

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

***PRINCIP ZÁKAZU DISKRIMINACE  
V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH***

rigorózní práce

Ing. Mgr. Petra Úlovcová

Praha 2021

Západočeská univerzita v Plzni  
Fakulta právnická  
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

***PRINCIP ZÁKAZU DISKRIMINACE  
V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH***

rigorózní práce

Ing. Mgr. Petra Úlovcová

Praha 2021

Prohlašuji, že jsem rigorózní práci na téma: **Princip zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích** vypracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.

Praha 2021

.....  
vlastnoruční podpis

# Obsah

ÚVOD .....	7
<b>1 POJEM DISKRIMINACE .....</b>	<b>9</b>
1.1 ÚSTAVNÍ ZAKOTVENÍ POJMU DISKRIMINACE .....	9
1.2 VYSVĚTLENÍ POJMU DISKRIMINACE .....	10
1.3 DRUHY DISKRIMINACE .....	13
1.4 PŘÍPUSTNÉ FORMY ROZDÍLNÉHO ZACHÁZENÍ .....	14
1.4.1 <i>Obtěžování</i> .....	14
1.4.2 <i>Pronásledování</i> .....	15
1.4.3 <i>Mobbing a bossing</i> .....	15
1.5 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY .....	18
1.5.1 <i>Pracovní právo</i> .....	18
1.5.2 <i>Postavení pracovního práva</i> .....	19
1.5.3 <i>Vztah pracovního práva a práva občanského</i> .....	20
1.5.4 <i>Pracovněprávní vztahy</i> .....	21
1.5.5 <i>Základní zásady pracovněprávních vztahů</i> .....	21
<b>2 MEZINÁRODNÍ RÁMEC .....</b>	<b>23</b>
2.1 MEZINÁRODNÍ SMLOUVY A ORGANIZACE ZABÝVAJÍCÍ SE PROBLEMATIKOU LIDSKÝCH PRÁV A DISKRIMINACE .....	23
2.2 VŠEOBECNÁ DEKLARACE LIDSKÝCH PRÁV OSN .....	23
2.3 MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE .....	24
2.4 ÚMLUVA MOP č. 111 .....	25
2.5 ÚMLUVA MOP č. 100 .....	26
2.6 ÚMLUVA MOP č. 19 .....	26
2.7 RADA EVROPY .....	27
2.8 ÚMLUVA O OCHRANĚ LIDSKÝCH PRÁV A ZÁKLADNÍCH SVOBOD A SOUVISEJÍCÍ SMLUVNÍ DOKUMENTY JAKOŽTO PRÁVNÍ ZÁKLAD ČINNOSTI EVROPSKÉHO SOUDU PRO LIDSKÁ PRÁVA .....	27
2.9 EVROPSKÁ SOCIÁLNÍ CHARTA .....	28
<b>3 PRÁVO EVROPSKÉ UNIE A PRÁVNÍ ÚPRAVA DISKRIMINACE. 30</b>	

3.1	PRIMÁRNÍ PRÁVO .....	30
3.1.1	Působnost primárního práva.....	30
3.2	SEKUNDÁRNÍ PRÁVO .....	31
3.2.1	Nařízení .....	31
3.2.2	Směrnice.....	31
3.2.3	Rozhodnutí .....	33
3.2.4	Doporučení a stanoviska .....	33
<b>4</b>	<b>PRÁVNÍ ZABEZPEČENÍ ZÁKAZU DISKRIMINACE V ČR.....</b>	<b>34</b>
4.1	ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON .....	34
4.2	ZÁKONÍK PRÁCE.....	36
4.3	ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI .....	36
4.4	ZÁKON O SLUŽEBNÍM POMĚRU PŘÍSLUŠNÍKŮ BEZPEČNOSTNÍCH SBORŮ..	38
4.5	ZÁKON O VOJÁCÍCH Z POVOLÁNÍ .....	39
4.6	PRÁVNÍ PROSTŘEDKY OCHRANY PŘED DISKRIMINACÍ A DŮKAZNÍ BŘEMENO .....	39
4.6.1	Upuštění od diskriminace.....	41
4.6.2	Odstranění následků diskriminace .....	41
4.6.3	Poskytnutí přiměřeného zadostiučinění .....	42
4.6.4	Důkazní břemeno .....	45
4.7	RADA VLÁDY PRO LIDSKÁ PRÁVA .....	49
4.8	STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE .....	50
4.9	VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV .....	52
4.10	MEDIACE V OBLASTI PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ .....	55
4.11	ŘEŠENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH SPORŮ POMOCÍ ZPROSTŘEDKOVATELE NEBO ROZHODCE (ARBITRA).....	59
<b>5</b>	<b>PRÁVNÍ ÚPRAVA ZÁKAZU DISKRIMINACE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH DLE JEDNOTLIVÝCH OBLASTÍ (TJ. PODLE DISKRIMINAČNÍCH DŮVODŮ).....</b>	<b>62</b>
5.1	ZÁKAZ DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ POHLAVÍ.....	62
5.1.1	Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví .....	69
5.1.2	Skleněný strop.....	70
5.2	ZÁKAZ DISKRIMINACE Z DŮVODU RASY A ETNICKÉHO PŮVODU.....	75
5.2.1	Rozlišování na základě rasových důvodů .....	76
5.2.2	Přípustné rozlišování z důvodu etnicity a rasy.....	78

5.3	ZÁKAZ DISKRIMINACE Z DŮVODU NÁRODNOSTI.....	79
5.4	ZÁKAZ DISKRIMINACE Z DŮVODU SEXUÁLNÍ ORIENTACE.....	81
5.5	ZÁKAZ DISKRIMINACE Z DŮVODU VĚKU .....	84
5.6	ZÁKAZ DISKRIMINACE Z DŮVODU ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ .....	88
5.7	ZÁKAZ DISKRIMINACE Z DŮVODU NÁBOŽENSTVÍ, VÍRY A SVĚTOVÉHO NÁZORU .....	92
<b>6</b>	<b>EXKURZ DO ZAHRANIČNÍ ÚPRAVY ZÁKAZU DISKRIMINACE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH.....</b>	<b>97</b>
6.1	PRÁVNÍ ÚPRAVA DISKRIMINACE VE SLOVENSKÉ REPUBLICE.....	97
6.2	PRÁVNÍ ÚPRAVA ZÁKAZU DISKRIMINACE V NĚMECKU .....	101
	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>108</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH PRAMENŮ .....</b>	<b>112</b>
	<b>ABSTRAKT .....</b>	<b>126</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK .....</b>	<b>128</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>129</b>
	<b>PŘÍLOHY .....</b>	<b>130</b>

## Úvod

Téma diskriminace v pracovněprávních vztazích jsem si vybrala z toho důvodu, že jsem již v roce 2013 psala na podobné téma svoji bakalářskou práci. Tehdy jsem si uvědomila, o jak komplexní a poměrně složité téma se jedná. Současně mi bylo jasné, že v bakalářské práci nebudu mít možnost postihnout větší část této problematiky. Proto jsem již tehdy zvažovala návrat k danému tématu v některé budoucí kvalifikační či jiné akademické práci.

Pracovněprávní vztahy se týkají mnoha lidí i společností, a to ať už jsou v postavení zaměstnavatele, či zaměstnance. V práci trávíme všichni mnoho času a chceme se tam cítit dobře, což klade vysoké nároky na vytvoření odpovídajících pracovních podmínek. Pokud začne docházet k diskriminaci v pracovněprávních vztazích, nezřídka se naruší natolik, že již není cesty zpět a musí se přistoupit k jejich ukončení.

Na sledované téma bylo již napsáno poměrně mnoho prací, knih i článků. Avšak vzhledem k šíři celé problematiky a k tomu, jak se fenomén diskriminace kontinuálně vyvíjí, se nedomnívám, že by toto téma bylo již vyčerpané. Považuji diskriminaci za zcela zásadní a důležitou v souvislosti s pracovněprávními vztahy, a to z důvodu faktické nemožnosti úplného potlačení diskriminačního jednání. Lze ovšem usilovat o co největší eliminaci takových společensky nežádoucích jevů, ať už na straně zaměstnavatele, nebo na straně zaměstnanců vůči jiným zaměstnancům (např. bossing nebo mobbing).

Svoji práci jsem rozčlenila do šesti kapitol. První kapitola se zabývá samotným pojmem diskriminace. Jsou zde vymezeny pojmy diskriminace a další, které s ní úzce souvisejí, jako jsou např. mobbing nebo bossing, pronásledování a obtěžování. Dále je zde obsaženo vymezení ústavního zakotvení pojmu diskriminace a druhy diskriminace. Kapitola pro úplnost obsahuje vysvětlení přípustných forem rozdílného zacházení a část, jež se věnuje problematice pracovněprávních vztahů a vztahu pracovního práva k občanskému právu.

Další kapitola je věnována diskriminaci a lidským právům v průběhu času, neboť tyto pojmy jsou si velmi blízké a pro pochopení diskriminačního jednání je zachycení jejich vývoje nezbytné. Obsahuje vybrané dokumenty mezinárodního práva, které se zabývají lidskými právy a diskriminací (např. Všeobecná deklarace lidských práv OSN, Úmluva MOP č. 111, 100 a 19). Zařazeno je zde několik

mezinárodních organizací zabývajících se diskriminací, např. Mezinárodní organizace práce.

Kapitola třetí se zabývá zakotvením diskriminace v právu Evropské unie. Česká republika jako její členský stát musí brát v potaz i lidskoprávní dokumenty a dokumenty týkající se diskriminace, které Evropská unie vydá. Pro přehlednost tuto kapitolu rozděluji podle primárního a sekundárního práva. Podkapitola primárního práva se věnuje např. Pařížské smlouvě nebo Římským smlouvám, ale i dalším. Podkapitola věnovaná sekundárnímu právu vysvětluje pojmy nařízení, rozhodnutí, doporučení, směrnice a stanoviska.

Další kapitola obsahuje právní zabezpečení zákazu diskriminace v České republice. Do podkapitoly jsou zahrnuty antidiskriminační zákon, právní prostředky ochrany před diskriminací a také poskytnutí přiměřeného zadostiučinění. Jsou zde uvedena rovněž témata mediace v antidiskriminačním právu, role veřejného ochránce práv a státního úřadu inspekce práce.

V kapitole páté se věnuji jednotlivým antidiskriminačním důvodům, jako jsou pohlaví, rasa a etnicita, světový názor, náboženství či zdravotní postižení.

Šestá kapitola představuje exkurz do problematiky sledovaného tématu v zahraničí, právní úpravu zákazu diskriminace ve Slovenské republice a ve Spolkové republice Německo.

Na závěr jsou shrnuty všechny poznatky z rigorózní práce, z nichž vyplývají návrhy de lege ferenda. Cílem této práce je komplexně a v souvislostech popsat princip diskriminace v pracovněprávních vztazích jak v kontextu historickém a lidskoprávním, tak v realitě současné situace v pracovněprávních vztazích, včetně aktuálních i budoucích trendů.



# 1 Pojem diskriminace

## 1.1 Ústavní zakotvení pojmu diskriminace

Už čl. 4 Ústavy (ústavní zákon č. 1/1993 Sb., dále jen „Ústava“) staví základní práva a svobody pod ochranu soudní moci, zároveň zmiňuje Listinu základních práv a svobod (ústavní zákon č. 2/1993 Sb., dále jen „Listina“ nebo „LZPS“) jako součást ústavního pořádku ČR. Listina zdůrazňuje rovnost všech lidí v důstojnosti a právech, zákaz diskriminace ve svém čl. 1, v čl. 3 zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu. Konečně Listina zapovídá způsobení újmy na právech pro uplatňování základních práv a svobod.

Pojem diskriminace je poměrně široký a literatura jej definuje různě. Obecně lze říct, že se jedná o takové jednání, které bezdůvodně přistupuje odlišně k rozličným skupinám. V ČR se diskriminací zabývá několik zákonů, ať už na úrovni ústavní, či na úrovni zákonné. Stěžejními normami jsou Ústava ČR, zákon č. 1/1993 Sb. v platném znění a Listina základních práv a svobod, zákon č. 2/1993 Sb. v platném znění.

Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (zákon č. 189/2009 Sb., dále jen „antidiskriminační zákon“ nebo „AntiDZ“) definuje v § 1 odst. 1 zákaz diskriminace ve věcech: přístupu k zaměstnání, právu na zaměstnání, přístupu k podnikání, povolání či jiné samostatně výdělečné činnosti. Dále zákonodárce zmiňuje, že se diskriminace týká také pracovních a služebních poměrů a jiných závislých činností, a to včetně práva na odměnu. To platí rovněž pro členství a činnost v radách odborových organizací zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a také výhod, které členové těchto organizací požívají. Zákon postihuje také členství a činnosti v profesních komorách (včetně výhod, které veřejnoprávní korporace svým členům mohou poskytnout), věci týkající se sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování soc. výhod. V neposlední řadě zmiňuje zákonodárce i přístup ke zdravotní péči, vzdělání, ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti, nebo při poskytování těchto služeb.

I zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“) upravuje diskriminaci, a to nejen ve svých základních zásadách, ale také jako rovné zacházení a zákaz diskriminace v hlavě IV § 16 odst. 1, ZP, a to tak, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi svými

zaměstnanci, hlavně pokud jde o jejich pracovní podmínky na pracovišti, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění. Zaměstnavatel by měl také zajistit rovné zacházení, pokud jde o odbornou přípravu a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Dále ZP uvádí, že pojmy jako přímá a nepřímá diskriminace, sexuální obtěžování, navádění k diskriminaci atd. upravuje antidiskriminační zákon.<sup>1</sup>

Konečně nelze opominout ani koncept tzv. odvozené diskriminace, jak ji přijal Soudní dvůr EU při svém výkladu, a to ve smyslu rozšíření zákazu diskriminace oproti běžnému pojetí přímé diskriminace. Podstatou je zde skutečnost, že Soudní dvůr v judikatuře dovedl, že zákaz diskriminace obsažený v rámcové směrnici se vztahuje taktéž na případy, kdy znevýhodněná osoba sama není nositelem konkrétního chráněného znaku.

Princip odvozené diskriminace vystihuje např. případ Coleman, rozhodnutí SDEU ze dne 17. 7. 2008, C-303/06, Colemann proti Attridge Law a Steve Law, o němž práce pojednává v kapitole o zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení.

## 1.2 Vysvětlení pojmu diskriminace

Pojem diskriminace pochází z latinského *discriminare*, což znamená rozdílný přístup, či určité rozlišování různých skupin lidí. V pracovním právu je nepřípustné, aby se zaměstnavatel nebo zaměstnanec choval k jinému zaměstnanci či skupině zaměstnanců rozdílně na základě věku či barvy pleti.

Pojem diskriminace lze označit jako termín, který rozlišuje nebo udává rozdílný přístup k jednotlivým skupinám. Lidé se liší svou povahou, názory, vzhledem, náboženstvím, etnikem či národností. V pracovním právu a potažmo i v pracovněprávních vztazích je nepřípustné, aby se zaměstnavatel, vedoucí pracovník či skupina zaměstnanců chovali k jinému zaměstnanci rozdílně právě na základě těchto znaků, a to ať už v rámci pozitivní, či negativní diskriminace. Existují rovněž situace, ve kterých se pojem diskriminace vyskytuje v jednotlivých disciplínách právního řádu. „*S pojmem diskriminace se můžeme na poli práva setkat nejen v rámci tzv. antidiskriminačního práva, trestního práva a*

---

<sup>1</sup> HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k l. 1. 2014.* 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 84–85. ISBN 978-80-7263-857-4.

*oblasti základních práv, ale i v oblasti práva hospodářské soutěže a veřejných zakázek.*“<sup>2</sup>

Pojem diskriminace je však úzce spjatý s termínem lidských práv. Je tedy vhodné si nastínit historický vývoj lidských práv, neboť od nich se pojem diskriminace odvíjí. „*Zákaz diskriminace, to je v podstatě velmi speciální diskuse o lidských právech.*“<sup>3</sup>

Z historického hlediska rozdělujeme lidská práva na tzv. generace. Nejčastěji jsou v odborné literatuře generace uváděny ve čtyřech obdobích, v některých textech však lze dohledat také jiné rozdělení. V rozdělení na generace lze spatřovat vývoj lidských práv.

Obecně se tedy generace dělí následovně:

První generace – spadají sem práva občanská: právo na život, lidskou důstojnost, právo na soukromí, právo na osobní svobodu, tato práva byla uznána již od poloviny 18. století.

Druhá generace – práva politická: volební právo, právo na svobodu projevu, tato skupina lidských práv se začíná plně uplatňovat na přelomu 19. a 20. století.

Třetí generace – zahrnuje sociální, hospodářská a kulturní práva, od 20. let 20. století.

Čtvrtá generace – obsahuje např. právo na životní prostředí, na veřejnosti se objevují od 70. let 20. století.<sup>4</sup>

O pokusech o nastolení rovnoprávnosti můžeme hovořit již mnohem dříve než v 18. století. V každém historickém období se společnost řídila určitými pravidly, neboť každá společnost potřebuje pevný řád.

Ačkoliv například starověký Řím je známý svou vyspělostí co do jednotlivých právních institutů, o rovnosti lidí se po celou dobu jeho existence hovořit nedá. Především vzhledem k otrokářskému systému se relativní rovnoprávnost tehdy vztahovala jen na římské občany.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> KVASNICOVÁ, Jana. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení. *Právní rozhledy*. 2011, č. 3, s. 87. ISSN 1210-6410.

<sup>3</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Svoboda člověka a jeho hranice. In: *Systém ASPI – stav k 18. 12. 2018 do částky 146/2018 Sb. a 34/2018 Sb.m.s. - RA1314, Svoboda člověka a její hranice – LIT208936CZ – poslední stav textu.*

<sup>4</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 61. ISBN 978-80-7380-277-6.

<sup>5</sup> BALÍK, Stanislav a Stanislav BALÍK. *Rukověť k dějinám římského práva a jeho institucí*. 3., rozš. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 70. Právnícké učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-256-1.

Právní postavení člověka v Římě (proměnlivě vzhledem k jednotlivým právům v obdobích republiky a císařství) záleželo v základu na tom, zda byl člověk svobodný, tedy tzv. liber, nebo se jednalo o otroka, tzv. servus, a také na tom, zda byl občanem římským, tzv. civis Romanus, nebo jím nebyl, tzv. peregrinus.<sup>6</sup>

Ihned po druhé světové válce byla v reakci na prožité válečné hrůzy přijata Všeobecná deklarace lidských práv OSN. Deklarace má 30 článků, které říkají mimo jiné to, že všechny lidské bytosti jsou považovány za svobodné a rovnoprávné bez ohledu na jejich rasu, náboženství, pohlaví nebo národnost. Deklarace není právně závazná, ale byla předobrazem pro mnoho dalších listin lidských práv vytvořených v mnoha státech.

Jako další významnou deklaraci zaručující dodržování základních lidských práv můžeme jmenovat Mezinárodní pakt o občanských a lidských právech (dále jen „Pakt“), který byl přijat v New Yorku roku 1966 a obsahuje 53 článků. Státy se tímto paktem zavazují k dodržování lidských práv. Československo tento pakt ratifikovalo roku 1975, ale s výhradou k článku č. 46. *„Nic v tomto Paktu nemůže být vykládáno tak, jako by oslabovalo ustanovení Charty Organizace spojených národů a stanovy jejích odborných organizací, které vymezují odpovědnost různých orgánů Organizace spojených národů a jejích odborných organizací v oblasti, kterou se zabývá tento Pakt.“*<sup>7</sup>

S pojmem diskriminace také úzce souvisí pojem rovnost. Jako rovnost můžeme označit ideál, jehož obsah se může lišit na základě společenských okolností, nebo na kulturním, či historickém kontextu. Rovnost bývá spojována v jednotlivých případech s obecnými hodnotami a také s lidskými právy. *„Rovnost je tak vždy rovností v něčem, poměřována vždy ve vztahu k nějakému dobru či břemeni v rámci společnosti. Jako zásada bývá požadavek rovnosti zakotven již v ústavních dokumentech (např. čl. 1 a čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod) a následně dochází k jeho specifikaci v konkrétních oblastech. Požadavek naplnění principu rovnosti se tak týká šířeji vymezených oblastí práva, než na které je zaměřeno antidiskriminační právo.“*<sup>8</sup>

<sup>6</sup> BALÍK, Stanislav a Stanislav BALÍK. *Rukověť k dějinám římského práva a jeho institucí*. 3., rozš. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 70. Právnícké učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-256-1.

<sup>7</sup> OSN. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. *Osn.cz* [online]. © 1966 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>

<sup>8</sup> KVASNICOVÁ, Jana. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení. *Právní rozhledy*. 2011, č. 3, s. 87. ISSN 1210-6410.

Pojem rovnosti lze tedy považovat za kategorii relativní, jež vyjadřuje rozdělení neodůvodněných rozdílů. Ve sledovaném pojmu jde také o vyloučení projevu libovůle pomocí legislativy, čímž se zákonodárce snaží o nastolení rovnosti pomocí legislativních nástrojů.

### 1.3 Druhy diskriminace

Jako jedno ze základních rozdělení se používá rozdělení na diskriminaci přímou a nepřímou.<sup>9</sup> Diskriminaci nepřímou můžeme definovat podle AntiDZ jako uplatňování zdánlivě neutrálního ustanovení, na jehož základě je jednáno (nebo opomenuto), což má za výsledek znevýhodnění osoby proti ostatním. Za nepřímou diskriminaci považuje tento zákon i takové jednání, které z důvodu zdravotního postižení odmítne, případně opomene přijmout taková přiměřená opatření, aby měly osoby se zdravotním postižením přístup k zaměstnání. Lze tedy říct, že podstatou nepřímé diskriminace jsou jednání, ve kterých na první pohled nelze rozpoznat rozlišování nebo postup, který znevýhodňuje jednu fyzickou osobu před druhou, a to na základě rozlišování dle diskriminačních důvodů.<sup>10</sup> Za nepřímou diskriminaci nelze považovat rozhodnutí, postup nebo rozlišování, při kterém jsou jistá přiměřená omezení nutná k dosažení uvedeného cíle, případně pokud u osob se zdravotním postižením je fyzická, nebo právnická osoba povinna udělat vhodná opatření k odstranění nevýhod, která plynou z takového rozlišování, rozhodnutí či postupu.

Naproti tomu diskriminaci přímou definuje antidiskriminační zákon § 2 odst. 3, 4, a 5 jako jednání nebo opomenutí v případě, že se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází, nebo by se zacházelo s osobou jinou, a to ve srovnatelné, či stejné situaci z důvodů pohlaví, sexuální orientace, rasy, etnického původu, zdravotního postižení, věku, světového názoru, náboženského vyznání, víry, ale také z důvodu mateřství, těhotenství, otcovství či z důvodu pohlavní identifikace. Nezáleží na tom, zda je tento důvod skutečný, nebo domnělý.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> BELL, Mark. Advancing EU Anti-Discrimination Law: the European Commission's 2008 Proposal for a New Directive. *The Equal Rights Review*. 2009, Vol. 3, pp. 7–18.

<sup>10</sup> ZÁCHRANNÝ KRUIH. Typy diskriminace. *Zachranny-kruh.cz* [online]. © 2021 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.zachranny-kruh.cz/pro-verejnost/kriminalita-rizikove-chovani/diskriminace-mobbing/uvodni-slovo.html>

<sup>11</sup> ZÁCHRANNÝ KRUIH. Typy diskriminace. *Zachranny-kruh.cz* [online]. © 2021 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.zachranny-kruh.cz/pro-verejnost/kriminalita-rizikove-chovani/diskriminace-mobbing/uvodni-slovo.html>

Přímou diskriminaci definoval zákonodárce jako jednání s osobou na základě diskriminačního důvodu, které je ale méně příznivé než zacházení s jinou osobou v téže situaci.<sup>12</sup>

## 1.4 Přípustné formy rozdílného zacházení

### 1.4.1 Obtěžování

Obtěžování je považováno za diskriminaci přímou a jeho definici najdeme v antidiskriminačním zákonu. Za obtěžování je podle něj v § 4 odst. 1, písmena a), a b) považováno nežádoucí chování, jež představuje ve svém důsledku snížení důstojnosti osoby a jehož záměrem je vytvoření nepřátelského, ponižujícího, zastrašujícího, pokořujícího, případně urážlivého prostředí. Dále také definuje, že jde o chování nežádoucí, které může být vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon povinností a práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Za obtěžování můžeme považovat například i posílání lechtivých vtipů a obrázků, verbální narážky, ale třeba i nevhodné sexuální nabídky nebo nevhodné dotýkání se spolupracovníků. Čtvrtina v minulosti či současnosti zaměstnané populace v ČR se v práci setkala dle svého vyjádření se sexuálním obtěžováním. „*Jde častěji o ženy, jichž se se sexuálním obtěžováním setkalo téměř 28 %. Z toho 13 % osobně a v 15 % šlo o někoho jiného. Z dotazovaných mužů se se sexuálním obtěžováním setkalo 22 %, z toho 4 % osobně a v 18 % šlo podle jejich vyjádření o někoho jiného.*“<sup>13</sup>

Takovéto jednání nepříznivě ovlivňuje pracovní výkon a pracovní vztahy na pracovišti. Pokud takováto situace na pracovišti nastane, je proto potřeba ji odhalit a včas řešit. S touto možností by měly počítat interní směrnice společnosti. Do budoucna lze dle názoru autorky této práce počítat jistě s nárůstem tzv. šikany v kyberprostoru, neboť právě ten zabírá postupně více prostoru v našem životě a trávíme v něm stále více času, ať už v rámci oddychu, či v souvislosti s prací.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> ZÁCHRANNÝ KRUIH. Typy diskriminace. *Zachranny-kruh.cz* [online]. © 2021 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.zachranny-kruh.cz/pro-verejnost/kriminalita-rizikove-chovani/diskriminace-mobbing/uvodni-slovo.html>

<sup>13</sup> GENDER STUDIES. Sexuální obtěžování. *Genderstudies.cz* [online]. © 2008 [cit. 2019-03-03] Dostupné z: [http://genderstudies.cz/download/sex\\_obtezovani.pdf](http://genderstudies.cz/download/sex_obtezovani.pdf)

<sup>14</sup> CVIKLOVÁ, Lucie. Obtěžování jako forma diskriminace ve světle zahraniční teorie a judikatury. *Právní rozhledy*. 2011, č. 16, s. 581. ISSN 1210-6410.

Z výzkumu veřejného mínění, realizovaného v rámci projektu Analýza výskytu obtěžování žen a mužů z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování na pracovišti (č. grantu MPSV-01-113/04) Sociologickým ústavem AV ČR, vyplývá, že nejčastějším sexuálním obtěžováním na pracovišti jsou sexuálně podbarvené vtipy, narážky na soukromý život nebo sexuálně motivované řeči.<sup>15</sup>

#### **1.4.2 Pronásledování**

Za pronásledování lze považovat podle antidiskriminačního zákona § 4 odst. 3 takové chování, které je nepříznivé z důvodu uplatnění práv a povinností vyplývajících z tohoto zákona. Stejně tak je za pronásledování považován i postih nebo znevýhodnění v případě, pokud je tak se zaměstnancem zacházeno v důsledku toho, že podal stížnost, podporoval jinou stížnost, jejímž cílem bylo domáhat se ochrany před diskriminací. Jako příklad lze uvést situaci, pokud by zaměstnavatel postihoval zaměstnance za to, že podal žalobu na diskriminaci nebo pokud by podal podnět k inspektorátu práce.

#### **1.4.3 Mobbing a bossing**

Mobbingem a bossingem rozumíme psychickou šikanu na pracovišti. V případě bossingu jde o šikanu ze strany nadřízeného a v případě mobbingu jde o šikanu kolegů ze stejného pracoviště. Výrazy mobbing a bossing pocházejí z Anglie a jsou synonymy pro jednání, kdy kolega v práci nebo šéf systematicky psychicky pronásledují nebo šikanují zaměstnance, případně kolegu. Toto jednání ve většině případů směřuje k tomu, aby postižený zaměstnanec ukončil pracovněprávní vztah a od zaměstnavatele odešel.<sup>16</sup>

V poslední době se objevil ještě termín staffing, což je opak bossingu, tedy šikana na pracovišti směřuje od podřízeného k nadřízenému. Mobbing a bossing jistě nejsou novinkou nebo novým trendem posledních let, v současnosti se však o nich více mluví. Podle opakovaného šetření společnosti STEM/MARK v roce 2015 má s některou z forem šikany na pracovišti zkušenost téměř čtvrtina osob (23 %) starších 15 let. Problém mobbingu je záležitostí všech věkových i

---

<sup>15</sup> CVIKLOVÁ, Lucie. Obtěžování jako forma diskriminace ve světle zahraniční teorie a judikatury. *Právní rozhledy*. 2011, č. 16, s. 581. ISSN 1210-6410.

<sup>16</sup> FETTER, Richard W. Mobbing a bossing čili šikana na pracovišti – lze se proti nim bránit? In: *Epravo.cz* [online]. 20. 4. 2011 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/mobbing-a-bossing-cili-sikana-na-pracovisti-lze-se-proti-nim-branit-72092.html>

vzdělanostních skupin, nicméně na rozdíl od výzkumu z roku 2013 postihuje v současné době více ženy (27 %) než muže (19 %).<sup>17</sup>

Dle výše uvedeného průzkumu uváděli respondenti jako formu šikany nejčastěji nedoceňování pracovního výkonu, pomlouvání, zesměšňování, zadávání nesmyslných pracovních úkolů a povinností neodpovídajících pracovní kvalifikaci.

Pro oběť mobbingu a bossingu je velmi těžké se z této situace vymanit a nezdíka se stává, že se tlak na dotyčného zvyšuje a může vyústit až odchodem ze zaměstnání, ať už dobrovolným, či nedobrovolným (výpovědí z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele). Mnohdy ani sám zaměstnanec, který se stane obětí mobbingu nebo bossingu, nechce celou věc řešit, a když už se věc řešit začne např. přes inspektorát práce, je obtížné dokázat, zda k mobbingu nebo bossingu skutečně dochází, či docházelo. Dle čl. 10 odst. 1 Listiny lze dovodit, že zákaz šikany na pracovišti je zakázán i tímto ustanovením, neboť každý má právo na ochranu důstojnosti. Dále je dle čl. 28 Listiny stanoveno, že zaměstnanec má právo na uspokojivé pracovní podmínky.

Mobbing nebo bossing nemusí být nutně považován za diskriminaci. Bude za ni považován pouze v případě, že je tato šikana z důvodu některého z diskriminačních kritérií, jak je stanovuje antidiskriminační zákon, tzn. například rasa, etnický původ, pohlaví, věk, národnost, sexuální orientace, náboženské vyznání, víra, světový názor nebo zdravotní postižení.<sup>18</sup>

Pokud se jedná o dlouhodobou stresovou situaci, kdy nadřízený dlouhodobě působí na zaměstnance a jednání zaměstnavatele je prezíravé, vulgární a hrubé, nelze však takové jednání charakterizovat jako úrazový děj (tedy se nejedná o pracovní úraz), jak judikoval Nejvyšší soud v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2738/2017 ze dne 15. 5. 2018, a nejsou tím tedy splněny předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, jež vznikla zaměstnanci, ale může se jednat o tzv. obecnou odpovědnost zaměstnavatele, a to při splnění zákonných předpokladů.<sup>19</sup>

Šikany na pracovišti se týkalo i rozhodnutí Nejvyššího soud ČR 21 Cdo 2204/2011, kde šlo o náhradu škody v případě ukončení pracovního poměru

---

<sup>17</sup> STEMMARK. Mobbing. *Stemmark.cz* [online]. © 2021 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.stemmark.cz/mobbing-22015/>

<sup>18</sup> FETTER, Richard W. Mobbing a bossing čili šikana na pracovišti – lze se proti nim bránit? In: *Epravo.cz* [online]. 20. 4. 2011 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/mobbing-a-bossing-cili-sikana-na-pracovisti-lze-se-proti-nim-branit-72092.html>

<sup>19</sup> Nejvyšší soud v rozhodnutí sp.z. 21 Cdo 2738/2017 ze dne 15. 5. 2018.



dohodou. Zaměstnanec se domáhal vyplacení náhrady škody, jež mu vznikla ukončením pracovního poměru. Zaměstnanec však ukončil pracovní poměr dohodou uzavřenou se zaměstnavatelem. Ukončení pracovního poměru dohodou navrhl sám zaměstnanec z důvodu šikany na pracovišti, kdy byl v přítomnosti dalších zaměstnanců nevhodně okřikován, byla znevažována jeho odbornost a další. K tomu se posléze i zaměstnavatel přiznal a omluvil se za své jednání. Soud první i druhé instance považoval tedy diskriminaci za prokázanou. Stejně soud považoval za prokázané, že od 1. 9. 2003 do 31. 1. 2009 došlo u žalobce k poklesu příjmů oproti výdělků, jenž pobíral u žalované společnosti před tím, než skončil jeho pracovní poměr. „Podle názoru odvolacího soudu však není dána příčinná souvislost mezi porušením uvedené právní povinnosti a vzniklou škodou.“<sup>20</sup> Nespatřuje ale mezi protiprávním jednáním zaměstnavatele a vznikem škody příčinnou souvislost. To, že zaměstnanec vedly k ukončení pracovního poměru dohodou právě tyto skutečnosti (tzn. že byl na pracovišti šikanován), nepovažoval soud za podstatné. Nejvyšší soud však s tím nesouhlasil a vyslovil názor, že není pro posouzení příčinné souvislosti významná pouze skutečnost, že pracovní poměr byl ukončen dohodou, ale také to, jaký důvod k tomuto kroku zaměstnanec vedl.<sup>21</sup>

Z uvedeného judikátu je tedy zřejmé, že není podstatné jen to, že zaměstnanec uzavřel dohodu o ukončení pracovního poměru, ale také to, jaké okolnosti ho k tomu vedly. Dle názoru autorky se jedná o důležité připomenutí zaměstnavatelům, že se nelze domnívat, že pokud tzv. doženou zaměstnanec až k uzavření dohody o skončení pracovního poměru pod nátlakem, neplatí, že takový úkon nelze později napadnout.

S výše uvedeným souvisí i ochrana pracovníka, pokud oznámí škodlivé jednání, k němuž dochází na pracovišti. S touto ochranou je spojen i výraz whistleblowing, který rovněž pochází z angličtiny a označuje situaci, kdy zaměstnanec oznámí nezákonné praktiky na pracovišti.<sup>22</sup> V ČR tato problematika nemá právní zakotvení (s výjimkou nařízení vlády č. 145/2015 Sb.), naproti tomu

---

<sup>20</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 10. 2012, sp. zn.: 21 Cdo 2204/2011.

<sup>21</sup> RANDL PARTNERS. Rozsudek Soudního dvora (prvního senátu) ze dne 18. 10. 2017, ve věci C-409/16 Randl Partners – Judikatura NS ČR. In: *Randls.com* [online]. 15. 11. 2018 [cit. 2018-11-15]. Dostupné z: <http://www.randls.com/pracovni-pravo/napsali-jsme/judikatura-ns-cr>

<sup>22</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Formy násilí na pracovišti*. Brno, 2018. Habilitační práce. Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci.

Slovenská republika toto upravila již v roce 2014 zákonem o opatřeních souvisejících s oznamováním protispolečenské činnosti.<sup>23</sup>

Je zarážející, že český zákonodárce se touto problematikou až dosud příliš nezabýval a neurčil právní rámec ochrany takových pracovníků (oznamovatelů). Vymahatelné legislativní řešení by dodalo více odvahy zaměstnancům, kterých se diskriminační jednání, a to ať už v jakékoliv podobě, týká. Naději skýtá postup Evropského parlamentu a Rady (EU) v přijaté směrnici o whistleblowingu 2019/1937 ze dne 23. října 2019. Členské státy, tedy i ČR, jsou povinny zajistit její transpozici do 17. prosince roku 2021.

*„Přestože není zákaz šikany na pracovišti výslovně v legislativě zakotven, je možné jej dovodit z mnohých ustanovení právních předpisů, zejména zákoníku práce. Zaměstnanec má právo na uspokojivé pracovní podmínky a zaměstnavatel je zejména povinen vytvářet příznivé pracovní prostředí, což znamená rovněž prostředí, kde nedochází k šikaně či jinému obtěžování zaměstnanců. V případě, že zaměstnavatel tuto svou povinnost poruší, či přehlíží existenci šikany mezi zaměstnanci na svém pracovišti, je povinen nést následky takového porušení.“<sup>24</sup>*

## **1.5 Pracovněprávní vztahy**

### **1.5.1 Pracovní právo**

Diskriminace a její zákaz jako jeden ze základních principů pracovního práva je součástí pracovního práva, a je tedy vhodné uvést, co vlastně pracovní právo je. Pracovní právo obsahuje jak prvky soukromého práva, tak práva veřejného a tvoří soubor norem, které upravují tři oblasti. Upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a dále také kolektivní vztahy související s výkonem práce. Pracovní právo rovněž obsahuje oblast právní úpravy zaměstnanosti, tj. pracovní podmínky zaměstnanců, ale i ochranu zdraví při práci a upravuje vztahy před vznikem pracovního poměru.<sup>25</sup>

Pracovní právo vzniklo zejména z důvodu potřeby chránit jednu stranu pracovního vztahu, a sice tu slabší, tedy zaměstnance. Jednou z nejvýznamnějších funkcí pracovního práva je funkce ochranná. Pracovní právo má však i funkci

---

<sup>23</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Formy násilí na pracovišti*. Brno, 2018. Habilitační práce. Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci.

<sup>24</sup> JANŠOVÁ, Marie. Šikana a obtěžování zaměstnanců na pracovišti. *Práce a mzda*. 2018, č. 10, s. 9. ISSN 0032-6208.

<sup>25</sup> HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 24. ISBN 978-80-7263-857-4.

organizační, tzn. pracovní právo také vytváří podmínky a rámec pracovněprávním vztahům.

Smyslem pracovněprávních předpisů je zajistit regulovaný výkon práce pro všechny zaměstnance a rovné podmínky odpovídající výkonu práce. Dále je smyslem pracovního práva také poskytnout zaměstnavateli nástroje k řízení a organizaci práce zaměstnanců za účelem realizace jeho vlastní činnosti.<sup>26</sup>

### 1.5.2 Postavení pracovního práva

Jak ve své publikaci uvádí Bělina, postavení pracovního práva lze chápat především díky jeho ochranné funkci jako součást sociálního práva, které je zařazeno do práva sociálního zabezpečení. Provázanost pracovního práva a práva sociálního zabezpečení je vysoká.

*„Pojem sociální právo je však spíše integrujícím pojmem pro oblast pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, než aby bylo považováno za právní odvětví. Pracovní právo je nejen v ČR, ale i v naprosté většině ostatních zemí považováno za samostatné právní odvětví. Jeho samostatnost je však relativní v tom směru, že všechna právní odvětví jsou navzájem propojena řadou vazeb a vztahů, takže tvoří subsystemy jednoho systému, který ve svém souhrnu vytvářejí, a to právního řádu.“<sup>27</sup>*

Kolektivní pracovní právo nemá na rozdíl od individuálního pracovního práva tak silnou vazbu na právo občanské. Individuální pracovní právo má nejblíže k právu občanskému. Kolektivní pracovní právo upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavatelem, případně organizací zaměstnavatelů na straně jedné a organizovaným kolektivem zaměstnanců na straně druhé. Pro kolektivní vztahy je nejpodstatnějším právním předpisem zákon o kolektivním vyjednávání (zákon č. 2/1991 Sb.), naproti tomu pro oblast individuálního pracovního práva je nejdůležitější zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.). Jako pramen pro oblast zaměstnanosti lze uvést zákon o zaměstnanosti (zákon č. 202/2005 Sb.).

---

<sup>26</sup> HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014.* 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 24. ISBN 978-80-7263-857-4.

<sup>27</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo.* 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 4–8. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.

### 1.5.3 Vztah pracovního práva a práva občanského

Nejprve je vhodné vymezit samotný vztah zákoníku práce a občanského zákoníku. Oba kodexy jsou součástí soukromého práva (*ius privatum*). Pracovní právo však obsahuje jak prvky práva soukromého, tak veřejného. Definice soukromého práva je vymezena občanským zákoníkem (zák. č. 89/2012 Sb., dále jen „občanský zákoník“ nebo „NOZ“). § 1 odst. 1 NOZ stanoví, že jde o soukromé právo v případě, pokud tato právní ustanovení upravují vzájemná práva a povinnosti osob, které ve svém souhrnu vytvářejí soukromé právo.<sup>28</sup>

Co se týká České republiky, je potřeba vnímat právo soukromé a pracovní v kontextu historickém, a to zejména po roce 1948, kdy centrálně řízená ekonomika nepřipustila smluvní volnost. Zákoník, který byl přijatý v roce 1965, kodifikoval pracovní právo jako takové, ale za cenu jeho odtržení od práva soukromého. Tato úprava postihla obecné instituty pracovního práva, vyloučila jak smluvní svobodu, tak i subsidiární použití občanského zákoníku.<sup>29</sup> V současné době je občanský zákoník zákonem obecným a zákoník práce je zákonem speciálním. To v praxi znamená, že občanský zákoník poskytuje právní rámec pro smluvní vztahy. Tato zásada je vyjádřena v § 2401 NOZ, který říká, že pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. „*Občanský zákoník sám v § 2401 odst. 2 výslovně vylučuje použití svých ustanovení o ochraně spotřebitele na pracovněprávní vztahy.*“<sup>30</sup>

Předně se tedy na práva a povinnosti z pracovních vztahů využije úprava zákoníku práce. Pokud zákoník práce neobsahuje speciální úpravu, použijeme obecnou úpravu v NOZ.<sup>31</sup>

Dalším východiskem pro vztah občanského a pracovního práva je § 4 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“), kde je tento princip výslovně zakotven. Doslova je zde uvedeno, že se pracovněprávní vztahy řídí tímto zákonem, nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským

---

<sup>28</sup> KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*. Praha: Leges, 2014, s. 26–27. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-038-3.

