

Univerzita Palackého v Olomouci  
Právnická fakulta

**Šárka Kozáková**

**Zásada rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích**

**Diplomová práce**

Olomouc 2015

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Zásada rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Železnici dne 31. 3. 2015

Podpis .....

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí diplomové práce, JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D., za odborné vedení a podnětné připomínky, bez kterých by tato práce nemohla vzniknout.

Upřímné poděkování patří mé rodině za neustálou podporu jak v osobním, tak studentském životě.

Obsah	
Seznam použitých zkratk.....	7
<b>Úvod.....</b>	<b>8</b>
<b>1. Základní pojmy .....</b>	<b>10</b>
1.1 Rovnost .....	10
1.1.1 Formální rovnost.....	10
1.1.2 Materiální rovnost.....	11
1.1.3 Rovnost příležitostí a rovnost výsledků.....	11
1.1.4 Pozitivní opatření.....	12
1.2 Rovné zacházení .....	12
1.3 Diskriminace.....	13
1.3.1 Přímá diskriminace .....	13
1.3.2 Nepřímá diskriminace .....	14
1.3.3 Obtěžování a sexuální obtěžování .....	16
1.3.4 Co není diskriminace .....	17
1.4 Diskriminace na základě pohlaví.....	18
1.4.1 Stručný historicky úvod .....	18
1.4.2 Znevýhodnění z důvodu pohlaví .....	18
<b>2. Mezinárodněprávní úprava .....</b>	<b>20</b>
2.1 Dokumenty primárního práva EU .....	20
2.2 Antidiskriminační směrnice EU .....	21
2.3 Dokumenty OSN .....	23
<b>3. Právní úprava v ČR .....</b>	<b>25</b>
3.1 Listina základních práv a svobod .....	25
3.2 Zákoník práce .....	26
3.2.1 Vývoj úpravy zákoníku práce.....	26

3.2.2	Současná právní úprava .....	28
3.3	Antidiskriminační zákon .....	29
4.	<b>Obrana proti diskriminaci</b> .....	36
4.1	Veřejný ochránce práv .....	36
4.2	Antidiskriminační žaloba .....	38
4.2.1	Podání žaloby podle § 10 AntiDZ (antidiskriminační žaloba).....	38
4.2.2	Samotné řízení, problematika důkazního břemene dle § 133a OSŘ .....	41
4.3	Mediace .....	42
5.	<b>Relevantní judikatura</b> .....	44
5.1	Judikatura Soudního dvora EU.....	44
5.1.1	Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 6. března 2014. <i>Loredana Napoli v Ministero della Giustizia - Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria</i> , C-595/12 .....	44
5.1.2	Rozsudek Soudního dvora Evropské Unie ze dne 16. srpna 2011. <i>Margaret Kenny a další v. Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance, Commissioner of An Garda Síochána</i> , C-427/11 .....	45
5.1.3	Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 17. července 2014. <i>Maurice Leone a Blandine Leone v Garde des Sceaux, ministre de la Justice a Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales</i> , C-173/13.....	47
5.1.4	Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. dubna 2012. <i>Galina Meister v. Speech Design Carrier Systems GmbH</i> , C-415/10 .....	48
5.1.5	Rozsudek Soudního dvora ze dne 18. března 2014. <i>Z. v. A Government department a The Board of management of a community school</i> , C-363/12 .....	49
5.2	Judikatura Českých soudů.....	50
5.2.1	Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. července 2012, sp. zn. 21 Cdo 572/2011	50
5.2.2	Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 4. prosince 2012, sp. zn. 21 Cdo 3984/2011	52
5.2.3	Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. ledna 2015, sp. zn. 21 Cdo 1165/2013	53

<b>Závěr</b> .....	55
<b>Použitá literatura</b> .....	57
Odborné publikace, monografie a komentáře.....	57
Odborné články .....	58
Internetové zdroje .....	59
Právní předpisy .....	60
Judikatura Soudního dvora EU .....	61
Judikatura českých soudů.....	62
<b>Shrnutí (Abstrakt)</b> .....	63
<b>Klíčová slova</b> .....	63
<b>Summary</b> .....	63
<b>Key words</b> .....	64

## Seznam použitých zkratk

<b>AntiDZ</b>	zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů
<b>ČR</b>	Česká republika
<b>ČSR</b>	Československá socialistická republika
<b>ESD</b>	Soudní dvůr Evropské unie
<b>EU</b>	Evropská unie
<b>OSN</b>	Organizace spojených národů
<b>LZPS</b>	usnesení předsednictva ČNR č. 2/ 1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
<b>NOZ</b>	zákon č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
<b>NS</b>	Nejvyšší soud ČR
<b>OSŘ</b>	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
<b>PČR</b>	Policie České republiky
<b>RE</b>	Rada Evropy
<b>SFEU</b>	Smlouva o fungování Evropské unie
<b>SOZ</b>	zákon č. 40/1964 Sb. občanský zákoník
<b>VOP</b>	Veřejný ochránce práv
<b>ZP</b>	Zákoník práce

## Úvod

Jako téma své diplomové práce jsem si vybrala zásadu rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Diskriminačních důvodů zákon stanovuje vícero, mě však nejvíce zaujal diskriminační důvod na základě pohlaví. Problematika rovnosti žen a mužů byla, je a bude diskutovaným tématem ve společnosti. Jak se společnost vyvíjela, dostávaly ženy stále více prostoru, ať už přístupem k vyššímu vzdělání, udělením volebního práva, nebo zrovnoprávněním na poli pracovněprávních vztahů. Zajímalo mě, zda i demokratická země, jakou bezesporu Česká republika je, dodržuje závazky dané jí vstupem do Evropské Unie a do jaké míry se jí daří diskriminaci potírat, neboť odstranění jakékoliv diskriminace je jedním z hlavních cílů Evropské unie. Mohlo by se zdát, že diskriminace nemá v dnešním demokratickém světě místo, ale myslím si, že i přes snahy zákonodárců se nadále s tímto jevem můžeme často setkat.

Cílem mé práce je rozebrání zásady rovnosti a zákazu diskriminace a její následné provedení v právu Evropské unie a právním řádu České republiky. Práce je zaměřena převážně na teorii a praktický dopad, tedy judikaturu Soudního dvora Evropské unie a Nejvyššího soudu České republiky.

Diplomová práce je rozdělena do pěti kapitol, úvodu a závěru. V první kapitole se zabývám vysvětlením základních pojmů, které je nezbytné znát k pochopení problematiky. Na konci první kapitoly se zmiňuji o stručném historickém vývoji diskriminace na základě pohlaví a o znevýhodnění z důvodu pohlaví jako takového. Kapitola druhá obsahuje prameny mezinárodního práva, které jsou závazné pro Českou republiku. Jelikož je Česká republika členem Evropské unie, je povinna sladit svůj právní řád s právním řádem Evropské unie. Zmiňuji zde také dokumenty Organizace spojených národů. V kapitole třetí, která se dá považovat za kapitolu hlavní, vymezuji zásadu rovnosti a zákazu diskriminace v právním řádu České republiky. Tato zásada se nachází v Listině základních práv a svobod, antidiskriminačním zákoně, zákoníku práce a v zákoně o zaměstnanosti. Ve čtvrté kapitole se zaměřuji na obranu proti diskriminaci. Nejprve situaci před podáním žaloby, podáním žaloby, soudním řízením a poté problematiku důkazního břemene. Zmiňuji se také o povaze antidiskriminačního zákona, jako zákona *lex specialis* k dalším zákonům. V této kapitole je zmíněna úloha Veřejného ochránce práv a zmínku o mediaci. V poslední kapitole se zaměřuji na judikaturu Evropského soudního dvora a soudů České republiky.

Jako stěžejní literaturu jsem použila knihu Věry Štangové *„Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu“*. Nelze opomenout kolektiv autorů Bobek, Boučková, Kühn



a jejich „*Rovnost a diskriminace*“. Dalším významným zdrojem pro mou práci byla učebnice „*Pracovní právo*“ od Bělíny, a v neposledním případě musím zmínit „*Komentář k antidiskriminačnímu zákonu*“ od Boučkové a kolektivu. Nelze také opomenout množství komentářů k zákoníku práce. Může se zdát, že české literatury týkající se tématu bude nespočet, ale opak je pravdou. Dokonce si troufám tvrdit, že jí je nedostatek. Všechny právní normy, odborné články, judikaturu a literaturu, která zde byla dostupná, jsem citovala z programu *beckonline*.

Právní stav je zachycen k 31. březnu 2015.

# 1. Základní pojmy

Každý, i průměrně vzdělaný člověk, si dokáže představit, co pojem rovnost, rovné zacházení a diskriminace znamenají. Přesto obecné definice neexistují. Jejich obsah se nadále vyvíjí.<sup>1</sup> Pojmy rovnost a diskriminace se nevyskytují pouze v oblasti práv ústavních, nebo lidských. Tyto klíčové pojmy prostupují celým právním řádem. Můžeme na ně narazit například v právu obchodním, správním nebo trestním.<sup>2</sup>

Tato první kapitola se proto zabývá vymezením základních pojmů, jako je rovnost, rovné zacházení a diskriminace. Některé pojmy jsou nadále vysvětleny v kapitole 3.3 Antidiskriminační zákon.

## 1.1 Rovnost

Rovnost je společenským ideálem. Rovnost jako taková je jeden ze základních prvků demokratického státu. Od dob antických patří k základním principům státu. Poprvé byla myšlenka rovnosti zakotvena v Deklaraci práv člověka a občana ze dne 26. 8. 1783.<sup>3</sup> V průběhu historického vývoje se mění i obsah pojmu rovnost. V rakouské monarchii i v 1. Československé republice byl například ústavní požadavek rovnosti považován za pouhou výzvu na zákonodárce. Prvorepublikový Nejvyšší správní soud judikoval, že ústavní zásada rovnosti před zákonem nezakládá vůbec žádné subjektivní právo.<sup>4</sup>

Rovnost je ideál, který nelze systematizovat. Základní koncepce rovnosti lze rozdělit na rovnost ve formálním smyslu, materiálním smyslu, určitou podskupinu materiální rovnosti tvoří rovnost příležitostí a rovnost výsledků.<sup>5</sup>

### 1.1.1 Formální rovnost

Formální rovnost již od dob Aristotela znamená, že spravedlivě znamená všem stejně. Vychází z principu „stejnému stejně a odlišnému odlišně“. To znamená rovné zacházení s formálně stejnými subjekty ve formálně stejných situacích. Nebere v potaz rozdíly, které jsou mezi lidmi dány například sociálním původem. Je to kategorie abstraktní, individualistická, a zajímá se pouze o rovnost *de iure*, tj. před zákonem. Vyskytuje se často v oblasti práva procesního.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš, Čeněk, 2010, s. 41.

<sup>2</sup> BOBEK, Michal. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 3.

<sup>3</sup> ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení ...*, s. 42.

<sup>4</sup> BOBEK, Michal. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost ...*, s. 5.

<sup>5</sup> Tamtéž, s. 10.

<sup>6</sup> Tamtéž, s. 11.

