

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**ZÁKAZ DISKRIMINACE V ZAMĚSTNÁNÍ
A ROVNÝ PŘÍSTUP ZAMĚSTNAVATELE
K ZAMĚSTNANCŮM**

Ludmila Kopecká

Plzeň 2013

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Zákaz diskriminace v zaměstnání a rovný přístup zaměstnavatele k zaměstnancům

Studijní program:	M6805 Právo a právní věda
Studijní obor:	Právo
Vedoucí diplomové práce:	Mgr. Michal Dittrich Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Ludmila Kopecká

Plzeň 2013

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma: "Zákaz diskriminace v zaměstnání a rovný přístup zaměstnavatele k zaměstnancům“ zpracovala sama. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použila k sepsání této práce, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.“

V Plzni dne 27. března 2013

.....

Ludmila Kopecká

Poděkování

Na tomto místě bych velmi ráda poděkovala vedoucímu mé diplomové práce panu Mgr. Michalovi Dittrichovi za jeho vstřícnost a cenné rady při zpracování této diplomové práce.

Obsah

Seznam použitých zkratk	1
Úvod	2
1. Základní pojmy – diskriminace, rovnost, rovné zacházení	4
1.1 Rovnost.....	4
1.1.1 Formální rovnost	4
1.1.2 Materiální rovnost	5
1.1.3 Pozitivní opatření	6
1.2 Rovné zacházení	7
1.3 Diskriminace.....	7
1.3.1 Pojem diskriminace.....	7
1.3.2 Formy diskriminace	8
1.3.2.1 Přímá diskriminace.....	9
1.3.2.2 Nepřímá diskriminace	10
1.3.2.3 Obtěžování	11
1.3.2.4 Sexuální obtěžování	12
1.3.2.5 Pronásledování	13
1.3.2.6 Pokyn a navádění k diskriminaci	14
2. Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v oblasti mezinárodního práva a práva EU	15
2.1 Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v pramenech mezinárodního práva	15
2.2 Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v oblasti práva EU	17
2.2.1 Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v oblasti primárního práva EU.....	18
2.2.2 Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v oblasti sekundárního práva EU.....	20
2.2.2.1 Směrnice o rovném zacházení týkající se diskriminace na základě pohlaví	21
2.2.2.2 Směrnice o rovném zacházení týkající se diskriminace na základě rasy nebo etnického původu a dalších diskriminačních důvodů	22
3. Česká právní úprava zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace ...	24
3.1 Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v pramenech ústavně právní síly	24
3.2 Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v zákoníku práce	26

3.2.1	Vývoj právní úpravy	26
3.2.2	Současná právní úprava v zákoníku práce	27
3.3	Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v zákoně o zaměstnanosti	30
3.4	Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v některých dalších právních předpisech	34
3.4.1	Občanský soudní řád	34
3.4.2	Občanský zákoník	35
3.4.3	Zákon o Veřejném ochránci práv	35
3.4.4	Zákon o platu a odměně za pracovní pohotovost	36
3.5	Antidiskriminační zákon	36
3.5.1	Cesta k přijetí antidiskriminačního zákona	36
3.5.2	Platná právní úprava antidiskriminačního zákona	38
3.6	Shrnutí české právní úpravy a úvahy de lege ferenda	41
4.	Projevy zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace z pohledu jednotlivých diskriminačních důvodů	43
4.1	Diskriminace na základě pohlaví	43
4.1.1	Rovnost v odměňování mužů a žen	44
4.1.2	Rovné zacházení s muži a ženami v oblasti přístupu k zaměstnání včetně postupu v zaměstnání a pracovních podmínek	47
4.2	Diskriminace osob se zdravotním postižením	48
5.	Právní prostředky ochrany před diskriminací	52
5.1	Právní prostředky ochrany před diskriminací ve světle antidiskriminačního zákona	52
5.1.1	Platná právní úprava	52
5.1.2	Vztah občanského zákoníku a antidiskriminačního zákona	53
5.2	Problematika přenesení důkazního břemene v diskriminačních sporech	55
5.2.1	Podstata principu přenesení důkazního břemene	55
5.2.2	Aplikace přenesení důkazního břemene ve vybraných kauzách českých soudů	59
5.3	Několik dalších poznatků z oblasti soudního řešení diskriminačních sporů	62
5.4	Úloha veřejného ochránce práv	63
	Závěr	65
	Resumé	67
	Seznam použité literatury	68

Seznam použitých zkratk

AntiDZ	zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
ES	Evropská společenství
ESD	Evropský soudní dvůr
LZPS	Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
MOP	Mezinárodní organizace práce
NS	Nejvyšší soud ČR
OSN	Organizace spojených národů
OZ	zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
o. s. ř.	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
SD EU	Soudní dvůr Evropské unie
SES	Smlouva o založení Evropského společenství
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
VOP	Veřejný ochránce práv
ÚS	Ústavní soud ČR
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti
ZP	Zákoník práce

Úvod

Diplomová práce se týká problematiky zákazu diskriminace v zaměstnání a zajištění rovného přístupu zaměstnavatele k zaměstnancům. Jedná se o velice aktuální téma, a to především s ohledem na fakt, že diskriminace představuje stále více se rozrůstající celospolečenský problém. V různých životních situacích se s ní může setkat každý z nás. Aktuálnost a četnost výskytu tohoto jevu, ale i vášnivé společenské diskuse, které danou problematiku doprovázejí, byly hlavními důvody, proč jsem si pro svoji diplomovou práci zvolila právě toto téma. Jednou z nejrozšířenějších oblastí, kde se diskriminace vyskytuje, je bezesporu právě oblast zaměstnávání. Odlišné zacházení s jedinci nemusí být vždy chápáno pouze ve spojitosti s protiprávním jednáním. Je-li rozdílné zacházení legitimně ospravedlněno, lze jej vykládat rovněž v pozitivním slova smyslu. Uvažujeme-li však o diskriminaci jako o negativní formě chování, která nepříznivě zasahuje do základních lidských práv a svobod jednotlivců, je nutné proti ní bojovat účinnými právními prostředky.

Celá práce je rozdělena do pěti základních kapitol. Jelikož je rozpětí tohoto tématu velice široké a rozsah práce omezený, pokusím se vystihnout vždy nejzásadnější aspekty, které se ke konkrétní části práce vztahují. V první kapitole se budu snažit o stručné a jasné vysvětlení základních pojmů souvisejících s daným tématem. Nejdříve se zaměřím na pojem „rovnost“ a s tím související „rovné zacházení“. Následně přejdu k vymezení samotné diskriminace a jejích jednotlivých forem. Vytyčení základních pojmů považuji z hlediska pokračování v dalším výkladu této problematiky za velmi důležité a nutné.

Hlavním cílem této práce je zejména podat ucelený obraz právní úpravy zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Stručná pozornost bude nejprve věnována oblastí týkající se mezinárodního práva a práva EU. Nadnárodní právní úprava představuje stěžejní východisko, které výrazně ovlivňuje konečný obsah vnitrostátních právních norem jednotlivých zemí, tedy i České republiky. Nemalé problémy nastávají zejména v souvislosti s povinností členských států EU implementovat potřebné směrnice do svých právních řádů. Česká republika zaujala odmítavý přístup k implementaci příslušných antidiskriminačních směrnic EU a zatímco se ostatní členské státy EU diskriminací již dávno seriózně zabývaly, byl ze strany ČR pohled na diskriminaci poněkud zlehčován. Nakonec se však tlak

EU stal neudržitelným a byl přijat zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů („antidiskriminační zákon“). Antidiskriminační zákon tak představuje relativně nový právní předpis na poli diskriminace a proto se budu podrobněji zabývat jak rozporuplnou cestou, která vedla k jeho přijetí, tak i jeho současně platnou právní úpravou. České právní úpravě zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v oblasti zaměstnání věnuji největší část práce a vedle antidiskriminačního zákona budou rozebrány také právní úpravy zakotvené v ostatních právních předpisech souvisejících s daným tématem, zejména v zákoníku práce a zákoně o zaměstnanosti. Počátkem roku 2012 nastaly rozsáhlé změny obou zmíněných předpisů a ty se promítly i do některých ustanovení týkajících se zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Po prozkoumání české právní úpravy se budu zabývat možnými řešeními, jaká by právní úprava měla být a které změny by bylo vhodné učinit.

Čtvrtá kapitola podává pohled na diskriminaci z hlediska jednotlivých diskriminačních důvodů, přičemž z důvodu jejich velkého počtu se podrobněji zaměřím na dva z nich, a to pohlaví a zdravotní postižení. Pohlaví pro mne bylo jasnou volbou především díky tomu, že se v praxi jedná o nejčastěji vyskytující se diskriminační znak. Co se týká zdravotního postižení, zvolila jsem jej s ohledem na výjimečnou pozornost, kterou mu věnuje antidiskriminační zákon. V celé této kapitole se bude také prolínat judikatura Soudního dvora EU (dále jen „SD EU“)¹, která má pro danou problematiku zásadní význam a zejména v případě pohlaví je velice pestrá.

Jelikož pro dané téma hrají významnou roli prostředky ochrany před diskriminací, rozhodla jsem se věnovat jim závěrečnou pátou kapitolu. Zdůrazním zde zejména princip tzv. přenesení důkazního břemene, jelikož se jedná o velmi důležitý procesní institut využívaný v souvislosti s diskriminačními spory. Přechod důkazního břemene napomáhá obětem diskriminace k dosažení spravedlnosti a jeho účel bude vysvětlen také na konkrétních rozsudcích Ústavního a Nejvyššího soudu.

¹ Dříve Evropský soudní dvůr („ESD“).

1. Základní pojmy – diskriminace, rovnost, rovné zacházení

1.1 Rovnost

Pojem rovnosti se formoval již od dob antického Řecka a Říma. Mnohé teorie významných filozofů² se staly inspirací pro pojetí rovnosti tak, jak ji chápeme v současné době. Zásadní zlom přinesla v roce 1783 Deklarace práv člověka a občana, na jejímž základě se výrazně prosadila myšlenka rovnosti mezi lidmi a byla tak zavržena jakákoli forma závislosti a vzájemné nerovnosti. Rovnost lze označit za pradávný princip, který však v minulosti dlouhou dobu dopadal pouze na určité vrstvy obyvatel (například šlechta na českém sněmu si byla navzájem rovna). Přestože v současnosti ideu rovnosti zastává většina moderních lidí ve společnosti, můžeme se setkat s množstvím odlišných názorů na to, kdy a v jakých případech by měla být vzájemná rovnost mezi lidmi aplikována.³ Taková přesvědčení jsou dána především růzností v politických názorech a smýšleních u konkrétních jedinců. Výsledkem je pak antidiskriminační legislativa, která jasně vymezuje eventuální diskriminační situace a je jakýmsi protikladem chápání rovnosti.⁴ Dále lze konstatovat, že idea rovnosti je nepochybně spjata se spravedlností a je důležitou podmínkou pro její dosažení. V průběhu let se vyvinuly dvě různá hlediska, jak pojem rovnosti vykládat. V souvislosti s tím mluvíme o tzv. rovnosti formální a rovnosti materiální.⁵

1.1.1 Formální rovnost

Rovnost formální je založena na koncepci „*stejněmu stejně, odlišnému odlišně*“. Je zcela přirozené vyžadovat rovné zacházení jen v případech navzájem stejných či srovnatelných jedinců. Aby bylo vůbec možné posoudit existenci rovnosti, je v první řadě potřebné najít vyhovující srovnávací prvek (tj. vhodného komparátora). Koncepce odlišného zacházení s odlišnými jedinci je pouhým logickým vyústěním skutečnosti, že se stejnými jedinci má být zacházeno stejně.

² Například Aristotelovo chápání rovnosti, že se stejným se má zacházet stejně.

³ Časté diskuse se týkají například daní, přičemž se lze setkat s různými názory na to kdo, za jaké situace a v jaké výši by je měl platit.

⁴ ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ČIŽINSKÝ, P. *Anti-diskriminace: Pravda a mýty o rovnosti*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007, str. 8-9.

⁵ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 41-42. ISBN 978-80-7380-277-6.

Jakým způsobem se však s odlišnými zachází, již není z hlediska formální rovnosti směřodatné. Formální rovnost se týká rovného zacházení s jakýmkoliv ze srovnatelných jedinců, a to vždy v jednom časovém úseku. Pro její pojetí není rozhodné, zda má rovné zacházení se stejnými jedinci též srovnatelný dopad na jejich situaci nebo zda je tento dopad rozdílný. Nezhledňuje tak případné rozdíly mezi lidmi, jako je například sociální původ nebo okolnosti dané situace. V popředí zájmu je tedy pouze rovnost *de iure*, nikoliv i rovnost *de facto*. Otázkou je, co všechno si představit pod výrazem, že se všemi stejnými či srovnatelnými jedinci má být zacházeno „stejně“. Tento požadavek nelze vykládat pouze ve smyslu pozitivním, že má být znevýhodněnému jedinci poskytnut určitý statek, aby byla rovnost zachována. O formální rovnosti mluvíme totiž i v případech, pokud je se všemi srovnatelnými jedinci zacházeno „stejně špatně“, tedy je-li naopak znevýhodněným jedincům určitý statek odejmut, aby mohla být rovnost naplněna.⁶

1.1.2 Materiální rovnost

Rovnost materiální nezahrnuje pouze rovnost *de iure*, jako je tomu v případě rovnosti formální. Do popředí jejího zájmu spadá rovněž rovnost *de facto*, tedy rovnost reálná. V úvahu se tak bere rovněž skutečný dopad na situaci jednotlivce. Z formálního hlediska sice může být stejným nebo srovnatelným jedincům zajištěn rovný přístup, avšak z hlediska materiálního může totéž konkrétní pravidlo představovat odlišný dopad na jejich situaci (povinnost nosit uniformu bude dopadat na všechny srovnatelné jedince formálně stejně, ale z materiálního hlediska tím bude znevýhodněna například muslimka, jelikož jí tímto pravidlem bude odepřena možnost nosit závoj, tak jak to vyplývá z jejího náboženského vyznání).⁷

Rozdílem v chápání materiální a formální rovnosti se zabýval generální advokát Tesauro v kauze *Kalanke*⁸, kdy ve svém stanovisku vyslovil názor, že: „*Na rozdíl od principu formální rovnosti, který zakazuje, aby byly důvodem rozdílného zacházení s jednotlivcem charakteristiky, jako je právě pohlaví, vychází princip materiální rovnosti z pozitivního pojetí a opírá se právě o význam těchto rozdílných charakteristik při ospravedlnění rozdílných právních systémů, které jsou použity jako*

⁶ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 14-16. ISBN 978-80-7179-584-1.

⁷ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 17-18. ISBN 978-80-7179-584-1.

⁸ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 17. října 1995 ve věci C-450/93 *Eckhard Kalanke v. Freie Hausestadt Bremen*. [1995] ECR I-3051.

instrument k dosažení rovnosti lidí, jejichž situace není posuzována jako neutrální, nýbrž je posouzena s ohledem na rozdíly mezi nimi. “

S pojmem materiální rovnosti souvisí též tzv. rovnost příležitostí a rovnost výsledků. Podstatou **rovnosti příležitostí** je myšlenka, že má-li být docíleno opravdové rovnosti, musí mít všichni jedinci stejnou výchozí pozici. S rovností příležitostí pak souvisí **rovnost výsledků**, která sleduje spravedlivé zajištění konečných výhod. V rozhodnutí SD EU ve věci *Kalanke* rovněž generální advokát poukázal, že zajistit rovné příležitosti znamená jen vytvořit pro každého takovou pozici, z níž lze dosáhnout rovných výsledků.⁹

1.1.3 Pozitivní opatření

Proto, aby byla zajištěna faktická rovnost mezi lidmi, nepostačí pouze negativně formulované opatření v podobě povinnosti zdržet se určitého jednání. Někdy je třeba i takové úpravy, která pomůže vyrovnat nevýhodné postavení určité osoby s postavením ostatních. Mluvíme tak o tzv. pozitivních opatřeních (z angl. *affirmative action*). Podstata spočívá v tom, že se rozdílně zachází s určitým jedincem za tím účelem, aby byly odstraněny či vyrovnány rozdíly vyplývající z jeho příslušnosti k některému z diskriminačních důvodů. Účelem pozitivního opatření je tak především zvýšit zastoupení znevýhodněných jedinců v určité oblasti. Důležitou podmínkou je skutečnost, že takové opatření nesmí být na újmu těm, jejichž kvality jsou pro výkon určitého zaměstnání větší v případě současně posuzovaných osob.¹⁰

Pozitivními opatřeními se poprvé zabýval SD EU v případě *Kalanke*, kdy vyslovil názor, že dávání přednosti určité skupině osob nesmí být automatické a v oblasti zaměstnání a kariérního růstu jsou proto přípustná pouze taková opatření, „*kteřá specificky zvýhodňují ženy* [Pozn. případně jiné znevýhodněné skupiny osob] *a jejichž cílem je zlepšit konkurenceschopnost žen na trhu práce ostatním a profesně se uplatnit za stejných podmínek jako muži.*“¹¹

⁹ HAVELKOVÁ, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES, *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, s. r. o., 2007, č. 11, str. 385-387. ISSN 1210-6410.

¹⁰ FIALOVÁ, E., KOLDINSKÁ, K. a kol. *Neviditelný problém. Rovnost a diskriminace v praxi*. Gender Studies, o.p.s., 2010, str. 19. ISBN 978-80-86520-30-8.

¹¹ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 17. října 1995 ve věci C-450/93 *Eckhard Kalanke v. Freie Hausestadt Bremen*. [1995] ECR I-3051.

1.2 Rovné zacházení

Po přiblížení principu rovnosti je na místě zmínit též zásadu rovného zacházení, kterou můžeme vnímat jako určitý proces, jehož účelem je dosažení rovnosti ve společnosti. V pracovním právu tato zásada představuje jakousi povinnost zaměstnavatele dostát rovného zacházení se všemi svými zaměstnanci, kteří se nacházejí ve stejném nebo srovnatelném postavení. Zásadu rovného zacházení tak můžeme vnímat jako určitý požadavek k vyloučení všech forem diskriminace. S výrazem „rovné zacházení“ operovaly nejdříve právní předpisy komunitárního práva, do českého právního řádu byl tento pojem včleněn na základě zákona č. 155/2000 Sb., jímž byl novelizován tehdejší zákoník práce (tj. zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se svými zaměstnanci je nutné akceptovat nejen v oblasti přístupu k zaměstnání, ale rovněž i během jeho výkonu, včetně dodržení rovných pracovních podmínek a možnosti kariérního růstu.¹²

1.3 Diskriminace

1.3.1 Pojem diskriminace

Jelikož je diskriminace klíčovým pojmem této diplomové práce, je nezbytné si nejprve jasně vymežit, co znamená. Tento v současnosti velmi často skloňovaný termín má svůj původ v latinském slově *discriminare*, které můžeme do českého jazyka přeložit jako *rozlišovat* či *rozdělovat*. Obecně lze říci, že diskriminací se rozumí taková situace, při které dochází k záměrnému vytváření nerovných podmínek či k uplatňování rozdílných podmínek vůči určité kategorii osob na základě jednotlivých diskriminačních důvodů (znaků).¹³ To však neplatí výlučně pro jakékoli rozdílné zacházení. Rozlišování jako takové je zcela běžný jev a nemusí být vždy spojováno pouze s negativními vjemy. Tak například různí jedinci se mohou lišit inteligencí, uměleckým nadáním, sportovními vlohami, přičemž rozdíly tohoto typu jsou ve společnosti zcela přirozené. Těžko bych se kupříkladu mohla cítit být diskriminována faktem, že nemám potřebné hudební nadání pro to, stát se zpěvačkou. S určitým rozlišováním se lze setkat rovněž v právních předpisech,

¹² ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 47-48. ISBN 978-80-7380-277-6.

¹³ HENDRYCH, D. a kol. *Právní slovník*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, str. 181. ISBN 978-80-7400-059-1.

kteře rozdělují jedince například na občany a neobčany, muže a ženy, osoby starší a osoby mladší 18 let atd. Důležité je tak odlišovat situace, kdy jsou dané rozdíly pouhým relevantním výrazem určitých společenských hodnot, a naopak kdy již relevantní nejsou a můžeme tudíž hovořit o diskriminaci.¹⁴

Hodnocení toho, zda jde o racionálně zdůvodněné a přiměřené rozlišování nebo naopak o jednání diskriminačního charakteru, je bezesporu náročným úkolem soudů. Evropský soud pro lidská práva například ve věci *Abdulaziz, Cabales a Balkandali*¹⁵ stanovil, že diskriminace „zahrnuje obyčejné případy, kdy se s jednotlivcem nebo skupinou bez odpovídajícího zdůvodnění nakládá méně dobře než s jinými, třebaže Úmluva příznivější zacházení nepožaduje.“ Odpovědi na otázky, kde je ona pomyslná hranice mezi rozlišováním ospravedlnitelným a mezi rozlišováním, jež vykazuje známky diskriminace, by měl podávat právní řád každého státu, brojícího proti diskriminaci.¹⁶

Pro dané téma (týkající se diskriminace v zaměstnání) je důležité vytyčit si pojem diskriminace z hlediska pracovněprávních vztahů. Za takovou diskriminaci lze považovat „jakékoli 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.“¹⁷

1.3.2 Formy diskriminace

Jednotlivé formy diskriminace se v souvislosti se zákazem diskriminace vyčlenily především na základě judikatury SD EU. Později došlo k jejich zakotvení celou řadou evropských směrnic. V důsledku implementace těchto směrnic byly formy diskriminace přejaty také do právního řádu ČR, přičemž s účinností od 1. září 2009 nalezneme jejich jednotlivé definice v antidiskriminačním zákoně (na rozdíl od dřívější rozsáhlé úpravy v zákoně o zaměstnanosti – o tom bude blíže pojednáno v kapitole třetí věnované české právní úpravě rovného zacházení a zákazu diskriminace). Na jedné straně tak můžeme rozlišovat diskriminaci přímou

¹⁴ ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ČIŽINSKÝ, P. *Anti-diskriminace: Pravda a mýty o rovnosti*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007, str. 14-15.

¹⁵ Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 28. května 1985 ve věci č. 9214/80 *Abdulaziz, Cabales a Balkandali proti Spojenému království*.

¹⁶ DOLEJŠOVÁ-KABELOVÁ, K. *Zákaz diskriminace jako problém v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva*. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, ediční středisko Beroun: Eva Rozkotová, 2012, str. 9-10. ISBN 978-80-87146-60-6.

¹⁷ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, str. 193. ISBN 978-80-7400-405-6.

a nepřímou, na straně druhé je za určitou formu diskriminace považováno též obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Přejdeme nyní k přiblížení každé z těchto jednotlivých forem diskriminace.