<sup>29</sup> BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo po novém občanském zákoníku. *Law.muni.cz* [online]. © 2013 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2013/files/003.html>

<sup>30</sup> BĚLINA, Miroslav. Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem? *Právní rozhledy*. 2015, č. 2, s. 52.

<sup>31</sup> HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k l. 1. 2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd.* Olomouc: ANAG, 2014, s. 84–85. ISBN 978-80-7263-857-4.

zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.<sup>32</sup>

Podle § 4 NOZ se má za to, že *každá svéprávná osoba má rozum průměrného člověka i schopnost užívat jej s běžnou péčí a opatrností.*<sup>33</sup> Dále se v NOZ v tomtéž paragrafu uvádí, že tyto předpoklady lze v právním styku od každé svéprávné osoby důvodně očekávat. V tomto případě se jedná o vyvratitelnou domněnku. *„Lze tedy shrnout, že na pracovněprávní vztahy lze subsidiárně aplikovat všechna ustanovení občanského zákoníku, s výjimkou těch, která z povahy věci nepřipadají v úvahu, dále jejichž aplikace by byla v rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, anebo jsou z aplikace přímo vyloučena.“*<sup>34</sup>

#### **1.5.4 Pracovněprávní vztahy**

Definici pracovněprávních vztahů najdeme v zákoníku práce, kde se výslovně označují jako vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce, a to mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Podle zákoníku práce rozlišujeme dva základní druhy pracovněprávních vztahů, jež vznikají buď při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nebo jde o právní vztahy kolektivní povahy. Tyto pracovněprávní vztahy vznikají při výkonu práce, a to na základě uzavřené pracovní smlouvy, jež byla uzavřena písemně, ústně či konkludentně.<sup>35</sup>

#### **1.5.5 Základní zásady pracovněprávních vztahů**

Pracovní právo (minimálně individuální pracovněprávní vztahy) je nedílnou součástí práva soukromého, řídí se tedy stejnými zásadami jako právo soukromé. Pokud jde o pracovní právo a jeho vazbu na ústavní právo, je jistě jeho nejtěsnější vazba na Listinu základních práv a svobod. *„Pokud jde o zásady soukromého práva, pak představují obecné právní kategorie vyjadřující základní hodnoty, o které se opírá celé soukromé právo, které je povoláno*

---

<sup>32</sup> HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014.* 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 84–85. ISBN 978-80-7263-857-4.

<sup>33</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 4.

<sup>34</sup> BĚLINA, Miroslav. Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem? *Právní rozhledy.* 2015, č. 2, s. 52.

<sup>35</sup> HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014.* 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 29. ISBN 978-80-7263-857-4.

Srov. KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace.* Praha: Leges, 2014, s. 49. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-038-3.

*realizovat jako celek. Některé z těchto zásad jsou navíc vyjádřeny i v textu předpisů ústavního práva.*“<sup>36</sup>

Zákoník práce uvádí v § 1a několik základních zásad pracovněprávních vztahů. Jsou jimi spravedlivé odměňování zaměstnance, zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, bezpečné a uspokojivé podmínky pro výkon práce, dále řádný výkon práce a v neposlední řadě zákaz diskriminace zaměstnanců a rovné zacházení se zaměstnanci. „*Katalog zásad, uvedených výslovně v zákoníku práce, není ovšem taxativní. Jak vyplývá ze zákoníku práce, sama zákonná formulace tohoto ustanovení připouští existenci i dalších zásad, které sice nejsou v citovaném ustanovení přímo jmenovány, nicméně lze je z právní úpravy dovodit.*“<sup>37</sup>

Zákoník práce nám tedy jasně určuje, že v pracovněprávních vztazích je jednou z hlavních zásad i zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace. V § 1a odst. 2 ZP uvádí zákonodárce, že zásady zvláštního postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro řádný výkon práce, zákazu diskriminace zaměstnanců a rovného zacházení se zaměstnanci vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Dne 1. 1. 2014 (účinnost) byl do znění § 1a ZP vložen odst. 2. Tento krok byl vyžadován zástupci odborů (zaměstnanců), jinak by nesouhlasili s dalším legislativním procesem, jenž byl nezbytný v souvislosti s novelou NOZ. Význam základních zásad je mimořádný zejména z toho důvodu, že jde o pilíře, na nichž je vybudováno pracovní právo jako součást práva soukromého, žádné ustanovení pracovního práva s nimi nesmí být v rozporu.

---

<sup>36</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 19–27. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>37</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014, s. 27. ISBN 978-80-7380-507-4.

## 2 Mezinárodní rámec

### 2.1 Mezinárodní smlouvy a organizace zabývající se problematikou lidských práv a diskriminace

Vzhledem k tomu, že je Česká republika členem mezinárodních organizací a uskupení, jako jsou například OSN nebo Evropská unie, je vhodné představit mezinárodní smlouvy, pakty a deklarace, neboť z mnohých vychází česká právní úprava, ať už ta lidskoprávní, či zabývající se problematikou diskriminace. Pojem rovnosti a diskriminace má významné místo jak v mezinárodních smlouvách, tak i v unijním právu.

### 2.2 Všeobecná deklarace lidských práv OSN

Organizace spojených národů neboli OSN je mezinárodní organizací, jejímiž členy je 193 států světa. Byla založena roku 1945 na základě charty OSN, jedním ze zakládajících členů byla i tehdejší Československá republika. Mezi základní cíle OSN patří snaha udržet mezinárodní bezpečnost a mír, rozvíjet přátelské vztahy mezi státy a spolupráce při řešení např. sociálních, kulturních nebo ekonomických konfliktů. Cíle se zaměřují i na humanitární krize a prosazování lidských práv a základních svobod. OSN by měla být centrem pro sladčování akcí národů zaměřených na tyto cíle.<sup>38</sup>

Ve Všeobecné deklaraci je pamatováno na právo na práci, a to v čl. 23, kde je uvedeno, že všichni mají právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, právo na práci a svobodnou volbu povolání a na ochranu proti nezaměstnanosti a také nárok na stejný plat za stejnou práci bez rozdílu. Dále se v odst. 3 téhož článku uvádí, že každý, kdo pracuje, má právo na uspokojivou a spravedlivou odměnu, jež bude zajišťovat jemu a jeho rodině živobytí, které bude odpovídat lidské důstojnosti. V odst. 4 je poté uvedeno, že každý má právo na ochranu těchto svých zájmů zakládat odborové organizace a přistupovat k nim.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> MF ČR. Mezinárodní spolupráce: OSN. *Mfcr.cz* [online]. © 2017 [cit. 2019-09-09]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/zahranicni-sektor/mezinarodni-spoluprace/mezinarodni-institute/osn-organizace-spojnych-narodu-11632>

<sup>39</sup> Všeobecná deklarace lidských práv. In: *Angelfire.cz* [online]. © 2017 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.angelfire.com/journal/deklarace/>

Deklarace také dále zakotvuje právo na přiměřenou životní úroveň, a to v čl. 25. Zde zákonodárce deklaroval, že každý má právo na životní úroveň, jež zajistí zdraví a blahobyt jak jemu, tak jeho rodině. Zahrnutý jsou sem zejména lékařská péče, zdraví, šatstvo, byt, nezbytná sociální opatření, dále také to, že každý má právo na zabezpečení v nemoci, v nezaměstnanosti, při nezpůsobilosti k práci, při ovdovění, také ve stáří a v ostatních případech, kdy osoba ztratí možnost výdělečné činnosti, jež nastala v důsledku, který nemohla sama ovlivnit. V odst. 2 je dále uvedeno, že mateřství a dětství mají nárok na zvláštní péči a pomoc. Všechny děti, ať manželské, nebo nemanželské, požívají stejné sociální ochrany.<sup>40</sup> Z výše uvedeného vyplývá, že deklarace pamatuje i na podporu v nezaměstnanosti a stáří, stejně jako na to, že mateřství a dětství je hodno zvláštní ochrany a pomoci.

### 2.3 Mezinárodní organizace práce

Jako jednu z nejdůležitějších organizací, které jsou přidruženy k OSN, je nutné zmínit Mezinárodní organizaci práce (dále jen „MOP“). Mezi její hlavní cíle patří zlepšování pracovních podmínek a sociálního zabezpečení ve světě. *„Vypuknutí 2. světové války mělo za následek dočasné přerušování činnosti MOP. Na jaře 1944 byla na zasedání generální konference práce ve Filadelfii přijata Deklarace o cílech a úkolech MOP, která byla včleněna do ústavy a rozšířila a doplnila hlavní cíle MOP o svobodu projevu a sdružování, uznání práva na kolektivní vyjednávání, spolupráci zaměstnavatelů a zaměstnanců při neustálém zdokonalování výrobní činnosti i při přípravě a aplikaci sociálních a hospodářských opatření. Na podzim 1945 bylo na konferenci MOP v Paříži rozhodnuto o oficiálním rozchodu se Společností národů a o navázání styků s OSN. V prosinci 1946 generální sekretariát OSN potvrdil souhlas se spojením spolupráci a výměnou informací mezi OSN a MOP.“<sup>41</sup>*

Orgány MOP pracují jako tripartita, tj. jsou složeny z představitelů vlád, zaměstnavatelů a zaměstnanců, a to všech členských států. Mezi hlavní orgány MOP patří správní rada, která je výkonným orgánem, Mezinárodní úřad práce a Mezinárodní konference práce.

---

<sup>40</sup> Všeobecná deklarace lidských práv. In: *Angelfire.cz* [online]. © 2017 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.angelfire.com/journal/deklarace/>

<sup>41</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 39. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.



Nejvyšším orgánem MOP je Mezinárodní konference práce, která zasedá každý rok v Ženevě. Mezinárodní konference se každý rok účastní dva vládní zástupci z každého členského státu, jeden zástupce odborů a jeden zástupce zaměstnavatelů.

Hlavním úkolem MOP je přijímání mezinárodních úmluv, neboli konvencí a také doporučení, která se týkají zásadních otázek pracovního a sociálního zákonodárství. Tyto úmluvy jsou závazné po jejich ratifikaci v jednotlivých státech. Členské státy jsou povinny vtělit tyto úmluvy do vnitrostátní právní úpravy a také dodržovat některé další povinnosti i bez ratifikace dané úmluvy. V tomto případě jde o tzv. základní normy, ty jsou dány ústavou MOP a také jejím doplněním, a to tzv. Filadelfskou deklarací z roku 1944. Jde zejména o zákaz nucených prací, zákaz diskriminace a také právo na svobodné odborové sdružování. MOP vykonává také činnosti kontrolní a může přinutit členský stát k plnění toho, k čemu se zavázal, nesmí se však jednat o vměšování do vnitřních záležitostí státu. MOP pořádá také kurzy, osvětovou činnost a vysílá odborníky do zemí, které o to projeví zájem.<sup>42</sup>

## 2.4 Úmluva MOP č. 111

Jednou z nejdůležitějších úmluv MOP v oblasti diskriminace je Úmluva č. 111. Jedná se o Úmluvu o diskriminaci (zaměstnání a povolání), která je účinná v České republice od roku 1965. V čl. 1 má vymezeno, kdy se jedná o diskriminaci. Jde o případy rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním, nebo sociálním původu, a to v případě, že má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání, případně povolání.<sup>43</sup>

V čl. 1 odst. 2 je stanoveno že:

*„1. Jakékoli jiné rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti, jež má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání, které může být určeno zúčastněným členským státem*

---

<sup>42</sup> MPSV ČR. Základní informace o MOP. *Mpsv.cz* [online]. © 2017 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/1006>

<sup>43</sup> OSN. Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), 1958. *Osn.cz* [online]. © 1958 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/04/ILO-11-diskriminace.pdf>

po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, pokud takové organizace existují, a s jinými příslušnými orgány.

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

3. Pro účely této úmluvy výrazy „zaměstnání“ a „povolání“ zahrnují přístup k odbornému výcviku, přístup k zaměstnání a k různým povoláním, jakož i podmínky zaměstnání.“<sup>44</sup>

Úmluva dále deklaruje, že každý členský stát, jenž tuto úmluvu přijal, se zavazuje vyhlásit a provádět vnitrostátní politiku, která se týká zaměstnanosti a prosazování rovnosti a zacházení v zaměstnání v souladu s touto úmluvou.

## 2.5 Úmluva MOP č. 100

Jako další významnou Úmluvu MOP, která se týká diskriminace, je jistě vhodné zmínit úmluvu, která se dotýká oblasti stejného odměňování mužů a žen. Tato úmluva stanovuje, co znamená pojem odměna za práci a také to, aby byli všichni pracovníci odměňováni stejně za odvedenou práci stejné hodnoty bez ohledu na pohlaví. Dále tato směrnice ukládá, že by se státy měly snažit všemi možnými prostředky o zakotvení těchto principů do vnitrostátní legislativy, což je uvedeno v čl. 2 odst. 1. „Každý členský stát bude prostředky, odpovídajícími metodám užívaným pro stanovení tarifů odměn, podporovat, a pokud je to slučitelné s takovými metodami, zajišťovat, aby byla na všechny pracovníky uplatňována zásada stejného odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty.“<sup>45</sup> Tato úmluva byla Československem ratifikována roku 1958.

## 2.6 Úmluva MOP č. 19

Rovnosti v zacházení se zaměstnanci se zabývá i úmluva MOP č. 19, která stanovuje postup při odškodňování pracovních úrazů. Tato úmluva byla přijata roku 1925. V čl. 1 stanovuje: „Každý členský stát Mezinárodní organizace práce, který ratifikuje tuto úmluvu, se zavazuje zajistit, že osoby, které utrpěly pracovní

---

<sup>44</sup> OSN. Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), 1958. *Osn.cz* [online]. © 1958 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/04/ILO-11-diskriminace.pdf>

<sup>45</sup> MPSV ČR. Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty. *Mpsv.cz* [online]. © 2012 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1177/100.pdf>

*úraz, nebo osoby na nich závislé, budou odškodněny za podmínek, rovnajících se přinejmenším těm, které stanoví tato úmluva.*<sup>46</sup> Úmluva se vztahuje pouze na dělníky, zaměstnance a učně, zaměstnané veřejnými nebo soukromými podniky, provozy nebo závody. Z výše uvedených smluv je zřejmé, že společnost řeší nutnost odstranit veškeré formy diskriminace již poměrně dlouhou dobu.

## **2.7 Rada Evropy**

Rada Evropy je mezinárodní organizace, jejímž cílem je zajistit spolupráci svých členských států v oblasti podpory demokracie a ochrany lidských práv a svobod. Byla založena 5. května 1949 a své sídlo má ve Štrasburku. Rada Evropy má 49 členů a Česká republika se připojila v roce 1993. Rada Evropy se snaží, aby členské státy dodržovaly lidská práva, demokracii a respektování zákonů.<sup>47</sup>

Evropský výbor pro sociální práva při Radě Evropy České republiky zdůrazňuje, že sociální chartu porušuje zejména v tom smyslu, že nemá dostatečnou legislativu, která by řešila vztah zaměstnavatelů a zaměstnanců. Výtky si ČR vyslechla již v roce 2010. EU sdělila ČR, že nemá dostatečně upravenou délku přesčasů, a vadilo jí, že zaměstnanec mohl mít díky přesčasům v jednom dni méně než osm hodin na odpočinek.<sup>48</sup> Rada Evropy má několik orgánů, např. Výbor ministrů, Parlamentní shromáždění nebo Komisi pro lidská práva.

## **2.8 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod a související smluvní dokumenty jakožto právní základ činnosti Evropského soudu pro lidská práva**

Tato Úmluva je jednou z nejdůležitějších úmluv týkajících se lidských práv v Radě Evropy. Zaručuje právo na život, povinnost respektovat lidská práva, zákaz mučení, zákaz otroctví a nucených prací, právo na svobodu a osobní bezpečnost, právo na spravedlivé řízení a zákaz diskriminace. V čl. 14 je stanoveno, že užívání svobod a práv, která jsou přiznána touto Úmluvou, musí být

---

<sup>46</sup> MPSV ČR. Úmluva MOP č. 17 o odškodnění pracovních úrazů. *Mpsv.cz* [online]. © 2017 [cit. 2019-08-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1167/017.pdf>

<sup>47</sup> RADA EVROPY. Rada Evropy (RE), anglicky Council of Europe (CoE). *Radaevropy.cz* [online]. © 2015 [cit. 2018-09-26]. Dostupné z: <http://www.radaevropy.cz>

<sup>48</sup> RADA EVROPY. Rada Evropy (RE), anglicky Council of Europe (CoE). *Radaevropy.cz* [online]. © 2015 [cit. 2018-09-26]. Dostupné z: <http://www.radaevropy.cz>

zajištěno bez diskriminace založené na důvodech, jako jsou rasa, pohlaví, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.<sup>49</sup> Na tuto úmluvu navazují tyto dokumenty:

- Dodatkový protokol sjednaný v Paříži dne 20. března 1952,
- Protokol č. 2 sjednaný ve Štrasburku dne 6. května 1963,
- Protokol č. 4 sjednaný ve Štrasburku dne 16. září 1963,
- Protokol č. 6 sjednaný ve Štrasburku dne 28. dubna 1983 a
- Protokol č. 7 sjednaný ve Štrasburku dne 22. listopadu 1984

Dále je třeba zmínit také protokol č. 12, který však ČR dosud neratifikovala. Tento protokol zavedl obecný zákaz diskriminace a změnil článek č. 14.

K zajištění dodržování úmluvy slouží Evropský soud pro lidská práva.

## 2.9 Evropská sociální charta

Jedná se o mezinárodní smlouvu, která se zabývá sociálními a hospodářskými právy. Evropská sociální charta (dále jen „Charta“) byla ratifikovaná členskými státy Rady Evropy a je spolu s Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod jedním z pilířů ochrany lidských práv v zemích, které jsou členy Rady Evropy. První verze byla představena roku 1961 v Turínu, ale v platnost vstoupila v roce 1965. V České republice vstoupila Charta v platnost dne 3. prosince 1999, a to po souhlasu Parlamentu ČR s její ratifikací. Charta byla několikrát doplněna tzv. dodatkovými protokoly v letech 1988 a 1995 a dále pozměňujícím protokolem v roce 1991. Roku 1996 byla vypracovaná Revidovaná Evropská sociální charta.<sup>50</sup>

Jedním z nejdůležitějších principů z hlediska zákazu diskriminace, který Charta zakotvuje, lze jistě považovat právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v oblasti zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví. Tento princip je obsažen v dodatkovém protokolu. Dále tento dodatek z roku 1988 upravuje přístup k povolání, podmínky zaměstnání, pracovní podmínky, odměňování zaměstnanců. Konkrétně část I dodatku z roku 1988 stanovuje, že:

---

<sup>49</sup> Sdělení č. 209/1992 Sb., Federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a protokolů na tuto Úmluvu navazujících, čl. 14.

<sup>50</sup> Evropská sociální charta, 14/2000 Sb.m. [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/372805/esch.pdf/96495972-1d92-b528-a308-4a6b3791ecec>

*„1. Všichni pracovníci mají právo na rovné příležitosti a rovné zacházení v otázkách zaměstnání a povolání bez diskriminace z důvodu pohlaví.*

*2. Pracovníci mají právo na to, aby byli v podniku informováni a aby se s nimi jednalo.*

*3. Pracovníci mají právo účastnit se stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí v podniku.*

*4. Každá starší osoba má právo na sociální ochranu.“<sup>51</sup>*

V čl. 8 tohoto dodatku je výslovně uvedeno, že ženy mají právo na ochranu v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím, kdy stanovuje, že se státy zavazují „poskytnout ženám před a po narození dítěte volno v celkové délce nejméně 12 týdnů tak, že v této době obdrží placené volno nebo přiměřené dávky sociálního zabezpečení nebo podporu z veřejných fondů“<sup>52</sup>. Naproti tomu dodatkový protokol z roku 1995 rozšířil Evropskou sociální chartu o systém kolektivních stížností.

---

<sup>51</sup> Evropská sociální charta, 14/2000 Sb.m. [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/372805/esch.pdf/96495972-1d92-b528-a308-4a6b3791ecec>

<sup>52</sup> Evropská sociální charta, 14/2000 Sb.m. [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/372805/esch.pdf/96495972-1d92-b528-a308-4a6b3791ecec>

### 3 Právo Evropské unie a právní úprava diskriminace

Vzhledem k tomu, že je Česká republika členem Evropské unie od roku 2004, je nutné vzít v úvahu také její právní předpisy, neboť Česká republika je jimi jako její člen vázána. Evropské právo působí na všechna odvětví práva českého, tedy i na právo pracovní v kontextu zákazu diskriminace. Právo EU dotváří pracovní právo ČR, a to zejména co se týká minimálních a maximálních hranic pracovních podmínek (např. pracovní doba). Právo EU se také zaměřilo na promítnutí zásad rovného zacházení do jednotlivých institutů.<sup>53</sup>

Právo Evropské unie můžeme rozdělit na tři části, jež se vzájemně prolínají. Jsou jimi primární právo, sekundární právo a judikatura.

#### 3.1 Primární právo

Jedná se o původní nebo také primární pramen práva, což je nejvyšší pramen práva v Evropské unii. Z větší části se skládá ze zakládajících smluv Evropské unie (dále jen „EU“), jež mají přednost před ostatními právními předpisy EU. Primární právo EU se skládá ze zakládajících smluv o založení EU, hlavních smluv, které měnily povahu a fungování EU, protokolů připojených k výše jmenovaným smlouvám a dalších smluv, kterými se mění specifické oddíly zakládajících smluv, a konečně také ze smluv o přistoupení doposud kandidátských států k EU.<sup>54</sup>

Smlouvy o založení Evropských společenství jsou Pařížská smlouva z roku 1951, Římské smlouvy z roku 1957 a Maastrichtská smlouva z roku 1992, tzv. Smlouva o Evropské unii.

##### 3.1.1 Působnost primárního práva

Působnost územní se řídí čl. 355 SFEU, který stanovuje, že právo EU se vztahuje na území členských států a některé ostrovy a zámořská území (např. Kanárské ostrovy) a Rada může stanovit zvláštní podmínky pro konkrétní regiony. Časová působnost se řídí okamžikem, kdy daná smlouva vstoupí v platnost.

---

<sup>53</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka. Působení práva EU ve sféře českého pracovního práva. *Časopis pro právní vědu a praxi* [online]. 2011, č. 4, s. 353–355 [cit. 2019-03-19]. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/6296>

<sup>54</sup> EVROPSKÁ UNIE. Prameny práva EU. *E-justice.europa.eu* [online]. © 2021 [cit. 2021-02-15]. Dostupné z: [https://e-justice.europa.eu/content\\_eu\\_law-3-cs.do](https://e-justice.europa.eu/content_eu_law-3-cs.do)

## 3.2 Sekundární právo

Sekundární právo EU se skládá z legislativních aktů EU. Do sekundárního práva řadíme nařízení, rozhodnutí, doporučení, směrnice a stanoviska.

### 3.2.1 Nařízení

Nařízení je nejsilnější z právních aktů v rámci sekundárního práva. Nařízení je závazné jak obecně na úrovni společenství, tak i pro jednotlivé státy, je tedy závazné bezprostředně po jeho vydání a ihned použitelné v každém státu EU. Není nutné ho nijak implementovat do vnitrostátních právních řádů. Nařízení musejí být publikována v Úředním listu Evropského společenství. Tato publikace je podmínkou pro jejich platnost a účinnost.<sup>55</sup>

### 3.2.2 Směrnice

Směrnice jsou na rozdíl od nařízení závazné pouze co do cíle, tzn. že je na vůli státu, jak tuto směrnici implementuje do svého právního řádu. Každý členský stát má pouze povinnost danou směrnicí naplnit. Na provedení této implementace má stát lhůtu, která pokud marně uplyne, stává se směrnice rovnou účinnou. Směrnice však nemůže být přímo účinná pro jednotlivce, ale naopak jednotlivce se může vůči státu dovolávat svých práv, pokud mu je daná směrnice přiznává. Přímý účinek můžeme rozdělit na dva typy, jimiž jsou horizontální přímý účinek a vertikální přímý účinek. Horizontální přímý účinek znamená, že se jednotlivce, tedy soukromá osoba, může dovolat jejího účinku i vůči další soukromé osobě. Naproti tomu vertikální přímý účinek znamená, že dané normy se může jednotlivce dovolat vůči členskému státu (vzestupný vertikální přímý účinek).<sup>56</sup> Dále můžeme zmínit i tzv. sestupný vertikální přímý účinek směrnice, který se vyznačuje tím, že státní subjekty se mohou dovolávat jejich přímé aplikace vůči jednotlivcům.<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> SUM, Tomáš. Výklad pojmu právo Evropské unie. In: *Epravo.cz* [online]. 9. 6. 2005 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyklad-pojmu-pravo-evropske-unie-33552.html>

<sup>56</sup> SUM, Tomáš. Výklad pojmu právo Evropské unie. In: *Epravo.cz* [online]. 9. 6. 2005 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyklad-pojmu-pravo-evropske-unie-33552.html>

<sup>57</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 4. 12. 1974, ve věci C-41/74.

V případě, že by přímý účinek nenastal, byl by velmi oslaben, pokud by členský stát transpozici dané směrnice opomněl. Nelze se proto domnívat, že pokud by členský stát směrnici neimplementoval, nebude se na něj či na občany EU vztahovat. Tento princip zakotvilo rozhodnutí Soudního dvora ve věci Van Duyn ze dne 4. 12. 1974 (věc C-41/74).<sup>58</sup>

Směrnice by měly být zapracovány do právního řádu členského státu velmi precizně, toto promítnutí se nazývá transpozice a odvíjí se od čl. 288 SFEU, který uvádí, že směrnice jsou závazné, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo. Měly by být při tom použity legislativní prvky a zvyklosti obvyklé pro každý daný stát. Co se týká směrnic, které se vztahují na zákaz diskriminace, je určitě vhodné zmínit směrnici č. 75/117, jejíž obsah byl předán do směrnice 2006/54, navazuje na čl. 119 (dnes čl. 141) SES. Tato směrnice se zabývá rovným odměňováním mužů a žen a jejím cílem je, aby při výkonu stejné práce byla odstraněna diskriminace z důvodu pohlaví. Diskriminace z důvodu pohlaví se týká také směrnice 76/207, která byla poté vložena také do směrnice 2006/54. Tato směrnice upravuje princip rovného zacházení na základně pohlaví ve vztahu k přístupu k zaměstnání včetně služebního postupu, ale také v přístupu k odborné přípravě a pracovním podmínkám. Po novelizaci obsahovala i podrobný popis jednotlivých forem diskriminace. Touto směrnicí byla také jednotlivým členským státům uložena povinnost založení a vytvoření subjektu, který by se staral o podporu rovného zacházení mezi muži a ženami.<sup>59</sup> Aby důkazní břemeno ohledně diskriminace bylo převedeno ze žalobce na žalovaného, stanovuje směrnice č. 97/80. „*Přesun důkazního břemene se však musel uskutečnit, pouze pokud byly před soudem nebo jiným kompetentním orgánem žalobcem (tj. stranou, která tvrdí, že vůči ní nebyla uplatněna zásada rovného zacházení) uvedeny skutečnosti, ze kterých bylo možno dovodit, že k diskriminace (přímé nebo nepřímé) došlo.*“<sup>60</sup>

Zákazu diskriminace se týkají také: směrnice Rady 2000/78/ES, kterou je stanoven obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, směrnice 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení, směrnice Rady 86/613/EHS o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně

---

<sup>58</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 4. 12. 1974, ve věci C-41/74.

<sup>59</sup> 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.

<sup>60</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 29. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.



oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství, směrnice Rady 2004/113/ES, která zavádí zásadu rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

### 3.2.3 Rozhodnutí

Rozhodnutí je oproti směrnici závazné ve všech svých částech, ale pouze pro toho, komu je určeno. Je závazné přímo a může být určeno jak jednomu konkrétnímu státu, tak i jeho vnitrostátnímu subjektu. Jde tedy o rozhodnutí s individuálním dopadem. *„Kromě nich však existují i rozhodnutí s dopadem normativním. Rozhodnutí nabývá účinnosti dnem svého doručení adresátu.“*<sup>61</sup>

V této souvislosti je důležité zmínit rozhodnutí Soudního dvora EU ve věci C-118/00, kdy rozhodl o následcích porušení své judikatury a shledal, že neaplikace unijní judikatury je porušením unijního práva. Závazností svých rozhodnutí se dále Soudní dvůr EU zabýval v případě Köbler (C-224/01). V tomto případě se jednalo o porušení povinnosti podat předběžnou otázku. V případě, že soud nepodá předběžnou otázku, může tato nečinnost založit nárok na náhradu škody pro jednotlivce.<sup>62</sup> *„Pokud jde o podmínky, za nichž je členský stát povinen nahradit škodu způsobenou jednotlivcům porušeními práva Společenství, jež mu jsou přičitatelná, z judikatury Soudního dvora vyplývá, že jsou tři, totiž že porušení právní normy přiznává práva jednotlivcům, porušení je dostatečně závažné a existuje přímá příčinná souvislost mezi porušením povinnosti, která je uložena státu, a škodou utrpěnou poškozenými osobami.“*<sup>63</sup>

### 3.2.4 Doporučení a stanoviska

Doporučení ani stanoviska nejsou závazná, jde o nezávazné předpisy, které vydává EU jako návod pro jednotlivé státy. EU pomocí doporučení a stanovisek vyjadřuje svůj názor na určité otázky. Stanovisko může vydat např. Komise EU nebo Evropský parlament.

---

<sup>61</sup> SUM, Tomáš. Výklad pojmu právo Evropské unie. In: *Epravo.cz* [online]. 9. 6. 2005 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyklad-pojmu-pravo-evropske-unie-33552.html>

<sup>62</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 30. 9. 2003, ve věci C-224/01.

<sup>63</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 30. 9. 2003, ve věci C-224/01.

## 4 Právní zabezpečení zákazu diskriminace v ČR

Jako první je určitě vhodné zmínit zakotvení zákazu diskriminace v normě nejvyšší právní síly, tedy v Ústavě a v LZPS.

Dle čl. 3 Ústavy je LZPS součástí ústavního pořádku. Najdeme v ní několik ustanovení, která směřují k zákazu diskriminace, a to na např. čl. 3, kde zákonodárce stanovil, že základní svobody a práva jsou zaručena všem, a to bez rozdílu.<sup>64</sup> Dále tento článek stanovuje, že každý má právo svobodně rozhodnout o své národnosti a nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod.

Můžeme zmínit i čl. 4 odst. 3 LZPS, kde zákonodárce stanovil, že zákonné omezení základních práv a svobod musí platit stejně pro všechny případy, které splňují stanovené podmínky.

### 4.1 Antidiskriminační zákon

Jako nejdůležitější zákonnou normu z hlediska zákazu diskriminace lze jistě uvést AntiDZ. Antidiskriminační zákon byl přijat v České republice v roce 2009. Jeho přijetí předcházely velké diskuse, jak by měl tento zákon vypadat a zda by měl být vůbec přijat. Objevovaly se i názory, že je nadbytečný a že k tomu, aby ČR dostála své povinnosti ohledně směrnic, které se týkaly zákazu diskriminace, budou stačit principy zakotvené v Ústavě a Listině základních práv. Tento názor ovšem narazil na povinnost čl. států, aby směrnice byly zakotveny v národní legislativě celé, tj. aby národní legislativa byla schopná garantovat úplnou aplikaci a přiznávala jasně a přesně práva jednotlivcům. Dalším požadavkem bylo, aby tyto národní zákony byly schopné garantovat a přiznat stejný rozsah práv a aby bylo možné se těchto práv v případě nutnosti také dovolat před národními soudy.

Nakonec byl tedy AntiDZ přijat. Česká republika čelila několika řízením o porušení smlouvy podle čl. 258 SFEU. Jako příklad lze uvést řízení č. 2006/2262 za nesprávné provedení směrnice 2000/43/ES.<sup>65</sup> Další je žaloba C-15/09 proti České republice před Soudním dvorem EU (SDEU), která byla zastavena v červenci 2009. Tato žaloba byla podána za nedostatečné provedení

---

<sup>64</sup> Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod čl. 3.

<sup>65</sup> Hasenkopf Pavel. Evropská unie po nás antidiskriminační zákon nechce [online]. © [cit. 2018-09-10]. Dostupné z: <https://www.euportal.cz/Articles/2815-evropska-unie-po-nas-antidiskriminacni-zakon-nechce.aspx>

směrnice 2004/11366. Rozsudkem C-41/08 byla Česká republika odsouzena za neprovedení transpozice směrnice 86/378 a 96/9767. Konečně šlo o formální upozornění, resp. řízení o porušení smlouvy č. 2014/2174 za nesprávné provedení směrnice 200/43, kdy byla vyslovena údajná nepřímá diskriminace romských dětí při jejich zařazování do speciálních škol. Za tyto nedostatky může být Česká republika potrestána finančním penále, a to jak jednorázovým, tak i opakovaným plněním. Tato penále mohou být vysoká jako např. v případě Evropská komise vs. Česká republika, řízení č. C-241/11. V tomto řízení byla Česká republika odsouzena k zaplacení paušální částky ve výši 250 000 euro.<sup>68</sup> Z důvodu obavy o sankce ze strany Evropské unie přijala v roce 2017 Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR novelizaci antidiskriminačního zákona, jež je účinná od 1. 1. 2018 a zohledňuje požadavek Evropské unie, který vyplýval ze směrnice č. 2014/54/EU. Tato směrnice požaduje, aby cizinci z ostatních unijních zemí, včetně rodinných příslušníků, měli právo na rovný přístup k zaměstnání a k daňovým a sociálním výhodám. Stejně právo mají i Češi v ostatních státech Evropské unie. Cílem této směrnice bylo, aby měli občané Evropské unie svobodu v pohybu bez překážek. Novela byla přijata z důvodu, že dosavadní právní úprava sice v tomto požadavku vyhovovala, ale nebyl ustaven orgán, který by se zabýval ochranou práv pracovníků ze zemí Evropské unie a také jejich rodinných příslušníků. „*S ohledem na dosavadní rozsah kompetencí ochránce, český zákonodárce rozhodl, že výkonem role subjektu na podporu rovného zacházení a podporu pracovníků Unie a jejich rodinných příslušníků bude tedy pověřen právě ochránce. Důvodem byla především výrazná blízkost současné role a činnosti ochránce úloze, která je od těchto subjektů očekávána. Významná byla též úspora nákladů při rozšíření kompetencí stávajícího orgánu oproti zřízení orgánu nového. Ochránce je rovněž nezávislý, nestranný a apolitický orgán, proto jím prováděná činnost bude nezávislá.*“<sup>69</sup> Z těchto důvodů byly tyto věci dány pod pravomoc veřejného ochránce práv, který má po účinnosti této novely povinnost dohlížet na dodržování práv pracovníků z jiných států Evropské unie a také jejich rodinných příslušníků.

---

<sup>66</sup> Žaloba podaná dne 12. 1. 2009 – Komise Evropských společenství v. Česká republika, ve věci C-15/09.

<sup>67</sup> Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 4. 12. 2008, ve věci C-41/08.

<sup>68</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 25. 6. 2013, ve věci C-241/11.

<sup>69</sup> Novela antidiskriminačního zákona schválena – žaloba Komise Soudnímu dvoru EU na ČR podána. *Právní rozhledy*. 2017, č. 21, s. I. ISSN 1210-6410.

## 4.2 Zákoník práce

Zákoník práce nejen ve svých zásadách zmiňuje zákaz diskriminace. V § 16 zákoník práce stanovuje, že zaměstnavatelé jsou povinni zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci, odbornou přípravu, příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Dále je v § 16 odst. 2 uvedeno, že se zakazuje jakákoliv diskriminace z důvodů, jako jsou např. víra, pohlaví, etnicita, sexuální orientace, rasový nebo etnický původ, národnost, sociální původ, ale také např. z důvodu manželského a rodinného stavu. Paragraf postihuje také vztah nebo povinnost k rodině, politické nebo jiné smýšlení, členství a činnost v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo v organizacích zaměstnavatelů. Stejně tak je dle něj zakázána diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace, a tyto se považují za diskriminaci z důvodu pohlaví.<sup>70</sup> V dalším odstavci téhož paragrafu řeší zákonodárce přímou a nepřímou diskriminaci, pronásledování, navádění k diskriminaci. Otázka, kdy je přípustné rozdílné zacházení a výklad těchto pojmů, odkazuje na AntiDZ. V odst. 4 téhož paragrafu je uvedeno, že zákonodárce nepovažuje za diskriminaci rozdílné zacházení v tom případě, pokud to vyplývá z povahy pracovních činností, tedy že takovéto rozdílné zacházení je nezbytné pro výkon dané pracovní činnosti a že účel takto sledovaný musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci také nelze považovat taková opatření, která mají za účel odůvodněné předcházení nebo vyrovnání nevýhod, pokud vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v AntiDz. *„Zaměstnavatel je podle § 16 ZP povinen rovně zacházet se všemi zaměstnanci, pokud jde o postup při přijímání zaměstnance do zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele, o pracovní podmínky, odměňování za práci, včetně jiných plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitosti dosáhnout povýšení v zaměstnání.“*<sup>71</sup>

## 4.3 Zákon o zaměstnanosti

---

<sup>70</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 16.

<sup>71</sup> Jouza Ladislav. Dodržování rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích [online]. © [cit. 2020-10-10]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dodrzovani-rovnosti-a-zakaz-diskriminace-v-pracovnepravnich-vztazich-105394.html>

Jako další zákon, který se zabývá zákazem diskriminace, ale pochopitelně již ne v takové míře jako AntiDZ, je zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.). Tento zákon upravuje státní politiku zaměstnanosti a také postup k dosažení cílů státu na poli zaměstnanosti, zároveň pomáhá realizovat právo na zprostředkování práce a podporuje tak zaměstnanost. Mimo tento zákon zaručuje právo na zaměstnání také čl. 26 odst. 3 LZPS, který stanovuje, že každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Naproti tomu právo na zaměstnání je upraveno v zákoně o zaměstnanosti v § 10, § 11 a § 12. Konkrétně v § 10 je definováno právo na zaměstnání tak, že každý má právo na zaměstnání, pokud chce a může pracovat a o práci se uchází. Dále také specifikuje, že se jedná i o nárok: „na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (dále jen „zaměstnání“), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.“<sup>72</sup>

Zákon o zaměstnanosti se zabývá také zákazem diskriminace v § 4 odst. 1, kde stanovuje, že účastníci právních vztahů dle tohoto zákona (např. Česká republika, za kterou jedná ministerstvo, nebo úřad práce, fyzické osoby, které mají způsobilost stát se zaměstnancem, a zaměstnavatelé) jsou povinni dodržovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami, které uplatňují právo na zaměstnání. A dále stanoví v § 4 odst. 2, že v případě, že osoba bude uplatňovat právo na zaměstnání, je zakázána veškerá diskriminace. Zákaz diskriminace je v tomto zákoně vymezen velmi podobně jako v ZP, tedy že nelze občanova odeprít právo na zaměstnání z důvodů, jako jsou např.: rasa, pohlaví, sexuální orientace, národnost, státní občanství, stejně tak zdravotní stav nebo těhotenství, mateřství atd.<sup>73</sup> Dále se zákon o zaměstnanosti zabývá zákazem diskriminace v § 12 odst. 1, kde uvádí, že nesmí být při výběru zaměstnanců od zaměstnavatele vyžadovány informace, které se týkají rasového nebo etnického původu, národnosti, politického postoje, případně členství v odborových organizacích, dále informace týkající se např. náboženství, sexuální orientace nebo filozofického přesvědčení, pokud jejich vyžadování není v souladu se zvláštním právním předpisem (AntiDZ). Stejně tak nesmí zaměstnavatel vyžadovat po zaměstnanci informace, které odporují dobrým mravům, a také osobní údaje, pokud neslouží k plnění povinností zaměstnance. V případě, že zaměstnavatel tyto informace vyžaduje, je uchazeč o zaměstnání oprávněn požádat zaměstnavatele o prokázání potřeby

---

<sup>72</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 10.