Posuzování dle formální rovnosti začíná výběrem komparátoru, tedy určitého vhodného srovnávacího prvku. Díky tomuto komparátoru se okruhy jednotlivců dostanou do kategorie stejní, či srovnatelní.<sup>7</sup>

Formální rovnost požaduje, aby se stejnými bylo zacházeno ve stejné situaci stejně bez ohledu na jejich etnickou příslušnost, zdravotní stav, či jejich sociální situaci. Avšak všem stejně může také znamenat všem stejně špatně.<sup>8</sup>

### **1.1.2 Materiální rovnost**

Materiální rovnost se netýká pouze stejného zacházení v okamžiku distribuce určitého statku (rovnost de iure), ale jejím obsahem je též posouzení dopadu na reálnou situaci jednotlivce (rovnost de facto). Rovnost de iure a de facto následně porovnává. Pokud de iure rovné zacházení způsobuje nerovnost, je dle materiální rovnosti vyžadována zpětná korekce právní úpravy. Materiální rovnost si klade za cíl rovnost reálnou, ne pouze rovnost zákonnou.<sup>9</sup>

Rovnost není vnímána jako abstraktní kategorie, ale jako kontextuální pojem, který bere v potaz situaci jednotlivce, jeho vzdělání, schopnosti a především skutečný dopad, který může na první pohled abstraktní pravidlo mít. Materiální rovnost umožňuje vytváření privátních právních režimů.<sup>10</sup>

### **1.1.3 Rovnost příležitostí a rovnost výsledků**

Rovnost příležitostí lze považovat za podskupinu rovnosti materiální. Je vhodné ji odlišovat a to proto, že se zaměřuje na rovnost přístupu a rovnost příležitostí. Skutečné rovnosti nelze dosáhnout, pokud mají jedinci odlišné startovací pozice.<sup>11</sup>

Cílem rovnosti příležitostí je nalézt rozdíly mezi jednotlivci a následně je postavit na stejnou startovací čáru. Rovnost příležitostí aktivně hledá možnosti, jak odstranit nerovnosti a dát všem stejnou šanci, nebo tyto šance alespoň přiblížit. Typicky se jedná o aktivitu ze strany veřejné moci, která je financovaná celou společností. Jde o zvláštní programy a cílenou pomoc jednotlivcům. Vytváření rovných příležitostí je svým způsobem pozitivní opatření, o kterém bude řeč dále.<sup>12</sup>

Rovnost výsledků je kolektivní rovností, určující je situace dané skupiny. Rovnost výsledků nám říká, na co se máme zaměřit, abychom spravedlivě rozdělili konečné výhody.

---

<sup>7</sup> ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení ...*, s. 43.

<sup>8</sup> BOBEK, Michal. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost ...*, s. 14.

<sup>9</sup> Tamtéž, s. 17.

<sup>10</sup> Tamtéž.

<sup>11</sup> Tamtéž, s. 18.

<sup>12</sup> Tamtéž, s. 19.

Nevyplývá z ní žádná povinnost činit pozitivní opatření, to je již úkolem politické vůle. Rovnost výsledků je morálním zdůvodněním pozitivních opatření.<sup>13</sup>

#### **1.1.4 Pozitivní opatření**

Pozitivním opatřením je úmyslné zvýhodnění určité skupiny, které není poskytováno zbytkové populaci. Pokud by se jednalo o znevýhodnění, je nutné zkoumat, zda nejde o diskriminaci. Cílem pozitivních opatření je zapojit znevýhodněné, nebo nedostatečně zastoupené skupiny na společenském, politickém nebo ekonomickém poli působnosti do činnosti v určité oblasti.<sup>14</sup> Toto zvýhodnění je poskytováno na základě objektivně existujícího znevýhodnění příslušníků této skupiny.<sup>15</sup>

Obecně se jedná o „kvóty“, přidělování určitých pozic či rozdělení statků na základě příslušnosti ke skupině. Dále jde o aktivitu veřejné moci, kdy veřejná moc vyhledává a odstraňuje nerovnost ve společenských vztazích.<sup>16</sup>

Jedná se tyto typy, které se liší v závislosti na míře zásahu státu: 1) odstraňování přímé diskriminace a její prevence, například přijetí trestně-právní legislativy, 2) odstraňování systémové a institucionální nepřímé diskriminace, zde veřejná moc aktivně vyhledává problémové oblasti, nejčastěji jde o odstraňování nevýhod a diskriminace zaměstnanců pracujících na dobu určitou, kterými jsou zpravidla ženy, 3) nepřímá pomoc poskytovaná znevýhodněnému či problémovému obyvatelstvu, která není mířena rasově, ale je dána regionálními, nebo jinými znaky, zde půjde o zejména o pomoc zaměřená na problémové sídliště, 4) přímá pomoc znevýhodněným skupinám, adresná rasově či etnicky identifikovaným, 5) měkká forma prevence, kde příslušnost k určité znevýhodněné skupině je vnímána jako plus, 6) střední forma prevence představuje relativní přednost jedince ze znevýhodněné skupiny i v případě, že je méně kvalifikovaný, 7) tvrdá forma prevence se odlišuje tím, že většinový kandidát je předem vyloučen a 8) redefinice kritérií výběru, kde je kladeno za cíl jasně preferovat určitou skupinu.<sup>17</sup>

### **1.2 Rovné zacházení**

Zásada rovného zacházení je v pracovním právu především vnímána, jako povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se zaměstnanci. Tato zásada je označována za pozitivní vyjádření zákazu diskriminace. Právo na rovné zacházení je v zákoníku práce

<sup>13</sup> BOBEK, Michal. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost ...*, s. 20- 21.

<sup>14</sup> Tamtéž, s. 23.

<sup>15</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 242.

<sup>16</sup> BOBEK, Michal. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost ...*, s. 20- 21.

<sup>17</sup> Tamtéž, s. 30 - 32.

realizováno zákazem diskriminace, a to diskriminace přímé i nepřímé. Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace z důvodu pohlaví zaujímá významné místo v evropské legislativě. Podrobněji o nich bude pojednáno v kapitole 2.<sup>18</sup>

### 1.3 Diskriminace

Z hlediska teorie rovnosti není každé rozlišování diskriminací. Pokud hovoříme o diskriminaci, není tím rozuměno jakékoliv rozlišování, ale rozlišování nějakým způsobem negativní. Toto zatěžuje určitou skupinu osob, ať s ohledem na zakázané kritérium nebo s ohledem na způsob, jakým je toto rozlišování dosahováno nebo jak je v praxi realizováno.<sup>19</sup>

Diskriminací v právním smyslu se rozumí rozlišování, vyloučení, omezení nebo zvýhodnění jednotlivce nebo skupiny na základě určitého diskriminačního důvodu. Diskriminace představuje jednání, které je způsobilé snižovat důstojnost jednotlivce a proto je základní povinností každé společnosti takovému zacházení zabránit.<sup>20</sup>

Vůči fyzickým osobám, popřípadě skupinám těchto osob musí jít o vzájemně srovnatelné rozdílné zacházení založené na určité skutečnosti vedoucí k nežádoucímu důsledku, to vše tehdy, pokud pro takové rozdílné zacházení neexistuje zákonný důvod.<sup>21</sup>

Pro potřeby právní úpravy bylo nutné, aby zákonodárce pojem přesně vymezil. Zákonodárce nedefinoval diskriminaci obecně, ale definoval její různé jednotlivé formy. A to diskriminaci přímou a nepřímou. Za diskriminaci se považuje i obtěžování a sexuální obtěžování.<sup>22</sup>

#### 1.3.1 Přímá diskriminace

Přímá diskriminace se vyznačuje prováděním opatření, která vedou k neodůvodněnému a nepřiměřenému rozlišování a jsou založena na určitém diskriminačním důvodu jako je rasa, **pohlaví**, věk, zdravotní stav a další. Obvykle je zjevnější a nelze ji tak dobře skrýt jako diskriminaci nepřímou.<sup>23</sup> Jde o jednání s určitou osobou, nebo skupinou osob, kdy je s těmito

---

<sup>18</sup> ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení...*, s. 47- 48.

<sup>19</sup> KOZÁKOVÁ, Kateřina, KOZÁK, Kryštof. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost ...*, s. 37 -38.

<sup>20</sup> RŮŽIČKA, Miroslav. Zákaz diskriminace podle Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod. *Právník*, 2007, roč. 146, č. 6, s. 627 – 662.

<sup>21</sup> DAVID, Ludvík. Diskriminace na základě pohlaví v pracovních vztazích a § 133a občanského soudního řádu. *Právo a zaměstnání*, 2001, roč. 7, č. 9, s. 2 – 9.

<sup>22</sup> ŠTĚPÁNOVÁ, Martina. *Co je to diskriminace? Výklad základních pojmů*. [online]. mkc.cz, [cit. 26. března 2014]. Dostupné na [http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Co\\_je\\_to\\_diskriminace.pdf](http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Co_je_to_diskriminace.pdf).

<sup>23</sup> PASTRŇÁK, Radim. Několik poznámek k zákazu diskriminace v pracovním právu v ČR. *Právník*, 2004, roč. 143, č. 2, s. 178 - 195.

subjekty zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s jinými. Musí se tak díť z důvodu právně neospravedlnitelného.<sup>24</sup>

Přímá diskriminace je dle AntiDZ charakterizována

- jednáním, či opomenutím
- v jehož důsledku došlo k méně příznivému zacházení (či je alespoň dána možnost takového zacházení), a to
- ve srovnatelné situaci a
- na základě zakázaných (antidiskriminačních) důvodů.

Jako přímou diskriminaci označujeme jednání či opomenutí, nelze postihnout pouhé smýšlení. Lze hovořit o objektivní odpovědnosti, protože nezkoumáme zavinění diskriminátora, postačí jeho projev vůle či nedbalost. Aby bylo možné přímou diskriminaci identifikovat, je třeba určit, že k méně příznivému zacházení s diskriminovanou osobou došlo a to na základě některého z důvodů, které jsou taxativně stanoveny v AntiDZ a to konkrétně v § 2 odst. 3. Aby bylo možné tvrdit přímou diskriminaci, je nutné identifikovat tzv. komparátora. S tímto subjektem bude srovnána osoba, s níž se méně příznivě zacházelo. Komparátor zastává dvě funkce, a to, že zavádí jakýsi standart, jenž určuje odpovídající zacházení, a zároveň umožňuje určit, zda byl diskriminační důvod skutečně tím důvodem, který ovlivnil rozhodování.<sup>25</sup>

Je možné ospravedlnit rozdílné zacházení v případech výslovně upravených výjimek v antidiskriminačních směrnicih Rady ES například z důvodu povahy práce, nebo z důvodu ochrany těhotných žen.<sup>26</sup>

### 1.3.2 Nepřímá diskriminace

K nepřímé diskriminaci dochází přijímáním opatření, na jejichž základě dochází k neodůvodněnému rozlišování. Na první pohled mohou být tato opatření neutrální nebo dokonce v souladu s právem.<sup>27</sup>

První definice nepřímé diskriminace se objevila až ve Směrnici Rady 97/80<sup>28</sup> a od té doby je součástí antidiskriminačních směrnic. Definici nepřímé diskriminace v oblasti rovnosti

---

<sup>24</sup> KOZÁKOVÁ, Kateřina, KOZÁK, Kryštof. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost ...*, s. 43.

<sup>25</sup> KOLDINSKÁ Kristina. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon ...*, s. 133- 135.

<sup>26</sup> ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení ...*, s. 50.

<sup>27</sup> PASTRŇÁK, Radim. Několik poznámek k zákazu diskriminace v pracovním právu v ČR. *Právník*, 2004, roč. 143, č. 2, s. 178 - 195.

