknout přijetím uchazečky a jejím následným odchodem na mateřskou. Pokud tedy zaměstnavatel odmítne uchazečku přijmout, dopustí se porušení zásady rovného zacházení.<sup>79</sup>

#### Marschall

Jedná se o rozsudek ze dne 11. 11. 1997<sup>80</sup>. Pan Marschall byl učitelem na základní škole a po jím podaném požádání o povýšení byla na funkci přijata kandidátka ženského pohlaví na základě tehdejšího zákona spolkové země Severní Porýní – Vestfálsko o zaměstnancích ve veřejné službě, který ustanovil, že bude v takovém případě upřednostňována žena tam, kde je méně žen než mužů za podmínky stejné způsobilosti, schopností a profesionálního výkonu, ledaže budou existovat zvláštní důvody na straně mužského kandidáta (otevřací klauzule). Pan Marschall se žalobou obrátil na správní soud a ten předložil Soudnímu dvoru

---

<sup>77</sup> HUBÁLEK, Michal; ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina; ZAMBOJ, Ladislav. *Trh práce a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008. s. 60.

<sup>78</sup> Rozsudek ESD ze dne 8. listopadu 1990, ve věci C-177/88, Elizabeth Johanna Pacifica Dekker vs. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJC Centrum) Plus.

<sup>79</sup> HUBÁLEK, Michal; ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina; ZAMBOJ, Ladislav. *Trh práce a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008. s. 61.

<sup>80</sup> Rozsudek SDEU ze dne 11. 11. 1997, ve věci C-409/95, Hellmut Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen.

předběžnou otázku, zda ustanovení zákona o zaměstnancích ve veřejné službě není v rozporu s čl. 2 odst.1 a odst. 4. směrnice Rady 76/207/EHS, jejichž znění je následující:

Čl. 2 odst. 1 stanoví, že „Zásadou rovného zacházení ve smyslu následujících ustanovení se rozumí vyloučení jakékoliv diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav.“ Čl. 2 odst. 4 říká, že „Touto směrnicí nejsou dotčena opatření na podporu rovných příležitostí pro muže a ženy, zejména odstraňování stávajících nerovností ovlivňujících příležitosti žen v oblastech uvedených v čl. 1. odst. 1.“ SDEU rozhodl, že ustanovení zákona není v rozporu se články směrnice, přičemž rozhodnutí opřel o existenci otevírací klauzule, která zavádí mužským kandidátům záruku, že jejich kandidatura bude podrobena objektivnímu hodnocení a brání tedy automaticnosti přednosti.<sup>81</sup>

#### Mangold

Předmětem tohoto sporu je německý zákon, kterým byla prováděna směrnice Rady 1990/70/ES o pracovních poměrech na dobu určitou. Tento zákon říkal, že uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou je podmíněno objektivním důvodem, ledaže se jedná o situaci, kdy je uchazeči o zaměstnání nad 58 let. Zároveň byl zákon od roku 2003 změněn tak, že byla dočasně posunutá hranice z požadovaného věku 58 let na 52. Pan Mangold uzavřel s panem Helmem pracovní smlouvu na dobu určitou, která mu vypršela právě během období, kdy věková hranice byla posunuta na 52 let, přičemž v této době bylo panu Mangoldovi 56 let. Pan Helm se rozhodl panu Mangoldovi pracovní smlouvu neprodloužit. Pan Mangold byl toho názoru, že ono ustanovení o pracovní smlouvě na dobu určitou je v rozporu s článkem 6 směrnice 2000/78/ES. ESD se nechal v rozsudku slyšet, že právní předpisy Společenství, které stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je úprava dotčená v původním řízení, která povoluje uzavírání pracovních smluv na dobu určitou bez omezení. Zároveň rozhodl, že je povinnost vnitrostátních soudů zajistit účinek obecné zásady nediskriminace na základě věku tím, že nepoužije žádné ustanovení vnitrostátního práva, jež je s touto zásadou v rozporu. Tato povinnost

---

<sup>81</sup> BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 320 a násl.

dokonce platí i v tom případě, kdy neuplynula lhůta poskytnutá k provedení uvedené směrnice.<sup>82</sup>

### **5.3 Aktuální judikatura Soudního dvora Evropské unie**

#### Rozsudek SDEU ve věci C-354/13<sup>83</sup>

Pak Kaltoft byl od roku 1996 zaměstnancem obce Billund, působil zde jako pečovatel o děti předškolního věku. Roku 2010 bylo rozhodnuto, že bude pan Kaltoft propuštěn z důvodu poklesu pracovního vytížení, nicméně pan Kaltoft se domníval, že skutečným důvodem pro propuštění byla jeho obezita, jelikož žádný z ostatních pečovatelů nebyl propuštěn. Pak Kaltoft v reakci na to podal žalobu u soudu v Koldingu a tvrdil, že se stal obětí diskriminace a požadoval po obci náhradu škody. Soud řízení přerušil a položil Soudnímu dvoru předběžné otázky, které se týkaly hlavně toho, zda je diskriminace na základě obezity v rozporu s unijním právem, jak je například vyjádřeno v článku 6 SEU, a zda lze obezitu považovat za zdravotní postižení, na které se vztahuje ochrana podle směrnice 2000/78/ES.