<sup>73</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 4 odst. 2.

požadovaného údaje, naproti tomu zaměstnavatel je povinen tuto skutečnost prokázat.

#### **4.4 Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů**

Další zákon, který také mimo jiné obsahuje zákaz diskriminace, je zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, který upravuje, jak je zřejmé z jeho názvu, služební poměr, dále jeho vznik, změny, skončení, odměnu, kázeňské odměny či kázeňské tresty a další. O zákazu diskriminace se tento zákon zmiňuje v § 16 odst. 4, kde stanovuje, že nelze odepřít přijetí občana do služebního poměru z diskriminačních důvodů, které vyjmenovává. Tyto důvody jsou shodné s tím, jak je zákonodárce vymezil v ZP a zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.<sup>74</sup>

Tyto konkrétní výjimky nepovažuje zákon za diskriminační a zakazuje i taková jednání bezpečnostního sboru, která by sice nediskriminovala občana přímo, ale až ve svých důsledcích. Takové jednání může být i navádění k diskriminaci. Dále se zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů zabývá diskriminací v § 77, který obsahuje povinnosti v oblasti péče o příslušníky. Konkrétně se v tomto ustanovení říká, co se považuje za přímou a nepřímou diskriminaci pro účel zákona, vyjmenovává diskriminační důvody (např. pohlaví, náboženství atd.) a také věnuje jeden odstavce sexuálnímu obtěžování, které definuje jako chování sexuální povahy, které je nežádoucí, nebo vnímané jako nevíтанé a které se děje v době služby. Uvádí také případy, kdy důsledek tohoto jednání povede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo také k vytváření ponižujícího nebo nepřátelského prostředí, ale i jednání, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru.

Za diskriminaci na základě pohlaví považuje tento zákon také sexuální obtěžování.<sup>75</sup> *„Na ustanovení o diskriminaci navazuje odstavec 8, který stanoví bezpečnostnímu sboru povinnost zajistit rovné zacházení se všemi příslušníky, což je doplněno (tentokrát demonstrativním) výčtem oblastí, kde je třeba rovné zacházení zajišťovat. Diskriminace je vždy příkladem nerovného zacházení, kdy*

---

<sup>74</sup> Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 16 odst. 4.

<sup>75</sup> Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 77 odst. 6.

*diskriminace bude zpravidla jednání závažnější v porovnání s jinými příklady nerovného zacházení.*<sup>76</sup>

#### **4.5 Zákon o vojácích z povolání**

Pro úplnost je vhodné zmínit ještě zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, jenž taktéž upravuje zákaz diskriminace, a to v § 2 odst. 3, kde stanovuje povinnost služebních orgánů zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení, pokud se jedná o uchazeče o služební poměr, dále se všemi vojáky při vytvoření podmínek výkonu služby. Toto ustanovení se týká také odborné přípravy, odměňování, peněžitého plnění, plnění jiné majetkové hodnoty nebo dosažení služebního postupu. Dle tohoto zákona je zakázána veškerá diskriminace z důvodů, jak je známe z AntiDZ. Zákonodárce zde nad rámec uvedeného doplnil zákaz diskriminace kojících vojáků.<sup>77</sup> Dále také tento zákon považuje za zakázané jednání služebních orgánů, pokud by nedošlo k diskriminaci přímo, ale až ve svém důsledku, stejně pokud by se jednalo o navádění k diskriminaci. Naopak zákon nepovažuje za diskriminaci takový případ, pokud by pro odlišné zacházení byl věcný důvod, jenž bude spočívat v povaze služby, již voják vykonává, a který je pro výkon této služby nezbytný.<sup>78</sup>

#### **4.6 Právní prostředky ochrany před diskriminací a důkazní břemeno**

Prostředky právní ochrany před diskriminací jsou důležitým prvkem, kterým bojuje stát proti diskriminačnímu jednání. I právo Evropské unie počítá ve svých směrniciích s ochranou občanů v oblasti diskriminace.

Prostředky ochrany před diskriminací by měly být podle práva Evropské unie a judikatury Soudního dvora dostupné pro všechny, dostatečně účinné, skutečně využitelné v reálné praxi a také by měly být efektivní. Konkrétní prostředky mohou být různé, např. veřejný ochránce práv (ombudsman), inspektorát práce nebo soudní řízení. Právní prostředky definuje i AntiDZ v § 10 a také uvádí, že ten, kdo byl v důsledku diskriminačního jednání zkrácen na svých právech, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Vztah § 10 AntiDZ

---

<sup>76</sup> CHROBÁK, Jiří et al. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: Praktický komentář* [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer [cit. 2021-9-18]. ASPI\_ID KO361\_2003CZ. ISSN 2336-517X.

<sup>77</sup> Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, § 2 odst. 3.

<sup>78</sup> Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, § 2 odst. 3.

ke starému občanskému zákoníku (zákon č. 40/1964 Sb.) spočíval v tom, že AntiDZ měl přednost před starým občanským zákoníkem v případě, že se jednalo o diskriminaci v působnosti AntiDZ. Pokud se nejednalo o diskriminaci v působnosti AntiDZ, byl použit § 13 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, jenž byl v podstatě shodný s obsahem § 10 AntiDz, nedocházelo tedy ke vzniku problémů ohledně toho, která právní úprava je pro diskriminovanou osobu výhodnější. Jiná situace nastala s účinností NOZ po roce po roce 2014. Zde již není možné hovořit o AntiDZ jako o předpisu speciálním.

Občanský zákoník sám pojem diskriminace zmiňuje, a to v případě, že je způsobena újma v důsledku diskriminace, což nastane v případě, pokud jde o diskriminaci z důvodu pohlaví, zdravotního stavu, etnického původu, víry anebo také jiných vážných důvodů.

Nový občanský zákoník také specifikuje, že způsob a výšeprůměřené satisfakce musí být určeny podle toho, aby byly také odstraněny okolnosti hodné zvláštního zřetele. Je vhodné zmínit další výkladovou možnost ve vztahu AntiDz k novému občanskému zákoníku, tedy že by nový občanský zákoník působil pouze v těch oblastech, kam nespadá působnost samotného AntiDZ. Podle komentáře AntiDZ (2017) lze tedy dojít k závěru, že působnost občanského zákoníku, co se týká diskriminace, je v těch oblastech, které nezmiňuje a neřeší AntiDZ.<sup>79</sup>

I zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, hovoří ve svém § 4 o zásadě rovného zacházení a také o zákazu diskriminace. Uplatňování práva na zaměstnání a s ním související zákaz diskriminace však detailně neřeší, a proto se jimi zabývá AntiDZ. Vztah § 10 AntiDZ a zákoníku práce je jasný vzhledem k § 17 zákoníku práce, který stanoví, že právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje AntiDZ. „*Zákoník práce přímo neupravuje právní prostředky ochrany před diskriminací, ale ve svém § 17 odkazuje na zákon antidiskriminační, a to konkrétně na § 10.*“<sup>80</sup>

V § 12 uvádí AntiDZ, že právnické osoby, které se zabývají ochranou práv obětí diskriminace, mohou poskytovat právní pomoc při sepsání návrhu či doplnění osobám, které se domáhají ochrany před diskriminací. Pokud dojde k diskriminaci v pracovněprávních vztazích z diskriminačních důvodů, které jsou

---

<sup>79</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 374. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.

<sup>80</sup> BROŽOVÁ, Eva. Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích. In: *Epravo.cz* [online]. 27. 11. 2018 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pravni-prostredky-ochrany-pred-diskriminaci-v-pracovnepravnich-vztazich-108440.html>



taxativně stanoveny v AntiDZ (tedy z důvodu rasy, pohlaví, etnického původu, národnosti, náboženského vyznání, víry, věku, sexuální orientace, zdravotního postižení nebo světového názoru), nelze postupovat jinak než podle AntiDz. § 10 odst. 1. Ten stanoví, že v případě, kdy dojde k porušení povinností a práv, vyplývajících z práva na rovné zacházení, nebo pokud dojde k diskriminaci, má diskriminovaná osoba dotčená takovýmto jednáním, právo domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od diskriminace. Tato osoba může ale také požadovat, aby byly odstraněny následky takového diskriminačního jednání, případně aby bylo poskytnuto přiměřené zadostiučinění.<sup>81</sup>

#### **4.6.1 Upuštění od diskriminace**

Pokud se jedná o zdržovací neboli negatorní nárok, lze ho využít, pokud dané diskriminační jednání stále trvá, případně se opakuje, např. se bude jednat o zdržení se diskriminace z důvodu pohlaví nebo sexuálního obtěžování na pracovišti. Žalobce se tedy bude domáhat zdržení se nějaké činnosti a tento nárok lze uplatňovat pouze v případě, že pracovněprávní vztah stále trvá. Negatorní žaloba bude muset obsahovat přesné určení a popis, v čem diskriminace spočívá a také jakých zásahů se má žalovaný zdržet. Tato žaloba tedy bude mít vysoké nároky na přesné definování žalobního petitu. Stejně tak by měl být soud poté v rozhodnutí konkrétní v tom, čeho přesně se má žalovaný zdržet.

#### **4.6.2 Odstranění následků diskriminace**

U odstraňovacího neboli restitučního nároku jde o to, že se diskriminovaná osoba může domáhat odstranění následků, které vznikly diskriminací. V žalobním petitu je nutné pečlivě vyspecifikovat, co požaduje osoba dotčená diskriminací. Cílem je obnovení stavu před začátkem diskriminačního jednání. Tento nárok lze na rozdíl od toho předchozího požadovat i v případě skončení pracovněprávního vztahu. Ve vztahu k domáhání se odstranění následků diskriminace dovedl Nejvyšší soud ČR (dále jen NS ČR) v rozsudku NS 21 Cdo 4429/2013, že to neplatí, pokud se jedná o diskriminovaného uchazeče o zaměstnání, který se tímto dožaduje přijetí do pracovního poměru. Nejvyšší soud dovedl, že pokud k porušení zákazu diskriminace došlo před uzavřením pracovněprávního vztahu, nelze nápravu zjednat tím, že se diskriminovaný uchazeč bude domáhat přijetí do

---

<sup>81</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), § 10 odst. 1,

pracovního poměru.<sup>82</sup> NS ČR nepovažuje tento postup za přiměřený způsob odstranění následků porušování zákazu diskriminace. Takový postup není podle NS ČR možný z důvodu § 7 odst. 1 zákoníku práce, kde je uvedeno, že pracovní poměr může vzniknout pouze se souhlasem jak zaměstnance, tak zaměstnavatele.<sup>83</sup>

#### 4.6.3 Poskytnutí přiměřeného zadostiučinění

Pomocí satisfakčního nároku se může osoba, která byla dotčena diskriminací, domáhat satisfakce neboli přiměřeného zadostiučinění. K poskytnutí přiměřeného zadostiučinění se bude přistupovat zejména v případech, kdy již není možné odstranit následky diskriminace, například pokud je již pracovní místo obsazeno jiným kandidátem atd. V takovém případě se tedy bude jednat pouze o dosažení zadostiučinění, které může být buď materiální (např. peněžní), nebo nemateriální (např. omluva).

Tato satisfakce může mít povahu omluvy, nebo i jen pouhého uznání, že k diskriminaci skutečně došlo. S tím, že by satisfakce mohla mít podobu uznání soudu, že k diskriminaci skutečně došlo, se neztotožňuje NS, který ve svém rozhodnutí 21 Cdo 4429/2013 vyslovil názor, že soud sám nemůže poskytnout satisfakci z důvodu, že on není původce diskriminačního jednání, tedy že satisfakci může poskytnout zaměstnanci pouze zaměstnavatel. Naproti tomu lze však zadostiučinění dosáhnout verdiktem Evropského soudu pro lidská práva.<sup>84</sup>

Může se také jednat o satisfakci materiálním plněním, které je v AntiDZ *„pojímáno jako spíše výjimečné, neboť předpokládá, že se zjednání nápravy za využití výše uvedených nároků nejeví dostatečné, a to zejména s ohledem na skutečnost, že v důsledku diskriminace byla ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti. Pouze za této podmínky má osoba dotčená diskriminací právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Dle ustanovení § 10 odst. 3 antidiskriminačního zákona určí soud výši peněžité náhrady s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.“*<sup>85</sup>

<sup>82</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4429/2017.

<sup>83</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4429/2017.

<sup>84</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4429/2017.

<sup>85</sup> ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, Hana. *Soudní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2012 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: [https://www.law.muni.cz/sborniky/dny\\_prava\\_2012/files/Antidiskriminacnizakon/ZemanovaSimonovaHana.pdf](https://www.law.muni.cz/sborniky/dny_prava_2012/files/Antidiskriminacnizakon/ZemanovaSimonovaHana.pdf)

Podle judikatury Soudního dvora EU není podstatné pro přiznání peněžité náhrady, zda byla v důsledku diskriminačního jednání snížena dobrá pověst, důstojnost, případně vážnost ve společnosti osoby, která byla diskriminována. Za podstatné naopak považuje, zda jiné než peněžní náhrady poskytují skutečnou a účinnou funkci, a také to, zda plní odstrašující funkci do budoucna. Pokud tomu tak není, je nutná náhrada nemateriální škody v penězích.

Sankce za porušení zákazu diskriminace by měla být podle judikatury ESD účinná, odrazující a také přiměřená. Naproti tomu v českém právu je klasickou funkcí náhrady škody funkce reparační (tj. nahradit to, o co byl poškozený v důsledku nějakého protiprávního jednání připraven). Sankční funkce náhrady škody naproti tomu nespočívá ve snaze kompenzovat žalobce, ale potrestat žalovaného za protiprávní jednání, jehož se dopustil, a také odstrašit jak žalovaného, tak i další osoby, které by chtěly toto protiprávní jednání zopakovat, tedy měla by působit preventivně. *„Doktrinálně lze preventivní funkci § 10 AntiDZ odůvodnit tím, že diskriminace jednotlivce je civilním deliktem. Smyslem prostředků nápravy dle § 10 AntiDZ je nejen poskytnout satisfakci diskriminovanému jednotlivci, ale též sankcionovat škůdce a odrazovat do budoucna diskriminující osobu a její možné následovníky od diskriminačního jednání.“*<sup>86</sup>

Pokud se tedy diskriminovaná osoba rozhodne, že podá žalobu, je vhodné, aby byl žalobní petit (návrh) konkrétní, co se týká výše požadovaného zadostiučinění. Návrh na zahájení řízení je v tomto případě zpoplatněn částkou 2 000 Kč, pokud neobsahuje návrh na přiznání náhrady nemajetkové újmy. Pokud obsahuje návrh, musí se poplatek vypočítat z částky, kterou žalobce požaduje jako náhradu nemajetkové újmy. Výše poplatku je 2 000 Kč v případě, pokud návrh náhrady nemajetkové újmy nepřesáhne 200 000 Kč a pokud žalobce navrhuje náhradu nemajetkové újmy vyšší než 200 000 Kč, bude poplatek činit 1 % z navrhované částky. Tento výpočet je zvolen z důvodu, aby nezatěžoval diskriminovanou osobu a nebyl překážkou pro podání žaloby na porušení zákazu diskriminace, neboť běžné soudní poplatky jsou vyšší. Zmírněním výše soudního poplatku vyhověl zákonodárce evropským směrnicím, podle kterých by možnost účinně se bránit proti diskriminaci měla být přístupná všem. Dle evropské judikatury je nepřijatelné, aby členské státy stanovily nejvyšší možnou částku na

---

86 BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 395. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.

náhradu škody ve věci diskriminace. Limit výše náhrady škody SDEU odmítl v rozsudku C-271/91 M. Helen Marshall proti Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority. Soud v tomto případě také rozhodl o nepřipustnosti vyloučení nároku na úroky z prodlení.<sup>87</sup>

Taktéž je třeba se zamyslet nad otázkou, zda přiznávat náhradu škody i v případě, že vůbec pracovní poměr nevznikl, resp. zda v takovém případě vzniká nárok na náhradu mzdy. Zde se střetnou dva protiargumenty, z nichž jeden bude znít tak, že zaměstnanec zatím žádnou práci nevykonával, ale na druhé straně bude stát argument, že zaměstnanec v případě neplatného skončení pracovního poměru má nárok na náhradu mzdy, i přestože pro zaměstnavatele nadále již nepracuje. Tuto náhradu dostane i v případě, že zaměstnanec pracuje již jinde. *„Úplné odmítnutí odškodnění jen proto, že nepřijatý uchazeč práci nevykonával, se však také jeví nespravedlivé, neboť nepřijetí do zaměstnání nesporně citelně zasahuje do majetkových a sociálních poměrů nepřijatého uchazeče, bez ohledu na to, že on protihodnotu ušlé mzdy neposkytl. Namíste proto bude určitá kompenzace právě těchto negativních dopadů, a to i s přihlédnutím k tomu, kdy se odmítnutému uchazeči podařilo získat další zaměstnání, případně s jakým úsilím se o to ucházel.“*<sup>88</sup>

S právní ochranou před diskriminací je jistě vhodné zmínit rovněž úpravu spočívající v soudní ochraně, tedy § 4 odst. 3 AntiDZ, který stanoví, že znevýhodňování je kvalifikováno jako pronásledování, tj. že je zakázáno postihovat nebo nepříznivě zacházet s někým, kdo se zákonným způsobem domáhá svého práva, které vyplývá ze zákazu diskriminace. Zákonodárce tak myslel i na případy, kdy se zaměstnanec začne bránit vůči protiprávnímu jednání a zaměstnavatel ho za to začne perzekvovat.

Podle § 11 AntiDZ mohou ve věcech ochrany před diskriminací poskytovat informace o možnostech právní pomoci právnické osoby, které byly založeny na ochranu práv obětí diskriminace s podmínkou, že je ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo ve statutu, případně pokud taková činnost vyplývá z její činnosti. Dále mohou takovéto právnické osoby také poskytovat součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů či podání osobám, které se domáhají ochrany před diskriminací. Všechny tyto výše vyjmenované činnosti tedy může dle § 11 AntiDZ provádět jakákoliv právnická

---

<sup>87</sup> Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 2. 8. 1993, věc C-271/91.

<sup>88</sup> ČERNÁ, J. et al. *Antidiskriminační zákon: Komentář* [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer, 2009 [cit. 2021-09-16]. ASPI\_ID KO198\_2009CZ. ISSN 2336-517X.

osoba. Předmětné činnosti jsou upraveny v § 1 odst. 2, zákona č. 85/1996 Sb., zákona o advokacii, který vyhrazuje poskytování právních služeb advokátům. Tyto služby mohou spočívat právě v poskytování právních porad, vypracování právních rozborů a návrhů a další právní pomoci, které jsou poskytovány za úplatu a také jsou vykonávány soustavně. Dále v § 2 zákona o advokacii jsou stanoveny okruhy dalších osob, jež jsou také oprávněny tyto právní služby poskytovat, a v § 2 odst. 2 téhož zákona je také stanoveno, že oprávnění těchto osob není nijak dotčeno tím, že zákonodárce může svěřit oprávnění dalším osobám, a to za pomoci zvláštního zákona. Za takový zvláštní zákon můžeme tedy jistě považovat rovněž AntiDZ, neboť dle § 2 odst. 2 zákona o advokacii (zákon č. 85/1996 Sb.) takovéto zákony předvídá.

#### 4.6.4 Důkazní břemeno

*„Požadavek rovnosti před soudem (v procesu) existoval dříve než vlastní princip rovnosti před zákonem, neboť byl již součástí anglosaské zásady due proces of law. Tento požadavek je v souvislosti se spravedlivostí řízení celkem logický, neboť stěží lze hovořit o spravedlivém rozhodnutí, pokud strany sporu měly různé možnosti ovlivnit výsledek řízení.“<sup>89</sup>*

V minulosti bylo důkazní břemeno podle českého právního řádu na diskriminované osobě. Jedna z prvních novelizací, která se zabývala diskriminací, byla novela zákoníku práce č. 155/2000 Sb., která se však vztahovala pouze na pracovněprávní vztahy. Konkrétně v § 7 bylo uvedeno, že pokud se zaměstnanec dostane do situace, kdy byla porušena zásada rovného zacházení mezi muži a ženami, má poté právo se domáhat jednak odstranění tohoto jednání a také přiměřeného zadostiučinění. Co se týká přenesení důkazního břemene, jako první se tento princip objevil v zákonu č. 30/2000 Sb., kterým se měnil zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen OSŘ). V této novelizaci bylo již uvedeno, že pokud se v soudním řízení neprokáže, že nedošlo k diskriminaci, má se za to, že k diskriminaci došlo. Toto se týkalo jak přímé, tak i nepřímé diskriminace. Česká republika tak promítla požadavky Evropské unie. Od 1. 1. 2003 nabyla účinnosti další novela OSŘ, a to zákon č. 151/2002 Sb. V tomto zákonu v § 133a byla předchozí úprava doplněna o další diskriminační důvody, a to zdravotní postižení, věk, sexuální orientaci, víru, světový názor, etnický původ

---

<sup>89</sup> ČERNÁ, J., KVASNICOVÁ, J., OBROVSKÁ, L., ONDRŮJOVÁ, Z., POSPÍŠIL, I., STRUPEK, D., ŠAMÁNEK, J., ŠTĚPÁNKOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon: Komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2021-09-13]. ASPI\_ID KO198\_2009CZ. ISSN 2336-517X.

a také rasový původ. Toto ustanovení také v § 133a odst. 2 rozšířilo svoji působnost na další odvětví i mimo pracovněprávní vztahy. V tomto paragrafu zákonodárce uvedl, že soud má považovat za prokázané, že došlo k diskriminaci, pokud byl účastník diskriminován na základě jednoho z diskriminačních důvodů, jak je vymezuje AntiDZ, nevyšel-li v řízení najevo opak.<sup>90</sup> Na tento výčet navazuje také antidiskriminační zákon, který má ve věcné působnosti podle § 1 odst. 1 např. právo na přístup k zaměstnání, povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti a právo na zaměstnání. Dále také v pracovním a služebním poměru, nebo v jiných závislých činnostech (včetně odměňování). Toto se týká i členství a činnosti v odborových organizacích nebo třeba i v radách zaměstnanců či organizacích zaměstnavatelů, a to včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují. Dále tento odstavec zmiňuje i členství v profesních komorách, a to opět včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují, např. sociální zabezpečení, přiznání a poskytování soc. výhod, také přístup ke zdravotní péči, vzdělání a také přístup ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti.

Z této úpravy tedy jasně vyplývá, že se týká nejen pracovněprávních vztahů, ale i dalších odvětví. Ten, kdo se domnívá, že se stal obětí diskriminace, může se u soudu domáhat upuštění od diskriminačního jednání, případně aby byly odstraněny následky diskriminačního jednání. Důkazní břemeno v tomto případě přebírá žalovaný. Žalobce musí pouze uvést skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že se žalobce dopustil diskriminace přímé, či nepřímé, a to na základě některého z diskriminačních důvodů. Žalovaný musí poté před soudem prokázat, že k diskriminaci nedošlo. *„Této své povinnosti může u tvrzení přímé diskriminace dostát důkazem, že s dotyčným bylo zacházeno zásadně za shodných podmínek jako s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Významným důkazním prostředkem zde mohou být třeba statistické údaje (např. o skladbě uchazečů přijímaných do zaměstnání) nebo ty důkazní prostředky, které směřují k prokázání existence vnitřích pravidel (a jejich dodržování) zaměřených na prevenci diskriminace.“*<sup>91</sup> Nelze se však domnívat, že žalobce (diskriminovaná osoba) který podá žalobu, nemusí po tomto návrhu již ničeho činit. Žalobce musí nejprve prokázat, že k diskriminaci skutečně došlo a že se zaměstnancem bylo zacházeno

---

<sup>90</sup> Zákon č. 151/2002 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím soudního řádu správního, § 133a odst. 2.

<sup>91</sup> HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 97. ISBN 978-80-7400-581-7.

znevýhodňujícím způsobem. Ústavní soud v této souvislosti vyslovil názor (Usnesení ze dne 13. 3. 2018, sp. zn. IV. ÚS 4091/17), „že ustanovení § 2 odst. 3 a 4 zákona č. 198/2009 Sb. ve vazbě na ustanovení § 66 zákoníku práce nelze vykládat natolik extenzivním způsobem, který by v případě těhotenství zaměstnankyně v podstatě eliminoval možnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době.“<sup>92</sup>

Krajský soud v Ústí nad Labem podal návrh na zrušení § 133 a odst. 2 občanského soudního řádu (zákon č. 99/1963 Sb.), kde Krajský soud v Ústí nad Labem argumentoval tím, že žalobce je „pánem soudního řízení“ a může dosáhnout ukončení procesu v případě, že nebude schopen unést důkazní břemeno. Žalovaný naproti tomu nemá takovou možnost, mělo by tedy důkazní břemeno spočívat na žalobci. Dále Krajský soud v Ústí nad Labem namítal, že přenesení důkazního břemene narušuje ústavní princip procesního postavení účastníků, zejména pak jejich rovnosti v procesním řízení, a že je tedy v rozporu s čl. 96 odst. 1, Ústavy. „Přesunem důkazního břemene – oproti standardnímu pořádku – z žalobců na žalované je strana žalující nespravedlivě zvýhodněna, neboť nemusí prokazovat, co se mělo stát a proč je žalováno, zatímco strana žalovaná je nespravedlivě znevýhodněna, neboť by měla prokázat, co se nestalo, ačkoliv s potřebností takového důkazu nemohla předem počítat. Z logiky věci přitom vyplývá, že zatímco první důkaz je možný relativně snadno, důkaz druhý je obtížný, případně – jako v předmětné věci – i zcela nemožný.“<sup>93</sup>

Ústavní soud se k tomuto vyjádřil v ústavním nálezu Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. 4. 2006 s tím, že § 133a byl do OSŘ vložen zejména z důvodu, aby Česká republika splnila závazek vyplývající ze směrnice Rady ES č. 97/80/EC ze dne 15. 12. 1997, o důkazním břemenu, v případech diskriminace na základě pohlaví. Poté bylo toto ustanovení § 133a OSŘ rozšířeno zákonem č. 151/2002 Sb. Tento zákon měl za úkol zohlednit dvě evropské směrnice, a to směrnicí Rady č. 2000/78/EC ze dne 27. listopadu 2000, zakládající obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, a také směrnicí Rady č. 2000/43/EC ze dne 29. června 2000, provádějící zásadu rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na rasový nebo etnický původ.<sup>94</sup>

Ústavní soud se v tomto nálezu zabýval tím, zda odlišnost v přenesení důkazního břemene není možno považovat za protiústavní diskriminaci, je to tedy

<sup>92</sup> Usnesení Ústavního soudu ze dne 13. 3. 2018, sp. zn. IV. ÚS 4091/17.

<sup>93</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 30. 6. 2005, sp. zn.: ÚS Pl. ÚS 37/04.

<sup>94</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 30. 6. 2005, sp. zn.: ÚS Pl. ÚS 37/04.

nutno zvážit: „a) z hlediska objektivního a rozumného ospravedlnění, tj. sleduje-li toto znevýhodnění legitimní cíl a b) z hlediska rozumného poměru (proporcionality) mezi legitimním cílem a prostředkem, jímž je tohoto cíle dosahováno.“<sup>95</sup> Pokud se týká legitimitnosti cílů, je podle Ústavního soudu zřejmé, že Česká republika jako členský stát Evropské unie musí začleňovat do svého právního řádu taková ustanovení, která vyplývají z příslušných evropských směrnic, neboť by měla dodržovat závazky, které pro ni plynou z mezinárodního práva. V případě druhé podmínky, tj. zda existuje přiměřený vztah mezi použitými prostředky a sledovaným cílem, konstatoval Ústavní soud, že sice není jeho primárním úkolem hodnotit, do jaké míry se zákonodárci podařilo promítnout do našeho právního řádu směrnice Evropské unie. Přesto Ústavní soud konstatoval, že toto zákonodárce splnil a že začlenil směrnici Rady 2000/43/EC do české legislativy.

*„Přes uvedené skutečnosti je však Ústavní soud toho názoru, že ústavně konformním výkladem napadeného ustanovení § 133a odst. 2 OSŘ nelze dospět k jinému závěru, než jaký vyplývá z výše uvedené směrnice i vyjádření Senátu a Evropského střediska pro práva Romů, tedy že ustanovení § 133a odst. 2 OSŘ nemá povahu nevyvratitelné presumpce odpovědnosti strany žalované. Jeho aplikace tudíž vyžaduje, aby na prvním místě strana žalující sama prokázala prima facie zásah; nepostačí tedy pouhé její ničím nepodložené tvrzení o údajné diskriminaci.“*<sup>96</sup> Ústavní soud dále uvádí, že ve skutečnosti toto důkazní břemeno neleží pouze na straně žalované, neboť i strana žalující nese důkazní břemeno a také je povinna nést břemeno tvrzení. Soud musí posoudit, zda strana žalobce toto břemeno unesla, a pokud ano, je na straně žalované, aby prokázala svá tvrzení. Z těchto důvodů dospěl tedy Ústavní soud k závěru, že § 133 OSŘ je přiměřeným prostředkem k tomu, aby bylo dosaženo sledovaného cíle, tj. že pokud se bude tento paragraf používat výše zmíněným způsobem, zůstane zachována rovnováha mezi požadavkem veřejného zájmu a také požadavkem ochrany základních práv. Dále Ústavní soud uvádí, že nebylo tímto paragrafem porušeno právo na spravedlivý proces, a že ačkoliv jde o hraniční případ, co se týká hlediska proporcionality, stále se jedná o ustanovení ústavně konformní. Podle názoru

---

<sup>95</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 30. 6. 2005, sp. zn.: ÚS Pl.ÚS 37/04.

<sup>96</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 30. 6. 2005, sp. zn.: ÚS Pl.ÚS 37/04.



Ústavního soudu by bylo žádoucí, aby zákonodárce zvážil, zda by nebylo možné tyto směrnice implementovat do české legislativy zřetelněji.<sup>97</sup>

#### 4.7 Rada vlády pro lidská práva

Za další nástroj proti diskriminaci lze v České republice jistě považovat i Radu pro lidská práva, která sleduje dodržování Ústavy České republiky (ústavní zákon č. 1/1993 Sb.) a Listiny základních práv a svobod (ústavní zákon č. 2/1993 Sb.) a dalších mezinárodních předpisů a zejména jejich implementaci do českého právního řádu. Tato Rada vlády pro lidská práva (dále jen Rada) byla zřízena na základě usnesení vlády ČR č. 809 ze dne 9. prosince 1998 u příležitosti 50. výročí přijetí Všeobecné deklarace lidských práv. Rada má za úkol sledovat míru toho, jak jsou v ČR naplňována lidská práva a základní svobody, také zpracovává pro vládu návrhy, týkající se koncepce politiky v jednotlivých oblastech ochrany lidských práv. Rada má také za úkol hodnotit legislativní návrhy, opatření vlády či ministerstev atd., které se dotýkají ochrany lidských práv. Měla by také odhalovat problémy, které se mohou vyskytnout, a měla by doporučit vládě, jak tyto nedostatky řešit.<sup>98</sup>

Rada také spolupracuje s orgány územní samosprávy a neziskovými a nevládními organizacemi, které se zaměřují na lidská práva. Rada se skládá z jednotlivých odborných výborů a má 25 členů. Členové jsou z řad jak státní správy, tak občanské i odborné veřejnosti. Rada má v čele předsedu, kterým se stává ten, kdo se ve vládě zabývá lidskými právy. Členové rady jsou potom zástupci ministerstev, jichž se dotýká oblast lidských práv. Další členové jsou z řad státních orgánů, které mají v působnosti lidská práva, dále jsou členy zástupci občanské a odborné veřejnosti opět z organizací, které se zabývají problematikou lidských práv. Činnost Rady se řídí jednacím řádem a statutem.<sup>99</sup> Ačkoliv je tato Rada podle názoru autorky jistě přínosem na poli dodržování lidských práv, jejím hlavním úkolem není dohlížet na dodržování zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích.

---

<sup>97</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 30. 6. 2005, sp. zn.: ÚS Pl.ÚS 37/04.

<sup>98</sup> VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. Rada vlády pro lidská práva. *Vláda.cz* [online]. © 2021 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/rlp-uvod-17537/>

<sup>99</sup> VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. Rada vlády pro lidská práva. *Vláda.cz* [online]. © 2021 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/rlp-uvod-17537/>

## 4.8 Státní úřad inspekce práce

Domáhat se ochrany před diskriminačním jednáním může osoba dotčená diskriminací v pracovněprávních vztazích i jinými způsoby než jen žalobou. Tato osoba může využít i státní instituce, jako jsou například Státní úřad inspekce práce nebo veřejný ochránce práv. Jedná se v těchto případech o podání podnětu správnímu orgánu. Ten mohou podávat organizace oprávněné a založené k ochraně práv obětí diskriminace nebo organizace, které mají jako předmět činnosti ochranu diskriminace. Podnětem může být jakékoliv podání, ať už v písemné, či ústní formě. Podnět může podat každý, zákon nepožaduje žádné zvláštní náležitosti ani oprávnění, nemusí tedy mít žádné zákonné zmocnění. Veřejný orgán ale naproti tomu nemá povinnost na základě podání vždy zahájit řízení, stejně tak ale může zahájit veřejný orgán kontrolu a poté řízení o přestupku, případně zahájit řízení o správním deliktu na základě výsledku kontroly. Veřejný orgán by ale měl na každý podnět reagovat tak, že vydá potvrzení o jeho přijetí a sdělí, zda byl tento podnět zařazen do plánu kontrolní činnosti. Pokud by tento podnět nezařadil, měl by vysvětlit objektivní důvody pro jeho nezařazení.<sup>100</sup> Oprávnění obrátit se na orgán, který odpovídá za provedení kontroly, se řídí § 5 zákonem č. 255/2012 Sb., kontrolní řád. Podle § 5 odst. 2 zákona č. 255/2012 Sb. je kontrola zahájena prvním kontrolním úkonem, jímž může být např. předložení pověření ke kontrole kontrolované osobě, případně jiné osobě, jež této kontrolované osobě dodává zboží nebo pro ni konala práci atd. Dále jedná o doporučení oznámení o zahájení kontroly kontrolované osobě, jehož součástí musí být také pověření ke kontrole, případně seznam kontrolujících.<sup>101</sup> Kontrolním řádem se řídí i státní inspektoráty práce. Samotná forma podnětu může být jak ve formě ústní, písemné, tak i elektronické, stejně tak může být podnět podán i anonymně.<sup>102</sup>

Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce jsou oprávněny kontrolovat zaměstnavatele, zda dodržují povinnosti vyplývající z právních předpisů, a také vyžadovat odstranění zjištěných nedostatků, stejně tak může

---

<sup>100</sup> DVOŘÁK, Miroslav a František VALEŠ. *Manuál k šetření podnětů na diskriminaci (nejen z důvodu věku) v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů pro inspektorky a inspektory Státního úřadu inspekce práce*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2015, s. 25. ISBN 978-80-905682-1-1.

<sup>101</sup> Zákon č. 255/2012 Sb., kontrolní řád, § 5 odst. 2.

<sup>102</sup> DVOŘÁK, Miroslav a František VALEŠ. *Manuál k šetření podnětů na diskriminaci (nejen z důvodu věku) v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů pro inspektorky a inspektory Státního úřadu inspekce práce*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2015, s. 26. ISBN 978-80-905682-1-1.

státní úřad inspekce práce ukládat pokuty. V zákonu č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, v § 24 je obsažena skutková podstata správních deliktů, které spočívají v porušení zásady rovného zacházení. Dále je také vhodné zmínit § 11 téhož zákona, který specifikuje přestupky na úseku rovného zacházení. Za naplnění skutkové podstaty těchto správních deliktů, případně přestupků, hrozí pokuta v rozmezí 400 000 Kč až 1 000 000 Kč. Za naplnění takovéto skutkové podstaty hrozí pokuta od 500 000 Kč do 2 000 000 Kč. Zaměstnavatel se dopustí správního deliktu v případě, pokud neposkytne zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu nebo plat jako jinému zaměstnanci, a to dle § 13 zákona o ins. práce, resp. dle § 26 téhož zákona. „*Skutková podstata předmětného správního deliktu sankcionuje situaci, kdy zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu nebo plat jako jinému zaměstnanci.*“<sup>103</sup>

Státní úřad inspekce práce provádí každý rok kontroly, zda nedochází k porušování zákazu diskriminace. Jak vyplývá ze zprávy o kontrole rovného zacházení a zákazu diskriminace a výsledcích o činnosti Státního úřadu inspekce práce za měsíc prosinec 2015, nejčastěji dochází k porušení zákazu diskriminace v oblasti odměňování. „*Oblastní inspektoráty práce uložily v roce 2014 ve vztahu k případům diskriminace a nerovného zacházení celkem 112 pokut ve výši více než 4,7 mil. Kč. V roce 2014 obdržel SÚIP celkem 365 podnětů upozorňujících na porušování pracovněprávních předpisů v oblasti rovného zacházení a diskriminace. V celkovém počtu podaných podnětů představovaly tyto podněty podíl ve výši 4,4 %.*“<sup>104</sup>

Nadřízeným orgánem Státního úřadu inspekce práce je Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, naproti tomu podřízeným orgánem jsou oblastní inspektoráty, jež tedy představují vnitřní organizační jednotky Státního úřadu inspekce práce.

---

<sup>103</sup> KIELER, Petr et al. *Zákon o inspekci práce: Komentář* [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer, 2015 [cit. 2021-09-13]. ASPI\_ID KO251\_2005CZ. ISSN 2336-517X.