1.3.2.1 Přímá diskriminace

Legální definici přímé diskriminace nalezneme v ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona. Za přímou diskriminaci se považuje „*takové 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 to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.*“ Z dané definice je patrné, že těžištěm přímé diskriminace je rozdílné zacházení s určitým jedincem a to ze strany zaměstnavatele, přičemž k takovému jednání dochází pouze a výlučně na základě výše uvedených diskriminačních důvodů (znaků). Tyto diskriminační znaky, jakož i samotná definice přímé diskriminace, bezprostředně vyplývají z evropských směrnic¹⁸, které upravují rovné zacházení.

Nepříznivé zacházení je nutné dokázat, což v případě přímé diskriminace nečiní (na rozdíl od nepřímé diskriminace) takové obtíže. Aby však bylo takové zacházení předmětné, musejí být osoby, s nimiž je nerovný přístup porovnáván (komparátor), v obecně obdobné situaci. Například v případě odměňování žen a mužů vzniká právo na stejnou odměnu pouze osobám vykonávajícím stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přičemž o přímou diskriminaci se může jednat jen tehdy, jestliže osoba, která se cítí být výší odměny diskriminována a osoba opačného pohlaví, s níž je daný výdělek srovnáván -komparátor, jsou pracovníky u totožného zaměstnavatele nebo podniku (zde je však nutné, aby jejich odměny pocházely ze stejného zdroje).¹⁹

¹⁸ Například 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 Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění Směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky; 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.

¹⁹ HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování mužů a žen*. Praha: Auditorium s.r.o., 2007, str. 80. ISBN 978-80-903786-2-9.

O přímou diskriminaci se bude jednat také v případě, kdy je s jedním zaměstnancem zacházeno méně příznivě nežli s jiným jen proto, že diskriminující osoba mylně předpokládá existenci některého diskriminačního důvodu, který ovšem ve skutečnosti vůbec není dán.²⁰ Například znevýhodním-li zaměstnance pro mylnou domněnku, že je příslušníkem romské národnosti.

1.3.2.2 Nepřímá diskriminace

K samostatnému definování nepřímé diskriminace došlo nejprve na základě judikatury SD EU. Později, stejně tak jako u diskriminace přímé, vymezily definici nepřímé diskriminace například směrnice Rady č. 2000/43/ES, č. 2000/78/ES, č. 2002/73/ES, č. 2006/54/ES (o těchto směrnících bude blíže pojednáno dále). První soudní kauzou, kdy se SD EU zabýval nepřímou diskriminací, byl případ ve věci *J. P. Jenkins kontra Kingsgate*.²¹ Ve společnosti Kingsgate pracovalo 5 žen na zkrácený pracovní úvazek, jinak zbytek žen a všichni muži pracovali na plný pracovní úvazek. Pro zaměstnance pracující na částečný pracovní úvazek, vyměřila společnost odměnu o 10 % nižší. Důvodem bylo motivovat tak své zaměstnance k vyšší produktivitě práce. Paní Jenkins však spatřovala nespravedlivé zacházení v tom, že přestože je její náplň práce totožná s náplní práce svého spolupracovníka pana Bannana (který však byl zaměstnán na plný úvazek), činí její hodinová taxa méně. Namítala tak nerovný přístup z hlediska odměňování na základě pohlaví. V této kauze se soud musel vypořádat s otázkou, zda je v souladu se zásadou rovného odměňování mužů a žen dle čl. 141 Smlouvy o založení Evropského společenství (dále jen „SES“)²² nutné, aby odměna za práci na plný pracovní úvazek a odměna za práci na částečný pracovní úvazek byly totožné. SD EU dovedl, že pokud je v daném případě odlišná hodinová sazba určena na základě ekonomického důvodu zaměstnavatele (jako objektivně ospravedlnitelného důvodu), nikoli ale v důsledku rozdílných pohlaví, nejedná se o rozpor s článkem 141 SES. Jestliže by se však ve skutečnosti jednalo pouze o nepřímý způsob, jak docílit nižší odměny pro zaměstnance pracující na částečný pracovní úvazek z důvodu, že tuto

²⁰ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 117. ISBN 978-80-7179-251-2.

²¹ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 31. března 1981 ve věci C-96/80 *J. P. Jenkins v. Kingsgate*, [1981] ECR 911.

²² V souvislosti s přijetím Lisabonské smlouvy byl dřívější název „Smlouva o založení ES“ („SES“) přejmenován na „Smlouvu o fungování EU“ („SFEU“). Původní čl. 141 SES představuje nyní čl. 157 SFEU.

skupinu tvoří výlučně nebo z převážné většiny ženy, půjde o porušení zákazu diskriminace.²³

Pod nepřímou diskriminaci spadají veškeré situace, kdy je osoba nebo skupina osob na základě některého diskriminačního znaku znevýhodněna na úkor jiných, přestože se takové nepříznivé ustanovení, kritérium nebo zvyklost jeví jako zdánlivě neutrální. V souvislosti s nepřímou diskriminací je třeba zmínit také důležitý závěr, který zastává SD EU při posuzování přímé a nepřímé diskriminace, že nepřímou diskriminaci je možné na rozdíl od diskriminace přímé objektivně ospravedlnit. Kritérium odůvodnění se zpřísnilo především v kauze *Bilka*²⁴. „V této věci bylo rozhodnuto, že u diskriminace související se zaměstnáním musí zaměstnavatel prokázat, že zvolené prostředky slouží skutečné podnikatelské potřebě, jsou přiměřené k dosahování tohoto cíle a jsou k tomuto účelu nezbytné.“²⁵

1.3.2.3 Obtěžování

Obtěžování představuje bezesporu nežádoucí jev, jenž vzniká vždy v souvislosti s některým z diskriminačních důvodů a velmi negativně ovlivňuje atmosféru na pracovišti. Spočívá v takovém jednání, které narušuje nebo ohrožuje lidskou důstojnost, čest či sebevědomí dotčené osoby. To často vede k vytváření zastrašujícího, nepřátelského, pokořujícího, nepříjemného nebo urážlivé pracovní prostředí. Není ovšem směřodatné, zda takový následek byl cílem obtěžovatele nebo nastal až v důsledku jeho nežádoucího chování. Obtěžování tak má ve velké většině případů rapidní dopad nejen na psychiku diskriminovaného jedince, ale i na jeho pracovní výkonnost. Pojmem obtěžování se na druhé straně rozumí též takové chování, které může určitá osoba důvodně vnímat jako podmínku pro rozhodnutí, jež mají vliv na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.²⁶ Takové „obtěžování pro něco“ (neboli „*quid pro quo*“) nejčastěji pramení od nadřízených osob vůči podřízeným. Nadřízená osoba tím využívá svého vlivu a nutí podřízeného k určitému jednání, (odlišnému od běžně

²³ *Výběr judikátů Soudního dvora ES o rovných příležitostech mužů a žen.* [online]. [cit. 19. února 2013]. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/Vyber-judikatu_II.pdf.

²⁴ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 13. května 1986 ve věci C-170/84 *Bilka – Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz* [1986] ECR 1607.

²⁵ FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007, str. 109. ISBN 978-80-254-1054-7.

²⁶ Pro vysvětlení pojmu obtěžování jsem vycházela z definice obsažené v ust. § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

vykonávané práce) které má být podmínkou například pro umožnění kariérního růstu, pro přístup k samotnému zaměstnání, pro zvýšení mzdy nebo pro udržení zaměstnání či určité pracovní pozice.²⁷

Příkladem obtěžování mohou být nejrůznější formy zesměšňování, narážek nebo nepatřičných poznámek vůči určité osobě, ať už z důvodu barvy její pleti, věku, pohlaví, vzhledu nebo zdravotního postižení apod. K takovému jednání však nemusí bezpodmínečně docházet pouze na základě verbálních urážek, ale může mít podobu též písemného projevu či různých gest. Pod obtěžování spadají i situace, při nichž zaměstnavatel negativně hodnotí pracovní výsledky zaměstnance a výrazně poukazuje na jeho pracovní neschopnost v přítomnosti ostatních zaměstnanců.²⁸

1.3.2.4 Sexuální obtěžování

Za jednu z forem diskriminace je považováno také sexuální obtěžování (původ z anglického termínu „*sexual harassment*“). Jak napovídá již samotný název, jedná se o takové obtěžování, které je specifické pro svoji sexuální povahu.²⁹ Záměr či důsledek je zde totožný jako u výše popsaného prostého obtěžování, oproti tomu je však sexuální obtěžování navíc doprovázeno projevy sexuálního charakteru. K tomuto jednání může docházet jakýmkoli způsoby, zpravidla prostřednictvím velice nevhodných verbálních, neverbálních nebo fyzických forem chování, které vedou k ponižování lidské důstojnosti určité osoby. Zároveň s sebou přináší negativní pracovní atmosféru a napjaté vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo mezi zaměstnanci navzájem. Sexuální obtěžování může dopadat nejen na ženy, ale i na muže. Jeho iniciátorem může být rovněž osoba kteréhokoli pohlaví, ve velké většině případů to však bývají hlavně muži. Často je poměrně obtížné určit, kdy se jedná pouze o mírné sexuální napětí a kdy jde již o sexuální obtěžování. Důležitou podmínkou je skutečnost, že jej jeho adresát opravdu vnímá jako nežádoucí a takové jednání výslovně odmítá. Na vědomí se bere rovněž to, zda dotčená osoba sama k sexuálnímu obtěžování nezavdala důvod, zejména svým vyzývavým chováním nebo vzhledem. Cílem je tak zamezit postihování situací, které postižená osoba sama vyprovokovala. Pokud oběť

²⁷ KRÍŽKOVÁ, A. a kol.: *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů*, oddělení gender a sociologie, Sociologický ústav AV ČR [online] MPSV. [cit. 19. února 2013]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1699/obtezovani.pdf>>.

²⁸ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 52. ISBN 978-80-7380-277-6.

²⁹ Dané tvrzení vyplývá též z ust. § 4 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

sexuálního obtěžování v minulosti akceptovala chování se sexuálním podtextem, ale později se jí takové obtěžování od stejného jedince začalo přičít, je nutné to dát dotyčné/mu jasně najevo.³⁰

Sexuálního obtěžování může dosahovat různě velkého stupně intenzity. Spadá sem tak celá řada možností, jak naplnit podstatu tohoto nežádoucího jevu. Může se jednat o pouhou sexuální narážku, posílání pornografických obrázků, ale rovněž o nevíтанé osahávání na pracovišti, které nakonec může vygradovat až v pokus o znásilnění. V některých případech totiž sexuální obtěžování dosáhne takové míry závažnosti, že zároveň naplní skutkovou podstatu trestného činu. Uvažovat lze jednak o trestném činu vydírání podle § 175 TZ³¹, k němuž dochází především u sexuálního obtěžování ve formě *quid pro quo*. Naplněna může být i skutková podstata trestného činu omezování osobní svobody dle § 171 TZ. Bezesporu nejtěžším případem sexuálního obtěžování, jenž může oběti způsobit doživotní psychické i fyzické následky, bude znásilnění nebo případný pokus o něj (trestný čin dle § 185 TZ).

1.3.2.5 Pronásledování

Pronásledování představuje takovou formu diskriminace, která spočívá v nepříznivém zacházení, postihování nebo jiném znevýhodňování určité osoby, jelikož uplatnila svá zákonem garantovaná práva na ochranu před diskriminací.³² V praxi se vyskytují případy, kdy zaměstnanec sdělí zaměstnavateli určité požadavky či připomínky nebo podá stížnost pro porušování práv u inspektorátu práce. To může rozpoutat vlnu negativních reakcí zaměstnavatele, který v důsledku toho začne zaměstnance „pronásledovat“, což se projevuje jeho nerovným a nespravedlivým přístupem k němu (například mu přiděluje nejméně žádanou práci nebo mu nevyplácí odměny). Je nerozhodné, zda takový krok vůči zaměstnavateli učinila pronásledovaná osoba ve svém vlastním zájmu nebo v zájmu někoho jiného (například diskriminovaného spolupracovníka).³³

³⁰ MATYÁŠEK, P. Sexuální obtěžování, *Právník*. Praha: Academia, 1998, č. 8, str. 717-730. ISSN 0231-6625.

³¹ Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

³² Pro vysvětlení pojmu pronásledování jsem vycházela z definice obsažené v ust. § 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

³³ JOUZA, L. Nový antidiskriminační zákon, *Bulletin advokacie*, Praha: Česká advokátní komora, 2009, č. 11, str. 34. ISSN 1210-6348.

1.3.2.6 Pokyn a navádění k diskriminaci

Za určitý druh diskriminace se považuje rovněž pouhý pokyn nebo navádění k ní. Pokynem k diskriminaci je takové chování, kdy určitá osoba zneužije svého nadřízeného postavení a přikáže svému podřízenému jednat způsobem, jenž diskriminuje třetí osobu. Například pokud zaměstnavatel dá pokyn své asistence, aby práci vykonávanou o víkendech přidělovala výhradně mužům a svobodným ženám.

Navádění k diskriminaci představuje situaci, kdy určitá osoba přesvědčuje, podněcuje nebo utvrzuje jiného v rozhodnutí diskriminovat třetí osobu.³⁴

³⁴ Pro vysvětlení pojmů pokyn a navádění k diskriminaci jsem vycházela z definice obsažené v ust. § 4 odst. 4 a 5 antidiskriminačního zákona.

2. Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v oblasti mezinárodního práva a práva EU

2.1 Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v pramenech mezinárodního práva

Jelikož prameny mezinárodního práva výrazně ovlivňují také oblast vnitrostátního práva, dovolím si krátké nastínění úpravy rovného zacházení a zákazu diskriminace z pohledu nejdůležitějších mezinárodních dokumentů. Jak vyplývá z čl. 10 Ústavy ČR³⁵, jsou vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal souhlas Parlament a jimiž je Česká republika vázána, součástí právního řádu ČR.

Počáteční start pro další vývoj ochrany základních lidských práv a zajišťování rovnosti mezi lidmi představovala *Všeobecná deklarace lidských práv*. Tato deklarace byla přijata dne 10. prosince 1948 v New Yorku a je považována za první mezinárodní dokument týkající se lidských práv. Již v samotné preambuli deklarace je kladen důraz na zachování přirozené lidské důstojnosti a rovnosti práv člověka. Pro oblast diskriminace je důležitý zejména čl. 2 odst. 1 deklarace, který stanoví, že „každý má všechna práva a všechny svobody, stanovené touto deklarací, bez jakéhokoli rozlišování, zejména podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.“³⁶ Všeobecná deklarace tak byla počátečním startem pro další vývoj ochrany základních lidských práv a zajišťování rovnosti mezi lidmi.

Mezi další významné mezinárodními dokumenty vypracované v rámci Organizace spojených národů (dále jen „OSN“), které obsahují katalog lidských práv, nepochybně patří též *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech* a *Mezinárodní pakt o hospodářských, kulturních a sociálních právech* (dále jen „Pakt“).³⁷ K jejich uzavření došlo dne 19. prosince 1966 v New Yorku. V případě obou Paktů je pro oblast diskriminace a rovného zacházení stěžejní především část II., která zakotvuje zákaz jakéhokoli rozlišování na základě rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního

³⁵ Ústavní zákon České národní rady č. 1/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992, Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

³⁶ *Všeobecná deklarace lidských práv* [online] OSN. [cit. 20. února 2013]. Dostupné z: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>>.

³⁷ Oba Pakty byly publikovány pod č. 120/1976 Sb.

původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.³⁸ Zároveň je zde obsažen požadavek pro smluvní strany zajistit „stejná práva mužů a žen na požívání všech občanských a politických práv stanovených v tomto Paktu.“³⁹

Vedle výše zmíněných mezinárodních dokumentů, byly na půdě OSN přijaty též další významné úmluvy. Mezi ně patří zejména **Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace**⁴⁰, která vstoupila v platnost dne 4. ledna 1969. Jak vyplývá z čl. 1 Úmluvy, zakazuje se jakékoli „rozlišování, vylučování, omezování nebo zvýhodňování založené na rase, barvě pleti, rodovém nebo národnostním nebo etnickém původu, jehož cílem nebo následkem je znemožnění nebo omezení uznání, užívání nebo uskutečňování lidských práv a základních svobod na základě rovnosti v politické, hospodářské, sociální, kulturní nebo v kterékoli jiné oblasti veřejného života.“ Dalšími důležitými úmluvami OSN, které se vztahují vždy ke konkrétnímu diskriminačnímu důvodu, jsou také **Úmluva o politických právech žen**⁴¹, **Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen**⁴² či **Úmluva o právech osob se zdravotním postižením**.⁴³

Nelze opomenout také stěžejní dokumenty Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“), jedné z největších mezinárodních organizací, která byla založena 11. dubna 1919 ve Versailles. Její hlavní úlohou je přijímání mezinárodních úmluv a doporučení, významných mimo jiné též pro oblast zákazu diskriminace v pracovním právu. Českou republikou bylo ratifikováno přes 60 úmluv, z nichž pro dané téma je zásadní zaprvé **Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty**, publikovaná pod č. 450/1990 Sb. Jak napovídá samotný název, tato Úmluva se týká rovnosti v odměňování mužů a žen v oblasti pracovního práva. Hned první článek definuje pojem odměny a stejného odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty. Následně je zde zakotven požadavek, aby každý členský stát tuto zásadu podporoval a zajišťoval vůči všem pracovníkům. Druhou významnou úmluvu pro oblast týkající

³⁸ Čl. 2 odst. 1 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech a čl. 2 odst. 2 Mezinárodního paktu o hospodářských, kulturních a sociálních právech.

³⁹ Čl. 3 zmíněných Paktů.

⁴⁰ Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace ze dne 21. prosince 1965, publikovaná pod č. 95/1974 Sb.

⁴¹ Úmluva o politických právech žen ze dne 31. března 1953, publikována pod č. 46/1955 Sb.

⁴² Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen ze dne 18. prosince 1979, publikovaná pod č. 62/1987 Sb.

⁴³ Úmluva o právech osob se zdravotním postižením ze dne 13. prosince 2006, publikovaná pod č. 10/2010 Sb.

se diskriminace představuje *Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání*, publikovaná pod č. 465/1990 Sb. Podává jednak vysvětlení pojmu „diskriminace“ a zároveň usiluje o to, aby každý členský stát ve svém vnitrostátním právu přiměřeně prosazoval rovné zacházení a zajišťoval rovné příležitosti v zaměstnání a povolání tak, aby byla eliminována jakákoli forma diskriminace.

Další organizací usilující o ochranu lidských práv je Rada Evropy⁴⁴, mezi jejíž nejvýznamnější přijaté dokumenty patří *Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod*⁴⁵ a *Evropská sociální charta*⁴⁶. Podíváme-li se na úpravu Evropské úmluvy o ochraně lidských práv, pro oblast diskriminace má nepochybně zásadní význam ustanovení čl. 14. Ten zakazuje jakoukoli diskriminaci z důvodu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, náboženství, politického či jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu či jiného postavení.⁴⁷ Při srovnání s výše uvedeným čl. 2 odst. 1 Všeobecné deklarace lidských práv vidíme, že uvedený výčet diskriminačních důvodů je téměř totožný. Jediný rozdíl lze spatřovat v tom, že je zde navíc obsažena příslušnost k národnostní menšině. Přesto však lze Všeobecnou deklaraci bezesporu vnímat jako zásadní inspiraci pro ustanovení čl. 14 Evropské úmluvy. Původní znění Evropské úmluvy bylo pozměňováno množstvím protokolů. Z hlediska diskriminace a rovného zacházení měl velký význam Protokol č. 12 z roku 2000, jehož hlavním přínosem bylo zakotvení „všeobecného“ zákazu diskriminace. Článek 14 Evropské úmluvy totiž do té doby zakotvoval zákaz diskriminace pouze v souvislosti s výkonem práv a svobod v ní proklamovaných. Protokol č. 12 tak přinesl rozšíření zákazu diskriminace na všechna práva přiznaná zákonem, čímž došlo k posílení pojetí zákazu diskriminace a ochrany lidských práv.

2.2 Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v oblasti práva EU

Zásada rovného zacházení spolu se zákazem diskriminace zauímají významné místo v oblasti práva EU. Tato úprava pak ovlivňuje nejen legislativu,

⁴⁴ Jedná se o nejstarší mezivládní organizaci v Evropě, která byla založena 5. května 1949 v Londýně. Členství ČR je datováno ke dni 30. 6. 1993.

⁴⁵ Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod byla uzavřena 4. listopadu 1950 v Římě, publikována pod č. 209/1992 Sb.

⁴⁶ Evropská sociální charta byla přijata 12. října 1961 v Turínu s účinností od roku 1965, publikovaná pod č. 14/2000 Sb.

⁴⁷ ŠIŠKOVÁ, N. *Evropská unijní ochrana lidských práv*. Praha: Linde a.s., 2001, str. 100. ISBN 80-7201-278-9.

ale i aplikační praxi uvnitř jednotlivých členských států EU včetně České republiky. O české právní úpravě rovného zacházení a zákazu diskriminace bude pojednáno v následující kapitole. Ustanovení spočívající v zákazu diskriminace jsou obsažena jednak v primárním a zároveň i sekundárním právu EU. Stěžejní význam má též judikatura SD EU.