<sup>28</sup> Směrnice Rady ze dne 15. prosince 1997 č. 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

mužů a žen obsahuje článek 2 odst. 1 písm. b) přepracovaného znění směrnice 2006/54<sup>29</sup>. Pro účely této směrnice se „nepřímou diskriminací se rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.“ Na zavedení tohoto pojmu do sekundárního práva neměla rozhodující vliv tato směrnice ani žádná jiná, nýbrž ESD.<sup>30</sup> Poprvé ve věci *Bilka Kaufhaus*<sup>31</sup>. Šlo o to, že systém firmy týkající se zaměstnaneckého penzijního pojištění, který je poskytován pouze zaměstnancům pracujícím na plný úvazek, znevýhodňuje ženy, které jsou z důvodu péče o rodinu mnohem častěji než muži nuceny uzavírat částečné pracovní úvazky. Pokud by se zjistilo, že na plný pracovní úvazek pracuje daleko menší podíl žen než mužů, bylo by vyloučení pracovníků na částečný pracovní úvazek ze zaměstnaneckého penzijního programu nepřímou diskriminací vůči ženám.<sup>32</sup> Rozsudek *Bilka Kaufhaus* spustil vlnu dalších případů, jejichž předmětem byly nepříznivější dopady především na ženy pracující na částečný úvazek, nebo sdílející své místo s jinými.<sup>33</sup> Koncept nepřímé diskriminace má plošný charakter přestože je nejvíce propracován v oblasti diskriminace na základě pohlaví, objevuje se i ve všech směrnících přijatých po roce 2000.<sup>34</sup> Test pro prokázání nepřímé diskriminace stanovený v případě *Bilka* je v rozhodovací činnosti ESD běžně používán při přezkumu, zda určité neutrální opatření, které negativně postihuje některou skupinu jednotlivců, zakládá nepřímou diskriminaci.<sup>35</sup>

Jde vlastně o situaci, kdy v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti je osoba, nebo skupina osob v porovnání s jinými diskriminačně znevýhodněna. Určitý požadavek sice není výslovně diskriminační, ale poškozuje určitou osobu, nebo skupinu osob ve svých důsledcích.<sup>36</sup>

Znaky nepřímé diskriminace jsou

- jednání (opomenutí) založené na zdánlivě neutrálním ustanovení, kritériu nebo zvyklosti, tedy vlastně aplikace stejného pravidla v různých situacích,

---

<sup>29</sup> Směrnice Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění)

<sup>30</sup> WHELANOVÁ Markéta. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon ...*, s. 151

<sup>31</sup> Rozsudek ESD ze dne 13. května 1986, *Bilka – Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz*, 170/84

<sup>32</sup> *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen*. [online]. mpsv.cz, [cit. 13. března 2015]. Dostupné na [http://www.mpsv.cz/files/clanky/12457/Vyber-judikatu\\_I.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12457/Vyber-judikatu_I.pdf)

<sup>33</sup> ke srovnání rozsudky J. P. Jenkins, Erika Steinicke, Edeltraud Elsner- Lakeberg, Kathleen Hill

<sup>34</sup> WHELANOVÁ Markéta. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon ...*, s. 152

<sup>35</sup> BARINKA, Roman. Nepřímá diskriminace v pracovním právu ES. *Právní rozhledy*, 2010, č. 5, s. 165.

<sup>36</sup> ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení ...*, s. 50.

- znevýhodnění (nepříznivější dopad) na skupinu osob vymezenou pohlavím, rasou, etnickým původem, zdravotním postižením, věkem či sexuální orientací,
- znevýhodnění není objektivně ospravedlnitelné, nebo opatření není ke sledovanému cíli ve vztahu přiměřenosti.<sup>37</sup>

Konkrétním příkladem může být článek 141 SES, který je vertikálně i horizontálně účinný, je vykládán jako zákaz přímé i nepřímé diskriminace v odměňování. Je zakázáno, aby byla stanovena nižší hodinová mzda pro pracovníky/ice na částečný pracovní úvazek, což je skupina tvořená především ženami. Jedná se o typický příklad nepřímé diskriminace.<sup>38</sup>

### 1.3.3 Obtěžování a sexuální obtěžování

Za druh diskriminace je považováno i obtěžování a sexuální obtěžování, jež jsou upravovány zejména v antidiskriminačních směrnicih od roku 2000. Jde o nežádoucí chování, které ovlivní obtěžovanou fyzickou osobu, ale také může vytvořit negativní pracovní prostředí a dotýkat se tak všech osob zde pracujících.<sup>39</sup>

Obtěžováním se rozumí chování související s některým s diskriminačních důvodů, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti zaměstnance či vytvoření nepřátelského prostředí na pracovišti. Jde o jednání nežádoucí, nevítané a nevhodné.<sup>40</sup>

Sexuální obtěžování je jednání v jakékoliv formě obtěžování, které může mít různé podoby- podobu verbální, neverbální i fyzickou. Může spočívat pouze v chování sexuální povahy. Dochází k němu nejen mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale i mezi nadřízeným a podřízeným či mezi spolupracovníky. K sexuálnímu obtěžování nedochází pouze mezi osobami různého pohlaví, ale i mezi osobami stejného pohlaví. Vždy musí jít o jednání nevítané a nežádoucí. Na půdě Evropské unie je tento problém vnímán jako nerespektování lidské důstojnosti.<sup>41</sup>

Česká republika (společně s Rakouskem, Belgií, Kypr, Dánskem, Estonskem, Finskem, Francií, Německem, Maďarskem, Irskem, Itálií, Litvou, Lucemburskem, Maltou, Nizozemskem, Polskem, Portugalskem, Slovenskou republikou, Slovinskem Španělskem, Švédskem, Velkou Británií a dalšími zeměmi) poskytovala obětem sexuálního obtěžování či dalších forem obtěžování z důvodu pohlaví právní záruky zakotvené v zákoníku práce, které

<sup>37</sup> WHELANOVÁ Markéta. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon ...*, s. 152.

<sup>38</sup> HAVELKOVÁ, Barbara. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. *Právní rozhledy*, roč. 14, č. 6, s. 208 – 214.

<sup>39</sup> ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení ...*, s. 52.

<sup>40</sup> Tamtéž.

<sup>41</sup> Tamtéž, s. 52 - 53.



byly později přesunuty do antidiskriminačního zákona. Patřila tak k téměř dvaceti zemím pojednávajících tuto problematiku na úrovni legislativy přímým způsobem.<sup>42</sup>

Aby mohlo být sexuální obtěžování kvalifikováno jako právem zakázané, je striktně vymezeno, a to třemi znaky, které musí být naplněny kumulativně. Musí jít o chování motivované pohlavním pudem, adresátem nevídané a musí se jednat o chování na pracovišti, které vytváří nepřátelské pracovní prostředí nebo musí jít o quid pro quo<sup>43, 44</sup>.

### 1.3.4 Co není diskriminace

Dle § 7 antidiskriminačního zákona není považováno za diskriminaci rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, pokud je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti k některé skupině a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.<sup>45</sup>

Nediskriminací se zabývá také zákoník práce, a to konkrétně v § 16 odstavec 3. *„Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.“*<sup>46</sup>

Nejčastěji se uplatní tzv. věcný důvod, který může spočívat v povaze práce a pouze tímto způsobem může zaměstnavatel zdůvodnit rozdílné zacházení se zaměstnanci. Výjimka v tomto věcném důvodu se může uplatnit při výkonu prací, které jsou určeny výhradně jednomu pohlaví a kdy věcný důvod spočívá v povaze práce nebo ve zvláštních požadavcích nebo který určitým skupinám, jako jsou ženy a mladiství, zakazuje právní předpis. Nelze tedy považovat za diskriminační přístup zaměstnavatele, který nepřijme ženu na pracovní místo, které nesmí vykonávat ze zákona (práce s těžkými břemeny).<sup>47</sup>

---

<sup>42</sup> CVIKLOVÁ, Lucie. Obtěžování jako forma diskriminace ve světle zahraniční teorie a judikatury. *Právní rozhledy*, 2011, č. 16, s. 581.

<sup>43</sup> něco za něco, zejména věci za něco jiného

<sup>44</sup> MATYÁŠEK, Patrik. Sexuální obtěžování. *Právník*, 1998, roč. 137, č. 8, s. 720.

<sup>45</sup> zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů

<sup>46</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>47</sup> JOUZA, Ladislav. Nový antidiskriminační zákon. *Bulletin advokacie*, roč. 2009, č. 11, s. 33.

## 1.4 Diskriminace na základě pohlaví

### 1.4.1 Stručný historicky úvod

Říká se, že nespravedlnosti a nedokonalosti v právu byly odstraněny, neuvědomujeme si však, že před dvě stě lety byl ženám zapovězen přístup k vyššímu vzdělání, před sto lety ženy neměly volební právo, šedesáti lety bylo rodinné právo podřízeno mužům, či před patnácti lety byly ženy beztrestně znevýhodňovány v pracovněprávních vztazích. Historie nám ukazuje, že nebýt ženských hnutí, k mnohým změnám by nebylo přistoupeno.<sup>48</sup>

V 19. století se situace českých žen nelišila od situace žen na západě Evropy, nebyly plnohodnotným subjektem práva. Roku 1887 byl dívkám umožněn přístup ke vzdělání, všeobecné volební právo pro muže i ženy bylo zakotveno v roce 1920. V druhé polovině 19. a první polovině 20. století vzniká ochranné zákonodárství, ochrana žen a dětí je úzce spojena. S nástupem komunismu byly všechny spolky zabývající se ženskými právy umlčeny. Ženy byly zbaveny svobody shromažďování, projevu a diskuze o nerovnostech byly vyloučeny. Došlo však k modernizaci ženského postavení, rovnost mužů a žen byla součástí státní ideologie<sup>49</sup>. Byla dokonce vybudována síť jeslí a škole, což umožnilo, aby matky mohly pracovat na plný úvazek. V oblasti trhu práce usiloval totalitní stát o rovnost. Nedostatkem však bylo, že chyběla možnost brát se autonomně o svá práva, neboť chyběla antidiskriminační ustanovení.<sup>50</sup>

### 1.4.2 Znevýhodnění z důvodu pohlaví

Pohlaví navzdory změnám v právu i realitě za posledních sto let zůstává jedním ze základních organizačních principů společnosti a znevýhodnění. Životní šance žen nejsou srovnatelné s muži, co se týká přístupu ke společenským hodnotám, jako je *„důstojnost, respekt, zdroje, bezpečí, autorita, důvěryhodnost, svoboda slova, moc a plné občanství“*<sup>51</sup> Příčinami těchto znevýhodnění jsou z části systémy ekonomických vztahů, které se vyznačují segregací vzdělání a trhu práce, vyšší nezaměstnanost žen, neohodnocení práce v domácnosti a péče o děti, rozdíl v odměňování mužů a žen atd., z další části vyplývají z patriarchální kultury. Tento řád není spravedlivý, neboť nedává rovné šance všem bez ohledu na pohlaví.<sup>52</sup>

Na základě biologické rozdílnosti je možné rozlišit několik druhů vzájemně se doplňujících právních úprav:

<sup>48</sup> HAVELKOVÁ Barbara. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost ...*, s. 224.

<sup>49</sup> byla promítnuta do Ústavy 9. května, jejíž § 1 odst. 2 uváděl: „Muži a ženy mají stejné postavení v rodině i ve společnosti a stejný přístup ke vzdělání i ke všem povolání, úřadům a hodnostem.“

<sup>50</sup> HAVELKOVÁ Barbara. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost ...*, s. 225- 227.

<sup>51</sup> MACKINNON, Catherine. *Sex equality*. New York: Foundation Press, 2007, s. 2.

<sup>52</sup> HAVELKOVÁ Barbara. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon ...*, s. 60.

- právo na rovné zacházení
- ochranná opatření navázaná na období těhotenství, období krátce po porodu, období kojení
- pozitivní kroky aktivně podporující postavení žen na trhu práce vycházející z materiálního pojetí rovnosti
- změna paradigmatu, který cení mužské vlastnosti a je postaven na typicky mužském průběhu života.