<sup>104</sup> STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Kontrola rovného zacházení a zákazu diskriminace a výsledky činnosti Státního úřadu inspekce práce za měsíc prosinec 2015.* In: *Suip.cz* [online]. 11. 1. 2016 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: [http://www.suip.cz/\\_files/suip-f9dc45a6f0acad02ae25ff4318d92025/tisk\\_zprava\\_12\\_15.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-f9dc45a6f0acad02ae25ff4318d92025/tisk_zprava_12_15.pdf)

# MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ( MPSV )



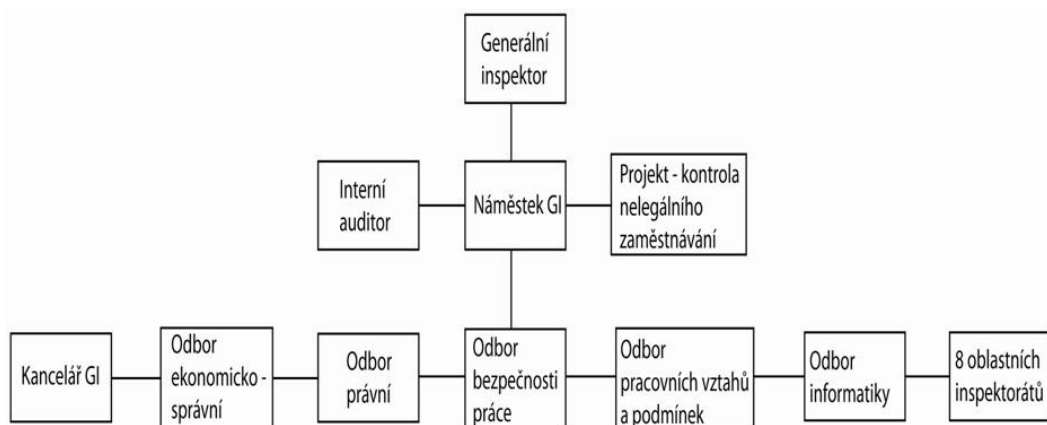
## STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE ( SÚIP )



### OBLASTNÍ INSPEKTORÁTY PRÁCE ( OIP )

**Obrázek 1** Postavení Státního úřadu inspekce práce v hierarchické struktuře

Zdroj: STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. Organizační struktura. *Suip.cz* [online]. © 2012 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: [http://www.suip.cz/\\_files/suipe-52e6a8693615b609eefcd3edbcd3309/organizacni\\_struktura\\_aktualizace\\_leden\\_2012.pdf](http://www.suip.cz/_files/suipe-52e6a8693615b609eefcd3edbcd3309/organizacni_struktura_aktualizace_leden_2012.pdf)



**Obrázek 2** Organizační schéma SÚIP

Zdroj: STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. Organizační struktura. *Suip.cz* [online]. © 2012 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: [http://www.suip.cz/\\_files/suipe-52e6a8693615b609eefcd3edbcd3309/organizacni\\_struktura\\_aktualizace\\_leden\\_2012.pdf](http://www.suip.cz/_files/suipe-52e6a8693615b609eefcd3edbcd3309/organizacni_struktura_aktualizace_leden_2012.pdf)

## 4.9 Veřejný ochránce práv

Pomáhat se zákazem diskriminace by měl i veřejný ochránce práv neboli ombudsman. „Ochránce je nezávislý a nestranný, z výkonu své funkce je odpovědný Poslanecké sněmovně, která ho zvolila. Má jednoho voleného

*zástupce, kterého může pověřit výkonem části své působnosti. Se svými poznatky ochránce průběžně seznamuje veřejnost prostřednictvím médií, internetu, sociálních sítí, odborných seminářů, kulatých stolů a konferencí. Nejdůležitější zjištění a doporučení shrnuje zpráva o činnosti veřejného ochránce práv předkládaná každoročně Poslanecké sněmovně.*<sup>105</sup>

Činnost veřejného ochránce práv spočívá v prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu, etnický původ, národnost, víru, sexuální orientaci, náboženské vyznání, zdravotní postižení, případně světový názor. Kancelář veřejného ochránce práv má za tímto účelem zřízené oddělení rovného zacházení, jež disponuje jedenácti zaměstnanci. Veřejný ochránce prezentuje svoji činnost pro rovné zacházení tak, že leží na třech pilířích, jimiž jsou: informovat, vzdělávat a pomáhat. Zde si veřejný ochránce vytyčil, že chce informovat veřejnost, provádět výzkumy týkající se problematiky diskriminace a také vydávat stanoviska, která jsou určena odborné veřejnosti. Dále chce veřejný ochránce vzdělávat v oblasti zákazu diskriminace, a to pomocí seminářů, workshopů a tréninků určených pro neziskové organizace, a také pomáhat obětem diskriminace. Každý, kdo se domnívá, že se stal obětí diskriminace, se na veřejného ochránce práv může bezplatně obrátit a ten se bude jeho případem zabývat. Posoudí ho z právního hlediska a poté navrhne oběti diskriminace další postup. Ochránce poskytuje podle § 21 zákona o veřejném ochránci práv (zákon č. 349/1999 Sb.) metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace.<sup>106</sup>

Veřejný ochránce práv vydává také svá doporučení, která se týkají i zákazu diskriminace. Tato doporučení jsou veřejně přístupná a mají pomoci s metodikou chování, aby nedocházelo k diskriminaci. Ačkoliv většina diskriminačního jednání je jistě seznatelná rozumem, může se stát, že si zaměstnavatel nebude jistý, jak se v dané situaci zachovat, aby nedocházelo k diskriminaci. Tato doporučení by mu měla pomoci s rozhodnutím, jak v konkrétní situaci postupovat, případně jaké mechanismy nastavit, aby k diskriminaci nedocházelo. Tato doporučení však pochopitelně nejsou určena pouze zaměstnavatelům, ale týkají se i různých státních úřadů, neziskových organizací, škol, zdravotních zařízení atd. Co se týká výslovného doporučení

<sup>105</sup> ŠABATOVÁ, Anna et al. *Slad'ování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR* [online]. Brno: Veřejný ochránce práv, 2017 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/ESO/101-2017-DIS-JKV-vyzkumna\\_zprava.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/101-2017-DIS-JKV-vyzkumna_zprava.pdf)

<sup>106</sup> VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Rovné zacházení a diskriminace. *Ochrance.cz* [online]. © 2021 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/>

v oblasti pracovněprávních vztahů, má veřejný ochránce na svých internetových stránkách zveřejněno Doporučení ochránce k požadavku výpisu z rejstříku trestů jako určující kritérium pro přijetí do zaměstnání pod spis. zn. 30/2010/DIS/LO, kde mimo jiné veřejný ochránce uvádí: „*Pokud zaměstnavatel dospěje k závěru, že je nezbytné znát údaj o bezúhonnosti uchazeče, může výpis z rejstříku trestů požadovat. Zjistí-li následně z výpisu, že se uchazeč dopustil trestného činu, jehož povaha nesouvisí s charakterem pracovní činnosti, nemůže uchazeče odmítnout jen na základě záznamu v rejstříku trestů.*“<sup>107</sup>

Dále se veřejný ochránce práv v rámci svého působení zabývá i výzkumem ohledně výskytu diskriminace. Jako jeden z posledních proběhl v roce 2017 výzkum na ministerstvech České republiky ohledně sladování pracovního, osobního a rodinného života. Veřejný ochránce práv také vydává publikace týkající se zákazu diskriminace, jedná se o sborníky z odborných seminářů a konferencí, které sám pořádá. V roce 2016 vydal veřejný ochránce práv sborník z mezinárodní konference k tématu nerovného odměňování žen a mužů, jež se konala 22. 1. 2016 v Brně. Ochránce také zveřejňuje odkazy na různé instituce a orgány, které se zabývají ochranou před diskriminací, a mohou tedy obětem diskriminace pomoci. Uvádí jak české, tak zahraniční subjekty.<sup>108</sup> Pokud jde o konkrétní kroky, které může ochránce udělat v rámci ochrany obětí diskriminace v pracovněprávních vztazích, můžeme se podívat na tiskovou zprávu ze dne 8. 3. 2018. V této tiskové zprávě se veřejný ochránce práv zastal ženy, jež se stala obětí diskriminace na pracovišti, když se vrátila z mateřské dovolené. Této ženě byla opakovaně přidělována od zaměstnavatele práce v době její pracovní neschopnosti. Zaměstnankyně se několikrát obrátila na oblastní inspektorát práce, který ale nezjistil žádná pochybení. Na základě toho se tato zaměstnankyně obrátila na veřejného ochránce práv, který ale konstatoval, že byla prokazatelně přidělována zaměstnankyni práce, ačkoliv byla v pracovní neschopnosti. Tato stěžovatelka podala ještě v průběhu šetření veřejného ochránce práv výpověď. Ochránce proto nemohl zajistit nápravu na tomto pracovišti, ale své závěry sdělil řediteli Státního úřadu inspekce práce.<sup>109</sup>

---

<sup>107</sup> VARVAŘOVSKÝ, Pavel. Doporučení ochránce k požadavku výpisu z rejstříku trestů jako určujícímu kritériu pro přijetí do zaměstnání. In: *Ochrance.cz* [online]. 22. 4. 2011 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni\\_rejstrik-trestu.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni_rejstrik-trestu.pdf)

<sup>108</sup> VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Rovné zacházení a diskriminace: Výzkum. *Ochrance.cz* [online]. © 2021 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/vyzkum/>

<sup>109</sup> VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Rovné zacházení a diskriminace. *Ochrance.cz* [online]. © 2021 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/>

## 4.10 Mediace v oblasti pracovněprávních vztahů

Další možností, jak řešit diskriminaci v pracovněprávních vztazích, se také může stát mediace. Za mediaci považujeme techniku, která nám pomáhá k řešení sporů prostřednictvím mediátora (neboli prostředníka). Jedná se o alternativní přístup k řešení jednotlivých konfliktů, jenž se snaží zapojit obě strany sporu do procesu řešení a pomáhá jim usnadnit vzájemnou komunikaci. Za mediátora považujeme osobu, jež je odborníkem na vyjednávání a metodiku řešení problémů, nemá tedy roli arbitra ani soudce. Úkolem mediátora není určovat, co je, nebo není správné, ale měl by dbát na to, aby si strany porozuměly a došly ke zdárnému řešení, jež je podporováno všemi zúčastněnými stranami.<sup>110</sup>

O mediaci se začalo v České republice hovořit v devadesátých letech, a to zejména díky zahraničním odborníkům ze západu. V mediaci se snoubí více disciplín – právo, psychologie, sociologie i schopnost vyjednávání. Úkolem mediátora není direktivně rozhodnout, ale snažit se přivést obě strany konfliktu ke zdárnému řešení spočívajícímu v kompromisu. V zahraničí se mediace používá stále mnohem častěji než u nás, a to až v 70 % procentech pracovních, rodinných nebo obchodních sporů. Naproti tomu v České republice tento způsob řešení sporů prozatím moc rozšířený není. Stále se v drtivé většině využívá k řešení soud jako jediná instance.<sup>111</sup> Ovšem do budoucna se dá předpokládat větší míra využití mediace v pracovněprávních sporech, neboť jde o velmi moderní, pružný a rychlý způsob řešení pracovněprávních sporů, aniž by jedna strana odcházela z tohoto sporu nespokojená.<sup>112</sup> Minimálně by se mělo dospět ke kompromisu přijatelnému pro obě strany sporu.

Mediace má několik fází:

### 1. Zahájení mediace

Počáteční fáze, jež by měla spočívat v tom, že mediátor seznámí strany s metodami mediace a rolí mediátora v tomto procesu. Cílem je určení struktury celého mediačního procesu.

---

<sup>110</sup> ASOCIACE MEDIÁTORŮ ČESKÉ REPUBLIKY. O asociaci. *Amcr.cz* [online]. © 2011 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <http://www.amcr.cz>

<sup>111</sup> ASOCIACE MEDIÁTORŮ ČESKÉ REPUBLIKY. Co je to mediace. *Amcr.cz* [online]. © 2011 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <http://www.amcr.cz/co-je-to-mediace>

<sup>112</sup> Srov. WEIGEL, Sascha. Wirksamkeit von Mediation in der Arbeitswelt (Studie 2019). In: *Inkovema.de* [online]. 18. 7. 2019 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://inkovema.de/blog/wirksamkeit-von-mediation-in-der-arbeitswelt-studie-2019/>

## **2. Sběr informací**

Další fáze je sběr informací, kdy každá strana sdělí, o jaké problémy se jedná a proč spor vznikl. Cílem je tedy zjistit důvod vzniku problému.

Použité techniky:

Kladení otevřených otázek, aktivní naslouchání sdělení stran, zjištění, jak vnímají situace jednotlivé strany.

## **3. Porozumění zájmům a postojům stran**

Porozumět zájmům a postojům klienta, tedy proč zaujal daný postoj a jaký má motiv ke svému jednání.

Použité techniky:

Podpora vzájemné komunikace stran, povzbuzení nebo také opuštění soupeřivé pozice.

## **4. Hledání řešení**

Cílem této fáze je najít společné zájmy stran, tak aby byl spor vyřešen a aby se našlo kompromisní řešení.

Použité techniky:

Stanovení priorit, brainstorming

## **5. Vyjednávání**

Cílem této fáze je předložit a vysvětlit návrhy sporných stran. Může se využít soupis možných řešení a ujasnění sporných bodů a otázek.

## **6. Dohoda**

V této fázi se snaží strany a mediátor rekapitulovat a odstranit poslední nejasnosti. Většinou se v této fázi sepisuje dohoda.

## **7. Ukončení mediace**

Tímto krokem se mediace ukončí. Zpravidla pronese mediátor slovo závěrem a zrekapituluje proces mediace.<sup>113</sup> Mediace je legislativně zakotvena jak v zákoně o probační a mediační službě (č. 257/ 2000 Sb.), a to pro trestní řízení, tak zákonem o mediaci a o změně některých zákonů (č. 202/2012 Sb.) pro netrestní řízení.<sup>114</sup> Zákon o mediaci vznikl jako výsledek práce odborníků Ministerstva spravedlnosti a také odborníků např. z Asociace mediace České republiky, České advokátní komory nebo Soudcovské unie ČR.<sup>115</sup>

---

<sup>113</sup> PÁSKOVÁ, Jitka. Fáze mediačního procesu. In: *Mediacnidohoda.cz* [online]. 9. 11. 2012 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <http://mediacnidohoda.cz/mediace/pravni-predpisy/>

<sup>114</sup> ASOCIACE MEDIÁTORŮ ČESKÉ REPUBLIKY. O asociaci. *Amcr.cz* [online]. © 2011 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <http://www.amcr.cz>

<sup>115</sup> Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci), § 11.



V zákonu se také hovoří o tzv. zapsaném mediátorovi, tento pojem vznikl z důvodu, aby byl odlišen mediátor, který složil státní zkoušky z mediace (nebo rodinné mediace) a byl zapsán na oficiální seznam mediátorů.<sup>116</sup>

V průběhu listopadu roku 2020 obeslala autorka této práce všech 86 okresních soudů v České republice s dotazem, kolik v letech 2016, 2017, 2018 a 2019 činil nápad pracovněprávních sporů. Dále se dotazovala v souladu se zákonem o přístupu k svobodným informacím, kolikrát byla v případě pracovněprávních sporů nařízena povinná mediace. Drtivá většina soudů tyto informace byla schopna dohledat a sdělit je. Nelze požadovat po soudech, aby sdělily, jaké bylo procento pracovněprávních sporů, které se týkaly diskriminace, neboť takto podrobné statistiky soudy nevedou. Proto by bylo třeba tato data dohledávat ručně ve spisech, což by s sebou neslo obrovské náklady. Proto se autorka této práce rozhodla zaměřit se obecně na pracovněprávní spory a nařizování mediací v jejich rámci.

Dle § 100 odst. 2 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen o.s.ř.), může soud řízení přerušit až na tři měsíce za účelem setkání stran s mediátorem za předpokladu, že soud sezná, že je takovéto setkání účelné a vhodné, a to se zapsaným mediátorem. Seznam zapsaných mediátorů vede Ministerstvo spravedlnosti ČR. V případě, že by se strany nedohodly na výběru mediátora bez zbytečného odkladu, předseda senátu vybere mediátora sám ze seznamu mediátorů, jež vede Ministerstvo spravedlnosti. Po uplynutí 3 měsíců soud v řízení pokračuje. První setkání nelze nařídit po dobu platnosti předběžného opatření ve věcech ochrany proti domácímu násilí.

Jak je vidět z výzkumu, který provedla autorka této práce (viz Příloha č. 1), každý z okresních soudů v České republice k tomuto problému přistupuje jinak. Soud může nařídit povinné setkání ve chvíli, kdy sezná, že je to vhodné a účelné, což jsou zcela jistě neurčité právní pojmy. Je tedy zcela na posouzení každého jednotlivého soudu a soudce, zda nařídí povinné setkání s mediátorem, či nikoliv. Každý soud k tomuto institutu přistupuje jinak. Můžeme se tak setkat s tím, že soudce například ještě nikdy mediaci nenařídil a považuje ji za nadbytečnou, ale také se můžeme v praxi setkat s tím, že soud nařídí mediaci i v situaci, kdy žalobce navrhuje vydání platebního rozkazu (autorčina osobní zkušenost). V takovéto věci dle názoru autorky této práce příliš místa pro mediaci není, neboť vydání platebního rozkazu se navrhuje většinou ve chvíli, kdy jsou

---

<sup>116</sup> Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci), § 11.

okolnosti zřejmé a existuje zde dlužná částka. I přesto se můžeme setkat s tím, že soudce trvá na nařízení mediace, což dle autorky této práce není příliš vhodný postup. Mediace by se dle názoru autorky této práce měla hojně využívat např. v rodinném právu a také v pracovněprávních sporech. Dle výše uvedeného výzkumu činil nápad v pracovněprávních sporech v roce 2016 celkem 2843 sporů a z toho bylo nařízeno pouze 69 mediací, což činí zhruba 2,43 %. V roce 2017 byl nápad pracovněprávních sporů v celé České republice 2611 a počet nařízených mediací činil 99, což představuje 3,79 %. V roce 2018 byl nápad pracovněprávních sporů 2464, z toho byla nařízena povinná mediace ve 119 případech tj. 4,83 %. A v roce 2019 bylo projednáno 2436 pracovněprávních sporů v celé České republice. Povinná mediace byla v roce 2019 nařízena v 82 případech, což činí 3,37 %.

Pokud se podíváme na rozdělení této statistiky podle krajů, zcela jasně lze vidět, že nejvíce pracovněprávních sporů se odehrává v Praze a nejméně pak v kraji Jihočeském (viz Příloha č. 2). To je dle názoru autorky nejspíše způsobeno tím, že v Praze má sídlo velký počet společností, tedy zaměstnavatelů.

Z výše uvedených statistických údajů lze jasně pozorovat, že využití mediace v České republice v rámci pracovněprávních sporů je naprosto minimální. Nelze ani hovořit o tom, že by se tato číslo zvyšovala a soudy se každý rok snažily využívat mediaci více. Proč tomu tak je, nelze z výše uvedených statistik spolehlivě vyčíst. Můžeme pouze spekulovat, zda soudy mají malou důvěru v mediační proces, nebo zda nechtějí přerušovat řízení. Jak autorka této práce uváděla již výše, nelze z těchto statistik vyčíst procento pracovněprávních sporů, které se týkaly diskriminace. Avšak vzhledem k nízkému počtu nařízených mediací v „obecných“ pracovněprávních sporech je zřejmé, že i v případě antidiskriminačních sporů musí jít pouze o jednotky případů. Tento odraz českého soudnictví je dle autorky této práce poněkud smutný, když vezmeme v úvahu, jak časově náročná jsou klasická soudní řízení. Lze předpokládat, že pokud by se více nařizovala mediace, část pracovněprávních sporů by se vyřešila v rámci mediace a soudy by tedy měly více prostoru pro ty případy, kde by mediace možná nebyla, či by byla neúspěšná. Došlo by tedy dle názoru autorky k celkovému zrychlení soudních řízení v oblasti pracovněprávních sporů.

## 4.11 Řešení pracovněprávních sporů pomocí zprostředkovatele nebo rozhodce (arbitra)

Pracovněprávní spory lze řešit i pomocí rozhodce (či arbitra), který má pravomoc rozhodovat spor na základě rozhodčí smlouvy, kterou uzavřou sporné strany. Jde tedy o rozhodování sporu bez soudního řízení. Rozhodčí smlouvou se vyloučí možnost řešit spor před nestranným soudem. V pracovněprávních vztazích může být uzavřena rozhodčí smlouva vzhledem k § 2 odst 1, ZP, a to jako součást pracovní smlouvy, nebo může být uzavřena jako zvláštní smlouva.

*„I zde platí, že arbitrabilní jsou toliko spory majetkové, o nichž je možné uzavřít smír (s výjimkou sporů vzniklých v souvislosti s výkonem rozhodnutí a sporů vyvolaných prováděním konkurzu nebo vyrovnání), k jejichž projednání a rozhodnutí by jinak byla dána pravomoc soudu.“<sup>117</sup>*

Naproti tomu se zprostředkovatel uplatňuje u kolektivních pracovněprávních vztahů. Strany si mohou zvolit zprostředkovatele, nebo pokud na zprostředkovateli není shoda, určí ho Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Zprostředkovatelem může být jakákoliv fyzická osoba, která je svéprávná a souhlasí s tím, aby se stala zprostředkovatelem v konkrétním sporu. Zprostředkovatel nemá za úkol spor rozhodnout, ale sdělit návrh řešení. Strany mají možnost návrh akceptovat, nebo odmítnout. Náklady tohoto řízení hradí obě strany, a to rovným dílem.

Pro úplnost a přehlednost způsobů řešení ještě přikládá autorka této práce tabulku způsobů řešení sporů v oblasti pracovněprávních vztahů.

---

<sup>117</sup> GALVAS, Milan et al. 10. Řešení individuálních pracovněprávních sporů. In: *Pracovní právo* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 170–174 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/do/law/shop/publikace/34972532/210-5852-Ukazka.pdf>

**Tabulka 1 Komparační studie různých způsobů řešení sporů**

Soudce	Mediátor	Zprostředkovatel	Rozhodce	Arbiter
Občanský soudní řád	Zákon o mediaci	Zákon o kolektivním vyjednávání	Zákon o kolektivním vyjednávání	Rozhodčí řízení
Náklady soudního řízení, soudní poplatek dle výše vymáhaného plnění, právní zastoupení.	Odměna mediátora je určena smluvně.	Odměna zprostředkovatele činí 7.000 Kč, hradí strany napůl.	Odměna rozhodce je hrazena Ministerstvem práce a sociálních věcí, činí 10.000 Kč, nový rozhodce 5.000 Kč. Náklady řízení 2.000 Kč a náhrada cestovních výdajů podle zákoníku.	Odměna rozhodce je určena smluvně
Délka trvání sporu dle počtu nařízených jednání, minimálně několik měsíců vždy, v praxi však i několik let.	Smluvní strany mohou v dohodě o mediaci určit lhůtu, do kdy musí být uzavřena mediační dohoda.	Návrh řešení písemně do 15 dnů, max. 20 dní.	Rozhodnutí písemně do 15 dnů.	Lhůty pro vyjádření či pro dodání podkladů se stanovují na 15 dnů, nemusí být nařízeno jednání.
Soud upozorní na možnost a může nařídit mediační řízení v rozsahu 3 hodin a <b>přerušit řízení soudní, není-li spor vyřešen do 3 měsíců</b> , pokračuje soudní řízení. Soudní rozhodnutí je <b>vykonatelné</b> po nabytí právní moci.	Mediační (smírčí) řízení – soud schválí mediační dohodu nejdéle do <b>30 dnů</b> od zahájení mediačního řízení, tzv. <b>vykonatelnost</b> .	Přijetím návrhu řízení končí, v opačném případě následuje stávka či vyluka nebo řízení před rozhodcem, tj. dalších 15 dní.	Krajský soud může zrušit nebo změnit rozhodnutí rozhodce, je-li návrh podán do 15 dnů.	Přezkum v rámci soudního řízení.
	Mediační dohoda schválená soudem je <b>vykonatelná</b> .	Návrh zprostředkovatele je nezávazný, je-li přijat, je kolektivní smlouva uzavřena.	Rozhodnutím rozhodce je kolektivní smlouva uzavřena, možný přezkum krajským soudem.	Rozhodčí nález je konečný a pro strany závazný.
Formalizované řízení.	Řízení méně formalizované, v režii stran sporu.	Formalizované řízení jen částečně.	Formalizované řízení, je-li u krajského soudu.	Formalizované řízení.

Zdroj: KOSTADINOVÁ, Ilona. Alternativy řešení pracovněprávních sporů? mediátor, rozhodce nebo soudce? Acta Iuridica Olomucensia. 2012, roč. 7, č. 2, s. 107–138.

Z výše uvedené tabulky je jasné, že časově nejnáročnější je pochopitelně soudní řízení (cca měsíce, ale může se jednat i o roky), po němž ale je rozhodnutí vykonatelné po právní moci. Pokud jde o mediační dohodu schválenou soudem, k vykonatelnému rozhodnutí se mohou strany dostat rychleji, tj. v řádu dnů či týdnů. Pokud se tedy strany rozhodnou pro mediaci místo soudního řízení, může být jejich spor vyřešen v mnohem kratší době.

## **5 Právní úprava zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích dle jednotlivých oblastí (tj. podle diskriminačních důvodů)**

Tato kapitola bude rozčleněna podle jednotlivých diskriminačních důvodů, jak je specifikuje AntiDZ, tj. podle rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru a státní příslušnosti.

### **5.1 Zákaz diskriminace na základě pohlaví**

Pohlaví jako diskriminační znak je jedním z hlavních a nejdůležitějších znaků diskriminace vůbec. Více se ve společnosti mluví a reálně i dochází k diskriminaci žen, neboť jejich životní šance nebyly a stále zatím nejsou srovnatelné s muži. Toto znevýhodňování žen ve společnosti i v pracovněprávních vztazích má několik příčin. Jednou z nich je jistě biologický aspekt ženství, a to jejich úloha mateřství a s tím související těhotenství, porod, ale i jejich péče o rodinu a domácnost. Obecně je vyšší nezaměstnanost žen, dochází k segregaci žen v pracovním procesu, případně jejich nižšímu finančnímu ohodnocení za jejich práci, než by měl muž na stejné pracovní pozici. Dalším problémem je i nedocení jejich práce v domácnosti. Všechny tyto problémy vyplývají jak z patriarchální kultury, která podhodnocuje aktivity, spojené se ženstvím, tj. mateřství, péče o děti a domácnost atd. Ekonomický řád společnosti není tudíž spravedlivý, neboť všichni bez ohledu na pohlaví nemají rovné možnosti.

Postavení žen není v pracovněprávních vztazích stejné jako postavení mužů. Žena je biologicky předurčena k tomu, aby rodila děti a starala se o ně. Ačkoliv již i v České republice existuje možnost, aby muž šel na rodičovskou dovolenou, není v řadě zaměstnání matkám a ženám vycházeno vstříc, aby mohly pokrýt jak potřebu starosti o děti, tak své pracovní povinnosti.<sup>118</sup> Stále je snížený pracovní úvazek spíše výjimkou než možností pro ženy, jak se vrátit dříve do práce po mateřské dovolené. Ženy jsou tak stále v pracovněprávních vztazích znevýhodněny, což má více vzájemně propojených příčin. Částečně se jedná o důsledek systému ekonomických vztahů, které zasahují do pracovněprávních

---

<sup>118</sup> Srov. ARBEITSRECHTE.DE. Elternzeit als Vater nehmen: Besteht diese Möglichkeit? In: Arbeitsrechte.de [online]. 17. 9. 2021 [cit. 2021-09-25]. Dostupné z: <https://www.arbeitsrechte.de/elternzeit-vater/>

vztahů, vyšší nezaměstnanost žen a v neposlední řadě i to, že ženy nejsou ohodnoceny za svoji práci v domácnosti, tj. při péči o děti a domácnost. „*Veřejné mínění v České republice přisuzuje ženám ve velké míře genderové charakteristiky setrvávající u kulturních a sociálních stereotypů a pochybuje o schopnosti žen uplatnit se v „mužském“ světě pracovního prostředí. V ojedinělých případech otevření veřejné debaty je možno vnímat několik proti sobě jdoucích přístupů – od přesvědčení, že rovnosti již bylo dosaženo, až ke zpochybnění potřeb a schopností žen být ve skutečně rovném postavení. Ženy jsou tak v souvislosti s prací a zaměstnáním často zasaženy diskriminací, která komplikuje jejich zapojení do pracovního trhu. To se odráží na umístění ve světových žebříčcích mapujících rovnost pohlaví, ve kterých se ČR pravidelně pohybuje hluboce pod průměrem celosvětového srovnání.*“<sup>119</sup>

„*V ČR se začíná situace na poli zkrácených úvazků pomalu, ale jistě měnit. Jde většinou o úvazky poloviční, nebo i větší, naproti tomu na úvazky kratší než poloviční pracuje pouze cca 1 % žen a méně než 1 % mužů. V roce 2002 bylo zjištěno, že počet žen pracujících na úvazek v rozsahu od 50 % do 95 % byl cca 5 %, ale v roce 2014 již byl podíl těchto úvazků cca 11 %. Kdežto u mužů se tento ukazatel zvýšil z 3,5 % v roce 2002 na 6 % v roce 2014. Naproti tomu byl v roce 2016 zaznamenán mírný pokles tohoto podílu částečných úvazků, a to jak u žen, tak i u mužů.*“<sup>120</sup>

Velké rozdíly můžeme stále vidět i v rozdílném odměňování mužů a žen v pracovněprávních vztazích. Naše společnost vychází z patriarchální kultury, což v důsledku podhodnocuje práci ženy, ať už tu v pracovněprávních vztazích, nebo tu vykonávanou doma, tj. péči o domácnost a děti.<sup>121</sup>

V současné době se rozdíl v odměňování mezi muži a ženami zkoumá pomocí tzv. gender pay gap (GPG), přeloženo jako genderová příjmová nerovnost, jež označuje průměrný rozdíl mezi příjmy mužů a žen.

---

<sup>119</sup> ŠEVELOVÁ, Tereza. Vyrovnávání pozice žen v českém pracovním prostředí: britská inspirace. *Právní rozhledy*. 2018, č. 11, s. 393. ISSN 1210-6410.

<sup>120</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena et al. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR* [online]. Praha: MPSV ČR, 2018 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/34c5639c.pdf>

<sup>121</sup> HERSCH, Joni. *Sex discrimination in the labor market*. Boston: Now, 2006, p. 2. ISBN 1-933019-47-6.

Dle statistik Eurostatu z roku 2018 byl nejvyšší rozdíl v odměňování žen a mužů v EU zaznamenán v Estonsku (22,7 %) a nejnižší v Rumunsku (3,0 %). Česká republika (20,1 %) skončila na pomyslném třetím místě hned za Estonskem a Německem (20,9 %).<sup>122</sup> Příčiny těchto rozdílů jsou dle názoru autorky práce různé: od kratších pracovních úvazků přes čerpání mateřské dovolené, až po diskriminaci na základě genderových stereotypů. Může hrát také roli segregace na trhu práce, kdy některá zaměstnání jsou považována za typicky ženská a jsou hůře ohodnocena.

Podle antidiskriminačního zákona by měl mít každý stejné šance bez ohledu na pohlaví, muž i žena mají stejný potenciál, zároveň je ale potřeba brát v potaz odlišné biologické rozdíly. S tímto principem souvisí i rozsudek Soudního dvora EU ve věci přijímacího řízení řecké policie C-409/16. V roce 2007 bylo zahájeno přijímací řízení do škol pro důstojníky a poddůstojníky pro akademický rok 2007–2008. O tomto zahájení přijímacího řízení rozhodl vedoucí řecké policie a součástí tohoto oznámení bylo také to, že uchazeči musí měřit nejméně 1,7 m bez bot. Do tohoto řízení se přihlásila i paní Kalliri, která se však nemohla tohoto výběrového řízení zúčastnit, neboť nedosahovala výšky 1,7 m bez bot. Paní Kalliri se však rozhodla toto řešit soudní cestou a řecký soud první instance jí dokonce vyhověl. Spor však nakonec dospěl až k řecké Státní radě, která se rozhodla položit předběžnou otázku. Ta spočívala v tom, zda požadavek na přijímání uchazečů do škol důstojníků a poddůstojníků, zejména s ohledem na požadavek výšky uchazečů, je v souladu se směrnicí 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. Sám soud, který předkládal předběžnou otázku, konstatoval, že značně větší počet mužů i žen nedosahuje potřebné výšky 1,7 m bez bot, tudíž jsou ženy tímto nařízením výrazně znevýhodněny v porovnání s muži. Tato úprava tedy zakládá nepřímou diskriminaci. Při plnění některých úkolů policie je nutná fyzická síla a také fyzická zdatnost, ale ostatní úkoly většinou fyzickou sílu nevyžadují. *„I kdyby veškeré úkoly vykonávané řeckou policií vyžadovaly zvláštní fyzickou zdatnost, nemusí být taková zdatnost nutně*

---

<sup>122</sup> EUROSTAT. Gender pay gap statistics. *Ec.europa.eu* [online]. February 2021 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistic](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistic)  
s. Srov. OECD. *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*. Paris: OECD Publishing, 2019.



spojena s určitou minimální tělesnou výškou.“<sup>123</sup> SDEU tedy argumentoval tím, že cíl tohoto nařízení měl být a také mohl být naplněn opatřením, které by méně znevýhodňovalo ženy. Toho mohlo být dosaženo například tím, že by předběžný výběr uchazečů byl realizován zkouškou, která by umožnila ověřit jejich fyzickou zdatnost, a odpadl by tedy požadavek na to, aby měli uchazeči výšku 1,7 m bez bot. SDEU uvedl ve svém rozhodnutí, že je nepřipustné rozlišovat uchazeče pouze podle jejich výšky, která je stanovena pro obě pohlaví stejně. Soud také dále konstatoval, že se v tomto případě jednalo o nepřímou diskriminaci žen. Cílem tohoto opatření bylo, aby osoby, které budou vybrány a budou poté pracovat u policie, měly potřebnou fyzickou zdatnost, avšak nelze plošně říct, že ten, kdo měří 1,7 m, je fyzicky zdatný či zdatnější než osoba menšího vzrůstu.<sup>124</sup> V ČR se neuplatňuje podmínka výšky při přijímacím řízení k bezpečnostním sborům. Zákodárce stanovil i s ohledem na tento rozsudek podmínku fyzické a zdravotní způsobilosti k výkonu služby. Ale i přesto bychom mohli najít předpoklad výšky k náboru do bezpečnostního sboru, a to konkrétně k Hradní stráž. Tam je nezbytná výška jak pro muže, tak i pro ženy alespoň 178 až 188 cm. Je tedy otázkou, jak by se k této problematice stavěl SDEU v tomto případě, ale je potřeba podotknout, že u Hradní stráže vstupuje ještě jeden prvek, a to je reprezentativnost.

To, jak má vypadat pracovní život, je postaveno na modelu pracujícího muže, tedy práce na plný úvazek, které muž dá všechno, bez přerušení a na pracovišti, práce přesčas i pracovní cesty jsou samozřejmostí. Jenže tento model znevýhodňuje ženy, které nemají jen pracovní, ale také rodinný život. Potřebují věnovat čas nejen zaměstnání, ale také rodině, dětem, péči o domácnost atd. Na stranu druhou tento model vyvíjí i velký tlak na muže, kteří musí tomuto modelu dostát a trávit v práci mnoho hodin. Pokud se pak muž rozhodne např. pečovat o děti a zůstat na mateřské dovolené, je považován za neúspěšného muže. V souvislosti s tímto tlakem se může stát, že zaměstnavatel v honbě za lepšími pracovními výsledky a ze strachu, že zaměstnanec či zaměstnankyně nebude moci

---

<sup>123</sup> RANDLOVÁ, Nataša a Adam KOTYZA. Diskriminace v pracovněprávních vztazích dle aktuální judikatury Soudního dvora Evropské unie. In: *Pravniprostor.cz* [online]. 18. 9. 2018 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/k-diskriminace-v-pracovnepravnich-vztazich-dle-aktualni-judikatury-soudniho-dvora-evropske-unie>

<sup>124</sup> Rozsudek Soudního dvora (prvního senátu) ze dne 18. října 2017, Věc C-409/16

z důvodu mateřské dovolené, rodičovské dovolené či poté vykonávat svoji dosavadní práci, že odvolá vedoucího zaměstnance z pozice dle § 73 zák. práce.<sup>125</sup>

Dle tohoto ustanovení může zaměstnavatel odvolat vedoucího zaměstnance z jeho pozice kdykoliv, avšak musí i v tomto případě dodržet povinnost nediskriminovat, nemůže tedy zaměstnance odvolat na základě jednoho z diskriminačních důvodů.<sup>126</sup>

Poslední dobou se také objevují názory, že ženy by měly být příjemci základního nepodmíněného příjmu jako například názor Tamary Nair, jež se tomuto tématu věnovala ve svém článku *Universal basic income could work in Southeast Asia – but only if it goes to women*. Ve svém článku rozvíjí myšlenku, že pokud by ženy v jihovýchodní Asii (Laos, Kambodža, Filipíny, Indonésie a Vietnam) měly základní nepodmíněný příjem, mohlo by toto opatření sehrát klíčovou roli v rozvoji země. Svůj názor odůvodňuje tím, že vytvoření ekonomické bezpečnosti pro ženy je také klíčem k rozvoji země. Ženy v jihovýchodní Asii v chudších příjmových kategoriích mají obecně přístup k velmi malému počtu pracovních míst mimo tradiční povolání, jako je zemědělství a úklid. A dnes jsou i tato pracovní místa ohrožena změnou klimatu a rostoucím pohybem domácích pracovníků.<sup>127</sup>

Autorka této práce se nedomnívá, že základní nepodmíněný příjem by se dal použít i v rámci Evropské unie či České republiky, neboť zaměstnanost žen v rámci EU je poměrně uspokojivá. V EU byla v roce 2016 míra zaměstnanosti žen bez dětí 65 %, u žen s jedním dítětem to bylo 71 %, u žen se dvěma dětmi to bylo 70 %<sup>128</sup>, což je sice srovnatelné např. s Kambodžským královstvím, kde je poměr zaměstnanosti žen cca 70 %.<sup>129</sup> Avšak rozdíl je v hranici chudoby, kdy

---

<sup>125</sup> VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Stanovisko veř. ochránce práv Sp. zn.: 1594/2014/VOP/ZO. In: *Eso.ochrance.cz* [online]. 25. 8. 2014 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2018>

<sup>126</sup> VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Stanovisko veř. ochránce práv Sp. zn.: 1594/2014/VOP/ZO. In: *Eso.ochrance.cz* [online]. 25. 8. 2014 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2018>

<sup>127</sup> ADETUNJI, Jo. *Universal basic income could work in Southeast Asia — but only if it goes to women*. In: *Theconversation.com* [online]. 11. 7. 2017 [cit. 2021-01-03]. Dostupné z: <https://theconversation.com/universal-basic-income-could-work-in-southeast-asia-but-only-if-it-goes-to-women-74610>

<sup>128</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Míra zaměstnanosti pro ekonomicky aktivní obyvatelstvo v roce 2016*. *Czso.cz* [online]. 2017 [cit. 2021-01-03]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/staticke/cz/app\\_estat/zeny\\_muži/CZ\\_CS\\_womenmen\\_core\\_v1.0/bloc-2b.html?lang=cs](https://www.czso.cz/staticke/cz/app_estat/zeny_muži/CZ_CS_womenmen_core_v1.0/bloc-2b.html?lang=cs)

<sup>129</sup> NETTE, Andrew. *CAMBODIA: 'Getting Decent Jobs for Women – The Challenge'*. In: *Ipsnews.net* [online]. 13. 8. 2008 [cit. 2021-01-03]. Dostupné z: <http://www.ipsnews.net/2008/08/cambodia-39getting-decent-jobs-for-women-the-challenge39/>

v Kambodžském království je chudobou ohroženo až 35 %<sup>130</sup> populace na rozdíl od EU, kde míra ohrožení chudobou je cca 16,8 %.<sup>131</sup>

Nic nebrání zaměstnavatelům změnit zažité normy tak, aby byl zohledněn život zaměstnanců i jejich rodin. Může jít například o umožnění zaměstnankyním, aby si mohly přivést dítě do práce, založení dětské skupiny, umožnění flexibilní pracovní doby nebo práce z domova. V praxi se můžeme setkat se situací, kdy žena nastoupí na pracovní pozici po kolegovi mužského pohlaví a ihned dostane nižší plat, než měl kolega, když nastupoval na tutéž pozici. Jde tedy jak o újmu na sebevědomí ženy v tom smyslu, že má pocit, že nebude dosahovat stejných pracovních výsledků jako muž, jednak její újma také spočívá v podobě ušlé mzdy. V antidiskriminačním právu je myšlenka, že lidé obou pohlaví, tedy jak muži, tak ženy, mají stejný potenciál, ale přesto mezi nimi existují rozdíly (biologického charakteru). Tyto rozdíly pak vyžadují zvláštní zacházení.

Zákonodárce se snaží diskriminaci rozdílného pohlaví řešit různě a jedním z prostředků, které využívá, jsou pozitivní opatření. Tímto opatřením může být i tzv. affirmative action, která vznikla počátkem 60. let minulého století. Tento pojem znamená jakýkoliv program, který zahrnuje praktické kroky směřující ke zlepšení příležitostí konkrétní znevýhodněné skupiny a jenž má za cíl začlenit členy této skupiny do většinové společnosti a také do ekonomického života. Typicky může jít o zvýhodnění buď formou poskytnutí určitého statku, či prominutí břemene. „*S pojmem pozitivní opatření či užšími termíny preference a kvóta se setkáváme v zásadě ve dvou situacích. Zaprvé v souvislosti s opatřeními, která směřují ke zlepšení ekonomické situace znevýhodněné skupiny, a zadruhé se může jednat o pravidla, která mají znevýhodněné skupině zajistit podíl na politických rozhodovacích procesech.*“<sup>132</sup>

Ženám právě proto nad rámec zákazu diskriminace zaručuje zákonodárce zvláštní pracovní podmínky. Jde zde především o ochranu mateřství, aby žena mohla nejen otěhotnět, родit děti, ale také o ně pečovat. To vše i v pracovním procesu, proto zákonodárce vymezuje zvláštní pracovní podmínky pro ženy, jak vyplývá i z čl. 29 LZPS, kde je stanoveno, že ženy, mladistvé osoby a osoby

<sup>130</sup> MACAN-MARKAR, Marwaan. CAMBODIA: Women Stitch an Economy With Garment Exports. In: *Ipsnews.net* [online]. 16. 6. 2006 [cit. 2021-01-03]. Dostupné z: <http://www.ipsnews.net/2006/06/cambodia-women-stitch-an-economy-with-garment-exports/>

<sup>131</sup> EXT-S-ALLEN. Statistika příjmové chudoby. In: *Ec.europa.eu* [online]. 28. 1. 2020 [cit. 2021-01-03]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Income\\_poverty\\_statistics/cs&oldid=469055](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Income_poverty_statistics/cs&oldid=469055)

<sup>132</sup> HAVELKOVÁ, Barbara. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy*. 2007, č. 11, s. 385.

zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Zákaz diskriminace z důvodu pohlaví se však pochopitelně může týkat i mužů. Co se týká rovnosti pohlaví v mezinárodním právu, je tato problematika upravena v poměrně velkém množství mezinárodních předpisů, zejména těch lidskoprávních. Většinou je v nich zakázáno zohledňovat pohlaví. Jako výjimku však lze uvést Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen, jejíž zkratka je CEDAW. Tato úmluva ve svém prvním článku uvádí, že výraz diskriminace žen bude označovat jakékoliv činění rozdílu, vyloučení nebo omezení, které by bylo provedeno na základě pohlaví. Tento princip je důležitý z hlediska své nadřazenosti rovnosti pohlaví nad kulturními rozdíly. Nemělo by se tedy stávat, že státy budou namítat, že u nich jde o jiné lokální pojetí vztahů mezi pohlavími a že si tím budou opodstatňovat rozdílné zacházení.<sup>133</sup>

Státy se ratifikací této úmluvy zavazují k tomu, že přijmou veškerá příslušná opatření a budou usilovat o změnu společenských a kulturních zvyklostí, které se týkají chování mužů a žen s tím cílem, že se odstraní předsudky a zvyky založené na myšlence nadřazenosti, nebo podřazenosti jednoho pohlaví a také na stereotypních úlohách mužů a žen. „Dodržování a naplňování Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen sleduje nyní samostatný odbor rovnosti žen a mužů v Sekci pro lidská práva Úřadu vlády.“<sup>134</sup>

Za poměrně zajímavý považuje autorka této práce nový institut pracovního práva v ČR, a to tzv. sdílené místo.