Pracovní právo EU rozeznává na jedné straně právo na rovné příležitosti a na straně druhé právo na rovné zacházení v zaměstnání. Na první pohled se tyto dvě zásady jeví obdobně. Rozdíl lze spatřovat v tom, že zatímco právo na rovné příležitosti zahrnuje pouze povinnost zajistit rovný přístup k zaměstnání, právo na rovné zacházení představuje kategorii širší. Týká se totiž nejen oblasti přístupu k zaměstnání, ale také jeho výkonu, včetně dodržení rovných pracovních podmínek a možností profesního postupu.⁴⁸

2.2.1 Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v oblasti primárního práva EU

Primární právo EU je tvořeno převážně souborem zakládacích Smluv EU. Značný rozvoj v oblasti rovného zacházení zaznamenalo primární právo EU pod vlivem rozsáhlé judikatury SD EU (v té době ESD), která jej do jisté míry doplňuje. Podíváme-li se na platnou úpravu v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace, stěžejní roli představuje Smlouva o fungování EU (dále jen „SFEU“). Důležitý je především čl. 8 SFEU, jenž nahradil původní čl. 3 odst. 2 SES. Je z něj patrný zejména důraz na rovné zacházení, pokud jde o muže a ženy. Jeho současné znění stanoví, že *„při všech svých činnostech usiluje Unie o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy.“* Zajištění rovných příležitostí pro muže a ženy a rovného zacházení na pracovišti se dále promítá v čl. 153 odst. 1 písm. i) SFEU.⁴⁹

Pro oblast týkající se rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty je důležitý čl. 157 SFEU (tj. původní čl. 119 a 141 SES). Vznik tohoto článku byl nejprve spojován jen s ekonomickými cíly, za účelem

⁴⁸ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 110-111. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁴⁹ SYLLOVÁ, J., PÍTROVÁ, L., PALDUSOVÁ, H. a kol. *Lisabonská smlouva. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 212. ISBN 978-80-7400-339-4.

zajištění rovnocenných podmínek všem členským státům.⁵⁰ Pouhý ekonomický smysl tohoto článku byl však vyvrácen judikaturou SD EU. Soudní dvůr ve svém rozsudku ve věci *Defrenne* zkonstatoval, že tento článek lze chápat nejen ve smyslu ekonomickém, nýbrž i sociálním. Výslovně uvádí, že toto ustanovení „je stejně tak zaměřeno na to, aby byl společnými kroky zajištěn sociální rozvoj a aby bylo usilováno o stálé zlepšování životních a pracovních podmínek.“⁵¹ Soudní dvůr v tomto rozhodnutí rovněž dovodil přímý účinek čl. 141 SES, tedy možnost každého dovolávat se tohoto ustanovení přímo před národními soudy i tehdy, neexistují-li ve vnitrostátním právu účinné možnosti vynucení této zásady (tj. zásady rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty). Úpravě rovného odměňování mužů a žen, včetně čl. 157 SFEU se budu dále věnovat ve čtvrté kapitole této práce.

Boj proti diskriminaci je výslovně zakotven v čl. 10 SFEU. Jako možné diskriminační důvody tento článek vyjmenovává pohlaví, rasu, etnický původ, náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení, věk a sexuální orientaci. Z čl. 19 SFEU (původní čl. 13 SES) pak vyplývá, že k případnému boji proti diskriminaci na základě těchto důvodů, může Rada jednomyslně přijmout vhodná opatření, avšak za podmínky předchozího souhlasu Evropského parlamentu a dodržení zvláštního legislativního postupu. Vytvoření tohoto článku bylo impulzem k přijímání nových antidiskriminačních směrnic, které brojí proti diskriminaci nejen na základě pohlaví, ale též z jiných diskriminačních důvodů⁵² (první antidiskriminační směrnice se totiž zaměřovaly pouze na zákaz diskriminace v souvislosti s pohlavím). Do popředí zájmu se tak dostávají rovněž další diskriminační důvody, které tento článek uvádí (tj. kromě pohlaví též rasa, etnický původ, náboženské vyznání, zdravotní postižení, věk a sexuální orientace).⁵³

Samostatná úprava je však přenechána zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti, a to v čl. 18 SFEU. V tomto článku rovněž nalezneme oprávnění Rady

⁵⁰ Stalo se tak na popud Francie, která již zásadu rovného odměňování pro muže a ženy ve svém právním řádu zajišťovala a jejím zakotvením ve Smlouvě se mělo předejít možným nevýhodám vůči jiným státům.

⁵¹ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 8. dubna 1976 ve věci C-43/75 *Defrenne v. Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena*. [1976] ECR 455.

⁵² Především 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 nebo směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

⁵³ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 126-128. ISBN 978-80-7179-584-1.

spolu s Evropským parlamentem přijímat vhodné předpisy brojící proti takové diskriminaci. Tato úprava je dle mého názoru poněkud nesourodá a myslím si, že by bylo přehlednější zařadit zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti mezi ostatní výše jmenované diskriminační důvody (zakotvené v čl. 10 SFEU).

Na závěr lze zkonstatovat, že oblast primárního práva EU prošla v průběhu let značným vývojem, přičemž od relativně primitivní úpravy zásady stejné odměny pro muže a ženy za stejnou práci se postoupilo až k zakotvení ustanovení, které zmocňuje orgány EU přijímat vhodná opatření k boji s diskriminací v souvislosti s dalšími ze zmíněných diskriminačních důvodů.⁵⁴

2.2.2 Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v oblasti sekundárního práva EU

Stěžejní antidiskriminační úprava, jež zároveň konkretizuje zmíněné ustanovení primárního práva, se nachází v sekundárních právních aktech EU. Mezi ně patří nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska.⁵⁵ Hlavní význam zaujímají především antidiskriminační směrnice EU. Jak vyplývá z čl. 288 SFEU, každá směrnice se vyznačuje svojí závazností vůči všem členským státům, jímž je určena. Závazná je však pouze co do účelu, jehož naplnění sleduje. Jinak je zcela v samostatné režii vnitrostátních orgánů, jaké formy a prostředky k dosažení požadovaného výsledku zvolí. Členské státy jsou tedy povinny příslušné směrnice implementovat do svých právních řádů, k čemuž je jim poskytnuta nejčastěji dvouletá implementační lhůta. Není-li některým ze států určitá směrnice řádně provedena, hrozí mu ukládání vysokých pokut. Dotčená osoba se pak může ustanovení směrnice přímo dovolat.⁵⁶

Koncepcí přímého účinku antidiskriminačních směrnic se Soudní dvůr zabýval v řadě svých rozhodnutí. Ve věci *Enka*⁵⁷ jasně stanovil, že pokud vnitrostátní právní prameny neodpovídají požadavku směrnic s přímým účinkem, má tato směrnice vždy přednost před takovou úpravou. Přímý účinek lze dovést jen

⁵⁴ KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 73. ISBN 978-80-7400-343-1.

⁵⁵ Srov. čl. 288 SFEU.

⁵⁶ TICHÝ, L. a kol. *Evropské právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, str. 248-250. ISBN 978-80-7400-333-2.

⁵⁷ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 23. listopadu 1977 ve věci C-38/77 *Enka BV v. Inspecteur der Invoerrechten en Accijnuzen Arnhem* [1977] ECR 02203.

z bezpodmínečných a jasně formulovaných směrnic.⁵⁸ V úvahu dlouhou dobu přicházel pouze vertikální přímý účinek směrnic (tj. možnost dovolat se příslušného ustanovení vůči státu), nikoliv však horizontální přímý účinek (tj. možnost dovolávat se ustanovení směrnice v soukromoprávních vztazích). Průlomem bylo až rozhodnutí ve věci *Mangold*⁵⁹, v němž Soudní dvůr přiznal směrnicím přímý účinek taktéž tehdy, jde-li o soukromoprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.⁶⁰

V následujícím textu uvádím několik zásadních směrnic, které byly přijaty v souvislosti se zásadou rovného zacházení a zákazem diskriminace.

2.2.2.1 Směrnice o rovném zacházení týkající se diskriminace na základě pohlaví

První směrnice, která zajišťovala zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace na základě pohlaví byla **Směrnice Rady 75/117/EHS** ze dne 10. února 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy. Tato směrnice byla jakousi reakcí na tehdejší čl. 119 Smlouvy o založení EHS (současný čl. 157 SFEU), jehož úpravu týkající se principu rovného odměňování mužů a žen blíže specifikuje. Čl. 1 směrnice stanoví, že „*zásada stejné odměny pro muže a ženy uvedená v článku 119 Smlouvy (dále jen "zásada stejné odměny") znamená pro stejnou práci nebo pro práci, které je přiznána stejná hodnota, odstranění veškeré diskriminace na základě pohlaví ve všech hlediscích a podmínkách odměňování.*“⁶¹ Bližšímu seznámení s úpravou rovného odměňování mužů a žen je věnována čtvrtá kapitola této práce.

Další důležitou směrnicí týkající se rovného zacházení na základě pohlaví byla **Směrnice Rady 76/207/EHS** ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky; ve znění **Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES** ze dne 23. září 2002. Tato novela provedená roku 2002 reagovala především na přijetí antidiskriminačních směrnic z roku 2000 (o nichž bude zmínka dále), které obsahovaly definice jednotlivých forem

⁵⁸ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 5. února 1963 ve věci C-26/62 *NV Algemene Transport- en Expeditie Onderneming van Gend & Loos proti Nederlandse administratie der belastingen* [1963] ECR 00001

⁵⁹ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 22. listopadu 2005 ve věci C-144/04 *Werner Mangold v. Rudiger Helm* [2005] ECR I-09981.

⁶⁰ KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 80-81. ISBN 978-80-7400-343-1.

⁶¹ Čl. 1 **Směrnice Rady 75/117/EHS** ze dne 10. února 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.

diskriminace. Nově se tak tyto pojmy (tj. přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování či navádění k diskriminaci) zavádějí také do směrnice 2000/73/ES, konkrétně jejího čl. 2.

Za žádoucí považují zmínit též *Směrnici Rady 97/80/ES* ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Tato směrnice zakotvila velice důležitý institut přenosu důkazního břemene ze žalobce na žalovaného pro oblast diskriminačních sporů. Problematice přechodu důkazního břemene bude věnována značná pozornost v páté kapitole této práce.

Z uvedeného je patrné, že směrnicemi upravená zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví byla poněkud roztříštěná a nepřehledná. Proto všechny výše zmíněné směrnice související se zákazem diskriminace na základě pohlaví, nahradila *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. Účelem této směrnice bylo ucelit a zpřehlednit dosavadní antidiskriminační úpravu v souvislosti s pohlavím. Původní směrnice, na jejichž základě byla směrnice 2006/54/ES vytvořena, pozbyly platnosti dne 15. srpna 2009.

2.2.2.2 Směrnice o rovném zacházení týkající se diskriminace na základě rasy nebo etnického původu a dalších diskriminačních důvodů

V důsledku existence čl. 13 SES (tj. současný čl. 19 SFEU) byly přijaty antidiskriminační směrnice vztahující se k dalším možným diskriminačním důvodům, nejen k pohlaví. Směrnice týkající se rovného zacházení na základě pohlaví však byly vzorem pro jejich úpravu. První směrnicí, která se nevztahovala pouze na rovné zacházení a zákaz diskriminace mužů a žen, tak jak tomu bylo doposud, byla *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. Jak vyplývá z čl. 1 této směrnice, jejím účelem bylo „stanovit rámec pro boj s diskriminací na základě rasy nebo etnického původu s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.“⁶²

Ve stejném roce byla přijata také *Směrnice Rady 2000/78/ES* ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání

⁶² ČURDOVÁ, A. a kol. *Antidiskriminační zákon. Pomoc slabším nebo převrácení práva?* Praha: Centrum pro ekonomiku a politiku, 2006, str. 81-90. ISBN 80-86547-55-8.

a povolání, někdy též označovaná jako „Rámcová směrnice“. Ta se na rozdíl od rasové směrnice dotýkala většího počtu diskriminačních důvodů, a to náboženství či víry, sexuální orientace, zdravotního postižení a věku.

Po nastínění problematiky sekundárního práva EU ve světle zásadních evropských směrnic bojujících proti diskriminaci lze vyzorovat celkovou nesourodost této úpravy. Jednotlivé směrnice se váží vždy jen k některým z celkového počtu diskriminačních důvodů a jen na některé oblasti (jako je zaměstnání).⁶³ O určité sjednocení se pokouší **Směrnice 2008/0140 (CNS)** ze dne 2. července 2008 o provádění rovného zacházení s osobami bez ohledu na náboženské vyznání nebo víru, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci, která rozšiřuje zákaz diskriminace také do dalších oblastí⁶⁴, nejen zaměstnání a povolání. Na základě výše uvedeného bych proto navrhovala přijetí takové směrnice, která by globálně dopadala naráz na všechny diskriminační důvody.

⁶³ ČERMÁK, M., KVASNICOVÁ, J. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, Praha: Česká advokátní komora, 2010, č. 3, str. 19-20. ISSN 1210-6348.

⁶⁴ Tj. oblasti sociální ochrany, sociálního zabezpečení, zdravotní péče, oblasti vzdělávání, přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení.

3. Česká právní úprava zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace

3.1 Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v pramenech ústavně právní síly

Požadavek rovnosti vyplývá již ze samotné preambule Ústavy České republiky, podle které mají občané ČR v tomto demokratickém státě, založeném na úctě k lidským právům, postavení rovnoprávných a svobodných jedinců. Ústavní soud ČR se otázkou rovnosti zabýval v celé řadě svých rozhodnutí, přičemž dle jeho názoru je nutné princip rovnosti chápat nikoli absolutně, ale spíše relativně. Z hlediska rozlišování v přístupu k jednotlivým právům, je kladen důraz především na odstranění nedůvodných rozdílů a na zabránění libovůle. To ovšem neznamená, že by mohlo být přiznáno jakékoli právo všem bez rozdílu.⁶⁵ Pokud zákonodárce právní úpravou zakládá určitý prospěch jedné skupině osob na úkor jiné, je oprávněn tak činit pouze v důsledku odvolání se na veřejné hodnoty, přičemž je povinen se vyvarovat zásahu do jiných ústavně garantovaných principů.⁶⁶

Stěžejním pramenem ústavní právní síly, který zakotvuje rovného zacházení a zákaz diskriminace je Listina základních práv a svobod⁶⁷ (dále jen „Listina“). Tyto zásady se promítají zejména v následujících člancích Listiny.

Čl. 1 Listiny obecně vymezuje zásadu rovnosti, kdy uvádí, že všichni lidé jsou „*svobodní a rovní v důstojnosti i právech.*“. Samotný zákaz diskriminace pak vyplývá z čl. 3 odst. 1 Listiny, který však pouze demonstrativně vyjmenovává jednotlivé diskriminační důvody. Na základě tohoto článku jsou základní práva a svobody zaručena každému nezávisle na jeho pohlaví, rase, barvě pleti, jazyku, víře, náboženství, politickém či jiném smýšlení, národním nebo sociálním původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodě nebo jiném postavení. Tyto diskriminační znaky se však (jak bude pojednáno dále) neshodují s jejich úpravou v antidiskriminačním zákoně. Výše uvedené články 1 a 3 Listiny vycházejí z mezinárodního práva veřejného, konkrétně například z Všeobecné

⁶⁵ Nález pléna Ústavního soudu České republiky ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04, publikován pod č. 405/2006 Sb.

⁶⁶ Nález pléna Ústavního soudu České republiky ze dne 7. 11. 1995, sp. zn. Pl. ÚS 4/95, publikován pod č. 168/1995 Sb.

⁶⁷ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

deklarace lidských práv, z Mezinárodního paktu o občanských a politických právech nebo z Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Významný je především čl. 7 Všeobecné deklarace lidských práv z roku 1948, který stanoví, že „*Všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou zákonnou ochranu bez jakéhokoli rozlišování. Všichni mají právo na stejnou ochranu proti jakékoli diskriminaci.*“⁶⁸

Ustanovení o rovnosti se promítají také v dalších člancích Listiny, zejména jde o články, které se týkají sociálních práv. Pro oblast pracovního práva jsou významné především tyto ustanovení: Čl. 26 upravuje právo na práci a na svobodný výběr povolání; čl. 27 zakotvuje koaliční svobody a právo na stávkou, dále čl. 28, který se týká práva na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Čl. 29 pak vymezuje právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci pro ženy, mladistvé a zdravotně postižené a právo na zvláštní pracovní podmínky. V neposlední řadě čl. 31 zajišťující právo na zdravotní péči a právo na ochranu zdraví a rovněž čl. 32, který obsahuje právo na zvláštní péči, ochranu v pracovních vztazích a přiměřené pracovní podmínky pro těhotné ženy. Z čl. 41 Listiny vyplývá, že většina z uvedených sociálních práv se lze domáhat pouze v mezích zákonů, které tato ustanovení provádějí. Tato prováděcí legislativa nesmí v žádném případě odporovat ustanovením Listiny, její úprava musí být vymezena výhradně v zákonech, ne v předpisech nižší právní síly a musí se uplatnit shodně pro veškeré stejné případy.⁶⁹

Jak ve svých rozhodnutích uvádí Ústavní soud ČR, proto aby se zaměstnavatelé nebo zaměstnanci (popřípadě uchazeči o zaměstnání) mohli dovolat porušení zásady rovnosti a zákazu diskriminace, je zároveň nutné, aby došlo také k porušení některého z jejich ústavně garantovaných základních práv a svobod (jako jsou výše uvedená sociální práva). Čl. 3 Listiny má tak vzhledem k ostatním ústavně zaručeným právům akcesorickou povahu.⁷⁰

⁶⁸ Všeobecná deklarace lidských práv, New York, 10. prosince 1948, čl. 7.

⁶⁹ ŠTEFKO, M. Zásada rovného zacházení v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení, *Právník*, Praha: Academia, 2008, č. 4, str. 413 – 414. ISSN 0231-6625.

⁷⁰ Nález pléna Ústavního soudu České republiky ze dne 8. 11. 1995, sp. zn. Pl. ÚS 5/95, publikován pod č. 6/1996 Sb.

3.2 Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v zákoníku práce

3.2.1 Vývoj právní úpravy

Než přistoupím k samotnému výkladu právní úpravy účinného znění zákoníku práce, ráda bych se v krátkosti zmínila také o jeho dřívější úpravě týkající se zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace.

V minulosti se zákoník práce (tehdy zákon č. 65/1965 Sb.) zásadou rovného zacházení a zákazem diskriminace nijak nezabýval. K prvnímu zakotvení těchto zásad došlo až v roce 2000. Do té doby byla pro oblast těchto vztahů významná pouze Listina základních práv a svobod, konkrétně pak její čl. 3 odst. 1. Povinnost rovného přístupu k zaměstnancům byla do zákoníku práce včleněna až pod tlakem Evropské unie, a to na základě zákonem č. 155/2000 Sb. provedené harmonizační novely zákoníku práce, někdy též označované jako „první euronovela“. Do českého pracovního práva tak byla implementována celá řada směrnic Rady ES, nevyjímaje směrnice o rovném zacházení č. 75/117/EHS a č. 76/207/EHS.⁷¹ V souvislosti s touto novelou upravoval nově zásadu rovného zacházení § 1 odst. 3 ZP. Rovněž byl § 1 rozšířen o odstavec 4, který zakazoval jakoukoli diskriminaci na základě jednotlivých diskriminačních důvodů. V § 7 bylo nově explicitně zakázáno ponižování lidské důstojnosti v pracovněprávních vztazích.⁷²

Dne 1. března 2004 nabyl účinnosti zákon č. 46/2004 Sb., na jehož základě byla provedena „druhá euronovela“ zákoníku práce. K této novele došlo zejména za účelem implementace nově přijatých antidiskriminačních směrnic. Jednalo se o směrnici Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ; o směrnici Rady 2000/78/ES, která vymezuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a o směrnici Evropského parlamentu a Rady 73/2002/ES, kterou se mění směrnice č. 76/207 EHS. Na základě provedených změn byly v zákoníku práce nově vytvořeny definice přímé, nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuálního obtěžování. Nově se operuje také s pojmem „dobré mravy“. Novela jasně zakazuje

⁷¹ Směrnice Rady ES č. 75/117 EHS ze dne 10. února 1975, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy a směrnice Rady ES č. 76/207 EHS ze dne 9. února 1976, o rovném zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES.

⁷² ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 153-154. ISBN 978-80-7380-277-6.

veškerou přímou i nepřímou diskriminaci a to včetně jednání, které předchází uzavření pracovního poměru a přesněji vymezuje jednotlivé diskriminační znaky.⁷³

Od září roku 2005 do května roku 2006 byl Parlamentem ČR projednáván vládní návrh připravovaného nového zákoníku práce. Poslanecká sněmovna tento návrh schválila a dne 1. 1. 2007 nabyl účinnosti zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Již od samotného počátku počítal nový zákoník práce s přijetím antidiskriminačního zákona. To se projevilo zejména v tom, že ve svých ustanoveních odkazoval ZP na použití antidiskriminačního zákona,⁷⁴ přestože ten v té době ještě nebyl řádně schválen a účinnosti nabyt až o téměř tři roky později než zákoník práce.

3.2.2 Současná právní úprava v zákoníku práce

S účinností od 1. 1. 2012 nastaly velmi rozsáhlé změny zákoníku práce. V oblasti právní úpravy diskriminace je důležitý fakt, že jednou z takových změn bylo zrušení hlavy III. zákoníku, a to zákonem č. 365/2011 Sb. V důsledku toho došlo také k zániku § 13 ZP, který doposud ve svém odstavci 2 písm. b) upravoval povinnost zaměstnavatele „zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace“ a dle odstavce 2 písm. c) tohoto ustanovení byl zaměstnavatel povinen „dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty.“ Namísto toho byl však od 1. 1. 2012 vytvořen nový § 1a ZP, nazvaný shodně jako původní hlava III., „Základní zásady pracovněprávních vztahů“. Toto nové ustanovení, stejně tak jako to dříve činil zmíněný § 13 odst. 2, zakotvuje mimo jiné i výše uvedené zásady týkající se spravedlivého odměňování zaměstnanců, zákazu jejich diskriminace a rovného přístupu k nim. Jak již bylo řečeno, oba tyto principy pracovněprávních vztahů vyplývají z LZPS.

Stěžejní úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace nalezneme v hlavě IV. zákoníku práce, a to v § 16 a 17 ZP. Dle § 16 odst. 1 ZP musí zaměstnavatelé „zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění

⁷³ SAMEC, P. *Euronovela zákoníku práce* [online] © EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo. 10. 02. 2004 [cit. 15. února 2013]. Dostupné z: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/euronovela-zakoniku-prace-23368.html>>.

⁷⁴ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 162-163. ISBN 978-80-7380-277-6.

peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“ Uvedené ustanovení samozřejmě nelze vykládat tak, že by pracovní podmínky a mzdové nároky musel zaměstnavatel stanovit totožně bez rozdílu pro všechny zaměstnance. Naopak je přirozené, že například vedoucím zaměstnancům budou tyto podmínky a nároky poskytnuty odlišným způsobem, než tomu tak bude u ostatních běžných zaměstnanců.⁷⁵ Zaměstnavatelé jsou ovšem vůči zaměstnancům povinni vyvarovat se diskriminačního jednání, což jasně zakotvuje ustanovení § 16 odst. 2 ZP. Je zde explicitně stanoven zákaz jakékoli diskriminace. Uvedený druhý odstavce také vyjmenovává jednotlivé formy diskriminace.⁷⁶ Tyto pojmy ovšem nijak blíže nespecifikuje, pouze odkazuje na jejich úpravu jiným právním předpisem, kterým je s účinností od 1. září 2009 antidiskriminační zákon. Zákoník práce neuvádí ani jednotlivé diskriminační důvody, přičemž jejich taxativní výčet rovněž nalezneme v antidiskriminačním zákoně. Na tento fakt ovšem zákoník práce nijak nepoukazuje, což by dle mého názoru bylo vhodné do budoucna napravit.