Antidiskriminační právo na to reaguje zákazem diskriminace z důvodu pohlaví, výjimkou z principu rovného zacházení, která umožňuje přijmout ochrannou legislativu a výjimkou umožňující pozitivní opatření.<sup>53</sup>

Pro účely zákazu diskriminace na základě pohlaví, lze rozlišit několik druhů vlastností, které budou spadat pod pojem pohlaví:

- příslušnost k jednomu či druhému pohlaví
- příslušnost k žádnému pohlaví (intersexualita) nebo oběma pohlavím (hermafroditismus)
- pohlavní identita (transsexualita)
- otázky sexuální orientace
- těhotenství, mateřství, nebo otcovství.<sup>54</sup>

V roce 2014 vydalo Světové ekonomické fórum žebříček rovnosti žen a mužů za rok 2014. Tento žebříček je sestavován od roku 2006 a představuje nejkomplexnější přehled o rovnoprávnosti pohlaví. Žebříček zobrazuje, s jakou úspěšností země dosahují formální rovnost ve sledovaných oblastech. Česká republika dosáhla, stejně jako loni, hodnoty 0,677. Znamená to, že se České republice doposud podařilo odstranit 67,7 % nerovností založených na odlišném pohlaví, postavení žen se shoduje s postavením mužů pouze z 67,7 %. Česká republika se tedy umístila na 83. místo ze 136 zemí, což představuje oproti roku propad o deset míst. Tato změna je však způsobena vývojem jiných zemí, neboť jak již bylo řečeno, Česká republika má stejnou hodnotu jako v roce 2012. Žádné zemi se však nepodařilo dosáhnout úplné rovnosti pohlaví. Výzkum ukazuje zajímavý fakt, že vývoj rovnosti mezi oběma pohlavími není dán ekonomickou vyspělostí země.<sup>55</sup>

---

<sup>53</sup> Tamtéž, s. 61- 62.

<sup>54</sup> Tamtéž, s. 66.

<sup>55</sup> *Česko se propadlo v žebříčku rovnosti pohlaví.* 17. února 2014, dostupné na <http://www.ochrance.cz/diskriminace/aktuality-z-diskriminace/aktuality-z-diskriminace-2014/cesko-se-propadlo-v-zebricku-rovnosti-pohlavi/>.

## 2. Mezinárodněprávní úprava

Tato kapitola se bude zabývat směrnicemi EU týkajícími se zásady rovnosti a zákazu diskriminace a jejich promítnutí do českého právního řádu. Nejprve však ve stručnosti představí dokumenty primárního práva EU týkající se diskriminace. Jako poslední se zmíním o Úmluvě OSN o odstranění všech forem diskriminace žen a její promítnutí do českého právního řádu.

Unijní právo je tvořeno dvěma úrovněmi a to právem primárním a sekundárním. Právo primární tvoří mezinárodní smlouvy. Do sekundárního práva zařazujeme nařízení a směrnice. Z hlediska účinků je možno unijní právo dělit na právo s bezprostředně závaznými prameny práva, jako jsou smlouvy a nařízení a prameny, které je nutno implementovat do právního řádu prostřednictvím zákonů, což jsou směrnice a prameny unijního práva.<sup>56</sup>

### 2.1 Dokumenty primárního práva EU

Základem pravomoci k vydávání legislativního opatření v boji proti diskriminaci původně byly články Smlouvy o založení ES, které upravovaly pravomoci ES v oblasti zajišťování rovného zacházení mezi muži a ženami.<sup>57</sup>

Širší pravomoc založila Amsterodamská novelizace, která zmocňuje orgány ES přijímat opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.<sup>58</sup> Díky této smlouvě byl princip rovnoprávnosti pohlaví povýšen mezi hlavní cíle smlouvy o ES<sup>59</sup>. Dle čl. 13 (dříve 6a)<sup>60</sup> Smlouvy o ES může Rada na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem jednomyslně přijmout vhodná opatření v boji proti diskriminaci na základě pohlaví i všech dalších diskriminačních důvodů několikrát už výše uvedených.<sup>61</sup>

Došlo rovněž k doplnění článků 118 a 119 (později čl. 137 a čl. 141) a to tak, že Společenství mají podporovat a doplňovat činnost členských států i v oblasti rovných příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti, dále upravuje zásadu stejné odměny mužů a žen za stejnou rovnocennou práci. Článek 119 byl doplněn o

<sup>56</sup> BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 48.

<sup>57</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. Antidiskriminační zákon: Konec diskriminace v Čechách?. *Právní rozhledy*, 2009, roč. 17, č. 13, s. 2.

<sup>58</sup> Tamtéž

<sup>59</sup> dle čl. 2 Smlouvy o ES patří podpora rovného zacházení pro muže a ženy k hlavním cílům Společenství

<sup>60</sup> Amsterodamská smlouva změnila čísla článků Smlouvy o ES

<sup>61</sup> ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení ...*, s. 99.

další odstavec týkající se možnosti přijetí opatření Rady k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci. Důležité bylo také rozšíření článku 119 o odstavec 4, ten umožňuje dosažení méně disproporčního zastoupení obou pohlaví v těch oblastech, v kterých tak doposud není.<sup>62</sup>

Lisabonská smlouva pozměňuje Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství- nyní Smlouvu o fungování Evropské unie, vstoupila v platnost 1. 12. 2009. Tato smlouva přečíslovává jejich články.<sup>63</sup> Smlouvou o fungování Evropské unie byl čl. 2 Smlouvy o ES zrušen, čl. 3 odst. 2<sup>64</sup> byl nahrazen čl. 8, který je zařazen do obecně použitelných ustanovení Smlouvy o fungování EU. Unie usiluje o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy, o čemž svědčí i to, že zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace má v legislativě Evropských společenství zcela zásadní význam. Důraz je především kladen na rovnost mužů a žen a zákaz diskriminace z důvodu pohlaví.<sup>65</sup>

Podle č. 10 SFEU se Unie zaměřuje na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.<sup>66</sup>

Zásada rovného zacházení s muži a ženami byla upravena v čl. 137 odst. 1 Smlouvy o ES, čl. 141 stanovil zásadu stejné odměny mužů a žen za stejnou práci, nebo práci rovnocennou. Tyto články byly provedeny směrnicemi, kterými se budeme zabývat níže.<sup>67</sup>

## 2.2 Antidiskriminační směrnice EU

Podrobnější úpravu antidiskriminačního práva nalezneme v sekundárních pramenech, kterými jsou směrnice EU.<sup>68</sup> Směrnice je právním aktem primárně adresován členským státům. Dle definice je závazná pro každý stát, kterému je určena. Je označována jako akt na cíl. Stanovuje pouze cíle právní úpravy. Těmito směrnicemi vytváří orgány Unie předpoklady pro harmonizovanou právní úpravu ve všech státech, které jsou členy Unie.<sup>69</sup> Směrnice jsou tedy hlavním nástrojem harmonizace pracovního práva.

---

<sup>62</sup> ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení...*, s. 100.

<sup>63</sup> HAMULÁK, O., STEHLÍK, V.: *Praktikum práva Evropské Unie. Ústavní základy a soudnictví*. Praha: Leges, 2011, s. 51.

<sup>64</sup> dle čl. 3 doplněného Amsterodamskou smlouvou o odstavec 2 Smlouvy o ES je povinností Společenství usilovat o odstraňování nerovností a podporovat rovné zacházení pro muže a ženy

<sup>65</sup> ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení...*, s. 109- 110.

<sup>66</sup> Tamtéž, s. 110

<sup>67</sup> Tamtéž.

<sup>68</sup> WHELANOVÁ, Markéta. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost ...*, s. 129.

<sup>69</sup> HAMULÁK, STEHLÍK.: *Praktikum ...*, s. 53.

Směrnice nejsou v členských státech použitelné bezprostředně, ale musí být implementovány do právního řádu ve lhůtě, která je směrnicí stanovena. Pokud tak členský stát neprovede, mohou se občané směrnicí dovolat přímo, směrnice tedy může získat přímý účinek.<sup>70</sup>

Antidiskriminační směrnice je možné rozdělit do dvou skupin, a to na směrnice přímo se zabývající problematikou zákazu diskriminace, tyto lze dále třídit podle toho, jakého důvodu se týkají a na směrnice, které přímo neřeší problematiku zákazu diskriminace, ale velmi významně napomáhají cíli spočívajícímu v zákazu diskriminace.<sup>71</sup>

V oblasti zákazu diskriminace na základě pohlaví byly přijaty tyto směrnice:

- směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy,
- směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění novely 2002/73/ES,
- směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví,
- směrnice Rady ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení (79/7/EHS),
- směrnice Rady ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (86/378/EHS), ve znění novely 96/97/ES,
- směrnice Rady ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství (86/613/EHS),
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání,

---

<sup>70</sup> BĚLINA: *Pracovní právo. 6. doplněné ...*, s. 49.

<sup>71</sup> WHELANOVÁ, Markéta. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost ...*, s. 129.

- směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.<sup>72</sup>

Úprava zákazu diskriminace na základě pohlaví byla poměrně nepřehledná, a proto Společenství přistoupilo k vypracování nové úpravy, tzv. přepracovaného znění výše uvedených směrnic.<sup>73</sup> V současné době platí směrnice 2006/54/ES, přičemž transpozice této směrnice se musela v členských státech uskutečnit do 15. 8. 2008, ve výjimečných případech do 15. 8. 2009.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady ES č. 2006/54 ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Tato směrnice prohlašuje rovnost mezi muži a ženami za „poslání“ a „cíl“ Společenství. Rovněž se vztahuje na diskriminaci plynoucí ze změny pohlaví. Obtěžování a sexuální obtěžování odporuje zásadě rovného zacházení a proto představuje diskriminaci na základě pohlaví, tato forma diskriminace se nevyskytuje pouze na pracovišti, ale také v souvislosti s přístupem k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání. Významné hledisko zásady rovného zacházení představuje zásada stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci. Zákaz diskriminace se nesmí dotýkat zachování nebo přijímání opatření zaměřených na předcházení nebo vyrovnávání znevýhodnění, jež utrpěla skupina osob jednoho pohlaví. Dále ustanovuje, že nepříznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřstvím je přímou diskriminací na základě pohlaví. V případech, kdy skutečnosti nasvědčují diskriminaci, přechází důkazní břemeno na žalovaného. Náhrada poskytovaná za jakékoliv porušení musí odpovídat škodě a nesmí být stanovena horní hranice pro náhradu. A konečně rovné zacházení nesmí být omezeno legislativním opatřením.<sup>74</sup>

## 2.3 Dokumenty OSN

Organizace spojených národů vytvořila ucelený soubor právních norem na ochranu lidských práv. OSN definovala širokou škálu mezinárodně přijímaných práv, včetně práv ekonomických, sociálních a kulturních, občanských a politických, a zároveň vytvořila mechanismy zajišťující ochranu těchto práv a podporující vlády při jejich naplňování.<sup>75</sup> Zakládající listinou je Charta spojených národů. Pro sociální oblast má největší význam

<sup>72</sup> WHELANOVÁ Markéta. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon...*, s 33.

<sup>73</sup> WHELANOVÁ, Markéta. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost ...*, s. 134.

<sup>74</sup> ŠTANGOVÁ: *Rovné ...*, s. 126- 128.

<sup>75</sup> <http://www.osn.cz/lidska-prava/>

Hospodářská a sociální rada, v roce 1946 byl ustaven její orgán- Komise pro lidská práva, který byl v roce 2006 nahrazen Radou OSN pro lidská práva. Mezinárodní význam pro sociální oblast má mezinárodní odborná organizace přidružená k OSN nazývající se Mezinárodní organizace práce. Dne 10. prosince 1948 byla schválena Všeobecná deklarace lidských práv<sup>76</sup>. Tato mimo jiné deklaruje právo na rovnost před zákonem a právo na stejnou zákonnou ochranu bez diskriminace. Není mezinárodní smlouvou, a proto není právně závazná. Dne 16. prosince 1966 byl schválen Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.<sup>77</sup> Podařilo se v nich dosáhnout dohody o minimálním obecném standardu lidských práv. Státy zaručují řadu sociálních práv bez jakékoliv diskriminace. Z dalších univerzálních dokumentů je významná Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, která mimo jiné definuje pojem diskriminace žen.<sup>78</sup>

Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen je základním mezinárodním dokumentem přijatým k ochraně rovnoprávnosti mezi muži a ženami. Byla sjednána dne 18. listopadu 1979, mezi prvními zeměmi, které ji ratifikovali, byla tehdejší Československá socialistická republika. Úmluva vstoupila pro ČSSR v platnost dne 18. března 1982, ve Sbírce zákonů vyhlášena jako zákon č. 62/1987 Sb. Je součástí právního řádu a dle článku 10 Ústavy má přednost před zákonem a je bezprostředně závazná.<sup>79</sup> Smluvní strany se zavazují, že budou všemi vhodnými prostředky a bez prodlení provádět politiku odstranění diskriminace žen. Úmluva v čl. 1 definuje pojem diskriminace žen jako *„jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod, v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti.“*<sup>80</sup>

---

<sup>76</sup> Vyhláška č. 30/1947 Sb. o chartě Spojených národů a statutu Mezinárodního soudního dvora, sjednaných dne 26. června 1945 na konferenci Spojených národů o mezinárodní organizaci, konané v San Francisku

<sup>77</sup> Vyhláška č. 120/1976 Sb. ministra zahraničních věcí o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

<sup>78</sup> ŠTANGOVÁ Věra. In BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo. 6. doplněné ...*, s. 38- 39.