SDEU se sice nechal slyšet, že sekundární unijní právo nezakotvuje zásadu zákazu diskriminace na základě obezity v zaměstnání a povolání, ale směrnice 2000/78/ES musí být vykládána v tom smyslu, že obezitu zaměstnance je možné považovat za zdravotní postižení ve smyslu této směrnice, a to za podmínky, že tato obezita způsobuje omezení vyplývající především z dlouhodobých fyzických, duševních nebo psychických postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit rovnoprávnému zapojení osoby do profesního života.

#### Rozsudek SDEU ve věci C-190/16

Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 5. července 2017<sup>84</sup>. V původním řízení byl Werner Fries pilotem pro společnost Lufthansa, v říjnu roku 2013 dosáhl věku 65 let. 31. prosince 2013 skončila jeho pracovní smlouva, jelikož dosáhl věku, kdy mu na základě kolektivní smlouvy vznikl nárok na pobírání řádného důchodu. Již od 31. října 2013 ho ale společnost Lufthansa odmítala zaměstnávat pod domněnkou, že není dle unijního práva oprávněn vykonávat funkci pilota. Pan Fries se u Spolkového pracovního soudu dovolával protiprávnosti odmítnutí ho

---

<sup>82</sup> Rozsudek ESD ze dne 22. listopadu 2005, ve věci C-144/04, Werner Mangold v. Rüdiger Helm.

<sup>83</sup> Rozsudek SDEU ze dne 18. prosince 2014, ve věci C-354/13, Karsten Kaltoft v. Billund Kommune.

<sup>84</sup> Rozsudek SDEU ze dne 5. července 2017, ve věci C-190/16, Werner Fries v. Lufthansa CityLine GmbH.

zaměstnávat jako pilota a dále požadoval, aby soud nařídil společnosti Lufthansa zaplatit odměnu, která panu Friesovi náležela za listopad a prosinec. Německý soud se rozhodl obrátit na SDEU s předběžnou otázkou, která se týkala toho, jestli nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1178/2011, bod FCL.065 písm. b), na jehož základě společnost odmítla dále zaměstnávat pana Friese, je v souladu s Listinou základních práv Evropské unie.

SDEU v reakci na to provedl test proporcionality, kdy posuzoval dané nařízení z hledisek vhodnosti, nezbytnosti a přiměřenosti. Shledal, že nařízení splňuje všechna hlediska, není tedy diskriminační a je v souladu s Listinou základních práv Evropské unie. Vedla se ale debata, zda určení věkové hranice na 65 let není již zastaralé, jelikož tato hranice byla de facto určena před 70 lety a od té doby se rapidně zvýšila kvalita zdravotní péče. Je tedy možné, že v budoucnu dojde ke zvýšení věkové hranice.<sup>85</sup>

#### Rozsudek SDEU ve věci C-409/16<sup>86</sup>

Řecká policie zveřejnila v souladu s nařízením prezidenta oznámení o přijímacím řízení, které se týkalo zápisu do škol pro důstojníky a příslušníky řecké policie pro akademický rok 2007-2007. ustanovení II.6 oznámení obsahovalo podmínku pro uchazeče, že musí dosahovat výšky alespoň 1,70 m bez bot. Žádost o účast na přijímacím řízení, kterou podala Maria-Eleni Kalliri, byla odmítnuta, protože nedosahovala požadované výšky. Maria-Eleni Kalliri odmítnutí zpochybnila a případ se opravnými prostředky dostal až k odvolacímu správnímu soudu v Aténách, kdy řecká Státní rada řízení přerušila a podala předběžnou otázku k SDEU, zda nařízení prezidenta republiky č. 4/1995, na jehož základě uchazeči o školy pro důstojníky a příslušníky policejní akademie musí měřit nejméně 1,70 m, je v souladu s ustanoveními směrnic 76/207/EHS, 2002/73/ES a 2006/54/ES, které zakazují jakoukoli nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky ve veřejném sektoru.