Poslední, třetí odstavce § 16 ZP se zabývá otázkou, za jakých podmínek se v případě rozdílného zacházení o diskriminaci vůbec nejedná. Toto ustanovení tak odráží fakt, že ne všechna jednání, která naplňují znaky jednání diskriminačního, skutečně diskriminační jsou. Zákaz diskriminace tudíž nelze vykládat absolutně, ale je nutné brát v potaz i určité výjimky, které však musí sledovat oprávněný a přiměřený účel. Jak stanoví daný paragraf, o diskriminaci nepůjde, pokud je nerovné zacházení se zaměstnancem (na základě povahy pracovní činnosti) podstatným a nezbytným požadavkem pro výkon určité práce. Například práci, která je z povahy věci určena pouze pro příslušníka určitého pohlaví, může vykonávat pouze příslušník tohoto pohlaví. (nutnost ztvárnění mužské herecké role pro film či divadlo mužem).⁷⁷ „*Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby k určité skupině.*“⁷⁸

⁷⁵ HLOUŠKOVÁ, P., JAKUBKA, J., TOMANDLOVÁ, L. *Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce*. Olomouc: Anag, 2008, str. 24. ISBN 978-80-7263-468-2.

⁷⁶ Jak bylo uvedeno již v úvodní kapitole, jsou jimi přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

⁷⁷ STÁDNÍK, J., KIELER, P. Diskriminace v oblasti zaměstnanosti jako správní delikt. *Práce a mzda*, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, č. 6, str. 37. ISSN 0032-6208.

⁷⁸ GALVAS, M., a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova universita, 2012, str. 151. ISBN 978-80-210-5852-1.

Ačkoli to ze zákoníku práce jasně nevyplývá, lze takto ospravedlnit pouze diskriminaci nepřímou. Možnost takového ospravedlnění je v souladu s judikaturou SDEU výslovně patrna z antidiskriminačního zákona.

Stručné ustanovení § 17 zákoníku práce rovněž odkazuje na antidiskriminační zákon a to v souvislosti s úpravou právních prostředků ochrany před diskriminací. Celkově můžeme říci, že ustanovení týkající se zákazu diskriminace, jsou v současném zákoníku práce vymezeny pouze rámcově a stěžejní roli v dané problematice hraje právě antidiskriminační zákon, o němž bude pojednáno v samostatné kapitole.

Kromě zásadní úpravy v popsanych § 16 a § 17 ZP, se povinnost rovného zacházení a zákazu diskriminace promítá také v dalších ustanoveních zákoníku. Přestože se dodržování těchto zásad uplatňuje zejména od vzniku až po skončení pracovněprávních vztahů, pamatuje zákoník práce na ochranu před diskriminací také pro případ, kdy pracovněprávní vztah dosud nevznikl. Podle § 30 odst. 2 ZP musí zaměstnavatel ctít zákaz diskriminace i tehdy, kdy sice ještě nedošlo ke vzniku pracovního poměru, ale zaměstnavatel jedná s uchazečem o práci v souvislosti s jeho přijetím. Má tak být zajištěn rovný přístup k zaměstnání vůči všem osobám ucházejícím se o práci. Zaměstnavatel by se měl při přijímacím pohovoru (popřípadě v osobním dotazníku) vyvarovat jakýchkoliv otázek, které přímo nesouvisí s uzavřením pracovní smlouvy. Nesmí se dotazovat především na věci týkající se rodinného stavu, narážet na těhotenství uchazečky⁷⁹ nebo na to, kolik má dětí a kdo o ně v její nepřítomnosti pečuje.⁸⁰ Na to navazuje ustanovení § 316 odst. 4 hlavy VIII. ZP, které poskytuje ochranu osobních práv zaměstnance. Dle uvedeného paragrafu „zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem.“ Ustanovení § 316 odst. 4 ZP uvádí rovněž demonstrativní výčet konkrétních příkladů, o kterých se zaměstnavateli zakazuje získávat informace. (Zákaz platí i na získávání informací od třetích osob). Jedná se především o těhotenství, rodinné a majetkové poměry, sexuální orientaci, původ, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnost k církvi nebo náboženské společnosti či trestněprávní bezúhonnost. Pokud se však

⁷⁹ Pokud se žena uchází o práci, která je pro těhotné uchazečky zakázána nebo je výkon této práce pro těhotné ženy nebezpečný, vyžaduje se naopak, aby zaměstnavatel zjistil, zda je či není těhotná.

⁸⁰ BEZOUŠKA, P., IVANCO, G. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, str. 16 -17. ISBN 928-80-7201-795-9.

jedná o práci, pro jejíž výkon jsou tyto informace nutné nebo vyplývá-li to ze zvláštního právního předpisu⁸¹, bude zaměstnavatel k jejich získání oprávněn. Taková výjimka však platí pouze v případech těhotenství, rodinných a majetkových poměrů nebo bezúhonnosti.

Dále je důležité zmínit také § 110 ZP, který se týká rovného odměňování všech zaměstnanců za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty, pokud tuto práci vykonávají u téhož zaměstnavatele. Pojem odměny vychází z definice obsažené v čl. 157 odst. 2 SFEU, podle nějž se za odměnu považuje „*obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.*“ Aby se jednalo o stejnou práci nebo o práci stejné hodnoty, je rozhodující splnit určité srovnávací požadavky. Důležitá je srovnatelnost práce co do její složitosti, odpovědnosti, namáhavosti, pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a pracovního výsledku. Dále musí být vykonávaná u téhož zaměstnavatele. Zásadu spravedlivého odměňování je logicky nutné vykládat i z opačného pohledu a to tak, že jedná-li se o práci nebo její hodnotu, která je co do srovnání rozdílná, bude také odměna za ni poskytnuta rozdílně.⁸²

Zákaz diskriminace se promítá také v hlavě II. zákoníku práce, a to v souvislosti s informační povinností zaměstnavatele. Ten je dle ust. § 279 odst. 1 písm. f) ZP povinen poskytnout zaměstnanci kromě jiného též veškeré nezbytné informace o tom, jakým způsobem bude zajištěno rovné zacházení s pracovníky obou pohlaví a jakými prostředky se zamezí diskriminaci.⁸³ Na závěr lze zmínit také ust. § 346b ZP, které zaměstnavateli zakazuje zaměstnance „*jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.*“

3.3 Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v zákoně o zaměstnanosti

K první právní úpravě zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v oblasti zaměstnanosti došlo zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Ve svém

⁸¹ Například vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště zakázané těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým.

⁸² GALVAS, M., GREGOROVÁ Z., HRABCOVÁ D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 164. ISBN 978-80-7380-243-1.

⁸³ Například formou nejružnějších vnitřních předpisů a stanov, které jsou zaměstnanci povinni respektovat.

§ 1 odst. 1 a 2 přiznával tento zákon právo na zaměstnání všem lidem nezávisle na rase, barvě pleti, pohlaví, jazyku, víře a náboženství, politickém a jiném smýšlení, členství v politických stranách nebo hnutích, v odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnickém nebo sociálním původu, majetku, rodu, zdravotním stavu, věku, manželském či rodinném stavu nebo povinností k rodině. Kromě těchto diskriminačních důvodů, jasně zakotvoval zákaz nepřímé diskriminace a navádění k ní. Zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace ovšem více nespecifikoval. Tento původní zákon o zaměstnanosti byl dne 30. 9. 2004 zrušen a s účinností od 1. 10. 2004 jej nahradil nový zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.⁸⁴

V důsledku toho došlo k rozšíření úpravy zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, kdy byla obsažena celkem ve 12 odstavcích § 4 ZoZ. Zákon odpovídal na otázky, co se rozumí pod pojmy přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování. Uváděl rovněž případy, kdy se o diskriminaci nejedná a také možnosti, jichž se mohou poškozené osoby domáhat, došlo-li k diskriminačnímu jednání. (Mají právo požadovat upuštění od protiprávního jednání, odstranění jeho škodlivých následků a právo na přiměřené zadostiučinění.)⁸⁵

Velké změny v právní úpravě diskriminace v oblasti zaměstnanosti přinesl zákon o zaměstnanosti ve znění účinném od 1. 1. 2012. Jak již bylo stanoveno výše, až do 31. 1. 2011 ve svém podrobném ustanovení § 4, definoval zákon o zaměstnanosti přímou a nepřímou diskriminaci, obtěžování, sexuální obtěžování apod. Tyto pojmy však od roku 2009 shodně vymezoval rovněž antidiskriminační zákon. Aby bylo zabráněno duplicitě těchto dvou stejných úprav, došlo k rozsáhlé redukci ustanovení § 4 zákona o zaměstnanosti, které dnes již pouze odkazuje na použití antidiskriminačního zákona. Danou změnu v roce 2012 lze považovat za relativně opožděnou, jelikož nastala až po více než dvou letech od nabytí účinnosti antidiskriminačního zákona. Ustanovení § 4 zákona o zaměstnanosti tak v současné době pouze zakotvuje „*povinnost účastníků právních vztahů* (dle § 3 odst. 1 písm. a), c), d) ZoZ jsou to ministerstvo, úřad práce, zaměstnavatelé a další fyzické a právnické osoby, které stanoví zvláštní právní předpis) *zachovávat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími práva na zaměstnání*“ a v odstavci 2 pak zakazuje jakoukoliv formu diskriminace při uplatňování práva

⁸⁴ STÁDNÍK, J., KIELER, P. Úvod do diskriminace v oblasti zaměstnanosti. *Práce a mzda*, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, roč. 60, č. 5, str. 42. ISSN 0032-6208.

⁸⁵ § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném do 31. 12. 2011.

na zaměstnání.⁸⁶ Domnívám se, že v souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona se tak jedná o celkem logické vyústění, kdy úprava v antidiskriminačním zákoně je zcela postačující a bylo by tak bezpředmětné ji zachovávat rovněž v zákoně o zaměstnanosti. Bylo pouze otázkou času, než k této eliminaci dojde, byť se tak mohlo stát již daleko dříve.

V důsledku zmíněného zúžení § 4 ZoZ tak byly vypuštěny nejen odstavce týkající se forem diskriminace, ale došlo také k odstranění výčtu jednotlivých diskriminačních důvodů, které doposud obsahoval § 4 odst. 2 ZoZ. Pokud se podíváme na okruh diskriminačních důvodů, který je v současné době vymezen antidiskriminačním zákonem a porovnáme jej s okruhem diskriminačních důvodů uváděných až do konce roku 2011 v zákoně o zaměstnanosti, zjistíme, že tyto dvě úpravy nejsou totožné. Antidiskriminační zákon totiž na rozdíl od předchozího §4 odst. 2 ZoZ do své právní úpravy nepřijal jako diskriminační znaky státní občanství, sociální původ, rod, jazyk, majetek, manželský stav, členství a činnost v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Rozlišování z důvodu jazyka, politického či jiného smýšlení, sociálního původu, rodu či majetku je však nadále zakázáno čl. 3 LZPS.⁸⁷ Další změnou je fakt, že zákon o zaměstnanosti mezi diskriminační znaky dříve řadil také *zdravotní stav*, kdežto antidiskriminační zákon nyní operuje pouze s pojmem *zdravotní postižení*. (K tomu více v kapitole 4.4. Antidiskriminační zákon).

Aby mohly být povinnosti obsažené v § 4 vynutitelné, obsahuje zákon o zaměstnanosti rovněž ustanovení o přestupcích a jiných správních deliktech, pro případ, že dojde k porušení zákonem deklarovaných povinností týkajících se zákazu diskriminace. Dle ustanovení § 139 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti se *„fyzická osoba dopustí přestupku tím, že poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona.“* Následuje ustanovení § 140 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti, které se týká případů, kdy tyto povinnosti poruší právnická osoba či podnikající fyzická osoba, čímž spáchá jiný správní delikt. Oba paragrafy pak shodně uvádějí, že tomu, kdo se takového přestupku či jiného správního deliktu dopustí, může být uložena pokuta až do výše 1 000 000 Kč. Je velmi zarážející, že nastane-li porušení povinností rovného

⁸⁶ §4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném od 1. 1. 2012.

⁸⁷ TÉMA ČÍSLO, Zásada rovného zacházení v zákoníku práce po přijetí antidiskriminačního zákona. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, Praha: Lexis Nexis CZ, s.r.o., 2008, č. 9, str. 4. ISSN 1801-6014.

zacházení a zákazu diskriminace podle § 16 odst. 1 zákoníku práce, budou v takovém případě sankce za přestupky a jiné správní delikty o poznání nižší. Jak vyplývá z ustanovení § 11 odst. 2 a § 24 odst. 2 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, lze za takové porušení uložit pokutu maximálně do výše 400 000 Kč.⁸⁸ Přestože zákon o zaměstnanosti i zákon o inspekci práce nabyly účinnosti v relativně blízkém časovém rozmezí jednoho roku, není mi známo, co vedlo zákonodárce k takto odlišné úpravě, kdy rozdíl mezi sankcemi v uvedených zákonech je větší více než o polovinu. Takový přístup rozhodně nepovažuji za vhodný a myslím si, že by bylo na místě zamyslet se nad případným budoucím sjednocením těchto dvou nejednotných úprav.

V souvislosti s novelou zákona o zaměstnanosti došlo od 1. 1. 2012 též ke změně věcné příslušnosti v projednávání správních deliktů podle tohoto zákona. Dle § 141 odst. 4 ZoZ již správní delikty neprojednává Úřad práce, ale nyní je tímto příslušným orgánem Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce.⁸⁹ Lze-li mít důvodně za to, že fyzická osoba, podnikající fyzická osoba nebo právnická osoba porušila zákon o zaměstnanosti v ustanoveních týkajících se rovného zacházení a zákazu diskriminace, zahájí příslušný oblastní inspektorát práce, popřípadě Státní úřad inspekce práce, přestupkové či správní řízení⁹⁰ pro takové porušení. Správní orgán, který řízení vede, je povinen zajistit důkazy nejen na podporu svých tvrzení, ale i na podporu tvrzení účastníka řízení. Jak vyplývá z judikatury Nejvyššího správního soudu⁹¹, musí správní orgán v řízení o přestupcích (popř. o jiném správním deliktu) zjistit skutkový stav věci tak, aby o něm nebyly důvodné pochybnosti a mohlo být vydáno rozhodnutí, na jehož základě se ukládá pokuta za spáchání přestupku (popř. jiného správního deliktu).

Zákon o zaměstnanosti se nezabývá pouze zákazem diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání dle § 4, ale ve svém ust. § 12 odst. 1 současně zakazuje činit i veškeré nabídky zaměstnání, které by měly diskriminační charakter. Sankce za porušení zákazu diskriminace tak dopadají rovněž na diskriminační inzerci. Jedná se o takové inzeráty, jimiž zaměstnavatelé neodůvodněně

⁸⁸ STÁDNÍK, J., KIELER, P. Diskriminace v oblasti zaměstnanosti jako správní delikt. *Práce a mzda*, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, č. 6, str. 33. ISSN 0032-6208.

⁸⁹ Srov. zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném do 31. 1. 2011 a ve znění účinném od 1. 1. 2012.

⁹⁰ Přestupkové řízení se zahajuje u fyzické osoby v případě podezření, že se dopustila přestupku, na rozdíl od správního řízení zahajovaném ve věci jiného správního deliktu tehdy, je-li dáno podezření, že jej spáchala podnikající fyzická osoba nebo právnická osoba.

⁹¹ Například dle rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 6. 2010, sp.zn. 9 As 60/2009.

upřednostňují zejména osoby určitého věku nebo pohlaví. Tak například inzerce typu „přijmeme prodavačku“ bude jasně ilegální, jelikož tím dochází k diskriminování mužů, kteří by dané místo byli schopni vykonávat stejně tak dobře, jako žena. Zde je diskriminace na základě pohlaví zcela zjevná. V praxi se však můžeme setkat rovněž s inzercí, jejíž diskriminační charakter nemusí být patrný přímo na první pohled. Příkladem může být inzerát, v němž zaměstnavatel hledá zaměstnance „do mladého kolektivu“.⁹² Dle § 12 odst. 2 ZoZ „zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání. Ustanovení § 4 platí i zde.“

3.4 Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v některých dalších právních předpisech

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace se promítá ve velkém množství právních předpisů. Vybrala jsem čtyři nejzajímavější, jejichž úpravu v krátkosti přiblížím.

3.4.1 Občanský soudní řád

Občanský soudní řád⁹³ (dále jen „o. s. ř.“) se diskriminací zabývá v souvislosti s dokazováním, kdy ve svém § 133a upravuje zvláštní institut tzv. obráceného důkazního břemene. Na základě přijetí antidiskriminačního zákona došlo k novelizaci tohoto ustanovení o. s. ř., přičemž byl rozšířen okruh vztahů, na něž se přechod důkazního břemene vztahuje. K přenesení důkazního břemene již nedochází pouze v oblasti pracovních věcí, ale rovněž v případech jiné závislé činnosti, povolání, podnikání či jiné samostatně výdělečné činnosti včetně přístupu

⁹² SPOUSTOVÁ, I., KRÁLÍKOVÁ-LUŽAIĆ, A., FIALOVÁ, E. *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným*. Gender Studies, o.p.s., 2008, str. 33. ISBN 978-80-86520-09-4.

⁹³ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství v profesních komorách.⁹⁴

Během cesty, která vedla ke schválení antidiskriminačního zákona, představoval princip obráceného důkazního břemene velice rozporuplné téma. Blíže se vysvětlení této problematiky budu věnovat v kapitole č. 6 týkající se právních prostředků ochrany před diskriminací.

3.4.2 Občanský zákoník

Občanský zákoník⁹⁵ (dále jen „OZ“) obsahuje v ust. § 11 a následujících úpravu týkající se ochrany osobnosti. Pod pojem ochrana osobnosti, lze dle § 11 OZ zahrnout zejména ochranu života, zdraví, občanské cti, lidské důstojnosti, soukromí, jména či projevu osobní povahy. Výrazem „projevy osobní povahy“ můžeme rozumět i takové projevy fyzické osoby, které souvisejí se světovým názorem, vírou, sexuální orientací nebo pohlavní identifikací. Ustanovení § 13 OZ pak zakotvuje možné prostředky ochrany garantované fyzické osobě, které bylo zasaženo do práv na ochranu její osobnosti. Dle § 13 odst. 1 OZ je fyzická osoba oprávněna požadovat zejména upuštění od takovýchto neoprávněných zásahů, odstranění následků, které v souvislosti s tím vznikly, dále pak poskytnutí přiměřeného zadostiučinění, popřípadě náhradu nemajetkové újmy v penězích. Výši takové náhrady určuje soud, přičemž musí brát v potaz závažnost vzniklé újmy a také okolnosti, které k porušení práva na ochranu osobnosti vedly.

Občanský zákoník se v rámci ochrany před diskriminací užije tehdy, dojde-li k diskriminačnímu jednání v oblasti, kterou neupravuje antidiskriminační zákon ani speciální právní předpis.

3.4.3 Zákon o Veřejném ochránci práv

V souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona došlo též ke změně zákona o Veřejném ochránci práv.⁹⁶ Na základě této novely byl do ust. v § 1 vložen nový odstavec 5, který zakládá působnost Veřejného ochránce práv ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Větší pozornost činnosti veřejného ochránce práv bude věnována v páté kapitole týkající se právních prostředků ochrany před diskriminací.

⁹⁴ Srov. § 133a zákona č. 99/1963, občanský soudní řád, ve znění účinném od 1. 9. 2009.

⁹⁵ Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁶ Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

3.4.4 Zákon o platu a odměně za pracovní pohotovost⁹⁷

Tento zákon je dalším předpisem, který byl v důsledku přijetí antidiskriminačního zákona novelizován. Podle ust. § 3 odst. 3 se zásada stejného platu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty neuplatní již pouze v případě mužů a žen, ale u všech zaměstnanců nezávisle na jejich rase, etnickém původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientaci, věku, zdravotním postižení, náboženském vyznání, víře nebo světovém názoru.

3.5 Antidiskriminační zákon⁹⁸

3.5.1 Cesta k přijetí antidiskriminačního zákona

Období, které předcházelo přijetí antidiskriminačního zákona bylo nepochybně plné rozporů a rozdílných názorů na potřebu vzniku tohoto dokumentu. Dané tvrzení odráží zejména skutečnost, že Česká republika nakonec zůstala posledním členským státem EU, který do svého právního řádu nepromítl ucelenou právní úpravu rovného zacházení, zákazu diskriminace a ochrany před ní tak, jak to vyžadovalo zejména sekundárního právo EU (dříve ES). Této povinnosti byla Česká republika povinna dostát již od té doby, kdy vstoupila do Evropské unie, tedy od 1. 5. 2004.⁹⁹

Jak vyplývá z důvodové zprávy k návrhu antidiskriminačního zákona¹⁰⁰, bylo České republice vytýkáno především nedostatečné zakotvení zákazu diskriminace a prostředků ochrany před ní, a to v celé řadě předpisů. Výjimku tvořily pouze pracovněprávní předpisy upravující závislou práci (zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, zákon o služebních poměrech příslušníků ozbrojených sborů). Uvedená úprava zákazu diskriminace v předpisech pracovního práva byla postačující, jelikož směrnice EU o rovného zacházení se v minulosti zaměřovaly pouze na oblast týkající se zaměstnání a jako takové byly implementovány do příslušných pracovněprávních předpisů ČR. Postupem času však docházelo k potřebě zajistit rovné zacházení a zákaz diskriminace také v případě jiných odvětví

⁹⁷ Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁸ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

⁹⁹ FIALOVÁ, E., KOLDINSKÁ, K. a kol. *Neviditelný problém. Rovnost a diskriminace v praxi*. Gender Studies, o.p.s., 2010, str. 21. ISBN 978-80-86520-30-8.

¹⁰⁰ Poslanecká sněmovna PČR, Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 198/2009 Sb., tisk č. 253/0, 2007.

(například v oblasti sociálního zabezpečení, sociálních výhod, zdravotní péče, vzdělání). Takový požadavek poprvé stanovila až v roce 2000 tzv. rasová směrnice č. 43/2000/ES. Daná směrnice však nebyla do českého právního řádu řádně transponována (s výjimkou již zmíněných pracovněprávních předpisů). Česká republika kromě směrnice č. 42/2000/ES dostatečně neprovedla rovněž další důležité směrnice, a to směrnici č. 78/2000/ES, č. 86/378/ES a č. 96/97/ES.

Na základě svého odmítavého přístupu k implementaci potřebných směrnic, zahájila Evropská komise proti ČR několik řízení pro porušení čl. 226 SES. Česká republika tak musela čelit možným žalobám ze strany SDEU a případnému ukládání řady pokut, které jí v souvislosti s tím hrozily.¹⁰¹ Tlak ze strany EU byl neudržitelný a nakonec vyústil v přijetí antidiskriminačního zákona. Tomu však předcházela relativně složitý proces.