<sup>79</sup> Odbor pro evropskou integraci a mezinárodní spolupráci MPSV. *Plnění úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen*. Praha: Nakladatelství JAN, 1998, s 5.

<sup>80</sup> vyhláška č. 62/1987 Sb. ministra zahraničních věcí o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen



### 3. Právní úprava v ČR

Tato kapitola se zabývá zakotvením zásady rovnosti a zákazu diskriminace v české právní úpravě. Vymezuje, kde a jak je tato zásada upravena.

Úprava zákazu diskriminace před přijetím Antidiskriminačního zákona byla značně roztržštěná. Jeden z obsahově nejkompexnější k požadavkům práva ES představoval zákon o zaměstnanosti vztahující se na vztahy vznikající před vznikem pracovního poměru. Dále nelze opomenout zmínit zákoník práce, o kterém bude pojednáno níže. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, zákon o vojácích z povolání a zákon o službě státních zaměstnanců, i tyto zákony obsahují definice diskriminace. Zákon o platu stanovuje, že mužům a ženám přísluší stejný plat za stejnou práci. Zákon o ochraně spotřebitele zakazuje diskriminačním způsobem prodávat výrobky a poskytovat služby. Rovný přístup ke službám stanovuje knihovnický zákon a konečně školský zákon, dle něhož je vzdělávání založeno na zásadě rovného přístupu bez jakékoliv diskriminace občana České republiky nebo jiného členského státu EU.<sup>81</sup>

#### 3.1 Listina základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod zaručuje na ústavněprávní úrovni rovnost v přístupu k právům.<sup>82</sup> Dle čl. 1 Listiny základních práv a svobod jsou lidé svobodní a rovní v důstojnosti i v právech, základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. Dále čl. 3 Listiny zaručuje svobody a základní práva všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Dle čl. 3 odst. 3 nesmí být nikomu způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod.<sup>83</sup>

Právo na rovné zacházení a ochrana před diskriminací je pojata jako nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné právo, jde tedy o základní lidské právo, kterému poskytuje právní řád ochranu. Výjimka z tohoto pravidla může být stanovena pouze zákonem v souladu s mezinárodními úmluvami. Listina zaručuje práva v ní zakotvená bez jakékoliv diskriminace pro všechny.<sup>84</sup>

---

<sup>81</sup> ŠCOTKOVÁ, Adéla. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost ...*, s. 205- 206.

<sup>82</sup> Tamtéž, s. 205.

<sup>83</sup> ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

<sup>84</sup> ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení ...*, s. 150.

## 3.2 Zákoník práce

Zákoník práce až do roku 2000 zásadu rovnosti a zákaz diskriminace vůbec neobsahoval, vycházelo se pouze z Listiny. Ke změně došlo v souvislosti s přípravami na vstup do EU, kdy bylo potřebné harmonizovat právní řád s právem Evropských společenství.<sup>85</sup>

### 3.2.1 Vývoj úpravy zákoníku práce

Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace byla do zákoníku vnesena první harmonizační novelou zákoníku práce, někdy také nazývanou první euronovelou, zákonem č. 155/2000 Sb.<sup>86</sup> Hlavním cílem této novely bylo dosáhnout plné slučitelnosti zákoníku s právem ES.<sup>87</sup> Tato novela promítla 28 směrnic Rady Evropských společenství včetně směrnic antidiskriminačních.<sup>88</sup> Kromě toho také reagovala na potřeby praxe.<sup>89</sup> Ustanovení § 1 bylo rozšířeno o dva odstavce a to o odstavec 3, který výslovně zásadu rovného zacházení zaměstnavatelů se všemi zaměstnanci, pokud jde o pracovní podmínky, odměňování za práci, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout postupu v zaměstnání, zakotvil.<sup>90</sup>

V § 1 odst. 4 byly vyjmenovány diskriminační znaky, rasa, barva pleti a pohlaví, diskriminace na základě těchto znaků byla výslovně zakázána. A to diskriminace přímá i nepřímá. Za diskriminaci naopak nebylo možné považovat případy, které stanovil zákoník práce, nebo jiný zvláštní předpis. Nadále nebylo možno za diskriminaci považovat omezení vyplývající z předpokladů a požadavků pro výkon konkrétní práce.<sup>91</sup>

Novelizace se dočkal i § 7 zákoníku práce a to doplněním zásady zakazující zneužívání pracovněprávního vztahu na újmu jiného účastníka vztahu o výslovný zákaz ponižování lidské důstojnosti v pracovněprávních vztazích.<sup>92</sup>

S blížícím se vstupem České republiky do Evropské unie přišla druhá vlna harmonizace, tzv. druhá euronovela, nebo druhá harmonizační novela. Zákoník práce z roku 1965 byl znovelizován tak, aby odpovídal požadavkům Směrnice 2002/73/ES. Celá řada definic, mimo jiné definice přímé a nepřímé diskriminace, byla vložena do § 1 zákoníku práce.<sup>93</sup> Tato novela byla provedena zákonem č. 46/2004 Sb., tento nabyl účinnosti dnem 1. 3. 2004, dva měsíce před vstupem ČR do EU. Cílem novely nebylo nic jiného, než začlenit do právního řádu

---

<sup>85</sup> ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení ...*, s. 152.

<sup>86</sup> Tamtéž, s. 152

<sup>87</sup> BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo. 6. doplněné ...*, s.

<sup>88</sup> ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení ...*, s. 152.

<sup>89</sup> BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo. 6. doplněné ...*, s.

<sup>90</sup> ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení ...*, s. 153.

<sup>91</sup> Tamtéž

<sup>92</sup> Tamtéž

<sup>93</sup> HAVELKOVÁ, Barbaba. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007, s. 37.

přijaté antidiskriminační směrnice po první harmonizační novele a tím dosáhnout slučitelnosti s právem ES. A to Směrnicí Rady č. 2000/43 EC<sup>94</sup>, Směrnicí Rady č. 2000/78 EC<sup>95</sup> a Směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73 EC, kterou se mění Směrnice Rady č. 76/207 EEC<sup>96</sup>. Co se týče zásady rovnosti a zákazu diskriminace, novela opět rozšířila § 1 o další odstavce. Dle nového odstavce 5 věty první nebylo možné považovat za diskriminaci omezení z důvodu bezpečnosti a ochrany zdraví, nebo omezení z důvodu požadavků pro výkon konkrétního zaměstnání. Věta druhá upravovala pravidla pro přijímání pozitivních opatření ve prospěch méně zastoupeného pohlaví. Povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o opatřeních směřujících k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace byla zakotvena v § 18 odst. 2 písm. h). Toto považuje docentka Štangová za vhodné k zajištění rovného zacházení a zabránění diskriminace.<sup>97</sup>

Novelizace provedené v letech 1991, 1994 a 2000 nezměnily základní princip zákoníku a to „co není dovoleno, je zakázáno“. V druhé polovině 90. let díky tomu docházelo k rozporům mezi zákoníkem a skutečností. Proto se stále častěji veřejnost uchýlovala k občanskému právu a používala jeho normy. Bylo nezbytné změnit celý charakter pracovněprávní úpravy a nejt cestou dalších novelizací. Vláda v roce 2001 schválila dokument, který stanovoval základní principy, ze kterých má nový zákoník vycházet, šlo především o liberalizaci pracovněprávních vztahů a soukromoprávní zásadu, že „každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“. <sup>98</sup> České pracovní právo nebylo flexibilní, obsahoval mnoho kogentních ustanovení, které neumožňovaly smluvní volnost.<sup>99</sup>

V průběhu projednávání návrhu zákoníku práce byly Poslaneckou sněmovnou projednávány i návrhy dalších zákonů, které úzce souvisely s pracovněprávními vztahy. Projednávání některých z nich bylo přerušeno, tak se stalo, že zákoník práce odkazoval na zákony, které nebyly ještě schváleny, zejména na antidiskriminační zákon, s některými zase nebyl provázán. Tento nový zákoník práce byl publikován jako zákon č. 262/2006 Sb. s účinností 1. 1. 2007. Jelikož odkazuje na antidiskriminační zákon, obsahuje pouze rámcová ustanovení upravující rovné zacházení a zákaz diskriminace. Základní zásady pracovněprávních vztahů byly zakotveny v § 13<sup>100</sup>. Hlava IV. nazvaná „Rovné zacházení,

---

<sup>94</sup> zavádí zásadu rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ

<sup>95</sup> stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

<sup>96</sup> o zavedení rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky

<sup>97</sup> ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení ...*, s. 155.

<sup>98</sup> Tamtéž, s. 161- 162.

<sup>99</sup> BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo. 6. doplněné ...*, s. 29.

<sup>100</sup> zásada rovného zacházení se zaměstnanci a dodržování zákazu jakékoliv diskriminace zaměstnanců, zásada rovného zacházení zákazu diskriminace pro účely odměňování

zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývající z pracovněprávních vztahů“ obsahuje § 16, který stanovoval povinnost zaměstnavatelů zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci. V pracovněprávních vztazích je zakázána diskriminace, ale tento zákaz nemůže platit absolutně. Byly stanoveny výjimky ze zákazu, účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný, jde například o práce určené svou povahou. Za diskriminaci zákoník dále nepovažuje pozitivní opatření. Dále § 17 odkazuje na antidiskriminační zákon a právní prostředky ochrany v něm upravené.<sup>101</sup> Tento zákoník byl po svém přijetí několikrát novelizován. Ústavní soud dokonce několik významných ustanovení zrušil pro nesoulad s ústavním pořádkem.<sup>102</sup> Zákoník se stal liberálnější a posiloval princip smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů. Ministerstvo práce a sociálních věcí v roce 2008 vytvořilo panel odborníků, který měl vytvořit základ pro novelu zákoníku. Ozvaly se totiž skupiny podnikatelů a právníků, že je třeba v období recese větší flexibilita a liberálnost zákoníku. S tím ovšem nesouhlasily odbory. V důsledku politických neshod k projednání a přijetí návrhu tehdy nedošlo.<sup>103</sup>

### 3.2.2 Současná právní úprava

Po zdlouhavém a složitém legislativním procesu došlo k tzv. velké novele zákoníku práce provedené zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Byl zrušen § 13, který upravoval základní zásady pracovního práva. Po této novele se zásady nachází v § 1a ZP, rovné zacházení a zákaz diskriminace konkrétně v § 1a písm. e) ZP. Dále § 16 a 17 ZP upravuje rovné zacházení a právní prostředky ochrany.<sup>104</sup> Myslím si, že přesunutím základních zásad do nového paragrafu, který se systematicky nachází na začátku právního předpisu, vyjadřuje zákonodárce důležitost a jejich významné postavení v oblasti pracovního práva.

Ustanovení § 1a ZP systematicky navazuje na předmět úpravy zákoníku práce a upravuje zásady, na nichž spočívá pracovní právo. Na rozdíl od staré právní úpravy, která se nacházela v § 13 ZP, kde byly pouze vyjmenovány povinnosti zaměstnavatele a některá oprávnění zaměstnance je § 1a ZP zcela nový. Zásady mají normativní povahu a v aplikační praxi se realizují vždy ve spojení s konkrétním ustanovením zákoníku práce a jsou tak významnými interpretačními pravidlem. Výčet zásad není plně vyčerpávající, vedle základní a obecné

---

<sup>101</sup> ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení ...*, s. 163- 164.