Sdílené pracovní místo zavedla novela zákoníku práce v roce 2020, jež vstoupila v účinnost od 1. 1. 2021, jde o nový právní institut. V praxi by to mělo probíhat tak, že na jedno pracovní místo budou přijati dva zaměstnanci, kteří budou mít kratší pracovní dobu. Oba se střídají na svém pracovním místě tak, aby vždy pracoval alespoň jeden z nich. Součet jejich pracovních dob nesmí dát dohromady více hodin, než je stanovená týdenní pracovní doba. Je důležité také zmínit, že jeden zaměstnanec může u jednoho zaměstnavatele sdílet pouze jedno pracovní místo. Oba zaměstnanci musí mít stejný druh práce, aby se mohli na jednom pracovním místě střídat. Zaměstnavatel je povinen také s každým

---

<sup>133</sup> UNITED NATIONS. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. *Un.org* [online]. © 2000 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

<sup>134</sup> VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. In: *Vlada.cz* [online]. 25. 10. 2006 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen-19700/>

zaměstnancem, který sdílí takto pracovní místo, uzavřít dohodu, jež musí být písemná, o tom, jakým způsobem se budou zaměstnanci střídát. Zaměstnanci si na takovém střídavém pracovním místě mohou sami rozvrhovat pracovní dobu, tak aby splnili týdenní pracovní dobu. Každý z nich při tom musí naplnit svůj úvazek ve čtyřtýdenním období. Zaměstnanci musí doložit zaměstnavateli vyplněný společný písemný rozvrh pracovní doby, a to nejméně jeden týden před obdobím, na které je pracovní doba rozvržena. Dle předloženého společného rozvrhu pracovní doby je možné, aby zaměstnanci v tomto rozvrhu činili změny. Musí však s těmito změnami seznámit zaměstnavatele nejpozději dva dny před touto změnou. Tento nový institut by měl dle důvodové zprávy pomoci zaměstnancům sladit jejich pracovní a rodinné životy. Mohl by dle autorky této práce přispět k navracení žen po rodičovské dovolené do zaměstnání a pomoci jim sladit péči o dítě a práci.

### 5.1.1 Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví

Jak už bylo v této práci zmíněno, o nepřímé diskriminaci mluvíme v případě, že zdánlivě neutrální kritérium znevýhodňuje jednu určitou danou skupinu zaměstnanců. V případě pohlaví se často jedná např. o to, že ženy nesplní stanovený počet přesčasů, je pro ně problém vyjíždět na služební cesty atd. Tyto zdánlivě neutrální přístupy jsou založeny na tom, že se muž plně věnuje své práci, kdežto žena musí ještě tuto práci skloubit s péčí o rodinu a děti. Proto tedy nemá tolik času, aby mohla vykonávat přesčasy nebo jezdit například na služební cesty, takže se dostává do situace, že nemůže dosáhnout stejného platového ohodnocení jako muži.

Do pracovněprávních vztahů se také pochopitelně promítá těhotenství a mateřství u žen. „Žena není např. povinna svému zaměstnavateli oznámit své těhotenství, a to ani tehdy, jestliže je přijímána na práci, o které již při pohovoru ví, že ji nebude moci v důsledku svého těhotenství vykonávat. K samotnému faktu, že je žena těhotná, se nesmí přihlížet nejen při uzavírání pracovní smlouvy, ale kdykoli během trvání pracovního poměru a samozřejmě ani při jeho skončení.“<sup>135</sup>

Žena může nastoupit na mateřskou a poté rodičovskou dovolenou, aby se mohla plně věnovat svému novorozenému dítěti. Náleží jí 28 týdnů, a pokud porodí dvě a více dětí, přísluší jí 37 týdnů mateřské dovolené, jak to uvádí § 195

<sup>135</sup> ŠTEFKO, Martin. *Diskriminace v zaměstnání a obrana proti ní* [online]. Praha: Academia, 2014 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <http://www.academia.cz/uploads/media/preview/0001/04/69018d3ded78b0b14995285e5a422ad8196540ac.pdf>

ZP. Žena po tuto dobu pobírá peněžitou pomoc v mateřství a nedostává plat či mzdu. Mateřskou dovolenou je povoleno momentálně čerpat jak ženě, tak muži, ale muž smí tuto peněžitou pomoc v mateřství čerpat pouze po sedmém týdnu věku dítěte, oproti tomu rodičovskou dovolenou může čerpat žena i muž. Často je pro ženu obtížné vracet se po mateřské a rodičovské dovolené zpět do práce.

Podle Bičákové (2015) bylo zjištěno na základě studie (Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce), že vysoká míra nezaměstnanosti u žen s malými dětmi je důsledkem několikaleté rodičovské dovolené, která často přesahuje i tříletou ochrannou lhůtu návratu do zaměstnání. Riziko nezaměstnanosti u žen s maturitou či vyšším vzděláním je největší v období, kdy jsou jejich nejmladšímu dítěti tři roky, u žen se vzděláním nižším je to ve čtyřech letech nejmladšího dítěte. Přes 60 % nezaměstnaných žen s dítětem do 6 let se stává nezaměstnanými bezprostředně po ukončení rodičovské dovolené. Podle této studie je jasné, že ženy po mateřské dovolené ztrácejí kontakt se svým oborem a mají daleko větší problém s nezaměstnaností, pokud se starají o dítě.<sup>136</sup> Tento problém by mohla pomoci zmírnit větší nabídka částečných pracovních úvazků. Dle názoru autorky této práce by potom pro ženy nebyl takový problém nastoupit po mateřské dovolené do práce. Lépe by se jim dařilo skloubit pracovní povinnosti s péčí o dítě a rodinu.

### 5.1.2 Skleněný strop

Tento pojem se objevuje v souvislosti s pracovním postupem či povýšením žen v práci. Jeho definici lze popsat tak, že skleněný strop je imaginární překážka, která brání ženám v kariéřním postupu. Ženy mohou postupovat v hierarchii firmy velmi vysoko, avšak nemohou se dostat do vedoucích pozic a do samotného vedení, neboť ve vedení jsou většinou jen muži a ti určují, koho mezi sebe vezmou. Ženy tak zůstávají na nižších řídicích pozicích a nemohou v dané hierarchii růst, a pokud mohou, tak jen do určité výše. Jejich postup je tak ztížený, či dokonce nemožný. Na vyšší pozice sice dohlédnou, ale jejich šance se na ně dostat jsou nízké, neboť naráží na skleněný strop. Důvodem je to, že o vysokých pozicích ve firmách rozhoduje vedení firem, ve kterém jsou většinou v převaze muži. Je tedy na mužích, koho mezi sebe pustí. Dalším faktorem je i to, že muži

---

<sup>136</sup> BIČÁKOVÁ, Alena a Klára KALÍŠKOVÁ. *Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2015, s. 16. Studie Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu. ISBN 978-80-7344-354-2.

často zásadní rozhodnutí dělají na neformální půdě, jako je např. golf.<sup>137</sup> Mnohdy je ale skleněný strop pouze v myšlení žen, neboť mají strach přijmout vyšší pozici, aby poté případně měly dostatek času na rodinu a děti. S ohledem na skleněný strop se často uvádí, že by tento jev pomohly vyřešit kvóty na počet žen ve vedení podniků a firem.<sup>138</sup> Jako příklad uvedení kvót na počet žen ve vedení podniků je možné zmínit Norsko. Tato země přijala kvóty již v roce 2008, a to pro společnosti, které jsou kótované na burze. Tyto společnosti měly přijmout na svá ředitelská místa alespoň 40 % žen. Společnosti zprvu těmto regulím vyhověly a zvýšily podíl žen čtyřikrát, nebo i pětkrát. Některé společnosti však raději odešly z burzy, jen aby nemusely naplnit dané kvóty. Také se očekávalo, že ženy ve vedeních více podpoří ženy na nižších postech a zvedne se počet žen i v nižších pozicích, to se však nestalo.<sup>139</sup> Pro zlepšení situace žen na pracovním trhu je zapotřebí se více zaměřit na faktické sladění soukromého a profesního života, což může být i formou flexibilních pracovních úvazků či pracovněprávních vztahů na zkrácený pracovní úvazek.

Co se týká diskriminace žen v pracovněprávních vztazích, je jistě vhodné zmínit judikaturu, a to konkrétně rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn.: 21 Cdo 246/2008, který se zabýval diskriminací z hlediska pohlaví. Šlo o případ, kdy se paní Č. chtěla stát finanční ředitelkou společnosti P.t. a.s., která však ve výběrovém řízení neuspěla a zaměstnavatel nevybral žádného z uchazečů. Poté společnost P.t. a.s. zahájila další výběrové řízení na pozici finančního ředitele bez paní Č. a byl vybrán muž. Stěžovatelka namítala, že ačkoliv splnila veškeré požadavky na danou pozici, přijata nebyla jen z toho důvodu, že je žena. Nejprve ve věci rozhodoval Obvodní soud pro Prahu 7 a ten rozhodl, že se o diskriminaci nejednalo, proti tomu se žalobkyně paní Č. odvolala k Městskému soudu v Praze, který rozhodnutí Obvodního soudu pro Prahu 7 potvrdil, jen změnil výši náhrady nákladů řízení. Za projev znevýhodnění dle soudu nelze považovat to, že žalobkyni nebylo dáno na vědomí, že se bude konat nové výběrové řízení. Zaměstnavateli takovou povinnost zákon neukládá. To, že neoslovil původní uchazeče z předchozího výběrového řízení, lze považovat za důsledek toho, že

---

<sup>137</sup> RKP. Brání ženám v postupu skleněný strop? In: *Ihned.cz* [online]. 19. 3. 2015 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://kariera.ihned.cz/c1-63710810-brani-zenam-v-postupu-skleneny-strop>

<sup>138</sup> Srov. REINERS, Bailey. What Is the Glass Ceiling and How Do We Break It? In: *Builtin.com* [online]. 30. 9. 2019 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://builtin.com/diversity-inclusion/glass-ceiling>

<sup>139</sup> DIV. Kvóty pro ženy v byznyse nefungují, zjistili po 10 letech Norové. In: *Ekonomika.idnes.cz* [online]. 22. 2. 2018 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: [https://ekonomika.idnes.cz/zeny-dozorci-rada-vysoky-management-d78-/eko-zahranicni.aspx?c=A180221\\_112354\\_eko-zahranicni\\_div](https://ekonomika.idnes.cz/zeny-dozorci-rada-vysoky-management-d78-/eko-zahranicni.aspx?c=A180221_112354_eko-zahranicni_div)

žádný z těchto kandidátů nebyl považován za vhodného. Dále soud konstatoval, že k diskriminaci žalobkyně nedošlo ani při rozhodování představenstva.<sup>140</sup>

Ani s tímto rozhodnutím se žalobkyně nespokojila a podala dovolání, ve kterém namítala, že soudy nevymezily správně, s kým má být srovnávána situace uchazeče, který byl diskriminován ve výběrovém řízení, jež pořádal zaměstnavatel. V tomto bodě Nejvyšší soud ČR konstatoval, že soudy měly provést srovnání se všemi uchazeči výběrového řízení bez ohledu na to, zda byli v prvním, či druhém kole. Neboť nelze akceptovat, že zaměstnavatel nejprve zorganizoval jedno výběrové řízení, kde byli všichni i osoby diskriminované, ale nikoho nevybere. A další řízení, kde už osoby, které byly diskriminované v prvním řízení nebudou. Soudy nižších stupňů tedy měly provést test srovnatelnosti se všemi osobami, které se zúčastnily výběrového řízení, aby mohly dostatečně posoudit, zda došlo k diskriminaci, či nikoliv. Dále konstatoval Nejvyšší soud ČR, že soudy neumožnily žalobkyni prokázat odlišné zacházení a dle žalobkyně by měl být test tzv. srovnatelnosti použit tak, aby šel i obecně aplikovat na obsazování pracovního místa, a to zejména bez ohledu na to, zda byla pozice obsazena přímo, nebo zda bylo konáno výběrové řízení. „Žalobkyně dále soudům vytýká, že při výkladu ustanovení § 133a odst. 1 občanského soudního řádu nesprávně posoudily otázku „přesunu důkazního břemene“.“<sup>141</sup>

Soudy totiž ponechaly důkazní břemeno na žalobkyni, tedy na paní Č. Žalobkyně také poukazovala na to, že princip přesunu důkazního břemene spočívá mimo jiné také v tom, že úkolem žalobce je prokazovat fakta, na jejichž základě by v situaci, kdy by nebyla takováto fakta přiměřeně vysvětlena žalovaným, mohl pak soud dovodit, že se zaměstnavatel dopustil diskriminačního aktu a že při rozhodování, zda tato fakta byla, či nebyla prokázána, je nutné také pamatovat na to, že je velmi obtížné dohledat přímý důkaz diskriminace, že postačuje k prokázání diskriminace určitá míra pravděpodobnosti toho, že k diskriminaci skutečně došlo. Naproti tomu žalovaná společnost namítala, že k diskriminaci žalobkyně nedošlo. V otázce přenesení důkazního břemene žalovaná poukazovala na nálezy Ústavního soudu so. zn. Pl.ÚS 37/04, ve kterém Ústavní soud vyložil, že žalobce musí tvrdit a prokázat, že s ním bylo zacházeno odlišným způsobem než s ostatními uchazeči. Nejvyšší soud rozhodl o přípustnosti dovolání a dále se tak vyjádřil k přenesení důkazního břemene tak, že

---

<sup>140</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 11. 2009, sp. zn.: 21 Cdo 246/2008.

<sup>141</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 11. 2009, sp. zn.: 21 Cdo 246/2008.



konstatoval, že přesunutí důkazního břemene nelze vykládat tak, že se týká celého tvrzení účastníka o jeho diskriminaci. Pokud jde o tvrzení zaměstnavatele, že neporušil zásadu rovného, resp. stejného zacházení, může tímto zaměstnavatel toliko prokázat jen to, že pohnutka jeho jednání nespočívala v diskriminačním důvodu. Takovým tvrzením však nelze vyvrátit pravdivost tvrzení zaměstnance, že byl jednáním zaměstnavatele ve srovnání s ostatními zaměstnanci znevýhodněn. Z tohoto důvodu leží důkazní povinnost v civilním řízení na tom, kdo tuto skutečnost tvrdil, tedy na zaměstnanci.<sup>142</sup>

Naproti tomu soud konstatoval, že se žalobkyní nelze souhlasit v tom, že k prokázání diskriminačního jednání zaměstnavatele stačí pouze určitá míra pravděpodobnosti, že k diskriminaci došlo. Zaměstnanec by měl tvrdit (popsat), čím došlo ke vzniku diskriminačního jednání (v čem spočívalo), a toto by měl také prokázat. Zaměstnanec by tedy měl prokázat v řízení před soudem, že byl, nebo stále je jednáním zaměstnavatele znevýhodněn v porovnání s jinými zaměstnanci u téhož zaměstnavatele. Poté má soud za prokázané, že motivem zaměstnavatelova jednání byly, či jsou diskriminační důvody, ledaže v řízení zaměstnavatel bude tvrdit a také prokáže prostřednictvím důkazů, že zaměstnavatel neporušil, či neporušuje zásadu rovného zacházení. Dále také soud konstatoval, že soudy se tímto sice v obecné rovině řídily, avšak nepromítly tuto zásadu náležitě do skutkového stavu věci.

Soud dále konstatoval, že žalobkyně nebyla pozvána na druhé výběrové řízení z důvodu, že se účastnila toho prvního, z něhož je již patrné, že byla znevýhodněna oproti ostatním uchazečům, tedy těm, kteří se mohli účastnit kola druhého. Není zde ani rozhodné, že žalobkyně nebyla přizvána do druhého kola z toho důvodu, že neuspěla v kole prvním. Žalobkyně tedy správně poukazuje na to, že výsledek prvního výběrového řízení skutečně mohl být pouze projevem neutrálního rozhodnutí, které mělo ve skutečnosti zakrýt diskriminační jednání. Žalovaná v průběhu řízení tvrdila, že byla diskriminována z důvodu pohlaví a že důvodem neúspěchu žalobkyně ve výběrovém řízení (v tom původním) nebylo to, že byla ženského pohlaví a že skutečným důvodem pro její nevybrání byly neshody členů představenstva v otázce, zda je žalobkyně vhodná na tuto pozici. „*Nebere přitom však náležitě mimo jiné v úvahu, že uváděná „neshoda členů představenstva“ sama o sobě neodpovídá na otázku, zda je, či není podložena diskriminačním důvodem uvedeným v ustanovení § 1 odst. 4 zák. práce, zda*

---

<sup>142</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.11.2009, sp. zn.: 21 Cdo 246/2008.

nevyplyvá ze vztahů mezi členy představenstva nebo zda byla způsobena jinak, a že nic nemění na tom, že je to žalovaná, která musí – má-li být ve věci samé úspěšná – tvrdit a prokázat, že vůči svým zaměstnancům (samozřejmě včetně uchazečů o zaměstnání) neporušila (v době konání výběrového řízení neporušovala) zásadu rovného (stejného) zacházení ve smyslu ustanovení § 1 odst. 3 zák. práce.<sup>143</sup> Nejvyšší soud ČR uzavřel, že dovolání žalobkyně bylo důvodné, a vrátil věc k dalšímu řízení s tím, že rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci.

V březnu roku 2019 se musel zaměstnavatel (Pražská plynárenská a.s.) omluvit v deníku Mladá fronta Dnes – v celostátním vydání, a to inzerátem: „jednání spočívající v diskriminaci z důvodu jejího pohlaví při výběrovém řízení na funkci finančního ředitele obchodní společnosti Pražská teplárenská, a.s., kterého se paní Ing. Marie Čauševič účastnila a v němž uspěla jako vhodný kandidát, avšak z důvodu jejího pohlaví nebyla do funkce finančního ředitele jmenována”. Tuto omluvu uložil v roce 2017 zaměstnavateli Obvodní soud pro Prahu 7 a tento rozsudek potvrdil i Městský soud v Praze.

Tento judikát je velmi zajímavý zejména z hlediska procesního, je na něm vidět přenesení důkazního břemene v praxi. „Soud definitivně uznal (v ČR vůbec poprvé v otázce diskriminace kvůli pohlaví), že Pražská teplárenská v roce 2006 diskriminovala uchazečku o post finančního ředitelky kvůli tomu, že je žena. Jedinou satisfakcí, které se Marie Čauševič dočkala, byla veřejná omluva. Soudní výlohy budou proplaceny jen zčásti a náklady řízení ve výši 700 tis. Kč jsou v nenávratnu.“<sup>144</sup> Čekat na takovéto uznání třináct let je dle autorky této práce skutečně nepřipustné, psychicky i finančně jistě zcela vyčerpávající. Kauza se prodlužovala i z toho důvodu, že soudy nesprávně požadovaly po diskriminované osobě, aby nesla důkazní břemeno a dokázala, že se stala obětí diskriminace, ačkoliv zde mělo dojít k přenesení důkazního břemena.

---

<sup>143</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 11. 2009, sp. zn.: 21 Cdo 246/2008.

<sup>144</sup> BLATNÝ, Richard. Paradox výběru zkušených pracovníků a jednání s nimi ze strany některých zaměstnavatelů. In: *Advokátnídeník.cz* [online]. 25. 9. 2019 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2019/09/25/paradox-vyberu-zkusenych-pracovniku-a-jednani-s-nimi-ze-strany-nekterych-zamestnavatelu/>

## 5.2 Zákaz diskriminace z důvodu rasy a etnického původu

Zákaz diskriminace z důvodu rasy či etnického původu je uveden v § 2 odst. 3 AntiDZ. Jako první je vhodné si vůbec vysvětlit pojmy rasa a etnikum.

Přesná definice etnika neexistuje a různí odborníci se liší ve svém výkladu tohoto pojmu. Jednu definici uvádí Velký sociologický slovník: Etnicita je vzájemně provázaný systém rasových, kulturních, jazykových a teritoriálních faktorů a představ o společenském původu působících v interakci a formujících etnické vědomí člověka a jeho etnickou identitu.<sup>145</sup>

Naproti tomu pojem rasa odkazuje spíše na znaky fyziologické. Stejně jako u pojmu etnicita neexistuje pouze jedna definice, ale odborníci se ve svých definicích a nahlížení na pojem rasa liší. Jeho výklad nalezneme i v judikatuře českých soudů, avšak v souvislosti s trestnou činností ( 2 Tzn 85/97, Nejvyšší soud ČR ze dne 9. 10. 1997). Stanovují, že za rasu se považuje skupina lidí, která se od jiných liší somatickými a dalšími společnými, popř. podobnými biologickými rysy, zejména barvou kůže, vlasů a očí, formou vlasů, nosů, rtů, víček, hlavy a obličeje, výškou, proporcemi a členěním těla; toto sdělení se však neváže na izolované tělesné rysy, ale vždy na jejich komplex. Dále uvádí, že rasa je biologický, nikoliv kulturní či sociální fakt. V poslední době je však živě mezi odborníky diskutováno, zda rasa vůbec existuje, či zda se jedná pouze o sociální konstrukt. Například Adam Rutherford (2015) uvádí, že neexistuje žádný genetický základ jakékoliv skupiny lidí, žádná esencialistická DNA bílých, černých nebo jakýchkoliv lidí. Tvrdí, že existují genetické charakteristiky, které se pojí s určitými populacemi, žádná z nich ale není exkluzivní ani neodpovídá unikátně žádné skupině, která by vyhovovala rasovému popisu.<sup>146</sup>

Rasová a etnická diskriminace spočívá v jakémkoliv zvýhodňování, rozlišování nebo omezování z těchto důvodů, a to i v případě, pokud by šlo o domnělý rasový či etnický původ. Součástí této ochrany je také ochrana národnostních menšin, která je úzce spojena se samotným vývojem lidských práv, a to zejména po první světové válce v rámci Společnosti národů v Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem rasové diskriminace (dále jen Úmluva). Československá republika ratifikovala tuto úmluvu v roce 1966. Obecně lze říct,

---

<sup>145</sup> PETRUSEK, Miloslav, Hana MAŘÍKOVÁ a Alena VODÁKOVÁ. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996, s. 275. ISBN 8071843113.

<sup>146</sup> RUTHERFORD, Adam. Why racism is not backed by science. In: *Theguardian.com* [online]. 1. 3. 2015 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/science/2015/mar/01/racism-science-human-genomes-darwin>

že většiny mají pochopitelně větší podíl na moci, naproti tomu menšiny se nemohou podílet takovou měrou na rozhodování jako většina. Státy, které tuto úmluvu ratifikovaly, se tak zavázaly, že zakážou a odstraní rasovou diskriminaci ve všech jejích formách a že zaručí právo každého na rovnost před zákonem bez rozlišování podle rasy, národnostního nebo etnického původu, barvy pleti, a to ve vyjmenovaných oblastech, přičemž jednou z těchto oblastí bylo i právo na svobodnou volbu zaměstnání, právo na práci, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, na ochranu proti nezaměstnanosti, na stejný plat za stejnou práci a na spravedlivou a uspokojivou odměnu za práci.<sup>147</sup>

Obecně práva národnostních menších mají samostatnou hlavu v Listině základních práv a svobod (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb.), a to hlavu třetí. V této hlavě v čl. 24 je uvedeno, že příslušnost k národnostním či etnickým menšinám nesmí být nikomu na újmu. Dále je v čl. 25 uvedeno, že občanům, kteří tvoří národní či etnickou menšinu, se zaručuje všestranný rozvoj, zejména právo společně s jinými příslušníky menšiny rozvíjet vlastní kulturu, dále také právo rozšiřovat a přijímat informace v jejich mateřském jazyku a sdružovat se v národnostních sdruženích. Těmto občanům se také zajišťuje za podmínek, které stanoví zákon, a) právo na vzdělání v jejich jazyku, b) právo užívat jejich jazyk v úředním styku, c) právo účasti na řešení věcí týkajících se národnostních a etnických menšin.<sup>148</sup>

### 5.2.1 Rozlišování na základě rasových důvodů

Úmluva také zdůrazňuje, že OSN je pro nezbytně rychlé odstranění všech forem diskriminace a také pro ukončení veškeré segregační a diskriminační praxe. Deklarace OSN o odstranění všech forem rasové diskriminace ze dne 20. listopadu 1963 (rezoluce Valného shromáždění 1904 [XVIII]) potvrdila, že je nezbytné odstranit rychle na celém světě rasovou diskriminaci ve všech jejích formách a projevech a zajistit porozumění pro důstojnost lidské osobnosti a úctu k ní.<sup>149</sup>

---

<sup>147</sup> VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace. In: *Vlada.cz* [online]. 26. 10. 2006 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rfp/dokumenty/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-rasove-diskriminace-19721/>

<sup>148</sup> Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, hlava třetí, č. 25.

<sup>149</sup> VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace. In: *Vlada.cz* [online]. 26. 10. 2006 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rfp/dokumenty/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-rasove-diskriminace-19721/>

Státy se dále zavázaly, že nebudou podporovat, povzbuzovat ani schvalovat jakoukoliv formu rasové diskriminace, a dále také že každý stát, který přistoupí k této smlouvě, zakáže a odstraní všemi možnými prostředky (např. zákonodárná opatření) rasovou diskriminaci. Úmluva dále vymezuje v čl. 1 výraz rasové diskriminace jako jakékoliv rozlišování, vylučování, zvýhodňování nebo omezování, jež je z důvodu rasy, barvy pleti, etnického nebo rodového původu s cílem znemožnit, případně omezit uznání, užívání nebo uskutečňování lidských práv. Naopak za rasovou diskriminaci nepovažuje zvláštní opatření, která státy učiní kvůli zajištění přiměřeného rozvoje rasových, případně etnických skupin či jednotlivců, kteří požívají takovou ochranu, která je nezbytná k tomu, aby: *„zabezpečila rovné užívání nebo výkon lidských práv a základních svobod, pokud ovšem tato opatření nevedou k zachování rozdílných práv pro různé rasové skupiny a pokud nezůstanou v platnosti po dosažení cílů, pro které byla přijata.“*<sup>150</sup>

Úmluva má vlastní kontrolní mechanismus, a to Výbor pro odstranění rasové diskriminace, jenž posuzuje dosaženou úroveň v zákazu diskriminace, a tudíž také úroveň naplnění úmluvy. Provádí kontrolu tím, že pravidelně každé dva roky předkládá zprávy smluvních států Výboru a Výbor tyto zprávy hodnotí. Poté, co zprávy vyhodnotí a projednají zástupci státu, vydá Výbor závěrečné doporučení, které by měly státy naplnit, pokud se snaží zlepšit úroveň dodržování závazků, jež vyplývají z úmluvy.<sup>151</sup>

Rasová diskriminace v pracovním právu se může projevit tak, že zaměstnavatel prohlásí, že zaměstnance nepřijme z důvodu rasového či etnického. V tomto případě se pak zaměstnavatel dopustí přímé diskriminace při náboru do zaměstnání. Konkrétně se může jednat o odmítnutí přijetí do pracovního poměru romského uchazeče, který splňuje kvalifikační kritéria na danou pracovní pozici. Je to také vidět na rozsudku SDEU ve věci C-54/07, kde bylo rozhodnuto, že v případě, že zaměstnavatel veřejně deklaruje, že nepřijme zaměstnance určitého rasového či etnického původu, je takové povahy, že může skutečně odradit část uchazečů od toho, aby se přihlásili, a tedy představuje překážku jejich přístupu na

---

<sup>150</sup> VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace. In: *Vlada.cz* [online]. 26. 10. 2006 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rp/dokumenty/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-rasove-diskriminace-19721/>

<sup>151</sup> VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace. In: *Vlada.cz* [online]. 7. 6. 2006 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-rasove-diskriminace-17715/>

trh práce. Toto jednání zakládá přímou diskriminaci při náboru ve smyslu směrnice 2000/43. Existence takové přímé diskriminace nepředpokládá existenci konkrétního stěžovatele, který tvrdí, že se stal obětí takové diskriminace.<sup>152</sup> V tomto případě se jednalo o zaměstnavatele (Firma Feryn NV, specializovaná společnost na prodej a montáž sklápěcích a sektorových vrat), která veřejně prostřednictvím svého ředitele prohlašovala, že hledají jen montéry, kteří nejsou cizího původu. Jedná se tedy v tomto případě o diskriminaci, a to i v tom případě, že neexistoval žádný reálný uchazeč, který by nebyl přijat na základě svého etnického původu. Naproti tomu se za diskriminaci nedá považovat, pokud nebude přijat uchazeč z jiného státu proto, že neovládá český jazyk, jenž je pro danou pracovní pozici a její zvládnutí nezbytný.

### 5.2.2 Přípustné rozlišování z důvodu etnicity a rasy

Jsou ale i formy rozlišování na základě rasy a etnicity, které jsou přípustné, jsou to tzv. pozitivní opatření. Za taková opatření lze považovat taková, která jsou učiněna výhradně za účelem zajištění přiměřeného rozvoje některých rasových či etnických skupin, případně jednotlivců. Tato opatření ale nesmí vést k utvrzení rozdílných práv pro různé skupiny rozdělené podle rasy nebo etnicity. Zároveň musejí být tato opatření ukončena po dosažení cílů, pro které byla přijata.

Další typ opatření, o který se může jednat a jenž je přípustný, je vytvořen právem Evropské unie. Jedná se o požadavky pro výkon práce, které jsou podstatné a určující, a to dle čl. 4 směrnice 2000/43. *„Mohou členské státy stanovit, že rozdíl v zacházení na základě charakteristik souvisejících s rasou nebo etnickým původem není diskriminací, pokud z povahy profesní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li jeho cíl legitimní a požadavek přiměřený.“*<sup>153</sup> Toto ustanovení provádí v českém právním řádu § 6 odst. 3 AntiDZ, který uvádí, že nelze považovat za diskriminaci takové jednání ve věcech práv na zaměstnání, přístupu k zaměstnání, případně povolání, a to ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti v případech, pokud k tomu není věcný důvod spočívající v povaze dané práce, jež má být vykonávána. Uplatněné požadavky musejí být přiměřené. *„Jediným možným legitimním cílem, pokud jde o rozdíl*

---

<sup>152</sup> Rozsudek Soudního dvora (druhého senátu) ze dne 10. července 2008, Věc C-54/07- Feryn

<sup>153</sup> Směrnice 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, č. 4.

v zacházení založený na rasovém nebo etnickém původu, však mohou být opatření k zajištění přiměřeného rozvoje některých rasových a etnických skupin. Příkladem může být požadavek, aby práci policisty v romském ghettu zastával pokud možno Rom.<sup>154</sup> Je u něj totiž předpoklad, že se mu bude lépe dařit překonávat komunikační bariéry s obyvateli ghetta.

### 5.3 Zákaz diskriminace z důvodu národnosti

Nejprve je vhodné si vůbec vymezit, co to je národnost a co si pod tímto pojmem představit. Národnost je vícevrstevnatý pojem. Obecně lze říct, že národnost znamená příslušnost k určité sociální skupině, která společně sdílí jeden jazyk, historický původ, kulturu a tradice, někdy i náboženství či prostředí.

Definici národnostní menšiny nám vymezuje zákon č. 273/2001 Sb., zákon právech příslušníků národnostních menšin, a to v § 2 odst. 1 – národnostní menšina je uskupení občanů ČR, kteří žijí na území současné České republiky, a kteří se liší od ostatních občanů zpravidla společným etnickým původem, kulturou a tradicemi, jazykem a tvoří početně menšinu obyvatelstva. Národnost tedy představuje důležitý prvek ve vymezení národnostní menšiny. Lze tedy tento pojem podřadit pod diskriminaci z důvodu národnosti, národnostního původu a také pod diskriminaci na základě rasy či etnického původu. Jde zde o překrývající se pojmy.

AntiDZ však pojem národnost vnímá vedle rasy a etnicity jako další diskriminační důvod. V českém právním řádu je pojem národnost upraven i v čl. 3 odst. 2 LZPS, kde je stanoveno, že každý má právo si svobodně určit svoji národnost a že toto právo má každý, nikoliv jen občan České republiky. Legislativa ČR tedy chápe pojem národnost jako svobodnou volbu, zatímco příslušnost k etnické skupině ne. Je to vzhledem k tomu, že je založena na kritériích, která nezávisí na člověku, a proto si etnicitu vybírat nemůžeme. Avšak ani to, že se člověk rozhodne pro nějakou národnost, mu automaticky nezaručuje příslušnost k určité etnické skupině, pokud ta samotná komunita toho daného člověka nepřijme. Volba národnosti je tak v České republice významná při sčítání lidí, aby bylo známo, jak jsou menšiny početně zastoupeny ve státě. S tím také souvisí pojmy: etnická a volená národnost. Tyto dva pojmy se mohou překrývat. Pokud je dostatečné početné zastoupení dané menšiny, získává tato menšina určité

---

<sup>154</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 51. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.

výhody podle zákona č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin, a to například požadovat dvojjazyčné označování ulic nebo vzdělávání v mateřském jazyce. AntiDz nebude rozlišovat, zda příslušnost k jednotlivé etnické menšině je pouze subjektivní volbou daného člověka, nebo jde o objektivní příslušnost. Pojem národnost zmiňuje i Základní listina práv a svobod (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb.), který v hlavě první, čl. 3 odst. 2 uvádí, že každý se může svobodně rozhodnout o své národnosti a zakazuje se ovlivnění tohoto rozhodnutí a stejně veškerý nátlak, který by směřoval k odnárodnění.<sup>155</sup>

Bylo by vhodné ještě zmínit pojem státní příslušnost, jenž znamená příslušnost člověka k jednotlivému státu. Člověk, který má státní příslušnost ke konkrétnímu státu, může plně využívat státní občanství a všechny výhody s ním spojené. Státní příslušnost člověk získá ve většině případů narozením z rodičů, kteří jsou příslušníci jiného státu, nebo pokud se dítě narodí na území daného státu. První postup (tzv. *ius sanguinis*) je běžnější v kontinentálním právu, kdežto ten druhý (tzv. *ius soli*) je více využíván v angloamerickém systému práva. Člověk může získat občanství také na svou žádost, tzv. naturalizace, to znamená, že stát přidělí státní občanství cizinci.<sup>156</sup>

Může nastat situace, že člověk bude mít dvě občanství získaná buď narozením, nebo sňatkem. Ovšem toto dvojí občanství nesmí být důvodem k diskriminaci. Diskriminaci na základě státní příslušnosti je v legislativě Evropské unie věnována mimořádná pozornost. Zákaz diskriminace z důvodu státní příslušnosti je jedním z prvků, který pomáhá k podpoře evropské integrace. Dle čl. 18 SFEU: „*V rámci použití Smluv, aniž jsou dotčena jejich zvláštní ustanovení, je zakázána jakákoli diskriminace na základě státní příslušnosti. Evropský parlament a Rada mohou řádným legislativním postupem přijímat předpisy zakazující takovou diskriminaci.*“<sup>157</sup> Jak vidíme z tohoto článku, Evropská unie má velký zájem na tom, aby nebyla uskutečňována diskriminace z důvodu státní příslušnosti, což můžeme pozorovat i v tom, že zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti je uveden i v čl. 21 odst. 2 Listiny zákl. práv Evropské unie: „*V oblasti působnosti Smluv, a aniž jsou dotčena jejich*

<sup>155</sup> Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, hlava první, čl. 3, odst. 2.

<sup>156</sup> EMMERT, František. *Česká republika a dvojí občanství*. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 7. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-383-7.

<sup>157</sup> EU. Konsolidované znění smlouvy o fungování Evropské unie. In: *Úřední věstník EU* [online]. 9. 5. 2008 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: [http://www.euroskop.cz/gallery/54/16334-fungovani\\_eu.pdf](http://www.euroskop.cz/gallery/54/16334-fungovani_eu.pdf)



*zvláštní ustanovení, se zakazuje jakákoli diskriminace na základě státní příslušnosti.*<sup>158</sup>

Podle judikatury Evropské unie je zakázána jak zjevná diskriminace z tohoto diskriminačního důvodu, tak i ta skrytá. Diskriminace by byla přípustná pouze v případě, že by bylo takové jednání objektivně odůvodnitelné. Konkrétně v pracovním právu se tato diskriminace může projevit při přijímání nových pracovníků do pracovního poměru tím, že zaměstnavatel bude chtít přijmout pouze kandidáta, který má státní příslušnost toho daného státu, ve kterém zaměstnavatel podniká.

Z výše uvedeného vyplývá, že nemůžeme ztotožňovat diskriminaci na základě národnosti a diskriminaci na základě státní příslušnosti.

#### **5.4 Zákaz diskriminace z důvodu sexuální orientace**

Lidé kvůli tomu, že mají jinou sexuální orientaci, byli dříve pronásledováni (např. za druhé světové války), ale ani dnes jim nejsou přiznána veškerá práva, jež mají heterosexuálové. V některých zemích světa je homosexualita stále zakázána. V ČR zakázána není, ale gayové a lesby nemohou uzavírat manželství, ale pouze se mohou tzv. registrovat, dále např. nemohou adoptovat děti. Stát jim tedy přiznal určitá práva, ale ne v té míře, jako je mají heterosexuálové. S tím, že nemohou uzavřít manželství, souvisí další problémy, např. homosexuálům v registrovaném partnerství nevznikne společné jmění manželů, dále např. nemohou spolu podat společný návrh na oddlužení aj.

V České republice byl homosexuální styk jako trestný čin zrušen již v roce 1961, ale až do roku 1990 byl trestný styk s osobou mladší osmnácti let stejného pohlaví, kdežto u osob heterosexuálních byl styk legální již od patnácti let. Od roku 2006 se mohou homosexuálové v ČR tzv. registrovat, ale nikoliv uzavřít manželství. „*Po 10 let (2006–2016) v Česku existovala paradoxní situace, kdy o individuální adopci sice mohla jakákoliv způsobilá osoba žádat, avšak nikoliv pokud vstoupila do registrovaného partnerství a stala se „registrovanou“, v této situaci jí bylo toto právo odebráno.*“<sup>159</sup> Toto v roce 2016 zrušil Ústavní soud svým náležením a ustanovení § 13 odst. 2 zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, zrušil. Pl. ÚS 7/15 ze dne

<sup>158</sup> Listina zákl. práv Evropské unie.

<sup>159</sup> PITOŇÁK, Michal. Rodičovství párů stejného pohlaví. In: *Queergeography.cz* [online].– 7. 3. 2018 [cit. 2021-09-13]. Dostupné z: <https://www.queergeography.cz/sexualni-obcanstvi/rodicovstvi-paru-stejneho-pohlavi/>

14. 6. 2016. Do dnešní doby však nebyly uzákoněny sňatky homosexuálních párů. V současné době si tak může dítě osvojit pouze jeden partner z homosexuálního páru. Rodičem se tedy stane jen jeden z páru. Dle autorky této práce je naprosto nepochopitelné, proč již zákonodárce neumožnil adopci párům stejného pohlaví, tak aby se rodičem mohli stát oba partneři.

Diskriminace z důvodu sexuální orientace je velmi citlivá, neboť zasahuje do jedné z nejintimnějších sfér života člověka. Navíc sexuální orientace podobně jako víra není vidět, a nejedná se tedy o zjevný diskriminační znak. V AntiDZ není rovněž jasné, které osoby má zákonodárce na mysli, když mluví o sexuální orientaci. Ani komentář k AntiDZ neprovádí nějakou hlubší rešerši toho, co je sexuální orientace. „*AntiDZ neobsahuje (například oproti pojmu zdravotní postižení, pro něž má zákon svou autonomní definici) popis termínu sexuální orientace. Pokud lze vycházet z toho, jak pojem vymezuje literatura, měl by AntiDZ chránit jak homosexuály (případně heterosexuály), tak osoby bisexuální, gerontofily, fetišisty a podobně.*“<sup>160</sup>

V rámci pracovního práva může docházet k přímé diskriminaci homosexuálních zaměstnanců, kteří budou znevýhodněni pro svůj „gay“ vzhled, mluvu či jednání. Jak uvádí komentář k AntiDZ (z roku 2016): „*Navzdory vžitě představě, že diskriminace muže mužem bude směřovat od homosexuála k heterosexuálovi, poukazují přinejmenším některé z výzkumů na opak. Sexuální obtěžování totiž není založené na sexuální přitažlivosti – je výrazem potvrzení moci jedné osoby nad druhou.*“<sup>161</sup>

Jak vyplývá ze zprávy veřejného ochránce práv sp. zn.: 103/2012/DIS/JKV, diskriminace z důvodu sexuální orientace v pracovněprávních vztazích se může projevit i v rámci přijetí, či nepřijetí do odborové organizace. V tomto případě nechtěla odborová organizace na pracovišti přimout dalšího člena, neboť jí bylo známo, že tento zaměstnanec má jinou sexuální orientaci. Odborová organizace se bránila tím, že skutečnost, že si odborová organizace své členy vybírá, je projevem vyjádření práva na sdružování občanů, a proto si tedy může vybrat za svého člena, koho chce. Dále uváděla tato odborová organizace, že zajištění rovného přístupu je obsaženo již v samotném hlasování o přihlášených kandidátech. Veřejný ochránce práv ve své zprávě

---

<sup>160</sup> ŠAMÁNEK, Jiří et al. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 11. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-658-6.