K prvnímu, avšak nezdařilému pokusu o přijetí antidiskriminačního zákona došlo v lednu roku 2005, kdy Poslanecká sněmovna poprvé obdržela k projednání jeho návrh. O rok později vyslovil Senát nesouhlas s tímto návrhem a vrátil věc zpět Poslanecké sněmovně, které se poté již na přijetí návrhu nepodařilo usnést. Další pokus o přijetí antidiskriminačního zákona nastal v roce 2007.¹⁰² Tento druhý návrh sice úspěšně prošel Senátem, ale dne 16. 5. 2008 byl vetován prezidentem ČR. Prezident se totiž přikláněl k názoru, že by měly být v případě potřeby novelizovány pouze jednotlivé zákony a komplexní úpravu označil jako nadbytečnou a kontraproduktivní.¹⁰³ V dané věci bych se ztotožnila spíše s názorem prezidenta ČR, jelikož považuji vznik antidiskriminačního zákona pouze za jakýsi zastřešující manévr, jak co možná nejjednodušeji vyřešit problém s potřebou transponování směrnic EU do právního řádu ČR. Provádění směrnic EU vždy zvláště do jednotlivých předpisů formou jejich novelizace by s sebou bezpochyby přinášelo obtížnější řešení než v případě přijetí antidiskriminačního zákona jako jednotného předpisu. Přesto se však domnívám, že by bylo přínosnější a důslednější zajistit ochranu před diskriminací uvnitř jednotlivých předpisů samostatně. Argument¹⁰⁴

¹⁰¹ JENÍK, I. *Potřebujeme nový antidiskriminační zákon?*. Občanský institut, Praha, 2007, str. 4. EAN 978-80-86972-21-3.

¹⁰² ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 168-170. ISBN 978-80-7380-277-6.

¹⁰³ EUROSOP.CZ: *Tři poslanci ODS nepodpoří antidiskriminační zákon*. [online]. © 2005-13 Vláda České republiky. 28. 05. 2008 [cit. 25. února 2013]. Dostupné z: <<https://www.eurosop.cz/8952/9131/clanek/tri-poslanci-ods-nepodpori-antidiskriminacni-zakon/>>.

¹⁰⁴ Poslanecká sněmovna PČR, Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 198/2009 Sb., tisk č. 253/0, 2007.

potřeby vytvořit takový systém ochrany, který by byl rovnocenný pro všechna právní odvětví, neshledávám jako směrodatný, jelikož hlavní důraz by měl být kladen zejména na ochranu týkající se pracovněprávních vztahů.

Nicméně Poslanecká sněmovna se nakonec vyjádřila pro přijetí antidiskriminačního zákona, který byl dne 29. 6. 2009 vyhlášen ve Sbírce zákonů a 1. 9. 2009 nabyl účinnosti. Antidiskriminační zákon se tak stal obecným předpisem upravujícím zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace a jako takový se užije vždy tehdy, nestanoví-li zvláštní předpisy určitou úpravu odchylně.

3.5.2 Platná právní úprava antidiskriminačního zákona

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) představuje komplexně ucelený dokument ochrany před diskriminací, který absorbuje předchozí úpravu obsaženou v množství jednotlivých zákonů. Předmět okruhů, na něž se vztahuje antidiskriminační zákon, je značně obsáhlý. Netýká se totiž pouze oblasti pracovněprávních vztahů, ale jak vyplývá z ust. § 1 odst. 1 AntiDZ, zajišťuje rovné zacházení a zákaz diskriminace například též ve věcech sociálního zabezpečení, poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči, ke vzdělání, ke zboží a službám (včetně bydlení). Pro dané téma je však stěžejní úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace ve věcech:

- *„práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,*
- *přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,*
- *pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,*
- *členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnanců a profesních komorách, včetně výhod, které svým členům poskytují.“¹⁰⁵*

Z třetího odstavce § 1 AntiDZ pak vyplývá skutečnost, že právo na rovné zacházení a právo nebýt diskriminován je dle tohoto zákona zajištěno pro všechny fyzické osoby.

V úvodních ustanoveních, konkrétně v § 2 až § 5 AntiDZ, nalezneme vymezení základních pojmů, jako jsou rovné zacházení, přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci

¹⁰⁵ VYSOKAJOVÁ, M. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, č. 8, str. 318. ISSN 1214-7966.

a navádění k diskriminaci. Tyto jednotlivé pojmy již byly vysvětleny v první kapitole.

Ustanovení § 2 odst. 3 AntiDZ podává přehled jednotlivých diskriminačních důvodů, přičemž daná úprava vychází z čl. 13 SES (současný čl. 19 SFEU) a směrnice EU.¹⁰⁶ Jsou jimi 1) rasa, 2) etnický původ, 3) národnost, 4) pohlaví, 5) sexuální orientace, 6) věk, 7) zdravotní postižení, 8) náboženské vyznání, víra či světový názor. Na rozdíl od předchozího výčtu, který uváděl § 4 odst. 2 ZoZ, tak došlo k podstatnému zúžení jejich okruhu. Antidiskriminační zákon se totiž omezuje pouze na ty diskriminační důvody, které přímo vyplývají z příslušných směrnic EU (resp. dříve ES). Nad rámec úpravy vyžadované právem EU jde AntiDZ pouze v případě národnosti. Přesto těchto základních osm diskriminačních znaků nepovažuji za zcela dostačujících a bylo by dle mého názoru vhodné do antidiskriminačního zákona opět promítnout jejich širší výčet tak, jak to stanovila předchozí právní úprava. V praxi se bezpochyby můžeme setkat nejen s diskriminací týkající se některého z výše uvedených diskriminačních znaků, ale existuje i celá řada dalších podstatně banálnějších důvodů, na jejichž základě dochází k diskriminaci některých zaměstnanců. Může jít například o diskriminaci motivovanou tím, že se zaměstnanec dožadoval práva na správné platové či mzdové zařazení nebo o diskriminaci na základě pouhé vzájemné nesympatie mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V případě, že se někdo cítí být diskriminován z takového (antidiskriminačním zákonem výslovně neproklamovaného) důvodu, bude mít z hlediska dokazování daleko těžší úlohu, jelikož nebude moci profitovat z výhody tzv. děleného důkazního břemene. Možnost takové výhody se totiž vztahuje pouze na oněch osm diskriminačních znaků, upravených antidiskriminačním zákonem.¹⁰⁷ O problematice přenosu důkazního břemene bude dále pojednáno v kapitole č. 5, která je věnována právním prostředkům ochrany před diskriminací.

Antidiskriminační zákon také obsahuje přípustné formy rozdílného zacházení. V § 6 a § 7 AntiDZ výslovně stanoví, kdy se o diskriminaci vůbec nebude jednat. Mezi takové výjimky, které ospravedlňují rozdílné zacházení a nemají tudíž

¹⁰⁶ BIČÁKOVÁ, O. Nový antidiskriminační zákon. *Práce a mzda*, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2007, č. 9, str. 2. ISSN 0032-6208.

¹⁰⁷ BRŮHA, D. Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance). *Práce a mzda*, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, č. 1, str. 37. ISSN 0032-6208.

diskriminační charakter, patří:¹⁰⁸ Rozdílné zacházení z důvodu věku, pokud je pro výkon takového povolání nezbytně nutné dosažení určitého minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání. O rozdílné zacházení z důvodu věku se nejedná také v případě, jestliže uchazeč o zaměstnání nedosáhl potřebného odborného vzdělání a jeho věk se blíží důchodovému věku. Náklady, které by zaměstnavatel musel v souvislosti s dosažením takového vzdělání vynaložit, by s ohledem na vysoký věk uchazeče nebyly pro zaměstnavatele návratné. Dalším případem, kdy se nejedná o diskriminaci je rozdílné zacházení za účelem ochrany zaměstnanců, kterými jsou těhotné ženy nebo matky, osoby se zdravotním postižením či osoby mladší 18 let. Taková ochrana může přesahovat i ochranu poskytovanou zvláštními právními předpisy, ale jen za podmínky, že je to přiměřené a nezbytné. Dle § 6 odst. 3 AntiDZ za diskriminaci není považováno rovněž „rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.“

Dle § 7 odst 1 AntiDZ se o diskriminaci nebude jednat ani v případě, pokud je rozdílné zacházení (podmíněné některým z diskriminačních důvodů uvedených v § 2 odst. 3 AntiDZ) opodstatnělé a jsou-li prostředky k jeho dosažení přiměřené a nezbytné. Vyžaduje se tedy, aby sledovaný zájem byl právně dovolený, aby byly zvoleny vhodné prostředky k jeho dosažení, dále pak musí být zvolené opatření nezbytně nutné (tj. nemohlo být zrealizováno, aniž by bylo porušeno právo na rovné zacházení) a zároveň přiměřeně závažné ve srovnání s právem na rovné zacházení. Ustanovení § 7 odst. 2 a 3 pak zakotvují tzv. pozitivní opatření¹⁰⁹, jejichž snahou je zamezit nebo odstranit nevýhody vznikající určité osobě z důvodu její příslušnosti k některému z uvedených diskriminačních znaků a tím jí zajistit rovné postavení a příležitosti. V oblasti přístupu k zaměstnání nebo povolání to ovšem nesmí vést k situacím, aby byla taková osoba zvýhodněna pro svoji příslušnost k některému

¹⁰⁸ VYSOKAJOVÁ, M. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, č. 8, str. 320. ISSN 1214-7966.

¹⁰⁹ Pojem „pozitivní opatření“ byl vysvětlen v první kapitole.

z diskriminačních důvodů i přesto, že by její schopnosti a předpoklady nedosahovaly takových kvalit, jako v případě ostatních uchazečů.¹¹⁰

Hlava II. AntiDZ zakotvuje právní prostředky ochrany před diskriminací. Vzhledem k důležitosti této problematiky, bude ochraně před diskriminací věnována samostatná závěrečná kapitola.

Druhá až šestá část antidiskriminačního zákona uvádí změny, které v souvislosti s jeho přijetím nastaly uvnitř jednotlivých zákonů. O novele některých ustanovení občanského soudního řádu, zákona o veřejném ochránci práv a zákona o platu a odměně již bylo pojednáno výše. Novelizován byl dále také zákon o pojistné smlouvě¹¹¹ a zákon o pojišťovnictví.¹¹²

3.6 Shrnutí české právní úpravy a úvahy de lege ferenda

Po zhodnocení české právní úpravy zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v oblasti zaměstnání vidíme, že tato úprava není konstantní, ale prochází neustálým vývojem.

Z výše uvedeného je patrné, že problematika diskriminace zasahuje do množství pracovněprávních předpisů, z nichž nejvýznamnější úpravu obsahuje kromě antidiskriminačního zákona zejména zákoník práce a zákon o zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanost až do konce roku 2011 zakotvoval v oblasti týkající se diskriminace téměř totožnou úpravu jako antidiskriminační zákon. Odstranění takové duplicity s účinností od 1. 1. 2012 hodnotím velice kladně, jelikož předchozí stav působil poněkud nepřehledně a zmatečně. Určitý nedostatek však spatřuji v ustanovení § 139 odst. 3 písm. a) a § 140 odst. 4 písm. a) ZoZ určující výši pokuty, kterou je možné uložit fyzické nebo právnické osobě, poruší-li zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace. Jak již bylo zmíněno, je stanovena výše pokuty o poznání větší, než v případě porušení zákazu diskriminace dle zákoníku práce, tak jak to zakotvuje § 11 odst. 2 a § 24 odst. 2 zákona o inspekci práce. Považuji za vhodné tuto nejednotnost odstranit, a proto navrhuji, aby byla maximální možná výše pokuty do budoucna stanovena u obou předpisů (tj. jak zákona o zaměstnanosti,

¹¹⁰ Srov. BOČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 239-241. ISBN 978-80-7400-315-8.

¹¹¹ Zákon č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹² Zákon č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

tak i zákona o inspekci práce) totožně, přičemž bych zachovala částku 1 000 000 Kč, s níž operuje zákon o zaměstnanosti.

Co se týká právní úpravy zákoníku práce, § 16 odst. 2 ZP zakazuje jakoukoli diskriminaci. Tato formulace se mi jeví poněkud neurčitě a obecně, proto bych navrhovala změnit dané ustanovení následovně: *„V pracovněprávních vztazích je zakázána diskriminace, tak jak ji stanoví antidiskriminační zákon.“* Nedostatek úpravy v zákoníku práce spatřuji také v tom, že zatímco v případě jednotlivých forem diskriminace odkazuje zákoník práce na užití antidiskriminačního zákona, na neméně důležitý výčet jednotlivých diskriminačních důvodů obsažených v antidiskriminačním zákoně žádným způsobem neodkazuje. Proto bych navrhovala připojit k § 16 odst. 2 ZP rovněž následující text: *„Výčet jednotlivých diskriminačních důvodů vymezuje antidiskriminační zákon.“*

Podíváme-li se na právní úpravu antidiskriminačního zákona, za její pozitivní přínos považuji detailní zachycení pojmů přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, navádění a pokyn k diskriminaci. Za úvahu by však stálo zakotvit do antidiskriminačního zákona rovněž obecný pojem diskriminace, který se v něm současně nenachází. Jelikož s celou problematikou antidiskriminační legislativy úzce souvisí ústavně zaručený princip rovnosti, považuji za vhodné do antidiskriminačního zákona zapracovat taktéž i jeho základní charakteristiku. Za jedno z nejvíce nevhodných řešení shledávám skutečnost, že oproti původnímu výčtu jednotlivých diskriminačních důvodů, které dříve uváděl zákon o zaměstnanosti, došlo v úpravě antidiskriminačního zákona ke značnému zúžení jejich počtu. Současný taxativní výčet obsažený v § 2 odst. 3 AntiDZ na rozdíl od předchozí úpravy nepřesahuje rámec požadovaný antidiskriminačními směrnici. Širší výčet diskriminačních důvodů se jeví výhodněji také proto, že institut děleného důkazního břemene, který bude vysvětlen v poslední kapitole, může oběť diskriminace využít pouze v souvislosti s některým ze antidiskriminačním zákonem zakotvených diskriminačních důvodů. Proto navrhuji rozšířit současnou úpravu § 2 odst. 3 AntiDZ o následující diskriminační důvody: *„státní občanství“, „sociální původ“, „rod“, „jazyk“, „majetek“, „politické či jiné smýšlení“, „členství a činnost v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů“.*

4. Projevy zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace z pohledu jednotlivých diskriminačních důvodů

Existuje nepochybně velké množství důvodů, které mohou založit diskriminaci. Jak již bylo zmíněno v předchozích kapitolách, výčet základních diskriminačních důvodů zakotvuje § 2 odst. 3 AntiDZ. Jsou jimi rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor. Ve své práci se zaměřím na dva z nich. Jednak se budu věnovat diskriminaci v zaměstnání na základě pohlaví, jelikož největší počet případů, které se v praxi vyskytují, se týká zejména této oblasti. Druhým diskriminačním znakem, který mne zaujal a jehož problematiku přiblížím, bude zdravotní postižení.

4.1 Diskriminace na základě pohlaví

Zákaz diskriminace na základě pohlaví a rovný přístup k mužům a ženám v zaměstnání patří nepochybně mezi jedno z velmi často diskutovaných témat současnosti. Proto se jím budu ve své práci zabývat podrobněji. V oblasti zaměstnávání žen a mužů je naše moderní společnost stále ještě prostoupena značným množstvím předsudků a zastaralých názorů, což má nepochybně negativní vliv na zajišťování rovného přístupu a nediskriminačního zacházení z důvodu pohlaví. Zaměstnavatelé leckdy neberou v potaz konkrétní schopnosti a dovednosti každého individuálního jedince, ale jejich názory ohledně ženského a mužského pohlaví jsou často ovlivňovány společensky zažitými stereotypy. Jak vyplývá z řady národních statistik, nejen že většina žen dosahuje nižších příjmů než muži (přibližně o 10-20 %), ale podléhají též vyššímu stupni nezaměstnanosti a mají méně příležitostí k povýšení nebo k zastávání vedoucích pozic.¹¹³ To ovšem neznamená, že se v praxi nevyskytují případy, kdy se obětí diskriminace stane muž.¹¹⁴ V následujících podkapitolách se zaměřím na problematiku rovného zacházení se zaměstnanci opačných pohlaví týkající se přístupu k zaměstnání, včetně

¹¹³ Srov. Ženy na trhu práce: *Sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2007, str. 45. ISBN 978-80-86520-23-0.

¹¹⁴ Srov. například rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 26. 9. 2007, sp. zn. 7 Ca 109/2006, v němž Městský soud rozhodl o porušení zákazu diskriminace z důvodu pohlaví, jelikož zaměstnavatel odmítl přijmout na pracovní pozici muže s odůvodněním ženského charakteru této práce, přestože z povahy její náplně nevyplývalo, že by byla určena výlučně ženám.

pracovního postupu a pracovních podmínek a na princip rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

4.1.1 Rovnost v odměňování mužů a žen

Požadavek stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné odměny pro muže a ženy vychází z celé řady pramenů mezinárodního práva. S počátky této úpravy se můžeme setkat již ve Všeobecné deklaraci lidských práv z roku 1948, která obecně zakotvila právo každého na stejnou odměnu za stejnou práci.¹¹⁵ Princip rovného odměňování, pokud jde výslovně o muže a ženy, pak dále stanovila například Úmluva mezinárodní organizace práce č.100/1951 o rovnosti v odměňování mužů a žen nebo s účinností od roku 1976 též Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Závazky o rovném odměňování vyplývající z mezinárodního práva se rovněž odrazily v československých Ústavách z roku 1948 a 1960.¹¹⁶ Čl. 20 odst. 3 Ústavy z roku 1960 garantoval mužům i ženám právo na stejné postavení v rodině, práci i veřejné činnosti. Čl. 21 odst. 1 dále stanovil, že „*všichni občané mají právo na práci a na odměnu za vykonanou práci podle jejího množství, jakosti a společenského významu.*“

V oblasti primárního evropského práva je z hlediska rovného odměňování mužů a žen stěžejní čl. 157 SFEU (bývalý čl. 141 SES). Ten ve svém prvním odstavci zakotvuje povinnost všem členským státům EU zajistit dodržování principu stejné odměny pro muže a ženy za stejnou, případně rovnocennou práci. Rovnost v odměňování mužů a žen ve smyslu čl. 157 odst. 2 SFEU lze chápat tak, že se jednak „*odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby*“ a zároveň že „*časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě*“. Aplikovatelností tohoto článku se Soudní dvůr zabýval již v roce 1976 ve věci *Defrenne II*¹¹⁷, kdy jasně konstatoval, že má vertikální i horizontální přímý účinek¹¹⁸. To znamená, že principu rovné odměny pro muže a ženy, tak jak to stanoví čl. 157 SFEU (v té době čl. 119 Smlouvy o založení EHS), se mohou jednotlivci dovolávat přímo u národních soudů. Veškerá ustanovení národních právních řádů,

¹¹⁵ Všeobecná deklarace lidských práv, New York, 10. prosince 1948, čl. 23.

¹¹⁶ Ústavní zákon č. 150/1948 Sb., Ústava Československé republiky ze dne 9. května 1948 a Ústavní zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky ze dne 11. července 1960.

¹¹⁷ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 8. dubna 1976 ve věci č. 43/75 *Defrenne v. Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena*. [1976] ECR 455.

¹¹⁸ Tedy možnost soukromé osoby dovolávat se tohoto článku nejen vůči státu (tj. vertikální přímý účinek), ale i vůči dalším soukromým osobám (tj. horizontální přímý účinek).

kteřá by odporovala zásadě rovného odměňování dle tohoto článku, by tak v důsledku aplikační přednosti evropského práva pozbyla účinnosti.¹¹⁹ Tento rozsudek se však dotýkal pouze přímé diskriminace, nepřímou diskriminací se SD EU zabýval až ve svých pozdějších rozhodnutích.¹²⁰

Dříve než Soudní dvůr rozhodl o přímé účinnosti výše uvedeného článku, byla k jeho provedení přijata Směrnice Rady č. 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady rovné odměny za práci pro muže a ženy. Vzájemný vztah Směrnice č. 75/117/EHS a tehdejšího čl. 119 Smlouvy o založení EHS přiblížil Soudní dvůr v rozhodnutí *Jenkins*¹²¹, když uvedl, že obsah Směrnice č. 75/117/EHS má vůči ustanovení čl. 119 Smlouvy o založení EHS pouze podpůrný charakter a žádným způsobem neovlivňuje změnu jeho obsahu nebo rozsahu. V roce 2006 byla přijata Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES¹²², která nahradila původní směrnice¹²³ a zpřehlednila především dosavadní úpravu rovného zacházení s muži a ženami s cílem eliminovat diskriminaci a naplnit princip rovného odměňování mužů a žen. Článek 4 této směrnice uvádí, že „v případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se odstraní přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování.“

Pojem „odměny“ ve smyslu čl. 157 odst. 2 SFEU byl definován již v předchozí kapitole. Odměnou se tak rozumí nejen mzda či plat, ale též veškeré další odměny vyplácené zaměstnavatelem v souvislosti se zaměstnáním. Jejím výkladem se zabýval SD EU v celé řadě svých rozhodnutí, z nichž lze pozorovat rozsáhlý záběr tohoto pojmu. Tak například Soudní dvůr konstatoval, že sem spadá náhrada za neplatné rozvázání pracovního poměru uložená soudním rozhodnutím¹²⁴; náhrada vyplácená v případě skončení pracovního poměru

¹¹⁹ HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování mužů a žen*. Praha: Auditorium s.r.o., 2007, str. 29. ISBN 978-80-903786-2-9.

¹²⁰ Např. v Rozsudku Evropského soudního dvora ze dne 13. května 1986 ve věci č. 170/84 *Bilka-Kaufhaus GmbH v. Weber von Hartz*. [1986] ECR 1607.

¹²¹ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 31. března 1981 ve věci C-96/80 *J. P. Jenkins v. Kingsgate*. [1981] ECR 911.

¹²² Směrnice Rady a Evropského parlamentu 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.

¹²³ Tedy Směrnice 75/117/EHS, 76/207/EHS, 86/378/EHS A 97/80/ES.

¹²⁴ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 9. února 1999 ve věci C - 167/97 *Regina v. Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez*. [1999].

(odstupné)¹²⁵; kompenzace za výpověď z důvodu nadbytečnosti¹²⁶. V rozsudku *Garland*¹²⁷ konstatoval, že za odměnu se počítají i plnění věrnostního a stabilizačního charakteru, jako například sleva na jízděm.