<sup>102</sup> nález č. 116/2008 Sb.

<sup>103</sup> BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo. 6. doplněné ...*, s. 29.

<sup>104</sup> JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 26.

úpravy v ústavní Listině základních práv a svobod platí také obecné soukromoprávní zásady práva. Základní zásady jsou formulována kogentně.<sup>105</sup>

V § 16 nalezneme princip rovného zacházení a zákaz diskriminace a to pouze stručnou úpravu, zákoník zde odkazuje na antidiskriminační zákon. Dále obsahuje specifickou úpravu toho, co se nepovažuje za rozdílné zacházení, viz kap 1.3.4. Stejně tak § 17 ZP, který upravuje ochranu před diskriminací, odkazuje na antidiskriminační zákon.<sup>106</sup>

Zákoník práce výslovně počítal § 16 s přijetím antidiskriminačního zákona. Zákoník práce sám vymezuje zákaz diskriminace, a to diskriminace „jakékoliv“, zatímco později přijatý antidiskriminační zákon vymezuje důvody diskriminace taxativně. Zákoník práce odkazuje na AntiDZ pro vymezení pojmů přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci, navádění k diskriminaci a případů, kdy je rozdílné zacházení přípustné. Co do výčtu samostatných diskriminačních důvodů neodkazuje na AntiDZ. Na diskriminační důvody odkazuje ZP v negativním vymezení diskriminace § 16 odst. 3 *„Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.“*. Dle autora této části komentáře Zdeňka Kühna lze dovést, že vedle zakázaných diskriminačních důvodů v AntiDZ je podle ZP zakázána i diskriminace z dalších nepřijatelných důvodů. Opačný názor lze nalézt v komentáři ZP<sup>107</sup>, Štefko Martin tvrdí, že zákoník práce odkazuje na zvláštní právní předpis a sám žádné diskriminační znaky ani související pojmy nevymezuje. Souhlasím s Kühnem, že odkaz v § 16 odst. 2 ZP je taxativní, a jen § 16 odst. 3 odkazuje na diskriminační znaky v jiném kontextu, jako bude typicky majetek a důvody sociálního původu. Bylo by vhodné de lege ferenda upravit ZP tak, aby zákaz diskriminace byl omezen jen na důvody taxativně stanovené v AntiDZ.<sup>108</sup>

### 3.3 Antidiskriminační zákon

O přijetí antidiskriminačního zákona bylo napsáno mnohé, proto se pokusím jeho cestu v úvodu této kapitoly shrnout. Dále se budu věnovat pouze ustanovením, které se týkají diskriminace na základě pohlaví. Více jak rok poté, co prezident ČR vetoval návrh antidiskriminačního zákona, byl dne 17. 6. 2009 Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před

<sup>105</sup> Tamtéž, s. 39.

<sup>106</sup> Tamtéž, s. 60 - 61.

<sup>107</sup> ŠTEFKO Martin. In BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce, 1. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 62.

<sup>108</sup> KÜHN, Zdeněk. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon...*, s. 123- 124.

diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) schválen.<sup>109</sup> První návrh zákona byl vládou předložen v lednu 2005, v důvodové zprávě bylo konstatováno, že český právní řád nesplňuje požadavky Evropského společenství. České republice dokonce hrozila sankce z důvodu neimplementování Směrnice č. 2000/78 EC<sup>110</sup>.<sup>111</sup> V prosinci byl tento návrh schválen Poslaneckou sněmovnou, nebyl však schválen Senátem. Tento nesouhlas se nepodařilo zvrátit ani v květnu při opětovném hlasování. Nový návrh byl v červnu 2007 předložen vládou vedenou ODS, projednán i schválen oběma komorami, vetoval jej však prezident.<sup>112</sup>

Antidiskriminační zákon je nový, ale přesto nepředstavuje zavádění nových institutů, které by nebyly předtím známy. Účelem tohoto zákona je sjednocení definic a stanovení obecného rámce pro boj s diskriminací. Antidiskriminační zákon má povahu zákona obecného, další zákony jsou proto k předpisu zákony speciálními. V případě konfliktu předpisů se použije úprava speciální.<sup>113</sup> Antidiskriminační zákon obsahuje 19 paragrafů, z toho poslední se týká účinnosti. Antidiskriminační zákon se nachází v části první, části další upravují změny zákonů, kterých se dotýká.

Předmět úpravy AntiDZ je definován v § 1 „*Tento zákon zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech*“:

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

Zákon taxativně vymezuje společenské vztahy, které pokrývá zákaz diskriminace podle AntiDZ. Aby mohl být AntiDZ aplikován, musí dojít k diskriminaci na základě tohoto ustanovení, nebo z důvodů vymezených v § 2 odst. 3. Negativní vymezení působnosti zákona

---

<sup>109</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. Antidiskriminační zákon: Konec diskriminace v Čechách?. *Právní rozhledy*, 2009, roč. 17, č. 13, s. 2.

<sup>110</sup> Směrnice stanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

<sup>111</sup> ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení ...*, s. 166

<sup>112</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. Antidiskriminační zákon: Konec diskriminace v Čechách?. *Právní rozhledy*, 2009, roč. 17, č. 13, s. 2.

<sup>113</sup> KVASNICOVÁ, Jana, ČERMÁK, Michal. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010, s. 19.

nalezneme v § 1 odst. 2 „*Tento zákon se nevztahuje na právní vztahy související s úpravou podmínek vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí nebo osob bez státní příslušnosti na území České republiky.*“<sup>114</sup> Klíčové normativní ustanovení zakládající subjektivní právo na rovné zacházení a právo nebýt diskriminován se nachází v § 1 odst. 3 „*Fyzická osoba má právo v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon, na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.*“ Správně vychází z toho, že obětí diskriminace může být pouze fyzická osoba.<sup>115</sup>

Právem na rovné zacházení se dle antidiskriminačního zákona rozumí právo nebýt diskriminován z důvodu v něm stanovených. K tomu určený § 2 odst. 1 AntiDZ specifikuje v návaznosti na § 1 působnost AntiDZ. Plyne z něj, že pokud diskriminační důvody budou jiné, než důvody uvedené v § 2 odst. 3 AntiDZ, nelze na ně antidiskriminační zákon aplikovat. Zvláštní zákon však může stanovit jinak. Ustanovení § 2 odst. 2 AntiDZ rozlišuje diskriminaci na diskriminaci přímou a nepřímou. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování<sup>116</sup>, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.<sup>117</sup>

Co je přímou diskriminací upravuje § 2 odst. 3 AntiDZ „*Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci*“. Nepřímou diskriminaci stanovuje § 3 odst. 1 AntiDZ „*Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním.*“ Nepřímá diskriminace není objektivní znevýhodnění k dosažení cíle. Přívlastek přímá byl připojen až tehdy, když vznikla potřeba odlišit diskriminaci přímou od nepřímé.<sup>118</sup> Významnou roli sehrála judikatura, která pojmy definovala. Paradoxně byla nejprve ve směrnici definována diskriminace nepřímá.<sup>119</sup>

Dále obsahuje § 2 odst. 3 AntiDZ taxativní výčet diskriminačních důvodů a to: rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotního postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor. § 2 odst. 4 AntiDZ stanovuje, že „*za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu*

<sup>114</sup> zákon o azylu č. 325/1995 Sb., zákon o pobytu cizinců na území České republiky č. 326/1999 Sb.

<sup>115</sup> KÜHN Zdeněk. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon...*, s. 109-126

<sup>116</sup> více k tématu v článku MATYÁŠEK, Patrik. Sexuální obtěžování. *Právník*, 1998, roč. 137, č. 8, s. 717 – 735.

<sup>117</sup> KÜHN Zdeněk. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon...*, s. 129 - 130.

<sup>118</sup> pojem „nepřímá diskriminace“ byl v právu EU definován až na konci 90. let ve směrnici 97/80/ES, která reagovala na judikaturu, rozsudek ESD ze dne 13. května 1986, Bilka – Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz, 170/84, Recueil, s. 1607.

<sup>119</sup> KOLDINSKÁ Kristina. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon...*, s. 132.

*pohlavní identifikace*“. Již v prvním rozhodnutí v případě *Dekker*<sup>120</sup> k diskriminaci z důvodu těhotenství uznal ESD, že diskriminace z důvodu těhotenství je přímou diskriminací na základě pohlaví. Hlavním významem tohoto rozhodnutí je, že už není třeba hledat komparátora<sup>121</sup> mužského pohlaví pro účel srovnání. Soudní dvůr nadále v rozhodnutí vylučuje, aby byla diskriminace z důvodu těhotenství objektivně odůvodněna, jako by tomu bylo u nepřímé diskriminace. Směrnice a pracovněprávní judikatura ESD upřesnily požadavek nediskriminace těhotných žen na úrovni EU. Směrnice 92/85<sup>122</sup> definuje těhotnou zaměstnankyni, jako zaměstnankyni, která uvědomí zaměstnavatele o svém stavu. Směrnice vyžaduje ochranu od počátku těhotenství až do konce mateřské dovolené.<sup>123</sup>

Ustanovení § 4 odst. 1 a 2 AntiDZ navazuje na § 2 odst. 2 AntiDZ a podává definice obtěžování a sexuálního obtěžování. Sexuální obtěžování je speciálním případem k obecnějšímu pojmu obtěžování. Obtěžování obvykle bude psychické, někdy dokonce fyzické obtěžování související s některým z diskriminačních důvodů. Nejtypičtějším obtěžováním je obtěžování na pracovišti. Druhou formou bude jednání něco za něco. Je otázkou, proč zákonodárce vymezuje sexuální obtěžování, jako samostatnou kategorii, když by šla postihnout i dle § 4 odst. 1 AntiDZ.<sup>124</sup> Souhlasím s názorem Havelkové, že vzhledem k závažnosti zásahu do osobní sféry obtěžovaného/ho je nutné vyzdvihnout sexuálního obtěžování a vymezit jej v samostatném ustanovení zákona. Nadále § 4 v odstavcích 3- 5 AntiDZ obsahově definuje zákon jednání spočívající ve zneužití postavení v právním vztahu a to pronásledování a pokyn a navádění k diskriminaci.

Definice pojmu odměňování v § 5 odst. 1 AntiDZ promítá definici zpracovanou v čl. 2 odst. 1 písm. e) směrnice 2006/54 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Prosazování rovnosti v odměňování nemá původ ve směrnících, nýbrž v čl. 157 SFEU<sup>125</sup>, který stanovuje, že „každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.“ Ustanovení § 5 odst. 1 AntiDZ zahrnuje plat, mzdu, jiné nárokové plnění i jiný plnění poskytované zaměstnavatelem přímo či nepřímo při výkonu závislé činnosti. Zákon však nestanovuje, jak by měla být rovnost posuzována. Rovnost se posuzuje

---

<sup>120</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 8. listopadu 1990. *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*, C-177/88

<sup>121</sup> více ke komparátorovi v článku MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, roč. 2005, č. 3, s. 89.

<sup>122</sup> Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň

<sup>123</sup> HAVELKOVÁ Barbara. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon...*, s. 138 – 139.

<sup>124</sup> HAVELKOVÁ Barbara. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon...*, s. 175 – 183.