SDEU judikoval, že směrnice 76/207/EHS brání takové úpravě členského státu, která ukládá pro uchazeče požadavek minimální tělesné výšky bez ohledu na jejich

---

<sup>85</sup> RANDLOVÁ, Nataša; KOTYZA Adam. Diskriminace v pracovněprávních vztazích dle aktuální judikatury Soudního dvora Evropské unie. Právní prostor [online]. 2018 [cit. 18.3.2019]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/k-diskriminace-v-pracovnepravnich-vztazich-dle-aktualni-judikatury-soudniho-dvora-evropske-unie>.

<sup>86</sup> Rozsudek SDEU ze dne 18. října 2017 ve věci C-409/16, Ypourgos Esoterikon, Ypourgos Ethnikis paideias kai Thriskevmaton v. Maria-Eleni Kalliri.



pohlaví, neboť taková právní úprava nepřímou diskriminuje ženy z toho důvodu, že ženy obecně nedosahují stejné výšky jako muži, tudíž je to znevýhodňuje. Dále SDEU uvedl, že nelze ani nutně předpokládat úměrný vztah mezi výškou a fyzickou zdatností, jelikož nižší osoba může být fyzicky zdatnější než osoba vyšší. Řecká právní úprava tedy není vhodná ani nezbytná k dosažení legitimního cíle, který sleduje.<sup>87</sup>

Stanovisko generálního advokáta<sup>88</sup>

Pan JQ zastával od roku 2000 funkci primáře v nemocnici IR se sídlem v Düsseldorfu. V roce 2008 bylo jeho manželství prohlášeno za rozvedené v souladu s německými zákony. V následující době uzavřel občanský sňatek se svou novou přítelkyní, ale ke dni uzavření nového sňatku nebylo ještě předchozí manželství anulováno dle církevního práva. Nemocnice IR dala v reakci na to panu JQ výpověď dne 30. března 2009, jelikož předmětem činnosti IR je plnit poslání organizace Caritas (mezinárodní konfederace katolických humanitárních organizací). Pan JQ podal proti výpovědi žalobu na porušení zásady rovného zacházení a namítal, že kdyby došlo k uzavření druhého sňatku jiným vedoucím pracovníkem bez vyznání, nemělo by ono uzavření žádný vliv na pracovní poměr. Společnost IR protestovala, že pan JQ byl vedoucím zaměstnancem a porušil tedy uzavřením nového manželství, které je neplatné dle kanonického práva, povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru. Německý soud řízení přerušil a předložil předběžnou otázku SDEU.

SDEU se zabýval otázkou, zda nedodržení kanonického práva ve vztahu k manželství může být považováno za porušení profesních požadavků ve smyslu čl. 4 odst. 2 směrnice 2000/78/ES a jestli tedy tím pádem lze v tomto případě ospravedlnit rozdílné zacházení mezi zaměstnanci katolického a nekatolického vyznání. Dle argumentace SDEU o diskriminaci nejde v takovém případě, kdy z povahy pracovní činnosti vyplývá, že náboženské vyznání nebo víra osoby je odůvodněný profesní požadavek. SDEU dále shledal, že v tomto případě nelze náboženské vyznání považovat za profesní požadavek a už vůbec ne za profesní požadavek, který by byl odůvodnitelný, jelikož z pohledu pacientů i doktorů není relevantní, zda je pan JQ katolického vyznání, nýbrž záleží na tom, jaká je jeho

---

<sup>87</sup> RANDLOVÁ, Nataša; KOTYZA, Adam. Diskriminace v pracovněprávních vztazích dle aktuální judikatury Soudního dvora Evropské unie. Právní prostor [online]. 2018 [cit. 18.3.2019]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/k-diskriminace-v-pracovnepravnich-vztazich-dle-aktualni-judikatury-soudniho-dvora-evropske-unie>.

<sup>88</sup> Stanovisko SDEU ze dne 31. května 2018 ve věci C-68/17, IR v. JQ.

kvalifikace, lékařské dovednosti a organizační schopnosti. Aby bylo možné náboženské vyznání považovat za profesní požadavek, bylo by nutné, aby nemocnice zaměstnávala jen osoby onoho náboženského vyznání a aby veškerá její činnosti byla také v souladu s naukou církve, tzn. neprovádění potratů a euthanasie nebo nepředeepisování antikoncepce či neprovádění jiných zákroků ke kontrole reprodukce.<sup>89</sup>

---

<sup>89</sup> RANDLOVÁ, Nataša; KOTYZA, Adam. Diskriminace v pracovněprávních vztazích dle aktuální judikatury Soudního dvora Evropské unie. Právní prostor [online]. 2018 [cit. 18.3.2019]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/k-diskriminace-v-pracovnepravnich-vztazich-dle-aktualni-judikatury-soudniho-dvora-evropske-unie>.