Stěžejní je též pojem „stejná práce nebo práce stejné hodnoty“. Jak již bylo zmíněno v kapitole zabývající se českou právní úpravou, její definici nalezneme v § 3 odst. 3 zákona o platu, podle nějž se stejnou prací nebo prací stejné hodnoty chápe „*práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to ve služebním poměru ke stejnému zaměstnavateli.*“¹²⁸ Důležitý je tedy charakter vykonávané práce a následné posouzení, zda se pracovníci nalézají ve srovnatelné situaci. Problematiku stejné práce nebo práce stejné hodnoty řešil SD EU v množství svých rozhodnutí. Zajímavý je případ ve věci *Macarthy's*¹²⁹, kde se Soudní dvůr zabýval tím, zda oba pracovníci, jejichž odměny se mají porovnávat, musejí být zaměstnáni současně ve stejném období či postačí, že pracovní poměr komparátora u stejného zaměstnavatele již skončil (popř. má teprve vzniknout). V daném sporu zaměstnavatel platil zaměstnanci mužského pohlaví 60 liber týdně. Poté, co tomuto zaměstnanci skončil pracovní poměr, přijal tentýž zaměstnavatel na jeho pracovní pozici paní Smith. Za výkon stejné práce ji však ohodnotil částkou 50 liber týdně. SD EU pak v dané otázce došel k názoru, že zaměstnavatel svým jednáním porušil článek 141 SES (tj. současný čl. 157 odst. 2 SFEU), jelikož rovné odměňování mužů a žen za stejnou nebo srovnatelnou práci u stejného zaměstnavatele není podmíněno souběžným časovým obdobím vykonávané práce.

Dodržování zásady rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty by měl zaměstnavatel zajišťovat nejen díky strachu z ukládání případných pokut za její porušení, ale též z jiných důvodů, které mohou pozitivně

¹²⁵ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 26. června 1990 ve věci C-33/89 *Maria Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg* [1990] ECR I-2591.

¹²⁶ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 17. května 1990 ve věci C-262/88 *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group* [1990] ECR I-01889.

¹²⁷ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 9. února 1982 ve věci C-12/81 *Garland v. British Rail Engineering Ltd.* [1982] ECR 359.

¹²⁸ § 3 odst. 3 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁹ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 27. března 1980 ve věci C-129/79 *Macarthy's Ltd. v. Wendy Smith*, [1980] ECR 01275.

ovlivňovat prostředí na pracovišti. Myslím si, že odstranění nedůvodných rozdílů v odměňování mužů a žen s sebou přináší například vyšší míru produktivity práce či konkurence mezi jednotlivými zaměstnanci a zaměstnankyněmi. V důsledku toho lze dosáhnout vytvoření takového pracovního kolektivu, který by byl složen z těch nejschopnějších zaměstnanců, a to bez ohledu na jejich pohlaví.

4.1.2 Rovné zacházení s muži a ženami v oblasti přístupu k zaměstnání včetně postupu v zaměstnání a pracovních podmínkách

Jak již bylo řečeno, nerovné zacházení s muži a ženami vychází z celé řady stereotypních názorů na dané pohlaví, které zaměstnavatel často automaticky předpokládá bez ohledu na skutečné kvality každého jednotlivce. Znevýhodněné bývají převážně ženy, jejichž schopnosti jsou zaměstnavatelem mnohdy předem zavrhovány (tzv. skleněný strop), zatímco v případě mužů se s nimi automaticky počítá (tzv. skleněný výtah).¹³⁰

K zakotvení principu rovného zacházení s muži a ženami došlo na základě Směrnice Rady 76/207/EHS¹³¹. Byla zakázána jakákoli přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví. Jak vyplývá z čl. 2 odst. 2, „*touto směrnicí není dotčeno právo členských států vyloučit z oblasti její působnosti ty pracovní činnosti, a popřípadě i vzdělávání k nim vedoucí, u nichž z důvodů jejich povahy nebo podmínek jejich výkonu představuje pohlaví pracovníka určující prvek.*“ Tuto výjimku lze tak aplikovat tam, kde pohlaví je podstatným a rozhodujícím požadavkem pro výkon dané činnosti. Například se může jednat o různá umělecky zaměřená povolání, jako je práce určená pro zpěváky a zpěvačky, herce a herečky, tanečníky a tanečnice apod.¹³² Zajímavý je přístup Soudního dvora, který se problematikou vyloučení některého z pohlaví zabývá v řadě svých rozhodnutí. Tak například v případě *Johnston*¹³³ řešil otázku vyloučení policistek z práce ve zbrani během násilných roztržek v Severním Irsku. Soud rozhodl, že pro výkon daného povolání zde sice není pohlaví rozhodujícím faktorem, přesto by tím však mohl být narušen veřejný pořádek, jelikož by se tak ženy mohly dostat do ohrožení života. To, že se v takto nebezpečné situaci mohou

¹³⁰ Srov. BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 231. ISBN 978-80-7179-584-1.

¹³¹ Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu k zaměstnání a o pracovní podmínky (Úřední věstník EU 05/sv. 1, s. 187).

¹³² K takovému názoru se přiklonil generální advokát La Pergola ve věci C-258/98, *Tanja Kreil v. SRN* [2000] ECR I-69.

¹³³ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 15. května 1986 ve věci C-222/84 *Marguerite Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* [1986] ECR 1651.

ocitnout ženy stejně tak jako muži, ovšem nijak nezohlednil. Domnívám se, že tato interpretace soudu není zcela vhodná a je založena na převládajících stereotypch o mužích a ženách. Namísto toho, aby Soudní dvůr porovnával schopnosti konkrétních jedinců, nechává se ovlivňovat zakořeněnými předsudky, které poté užívá jako argumenty pro vyloučení žen z výkonu určité práce.

4.2 Diskriminace osob se zdravotním postižením

Po dlouhá staletí převažoval v pohlížení na osoby se zdravotním postižením tzv. medicínský model, podle něž tito jedinci představovali nejprve jakýsi objekt léčení a až druhotně byli považováni za člověka. Postupem času se však do popředí dostává tzv. přístup sociální, který na zdravotně postiženou osobu v první řadě nahlíží jako na lidskou bytost, přičemž usiluje o její začlenění do společnosti a zároveň dbá na zajištění rovných podmínek všem osobám nezávisle na jejich zdravotní postižení. Sociální přístup také vychází z myšlenky, že společnost by se měla těmto osobám do určité míry přizpůsobit a tím zamezit znevýhodnění, které s sebou zdravotní postižení přináší. Umíme si jistě představit, do jaké míry může interakce mezi zdravotně postiženým a sociálním prostředím, ovlivnit jeho příležitosti pro výkon určité práce. Překážky, se kterými se postižená osoba může setkat, mohou být fyzického (např. v budově není bezbariérový přístup) či psychického charakteru (např. různé předsudky).¹³⁴

Zákaz diskriminace osob se zdravotním postižením je zakotven v celé řadě pramenů práva. Na úrovni mezinárodního práva, představuje stěžejní mezinárodní dokument *Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením* (dále jen „Úmluva“).¹³⁵ Úmluva poskytuje plné uplatnění základních lidských práv a svobod pro zdravotně postižené osoby a rovněž usiluje o aktivní zapojení postižených jedinců do všech oblastí společnosti, přičemž oblast zaměstnanosti (zejména jde-li o rovný přístup k zaměstnání) je nepochybně jednou z nejvýznamnějších. Podle čl. 1 Úmluvy se osobami se zdravotním postižením rozumí takové osoby, které mají „*dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.*“

¹³⁴ Pod. též BOČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 89. ISBN 978-80-7400-315-8.

¹³⁵ Úmluva byla přijata 13. prosince 2006, v platnosti od 3. května 2008 a Českou republikou byla ratifikována 28. září 2009.

Na poli sekundárního práva EU je pro oblast zaměstnávání zdravotně postižených osob důležitá již zmiňovaná Směrnice Rady 2000/78, která mimo jiné zakotvuje i zákaz diskriminace zdravotně postižených. Významný je zejména čl. 5, z něhož vyplývá požadavek zajistit pro tyto osoby určitá přiměřená opatření. Pojem přiměřené opatření představuje institut antidiskriminačního práva, vztahující se výlučně k problematice zdravotního postižení. V oblasti zaměstnávání je to právě zaměstnavatel, který je povinen přijmout potřebná opatření nutná k tomu, aby byl zdravotně postiženému zajištěn přístup k zaměstnání. Termín „přiměřené opatření“ definuje čl. 2 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením, a to tak, že se jedná o *„nezbytné a odpovídající změny a úpravy, které nepředstavují nepřiměřené nebo nadměrné zatížení a které jsou prováděny, pokud to konkrétní případ vyžaduje, s cílem zaručit osobám se zdravotním postižením uplatnění nebo užívání všech lidských práv a základních svobod na rovnoprávném základě s ostatními,“*¹³⁶

Důvodem, proč jsem si pro bližší zkoumání vybrala právě zdravotní postižení, bylo také jeho specifické postavení v antidiskriminačním zákoně. Zdravotní postižení je zakotveno nejen v § 2 odst. 3 AntiDZ, jako jeden z diskriminačních důvodů, ale promítá se též v dalších ustanoveních AntiDZ. Dle § 3 odst. 2 AntiDZ se týká vhodných přiměřených opatření, která jsou nutná pro zajištění přístupu k určitému zaměstnání pro zdravotně postiženého, jakož i pro zajištění dalších činností souvisejících se zaměstnáváním (tj. zejména k výkonu jeho pracovní činnosti, postupu v zaměstnání či účasti na odborném vzdělávání). Pokud takováto přiměřená opatření nebyla přijata, jedná se o nepřímou diskriminaci osoby se zdravotním postižením. Takové opatření však nesmí obnášet nepřiměřené zatížení. Jak již bylo zmíněno, k implementaci přiměřených opatření do antidiskriminačního zákona došlo na základě požadavků vyplývajících z čl. 5 směrnice Rady 2000/78. Tento článek představoval z hlediska transponace jeden z nejproblematictějších úseků celé směrnice. Zajímavé je, že vnitrostátní právní úprava v antidiskriminačním zákoně vnímá nesplnění povinnosti takového přizpůsobení jako nepřímou diskriminaci. V tomto ohledu česká právní úprava přesahuje rámec stanovený směrnicí 2000/78, která o nepřímé diskriminaci v souvislosti s přiměřenými opatřeními nehovoří. Pro určení, jaké konkrétní opatření zvolit, je nutné brát v úvahu vždy individuální situaci, v níž se postižený jedinec nachází, zejména s ohledem

¹³⁶ ČERMÁK, M. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením, 2012, str. 13. ISBN 978-80-87181-08-9.

na charakter jeho zdravotního postižení a druh práce, který má tato osoba vykonávat. Antidiskriminační zákon tak ani demonstrativně neuvádí příklady přiměřených opatření, které se mohou v praxi vyskytovat. Takový příkladný výčet však nalezneme ve směrnici 2000/78, podle níž lze za taková opatření považovat například různé stavební úpravy pracoviště, pracovní doby, převedení na jinou práci nebo pracoviště, zajištění potřebného vybavení, osobní asistence, tlumočnicka apod. Přiměřeného opatření se logicky může dovolávat pouze ta zdravotně postižená osoba, která má potřebnou kvalifikaci pro výkon dané pracovní pozice.

S přiměřenými opatřeními se dále pojí také ustanovení § 3 odst. 3 AntiDZ, přičemž uvádí taxativní skutečnosti, které je třeba brát v úvahu při posuzování toho, zda konkrétní opatření není neúměrné. Zohledňuje se jak subjektivní hledisko, (tj. míra užítku, které s sebou opatření pro postiženého přináší na jedné straně a finanční zatížení, které takové opatření představuje pro jeho realizátora na straně druhé) tak i objektivní hledisko (tj. jaké jsou finanční či jiné možnosti pro jejich zrealizování a jakým způsobem jsou opatření schopny zajistit potřebnou pomoc pro zdravotně postiženou osobu, pro něž byly zřízeny). Tyto podmínky přesahují úpravu požadovanou směrnicí 2000/78/ES a více tak zpřísnují situaci zdravotně postiženého, přičemž dává větší prostor zaměstnavateli nepřijmout přiměřená opatření pro nepřiměřené zatížení. Následuje ust. § 3 odst. 4 AntiDZ, který stanoví, že vyplývá-li požadavek přiměřeného opatření ze zvláštního právního předpisu, nejedná se o nepřiměřené zatížení.¹³⁷

Další ustanovení antidiskriminačního zákona, které je klíčové pro problematiku zdravotního postižení, představuje § 5 odst. 6 AntiDZ. Zde nalezneme vysvětlení pojmu zdravotního postižení, jehož chápání je důležité pro určení toho, zda případná oběť diskriminace vůbec naplňuje znaky zdravotně postižené osoby. Definice obsažená v § 5 odst. 6 AntiDZ zní: „ *Pro účely tohoto zákona se zdravotním postižením rozumí 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.*“ Uvedená definice se však jeví poněkud obecně a neurčitě a nevyplývá ani z úpravy práva EU.

¹³⁷ BOČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 159-166. ISBN 978-80-7400-315-8.

Zajímavý je pohled judikatury SD EU na to, zda se zákaz diskriminace vztahuje rovněž na případy nemoci. V kauze *Sonia Chacón Navas*¹³⁸ soud rozhodl, že krátkodobá nemoc nespadá do rámce zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení, jelikož není splněn požadavek dlouhodobého charakteru. Pokud by však osoba prokázala, že důvodem výpovědi nebyla nemoc samotná, nýbrž její dlouhodobé a trvalé následky, o diskriminaci na základě zdravotního postižení by se jednalo.¹³⁹

V souvislosti se zákazem diskriminace osob se zdravotním postižením je důležité zmínit také fakt, že podmínky pro existenci takové diskriminace jsou splněny i tehdy, kdy je nepříznivě zacházeno s osobou, která pečuje o zdravotně postiženého, byť tato osoba sama zdravotně postižená není.¹⁴⁰

Podíváme-li se na dřívější výčet diskriminačních důvodů zakotvený v § 4 odst. 2 ZoZ, pojem zdravotní stav zde vůbec nenajdeme. Zákon o zaměstnanosti totiž disponoval pojmem „zdravotní stav“. Zdravotní stav představuje nepochybně širší výraz, nežli je zdravotní postižení a vztahuje se také na krátkodobější a přechodně trvající zdravotní problémy. Domnívám se, že s ohledem na ochranu diskriminovaných jedinců by bylo žádoucí začít opět uvažovat o zakotvení termínu „*zdravotní stav*“.

¹³⁸ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 11. června 2006 ve věci C-13/05 *Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA*, [2006] ECR I-6467.

¹³⁹ Srov. ČERMÁK, M. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením, 2012, str. 46-47. ISBN 978-80-87181-08-9.

¹⁴⁰ K tomuto závěru došel ESD v rozhodnutí ze dne 17. července 2008 ve věci C-303/06 *Coleman v. Attridge Law and Steve Law*, [2008] ECR I-05603.

5. Právní prostředky ochrany před diskriminací

Antidiskriminační zákon poskytuje osobám, které se cítí být diskriminovány, možné prostředky, jimiž se mohou před takovou diskriminací chránit. Než se však takto dotčená osoba (zpravidla zaměstnanec) bude domáhat ochrany svých práv před soudy, měla by se ujistit, zda si případný diskriminující jedinec své protiprávní jednání vůbec uvědomuje. Jako vhodné se tak v první řadě jeví vyřešit vzniklý problém mimosoudní cestou, přičemž by oběť diskriminace měla dát diskriminující osobě (případně jiné osobě, která má vliv na možnou nápravu takového chování) jasně najevo, že si nepřeje pokračování dalšího podobného nepříznivého zacházení s ní. Pokud se však takové upozornění minulo účinkem, nezbývá dotčené osobě nic jiného, než se takovému jednání bránit buď podáním stížnosti u příslušného inspektorátu práce anebo prostřednictvím žaloby u příslušného soudu. Skutečnost, že je inspekčním orgánům doručena stížnost, však sama o sobě nezakládá povinnost těmto orgánům provést případnou kontrolu.

5.1 Právní prostředky ochrany před diskriminací ve světle antidiskriminačního zákona

5.1.1 Platná právní úprava

Antidiskriminační zákon představuje právní předpis, který za splněných jím požadovaných podmínek poskytuje diskriminovaným jedincům aktivní žalobní legitimaci v civilním řízení. Ustanovení týkající se právních prostředků ochrany před diskriminací nalezneme v hlavě II. antidiskriminačního zákona, konkrétně se pak jedná o § 10 a § 11 AntiDZ. Jak již bylo zmíněno, na úpravu ochrany před diskriminací v antidiskriminačním zákoně odkazuje § 17 zákoníku práce. Jako poněkud chaotické a předčasné řešení shledávám skutečnost, že zákoník práce na aplikaci antidiskriminačního zákona odkazoval již v době, kdy ještě nebylo jisté, zda bude jeho návrh vůbec schválen.¹⁴¹ Téměř dva roky tak zákoník práce operoval s dosud nepřijatým právním předpisem, což je dle mého názoru velice matoucí.

Platná právní úprava prostředků ochrany před diskriminací zakotvená v § 10 AntiDZ stanoví, že v případě diskriminace či porušení rovného zacházení je dotčená osoba oprávněna bránit se proti takovému jednání podáním žaloby k soudu.

¹⁴¹ Zákoník práce výslovně odkazuje na užití antidiskriminačního zákona na základě novely ZP provedené zákonem č. 362/2007 Sb. (s účinností od 1. 1. 2008).

V souvislosti s tím se tak oběť diskriminace může domáhat zejména upuštění od dalšího takového jednání, odstranění následků vzniklých v důsledku takového jednání a rovněž má právo na přiměřené zadostiučinění. Mezi takové přiměřené zadostiučinění lze řadit i určitou morální satisfakci, jakou může být například veřejná omluva. Dle § 10 odst. 2 AntiDZ je dotčená osoba oprávněna požadovat též náhradu nemajetkové újmy v penězích, a to především v případě, že v důsledku diskriminačního jednání došlo ke značnému snížení její dobré pověsti nebo důstojnosti. Výši takové náhrady může přiznat pouze soud, přičemž musí brát v potaz závažnost vzniklé újmy a také okolnosti, které k porušení práva na rovné zacházení vedly.¹⁴² Podmínkou aplikace § 10 AntiDZ je tak zaprvé existence protiprávního diskriminačního jednání, dále pak vzniklá újma na straně diskriminovaného a zároveň příčinný vztah mezi touto újmou a diskriminačním zásahem.¹⁴³

Ust. § 11 odst. 1 AntiDZ stanoví, že právnická osoba založená za účelem ochrany před diskriminací nebo právnická osoba, jejíž předmět činnosti spočívá v takové ochraně, „*může poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací.*“ Dle § 11 odst. 2 AntiDZ je pak takováto právnická osoba oprávněna dávat příslušným kontrolním správním úřadům podněty ke kontrole, případně k zahájení správního řízení.

Až do konce roku 2011 zakotvoval ochranu před diskriminací též zákon o zaměstnanosti (tehdejší § 4 odst. 11 ZoZ). I toto ustanovení však představovalo nežádoucí duplicitu (o ní již bylo zmíněno v podkapitole týkající se právní úpravy zákona o zaměstnanosti) a překrývalo se tak s úpravou obsaženou v § 10 antidiskriminačním zákoně. Tento nepřehledný stav byl proto s účinností od 1. 1. 2012 odstraněn.

5.1.2 Vztah občanského zákoníku a antidiskriminačního zákona

Jak již bylo v této práci zmíněno, v § 13 OZ nalezneme úpravu týkající se ochrany osobnosti. Žalobce je na základě tohoto ustanovení oprávněn uplatňovat stejný žalobní nárok, jako je tomu v případě žalob podle § 10 AntiDZ (tj. nárok

¹⁴² Pod. též VYSOKAJOVÁ, M. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, č. 8, str. 321. ISSN 1214-7966.

¹⁴³ BOČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 291. ISBN 978-80-7400-315-8.

negatorní, odstraňovací nebo satisfakční). Otázkou tak zůstává, podle jakého ustanovení se bude moci poškozená osoba domáhat práva na svoji ochranu. Bude mít možnost vlastního výběru mezi občanským a antidiskriminačním zákonem?

V této věci se nepochybně ztotožňuji s názorem Z. Kühna, který ochranu před diskriminací, poskytovanou dle § 10 AntiDZ, chápe ve vztahu k ochraně osobnosti dle § 13 OZ, jako úpravu *lex specialis*.¹⁴⁴ Žalobu na ochranu osobnosti podle občanského zákoníku tak bude moci diskriminovaný jedinec podat pouze tehdy, nebude-li možné ochranu před diskriminací zajistit antidiskriminačním zákonem ani jiným speciálním právním předpisem. Pokud tedy dojde k diskriminaci v oblastech, jež spadají mimo působnost AntiDZ nebo je-li diskriminační důvod jiný než výslovně vypočítává AntiDZ a zároveň takovou ochranu nezajišťuje ani speciální právní předpis, užije se ustanovení občanského zákoníku na ochranu osobnosti. Diskriminovaná osoba nemá v žádném případě možnost volby a je-li to možné, musí v prvé řadě postupovat dle AntiDZ.¹⁴⁵ Tak například odmítne-li lékař poskytnout potřebnou zdravotní péči cizinci s trvalým pobytem v ČR jen proto, že nemá české státní občanství, bude se moci takto poškozený cizinec domáhat ochrany před diskriminací podle občanského zákoníku. Antidiskriminační zákon totiž státní občanství neřadí mezi jednotlivé diskriminační důvody a ochranu před diskriminací nezakotvují ani právní předpisy týkající se poskytování zdravotní péče.¹⁴⁶

Rozdílnost ochrany zakotvené občanským zákoníkem a antidiskriminačním zákonem dopadá též na věcnou příslušnost soudů. Pro posouzení toho, zda vůbec došlo k diskriminaci a zároveň pro rozhodování o nárocích vyplývajících z § 10 AntiDZ, budou v prvním stupni věcně příslušné okresní soudy (dle obecného zakotvení věcné příslušnosti v § 9 odst. 1 o. s. ř.).¹⁴⁷ Na rozdíl od žaloby na ochranu osobnosti podle občanského zákoníku, kde je věcná příslušnost svěřena krajským soudům.¹⁴⁸

¹⁴⁴ KÜHN, Z.: *Vztah OZ a antidiskriminačního zákona*. [online]. Jiné právo. 26. 11. 2009 [cit. 4. března 2013]. Dostupné z: <<http://jinepravo.cz/2009/11/vztah-oz-antidiskriminacniho-zakona.html>>.