<sup>161</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 87. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.

vyjádřil názor, že v tomto případě lze svobodu sdružování omezit také z důvodu ochrany práv a svobod druhých, mezi něž patří i právo na rovné zacházení. „S ohledem na to, že členství a činnost v odborových organizacích je jednou z oblastí, v níž je zakázána diskriminace, je nutné při přijímání nových členů postupovat transparentně a zabezpečit rovné zacházení. V případě, že by došlo ke sporu, zda nebylo nepřijetí ke členství důsledkem diskriminace a stěžovatel předloží dostatek důkazů podporujících podezření na nerovné zacházení, bylo by na odborové organizaci, aby dokázala, že důvodem nepřijetí byly jiné skutečnosti. Ve zkoumaném případě byl předložen dostatek důkazů, který by stačil k přenesení důkazního břemene na žalovanou odborovou organizaci. Stěžovatel se však rozhodl, že nepředloží věc soudu.“<sup>162</sup>

Homosexualita není jistě zjevnou charakteristikou (nebo minimálně jí nemusí být), lze tedy předpokládat, že určité procento homosexuálů svoji orientaci v pracovněprávních vztazích tají. Pokud se tak děje, je to jistě jejich volba, ale dle názoru autorky této práce to ukazuje na stav společnosti. Pokud mají homosexuálové obavy z toho projevit svoji sexuální orientaci na pracovišti, jistě to nesvědčí o otevřenosti a tolerantnosti dnešní společnosti, naopak to ukazuje na obavu z diskriminace.

Například v roce 2005 byl proveden v Dánsku výzkum ohledně homosexuálních zaměstnanců Dánskou odborovou konfederací, kde 15 % dotázaných uvedlo, že o jejich sexuální orientaci kolegové v práci nevědí, a 22 % přiznalo, že o jejich orientaci ví pouze několik málo kolegů. Celkem 62 % uvedlo, že o jejich orientaci věděla většina kolegů. Ti, kteří se rozhodli, že nebudou o své sexualitě otevřeně hovořit, obvykle dodávali, že mají pocit nejistoty ohledně reakcí svých kolegů, nebo obavy z negativního postoje vůči homosexuálům od svých kolegů.<sup>163</sup>

---

<sup>162</sup> VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Právní věty a anotace k nejdůležitějším případům ochránce v oblasti diskriminace v roce 2013 (kulatý stůl „Společně proti diskriminaci: kooperační a koordinační schůzka veřejného ochránce práv a vybraných ústředních, inspekčních a dozorových orgánů“). In: *Ochrance.cz* [online]. 26. 2. 2014 [cit. 2021-07-09]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/projekt\\_ESF/Spolecne\\_proti\\_diskriminaci/Pravni\\_vety\\_a\\_anotace\\_k\\_nejdulezitejsim\\_pripadam\\_ochrance\\_v\\_oblasti\\_diskriminace\\_v\\_roce\\_2013.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/projekt_ESF/Spolecne_proti_diskriminaci/Pravni_vety_a_anotace_k_nejdulezitejsim_pripadam_ochrance_v_oblasti_diskriminace_v_roce_2013.pdf)

<sup>163</sup> DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS and COWI. *The social situation concerning homophobia and discrimination on grounds of sexual orientation in Denmark* [online]. København: Danish Institute for Human Rights, 2009 [cit. 2019-03-19]. Dostupné z: <https://fra.europa.eu/en>

## 5.5 Zákaz diskriminace z důvodu věku

Tento diskriminační znak má každý z nás. Obecně se tento diskriminační důvod vnímá spíše z toho hlediska, že čím starší je člověk, tím spíše je diskriminován, ale i mladý člověk se může setkat s tím, že bude diskriminován kvůli svému věku, tedy naopak kvůli své „nezralosti“. Obecně se však diskriminace z důvodu věku vztahuje na jakýkoliv věk. *„Nepříznivé zacházení na základě věku bude mít zpravidla podobu věkové hranice, tzn. k rozlišování bude docházet na základě absolutního věku. Věková hranice může být uplatňována jako podmínka minimálního, či maximálního věku pro přístup k zaměstnání, či věku pro rozvázání pracovního poměru, a samozřejmě nemusí mít žádnou formalizovanou podobu (tj. projeví se pouze v pohnutce zaměstnavatele). Může být také podmínkou pro zpřístupnění služby či pro její neposkytnutí.“*<sup>164</sup>

V případě mladších jedinců lze předpokládat, že v průběhu času dosáhnou na nároky, které jsou pouze pro vyšší věkové kategorie (např. uzavření manželství, nárok na důchod), opačně to pochopitelně již neplatí. *„Podobně jako u starších pracovníků čelí mladší pracovníci často diskriminačním praktikám, jako jsou nižší mzdy, znevýhodněné pracovní podmínky, nedůvěra k jejich schopnostem a kompetencím, jakož i jejich věrnost vůči zaměstnavateli.“*<sup>165</sup>

Na rozdíl např. od rozlišování z důvodu rasy, která je v legislativě zcela zakázána, zákonodárce rozlišování na základě věku v určitých případech připouští. Avšak musíme si uvědomit, že lze nastavit přípustnou věkovou hranici v určitých případech. Jako příklad lze uvést uchazeče o zaměstnání u bezpečnostních či záchranných sborů. Záleží však na konkrétních případech, zda věková hranice je opravdu podstatným a určujícím profesním požadavkem a zda sleduje legitimní cíl. Zákaz diskriminace konkrétně upravuje směrnice č. 2000/78 ve svém článku č. 4, kde je uvedeno, že členské státy mohou stanovit, že rozdílné zacházení na základě věku se nepovažuje za diskriminaci, pokud je takové zacházení v souladu s vnitrostátními právními předpisy a pokud ho lze objektivně a rozumně odůvodnit legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, ale také pokud jsou prostředky k dosažení výše uvedených cílů přiměřené a nezbytné. Z toho vyplývá, že si

---

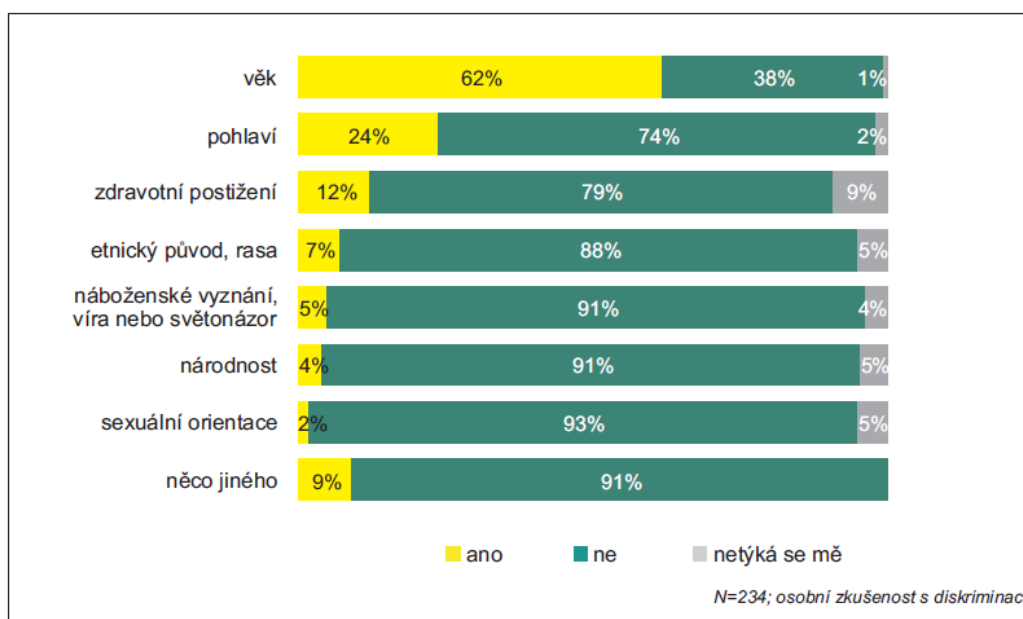
<sup>164</sup> ŠAMÁNEK, Jiří et al. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 29. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-658-6.

<sup>165</sup> AYALON, Liat. *Contemporary perspectives on ageism*. New York: Springer Berlin Heidelberg, 2018, s. 95. ISBN 978-3-319-73819-2.

členské státy mohou tyto hranice stanovit individuálně, ale musí dbát na to, aby byl zachován legitimní cíl, např. vyšší zaměstnanost atd.<sup>166</sup>

Dále podle této směrnice 2000/78 čl. 25 je zákaz diskriminace důležitou součástí v oblasti dosahování cílů, které jsou stanoveny v zásadách zaměstnanosti, a měla by podporovat různost pracovních sil. Rozdílné zacházení může být v souvislosti s věkem v určitých situacích oprávněné. Je tedy vhodné, aby každý členský stát EU měl možnost si tuto problematiku do jisté míry upravit sám.<sup>167</sup>

Diskriminace z důvodu věku je jedna z nejčastějších, a to nejspíše i z toho důvodu, že věk se týká každého z nás a promítá se právě v pracovních vztazích. Jedná se zejména o otázky diskriminace v přístupu k zaměstnání, ukončení zaměstnání a také v problematice odměňování v pracovních vztazích. Reálně se pak tato diskriminace projevuje např. v tom, že zaměstnavatel nechce přijmout uchazeče kvůli věku, ať už kvůli věku nízkému, nebo vysokému, nebo pokud se rozvazují pracovní vztahy, nejdříve je zaměstnavatel rozvazuje s těmi nejstaršími zaměstnanci atd.



**Znění otázky:** „Stalo se Vám v uplynulých 5 letech, nebo od doby, kdy jste v ČR, pokud je to méně než 5 let, že Vás někdo v České republice diskriminoval anebo obtěžoval kvůli ...:“

### Obrázek 3 Osobní zkušenost s diskriminací nebo obtěžováním podle jednotlivých příčin

<sup>166</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 92. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.

<sup>167</sup> Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Zdroj: VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Lidé čelí diskriminaci nejčastěji při hledání práce z důvodu vysokého věku. In: *Ochrance.cz* [online]. 20. 1. 2016 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2016/lide-celi-diskriminaci-nejcasteji-pri-hledani-prace-z-duvodu-vysokeho-veku/>

Z výše uvedeného grafu je patrné, že podle průzkumu, který si nechal dělat veřejný ochránce práv v roce 2014, nejčastější zkušenost s diskriminací zažívají lidé právě v důsledku svého věku. Podle této ankety celých 62 % respondentů uvedlo, že zažilo diskriminaci z důvodu věku, jako druhý nejčastější diskriminační znak uváděli respondenti pohlaví, a to 24 %. Diskriminace z důvodu věku se může projevat i v inzerci ohledně nabídky zaměstnání. Inzerát může znít například tak, že zaměstnavatel hledá zaměstnance mladšího 35 let, nebo naopak např. staršího dvaceti let. Pochopitelně však nelze brát plošně, že každý takový inzerát je nutně diskriminující, je nutné brát v potaz určité výjimky, a to např. pokud je pro určitý druh zaměstnání nezbytná praxe.

Další situací, kdy se může zaměstnanec stát obětí diskriminace z důvodu věku, je nepochybně ukončení pracovněprávního vztahu. Jako příklad lze uvést náleží Ústavního soudu II. ÚS 1609/08 ze dne 30. 4. 2009, který rozhodoval o stížnosti zaměstnance Úřadu vlády, který dostal výpověď z organizačních důvodů pro nadbytečnost, ale poukazoval na to, že dostal výpověď z důvodu svého věku a že v daném úseku, kde pracoval, bylo po jeho výpovědi přijato větší množství zaměstnanců mladších třiceti let, zatímco v řadách propuštěných zaměstnanců převažovaly osoby starší padesáti let. Ústavní soud v tomto svém nálezu kritizoval rozhodnutí soudů obecné soustavy soudnictví z toho důvodu, že nedostatečně zohlednily argumenty stěžovatele, které se týkaly propouštění větší skupiny zaměstnanců starších padesáti let a naopak poté přijímání do pracovněprávního vztahu mladších zaměstnanců.<sup>168</sup>

Ústavní soud také konstatoval: „*Na rozhodnutí vycházejícím z konkrétní a aktuální potřeby zaměstnavatele pak musí být ponecháno i to, zda, jak a kdy přistoupí k organizačním změnám, které se mohou promítnout i do personálního obsazení jeho pracovišť. Provádět organizační změny je jistě přirozené a nutné, ovšem tato svoboda zaměstnavatele nutně podléhá korektivě v podobě zákazu rozlišovat osoby, jichž se změny dotknou, podle nepříjemných kritérií zapovězených Listinou.*“<sup>169</sup>

---

<sup>168</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 20. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

<sup>169</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 20. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

Dále Ústavní soud zmínil, že je nutné na základě výše zmíněného usměrnit úvahy obecných soudů z toho hlediska, že je věcí zaměstnavatele, zda v případě organizační změny některého zaměstnance označí jako nadbytečného. Spíše by bylo vhodnější, aby soudy zkoumaly, jaké kritérium vedlo zaměstnavatele k označení toho konkrétního zaměstnance jako nadbytečného. Zda tedy nebyl jako kritérium pro nadbytečnost zvolen věk, případně jiný znak, který je zakázán.<sup>170</sup>

Zda jsou pracovníci nadbyteční, rozhoduje zaměstnavatel a toto rozhodnutí by se mělo skládat z několika kroků. Nejdříve by si měl zaměstnavatel určit, kterých zaměstnanců se bude tento výběr týkat. Dále by měl určit kritéria, která budou při tomto výběru zohledněna, a jako poslední krok by měl provést výběr nepotřebných nebo nadbytečných zaměstnanců. Pokud má dané pracovní místo zrušit, je nutné, aby do výběru zahrnul všechny zaměstnance, kteří vykonávají tuto práci na stejné úrovni, vykonávají stejné či srovnatelné úkoly jako ten zaměstnanec, jehož pracovní místo se bude rušit. „*O nadbytečnost zaměstnance se totiž jedná tehdy, když zaměstnavatel nemá možnost zaměstnanci přidělovat práci dohodnutou v pracovní smlouvě. Důvody této nemožnosti mohou spočívat v tom, že zaměstnavatel nadále nepotřebuje práci vykonávanou zaměstnancem, a to buď vůbec, a/nebo alespoň ne v původním rozsahu (náplni). Došlo totiž ke změně úkolů zaměstnavatele nebo jeho technického vybavení, ke snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo k jiným organizačním změnám.*“<sup>171</sup>

Stejně tak může problém nastat v případě, že se zaměstnavatel bude snažit starší zaměstnance zaměstnat pouze na dohodu o provedení práce, jak se to stalo v případě, k němuž vydal stanovisko veřejný ochránce práv 898/2015/VOP/JMK. Sjednává-li zaměstnavatel se zaměstnanci, kteří dosáhnou věku 65 let, pouze pracovní poměr na dobu určitou a jejich mzdy hradí převážně z méně stabilních zdrojů financování, zatímco s mladšími zaměstnanci sjednává pracovní poměr na dobu neurčitou a jejich mzdy hradí z větší části ze stabilnějších zdrojů, jedná se o přímou diskriminaci v zaměstnání z důvodu věku, neboť pro takové méně příznivé zacházení se staršími zaměstnanci není věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce. Zde zaměstnavatel uzavíral se zaměstnanci staršími 65 let pouze smlouvy na dobu určitou a jejich mzdu hradil z institucionálních prostředků pouze do výše úvazku 0,5 a zbývající část hradil z prostředků, jež získal z grantů,

<sup>170</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 20. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

<sup>171</sup> ŠTEFKO, Martin. Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku, *Právní rozhledy*. 2018, č. 15-16, s. 545. ISSN 1210-6410.

ale pokud grant nezískal, docházelo ke krácení úvazků. Naproti tomu zaměstnanci mladší dostávali celé úvazky, jež byly hrazeny z institucionálních zdrojů, nikoliv z grantových prostředků.

O rozdílném zacházení z důvodu věku můžeme hovořit ale pouze v tom případě, že zaměstnavatel odmění staršího zaměstnance na základě jeho zkušeností, které nabyl za logicky delší dobu, po kterou pracoval u zaměstnavatele. Jde tedy o zahrnutí jeho zkušeností do odměny za uvedenou práci. Toto bylo i předmětem rozhodnutí SDEU v případě B. F. Cadman vs. Health & Safety Executi, kde Soudní dvůr EU deklaroval, že zaměstnavatel toto kritérium může zohlednit ve svém systému odměňování, ale s přihlédnutím k danému druhu práce a také s přihlédnutím ke konkrétním podmínkám daného zaměstnání. V případě, že by některý ze zaměstnanců toto jeho kritérium zpochybnil, musí zaměstnavatel systém odměňování vysvětlit a obhájit.<sup>172</sup>

Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost, pokud touto výpovědí dojde k přímé, či nepřímé diskriminaci, a to ani za situace, kdy zaměstnavatel uvede ve výpovědi důvod obsažený v zákoníku práce, jenž je dokonce naplněn (62 Co 403/2012, ze dne 6. 2. 2013 Městský soud v Praze).

## **5.6 Zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení**

Tento diskriminační důvod je jedním z těch novějších, avšak zmínky o tom, že zdravotně postižení byli znevýhodňováni, můžeme nalézt v průběhu věků a dalo by se říct, že problém diskriminace zdravotně postižených je starý jako lidstvo samo. Osoby se zdravotním postižením mají ztíženou situaci na trhu práce a jsou ohroženy diskriminací. Je tedy nutné, aby zaměstnavatelé přijali určitá opatření, která umožní osobám se zdravotním postižením nejen přístup k samotnému zaměstnání, ale také podmínky pro jeho samotný výkon a případný postup v zaměstnání. Dříve se však diskriminací z důvodu zdravotního postižení zabývalo spíše právo sociálního zabezpečení.

Nejprve společnost přistupovala k zdravotnímu postižení osob z medicínského hlediska, jež se zaměřovalo na zdravotní postižení jen jako na zdravotní problém a neřešilo příliš osobu, která byla jeho nositelem. Teprve mnohem později našla společnost k lidem se zdravotním postižením tzv. sociální přístup, který již nejen řeší nositele tohoto postižení, ale snaží se mimo jiné

---

<sup>172</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 3. 10. 2006, věc C-17/05.



i o integraci těchto lidí do společnosti a potažmo i do pracovního procesu. „*Proto se již pozvolna přestává hovořit o invalidech či zdravotně postižených osobách, ale začíná se hovořit o osobách se zdravotním postižením (kde slovo „se“ je velmi důležité); záměrem je zdůraznit, že na prvním místě je lidství, které je vlastní pouze lidem (osobám), a až na druhém místě je řečeno, že tyto osoby jsou nositeli zdravotního postižení.*“<sup>173</sup>

Již v roce 1975 byla přijata deklarace práv zdravotně postižených osob, jež poprvé definovala, že práva lidí se zdravotním postižením jsou součástí lidských práv.

V mezinárodním právu se v současnosti problematika lidí se zdravotním postižením a jejich práva řeší např. v Úmluvě o právech osob se zdravotním postižením. Tento dokument je důležitý z hlediska zaručení práv lidem se zdravotním postižením. Byl přijat v roce 2006 Valným shromážděním OSN a Česká republika ho přijala v roce 2009. Úmluva o právech osob se zdravotním postižením má za úkol, jak vyplývá z čl. 1, podporovat, chránit a zajistit práva osob se zdravotním postižením. Dle čl. 1 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením: Osoby se zdravotním postižením zahrnují osoby mající 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. Státy, které přijaly tuto Úmluvu, se dále také zavázaly, že se budou snažit přijmout opatření jak legislativní, tak i administrativní k tomu, aby byla eliminována diskriminace osob se zdravotním postižením.<sup>174</sup> „*Za povšimnutí stojí, že Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením nerozlišuje mezi jednotlivými formami diskriminace, jakými jsou přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování či navádění k diskriminaci, nýbrž hovoří o všech formách diskriminace, mezi které výslovně řadí právě odepření přiměřené úpravy.*“<sup>175</sup>

---

<sup>173</sup> ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012. ISBN 978-80-87181-08-9.

Srov. BELL, Mark. Advancing EU Anti-Discrimination Law: the European Commission's 2008 Proposal for a New Directive. *The Equal Rights Review*. 2009, Vol. 3, p. 8.

<sup>174</sup> MPSV ČR. Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením. In: *Mpsv.cz* [online]. 29. 9. 2020 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/umluva-osn-o-pravech-osob-se-zdravotnim-postizenim>

<sup>175</sup> KOMENDOVÁ, Jana. Odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřené uspořádání jako formu diskriminace na základě zdravotního postižení v zaměstnání. In: ŠILHÁNKOVÁ, Ivana et al. *Sborník ze semináře Vliv judikatury Soudního dvora Evropské unie na antidiskriminační právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 28–36. ISBN 978-80-7478-916-8.

Ohledně úpravy diskriminace ve vztahu ke zdravotnímu postižení stojí za zmínku také směrnice 2000/78, která se však na rozdíl od výše uvedené Úmluvy OSN vztahuje pouze na rovné zacházení s osobami se zdravotním postižením v rámci pracovněprávních vztahů. V české legislativě nám přesnou definici zdravotního postižení nabízí § 67 zák. č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti, který stanoví, že za osobu se zdravotním postižením se považuje taková fyzická osoba, kterou uzná orgán sociálního zabezpečení za invalidní ve třetím stupni, ve druhém nebo v prvním stupni, případně za osobu zdravotně znevýhodněnou. Za osobu zdravotně znevýhodněnou považuje zákon fyzickou osobu, jež má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání, nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnost vykonávat soustavné zaměstnání je podstatně omezena.

Naproti tomu antidiskriminační zákon, zákon č. 198/2009 Sb. v § 6 pro účely tohoto zákona se zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo případně může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem. V tomto případě musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá, nebo má dle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok. Dle AntiDZ musí zaměstnavatel učinit potřebná opatření pro to, aby mohl zaměstnanec se zdravotním postižením vykonávat zaměstnání. Pokud tak zaměstnavatel neučiní, dopouští se tím nepřímé diskriminace. V § 3 odst. 3 AntiDZ najdeme taxativní výčet kritérií, jež musíme brát v úvahu při rozhodování, zda opatření představuje, či nepředstavuje nepřiměřené zatížení pro zaměstnavatele. Ohledně podmínky zdravotního postižení je třeba jistě také zmínit požadavek zákonodárce na jeho dlouhodobost, jak je vyžadována dle § 5 odst. 6 AntiDZ. Zákonodárce zakotvil do tohoto ustanovení požadavek na dlouhodobost tělesného, smyslového, mentálního, duševního nebo jiného postižení, které musí trvat alespoň jeden rok, a to dle poznatků lékařské vědy.

Rozhodnutí SDEU, které se týká diskriminace z důvodu zdravotního postižení, je ze dne 17. 7. 2008, C-303/06, Colemann proti Attridge Law a Steve Law. Paní Colemann byla zaměstnankyní advokátní kanceláře (Attridge Law). Zabývá se tím, zda se jedná o diskriminaci i v případě, že diskriminační znak (v tomto případě zdravotní postižení) nenese sama diskriminovaná osoba, ale syn této osoby. Když se paní Colemann narodil zdravotně postižený syn, musela se o něj starat. Následně se vrátila do zaměstnání po mateřské dovolené, později ale byla nucena odejít ze zaměstnání, přičemž ji k tomuto odchodu nutil

zaměstnavatel. Paní Colemann souhlasila s ukončením pracovního poměru. Následně podala žalobu na diskriminační jednání ze strany zaměstnavatele a také na to, že byla obtěžována v souvislosti se zdravotním postižením svého syna. Britský soud položil předběžnou otázku, zda se směrnice 2000/78 vztahuje i na takovýto druh diskriminace, respektive kam až sahá osobní působnost této směrnice, zda se vztahuje i na osoby, které jsou s diskriminovanou osobou v nějakém vztahu. Tato problematika totiž nebyla dosud Soudním dvorem EU řešena a formulace ustanovení směrnice na ni nedávají žádnou odpověď. Šlo tedy o to, zda lze považovat za diskriminaci, pokud diskriminačním znakem nedisponuje přímo diskriminovaná osoba, ale osoba, k níž má tato osoba nějaký vztah. Soudní dvůr po pečlivém přezkoumání dané situace a směrnice 2000/78 zhodnotil, že tato směrnice má za cíl bojovat proti všem formám diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu zdravotního postižení. *„Zásada rovného zacházení zakotvená v uvedené směrnici se totiž v dané oblasti použije nikoli na určenou kategorii osob, ale v závislosti na důvodech uvedených v jejím článku 1. Tento výklad je potvrzen zněním článku 13 ES, který představuje právní základ směrnice 2000/78 a který Společenství svěřuje pravomoc k přijetí nezbytných opatření za účelem boje proti jakékoli diskriminaci, mimo jiné na základě zdravotního postižení.“*<sup>176</sup>

Dále SDEU uvedl, že je pravdou, že některá ustanovení výše zmíněné směrnice se vztahují sice pouze na zdravotně postižené osoby, avšak podle čl. 5 této směrnice za účelem zaručení dodržování zásady rovného zacházení ve vztahu ke zdravotně postiženým osobám se těmto osobám poskytuje přiměřená úprava. Směrnice 2000/78 obsahuje ustanovení, jež mají za cíl konkrétní uspokojení potřeb zdravotně postižených osob. Z toho důvodu není možné dospět k závěru, že by zásada rovného zacházení musela být vykládána restriktivně, tedy v tom smyslu, že by se dala vztáhnout pouze na osoby, které jsou zdravotně postiženy.<sup>177</sup> Dále SDEU poukázal i na šestý bod odůvodnění směrnice 2000/78, ve kterém je zmíněna i charta Společenství základních sociálních práv pracovníků. Tento bod poukazuje jak na obecný boj proti všem formám

---

<sup>176</sup> Rozsudek Sudního dvora (velkého senátu) ze dne 17. 7. 2008, věc C-303/06.

<sup>177</sup> Rozsudek Sudního dvora (velkého senátu) ze dne 17. 7. 2008, věc C-303/06.

diskriminace, tak i na potřebu přijímat taková vhodná opatření, která by vedla jak k sociální, tak i hospodářské integraci zdravotně postižených osob.<sup>178</sup>

## **5.7 Zákaz diskriminace z důvodu náboženství, víry a světového názoru**

Jako poslední diskriminační důvod uvádí autorka této práce náboženství, víru a světový názor. Diskriminace z důvodu náboženství či víry je v současné době velmi diskutované téma. Jedním z důvodů je i fakt, že dochází k velkému nárůstu migrace po celém světě a tím i k většímu prolínání kultur a náboženství. Každé náboženství či víra mají své specifické znaky, jež se projevují v chování, oblékání, a i pro tyto odlišnosti může docházet k diskriminaci v pracovněprávních vztazích. V případě tohoto diskriminačního důvodu se jedná o individuální rozhodnutí jedince, zda je věřící, případně jaký má světový názor. Stejně tak se může jednotlivec rozhodnout, zda toto své přesvědčení bude projevovat i navenek. Jde tedy na rozdíl od ostatních diskriminačních důvodů o změnitelnou charakteristiku. Musíme si ale uvědomit, že stejně tak jako se člověk může rozhodnout, že bude věřící, stejně se může rozhodnout, že věřící nebude.

Volba víry závisí čistě na každém člověku. Základem náboženské víry je dogma, tedy teze, že právě tato je správná. Tato volba nevyklučuje toleranci jiných přesvědčení či vyznání. Z historie známe mnoho příkladů, kdy lidé obětovali doslova vše pro svou víru či přesvědčení, např. Jan Hus byl pro svoji víru upálen, obětoval tak pro ni život. Známe také z minulosti mnoho příkladů, kdy se právě kvůli víře vedly mnohé války. Problém s diskriminací z důvodu náboženství či víry pramení jistě také z toho, že po staletí se jednotlivá náboženství nesnesla a často spolu státy válčily i z důvodu rozdílného náboženství. Z toho důvodu se některé státy snaží o neutralitu státní moci vůči náboženství. I na základě těchto skutečností mnohé státy uskutečnily sekularizaci své vlády, tzn. že náboženství již nemá vliv na řízení státu. V Československu k tomu došlo v roce 1919 po první světové válce, kdy byl omezen vliv katolické církve. Po druhé světové válce bylo náboženství v Československu potlačováno komunistickým režimem.

*„Existují dva aspekty náboženské svobody, interní (forum internum) a externí (forum externum). Interním aspektem je vnitřní přesvědčení jednotlivce, které působí absolutně a nikdo jej nesmí omezit. Každý se může svobodně*

---

<sup>178</sup> Rozsudek Sudního dvora (velkého senátu) ze dne 17. 7. 2008, věc C-303/06.

*rozhodnout, zda a jaké náboženství či víru vyznává, a může své přesvědčení kdykoliv změnit. Naproti tomu externí aspekt náboženské svobody je projevem náboženství a víry navenek s legitimním cílem je omezitelný. Náboženská svoboda proto nezahrnuje všechna jednání a akty motivované náboženským přesvědčením či vírou. Jinými slovy právní předpisy chrání privátní sféru přesvědčení člověka, ne však každé veřejné jednání inspirované tímto přesvědčením.*<sup>179</sup>

Z toho vyplývá, že právo mít vnitřní náboženské přesvědčení musí být chráněno bezpodmínečně a je neomezitelné, kdežto projev náboženského vyznání či víry navenek podléhat určitým pravidlům může. Je to v těch případech, kde si to žádá veřejný pořádek, nebo ochrana práv jiných.<sup>180</sup> Svoboda náboženského vyznání velmi úzce souvisí s jinými lidskými právy, jako jsou právo sdružovací, shromažďovací, nebo také se svobodou projevu. K diskriminaci v drtivé většině dochází v případě projevů navenek, neboť právě při nich dochází ke střetu s jinými právy. Může se jednat například o požadavek zaměstnavatele na jednotnou uniformu nebo neutralitu výuky ve škole.<sup>181</sup>

V souvislosti s náboženstvím by autorka na tomto místě ráda zmínila rozhodnutí ve věci C-68/17: Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 11. září 2018, ve kterém šlo o to, že vedoucí zaměstnanec (lékař) pracoval od roku 2000 v nemocnici IR. Nemocnice IR plní poslání organizace Caritas, mezinárodní konfederace katolických humanitárních organizací, jakožto vyjádření existence a povahy římskokatolické církve, a to zejména provozováním nemocnic. Tato společnost není založena za účelem dosažení zisku a podléhá katolickému arcibiskupovi. Lékař, který pracoval v této nemocnici, se v roce 2005 rozvedl (šlo o církevní sňatek) a v roce 2008 uzavřel občanský sňatek. Jeho původní manželství nebylo prohlášeno za neplatné. Když se o jeho novém sňatku dozvěděl jeho zaměstnavatel – společnost IR, byla mu doručena výpověď z pracovní poměru. Proti této výpovědi se lékař bránil soudní cestou a argumentoval mimo jiné tím, že je propuštění v rozporu se zásadou rovného zacházení, neboť v případě, že by nový sňatek uzavřel vedoucí zaměstnanec protestantského vyznání nebo bez vyznání, neměla by tato skutečnost žádný vliv na jeho pracovní

---

<sup>179</sup> ŠAMÁNEK, Jiří et al. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 37. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-658-6.

<sup>180</sup> Srov. EURWORK. Discrimination on the grounds of religion or belief. In: *Eurofond.europa.eu* [online]. 3. 12. 2019 [cit. 2021-09-09]. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/discrimination-on-the-grounds-of-religion-or-belief>

<sup>181</sup> Srov. EURWORK. Discrimination on the grounds of religion or belief. In: *Eurofond.europa.eu* [online]. 3. 12. 2019 [cit. 2021-09-09]. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/discrimination-on-the-grounds-of-religion-or-belief>

poměr se společností IR. Soud dal stěžovateli za pravdu, avšak po odvolání se věc dostala až k Soudnímu dvoru, který měl řešit předběžnou otázku: „Musí být čl. 4 odst. 2 druhý pododstavec [směrnice 2000/78] vykládán v tom smyslu, že církev může takové organizaci, jako je žalovaná v projednávaném sporu, závazně určit, že v případě požadavku jednat v dobré víře a s věrností etice dané organizace kladeného na vedoucí zaměstnance je třeba rozlišovat mezi zaměstnanci, kteří náležejí k této církvi na jedné straně a zaměstnanci jiného vyznání nebo bez vyznání na druhé straně?“<sup>182</sup>

Soudní dvůr v tomto případě judikoval, že víra či náboženské vyznání mohou tvořit legitimní, podstatný a odůvodněný profesní požadavek, a to se zřetelem k etice dotčené církve či organizace, pouze však ve smyslu ustanovení čl. 4 odst. 2 druhého pododstavce směrnice 2000/78. Musí se však jednat o přímou souvislost mezi profesním požadavkem, jenž stanoví zaměstnavatel, a dotyčnou činností. V daném případě by tedy tento požadavek společnosti IR byl legitimní pouze v případě, že by veškerá činnost, jež by probíhala v dané nemocnici, byla v souladu s katolickou vírou. Tedy nemocnice by např. neprováděla potraty, nepředepisovala by antikoncepci atd. Nemocnice by také musela zaměstnávat pouze osoby katolického vyznání. Dále SDEU také konstatoval, že víra dotčeného lékaře nemá žádný vliv na zdravotní péči, kterou poskytoval, neboť jeho víra nesouvisí s jeho lékařskými schopnostmi ani kvalifikací.

V České republice je garantováno právo na svobodu náboženského vyznání, kdy v čl. 15 Listiny základních práv a svobod je v odst. 1 uvedeno, že je zaručena jak svoboda náboženského vyznání, tak i myšlení a svědomí. Každý má také právo změnit své náboženství nebo víru, případně být bez náboženského vyznání. Dle nálezu ÚS ze dne 27. 11. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 6/02 judikoval Ústavní soud, že Česká republika je povinna tolerovat náboženský pluralismus a že nesmí diskriminovat nebo zvýhodňovat určité náboženské skupiny. Dále také Ústavní soud konstatoval, že stát musí být oddělen od konkrétních náboženských vyznání. V České republice je např. povinností školy zajistit výuku náboženství, pokud se k ní přihlásí alespoň sedm dětí. Stát chrání náboženskou svobodu, a to bez ohledu na to, jak početná jsou jednotlivá náboženská uskupení.<sup>183</sup>

Dále také lze zmínit zákon č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností, kde zákonodárce

---

<sup>182</sup> Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 11. 9. 2018, ve věci C-68/17.

<sup>183</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 29. 11. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 6/02.

stanovuje v § 2 odst. 1, že svoboda náboženského vyznání, myšlení a svědomí je zaručena a každý má právo svobodně projevit svoji víru nebo náboženství, a to jak sám, tak i ve skupině, bohoslužbou, vyučováním atd. Každý má také právo na změnu svého vyznání či náboženství, případně být bez náboženského vyznání či víry. Stejně právo na svobodu náboženského vyznání a být bez vyznání mají i nezletilé děti. V tomtéž paragrafu odst. 3 zákonodárce stanovil, že nikdo nesmí být nucen, aby vstoupil do náboženské společnosti ani církve. Totéž platí pro nucení vystoupení z těchto společností či církví, případně neúčast na úkonech, které pořádá církev či náboženská společnost. V dalších odstavcích je uvedeno, že každý má právo zvolit si jak řeholní, tak duchovní stav, stejně tak se rozhodnout pro život v církevních řádech, komunitách atd. Nikdo také nesmí být omezen ve svých právech kvůli tomu, že je bez vyznání nebo že se přihlásil k nějaké církvi či náboženské společnosti, nebo že podporuje nějakou náboženskou společnost či církev.<sup>184</sup> Dle názoru autorky práce je tedy zřejmé, že náboženskou svobodu český zákonodárce zakotvil do našeho právního řádu. V mnoha státech na celém světě je státní náboženství, podle kterého se řídí státní správa a celkově život ve společnosti. Nic takového v České republice neexistuje, máme tedy náboženskou svobodu, jež spočívá i ve svobodě pořádání bohoslužeb, slavení svátků či jiných náboženských ceremoniálů.<sup>185</sup> V klasickém mezinárodním právu nebyla celistvě zakotvena náboženská svoboda, můžeme hovořit pouze o jejích jednotlivých aspektech, které byly zakotveny v různých úmluvách. Naproti tomu v moderním mezinárodním právu je náboženská svoboda zakotvena ve Všeobecné deklaraci lidských práv, která byla přijata v roce 1948, a to ve znění, že právo na svobodné myšlení, náboženství i svědomí má každý. Stejně tak má každý právo změnit svoji víru i náboženství.<sup>186</sup> Výklad pojmu světový názor není tak jednoduchý, jak by se mohlo zdát. S pojmem náboženství a víra si většina populace spojuje určitou představu, ale s pojmem světový názor to není tak jednoduché. Světový názor nebo světonázor můžeme chápat jako soubor představ o světě a o roli člověka v něm. Může sloužit jako orientace pro jednotlivce v životě, k utváření jeho postojů a základního chování. „*V podstatě je to souhrn internalizovaných idejí*

---

<sup>184</sup> Zákon č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností, § 2.

<sup>185</sup> Srov. U.S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION. Religious Discrimination. *Eeoc.gov* [online]. © 2021 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.eeoc.gov/laws/types/religion.cfm>

<sup>186</sup> *Všeobecná deklarace lidských práv* [online]. New York, 1948, čl. 18 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: [http://www.lidskaprava.cz/uploads/03\\_dokumenty/04\\_uvod/00\\_VDLP\\_UDHR-.pdf](http://www.lidskaprava.cz/uploads/03_dokumenty/04_uvod/00_VDLP_UDHR-.pdf)

*a hodnot postavený na poznacích (informacích), zkušenostech i osobnostním psych. a také soc. zázemí. Názor světový se vyskytuje v individualizované i zobecněné podobě.*<sup>187</sup>

Termín světónázor pochází od Imanuela Kanta, a to ze složeného slova *Weltanschauung* (*Welt* = svět, *Anschauung* = nazírání), který jej použil poprvé v roce 1790.<sup>188</sup>

---

<sup>187</sup> MĚCHUROVÁ, Hana a Marie SUCHÁNKOVÁ. Názor světový. In: *Encyklopedie.soc.cas.cz* [online]. 11. 12. 2017 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Názor\\_světový](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Názor_světový)

<sup>188</sup> MĚCHUROVÁ, Hana a Marie SUCHÁNKOVÁ. Názor světový. In: *Encyklopedie.soc.cas.cz* [online]. 11. 12. 2017 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Názor\\_světový](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Názor_světový)



## 6 Exkurz do zahraniční úpravy zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích

### 6.1 Právní úprava diskriminace ve Slovenské republice

Jako první zahraniční úpravu si autorka této práce vybrala úpravu zákazu diskriminace ve Slovenské republice. S ohledem na to, že Česká republika měla ještě do roku 1993 stejné právní předpisy jako Slovenská republika, je tedy jistě zajímavé porovnat, zda se obě země vydaly stejnou či podobnou cestou po rozdělení federace, nebo zda Slovensko zvolilo úplně odlišný systém úpravy zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Zákaz diskriminace je uveden v zákoníku práce (zákon č. 311/2001 Z.z.), kde hned v § 1 je uvedeno, že fyzické osoby mají právo mimo jiné na volbu zaměstnání, na ochranu proti svévolnému propuštění ze zaměstnání v souladu se zásadou rovného zacházení, která je stanovena pro oblast pracovněprávních vztahů zvláštním zákonem (365/2004 Z. z. – zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov), tj. antidiskriminační zákon. Antidiskriminační důvody jsou vymezeny poněkud odlišně než v českém antidiskriminačním zákonu: tato práva jim patří bez omezení a diskriminace z důvodu pohlaví, manželství, sexuální orientace, barvy pleti, rasy, věku nepříznivému zdravotnímu stavu, nebo zdravotnímu postižení je zakázáno. Dále zákon uvádí genetické vlastnosti, víru, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, odborovou činnost, národní nebo sociální původ, příslušnost k národnosti nebo k etnické skupině, majetek, rod nebo jiné postavení.<sup>189</sup>

Je vidět, že výčet je podrobnější než v České republice. Slovenský zákonodárce zvolil konkrétněji zaměřený výčet diskriminačních důvodů. Tato právní úprava má podobné parametry jako český AntiDZ, ale drobné rozdíly bychom přece našli. Kromě výčtu diskriminačních důvodů obsahuje také úpravu, která zakazuje diskriminaci právnických osob. Tato ochrana se vztahuje na nerovné zacházení ve vztahu k dané právnické osobě dle § 2a, odst. 9, zákon č. 365/2004 Z. z. (dále jen AntiDzSk), pokud jde o její členy, společníky, akcionáře, členy orgánů, zaměstnance, osoby, které jednájí jménem společnosti, případně osoby, za něž jedná daná právnická osoba. Pro ilustraci si můžeme představit situaci, kdy je právnická osoba diskriminována z důvodu rasy, neboť všichni její

---

<sup>189</sup> Zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce.