# Závěr

Cílem mé diplomové práce, jak již bylo zmíněno v jejím samotném úvodu, bylo podat podrobný přehled o problematice diskriminace v zaměstnání. Svého cíle jsem se snažil dosáhnout hlavně systematickou analýzou jednotlivých předpisů českého právního řádu s důrazem na zákon antidiskriminační a zákoník práce, jelikož tyto dva předpisy hrají v České republice v rámci antidiskriminačního práva asi největší roli.

Dle mého názoru se jedná o problematiku velice aktuální, se kterou se může setkat v rámci svého zaměstnání v podstatě každý, tzn. každá osoba může být diskriminována na základě alespoň jednoho diskriminačního důvodu, ať už se jedná o diskriminaci z důvodu pohlaví, rasy či například etnického původu, je tedy výhodné, ne-li nezbytné, mít o případné právní úpravě diskriminace alespoň základní představu.

Zmíněná analýza českých zákonů byla doplněna o rozbor ustanovení mezinárodních právních předpisů za účelem podání komplexnějšího přehledu o rovném zacházení, zde se práce zabývá hlavně úmluvami Mezinárodní organizace práce, Organizace spojených národů a Rady Evropy a také několika směrnicemi Evropské unie, které jsou pro Českou republiku relevantní, což vyplývá z členství České republiky v těchto organizacích.

Přínos práce dále spatřuji jednak v představení provázanosti prostředků ochrany v případě diskriminace, a jednak v seznámení s judikaturou. Nejdříve se věnuji analýze judikátů českých soudů, aby bylo patrné, jak české soudy aplikují antidiskriminační právo v České republice a dále se již soustředím na judikaturu Soudního dvora Evropské unie, jež se vztahuje na oblast pracovněprávní. Z této judikatury je patrné, že největší důraz byl v počátku kladen na případy diskriminace na základě pohlaví, přičemž diskriminace na základě ostatních diskriminačních důvodů, jako je náboženské vyznání či věk, začala být cílem Soudního dvora Evropské unie až postupem času.

Pro vypracování této diplomové práce jsem zvolil celou řadu zdrojů, které jsou vyjmenované v další části práce. Lze například souhrnně uvést, že jsem čerpal zejména z odborné literatury, platných zákonů České republiky, mezinárodních právních předpisů, judikatury českých soudů a dále také judikatury Soudního dvora Evropské Unie. Z analýzy těchto zdrojů se mi podařilo lépe pochopit problematiku

diskriminace v zaměstnání a doufám tímto, že se mi vytyčený cíl podařilo náležitě splnit.

# Summary

The subject of my thesis is employment discrimination. It is a form of discrimination of employees by employers based on certain aspects like race, ethnicity, gender, sexual orientation, disability, age, religion or nationality. The prohibition of discrimination, or in other words the principle of equal treatment, is one of the foundations on which the czech legal system is built upon. It is also one of the basis for international organizations like International Labor Organization, United Nations, The Council of Europe or European Union whose legislation is relevant for Czech republic.

Chapter 1 is dedicated to the definitions of several terms which are important for the whole thesis with the focus being on the definitions of employment, employment discrimination, equality and equal treatment. The main goal of my thesis is to describe anti-discrimination legislation in regards to work relations through the analysis of selected legal acts made both by the Czech republic and international organizations, eg. laws and EU directives. Chapter 2 of my thesis is dedicated to this analysis.

This section will then be supplemented by an outline of the different types of discrimination with the focus being on positive and negative discrimination, direct and indirect discrimination and discrimination based on the aspects like gender or race as mentioned above. Furthermore, the thesis deals with the consequences of discriminatory behavior in work relations, ie. it gives an overview of what protection is given to persons in the event that they are discriminated against for any reason and in which institutions it is possible to invoke that protection. Also it clarifies the hierarchy between these forms of protection.

Last chapter of my thesis focuses on selected cases, the aim of which will be to explain the application of anti-discrimination law in practice. Firstly I focus on several cases by czech courts to show how anti-discrimination law is applied here. However, bigger emphasis is placed on the judgements of the Court of Justice of the European Union which have a great influence on the assessment of discrimination across the European Union as a whole, not only in the Czech Republic. The thesis analyses several cases from history and further focuses on the case law from modern times, the goal of which is to show the progress in the

application of anti-discrimination law by the Court of Justice of the European Union.