¹⁴⁵ S odlišným názorem však přichází JUDr. Ladislav Jouza, který se ve svém článku (Nový antidiskriminační zákon, *Bulletin advokacie*, 2009, č. 11, str. 33.) vyjádřil, že si diskriminovaný zaměstnanec může sám zvolit, zda využít ochrany dle antidiskriminačního zákona nebo občanského zákoníku. Na základě výše uvedeného považuji takový názor za zcela mylný.

¹⁴⁶ FIALOVÁ, E., KOLDINSKÁ, K. a kol. *Neviditelný problém. Rovnost a diskriminace v praxi*. Gender Studies, o.p.s., 2010, str. 26. ISBN 978-80-86520-30-8.

¹⁴⁷ Důvodová zpráva k antidiskriminačnímu zákonu ovšem mylně předjímala, že věcná příslušnost v prvním stupni bude náležet krajským soudům.

¹⁴⁸ Srov. § 9 odst. 2 a) zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

5.2 Problematika přenesení důkazního břemene v diskriminačních sporech

5.2.1 Podstata principu přenesení důkazního břemene

V případě „běžného“ občanskoprávního řízení se uplatňuje zásada, že povinnost tvrdit i povinnost dokazovat rozhodné skutečnosti a důkazy je výhradně úlohou žalobce. Pokud bychom takový princip vztáhli také na oblast diskriminace v pracovněprávních sporech, bylo by procesní postavení zaměstnance jako žalobce z hlediska dokazování velice problematické a obtížné. Žalobce by v takovém případě musel nejen dokázat porušení zákazu diskriminace ze strany žalovaného, ale rovněž i pohnutku, která k takovému porušení vedla, tedy konkrétní diskriminační důvod. Proto byl do českého právního řádu zakotven institut tzv. děleného důkazního břemene (označovaný též výrazy *přechod* či *přenesení* důkazního břemene), který jak bude pojednáno dále, představuje určitou výhodu pro diskriminovaného zaměstnance. Po přiblížení tohoto principu poznáme, že odborníky často užívané označení „obrácené“ důkazní břemeno není zcela výstižné a může se jevit jako zavádějící. Proto s tímto výrazem nebudu ve své práci operovat.

Právní úpravu přesunu důkazního břemene nalezneme v ustanovení § 133a o. s. ř.. V souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona byla provedena novela § 133a o. s. ř., přičemž došlo k rozšíření oblastí, na něž se přechod důkazního břemene vztahuje. V důsledku této změny tak s účinností od 1. 9. 2009 z ust. § 133a o. s. ř. vyplývá následující: *„Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci 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, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.“*

Princip děleného důkazního břemene byl jedním z důvodů, proč se s přijetím antidiskriminačního zákona tak dlouho otálelo. Prezident ČR označil přenesení důkazního břemene za dosud neznámý princip a rázně jej ve svém vetu ze dne

16. 5. 2008 odmítl.¹⁴⁹ Uvedené tvrzení prezidenta ČR, že se jedná o nový institut, nepovažují za zcela výstižné, jelikož s počátky právní úpravy přenesení důkazního břemene se lze setkat již od 1. 1. 2001, kdy byl zákonem č.30/2000 Sb. vytvořen nový § 133a o. s. ř.. Stalo se tak v důsledku provedení Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. 12. 1997, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Tehdejší pojetí § 133a o. s. ř. stanovilo, že tvrzení účastníka o tom, že byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě pohlaví, považuje soud ve věcech pracovních za prokázané, nevyjde-li v řízení najevo opak.¹⁵⁰ Zanedlouho poté došlo zákonem č. 151/2002 Sb. k podrobnější úpravě § 133a o. s. ř., tak jak to vyžadovaly Směrnice Rady č. 2000/43/ES (rasová směrnice) a Směrnice Rady č. 2000/78/ES (rámcová směrnice). Soudy se tak principem přechodu důkazního břemene zabývaly v mnoha různých případech již v průběhu několika let před nabytím účinnosti antidiskriminačního zákona.

Přenesení důkazního břemene v diskriminačních sporech se v minulosti setkalo s celou řadou kritických názorů a i v současné době se jedná o velice rozporuplné a často diskutované téma. Na první pohled se totiž tento princip může jevit jako určité neoprávněné zvýhodnění zaměstnance (žalobce) na úkor zaměstnavatele (žalovaného). Odpůrci přechodu důkazního břemene argumentují především tím, že takto usnadněné postavení by mohl zaměstnanec lehce zneužít například za účelem pomsty vůči zaměstnavateli, který by v důsledku pouhého nevyvrácení žalobcova tvrzení diskriminační spor prohrál.¹⁵¹ Laická představa o podstatě tohoto institutu tak často spočívá v mylné domněnce, že pro vítězství ve sporu postačí žalobci pouhé konstatování toho, že se stal obětí diskriminace.

Podíváme-li se však na problematiku § 133a o. s. ř. podrobněji, zjistíme, že procesní úspěch žalobce rozhodně není předem jistý. Proto, abychom pochopili jak správně vykládat § 133a o. s. ř. a v čem přesně spočívá princip tohoto institutu, uvedu několik závěrů, k nimž dospěl ve své rozhodovací činnosti Ústavní a Nejvyšší soud ČR.

¹⁴⁹ Srov. Stanovisko prezidenta ČR ze dne 16. 5. 2008, jímž vrátil Poslanecké sněmovně antidiskriminační zákon. Dostupné z: <<http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=29448>>.

¹⁵⁰ BRŮHA, D. Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance). *Práce a mzda*, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, č. 1, str. 36. ISSN 0032-6208.

¹⁵¹ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 177. ISBN 978-80-7380-277-6.

Tak například již v nálezu¹⁵² pléna Ústavního soudu ČR ze dne 26. 4. 2006 se Ústavní soud vyjádřil, že přenesení důkazního břemene na žalovaného nelze chápat úplně automaticky. Žalobce musí totiž nejen tvrdit, že s ním bylo ve srovnání s jinými zaměstnanci zacházeno méně příznivě, ale je povinen své tvrzení **rovněž dostatečně prokázat**. Jak dále Ústavní soud judikoval, z tvrzení žalobce má vyplývat také to, jaký z jednotlivých diskriminačních důvodů je v nerovném zacházení spatřován. Tuto pohnutku, jež vedla žalovaného k diskriminačnímu zacházení, ovšem již není potřeba žádným způsobem dokazovat. Ta se v řízení presumuje až do doby, než bude prokázán opak (tj. než bude vyvrácena). Podle soudu *„požadavek, aby strana žalující musela prokazovat, že byla diskriminována právě a výlučně pro svůj rasový (etnický) původ, a nikoli z důvodu jiného, je zcela zjevně nesplnitelný, neboť prokázat motivaci (pohnutku) žalované strany je z povahy věci vyloučeno.“* Ústavní soud tímto nálezem jasně konstatoval, že princip přechodu důkazního břemene nelze vykládat absolutně tak, že se veškeré dokazování přesouvá výlučně na bedra žalovaného. Do určité míry důkazní břemeno nese také žalobce, který (jak bylo vysvětleno výše) má povinnost svá tvrzení prokázat. Až poté, co se mu to úspěšně podaří, přechází hlavní úloha na žalovaného, který jeho tvrzení musí navrženými důkazy vyvrátit. Toho žalovaný docílí zpravidla tak, dokáže-li, že ve srovnatelné situaci zacházel rovnocenně se všemi svými zaměstnanci a že jeho (údajně diskriminační) jednání mělo legitimní důvod a bylo přiměřené svému účelu. Výstižnější tak bude označit důkazní břemeno ne jako „obrácené“ (tak jak jej mnozí autoři nazývají), nýbrž pojmem **„dělené“** či **„sdílené“** (tj. žalobcem i žalovaným), což lépe vystihuje podstatu celého institutu.¹⁵³

Požadavek povinnosti žalobce svá tvrzení rovněž dostatečně prokázat, nebyl dříve z ustanovení § 133a o. s. ř. zcela jasně patrný. Proto, aby § 133a o. s. ř. lépe vystihoval závěry plynoucí z rozhodovací činnosti soudů (např. právě zmiňovaný náleží ÚS ze dne 26. 4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04), došlo v souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona mimo jiné také ke změně jeho „úvodní pasáže“. V důsledku této změny je tak výslovně stanoveno, že k přenesení důkazního břemene na žalovaného dojde až tehdy, uvede-li žalobce před soudem takové skutečnosti, ze kterých lze tvrzenou diskriminaci dovodit (viz. již výše citované platné znění

¹⁵² Nález pléna Ústavního soudu České republiky ze dne 26. 4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04, publikován pod č. 419/2006 Sb.

¹⁵³ Pod. též ČERMÁK, M., KVASNICOVÁ, J. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, Praha: Česká advokátní komora, 2010, č. 3, str. 22. ISSN 1210-6348.

§ 133a o. s. ř.). Tato úprava tak šikovněji zakotvuje fakt, že žalobce nemůže být zcela nečinný a pro úspěšnost ve sporu je povinen svoji žalobu podložit určitými důkazními návrhy. Těmito důkazy mohou být například různé svědecké výpovědi spolupracovníků žalobce, písemné či e-mailová komunikace zaměstnance se zaměstnavatelem, doklady o výši mzdy nebo platu a jiné prostředky, pomocí nichž lze zjistit skutkový stav věci (jak vyplývá z § 125 o. s. ř.)¹⁵⁴

Z výše uvedeného lze dovodit, že tento institut nikterak neznevýhodňuje žalovaného. Po seznámení se s judikaturou Ústavního soudu mi není zcela jasné, proč se úprava § 133a o. s. ř. setkala s tak často kritikou. Obavy některých odpůrců, že by byl žalovaný přesunem důkazního břemene téměř jistě odsouzen k prohře a žalobce by tak mohl kdykoliv zneužít svého „výsostného“ postavení proti svému zaměstnavateli, nejsou dle mého názoru důvodné. Myslím si, že každý, kdo se blíže seznámí s poznatky Ústavního soudu o dané problematice (případně též Nejvyššího soudu¹⁵⁵, jenž dospěl k totožným závěrům jako Ústavní soud), by měl pochopit podstatnou zainteresovanost obou účastníků řízení. Tedy nejen žalovaného, nýbrž i žalobce, který nemůže být zcela pasivní a musí dostat své „obecné důkazní povinnosti“.¹⁵⁶ Tak například situace, že kandidát černé barvy pleti neprošel přijímacím pohovorem, ještě neznamená, že s ním bylo zacházeno diskriminačně a aby se uplatnil přechod důkazního břemene, je nutné opřít žalobu též o další relevantní důkazy (např. prokázat menší kvalifikaci přijatého uchazeče).¹⁵⁷

Dále je třeba upozornit na to, že se institut sdíleného důkazního břemene nevyužívá u všech vztahů, které jsou upraveny antidiskriminačním zákonem. Tuto skutečnost lze odůvodnit tím, že se evropské antidiskriminační právo nejprve formovalo postupně, prostřednictvím směrnic vztahujících se vždy jen na určitou oblast.¹⁵⁸ Proto považuji za vhodné danou roztržičnost v budoucnu ujednotit.

¹⁵⁴ BRŮHA, D. Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance). *Práce a mzda*, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, č. 1, str. 37. ISSN 0032-6208.

¹⁵⁵ Například rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008, uveřejněný pod č. 108 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 2010.

¹⁵⁶ Srov. § 120 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵⁷ KŮHN, Z. : *Dvěře pro přenos důkazního břemene podle § 133a až příliš otevřené*. [online]. Jiné právo. 11. února 2009 [cit. 4. března 2013]. Dostupné z: <<http://jinepravo.blogspot.cz/2009/12/dvere-pro-prenos-dukazniho-bremene.html>>.

¹⁵⁸ HELCOM.CZ: *Jak je to s prokazováním diskriminace u soudu?* [online]. © 2013 Český helsinský výbor – Poradna obětí diskriminace. 8. listopadu 2011 [cit. 11. března 2013] Dostupné z: <<http://diskriminace.helcom.cz/2011/11/jak-je-to-s-dokazovanim-diskriminace-u-soudu/>>.

5.2.2 Aplikace přenesení důkazního břemene ve vybraných kauzách českých soudů

V závěru této problematiky podrobněji rozeberu konkrétní rozhodnutí Ústavního soudu ČR a Nejvyššího soudu ČR, jenž se týkají aplikace § 133a o. s. ř., a které přinášejí řadu praktických poznatků vyplývajících z jejich rozhodovací činnosti.

A) *Nález Ústavního soudu ČR ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08¹⁵⁹*

Nejdříve se zaměřím na nález, ve kterém se Ústavní soud zabýval otázkou, zda na základě výpovědi dané zaměstnanci pro jeho nadbytečnost, nedošlo ze strany zaměstnavatele k diskriminačnímu zacházení z důvodu věku. Impulzem byla řádně a včas podaná ústavní stížnost směřující proti dříve učiněným rozhodnutím Obvodního soudu pro Prahu 1, Městského soudu v Praze a Nejvyššího soudu ČR.

Žalobce se u obecných soudů domáhal určení neplatnosti výpovědi pracovního poměru dané zaměstnavatelem. Ve své žalobě argumentoval tím, že provedené organizační změny (v důsledku nichž byla zaměstnanci dána výpověď) spočívaly pouze v přejmenování určitých útvarů a v převzetí jejich činnosti jinými útvary. Úkoly, které tvořily žalobcovu náplň práce, ovšem zrušeny nebyly, ba naopak došlo k rozšíření počtu zaměstnanců, kteří oblast týkající se jeho činnosti nově zastávali. Stěžovatel dále namítal, že se v souvislosti s tímto jednáním ze strany zaměstnavatele, stal obětí diskriminace z důvodu věku. Své tvrzení podpořil zejména statistickými údaji propuštěných a nově přijatých zaměstnanců, přičemž porušení zásady rovného zacházení namítal pouze v případě určitého konkrétního úseku zaměstnavatele. Z nich vyplývalo, že počet nadbytečných zaměstnanců byl tvořen převážně zaměstnanci staršími 50 let, na rozdíl od nově přijatých zaměstnanců, mezi které se z 93% řadily osoby mladší 28 let. Obvodní soud pro Prahu 1 však neshledal uvedené argumenty za přesvědčivé a žalobu zamítl. Jeho rozhodnutí potvrdil rovněž odvolací Městský soud v Praze, přičemž se s rozhodnutím obvodního soudu ztotožnil také v tom, že k diskriminaci na základě věku v daném případě nedošlo. Žalobce se však nevzdal a proti rozhodnutí odvolacího soudu podal dovolání k Nejvyššímu soudu ČR. Ten ale dovolání odmítl a konstatoval, že žalobce neunesl povinnost

¹⁵⁹ Ve znění opravného usnesení ze dne 9. 7. 2009 ve věci ústavní stížnosti doc. Ing. J. H., CSc., proti usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. 4. 2008 č. j. 21 Cdo 2091/2007-145, rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 25. 1. 2007 č. j. 20 Co 447/2006-119 a rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 9. 6. 2006 č. j. 27 C 5/2005-83.

prokázat tvrzenou diskriminaci dle § 133a o. s. ř.. K takovému názoru dospěl poté, co vzal za rozhodné skutečnosti o tom, že žalobce „v době dání výpovědi pro nadbytečnost nesplňoval kvalifikační požadavky stanovené vedlejším účastníkem pro volná místa a že ve vztahu ke zvolenému kritériu pro odchod zaměstnanců, jímž byla zejména doba působení v příslušném organizačním útvaru, stěžovatel ani netvrdil, že by z útvaru, v němž pracoval, nebyl propuštěn některý ze zaměstnanců s kratší dobou působnosti, než byla jeho.“¹⁶⁰

Žalobce se tak proti výše uvedeným rozhodnutím rozhodl podat ústavní stížnost k Ústavnímu soudu ČR. Domníval se, že obecné soudy svými rozhodnutími nejen řádně nezajistily jeho Listinou garantované právo na spravedlivý proces, ale rovněž porušily jeho právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech vzniku a zániku pracovního poměru. Stěžovatel byl přesvědčen, že se stal obětí diskriminace z důvodu věku, přičemž toto své tvrzení podložil důkazy v podobě zmíněných statistických údajů. Namítal však, že obecné soudy k tomuto dostatečně nepřihlédly a upřednostnily pouhé tvrzení zaměstnavatele, že podání výpovědi z pracovního poměru nastalo v důsledku toho, že neexistovala žádná vhodná volná pracovní pozice. Stěžovatel měl za to, že dostal požadavku vyplývajícího z § 133a o. s. ř., když také prokázal, že přestože měl dostatečné vzdělání i praxi pro výkon dané funkce, byli přijímáni na některé pozice noví, převážně mladší zaměstnanci s nulovou praxí. Soudy tak měly nejdříve vyhodnotit, zda podmínky pro aplikaci § 133a o. s. ř. byly splněny a pokud by dospěly ke shodnému závěru jako stěžovatel, měl ze strany žalovaného následovat důkaz opaku. Stěžovatel dále uvedl, že poskytl-li důkazy o existenci diskriminace, musí (tak jak to vyplývá z ust. § 133a o. s. ř.) žalovaný takové tvrzení vyvrátit prokázáním, že se tvrzeného nerovného zacházení se zaměstnancem nedopustil. To se ovšem podle stěžovatele nestalo, přičemž obecné soudy jen vzaly bez dalšího za pravdivé tvrzení, že se žádné z volných pracovních míst pro stěžovatele nehodilo, aniž by to zaměstnavatel nějak dokázal. Stěžovatel proto označil rozhodnutí obecných soudů za nespravedlivé, plné rozporů mezi skutkovými a právními zjištěními a s chybnou aplikací přenesení důkazního břemene dle § 133a o. s. ř..

Ústavní soud shledal stěžovatelem poskytnutá tvrzení jako dostatečně prokázaná a vytkl postup obecných soudů při aplikaci přechodu důkazního břemene.

¹⁶⁰ Srov. usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 4. 2008 sp. zn. 21 Cdo 2091/2007.

Ve světle statistických údajů, které byly stěžovatelem doloženy, se dle názoru Ústavního soudu měly obecné soudy důkladněji zabývat tím, zda skrytou motivací pro výběr nadbytečných zaměstnanců nebyl věk. Především se měly podrobněji zaměřit na realitu provedené organizační změny a lépe zjistit zejména povahu a náplň práce nově vzniklých pracovních míst, včetně jejich odlišností oproti rušeným pracovním pozicím. „*Teprve po učinění takovýchto zjištění bylo možno také posoudit, zda nově nastavená kvalifikační kritéria potřebná pro získání pozice, resp. setrvání u vedlejšího účastníka, odpovídala skutečné potřebě při plnění daných úkolů.*“¹⁶¹

Ústavní soud proto dospěl k závěru, že obecné soudy v důsledku chybného dokazování nedostatečně zjistily skutkový stav věci, čímž stěžovateli řádně nezajistily ochranu jeho práva na rovné zacházení a zákaz diskriminace a zároveň tím porušily jeho právo na spravedlivý proces. Vzhledem k tomu shledal Ústavní soud ústavní stížnost jako opodstatněnou. Jak ale dále ve svém nálezu uvedl, není v jeho kompetenci rozhodnout, zda se v daném případě zaměstnavatel opravdu dopustil diskriminace motivované věkem. Učinit takový závěr je výhradně věcí obecných soudů.¹⁶²

B) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 572/2011

V dané věci byla zaměstnankyně přesvědčena, že se stala obětí sexuálního obtěžování na pracovišti. V důsledku toho požadovala, aby jí soud přiznal náhradu nemajetkové újmy ve výši 200.000,- Kč. V dovolání namítala, že odvolací soud nesprávně posoudil, který z účastníků nese ve světle ust. § 133a o. s. ř. břemeno tvrzení a břemeno důkazní. Zaměstnankyně ovšem nabyla mylného dojmu, že pro její úspěch ve věci postačí pouze to, když bude tvrdit existenci sexuálního obtěžování a zaměstnavateli se následně nepodaří její tvrzení vyvrátit. Nejvyšší soud však odkázal na svá dřívější rozhodnutí související s problematikou přenosu důkazního břemene dle § 133a o. s. ř. (např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 11. 2009 sp. zn. 21 Cdo 246/2008). Z ustálené judikatury totiž jasně vyplývá, že žalobce je povinen svá tvrzení o diskriminačním zacházení rovněž do určité míry prokázat. Zaměstnankyně však tento požadavek nenaplnila a své důkazní břemeno

¹⁶¹ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

¹⁶² K dané problematice též BUKOVJAN, P. Diskriminace při výběru nadbytečných zaměstnanců a obrácené důkazní břemeno, *Práce a mzda*, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, č. 8, str. 46-48. ISSN 0032-6208.

neunesla. Tudíž jí nemohl být přiznán nárok na náhradu nemajetkové újmy, jehož se domáhala.¹⁶³

Tento případ by měl být jakýmsi varováním pro další případné zaměstnance/kyně, kteří se chtějí diskriminaci bránit u soudu. Před podáním takové žaloby by si měl každý nejprve uvědomit reálný význam § 133a o. s. ř. a poté zvážit, zda má pro svá tvrzení také dostatek důkazů. Pokud se tak některá zaměstnankyně setká například se sexuálním obtěžováním, jako tomu bylo v daném případě, měla by si v první řadě zajistit potřebné důkazy k prokázání rozhodných skutečností. Za vhodné považuji například uschovat usvědčující korespondenci nebo svá tvrzení opřít o svědecké výpovědi ostatních spolupracovníků.

5.3 Několik dalších poznatků z oblasti soudního řešení diskriminačních sporů

Z výše uvedeného je patrné, že žalobce často podcení svoji úlohu v rámci dokazování diskriminačního jednání. Jsem si ovšem zároveň vědoma, že v určitých případech nemusí být jeho situace vůbec jednoduchá a může jej odradit od účinné snahy proti diskriminačnímu jednání bojovat. To pak vede ke vzniku stále většího počtu případů, kdy dotčená osoba rezignuje, přičemž diskriminující jedinec není žádným způsobem potrestán a dále ve svém protiprávním jednání pokračuje. Vliv na to, že řada diskriminačních kauz zůstane neodhalena a nedostane se vůbec k soudu, mohou mít též obavy obětí z možné ztráty zaměstnání nebo ze složitosti a nákladnosti soudního řízení.