členové mají stejnou rasu. Ochrana v pracovněprávních vztazích bez ohledu na daný diskriminační důvod je také v tomto zákonu zakotvena, a to i např. v zacházení s uchazeči o práci nebo odměňování. Je třeba také zmínit, že AntiDzSK upravuje i postavení osob se zdravotním postižením a ukládá zaměstnavateli, aby pokud možno přijal vyhovující opatření pro zaměstnance se zdravotním postižením, aby tito zaměstnanci mohli u zaměstnavatelů pracovat, což vyplývá z § 7 odst. 1, AntiDzSK.

AntiDzSK také upravil důkazní břemeno v případě soudních sporů, na Slovensku je důkazní břemeno obráceno, a to dle § 11 AntiDzSk: „1) *Konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa začína na návrh osoby, ktorá namieta, že jej právo bolo dotknuté porušením zásady rovnakého zaobchádzania (ďalej len „žalobca“). Žalobca je povinný v návrhu označiť osobu, o ktorej tvrdí, že porušila zásadu rovnakého zaobchádzania (ďalej len „žalovaný“). (2) Žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.“<sup>190</sup>*

Slovenská republika zřídila ještě před nabytím účinnosti antidiskriminačního zákona tzv. Slovenské národní středisko pro lidské práva a tato instituce byla zřízena zákonem Národní rady Slovenské republiky, zákon č. 308/1993 Zb., o zřízení Slovenského národního střediska pro lidské práva. Od roku 2004 se tato instituce stala antidiskriminačním orgánem a posuzuje dodržování zásady rovného zacházení, a to dle AntiDzSK. Tento orgán monitoruje a hodnotí dodržování lidských práv, zásady stejného zacházení a také shromažďuje statistiky a provádí výzkumy o xenofobii či rasismu na Slovensku.<sup>191</sup> Zároveň se snaží o osvětu v oblasti lidských práv a také může zastupovat účastníky řízení ve sporech o porušení zákazu diskriminace. Stejně tak zajišťuje právní pomoc pro oběti diskriminačního jednání a má právo se dotazovat soudů, orgánů činných v trestním řízení či státního zastupitelství, zda jsou dodržována lidská práva.<sup>192</sup>

V roce 2004 řešil Ústavní soud Slovenské republiky návrh vlády o zrušení § 8 odst. 8 AntiDzSK, toto ustanovení umožnilo přijetí zvláštních vyrovnávacích

---

<sup>190</sup> Zákon č. 365/2004 Z. z., o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

<sup>191</sup> SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO PRE ĽUDSKÉ PRÁVA. O stredisku. *Snslp.sk* [online]. © 2021 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <http://www.snslp.sk/#actual=1>

<sup>192</sup> SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO PRE ĽUDSKÉ PRÁVA. O stredisku. *Snslp.sk* [online]. © 2021 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <http://www.snslp.sk/#actual=1>

opatření, která by zabránila znevýhodnění souvisejícího s rasovým či etnickým původem. Návrh vlády však namítal, že toto ustanovení je v rozporu s článkem 1 odst. 1 Ústavy Slovenské republiky a že porušuje princip právní jistoty z důvodu nezřetelnosti účelu těchto vyrovnávacích opatření. Další námitka říkala, že nejsou zřejmé podmínky, za kterých mohou být přijata z důvodu, že není jasné, kdo má tato vyrovnávací opatření přijímat, a že nebylo v návrhu uvedeno, jak mají opatření vypadat. Ústavní soud SK posléze na svém jednání dne 18. 10. 2005 tento paragraf AntiDzSK zrušil, neboť byl podle jeho názoru v rozporu s čl. 12 odst. 1 a odst. 2 Ústavy Slovenské republiky.<sup>193</sup> Tento článek garantuje rovnost práv bez ohledu na víru, náboženství, rasu či barvu pleti atd. Ústavní soud Slovenské republiky zdůvodnil mimo jiné zrušení § 8 odst. 8 AntiDzSK tak, že: *„norma neobsahuje aspekt dočasnosti, rámcové vymedzenie metód na dosiahnutie určeného cieľa, dovolený predmet vyrovnávacích opatrení a kritériá na vymedzenie ich obsahu. Konceptia zabezpečenia rovnosti príležitostí v praxi a dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania, ktorá by mala byť v súlade s princípmi právneho štátu, by mala obsahovať aj rámcové vymedzenie metód na dosahovanie tohto cieľa tak, aby sa nenarušila rovnováha a rešpekt voči právam iných skupín osôb.“*<sup>194</sup>

Ústavní soud Slovenské republiky dále vyslovil názor, že toto pozitivní opatření nevnímá z pohledu, že by to byl prostředek k dosažení materiální rovnosti, ale spíše jako nástroj, který vede ve svém důsledku k nerovnosti, a to z důvodu, že není formulované tak, jak by mělo být. Dále Ústavní soud uvedl, že formulace tohoto pozitivního ustanovení by měla být v takové formě, aby bylo možné vnímat toto ustanovení jako derogaci všeobecného principu rovnosti, a musí být omezena tato derogace na to, co je nevyhnutelné a také úměrné vzhledem k tomu, aby bylo možné dosáhnout materiální rovnosti, a to právě prostřednictvím těchto pozitivních opatření. Ústavní soud také kritizoval, že v napadeném ustanovení chybí dočasnost takovýchto pozitivních opatření. *„Ustanovenie § 8 ods. 8 antidiskriminačného zákona je koncipované podľa*

---

<sup>193</sup> 1) Eudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné.

(2) Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať.

<sup>194</sup> MPSVR SROV. Vyrovnávacie opatrenia. *Gender.gov.uk* [online]. © 2021 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.gender.gov.sk/diskriminacia/diskriminacia/vyrovnavacie-opatrenia/nalez-us-sr/>

*modelu materiálneho chápania princípu rovnosti, ktorý sám osebe by bol v súlade s princípmi právneho štátu (čl. 1 ods. 1 ústavy). V právnom štáte sa musí rešpektovať rovnosť príležitostí v praxi, zásada rovnakého zaobchádzania, ako aj spôsob, ktorým sa tieto princípy zabezpečia v reálnom živote, vrátane osobitných vyrovnávacích opatrení, ktoré zabránia znevýhodneniam vnímaným ako diskriminácia.*<sup>195</sup> Slovenský Ústavní soud konstatoval, že v napadeném rozhodnutí chybí koncepcie zabezpečení rovnosti příležitostí a také dodržení zásady stejného zacházení. Tato opatření by měla časově limitovat tyto techniky, které mají za úkol vyrovnávat znevýhodnění. Pokud tato časová omezení chybí, může následně docházet k tomu, že tato opatření budou v důsledku znamenat, že dojde k převrácení diskriminace osob, jež nejsou cílem těchto opatření. Tato opatření lze tedy přijímat pouze k účelu dosažení cíle a poté by mělo dojít k jejich utlumení, neboť pokud se tak nestane, hrozí, že bude porušen princip rovnosti u jiných skupin osob. Ústavní soud tedy toto ustanovení zrušil s tím, že není v souladu s principem právního státu Slovenské republiky a také že Ústavní soud musí pomoci zajistit právní jistotu, kterou toto ustanovení dle názoru Ústavního soudu Slovenska může porušovat.

Právní úprava mediace na Slovensku, obsažená v zákoně č. 420/2004 Z. z., o mediácii a o doplnení niektorých zákonov, výslovně stanovuje, že se vztahuje (mj.) na spory, vznikající z pracovněprávních vztahů; český zákon o mediaci sice výslovně nezmiňuje problematiku pracovněprávních sporů, což však samozřejmě nevyklučuje, aby zejména v některých individuálních pracovněprávních sporech mohlo být při jejich řešení použito postupu dle zákona o mediaci. Český zákon o mediaci obsahuje pouze jednu zmínku o pracovním právu, když v § 23 (Zkouška mediátora) v odstavci 7 uvádí: „*Obsahem zkoušek je ověření odborných znalostí a dovedností potřebných pro výkon činnosti mediátora, a to z oblasti mediace a dalších způsobů mimosoudního řešení sporů, včetně příslušné právní úpravy, mediačních technik, základních lidských práv a svobod, občanského, obchodního a pracovního práva, rodinného práva, práva na ochranu spotřebitele, občanského práva procesního a základů psychologie a sociologie.*“<sup>196</sup>

---

<sup>195</sup> Nález Ústavního soudu Slovenské republiky Pl. ÚS 8/04.

<sup>196</sup> Srov. PICHRT, Jan. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost. *Právní rozhledy*. 2013, č. 21, s. 725 a násl.

## 6.2 Právní úprava zákazu diskriminace v Německu

O rovnosti všech lidí v Německé spolkové republice se píše v německé době ústavy (Grundgesetz neboli základní zákon) v čl. 3 odst. 1, a to tak, že všichni lidé jsou si před zákonem rovni. Dále tento článek v odst. 2 hovoří i o tom, že muži a ženy jsou si rovni. V odst. 3 téhož článku pak ještě německý zákonodárce zdůraznil, že nikdo nesmí být pro svoji rasu, jazyk, domov a původ, víru, pohlaví, náboženské nebo politické názory poškozen, nebo zvýhodněn. V Německé spolkové republice je jedním ze stěžejních zákonů, které zakazují diskriminaci, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (dále jen AGG), neboli zákon o rovném zacházení („antidiskriminační zákon“). Tento zákon již ve svém prvním ustanovení deklaruje, že se jedná o zákon, jehož cílem je zabránit, nebo vyloučit diskriminaci na základě rasového nebo etnického původu, pohlaví, náboženství nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální identity. Jedná se o výčet taxativní a význam a rozsah jednotlivých oblastí zákazu diskriminace nám stanovuje a dokresluje judikatura. Tento zákon vstoupil v Německu v platnost v roce 2006.

Za zaměstnance je dle tohoto zákona v § 6 považován ten, koho zaměstnává zaměstnavatel, a osoby, které mají být vzhledem k jejich ekonomické závislosti považovány za podobné zaměstnanci, dále také zaměstnanci odborného vzdělávání a osoby, které se o zaměstnání ucházejí, a také ti, jimž pracovní poměr již skončil. Za zaměstnavatele považuje tento zákon jak fyzické, tak právnické osoby, které zaměstnávají zaměstnance. V případě, že jsou zaměstnanci zaměstnání u třetí osoby, která je zaměstnává pro zaměstnavatele (např. agentura práce), vztahuje se tento zákon i na tohoto zprostředkovatele práce.<sup>197</sup>

Ve druhém ustanovení AGG nalezneme oblasti, v nichž je diskriminace zakázána, např. kritéria výběru a podmínek zaměstnání, přístup k zaměstnání i samostatné výdělečné činnosti, profesní postup, a to bez ohledu na oblast činnosti, či profesní postavení. *„Dále také je povinnost dodržovat zákaz diskriminace v rámci podmínek v zaměstnání, včetně mezd a podmínek propuštění, zejména v individuálních a kolektivních dohodách a opatřeních k provedení a ukončení pracovního poměru a pro kariérní postup, a dle odst. 3 také přístup ke všem formám a všem úrovním kariérového poradenství, odborného vzdělávání včetně odborného vzdělávání, profesního rozvoje a rekvalifikace, jakož*

---

<sup>197</sup> AGG, §6.

*i praktických pracovních zkušeností.*“<sup>198</sup> Taktéž je zakázáno přistupovat rozdílně k členství a účasti ve sdružení zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo sdružení, jehož členové patří do konkrétní profesní skupiny, a to i včetně využívání služeb těchto skupin.

Naproti tomu v § 8 je definováno odlišné zacházení z diskriminačních důvodů dle AGG tak, že je přípustné v situaci, kdy tento důvod představuje zásadní a rozhodující odborný požadavek vzhledem k druhu činnosti, která má být vykonávána, nebo podmínkám jejího výkonu za předpokladu, že účel je zákonný a požadavek přiměřený.

AGG nám také stanovuje rozdíl mezi diskriminací přímou a nepřímou, a to v § 3 AGG v § 3 odst. 2 definuje nepřímou diskriminaci jako jednání, které bude na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo postupů znevýhodňovat určitou skupinu či jednotlivce, a to v souvislosti s výše uvedeným znakem (tedy např. pohlaví nebo náboženství atd.). O nepřímou diskriminaci se však nebude jednat v případě, že tato ustanovení nebo postupy budou věcně odůvodněné legitimním cílem a prostředky pro jejich použití budou nezbytné a přiměřené.<sup>199</sup> Pokud by se jednalo o přímou diskriminaci, musí se zaměstnanec ocitnout ve stejné nebo srovnatelné situaci, ve které s ním bude zacházeno méně výhodně, a to na základě některého z diskriminačních znaků. Ve vztahu k § 2 odst. 1 existuje také bezprostřední nevýhoda z důvodu pohlaví, v případě méně příznivého zacházení se ženou v důsledku těhotenství nebo mateřství.

Obtěžování je definováno v tomto zákonu jako nežádoucí chování, které má za cíl snížení důstojnosti dotyčné osoby, a to prostřednictvím zastrašování a ponižování nebo urážení. Sexuální obtěžování je dle tohoto zákona nežádoucí, sexuálně orientované chování, včetně nežádoucích sexuálních ataků a žádostí o ně, sexuální fyzický kontakt, komentáře k sexuálnímu obsahu i nežádoucí zobrazování. Jedná se o chování, které způsobuje, že je narušena důstojnost dotyčné osoby, zejména pokud je vytvořeno prostředí charakterizované zastrašováním, nepřátelstvím, ponižováním, degradací nebo urážkou.<sup>200</sup> K obtěžování může docházet jak formou verbální, tak nonverbální. Může jít o

---

<sup>198</sup> BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ UND FÜR VERBRAUCHERSCHUTZ. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. *Gesetze-im-internet.de* [online]. © 2021 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

<sup>199</sup> BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ UND FÜR VERBRAUCHERSCHUTZ. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. *Gesetze-im-internet.de* [online]. © 2021 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

<sup>200</sup> AGG § 3 odst 3 a odst 4.

šikanu, urážky, vyhrožování nebo fyzické napadání, případně lze toto činit i formou mobbingu.

Zákonodárce upravil i tzv. pokyn k diskriminaci, o který se bude jednat v případě, kdy někdo nasměruje osobu k jednání, které znevýhodňuje nebo může znevýhodňovat zaměstnance z jednoho z důvodů uvedených v § 2 AGG. V tomto případě pak nebude rozhodovat, zda skutečně k diskriminaci došlo, či nikoliv, postačí, že byl dán úmysl jednajícího. Zaměstnavatelé musejí zachovat zásadu rovného zacházení i v případech, kdy se jedná o odměňování zaměstnanců. Zaměstnavatelé by obecně měli dodržet zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci a vyhnout by se měli zejména svévolnému a bezdůvodnému zvýhodňování jednotlivých zaměstnanců. Tato zásada je zachována i přes smluvní volnost v oblasti odměňování. Zaměstnavatel může zvýhodnit některého zaměstnance pouze v odůvodněných případech a za předem stanovených podmínek, které si nastavil zaměstnavatel. Jde např. o situaci, kterou můžeme najít v judikátu Spolkového pracovního soudu (BAG) ze dne 13. 2. 2002 sp. zn. 5 AZR 713/00, kde bylo uvedeno, že zaměstnanec se nemůže dožadovat stejných mzdových podmínek jako jeho předchůdce, neboť mzda byla sjednána individuálně. Zaměstnavatel může postupovat v souladu se svými vlastními pravidly, která to stanoví, pokud se jedná o obecný princip k dosažení nějakého cíle. V tom případě se nejedná o porušení obecného principu zákazu diskriminace.

V případě, že se diskriminace dopustí vůči zaměstnanci (budoucímu zaměstnanci) tzv. náborář, může zaměstnanec žalovat zaměstnavatele jako v případě, kdy rozhodl Spolkový pracovní soud ve svém rozsudku ze dne 23. 1. 2014 8 AZR 118/13. Dle § 15 odst. 1 AGG je odpovědný za vzniklou škodu zaměstnavatel, který se dopustil diskriminace vůči zaměstnanci. To neplatí, pokud za porušení povinností není odpovědný zaměstnavatel. A dle odst. 2 téhož paragrafu může zaměstnanec požadovat přiměřenou peněžitou náhradu škody, která není majetkovou újmou.<sup>201</sup> V případě nepřijetí do zaměstnání nesmí odškodnění přesáhnout výši tříměsíční mzdy, pokud by zaměstnanec nebyl přijat, i pokud by výběr nebyl diskriminován. Ve výše zmíněném judikátu je uvedeno, že zaměstnanec se může domáhat náhrady škody za nemajetkovou újmu i v případě,

---

<sup>201</sup> RÖDL & PARTNER. Haftung des Arbeitgebers bei Diskriminierung. *Roedl.de* [online]. © 2021 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.roedl.de/themen/mandantenbrief/2014-03/haftung-arbeitgeber-diskriminierung>

že ji nezpůsobil přímo zaměstnavatel, ale náborář, který pro daného zaměstnavatele sháněl zaměstnance.<sup>202</sup>

AGG také stanovil v § 25 zřízení Spolkové antidiskriminační agentury, která je zřízena pod Spolkovým ministerstvem pro rodinu, seniory, ženy a mládež. „*Úřad představuje klíčovou instituci a hlavního partnera pro řešení otázek šikany na pracovišti, i když jsou jeho pravomoci omezeny zejména zákonem o rovném zacházení. Úřad poskytuje obětem šikany na pracovišti obecné poradenství (informace o právních nárocích, výklad právních předpisů o ochraně před diskriminací, poskytování doporučení poradenských služeb), uvádí opatření potřebná k předcházení diskriminaci, provádí vědecké studie a předkládá zprávy německému spolkovému parlamentu. Spolkový antidiskriminační úřad také nabízí online formuláře pro dokumentaci a případné odhalení šikany na pracovišti.*“<sup>203</sup>

Úřad se snaží budovat povědomí o diskriminaci na pracovišti, pomáhá při řešení konfliktů, může toho, kdo se dopouští diskriminace, varovat a upozornit na to, že jeho chování je v rozporu se zákonem, případně také může poskytnout psychologickou pomoc oběti diskriminačního chování a informovat o možnosti podání žaloby. Taktéž je úkolem tohoto úřadu budovat osvětu v rámci pracovněprávních vztahů a vytvářet doporučení v oblasti zákazu diskriminace. Autorka této práce se domnívá, že tato agentura je na poli zákazu diskriminace velmi účelná, neboť se zabývá jen diskriminací, a může se tedy plně soustředit na daný konkrétní problém.

Přímo na zaměstnance se vztahuje § 7 AGG, který hovoří o tom, že zaměstnanci nesmí být znevýhodněni z žádného z důvodů uvedených v oddíle 1. To platí také v případě, že diskriminující osoba pouze akceptuje existenci důvodu uvedeného v § 1 pro znevýhodnění. Toto se týká i kolektivních smluv. V případě, že by zaměstnavatel uzavřel dohodu se zaměstnancem nebo že by byla takováto dohoda součástí pracovní smlouvy a byla sama či její ustanovení v rozporu s tímto zákonem, bude se na toto ustanovení hledět jako na neúčinné. Pokud dojde k diskriminaci, a to ať už ze strany zaměstnavatele, nebo zaměstnance, jedná se o porušení smluvních povinností.

---

<sup>202</sup> RÖDL & PARTNER. Haftung des Arbeitgebers bei Diskriminierung. *Roedl.de* [online]. © 2021 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.roedl.de/themen/mandantenbrief/2014-03/haftung-arbeitgeber-diskriminierung>

<sup>203</sup> ŠIMEČKOVÁ, Michaela a Adéla VOBOŘILOVÁ. *Komparační analýza o systému ochrany před násilím na pracovišti v ČR a v zahraničí (Projekt Důstojné pracoviště ve veřejné správě CZ.03.4.74/0.0/0.0/15\_025/0007507)* [online]. Praha: MPSV ČR, 2019, s. 11 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.dustojnepracoviste.cz/storage/app/media/uploaded-files/komparacni-analyza-o-realnem-stavu-ochrany-pred-nasilim-na-pracovistich-v-cr-a-v-zahranici.pdf>



Zákon AGG taktéž stanoví, kdy k rozdílnému zacházení docházet naopak může, a to v § 9 a v § 10. Přípustné rozdílné zacházení vzhledem k náboženství je dle § 9 možné, pokud tento důvod představuje zásadní a rozhodující odborný požadavek vzhledem k druhu činnosti, která má být vykonávána, nebo podmínkám jejího výkonu, a to pouze za předpokladu, že tento požadavek je přiměřený a že účel je zákonný. Na podobném principu stojí i přípustné rozdílné zacházení z důvodu věku (§ 10 AGG), které je doplněno výčtem demonstrativního seznamu případů, kdy k takovému rozdílnému zacházení z důvodu věku může docházet.

Zaměstnavatel má také povinnost učinit nezbytná opatření k ochraně před diskriminací a měl by tuto ochranu provádět i preventivními opatřeními. Také je uvedeno, že by měl zaměstnavatel usilovat o to, aby k diskriminačnímu chování na pracovišti nedocházelo, a upozornit na nepřipustnost takovýchto znevýhodnění, a to zejména v souvislosti s odborným a jiným vzděláváním. V případě, že zaměstnavatel vyškolil zaměstnance za účelem prevence, a to vhodným způsobem, považují se poté výše uvedené požadavky za splněné. Pokud zaměstnanci poruší zákaz diskriminace v § 7 odst. 1, musí zaměstnavatel přijmout příslušná nezbytná a vhodná opatření k zabránění diskriminaci, jako jsou varování, implementace, převod nebo ukončení v jednotlivých případech. Dále pokud jsou zaměstnanci znevýhodňováni třetími osobami při výkonu své práce podle § 7 odst. 1, musí zaměstnavatel přijmout příslušná nezbytná a vhodná opatření k ochraně zaměstnanců v individuálním případě. Se zajímavým požadavkem přichází zákon AGG v § 12 odst. 5, kdy zákonodárce požaduje po zaměstnavateli, aby tento zákon a informace o orgánech, které jsou odpovědné za stížnosti podle tohoto zákona, byly zveřejněny v dané společnosti, případně aby jej zaměstnavatel zveřejnil, nebo vhodným způsobem vystavil. Autorka této práce se domnívá, že výše uvedená povinnost zaměstnavatele je přínosná, neboť na něj klade zvýšené nároky, aby se diskriminací zabýval a zejména se jí snažil předcházet.

Stejně tak ukládá tento zákon povinnost zaměstnavateli nahradit vzniklou škodu v případě, že je zaměstnavatel zodpovědný za porušení povinností. Poté může zaměstnanec požadovat přiměřenou peněžitou náhradu škody, která ale není nemajetkovou újmou. V případě nepřijetí do zaměstnání nesmí náhrada přesáhnout tříměsíční mzdu, pokud by zaměstnanec nebyl přijat, i když by výběr nebyl diskriminován. Zaměstnanec tento nárok musí uplatnit do dvou měsíců

u zaměstnavatele, a to písemně, tato lhůta ale může být upravena v kolektivní smlouvě a počíná běžet okamžikem, kdy se o diskriminaci dozvěděl. Zaměstnanec se proti diskriminaci může bránit i tím, že může ukončit práci bez ztráty platu, pokud je to nezbytné pro jeho ochranu, a to v případě, že zaměstnavatel nepřijal žádná opatření, případně přijal zcela nevhodná opatření k zákazu diskriminace. Tuto možnost zakotvuje AGG v § 14.

V případě, že se zaměstnanec rozhodne žádat odškodnění a zaměstnavatel mu nevyhoví, může se obrátit na pracovní soud. Tuto žalobu musí podat do tří měsíců od písemného uplatnění nároku. V případě, že bude na stejného zaměstnavatele podávat žalobu více zaměstnanců, bude soud, kde byla podána první žaloba, rozhodovat i v ostatních případech. Soudní spory budou postoupeny tomuto pracovnímu soudu z moci úřední.<sup>204</sup> Nejnižším stupněm je v SRN obvodní soud, kde soudí jeden soudce a dva tzv. čestní soudci. Poté se jedná o zemský soud v oblasti pracovního práva, kde opět rozhodují jeden soudce a dva tzv. čestní soudci. Následuje velký senát ve složení tři soudci a dva tzv. čestní soudci. Pokud účastník neuspěje u obvodního soudu, odvolává se k zemskému soudu. Velký senát spolkového soudu rozhoduje pouze ve výjimečných případech. Pracovní soudnictví má tak v Německu tři úrovně, kdy první úroveň je pracovní soud, druhým je zemský pracovní soud a nejvyšším je spolkový soud. Pracovní soudy jsou obsazeny jak profesionálními soudci, tak soudci tzv. čestnými, kteří jsou povoláni z řad zaměstnanců a zaměstnavatelů. „*Pracovněprávní spory obvykle vyplývají ze smluv mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, a jsou tedy vlastně konflikty občanského práva. Pracovní soudy jsou však rovněž odpovědné za příslušné spory ve veřejné službě. Zřízení zvláštní pracovní jurisdikce poprvé v Německu v roce 1926 zohledňuje zvláštní význam pracovního života v průmyslové společnosti. S výjimkou sporů vyplývajících z pracovněprávních vztahů – například kvůli platům nebo ukončení pracovního poměru, bezpečnosti práce – jsou za spory o spolurozhodování odpovědné pracovní soudy. Týkají se jak práv zaměstnanecké rady, tak konfliktů mezi odbory a sdruženími zaměstnavatelů ohledně kolektivních smluv a zákonnosti stávků.*“<sup>205</sup>

V roce 2009 se pracovní soud zabýval žalobou zaměstnankyně, která si stěžovala na rozdílné zacházení z důvodu diskriminace na základě etnického

---

<sup>204</sup> BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ UND FÜR VERBRAUCHERSCHUTZ. Arbeitsgerichtsgesetz (zákon o pracovním soudnictví) § 61b. *Gesetze-im-internet.de* [online]. © 2021 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: [https://www.gesetze-im-internet.de/arbagg/\\_61b.html](https://www.gesetze-im-internet.de/arbagg/_61b.html)

<sup>205</sup> PÖTZSCH, Horst. Rechtssystem. In: *Bpb.de* [online]. 15. 12. 2009 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutschedemokratie/39392/rechtssystem>

původu (Rozsudek ArbG Stuttgart ze dne 15. dubna 2010, 17 Ca 8907/09). Žalobkyně se přihlásila do výběrového řízení na místo účetní. Žalobkyně nebyla na pracovní místo přijata a byly jí vráceny dokumenty, které zaslala spolu s žádostí o místo. Když si žalobkyně dané dokumenty prošla, zjistila, že si zaměstnavatel udělal poznámku v jejím životopise, který byl taktéž přiložen, NDR a „Ossi“. Pojem „Ossi“, na kterém je právní spor založen, může odpovídat prvku „území“ v pojetí etnicity (bývalá NDR / nové federální státy). Žalobkyně pracovala před rokem 1988 v bývalé NDR. Podala žalobu na zaměstnavatele s tím, že požadovala odškodnění z toho důvodu, že byla diskriminována na základě etnického původu.

Soud nakonec uzavřel, že označení „Ossi“ není diskriminační a že rozhodnutí o nepřijetí uchazeče není založeno na původu žalobce, ale na profesionálních kvalitách. S konceptem zákona souvisí i zákaz rasové diskriminace, a proto nejsou splněny požadavky § 1 a § 15 AGG. Dle soudu nejsou obyvatelé bývalé NDR příslušníci jiného etnika než obyvatelé západního Německa.<sup>206</sup>

V rozsudku ze dne 18. března 2010 – 8 AZR 77/09 si žalobce stěžoval, že nebyl přijat na místo komunální zmocněnkyně pro rovné postavení. Zaměstnavatelem bylo město s přibližně 53 000 obyvateli. Inzerátem ze dne 3. března 2007 inzerovalo město pozici komunální zmocněnkyně pro rovné příležitosti v novinách. Žalobce byl jako účastník mužského pohlaví odmítnut ve výběrovém řízení s tím, že tuto pozici může zastávat pouze žena. Žalobce tedy podal žalobu, avšak soud dal za pravdu zaměstnavateli, a to z toho důvodu, že zamítnutí jeho žádosti ho nediskriminovalo kvůli jeho pohlaví. Soud toto odůvodnil tím, že omezení funkce na ženy jsou přípustné jako pozitivní opatření podle § 5 AGG.<sup>207</sup> Dále soud argumentoval tím, že v popisu práce výše uvedené pracovní pozice byla i komunikace s klientkami, které byly v dané oblasti převážně muslimského původu. Pokud by tuto pozici zastával muž, mohl by být ohrožen účel této pozice, neboť ženy muslimského vyznání by kvůli svému vyznání nemohly s mužem komunikovat.<sup>208</sup>

---

<sup>206</sup> OPENJUR GUG. ArbG Stuttgart, Urteil vom 15.04.2010 - 17 Ca 8907/09. In: *Openjur.de* [online]. © 2012 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://openjur.de/u/352434.html>

<sup>207</sup> OPENJUR GUG. BAG, Urteil vom 18.03.2010 - 8 AZR 77/09. In: *Openjur.de* [online]. © 2011 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://openjur.de/u/170682.html>

<sup>208</sup> OPENJUR GUG. BAG, Urteil vom 18.03.2010 - 8 AZR 77/09. In: *Openjur.de* [online]. © 2011 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://openjur.de/u/170682.html>

## Závěr

Jak jsem uvedla v úvodu této práce, téma diskriminace v pracovněprávních vztazích jsem si vybrala z důvodu, že jsem se tomuto tématu věnovala ve své bakalářské práci. Diskriminace v pracovněprávních vztazích se dotýká nezanedbatelné části populace v produktivním věku a může se projevit ze strany zaměstnavatele, kolegů či podřízených a může být z různých důvodů, např. pohlaví, věku, náboženství či sexuální orientace. Může se stát, že se osoba stane obětí diskriminace a ani si to neuvědomí, nebo jí okolí tvrdí, že je takové jednání v pořádku, neboť se jedná o zaběhnutá celospolečenská pravidla či firemní zvyklosti.

Co se týká např. diskriminace žen, společnost jistě udělala velký pokrok, ale stále nelze tvrdit, že by se ženy s diskriminací v pracovněprávních vztazích nesetkávaly nebo že by výskyt takového diskriminačního jednání byl ojedinělý. Tak to dle mého názoru není. Je pochopitelně otázkou, zda se někdy podaří diskriminaci jako takovou úplně odstranit. Já se domnívám, že nikoliv. Cílem zákonodárce, právní teorie i praxe, ale především odpovědných veřejných i soukromých odpovědných orgánů je co nejvíce eliminovat diskriminační jednání a překážky, které znevýhodňují určité skupiny osob, ať už jsou to ženy, či jiné skupiny zaměstnanců. Jde o to si uvědomit, které skupiny mohou být diskriminacím jednáním ohroženy, a těm se snažit poskytnout takové legislativní předpisy, které diskriminační jednání co nejvíce eliminují.

V případě žen je to jistě stále více diskutované téma zkrácených pracovních úvazků a motivace zaměstnavatelů, aby je více nabízeli zaměstnancům, kteří jsou rodiči. V situaci, ve které se rodič (ať už muž, či žena) ocitne po ukončení rodičovské dovolené, kdy musí zajistit vedle práce také potřeby dítěte, což je pochopitelně časově náročné, se tato strategie z mého pohledu jeví jako velmi pozitivní. Zaměstnavatelé by měli být motivováni státem poskytovat více zkrácené úvazky, a to např. nižšími odvody na sociálním a zdravotním pojištění apod. Za jeden ze zajímavých projektů považuji rovněž projekt Ministerstva sociálních věcí, které zřídilo výzvu podpory péče o nejmenší děti v mikrojeslích s celkovou alokací pro rok 2019 cca 224 mil. Kč. Toto opatření by mělo pomoci zříditi další nové jesle, kam mohou rodiče děti přivést ve věku již od půl roku, a může se stát tedy výraznou pomocí pro rodiče, kteří chtějí nastoupit zpět do zaměstnání.

Jako další, neméně pozitivní opatření shledávám také uzákonění tzv. sdíleného pracovního místa, které může pomoci ženám i mužům vychovávajícím nezletilé dítě překlenout období, kdy je dítě ještě příliš malé na to, aby např. mohlo samo dojít do školy.

Zákonodárce by měl také motivovat zaměstnavatele, aby více dbali na dodržování zákazu diskriminace, tzn. aby nedocházelo k bossingu, mobingu či jiným formám diskriminace na pracovišti, a to ze žádného diskriminačního důvodu. Další poměrně zajímavý krok představuje např. i zavedení kvót ve vedení společností či politických stran. Jako příklad můžeme uvést Českou stranu sociálně demokratickou, která kvóty na počet žen ve vedení zavedla v roce 2014, a to těsnou většinou. Dosáhla toho, že dnes je na kandidátních listinách zastoupeno cca 40 % žen v poměru k 60 % mužů. Mnohdy se však stávalo, že se kandidátky naplňovaly pouze formálně. Mezi delegáty sjezdu, v ústředním výkonném výboru nebo na krajských konferencích musí být alespoň 25 % žen.<sup>209</sup>

Toto uspořádání však vytváří problém, že kvóty jsou naplňovány pouze formálně a nesledují svůj účel, tedy to, aby ve vedení strany bylo více žen, které se aktivně podílejí na chodu a směřování strany. Kvóty mohou fungovat pouze v případě, že je ženy samy budou chtít naplňovat a aktivně se zapojovat. Není tedy dle mého názoru správnou cestou zavádět kvóty, ale spíše ženy motivovat, aby se samy snažily dostat do vedení společností či politických stran, a to například i sníženým úvazkem nebo dětskými skupinami. Poté bude dle mého názoru snazší skloubit pracovní a rodinný život, tím se více angažovat v pracovním životě. Podobným směrem se vydala i Strana zelených v ČR, která si v roce 2020 na svém sjezdu zvolila předsedu i předsedkyni. Strana uváděla v pozvánce na tento sjezd, že cílem tohoto kroku je zajistit rovné postavení mužů a žen ve vedení strany.

Vzhledem k výzkumu, který jsem provedla v říjnu a listopadu roku 2020, bych se přikláněla k návrhu na zavedení povinné mediace v pracovněprávních sporech. Dle mého názoru by se skutečně řada pracovněprávních sporů, zejména těch, které se týkají diskriminace, dala vyřešit právě mediací. Pokud by strany sporu musely ještě před zahájením soudního jednání vyslechnout názor a zkušenost protistrany, věřím, že by značná část sporů skončila smírem. Ve sporech, které se týkají diskriminace, jde diskriminovanému o setření jakéhosi

---

<sup>209</sup> BRODNIČKOVÁ, Karolína. ČSSD chce odpískat kvóty pro ženy. In: *Novinky.cz* [online]. 24.1. 2019 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/domaci/clanek/cssd-chce-odpiskat-kvoty-pro-zeny-40268998>

stigmatu toho, že byl diskriminován, opomenut nebo se s ním nezacházelo jako s ostatními. V neposlední řadě jde dle mého názoru i o pocit ponížení, který většinou prožívá ten, kdo byl diskriminován. Všechny tyto pocity by s největší pravděpodobností zmírnila omluva toho, kdo diskriminoval. Avšak pokud omluva přijde až po letech právních sporů a z popudu soudního rozhodnutí, jistě nelze hovořit o dostatečném zadostiučinění. Vzhledem k tomu že mediace probíhá pouze v jednotkách případů (jak lze vidět z výše uvedeného výzkumu), bych navrhovala mediaci povinně zavést ve všech pracovněprávních sporech.

Dalším problémem pracovněprávních sporů je i jejich délka. Pokud se spor protahuje léta (tak jako např. ve věci Čaušević<sup>210</sup>), obě strany sporu jsou vyčerpány psychicky i finančně. Zaměstnanec, který se stal obětí diskriminace, již dávno pracuje jinde a zaměstnavatel se také může změnit (jiné vedení než to, které se diskriminace dopustilo). V tomto případě se dle mého názoru vytrácí smysl daného řízení. Pokud by se zavedla povinná mediace, zástupci obou stran by byli „nuceni“ zasednout k vyjednávání v poměrně krátké době a např. vedení, které diskriminovalo, by se dozvědělo, čeho se dle zaměstnance dopustilo, a mohlo by rychleji (pokud by měl zaměstnavatel zájem) přijmout opatření, aby se daná situace již neopakovala.

Jako další návrh *de lege ferenda* bych navrhovala, aby byl v České republice zřízen úřad tzv. antidiskriminační agentury. Tento úřad je zřízen jak ve Spolkové republice Německo (Spolková antidiskriminační agentura), tak na Slovensku, kde je zřízeno Slovenské národní středisko pro lidská práva. Obě tyto instituce mají za úkol posuzovat dodržování zásady rovného zacházení. V obou zemích se jedná o vysoce specializované organizace, které dohlížejí přímo na dodržování zákazu diskriminace, mohou se tedy věnovat i zákazu diskriminace na pracovištích a v pracovněprávních vztazích. Na rozdíl např. od inspekce práce, jež se musí věnovat poměrně širokému spektru problémů na pracovištích (např. BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci). Tato agentura, by mohla výrazně přispět k metodickému vedení zaměstnavatelů na poli zákazu diskriminace, mohla by i pomoci zaměstnavatelům i zaměstnancům s orientací v oblasti zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích (např. na co mají právo, jaké mají povinnosti, jaké jsou lhůty na podání žaloby atd.).

---

<sup>210</sup> BLATNÝ, Richard. Paradox výběru zkušených pracovníků a jednání s nimi ze strany některých zaměstnavatelů. In: *Advokátideník.cz* [online]. 25. 9. 2019 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://advokatidenik.cz/2019/09/25/paradox-vyberu-zkusenych-pracovniku-a-jednani-s-nimi-ze-strany-nekterych-zamestnavatelu/>

Závěrem bych shrnula, že trend, který je v současnosti nastolen, a to ať už českou, nebo evropskou legislativou, se ubírá dle mého názoru tím správným směrem, kdy se společnost snaží vytvořit stejné či podobné podmínky pro všechny.

## Seznam použitých pramenů

### Zákony

AGG.

Listina zákl. práv Evropské unie.

Usnesení vlády ČR č. 809 ze dne 9. prosince 1998.

Usnesení vlády ČR č. 809 ze dne 9. prosince 1998.

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.

Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství.

Zákon č. 121/1920 Sb., Ústava.

Zákon č. 151/2002 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím soudního řádu správního.

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

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci).

Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů.

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

Zákon č. 255/2012 Sb., kontrolní řád.

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin.

Zákon č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností.

Zákon č. 308/1993 Zb., o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva.

Zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce.

Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Zákon č. 365/2004 Z. z., o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Zákon č. 37/1918 Sb., o prozatímní ústavě.

Zákon č. 40/1964 Sb. Občanský zákoník.

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti.

Zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii.



Zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii.  
Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.  
Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.  
Živnostenský řád č. 227/1859 ř.z.

### **Legislativa EU**

SES.

SFEU.

Směrnice 2000/43/ES.

Směrnice č. 200/43.

Směrnice č. 2000/43.

Směrnice č. 2000/78 ES.

Směrnice č. 2004/113.

Směrnice č. 2004/113.

Směrnice č. 2006/54.

Směrnice č. 2006/54.

Směrnice č. 2010/41.

Směrnice č. 2014/54/EU.

Směrnice č. 75/117.

Směrnice č. 76/207.

Směrnice č. 79/7/EHS.

Směrnice č. 97/80.

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

Směrnice Rady č. 2000/43/EC ze dne 29. 6. 2000.

Směrnice Rady č. 2000/78/EC ze dne 27. 11. 2000.

Směrnice Rady č. 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 č. 86/613/EHS.

Směrnice Rady ES č. 97/80/EC ze dne 15. 12. 1997.

Směrnice Rady ES č. 97/80/EC.

## **Judikatura**

Nález Ústavního soudu ze dne 29. 11. 2002, sp. zn. PL. ÚS 6/02.

Nález Ústavního soudu ze dne 30. 6. 2005, sp. zn. ÚS Pl.ÚS 37/04.

Nález Ústavního soudu ze dne 20. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

Nález Ústavního soudu Slovenské republiky sp. zn. PL. ÚS 8/04.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 4. 12. 1974, věc C-41/74.

Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 2. 8. 1993, věc C-271/91.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 30. 9. 2003, ve věci C-224/01.

Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 3. 10. 2006, ve věci C-17/05.

Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 17. 7. 2008, věc C-303/06.

Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 4. 12. 2008, věc C-41/08.

Žaloba podaná dne 12. 1. 2009 – Komise Evropských společenství v. Česká republika, ve věci C-15/09.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 11. 2009, sp. zn.: 21 Cdo 246/2008.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 12. 2009, sp. zn.: 30 Cdo 2811/2007.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 10. 2012, sp. zn.: 21 Cdo 2204/2011.

Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 25. 6. 2013, ve věci C-241/11.

Rozsudek soudního dvora (prvního senátu) ze dne 18. 10. 2017, ve věci C-409/16.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4429/2017.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 5. 2018, sp.z. 21 Cdo 2738/2017.

Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 11. 9. 2018, ve věci C-68/17.

Usnesení Ústavního soudu ze dne 13. 3. 2018, sp. zn. IV. ÚS 4091/17.

## **Mezinárodní úmluvy**

Deklarace Organizace spojených národů o odstranění všech forem rasové diskriminace.

Charty Organizace spojených národů a stanovy.

Mezinárodní pakt o občanských a lidských právech.

Pařížská smlouva neboli Smlouva o založení Evropského společenství uhlí a oceli (ESUO).

Úmluva č. 100 MOP.

Úmluva č. 111 MOP.

Úmluva č. 19 MOP.

Úmluvy o odstranění všech forem rasové diskriminace.

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením.

Všeobecná deklarace lidských práv.

### **Tištěné zdroje**

AYALON, Liat. *Contemporary perspectives on ageism*. New York: Springer Berlin Heidelberg, 2018. ISBN 978-3-319-73819-2.

BALÍK, Stanislav a Stanislav BALÍK. *Rukověť k dějinám římského práva a jeho institucí*. 3., rozš. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Právnícké učebnice, (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-256-1.

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

BELL, Mark. Advancing EU Anti-Discrimination Law: the European Commission's 2008 Proposal for a New Directive. *The Equal Rights Review*. 2009, Vol. 3, pp. 7–18.

BELL, Mark. *Anti-discrimination law and the European Union*. Oxford: Oxford University Press, 2002. ISBN 9780199244508.

BIČÁKOVÁ, Alena a Klára KALÍŠKOVÁ. *Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2015. Studie Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu. ISBN 978-80-7344-354-2.

BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.

ČECHURA, Jaroslav. Marie Terezie a její reflexe české historiografie. In: WEIGL, Jiří et al. *Marie Terezie: 300 let od narození*. Praha: Institut Václava Klause, 2017. Publikace (Institut Václava Klause). ISBN 978-80-7542-039-8.

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

ČERNÁ, J. et al. *Antidiskriminační zákon: Komentář [Systém ASPI]*. Praha: Wolters Kluwer, 2009 [cit. 2021-09-16]. ASPI\_ID KO198\_2009CZ. ISSN 2336-517X.

- DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS and COWI. *The social situation concerning homophobia and discrimination on grounds of sexual orientation in Denmark* [online]. København: Danish Institute for Human Rights, 2009 [cit. 2019-03-19]. Dostupné z: <https://fra.europa.eu/en>
- DVOŘÁK, Miroslav a František VALEŠ. *Manuál k šetření podnětů na diskriminaci (nejen z důvodu věku) v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů pro inspektorky a inspektory Státního úřadu inspekce práce*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2015. ISBN 978-80-905682-1-1.
- GREGOROVÁ, Zdeňka. Působení práva EU ve sféře českého pracovního práva. *Časopis pro právní vědu a praxi* [online]. 2011, č. 4, s. 353–355 [cit. 2019-03-19]. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/6296>
- HERSCH, Joni. *Sex discrimination in the labor market*. Boston: Now, 2006. ISBN 1-933019-47-6.
- HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-581-7.
- HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.
- CHROBÁK, Jirí et al. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: Praktický komentář* [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer, 2003 [cit. 2021-9-18]. ASPI\_ID KO361\_2003CZ. ISSN 2336-517X.
- KOMENDOVÁ, Jana. Odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřené uspořádání jako formu diskriminace na základě zdravotního postižení v zaměstnání. In: ŠILHÁNKOVÁ, Ivana et al. *Sborník ze semináře Vliv judikatury Soudního dvora Evropské unie na antidiskriminační právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 28–36. ISBN 978-80-7478-916-8.
- KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-038-3.
- LANG, Kevin a Jee-Yeon K. LEHMANN. RACIAL DISCRIMINATION IN THE LABOR MARKET: THEORY AND EMPIRICS [online]. Cambridge, MA: NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH, 2011 [cit. 2019-02-15]. Dostupné z: <https://www.nber.org/papers/w17450.pdf>
- MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 3. přeprac. vyd. Praha: Linde, 2003. ISBN 80-7201-433-1.

MLSNA, Petr, Lukáš ŠLEHOFER a Dan URBAN. *Cesty české ústavnosti: k 90. výročí přijetí první československé ústavy = The paths of Czech constitutionality: on the 90th anniversary of the passage of the first Czechoslovak constitution*. Praha: Úřad vlády České republiky, 2010. ISBN 978-80-7440-021-6.

OECD. *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*. Paris: OECD Publishing, 2019.

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.

Sdělení č. 209/1992 Sb., Federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a protokolů na tuto Úmluvu navazujících.

ŠAMÁNEK, Jiří et al. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha: C. H. Beck, 2017. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-658-6.

ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Formy násilí na pracovišti*. Brno, 2018. Habilitační práce. Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6.

## Články

BĚLINA, Miroslav. Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem? *Právní rozhledy*. 2015, č. 2, s. 52.

CVIKLOVÁ, Lucie. Obtěžování jako forma diskriminace ve světle zahraniční teorie a judikatury. *Právní rozhledy*. 2011, č. 16, s. 581. ISSN 1210-6410.

EMMERT, František. *Česká republika a dvojí občanství*. Praha: C. H. Beck, 2011. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-383-7.

HAVELKOVÁ, Barbara. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy*. 2007, č. 11, s. 385.

JANŠOVÁ, Marie. Šikana a obtěžování zaměstnanců na pracovišti. *Práce a mzda*. 2018, č. 10, s. 9. ISSN 0032-6208.

KOSTADINOVÁ, Ilona. Alternativy řešení pracovněprávních sporů ? mediátor, rozhodce nebo soudce?. *Acta Iuridica Olomucensia*. 2012, roč. 7, č. 2, s. 107–138.

KVASNICOVÁ, Jana. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení. *Právní rozhledy*. 2011, č. 3, s. 87. ISSN 1210-6410.

Novela antidiskriminačního zákona schválena – žaloba Komise Soudnímu dvoru EU na ČR podána. *Právní rozhledy*. 2017, č. 21, s. I. ISSN 1210-6410.

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Svoboda člověka a jeho hranice. In: Systém ASPI – stav k 18. 12. 2018 do částky 146/2018 Sb. a 34/2018 Sb.m.s. - RA1314, Svoboda člověka a její hranice – LIT208936CZ – poslední stav textu.

PICHRT, Jan. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost. *Právní rozhledy*. 2013, č. 21, s. 725 a násl.

ŠEVELOVÁ, Tereza. Vyrovnávání pozice žen v českém pracovním prostředí: britská inspirace. *Právní rozhledy*. 2018, č. 11, s. 393. ISSN 1210-6410.

ŠTEFKO, Martin. Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku, *Právní rozhledy*. 2018, č. 15-16, s. 545. ISSN 1210-6410.

### **Elektronické zdroje**

ADETUNJI, Jo. Universal basic income could work in Southeast Asia — but only if it goes to women. In: *Theconversation.com* [online]. 11. 7. 2017 [cit. 2021-01-03]. Dostupné z: <https://theconversation.com/universal-basic-income-could-work-in-southeast-asia-but-only-if-it-goes-to-women-74610>

ASOCIACE MEDIÁTORŮ ČESKÉ REPUBLIKY. Co je to mediace. *Amcr.cz* [online]. © 2011 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <http://www.amcr.cz/co-je-to-mediace>

ASOCIACE MEDIÁTORŮ ČESKÉ REPUBLIKY. O asociaci. *Amcr.cz* [online]. © 2011 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <http://www.amcr.cz>

Evropská sociální charta, 14/2000 Sb.m. [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/372805/esch.pdf/96495972-1d92-b528-a308-4a6b3791ecec>

BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo po novém občanském zákoníku. *Law.muni.cz* [online]. © 2013 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2013/files/003.html>

BLATNÝ, Richard. Paradox výběru zkušených pracovníků a jednání s nimi ze strany některých zaměstnavatelů. In: *Advokatnidenik.cz* [online]. 25. 9. 2019 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2019/09/25/paradox-vyberu-zkusenych-pracovniku-a-jednani-s-nimi-ze-strany-nekterych-zamestnavatelu/>

BRODNÍČKOVÁ, Karolína. ČSSD chce odpískat kvóty pro ženy. In: *Novinky.cz* [online]. 24.1. 2019 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/domaci/clanek/cssd-chce-odpiskat-kvoty-pro-zeny-40268998>

BROŽOVÁ, Eva. Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích. In: *Epravo.cz* [online]. 27. 11. 2018 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pravni-prostredky-ochrany-pred-diskriminaci-v-pracovnepravnich-vztazich-108440.html>

BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ UND FÜR VERBRAUCHERSCHUTZ. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. *Gesetze-im-internet.de* [online]. © 2021 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ UND FÜR VERBRAUCHERSCHUTZ. Arbeitsgerichtsgesetz (zákon o pracovním soudnictví) § 61b. *Gesetze-im-internet.de* [online]. © 2021 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: [https://www.gesetze-im-internet.de/arbagg/\\_61b.html](https://www.gesetze-im-internet.de/arbagg/_61b.html)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Míra zaměstnanosti pro ekonomicky aktivní obyvatelstvo v roce 2016. *Czso.cz* [online]. 2017 [cit. 2021-01-03]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/staticke/cz/app\\_estat/zeny\\_muži/CZ\\_CS\\_womenmen\\_core\\_v\\_1.0/bloc-2b.html?lang=cs](https://www.czso.cz/staticke/cz/app_estat/zeny_muži/CZ_CS_womenmen_core_v_1.0/bloc-2b.html?lang=cs)

DIV. Kvóty pro ženy v byznyse nefungují, zjistili po 10 letech Norové. In: *Ekonomika.idnes.cz* [online]. 22. 2. 2018 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: [https://ekonomika.idnes.cz/zeny-dozorci-rada-vysoky-management-d78-/eko-zahranicni.asp?c=A180221\\_112354\\_eko-zahranicni\\_div](https://ekonomika.idnes.cz/zeny-dozorci-rada-vysoky-management-d78-/eko-zahranicni.asp?c=A180221_112354_eko-zahranicni_div)

EU. Konsolidované znění smlouvy o fungování Evropské unie. In: *Úřední věstník EU* [online]. 9. 5. 2008 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: [http://www.euroskop.cz/gallery/54/16334-fungovani\\_eu.pdf](http://www.euroskop.cz/gallery/54/16334-fungovani_eu.pdf)

EUROSTAT. Gender pay gap statistics. *Ec.europa.eu* [online]. February 2021 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics)

EURWORK. Discrimination on the grounds of religion or belief. In: *Eurofond.europa.eu* [online]. 3. 12. 2019 [cit. 2021-09-09]. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/>

[industrial-relations-dictionary/discrimination-on-the-grounds-of-religion-or-belief](https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/discrimination-on-the-grounds-of-religion-or-belief)

EVROPSKÁ UNIE. Prameny práva EU. *E-justice.europa.eu* [online]. © 2021 [cit. 2021-02-15]. Dostupné z: [https://e-justice.europa.eu/content\\_eu\\_law-3-cs.do](https://e-justice.europa.eu/content_eu_law-3-cs.do)

EXT-S-ALLEN. Statistiky příjmové chudoby. In: *Ec.europa.eu* [online]. 28. 1. 2020 [cit. 2021-01-03]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Income\\_poverty\\_statistics/cs&oldid=469055](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Income_poverty_statistics/cs&oldid=469055)

FETTER, Richard W. Mobbing a bossing čili šikana na pracovišti – lze se proti nim bránit? In: *Epravo.cz* [online]. 20. 4. 2011 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/mobbing-a-bossing-cili-sikana-na-pracovisti-lze-se-proti-nim-branit-72092.html>

GALVAS, Milan et al. 10. Řešení individuálních pracovněprávních sporů. In: *Pracovní právo* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 170–174 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/do/law/shop/publikace/34972532/210-5852-Ukazka.pdf>

GENDER STUDIES. Sexuální obtěžování. *Genderstudies.cz* [online]. © 2008 [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: [http://genderstudies.cz/download/sex\\_obtezovani.pdf](http://genderstudies.cz/download/sex_obtezovani.pdf)

KŘÍŽKOVÁ, Alena et al. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR* [online]. Praha: MPSV ČR, 2018 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/34c5639c.pdf>

MACAN-MARKAR, Marwaan. CAMBODIA: Women Stitch an Economy With Garment Exports. In: *Ipsnews.net* [online]. 16. 6. 2006 [cit. 2021-01-03]. Dostupné z: <http://www.ipsnews.net/2006/06/cambodia-women-stitch-an-economy-with-garment-exports/>

MĚCHUROVÁ, Hana a Marie SUCHÁNKOVÁ. Názor světový. In: *Encyklopedie.soc.cas.cz* [online]. 11. 12. 2017 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Názor\\_svetovy](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Názor_svetovy)

MF ČR. Mezinárodní spolupráce: OSN. *Mfcr.cz* [online]. © 2017 [cit. 2019-09-09]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/zahranicni-sektor/mezinarodni-spoluprace/mezinarodni-institute/osn-organizace-spojonych-narodu-11632>

MPSV ČR. Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty. *Mpsv.cz* [online]. © 2012 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1177/100.pdf>

MPSV ČR. Úmluva MOP č. 17 o odškodnění pracovních úrazů. *Mpsv.cz* [online]. © 2017 [cit. 2019-08-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1167/017.pdf>

MPSV ČR. Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením. In: *Mpsv.cz* [online]. 29. 9. 2020 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/umluva-osn-o-pravech-osob-se-zdravotnim-postizenim>

MPSV ČR. Základní informace o MOP. *Mpsv.cz* [online]. © 2017 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/1006>



MPSVR SROV. Vyrovňavacie opatrenia. *Gender.gov.uk* [online]. © 2021 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.gender.gov.sk/diskriminacia/diskriminacia/vyrovnavacie-opatrenia/nalez-us-sr/>

MPSVR SROV. Vyrovňavacie opatrenia. *Gender.gov.uk* [online]. © 2021 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.gender.gov.sk/diskriminacia/diskriminacia/vyrovnavacie-opatrenia/nalez-us-sr/>

NETTE, Andrew. CAMBODIA: 'Getting Decent Jobs for Women – The Challenge'. In: *Ipsnews.net* [online]. 13. 8. 2008 [cit. 2021-01-03]. Dostupné z: <http://www.ipsnews.net/2008/08/cambodia-39getting-decent-jobs-for-women-the-challenge39/>

OPENJUR GUG. ArbG Stuttgart, Urteil vom 15.04.2010 - 17 Ca 8907/09. In: *Openjur.de* [online]. © 2012 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://openjur.de/u/352434.html>

OPENJUR GUG. BAG, Urteil vom 18.03.2010 - 8 AZR 77/09. In: *Openjur.de* [online]. © 2011 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://openjur.de/u/170682.html>

OSN. Mezinárodní pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právech. *Osn.cz* [online]. © 1966 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>

OSN. Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), 1958. *Osn.cz* [online]. © 1958 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/04/ILO-11-diskriminace.pdf>

PÁSKOVÁ, Jitka. Fáze mediačního procesu. In: *Mediacnidohoda.cz* [online]. 9. 11. 2012 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <http://mediacnidohoda.cz/mediace/pravni-predpisy/>

PITOŇÁK, Michal. Rodičovství párů stejného pohlaví. In: *Queergeography.cz* [online]. – 7. 3. 2018 [cit. 2021-09-13]. Dostupné z: <https://www.queergeography.cz/sexualni-obcanstvi/rodicovstvi-paru-stejneho-pohlavi/>

PÖTZSCH, Horst. Rechtssystem. In: *Bpb.de* [online]. 15. 12. 2009 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutschedemokratie/39392/rechtssystem>

RADA EVROPY. Rada Evropy (RE), anglicky Council of Europe (CoE). *Radaevropy.cz* [online]. © 2015 [cit. 2018-09-26]. Dostupné z: <http://www.radaevropy.cz>

Randl Partners – Judikatura NS ČR. In: *Randls.com* [online]. 15. 11. 2018 [cit. 2018-11-15]. Dostupné z: <http://www.randls.com/pracovni-pravo/napsali-jsme/judikatura-ns-cr>

RANDL PARTNERS. Rozsudek Soudního dvora (prvního senátu) ze dne 18. 10. 2017, ve věci C-409/16 RANDLOVÁ, Nataša a Adam KOTYZA. Diskriminace v pracovněprávních vztazích dle aktuální judikatury Soudního dvora Evropské unie. In: *Pravniprostor.cz* [online]. 18. 9. 2018 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/k-diskriminace-v-pracovne-pravnich-vztazich-dle-aktualni-judikatury-soudniho-dvora-evropske-unie>

REINERS, Bailey. What Is the Glass Ceiling and How Do We Break It? In: *Builtin.com* [online]. 30. 9. 2019 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://builtin.com/diversity-inclusion/glass-ceiling>

RKP. Brání ženám v postupu skleněný strop? In: *Ihned.cz* [online]. 19. 3. 2015 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://kariera.ihned.cz/c1-63710810-brani-zenam-v-postupu-skleneny-strop>

RÖDL & PARTNER. Haftung des Arbeitgebers bei Diskriminierung. *Roedl.de* [online]. © 2021 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.roedl.de/themen/mandantenbrief/2014-03/haftung-arbeitgeber-diskriminierung>

RUTHERFORD, Adam. Why racism is not backed by science. In: *Theguardian.com* [online]. 1. 3. 2015 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/science/2015/mar/01/racism-science-human-genomes-darwin>

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace. In: *Vlada.cz* [online]. 26. 10. 2006 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organyvlady/rlp/dokumenty/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-rasove-diskriminace-19721/>

SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO PRE ĽUDSKÉ PRÁVA. O stredisku. *Snslp.sk* [online]. © 2021 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <http://www.snslp.sk/#actual=1>

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. Kontrola rovného zacházení a zákazu diskriminace a výsledky činnosti Státního úřadu inspekce práce za měsíc prosinec 2015. In: *Suip.cz* [online]. 11. 1. 2016 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: [http://www.suip.cz/\\_files/suip-f9dc45a6f0acad02ae25ff4318d92025/tisk\\_zprava\\_12\\_15.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-f9dc45a6f0acad02ae25ff4318d92025/tisk_zprava_12_15.pdf)

STÁTNI ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. Organizační struktura. *Suip.cz* [online]. © 2012 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: [http://www.suip.cz/\\_files/suipe-52e6a8693615b609eefcd3edbcd3309/organizacnistruktura\\_aktualizace\\_leden\\_2012.pdf](http://www.suip.cz/_files/suipe-52e6a8693615b609eefcd3edbcd3309/organizacnistruktura_aktualizace_leden_2012.pdf)

STÁTNI ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. Organizační struktura. *Suip.cz* [online]. © 2012 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: [http://www.suip.cz/\\_files/suipe-52e6a8693615b609eefcd3edbcd3309/organizacnistruktura\\_aktualizace\\_leden\\_2012.pdf](http://www.suip.cz/_files/suipe-52e6a8693615b609eefcd3edbcd3309/organizacnistruktura_aktualizace_leden_2012.pdf)

STEMMARK. Mobbing. *Stemmark.cz* [online]. © 2021 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.stemmark.cz/mobbing-22015/>

SUM, Tomáš. Výklad pojmu právo Evropské unie. In: *Epravo.cz* [online]. 9. 6. 2005 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyklad-pojmu-pravo-evropske-unie-33552.html>

ŠABATOVÁ, Anna et al. *Slad'ování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR* [online]. Brno: Veřejný ochránce práv, 2017 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/ESO/101-2017-DIS-JKV-vyzkumna\\_zprava.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/101-2017-DIS-JKV-vyzkumna_zprava.pdf)

ŠIMEČKOVÁ, Michaela a Adéla VOBOŘILOVÁ. *Komparační analýza o systému ochrany před násilím na pracovišti v ČR a v zahraničí (Projekt Důstojné pracoviště ve veřejné správě CZ.03.4.74/0.0/0.0/15\_025/0007507)* [online]. Praha: MPSV ČR, 2019 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.dustojnepracoviste.cz/storage/app/media/uploaded-files/komparacni-analyza-o-realnem-stavu-ochrany-pred-nasilim-na-pracovistich-v-cr-a-v-zahranici.pdf>

ŠTEFKO, Martin. *Diskriminace v zaměstnání a obrana proti ní* [online]. Praha: Academia, 2014 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <http://www.academia.cz/uploads/media/preview/0001/04/69018d3ded78b0b14995285e5a422ad8196540ac.pdf>

U.S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION. Religious Discrimination. *Eeoc.gov* [online]. © 2021 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.eeoc.gov/laws/types/religion.cfm>

UNITED NATIONS. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. *Un.org* [online]. © 2000 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

VARVAŘOVSKÝ, Pavel. Doporučení ochránce k požadavku výpisu z rejstříku trestů jako určujícím kritériu pro přijetí do zaměstnání. In: *Ochrance.cz* [online]. 22. 4. 2011 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni\\_rejstrik-trestu.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni_rejstrik-trestu.pdf)

VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Lidé čelí diskriminaci nejčastěji při hledání práce z důvodu vysokého věku. In: *Ochrance.cz* [online]. 20. 1. 2016 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2016/lide-celi-diskriminaci-nejcasteji-pri-hledani-prace-z-duvodu-vysokeho-veku/>

VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Právní věty a anotace k nejdůležitějším případům ochránce v oblasti diskriminace v roce 2013 (kulatý stůl „Společně proti diskriminaci: kooperační a koordinační schůzka veřejného ochránce práv a vybraných ústředních, inspekčních a dozorových orgánů“). In: *Ochrance.cz* [online]. 26. 2. 2014 [cit. 2021-07-09]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/projekt\\_ESF/Spolecne\\_proti\\_diskriminaci/Pravni\\_vety\\_a\\_anotace\\_k\\_nejdulezitejsim\\_pripadam\\_ochrance\\_v\\_oblasti\\_diskriminace\\_v\\_roce\\_2013.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/projekt_ESF/Spolecne_proti_diskriminaci/Pravni_vety_a_anotace_k_nejdulezitejsim_pripadam_ochrance_v_oblasti_diskriminace_v_roce_2013.pdf)

VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Rovné zacházení a diskriminace. *Ochrance.cz* [online]. © 2021 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/>

VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Rovné zacházení a diskriminace: Výzkum. *Ochrance.cz* [online]. © 2021 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/vyzkum/>

VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Stanovisko veř. ochránce práv Sp. zn.: 1594/2014/VOP/ZO. In: *Eso.ochrance.cz* [online]. 25. 8. 2014 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2018>

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. Rada vlády pro lidská práva. *Vláda.cz* [online]. © 2021 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/rlp-uvod-17537/>

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. In: *Vlada.cz* [online]. 25. 10. 2006 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen-19700/>

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace. In: *Vlada.cz* [online]. 7. 6. 2006 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-rasove-diskriminace-17715/>

*Všeobecná deklarace lidských práv* [online]. New York, 1948 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: [http://www.lidskaprava.cz/uploads/03\\_dokumenty/04\\_uvod/00\\_VD LP\\_UDHR-.pdf](http://www.lidskaprava.cz/uploads/03_dokumenty/04_uvod/00_VD LP_UDHR-.pdf)

Všeobecná deklaráce lidských práv. In: *Angelfire.cz* [online]. © 2017 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.angelfire.com/journal/deklarace/>

WEIGEL, Sascha. Wirksamkeit von Mediation in der Arbeitswelt (Studie 2019). In: *Inkovema.de* [online]. 18. 7. 2019 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: <https://inkovema.de/blog/wirksamkeit-von-mediation-in-der-arbeitswelt-studie-2019/>

ZÁCHRANNÝ KRUH. Typy diskriminace. *Zachranny-kruh.cz* [online]. © 2021 [cit. 2021-08-08]. Dostupné z: <https://www.zachranny-kruh.cz/pro-verejnost/kriminalita-rizikove-chovani/diskriminace-mobbing/uvodni-slovo.html>

ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, Hana. *Soudní prostředky ochrany před diskriminací v pracovní právních vztazích* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2012 [cit. 2021-09-09]. Dostupné z: [https://www.law.muni.cz/sborniky/dny\\_prava\\_2012/files/Antidiskriminacnizakon/ZemanovaSimonovaHana.pdf](https://www.law.muni.cz/sborniky/dny_prava_2012/files/Antidiskriminacnizakon/ZemanovaSimonovaHana.pdf)

## **Abstrakt**

Thesis is divided into several chapters. The first chapter describes general labour relations. In the second chapter I explained general terms such as discrimination, mobbing, bossing, or persecution. I have also included the constitutional anchoring of the concept of discrimination and the permissible form of differential treatment. I have also included for illustration a description of some documents dealing with human rights and discrimination. I have also dealt with the prohibition of discrimination from the point of view of European Union law since it has been a member of the Czech Republic since 2004, which means for the Czech Republic that the European Union's standards also apply to its citizens, for example through regulations or directives. The following chapter follows and deals with the legal grounding of the prohibition of discrimination in the Czech Republic, here I deal with both the Anti-Discrimination Act and the means of protection against discrimination and also providing adequate satisfaction. I have also included mediation in this chapter as a means of protecting against discrimination and the Ombudsman and what is his role in case of non-discrimination.

As the next chapter, I chose a comprehensive description of individual discriminatory reasons. Discriminatory reasons are not explained in AntiDZ, they are only listed, for this reason I have included an explanation of the individual discriminatory reasons given their relationship to their employment. As the last chapter I chose the description of the legal regulation of the prohibition of discrimination in the Slovak Republic due to the fact that we have more than a lot in common with the Slovak Republic. I also included an comparison of the Czech and German legislation prohibiting discrimination in labor relations.

I chose the topic of discrimination in labour relations because of its topicality. Discrimination in labour relations affects the vast majority of the working-age population. Discrimination can be seen by employers, colleagues or subordinates, for various reasons, such as gender, age, religion or sexual orientation. It may happen that a person becomes a victim of discrimination and does not even realize it because of discriminating behaviour is considered being society-wide rules, or corporate habits. Women often find that an employer does not want to employ them because they have a family or are planning to do so soon.

In my view, it is impossible to completely eliminate discriminatory practices and obstacles that could be discriminated against and threatened. The point is to realize which groups may be at risk of discriminatory behavior and to try to provide them with legislative predictions that eliminate discriminatory behaviour as much as possible.

Another problem in labor law disputes is their length, if the dispute drags on for years (as in the case of Čaušević), both sides of the dispute are exhausted, both mentally and financially. An employee who has been the victim of discrimination has long worked elsewhere and the employer can change completely (different management than the one who committed the discrimination). In my opinion, therefore, the meaning of the given proceedings is somewhat lost. If mandatory mediation were introduced, representatives of both parties would be "forced" to negotiate in a relatively short period of time and, for example, management that discriminated would find out what the employee did and could do more quickly (if the employer was interested) to take measures to ensure that the situation does not recur.

As another *de lege ferenda* proposal, I would suggest that an office of the so-called anti-discrimination agency be established in the Czech Republic. This office is established both in the Federal Republic of Germany (Federal Anti-Discrimination Agency) and in Slovakia, where the Slovak National Center for Human Rights is established.

In conclusion, I would like to conclude that the trend that is currently being set up, whether by Czech or European legislation, is in my opinion the right direction. Thus, the effort to eliminate discrimination and at the same time to establish conditions that should be preserved among potential victims of discrimination have wiped out. The company does so or similar conditions for all. Next from a society that seeks to make the next generation in that discrimination is permissible and juvenile people and children have been instilled since childhood. Last but not least, the state should try and motivate both employers and employees to avoid discrimination, whether they are educational activities or efforts to extend projects and projects such as micronutrients to employees and employers.

## **Seznam obrázků a tabulek**

### **Seznam obrázků**

Obrázek 1 Postavení Státního úřadu inspekce práce v hierarchické struktuře.....	52
Obrázek 2 Organizační schéma SÚIP .....	52
Obrázek 3 Osobní zkušenost s diskriminací nebo obtěžováním podle jednotlivých příčin.....	85

### **Seznam tabulek**

Tabulka 1 Komparační studie různých způsobů řešení sporů .....	60
--	----



## **Seznam příloh**

Příloha č. 1: Tabulka s výsledky výzkumu

Příloha č. 2: Tabulka s výsledky výzkumu- kraje

Příloha č. 3: Vzor žádosti o sdělení poskytnutí informací podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím

# Přílohy

## Příloha č. 1: Tabulka s výsledky výzkumu

Okresní soudy:	prac. Spory 2016	prac. Spory 2017	prac. Spory 2018	prac. Spory 2019	mediace 2016	mediace 2017	mediace 2018	mediace 2019
Obvodní soud pro prahu 1	120	96	105	119	3	3	4	6
Obvodní soud pro prahu 2	78	40	40	46	0	1	0	0
Obvodní soud pro prahu 3	64	40	38	43	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno
Obvodní soud pro prahu 4	108	105	125	90	38	17	16	12
Obvodní soud pro prahu 5	106	108	74	71	1	2	0	0
Obvodní soud pro prahu 6	70	79	67	52	nesděleno	50	53	31
Obvodní soud pro prahu 7	24	20	16	19	0	0	0	0
Obvodní soud pro prahu 8	20	19	16	23	0	2	5	9
Obvodní soud pro prahu 9	75	71	92	96	4	6	10	1
Obvodní soud pro prahu 10	96	88	51	64	2	1	5	1
Benešov	19	20	19	9	0	0	0	0
Beroun	25	18	14	20	0	0	0	0
Kladno	28	38	43	31	2	0	0	0
Kolín	13	27	18	21	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno
Kutná Hora	2	6	10	13	0	0	0	0
Mělník	28	27	19	16	0	0	1	1
Mladá Boleslav	36	20	32	37	0	0	1	0
Nymburk	18	32	21	18	0	0	1	0
Praha Východ	45	34	22	34	0	0	0	0
Praha západ	7	9	3	13	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno
Příbram	27	24	26	26	0	0	0	0
Rakovník	13	16	10	18	0	0	1	0
Český Budějovice	64	63	64	41	0	0	0	0
Český krumlov	24	21	18	21	0	0	0	0
Jindřichův Hradec	23	18	20	15	0	0	0	0
Pelhřimov	8	18	13	17	0	0	0	0
Písek	7	12	6	7	1spojeny 3 věci	0	0	0
Prachovice	12	14	14	11	0	0	0	0
Strakonice	7	10	6	8	0	0	0	0
Tábor	12	10	14	18	0	0	0	0
Domažlice	17	13	6	13	0	0	0	0
Cheb	18	23	30	21	0	0	0	0
Karlovy Vary	30	30	23	39	0	0	0	0
Klatovy	46	16	10	10	0	0	0	0
Plzeň jih	5	11	8	13	0	0	0	0
Plzeň sever	11	19	16	11	0	0	0	0
Plzeň město	50	68	43	59	0	1	0	0
Rokycany	12	7	8	12	0	0	1	0
Sokolov	25	28	25	21	0	0	0	0
Tachov	9	7	16	15	0	0	0	0
Česká Lípa	32	28	16	29	0	0	0	0
Děčín	26	34	18	27	0	0	0	0
Chomutov	39	35	32	29	0	0	0	0
Jablonce nad Nisou	14	13	19	17	0	0	0	0
Liberec	47	44	40	42	0	0	0	0
Litoměřice	24	16	21	24	0	0	0	0
Louny	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno
Most	32	38	25	30	0	0	1	0
Teplice	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno
Ústí nad Labem	51	37	36	33	0	0	0	0
Havlíčkův Brod	14	3	12	8	0	0	0	0
Hradec Králové	30	30	20	23	0	0	0	0
Chrudim	19	12	30	20	0	0	0	0
Jičín	15	16	5	16	0	0	0	0
Náchod	10	14	11	7	0	0	0	3
Pardubice	26	30	25	29	0	0	1	0
Rychnov nad Kněžnou	16	9	16	18	0	0	0	0
Svitavy	16	21	17	11	0	0	0	0
Semily	12	12	8	15	0	0	0	0
Trutnov	23	26	27	27	0	0	0	0
Ústí nad Orlicí	23	33	34	28	0	0	0	0
Blansko	17	15	9	10	0	0	0	0
Brno město	178	127	101	93	12	14	14	16
Brno venkov	30	17	17	31	0	0	0	0
Břeclav	33	20	17	13	0	0	0	0
Hodonín	27	16	17	12	3	0	0	0
Jihlava	27	17	20	10	4	1	3	1
Kroměříž	16	14	13	11	0	0	0	0
Prostějov	24	18	25	16	0	0	0	0
Třebíč	28	18	17	15	0	0	1	0
Uherské Hradiště	26	16	24	20	0	0	0	0
Vyškov	11	15	21	12	0	0	0	0
Zlín	32	27	26	25	0	0	0	0
Znojmo	25	17	27	28	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno
Žďár nad Sázavou	30	27	18	22	0	0	0	0
Bruntál	25	25	15	18	0	0	0	0
Frydek-Místek	55	43	47	44	0	0	0	0
Jeseník	4	6	36	4	0	1	1	0
Karviná	77	69	94	82	0	0	0	0
Nový Jičín	45	43	22	32	0	0	0	0
Olomouc	55	51	57	43	0	0	0	1
Opava	37	46	31	48	0	0	0	0
Ostrava	107	117	109	95	0	0	0	0
Přerov	33	36	35	38	0	0	0	0
Šumperk	20	21	19	25	0	0	0	0
Vsetín	10	14	34	25	0	0	0	0
<b>CELKEM</b>	<b>2843</b>	<b>2611</b>	<b>2464</b>	<b>2436</b>	<b>69</b>	<b>99</b>	<b>119</b>	<b>82</b>

## Příloha č. 2: Tabulka s výsledky výzkumu-kraje

	prac. spory 2016	prac. spory 2017	prac. spory 2018	prac. spory 2019	mediace 2016	mediace 2017	mediace 2018	mediace 2019
<b>Praha</b>								
Okresní soudy:								
Obvodní soud pro Prahu 1	120	96	105	119	3	3	4	6
Obvodní soud pro Prahu 2	78	44	42	46	0	1	0	0
Obvodní soud pro Prahu 3	64	40	38	43	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno
Obvodní soud pro Prahu 4	108	105	125	90	38	17	16	12
Obvodní soud pro Prahu 5	106	108	74	71	1	2	0	0
Obvodní soud pro Prahu 6	70	79	67	52	nesděleno	50	53	31
Obvodní soud pro Prahu 7	24	20	16	19	0	0	0	0
Obvodní soud pro Prahu 8	20	19	16	23	0	2	5	9
Obvodní soud pro Prahu 9	75	71	92	96	4	6	10	1
Obvodní soud pro Prahu 10	96	88	51	64	2	1	5	1
	<b>761</b>	<b>666</b>	<b>624</b>	<b>623</b>	<b>48</b>	<b>82</b>	<b>93</b>	<b>60</b>
<b>Středočeský kraj</b>								
Okresní soudy:								
Benešov	19	20	19	9	0	0	0	0
Beroun	25	18	14	20	0	0	0	0
Kladno	28	38	43	31	2	0	0	0
Kolín	13	27	18	21	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno
Kutná Hora	2	6	10	13	0	0	0	0
Mělník	28	27	19	16	0	0	1	1
Madrid Boleslav	36	20	32	37	0	0	1	0
Nymburk	18	32	21	18	0	0	1	0
Praha východ	45	34	22	34	0	0	0	0
Praha západ	7	9	3	13	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno
Příbram	27	24	26	26	0	0	0	0
Rakovník	13	16	10	18	0	0	1	0
	<b>261</b>	<b>271</b>	<b>237</b>	<b>256</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
<b>Jihočeský kraj</b>								
Okresní soudy:								
České Budějovice	64	63	64	41	0	0	0	0
Čeký Krumlov	24	21	18	21	0	0	0	0
Jindřichův Hradec	23	18	20	15	0	0	0	0
Pelhřimov	8	18	13	17	0	0	0	0
Písek	7	12	6	7	1spojeny 3 věci	0	0	0
Prácheň	12	14	14	11	0	0	0	0
Strakonice	7	10	6	8	0	0	0	0
Tábor	12	10	14	18	0	0	0	0
Domažlice	17	13	6	13	0	0	0	0
	<b>174</b>	<b>179</b>	<b>161</b>	<b>151</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Západočeský kraj</b>								
Okresní soudy:								
Chab. v. P.	18	23	30	21	0	0	0	0
Karlovy Vary	30	30	23	39	0	0	0	0
Klatovy	46	16	10	10	0	0	0	0
Plzeň jih	5	11	8	13	0	0	0	0
Plzeň sever	11	19	16	11	0	0	0	0
Plzeň město	50	68	43	59	0	1	0	0
Rokycany	12	7	8	12	0	0	1	0
Sokolov	25	28	25	21	0	0	0	0
Tachov	9	7	16	15	0	0	0	0
	<b>206</b>	<b>209</b>	<b>179</b>	<b>201</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Severočeský kraj</b>								
Okresní soudy:								
Česká Lípa	32	28	16	29	0	0	0	0
Děčín	26	34	18	27	0	0	0	0
Chomutov	39	35	32	29	0	0	0	0
Jablonec nad Nisou	14	13	19	17	0	0	0	0
Liberec	47	44	40	42	0	0	0	0
Litoměřice	24	16	21	24	0	0	0	0
Louny	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno
Most	32	38	25	30	0	0	1	0
Teplice	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno
Ústí nad Labem	51	37	36	33	0	0	0	0
	<b>265</b>	<b>245</b>	<b>207</b>	<b>231</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Východočeský kraj</b>								
Okresní soudy:								
Havlíčkův Brod	14	3	12	8	0	0	0	0
Hradec Králové	30	30	20	23	0	0	0	0
Chrudim	19	12	30	20	0	0	0	0
Jičín	15	16	5	16	0	0	0	0
Náchod	10	14	11	7	0	0	0	3
Pardubice	26	30	25	29	0	0	1	0
Rychnov nad Kněžnou	16	9	16	18	0	0	0	0
Svitavy	16	21	17	11	0	0	0	0
Semily	12	12	8	15	0	0	0	0
Trutnov	23	26	27	27	0	0	0	0
Ústí nad Orlicí	23	33	34	28	0	0	0	0
	<b>204</b>	<b>206</b>	<b>205</b>	<b>202</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Jihomoravský kraj</b>								
Okresní soudy:								
Blansko	17	15	9	10	0	0	0	0
Brno město	178	127	101	93	12	14	14	16
Brno venkov	30	17	17	31	0	0	0	0
Břeclav	33	20	17	13	0	0	0	0
Hodonín	27	16	17	12	3	0	0	0
Jihlava	27	17	20	10	4	1	3	1
Kroměříž	16	14	13	11	0	0	0	0
Prostějov	24	18	25	16	0	0	0	0
Třebíč	28	18	17	15	0	0	1	0
Uherské Hradiště	26	16	24	20	0	0	0	0
Vyškov	11	15	21	12	0	0	0	0
Zlín	32	27	26	25	0	0	0	0
Znojmo	25	17	27	28	nesděleno	nesděleno	nesděleno	nesděleno
Zďár nad Sázavou	30	27	18	22	0	0	0	0
	<b>504</b>	<b>364</b>	<b>352</b>	<b>318</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>17</b>
<b>Moravskoslezský kraj</b>								
Okresní soudy:								
Bruntál	25	25	15	18	0	0	0	0
Fryšdek-Místek	55	43	47	44	0	0	0	0
Jeseník	4	6	36	4	0	1	1	0
Karviná	77	69	94	82	0	0	0	0
Nový Jičín	45	43	22	32	0	0	0	0
Olomouc	55	51	57	43	0	0	0	1
Opava	37	46	31	48	0	0	0	0
Ostrava	107	117	109	95	0	0	0	0
Přerov	33	36	35	38	0	0	0	0
Šumperk	20	21	19	25	0	0	0	0
Vsetín	10	14	34	25	0	0	0	0
	<b>468</b>	<b>471</b>	<b>499</b>	<b>454</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

**Příloha č. 3 Vzor žádosti o sdělení poskytnutí informací podle zákona  
č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím**

Vážení,

obracím se na Vás s žádostí o poskytnutí informací podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím. O sdělení těchto informací žádám z důvodu, že budou použity při zpracování rigorózní práce.

Proto prosím o sdělení odpovědí na následující otázky:

Kolik činil celkový nápad pracovněprávních sporů za roky 2016, 2017, 2018 a 2019?

V kolika z těchto případů (ročního nápadu, resp. za období roku 2016, 2017, 2018, 2019) bylo soudem nařízeno povinné setkání s mediátorem?

Prosím o sdělení výše uvedených údajů po letech (pro každý rok zvlášť), a nikoliv souhrnně za celé období, resp. tak aby šlo vypracovat podrobnou statistiku dle jednotlivých let.

Předem děkuji za kladné vyřízení mé žádosti.

Děkuji a jsem s pozdravem