<sup>125</sup> Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie 2012/C 326/01



ve vztahu ke stejné práci, nebo práci stejné hodnoty, kterou definuje § 110 ZP. Dále § 5 odst. 2 a 3 AntiDZ ukládá povinnost zaměstnavateli zajistit rovné zacházení. Systematika zákona je poněkud nepřehledná. Ustanovení § 5 odst. 3 AntiDZ ukládá povinnost zaměstnavateli zajistit rovné zacházení v rozsahu definovaném v § 5 odst. 2 AntiDZ. Pokud by však měly vyplynout zaměstnavateli subjektivní povinnosti, musely by být v zákoně vymezeny. Určitým vodítkem může být § 7 AntiDZ, který vymezuje pozitivní opatření spočívající v zajištění rovných příležitostí a dále stanovuje, že toto opatření nesmí vést ke znevýhodnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší, než mají současně posuzovaní zaměstnanci. Není jasné, jaká je vazba mezi pravidly v § 5 odst. 2 a 3 a pravidly stanovenými v § 7 odst. 2 a 3 AntiDZ.<sup>126</sup> Domnívám se, že tato část zákona, která díky této nepřehlednosti v systematice může vyvolávat spory ohledně toho, vůči komu povinnost zajistit rovné zacházení vzniká a kdy zaniká, je nutná při případné novelizaci přepracovat. Nadále je v § 5 odst. 4, 5 a 6 AntiDZ definováno povolání, sociální výhoda a zdravotní postižení.

Pokud zaměstnavatel nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, týkající se jejich pracovních podmínek, odměňování za práci a poskytování jiných peněžních plnění a plnění peněžité hodnoty, diskriminuje zaměstnance dle § 16 ZP, dopouští se přestupku na úseku rovného zacházení a orgán inspekce práce mu může uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.<sup>127</sup>

Přípustné formy rozdílného zacházení upravuje § 6 a 7 AntiDZ. Ustanovení § 6 odst. 3 věta druhá říká, že *„diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.“* Směrnice 2006/54 a § 6 odst. 3 AntiDZ se liší ve dvou aspektech, směrnice hovoří o povaze pracovní činnosti a o podmínkách jejího výkonu, v AntiDZ je zmíněna pouze povaha práce či činnosti. Za druhé český zákon zmiňuje pouze věcný důvod, směrnice hovoří o podstatném a určujícím profesním požadavku. V souladu s požadavkem EU na konformní výklad se směrnicí je „povaha práce a činnosti“, zatímco „věcný důvod“ je nutné vykládat spolu se směrnicemi a relevantní judikaturou, aby byl věcný důvod „podstatný a určující“.<sup>128</sup>

Diskriminací není ani rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství<sup>129</sup>. Tato výjimka umožňuje členským státům přijímat ochranná opatření pro ženy v pracovněprávní oblasti. Tato výjimka nesmí plošně vyloučit ženy z práce, i když zákonodárce odůvodňuje tím, že ženy musí být více chráněny před nebezpečím, než

<sup>126</sup> WHELANOVÁ Markéta. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon...*, s. 193- 202.

<sup>127</sup> § 11 zákona č. 251/2005 Sb. o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>128</sup> HAVELKOVÁ Barbara. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon...*, s. 220- 222.

<sup>129</sup> § 6 odst. 5 AntiDZ

muži. Pokud národní úprava zakazuje práci všem ženám, je to v rozporu s právem EU. Úprava zakazující práci těhotným ženám však bude slučitelná s právní úpravou EU.<sup>130</sup> Česká právní úprava byla do 31. 12. 2011 v rozporu se zásadou práva EU, že i zaměstnankyně mají mít rovné podmínky, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, a jejich ochrana vyjádřená v zákazu konání některých prací či práce na některých pracovištích má být odůvodněna výhradně jejich těhotenstvím, protože § 238 odst. 1 ZP zakazoval zaměstnankyním práci v podzemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Úprava nebyla v souladu s požadavky směrnice Rady 76/207/EHS ve znění směrnice 2002/73/ES 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, zejména čl. 3 písm. a) směrnice 70/207/EHS, pokud jde o rovné zacházení s muži a ženami v přístupu k zaměstnání, a písm. b), pokud jde o rovné pracovní podmínky.<sup>131</sup> Výjimky v § 6 odst. 6 a 7 zohledňují zájem na ochraně rodinného a soukromého života.

Ustanovení § 7 formuluje obecnou výjimku ze zásady rovného zacházení „*Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru ve věcech uvedených v § 1 odst. 1 písm. f) až j), pokud je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.*“, česká právní úprava jde dokonce nad rámec směrnice 2000/78<sup>132</sup>, protože ve vztahu ke směrnici lze výjimku formulovat jen dle § 6 odst. 3 AntiDZ. Výjimka se proto nevztahuje na rozdílné zacházení z důvodu rasy a etnického původu, neboť dopadá na diskriminační důvody stanovené v § 2 odst. 3. Tato výjimka je stanovena pro „rozdílné“ zacházení, § 2 odst. 3 AntiDZ však hovoří o „méně příznivém“, rozdílné zacházení totiž zahrnuje i zacházení výhodnější.<sup>133</sup>

Konečně ustanovení § 8 upravuje zákaz diskriminace na základě pohlaví ve vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo zaměstnancem bývalým, vztahuje se i na rodinné příslušníky a § 9 naopak zavádí výjimku, kdy zaměstnavatel nemusí respektovat rovné zacházení mezi muži a ženami. Týká se zásady rovnosti v systému sociálního zabezpečení. Věcný rozsah je definován demonstrativně. Zásada rovného zacházení mezi muži a ženami se musí týkat také osob samostatně výdělečně činných ve vztahu ke komorám, jichž jsou členy.

<sup>130</sup> HAVELKOVÁ Barbara. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon....*, s. 233- 234.

<sup>131</sup> BOGNÁROVÁ Věra. In BĚLINA, Miroslav a kol.: *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2012, s. 894.

<sup>132</sup> směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

<sup>133</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon....*, s. 239.

Pravidla rovného zacházení se musí vztahovat také na osoby, jejichž činnost je přerušena z důvodu nemoci, mateřství nebo úrazu a další v zákoně vyjmenované osoby.<sup>134</sup>

Další významnou částí právního zákona pro účely ochrany před diskriminací je část druhá AntiDZ nazvaná „Změna zákona o Veřejném ochránci práv“. Rozšiřuje působnost VOP ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Vkládá také nový paragraf do zákona o VOP, který stanoví, že ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem:

- poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodu diskriminace
- provádí výzkum
- zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací.

---

<sup>134</sup> WHELANOVÁ, Markéta. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon* ....., s. 247- 248.

## 4. Obrana proti diskriminaci

V případě, že dojde k diskriminaci, nebo dojde k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení, má ten, kdo byl jednáním dotčen, právo domáhat se, aby bylo upuštěno od diskriminace, byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a bylo mu poskytnuto přiměřené zadostiučinění.<sup>135</sup> Zaměstnanec se pravděpodobně bude nejprve domáhat ochrany u zaměstnavatele, pokud nebude ochrana dostačující, nebo zaměstnavatel nevyhoví, může se zaměstnanec obrátit na inspektorát práce či veřejného ochránce práv. Zaměstnanec se poté může obrátit na soud, nebo se na soud obrátí přímo, aniž by předtím jednal jinak.<sup>136</sup>

### 4.1 Veřejný ochránce práv

S účinností od 1. prosince 2009 se rozšiřuje působnost veřejného ochránce práv na vykonávání metodické pomoci obětem diskriminace. Vláda dne 8. prosince 2014 schválila návrh novely zákona o Veřejném ochránci práv<sup>137</sup>, navrhuje se dvě nové pravomoci ochránce a to oprávnění podat návrh ÚS na zrušení zákona či jiného ustanovení<sup>138</sup>, shledá-li při výkonu své působnosti porušení základních práv a svobod. Druhá pravomoc je oprávnění podat veřejnou žalobu v oblasti diskriminace, tzv. *actio popularis*. „*Jedná se o účinný právní nástroj, který odráží skutečnost, že diskriminace není pouze individuální, ale strukturální či celospolečenský problém.*“<sup>139</sup> Upuštění od diskriminace a nápravy závadného stavu se bude moci domáhat i ochránce, pokud by se porušení práva na rovné zacházení nebo diskriminace mohly dotknout většího nebo neurčitého počtu osob anebo pokud by jimi mohl být vážně ohrožen veřejný zájem.<sup>140</sup> Myslím si, že veřejná žaloba je vítaným rozšířením pravomoci VOP a můžeme jen doufat, aby se tato novela stala platnou a účinnou. V Souhrnné zprávě o činnosti veřejného ochránce práv 2013 Varvařovský uvádí, že došel šetřením podnětů k názoru, že by se mohlo jednat o diskriminaci. Oběť diskriminace však nevybíhala svá práva soudní cestou, přestože disponovala poměrně silnými důkazy k tomu, aby v civilním soudním řízení došlo ke sdílení důkazního břemene. „*Účinnost boje proti*

<sup>135</sup> ŠTEFKO, Martin. *Diskriminace v zaměstnání a obrana proti ní* [online]. vedakolemnas.cz, [http://www.vedakolemnas.cz/sys/galerie-download/diskriminace-v-zamestnani-vkn\\_6\\_web.pdf?0.463537893478708](http://www.vedakolemnas.cz/sys/galerie-download/diskriminace-v-zamestnani-vkn_6_web.pdf?0.463537893478708).

<sup>136</sup> ŠTANGOVÁ Věra, *Rovné zacházení...*, s. 176.

<sup>137</sup> Návrh novely zákona o Veřejném ochránci práv. Dostupné na <https://apps.odok.cz/kpl-detail?pid=KORN9M5L5UOU>.

<sup>138</sup> nyní má pouze v případě jiného právního předpisu

<sup>139</sup> VARVAŘOVSKÝ Pavel. *Souhrnná zpráva o činnosti veřejného ochránce práv 2013*. Dostupné na [http://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/zpravy\\_pro\\_poslaneckou\\_snemovnu/Souhrnna-zprava\\_2013\\_PDF\\_A.pdf](http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu/Souhrnna-zprava_2013_PDF_A.pdf).

<sup>140</sup> C. H. Beck. *Actio popularis v oblasti diskriminace*. *Právní zpravodaj*, 12. ledna 2015.

*diskriminaci je tak prozatím minimální.*<sup>141</sup> Veřejná žaloba by mohla mít vliv na zefektivnění tohoto boje proti diskriminaci.

Činnost VOP stojí na třech pilířích, první pilíř: informovat, druhý pilíř: vzdělávat a třetí pilíř: pomáhat. V rámci prvního pilíře vydává ochránce doporučení a stanoviska. Doporučení jsou určena široké veřejnosti, vyjadřují se ke konkrétním projevům diskriminace a doporučují, jak se diskriminačnímu jednání vyvarovat. V rámci prvního pilíře provádí výzkum týkající se otázek, které souvisí s problematikou diskriminace. Nadále vydává stanoviska, která jsou určena odborné veřejnosti a mají stejný cíl jako doporučení. V rámci druhého pilíře vykonává ochránce řadu aktivit, jako jsou semináře, workshopy a tréninky určené neziskovým organizacím, státní správě, zaměstnavatelům a poskytovatelům služeb.<sup>142</sup>

Stěžejním pilířem činnosti ochránce na poli boje proti diskriminaci je pilíř třetí, pomáhat obětem diskriminace a plnit tím úkol přispívat k prosazování práva na rovné zacházení. Každá osoba má právo na bezplatnou radu. Ochránce posoudí případ z právního hlediska a po zjištění, že k diskriminaci došlo, navrhne oběti možnosti dalšího postupu. Tímto poskytne metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení.<sup>143</sup> Ochránce spolupracuje s neziskovou organizací Pro Bono Aliance, která poskytne bezplatnou pomoc nemajetným obětem diskriminace.<sup>144</sup>

Na stránkách ochránce jsem našla zajímavý výzkum, který provedl v roce 2011, týkal se výskytu diskriminace v pracovní inzerci. Došel k závěru, že inzeráty byly nejčastěji diskriminační z důvodu věku a pohlaví (diskriminace z důvodu pohlaví se objevila v 7% zkoumaných inzerátů).<sup>145</sup>

Dle statistických údajů se v roce 2012 zabýval především poskytování metodické pomoci obětem diskriminace. Přijal celkem 25 stížností na diskriminaci založenou na pohlaví z celkového počtu 253 stížností (jsou druhým nejčetnějším typem diskriminace).<sup>146</sup> V roce 2013

---

<sup>141141</sup> VARVAŘOVSKÝ Pavel. *Souhrnná zpráva o činnosti veřejného ochránce práv 2013*. Dostupné na [http://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/zpravy\\_pro\\_poslaneckou\\_snemovnu/Souhrnna-zprava\\_2013\\_PDF\\_A.pdf](http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu/Souhrnna-zprava_2013_PDF_A.pdf).