Skutečnost, že diskriminačních sporů řešených českými soudy není příliš, potvrzuje například výzkum Českého helsinského výboru, kdy „z celkových 86 okresních soudů pouze šestnáct uvedlo, že zaznamenaly žaloby týkající se uplatněného práva na rovné zacházení či zákazu diskriminace podle Antidiskriminačního zákona“¹⁶⁴ Domnívám se, že tento počet nelze odůvodnit tím, že by se vyskytovalo malé množství případů diskriminace. Dle mého názoru to naopak poukazuje spíše na nedostatečné povědomí lidí o tom, jak využít ochrany

¹⁶³ Srov. HŮRKA, P., NOVÁK, O., VRAJÍK, M. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: Anag, spol. s r. o., 2012, str. 197. ISBN 978-80-7263-785-0.

¹⁶⁴ HELCOM.CZ: *Antidiskriminační zákon po dvou a půl letech – je v praxi opravdu účinný?* [online]. © 2013 Český helsinský výbor – Poradenské centrum určené obětem diskriminace, 19. března 2012 [cit. 21. března 2013]. Dostupné z: <<http://diskriminace.helcom.cz/2012/03/antidiskriminacni-zakon-po-dvou-a-pul-letech-jeho-ucinnosti-%E2%80%93-je-v-praxi-opravdu-ucinny/>>.

před diskriminací, tak jak je jim poskytována antidiskriminačním zákonem. Raději pak volí mimosoudní variantu prostřednictvím smírného řešení sporu.

Možným řešením, jak tuto situaci zlepšit by mohlo být zavedení úpravy žalob ve veřejném zájmu, v důsledku čehož by vznikla možnost podat žalobu nejen k zajištění ochrany individuálních potřeb dotčeného, ale i v zájmu neurčitého množství dalších osob, které by mohly být oběťmi diskriminace.¹⁶⁵ Návrh antidiskriminačního zákona z roku 2007 s takovou variantou sice počítal, avšak na popud Legislativní rady vlády od ní bylo upuštěno. Do budoucna proto navrhuji zapracovat do právní úpravy tento zmíněný institut, který by mohl mít pozitivní dopad na odhalování diskriminace v případech, jež by se jinak před soud vůbec nemusely dostat.¹⁶⁶

5.4 Úloha veřejného ochránce práv

V souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona, došlo s účinností od 1. prosince 2009 k rozšíření okruhu působnosti veřejného ochránce práv („VOP“) o oblast týkající se rovného zacházení a ochrany před diskriminací. Tuto úlohu zakotvil nově vytvořený pátý odstavec § 1 zákona o veřejném ochránci práv.¹⁶⁷ V souladu s evropskými směrnicemi se stal ombudsman „národním tělesem pro rovné zacházení“ (z angl. *equality body*).¹⁶⁸

Novinkou je především vytvoření § 21b zákona o VOP, podle nějž „*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*

- 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.“*

¹⁶⁵ S takovou možností se lze setkat například v oblasti ochrany spotřebitele, konkrétně v § 25 odst. 2 zákona č. 634/1992 Sb. o ochraně spotřebitele, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶⁶ Srov. HELCOM.CZ: *Jak je to s prokazováním diskriminace u soudu?* [online]. © 2013 Český helsinský výbor – Poradna obětem diskriminace. 8. listopadu 2011 [cit. 21. března 2013]. Dostupné z: <<http://diskriminace.helcom.cz/2011/11/jak-je-to-s-dokazovanim-diskriminace-u-soudu/>>.

¹⁶⁷ Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶⁸ Veřejný ochránce práv [online]. © Kancelář veřejného ochránce práv [cit. 22. března 2013]. Dostupné z: <<http://www.ochrance.cz/diskriminace/>>.

Významná je zejména na prvním místě zmiňovaná metodická pomoc obětem diskriminace. Na počátku musí ombudsman nabýt alespoň částečného podezření, že má určitý případ co dočinění s diskriminací. Většina stížností však v praxi nenaplňuje potřebné diskriminační znaky a ochránce se jimi proto ani nezabývá. Pokud je však stížnost důvodná, podá ochránce stěžovateli písemný právní rozbor situace, kdy vysloví, zda došlo k diskriminaci. Může taktéž pomoci se zajištěním potřebných důkazů. V rámci metodické pomoci poté ombudsman řádně poučí jedince o dalším možném postupu ve věci. Při poskytování pomoci obětem diskriminace spolupracuje ombudsman s Českou advokátní komorou.¹⁶⁹

Rozšíření působnosti ombudsmana ve věcech rovného zacházení a ochrany před diskriminací nepovažuji za zcela vhodně řešení. Přikláním se k řadě kritických názorů na rozšíření působnosti veřejného ochránce práv. Jeho agenda by se měla zaměřovat zejména na oblasti týkající se veřejné správy, jejíž kontrolu má prioritně zajišťovat.¹⁷⁰ Pro diskriminaci, která dopadá především na soukromoprávní vztahy, by tak bylo dle mého názoru přínosnější, zřídit zvláštní úřad, který by se samostatně specializoval na pomoc a podporu obětem diskriminace.

¹⁶⁹ ČERMÁK, M., KVASNICOVÁ, J. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, Praha: Česká advokátní komora, 2010, č. 3, str. 22. ISSN 1210-6348.

¹⁷⁰ Srov. SLÁDEČEK, V. *Zákon o Veřejném ochránci práv. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, str. 50-55. ISBN 978-80-7400-158-1.

Závěr

Po zhodnocení problematiky zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v zaměstnání lze dospět k závěru, že se jedná o velmi často diskutované téma, jehož stále více do detailů propracovanější úprava prochází neustálým vývojem a současně tak reaguje na aktuální dění ve společnosti.

Hlavní účel této práce spočíval především ve zhodnocení české právní úpravy zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v oblasti zaměstnanosti, včetně zamyšlení se nad vhodnými budoucími změnami stávající úpravy. Nejprve bylo nutné vysvětlit nejdůležitější pojmy, na nichž je celá práce postavena a také přiblížit oblast týkající se mezinárodního práva a práva EU, ze kterých vnitrostátní právní úprava vychází.

Vstup České republiky do EU s sebou přinesl mimo jiné i určité podmínky, které je ČR jako členský stát EU povinna dodržovat. Ohledně dané problematiky jsou to zejména antidiskriminační směrnice Evropského parlamentu a Rady, kdo vytváří právní rámec, v němž se členské státy musí pohybovat. Požadavky ze strany EU bývají někdy natolik rozporuplné, že v souvislosti s potřebou implementace příslušných směrnic nastává nemalý problém. Odmítavý přístup ČR k provedení těchto směrnic byl doprovázen hrozbou několika žalob ze strany Evropské komise, což nakonec vedlo k podvolení se tlaku EU a přijetí jednotné právní normy, antidiskriminačního zákona. Bylo však věcí zákonodárce, zda daných požadavků EU dostojí formou novelizace jednotlivých zákonů nebo přistoupí k vytvoření jediné zastřešující normy. Názory na to, kterou z daných možností zvolit, se velice lišily, přičemž návrh antidiskriminačního zákona je považován za jeden z nejdéle projednávaných sněmovních tisků v rámci Parlamentu ČR. Domnívám se, že přijetí antidiskriminačního zákona nereflektovalo ani tak reálnou potřebu vzniku nového předpisu, ale bylo spíše pouze nejbližší dostupnou metodou, jak vyhovět požadavkům EU.

Přestože je úprava zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v zaměstnání relativně dobře propracována (vedle antidiskriminačního zákona též v množství dalších předpisů), lze se setkat i s některými negativními aspekty této problematiky. Antidiskriminační zákon představuje komplexní a detailní právní úpravu zákazu diskriminace v zaměstnání (včetně dalších oblastí), přičemž jeho kladný přínos spatřuji zejména v přesném definování jednotlivých forem

diskriminace. Na druhou stranu je však zároveň prostoupen řadou neurčitých formulací, které v souvislosti s implementací antidiskriminačních směrnic vznikly. Taková ustanovení je pak třeba vykládat s pomocí judikatury SD EU. Jako příklad neurčitého pojmosloví lze uvést § 7 odst. 1 AntiDZ, podle nějž se za diskriminaci nepovažuje jednání, které je odůvodněné legitimním cílem, jsou-li prostředky k jeho dosažení přiměřené a nezbytné. Antidiskriminační zákon však již žádným způsobem nespecifikuje, jak tyto pojmy vykládat. Na základě toho pak může vyvstat otázka, jaké jednání je diskriminační a jaké nikoli, důsledkem čehož je výrazně snižována míra právní jistoty. Proto by bylo vhodné vytvořit takové ustanovení, které by konkrétně vystihovalo podstatu této doposud neurčité formulace.

Zásadní nedostatek, který shledávám v úpravě antidiskriminačního zákona je skutečnost, že jeho přijetím byl podstatně snížen počet jednotlivých diskriminačních důvodů. Pro oblast zaměstnanosti byl do té doby stěžejní § 4 odst. 2 ZoZ, který obsahoval o mnoho širší výčet diskriminačních důvodů než je tomu nyní v případě antidiskriminačního zákona. Antidiskriminační zákon totiž operuje pouze s těmi diskriminačními znaky, které stanovily příslušné antidiskriminační směrnice EU a poskytuje ochranu jen na základě těchto taxativně vymezených důvodů. V budoucnu by proto bylo vhodné stávající výčet rozšířit a to i s ohledem na institut přenesení důkazního břemene, který lze aplikovat pouze na diskriminační důvody výslovně stanovené v antidiskriminačním zákoně. V současnosti se vyskytuje stále větší množství případů, kdy existence diskriminace není na první pohled zcela zjevně patrná. S tím se pak pojí také obtížnost diskriminační jednání náležitě prokázat. Přenesení důkazního břemene v diskriminačních sporech do určité míry ulehčuje důkazní povinnost žalobce a představuje tak velmi důležitý procesní institut.

Na závěr lze konstatovat, že přestože je problematika diskriminace velmi často skloňovaným tématem na celém světě, nelze od žádného právního předpisu očekávat, že by se mu podařilo zcela vymýt časté předsudky, které jsou po dlouhá staletí nežádoucí součástí naší společnosti a jimiž je někdy ovlivňován každý z nás.

Resumé

The topic of thesis is The ban of discrimination in employment and equal access of the employer to his/her employees. This piece of work is divided into five main chapters, each of which is always divided into other sections.

After the initial outlining of its goals, the thesis continues with the first chapter, which defines the basic concepts associated with the topic. These are the concepts of "equality", "equal treatment" and "discrimination" whose explanation is a fundamental pillar to continue in further interpretation of this issue.

The second chapter provides an overview of equal treatment and ban of discrimination in terms of international law and European Union law. The area of international law briefly evaluates the discrimination ban and equal treatment adjustment which is contained in the most important international documents. Adjustments at the field of European Union goes closer to both the core provisions of EU primary law but it is as important as the definition of the content of all important anti-discrimination directives regulating the area. This multinational arrangement then represents an important basis for the next chapter, which focuses on the Czech legislation of the principle of equal treatment and discrimination ban. The chapter gives a complete picture of how the principle of equal treatment and discrimination ban is reflected in the most important legislation of the Czech Republic which are related to the area of employment. The main significance is primarily set to those provided in the Anti-Discrimination Act which with the efficiency to 1st September 2009 means a comprehensive law regarding this issue. It also includes reflections on what changes in the present legislation should occur.

The fourth chapter is devoted to the equal treatment and discrimination from the perspective of particular discriminatory reasons. Due to the wide range of this topic more attention is focused on only the two of them, namely gender and disability.

The final chapter covers the legal means of protection against discrimination, and a considerable part of this chapter deals with the principle of shifting the proof burden, since it is a very important process institute in the field of discrimination disputes.

Seznam použité literatury

A) Knižní zdroje:

- BEZOUŠKA, P., IVANCO, G. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, ISBN 928-80-7201-795-9.
- BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. Doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-405-6.
- BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, ISBN 978-80-7179-251-2.
- BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-584-1.
- BOČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-315-8.
- ČURDOVÁ, A. a kol. *Antidiskriminační zákon. Pomoc slabším nebo převrácení práva?* Praha: Centrum pro ekonomiku a politiku, 2006, ISBN 80-86547-55-8.
- DOLEJŠOVÁ-KABELOVÁ, K. *Zákaz diskriminace jako problém v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva*. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, ediční středisko Beroun: Eva Rozkotová, 2012, ISBN 978-80-87146-60-6.
- FIALOVÁ, E., KOLDINSKÁ, K. a kol. *Neviditelný problém. Rovnost a diskriminace v praxi*. Gender Studies, o.p.s., 2010, ISBN 978-80-86520-30-8.
- FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, ISBN 978-80-254-1054-7.
- GALVAS, M., a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova universita, 2012, ISBN 978-80-210-5852-1.
- GALVAS, M., GREGOROVÁ Z., HRABCOVÁ D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, ISBN 978-80-7380-243-1.
- HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování mužů a žen*. Praha: Auditorium s.r.o., 2007, ISBN 978-80-903786-2-9.
- HENDRYCH, D. a kol. *Právníký slovník*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, ISBN 978-80-7400-059-1.

- HLOUŠKOVÁ, P., JAKUBKA, J., TOMANDLOVÁ, L. *Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce*. Olomouc: Anag, 2008, ISBN 978-80-7263-468-2.
- HŮRKA, P., NOVÁK, O., VRAJÍK, M. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: Anag, spol. s r. o., 2012, ISBN 978-80-7263-785-0.
- JENÍK, I. *Potřebujeme nový antidiskriminační zákon?*. Občanský institut, Praha, 2007, EAN 978-80-86972-21-3.
- KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-343-1.
- SLÁDEČEK, V. *Zákon o Veřejném ochránci práv. Komentář. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2011, ISBN 978-80-7400-158-1.
- SPOUSTOVÁ I., KRÁLÍKOVÁ-LUŽAIĆ A., FIALOVÁ E. *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným*. Gender Studies, o.p.s., 2008, ISBN 978-80-86520-09-4.
- SYLLOVÁ, J., PÍTROVÁ, L., PALDUSOVÁ, H. a kol. *Lisabonská smlouva. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-339-4.
- ŠIŠKOVÁ, N. *Evropská unijní ochrana lidských práv*. Praha: Linde a.s., 2001, ISBN 80-7201-278-9.
- ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, ISBN 978-80-7380-277-6.
- ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ČIŽINSKÝ, P. *Anti-diskriminace: Pravda a mýty o rovnosti*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007.
- TICHÝ, L. a kol. *Evropské právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, ISBN 978-80-7400-333-2.
- *Ženy na trhu práce: Sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2007, ISBN 978-80-86520-23-0.

B) Odborné časopisecké články:

- BIČÁKOVÁ, O. *Nový antidiskriminační zákon. Práce a mzda*, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2007, č. 9. ISSN 0032-6208.
- BUKOVJAN, P. *Diskriminace při výběru nadbytečných zaměstnanců a obrácené důkazní břemeno*, *Práce a mzda*, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, č. 8, ISSN 0032-6208.

- BRŮHA, D. Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance). *Práce a mzda*, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, č. 1. ISSN 0032-6208.
- ČERMÁK, M., KVASNICOVÁ, J. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, Praha: Česká advokátní komora, 2010, č. 3. ISSN 1210-6348.
- HAVELKOVÁ, B. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. *Právní rozhledy*, Praha: C. H. Beck, s. r. o., 2006, č. 6. ISSN 1210-6410.
- HAVELKOVÁ, B. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES, *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, s. r. o., 2007, č. 11, ISSN 1210-6410.
- JOUZA, L. Nový antidiskriminační zákon, *Bulletin advokacie*, Praha: Česká advokátní komora, 2009, č. 11. ISSN 1210-6348.
- MATYÁŠEK, P. Sexuální obtěžování, *Právník*. Praha: Academia, 1998, č. 8. ISSN 0231-6625.
- STÁDNÍK, J., KIELER, P. Diskriminace v oblasti zaměstnanosti jako správní delikt. *Práce a mzda*, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, č. 6. ISSN 0032-6208.
- STÁDNÍK, J., KIELER, P. Úvod do diskriminace v oblasti zaměstnanosti. *Práce a mzda*, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, roč. 60, č. 5. ISSN 0032-6208.
- ŠTEFKO, M. Zásada rovného zacházení v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení, *Právník*, Praha: Academia, 2008, č. 4. ISSN 0231-6625.
- TÉMA ČÍSLA, Zásada rovného zacházení v zákoníku práce po přijetí antidiskriminačního zákona. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, Praha: Lexis Nexis CZ, s.r.o., 2008, č. 9. ISSN 1801-6014.
- VYSOKAJOVÁ, M. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, č. 8. ISSN 1214-7966.

C) Zahraniční prameny práva:

- Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948.
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech.

- Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace.
- Úmluva o politických právech žen.
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.
- Úmluva o právech osob se zdravotním postižením.
- Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod.
- Evropská sociální charta
- Smlouva o fungování Evropské unie.
- *Směrnice Rady 75/117/EHS* ze dne 10. února 1975, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.
- *Směrnice Rady 76/207/EHS* ze dne 9. února 1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.
- *Směrnice Rady 97/80/ES* ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.
- *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
- *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES* ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.
- *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.

D) České právní předpisy:

- Ústavní zákon č. 150/1948 Sb., Ústava Československé republiky ze dne 9. května 1948
- Ústavní zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky ze dne 11. července 1960.

- Ústavní zákon České národní rady č. 1/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992, Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
- Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
- vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště zakázané těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým.
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 262/2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 198/2009, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

E) Judikatura:

Zahraniční judikatura:

- Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 5. února 1963 ve věci C-26/62 *NV Algemene Transport- en Expeditie Onderneming van Gend & Loos proti Nederlandse administratie der belastingen* [1963] ECR 00001.

- Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 8. dubna 1976 ve věci C-43/75 *Defrenne v. Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena*. [1976] ECR 455.
- Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 23. listopadu 1977 ve věci C-38/77 *Enka BV v. Inspecteur der Invoerrechten en Accijnuzen Arnhem* [1977] ECR 02203.
- Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 31. března 1981 ve věci C-96/80 *J. P. Jenkins v. Kingsgate*, [1981] ECR 911.
- Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 27. března 1980 ve věci C-129/79 *Macarthy's Ltd. v. Wendy Smith*, [1980] ECR 01275.
- Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 9. února 1982 ve věci C-12/81 *Garland v. British Rail Engineering Ltd.* [1982] ECR 359.
- Rozsudku Evropského soudního dvora ze dne 13. května 1986 ve věci C-170/84 *Bilka-Kaufhaus GmbH v. Weber von Hartz*. [1986] ECR 1607.
- Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 15. května 1986 ve věci C-222/84 *Marguerite Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* [1986] ECR 1651.
- Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 17. května 1990 ve věci C-262/88 *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group* [1990] ECR I-01889.
- Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 26. června 1990 ve věci C-33/89 *Maria Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg* [1990] ECR I-2591.
- Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 17. října 1995 ve věci C-450/93 *Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*. [1995] ECR I-3051.
- Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 9. února 1999 ve věci C-167/97 *Regina v. Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez*. [1999].
- Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 22. Listopadu 2005 ve věci C-144/04 *Werner Mangold v. Rudiger Helm* [2005] ECR I-09981.
- Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 11. června 2006 ve věci C-13/05 *Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA*, [2006] ECR I-6467.
- Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 17. července 2008 ve věci C-303/06 *Coleman v. Attridge Law and Steve Law*, [2008] ECR I-05603.

- Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 28. května 1985 ve věci *Abdulaziz, Cabales a Balkandali proti Spojenému království*, č. 9214/80.

Judikatura českých soudů:

- Nález pléna Ústavního soudu České republiky ze dne 7. 11. 1995, sp. zn. Pl. ÚS 4/95.
- Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 8. 11. 1995, sp. zn. Pl. ÚS 5/95.
- Nález pléna Ústavního soudu České republiky ze dne 26. 4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04.
- Nález pléna Ústavního soudu České republiky ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04.
- Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.
- Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 26. 9. 2007, sp. zn. 7 Ca 109/2006.
- Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 4. 2008 sp. zn. 21 Cdo 2091/2007.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 572/2011.
- Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 6. 2010 sp.zn. 9 As 60/2009.

F) Internetové zdroje:

- EUROSOP.CZ: *Tři poslanci ODS nepodpoří antidiskriminační zákon*. [online]. © 2005-13 Vláda České republiky. 28. května 2008. Dostupné z: <<https://www.euroskop.cz/8952/9131/clanek/tri-poslanci-ods-nepodpori-antidiskriminacni-zakon/>>.
- HELCOM.CZ: *Antidiskriminační zákon po dvou a půl letech – je v praxi opravdu účinný?* [online]. © 2013 Český helsinský výbor – Poradenské centrum určené obětem diskriminace, 19. března 2012. Dostupné z: <<http://diskriminace.helcom.cz/2012/03/antidiskriminacni-zakon-po-dvou-a-pul-letech-jeho-ucinnosti-%E2%80%93-je-v-praxi-opravdu-ucinny/>>.

- HELCOM.CZ: *Jak je to s prokazováním diskriminace u soudu?* [online]. © 2013 Český helsinský výbor – Poradna obětí diskriminace. 8. listopadu 2011. Dostupné z: <<http://diskriminace.helcom.cz/2011/11/jak-je-to-s-dokazovanim-diskriminace-u-soudu/>>.
- KÜHN, Z. : *Dveře pro přenos důkazního břemene podle § 133a až příliš otevřené.* [online]. Jinéprávo.cz 11. února 2009. Dostupné z: <<http://jinepravo.blogspot.cz/2009/12/dvere-pro-prenos-dukazniho-bremene.html>>.
- KÜHN, Z.: *Vztah OZ a antidiskriminačního zákona.* [online]. Jinéprávo.cz 26. 11. 2009. Dostupné z: <<http://jinepravo.cz/2009/11/vztah-oz-antidiskriminacniho-zakona.html>>.
- KRÍŽKOVÁ, A. a kol.: *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů*, oddělení gender a sociologie, Sociologický ústav AV ČR. [online]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1699/obtezovani.pdf>>.
- OSN.CZ: *Všeobecná deklarace lidských práv* [online]. Dostupné z: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>>.
- SAMEC, P.: *Euronovela zákoníku práce* [online]. epravo.cz 10. února 2004. Dostupné z: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/euronovela-zakoniku-prace-23368.html>>.
- OCHRÁNCE.CZ: *Veřejný ochránce práv* [online]. © Kancelář veřejného ochránce práv. Dostupné z: <<http://www.ochrance.cz/diskriminace/>>.
- VLÁDA.CZ: *Výběr judikátů Soudního dvora ES o rovných příležitostech mužů a žen.* [online]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/Vyber-judikatu_II.pdf>.

G) Ostatní zdroje:

- Stanovisko prezidenta ČR ze dne 16. 5. 2008, jímž vrátil Poslanecké sněmovně antidiskriminační zákon.
- Poslanecká sněmovna PČR, Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 198/2009 Sb., tisk č. 253/0, 2007.