# Seznam použitých zdrojů

## Knižní publikace

- BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017.
- BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007.
- BOUČKOVÁ, Pavla. *Rovnost a sociální práva*. 1. vydání. Praha: PBTisk s.r.o., 2009.
- BOUČKOVÁ, Pavla; HAVELKOVÁ, Barbara; KOLDINSKÁ, Kristina; KÜHN, Zdeněk; KÜHNOVÁ, Eva; WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon, komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016.
- FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Muni Press, 2012.
- HUBÁLEK, Michal; ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina; ZAMBOJ, Ladislav. *Trh práce a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008.

## Internetové zdroje

- MATZNER, Jiří. Dokazování v civilním řízení a obrácení důkazního břemene. Právní prostor [online]. 2018 [cit. 12.3.2019]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/procesni-pravo/ht-dokazovani-v-civilnim-rizeni-a-obraceni-dukazniho-bremene>.
- RANDLOVÁ, Nataša; KOTYZA, Adam. Diskriminace v pracovněprávních vztazích dle aktuální judikatury Soudního dvora Evropské unie. Právní prostor [online]. 2018 [cit. 18.3.2019]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/k-diskriminace-v-pracovnepravnich-vztazich-dle-aktualni-judikatury-soudniho-dvora-evropske-unie>.

- [cit. 22.3.2019]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace>.
- [cit. 19.3.2019]. Dostupné z: <https://www.coe.int/en/web/sarajevo/objectives-mission>.
- [cit. 19.3.2019]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>.

## Právní předpisy

- Evropská sociální charta, 1961.
- Listina základních práv EU, 2000.
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, 1966.
- Nařízení Rady č. 1612/68/EHS ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství.
- Revidovaná Evropská sociální charta, 1996.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/54/EU ze dne 16. dubna 2014 o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem.
- Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.
- Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
- Smlouva o Evropské unii, konsolidované znění.
- Smlouva o fungování Evropské unie, konsolidované znění.



- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, 1951.
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), 1958.
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, 1979.
- Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace, 1965.
- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, 1950.
- Zákon č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád.
- Zákon č. 50/1976 Sb., Zákon o územním plánování a stavebním řádu.
- Zákon č. 360/1992 Sb., Zákon České národní rady o výkonu povolání autorizovaných architektů a o výkonu povolání autorizovaných inženýrů a techniků činných ve výstavbě.
- Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.
- Zákon č. 349/1999SB., Zákon o Veřejném ochránci práv.
- Zákon č. 221/1999 Sb., Zákon o vojácích z povolání.
- Zákon č. 312/2002 Sb., Zákon o úřednících územních samosprávných celků.
- Zákon č. 361/2003 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.
- Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti.
- Zákon č. 251/2005 Sb., Zákon o inspekci práce.
- Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění.
- Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.
- Zákon č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.
- Zákon č. 234/2014 Sb., Zákon o státní službě.

## **Citovaná soudní rozhodnutí**

### **Soudy České republiky**

- Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 1.3.2006, č.j. 13 Co 399/2005-101.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.8.2015, č.j. 21 Cdo 3976/2013.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.1.2017, č.j. 21 Cdo 5763/2015.
- Nález Ústavního soudu ČR Pl. ÚS 4/95 ze dne 7. 6. 1995, č. 169/1995 Sb. N 29/3 SbNU 209.

### **Soudní dvůr Evropské unie**

- Rozsudek ESD ze dne 8. dubna 1976, ve věci 43/75, Gabrielle Defrenne proti Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena.
- Rozsudek ESD ze dne 10. dubna 1984, ve věci 14/83, Sabine von Colson a Elisabeth Kamann v. Land Nordrhein-Westfalen.
- Rozsudek ESD ze dne 8. listopadu 1990, ve věci C-177/88, Elizabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJC Centrum) Plus.
- Rozsudek SDEU ze dne 11. listopadu 1997, ve věci C-409/95, Hellmut Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen.
- Rozsudek SDEU ze dne 22. listopadu 2005, ve věci C-144/04, Werner Mangold v. Rüdiger Helm
- Rozsudek SDEU ze dne 18. prosince 2014, ve věci C-354/13, Karsten Kaltoft v. Billund Kommune.
- Rozsudek SDEU ze dne 5.  ervence 2017, ve věci C-190/16, Werner Fries v. Lufthansa CityLine Gmb.
- Rozsudek SDEU ze dne 18.  ijna 2017, ve věci C-409/16, Ypourgos Esoterikon, Ypourgos Ethnikis paideias kai Thriskevmaton v. Maria-Eleni Kalliri.
- Stanovisko SDEU ze dne 31. května 2018, ve věci C-68/17, IR v. JQ.