<sup>142</sup> Dostupné na <http://www.ochrance.cz/diskriminace/>.

<sup>143</sup> § 21b odst. 1 písm. a) zákona č. 349/1999 Sb. o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

<sup>144</sup> Dostupné na <http://www.ochrance.cz/diskriminace/>.

<sup>145</sup> *Výzkum veřejného ochránce práv- projevy diskriminace v pracovní inzerci*. Sp. zn.: 110/2010/DIS/MČ. Dostupné na [http://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Doporučení/Doporučení-Inzerce.pdf](http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporučení/Doporučení-Inzerce.pdf).

<sup>146</sup> MPSV. *Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce 2012 v České republice*. Dostupné na [http://www.mpsv.cz/files/clanky/15492/zprav\\_rovnost\\_2012.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/15492/zprav_rovnost_2012.pdf).

předal organizaci Pro Bono Alianci tři případy, z toho jeden se týkal diskriminace na základě pohlaví.<sup>147</sup>

## 4.2 Antidiskriminační žaloba

### 4.2.1 Podání žaloby podle § 10 AntiDZ (antidiskriminační žaloba)

Antidiskriminační zákon zakotvil ve svém § 10 mj. nároky, které mohou oběti diskriminace vznášet v civilním řízení. Zákon přiznává oběti domáhat se, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění, pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Může dokonce mít povahu morální satisfakce, jako je veřejná omluva. Tato žaloba se využije v oblasti působnosti AntiDZ, kdy je osoba diskriminována z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 AntiDZ.<sup>148</sup> Představuje lex specialis k § 13 SOZ, který je dnes upraven v NOZ dokonce třemi ustanoveními. Diskriminovaný neměl možnost volby. Pokud se jednalo o diskriminaci dle ustanovení antidiskriminačního zákona, bylo nutné žalovat dle § 10 AntiDZ, přičemž nehrálo roli, že § 10 AntiDZ a § 13 SOZ byly duplicitní. Pokud se tedy nejednalo o diskriminaci v působnosti antidiskriminačního zákona, byl diskriminovaný nucen použít § 13 SOZ. Kvasnicová s Čermákem se neztotožňují s názorem Ladislava Jouzy, vyjádřeném v článku nazvaném „Nový antidiskriminační zákon“ otištěném v čísle 11/2009 Bulletinu advokacie. Autoři článku naopak od Jouzy tvrdí, že nelze rozhodovat o nerovném zacházení, které je v působnosti antidiskriminačního zákona, dle zbytkové úpravy ochrany osobnosti ve starém občanském zákoníku.<sup>149</sup> S tím nemohu jinak než souhlasit a přiklonit se tedy k názoru autorů článku.

Úprava v NOZ již není duplicitní s § 10 AntiDZ, týká se neoprávněného zásahu do jména<sup>150</sup> a neoprávněného zásahu proti osobnosti člověka<sup>151</sup>, poslední ustanovení stanovuje

---

<sup>147</sup> *Souhrnná zpráva o činnosti ochránce veřejných práv za rok 2013*. Dostupné na [http://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/zpravy\\_pro\\_poslaneckou\\_snemovnu/Souhrnna-zprava\\_2013\\_PDF\\_A.pdf](http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu/Souhrnna-zprava_2013_PDF_A.pdf).

<sup>148</sup> KÚHN Zdeněk. Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona. *Právní rozhledy*, 2010, č. 3, s. 77.

<sup>149</sup> KVASNICOVÁ, Jana, ČERMÁK, Michal. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010, s. 19.

<sup>150</sup> § 78 zákona č. 89/2012 Sb. nový občanský zákoník. Člověk, který byl dotčen zpochybněním svého práva ke jménu nebo který utrpěl újmu pro neoprávněný zásah do tohoto práva, zejména neoprávněným užitím jména, se může domáhat, aby bylo od neoprávněného zásahu upuštěno nebo aby byl odstraněn jeho následek.

<sup>151</sup> § 82 zákona č. 89/2012 Sb. nový občanský zákoník. Člověk, jehož osobnost byla dotčena, má právo domáhat se toho, aby bylo od neoprávněného zásahu upuštěno nebo aby byl odstraněn jeho následek.

způsob a výši přiměřeného zadostiučinění<sup>152</sup>. V obou žalobách, jak diskriminačních, tak zakládajících se na NOZ, mohou postižené osoby uplatnit stejný žalobní petit, který bude obsahovat nároky negatorní, odstraňovací, nebo satisfakční.<sup>153</sup>

Věcnou příslušnost upravuje OSŘ v § 9 odst. 1, který stanoví, že nestanoví-li zákon jinak, jsou k řízení v prvním stupni příslušné okresní soudy. Žádné ustanovení nestanoví věcnou příslušnost krajskému soudu. Na základě zákona lze tedy stanovit, že věcně příslušným soudem pro diskriminační žalobu je okresní soud. Jelikož se bude většinou jednat o věci pracovní, bude dle § 36a odst. 1 písm. a) OSŘ rozhodovat senát.<sup>154</sup>

V českém právním řádu zůstali po přijetí AntiDZ ustanovení upravující duplicitní nároky diskriminovaných osob. Ve většině případů to vytváří nepřehledný stav ochrany před diskriminací. Souhlasím s Kühnem, že by bylo vhodné de lege ferenda redukovat nároky dle ostatních zákonů pouze na důvody, které nejsou v působnosti antidiskriminačního zákona. Zákon o zaměstnanosti<sup>155</sup> se před svojí novelizací, která nabyla účinnosti 1. ledna 2012, ve věcné působnosti značně překrýval s AntiDZ, dokonce měl širší výčet diskriminačních důvodů. S § 10 AntiDZ přímo koliduje § 80 odst. 5 a 6 služebního zákona<sup>156</sup>, i zde lze ustanovení služebního zákona aplikovat jen v případech, kdy důvody diskriminace nespádají pod působnost § 2 odst. 3 AntiDZ. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů<sup>157</sup> v ustanovení § 77 odst. 9 upravuje právo domáhat se nápravy u soudu, pokud dojde k diskriminaci, toto ustanovení je pět duplicitní k § 10 AntiDZ a proto se vstupem antidiskriminačního zákona v účinnost se stalo obsoletním přinejmenším v těch diskriminačních důvodech, které jsou upraveny v § 2 odst. 3 ADZ.<sup>158</sup> Zákon o vojácích z povolání<sup>159</sup> otázky řešení diskriminace upravuje formou žádostí a stížností vojáka ve věcích

---

<sup>152</sup> § 2957 zákona č. 89/2012 Sb. nový občanský zákoník. Způsob a výše přiměřeného zadostiučinění musí být určeny tak, aby byly odčiněny i okolnosti zvláštního zřetele hodné. Jimi jsou úmyslné způsobení újmy, zvláště pak způsobení újmy s použitím lsti, pohrůžky, zneužitím závislosti poškozeného na škůdci, násobením účinků zásahu jeho uváděním ve veřejnou známost, nebo v důsledku diskriminace poškozeného se zřetelem na jeho pohlaví, zdravotní stav, etnický původ, víru nebo i jiné obdobně závažné důvody. Vezme se rovněž v úvahu obava poškozeného ze ztráty života nebo vážného poškození zdraví, pokud takovou obavu hrozba nebo jiná příčina vyvolala.

<sup>153</sup> KVASNICOVÁ, Jana, ČERMÁK, Michal. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010, s. 19.

<sup>154</sup> MOTEJL Otakar. *Stanovisko veřejného ochránce práv k některým procesním aspektům antidiskriminačního zákona, zejm. věcné příslušnosti soudů*. 5. ledna 2010, dostupné na [http://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Stanoviska/Stanovisko\\_veřejneho\\_ochrance\\_p\\_rav\\_k\\_nekterym\\_procesnim\\_aspektum\\_antidiskriminacního\\_zakona.pdf](http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Stanoviska/Stanovisko_veřejneho_ochrance_p_rav_k_nekterym_procesnim_aspektum_antidiskriminacního_zakona.pdf).

<sup>155</sup> zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>156</sup> zákon č. 218/2002 Sb. o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů

<sup>157</sup> zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

<sup>158</sup> KÜHN Zdeněk. Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona. *Právní rozhledy*, 2010, s. 77.

<sup>159</sup> zákon č. 221/1991 Sb. o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

výkonu služby a ve věcech služebních vztahů. Zákon o vojácích však neupravuje nároky na přiměřené zadostiučinění nebo náhradu nemajetkové újmy v penězích, v těchto otázkách se uplatní § 10 AntiDZ.<sup>160</sup>

Předpokladem vzniku soukromoprávních sankcí je

- podmínka existence protiprávního diskriminačního jednání, které vyvolalo
- určitou újmu na straně diskriminované
- musí existovat příčinná souvislost mezi jednáním a újmou.

### **Upuštění od diskriminace (zdržovací žaloba)**

Český zákonodárce preferuje upuštění od diskriminace, neboť jej jmenuje jako první možnost nápravy. V určitých případech lze místo odstranění následků diskriminace uvažovat o předběžném opatření. Žalobní petit musí obsahovat přesný popis, v čem konkrétně diskriminace spočívá a jakých zásahů se má žalovaný přesně zdržet. Pro výkon rozsudku je třeba použít § 351 odst. 1 OSŘ (porušení jiné povinnosti), který ukládá povinnému pokutu až 100 000 Kč.<sup>161</sup>

### **Žaloba na odstranění trvajících následků diskriminace**

Pokud důsledky diskriminace přetrvávají a je možné požadovat jejich odstranění. Jako příklad je možno uvést žalobu na přijetí diskriminovaného žadatele do určité pracovní pozice. Žalobní návrh musí přesně označit to, co má žalovaný vykonat. Způsob odstranění následků musí odpovídat obsahu, formě i rozsahu neoprávněného diskriminačního zásahu. Nejčastěji bude pro výkon rozhodnutí opět použit § 351 OSŘ.<sup>162</sup>

### **Poskytnutí přiměřeného zadostiučinění (morální satisfakce) a náhrada nemajetkové škody v penězích (materiální satisfakce)**

V praxi budou časté případy, kdy bylo pracovní místo obsazeno jiným kandidátem a není tedy možné věc vyřešit poskytnutím morální satisfakce, ledaže to diskriminovaný bude považovat za dostatečné řešení věci. Často je ukončení diskriminačního jednání možné, k nápravě však toto jednání nepostačuje. Jde o situace, kdy diskriminační jednání způsobí značnou materiální škodu, i když bylo na základě podání žaloby ukončeno. Typicky půjde o sexuální obtěžování. Podstatné není, zda byla v důsledku diskriminace snížena dobrá pověst,

---

<sup>160</sup> KÜHN Zdeněk. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon....*, s. 290- 291.

<sup>161</sup> Tamtéž, s. 294.

<sup>162</sup> KÜHN Zdeněk. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon....*, s. 295.



nebo důstojnost osoby, nebo její vážnost ve společnosti, ale to, zda jiné než peněžité způsoby nápravy poskytují žalobci ochranu a zda jsou odstrašujícím příkladem do budoucnosti. Tomu tak nebude, je proto nutná náhrada škody v penězích. Podáním žaloby dle § 10 AntiDZ žalobce chrání nejen svoje práva, ale nepřímo chrání práva neurčitého okruhu dalších osob a to prostřednictvím faktického precedentního účinku judikatury.<sup>163</sup>

Dnes je již nepochybné, že nároky na materiální satisfakci se promlčují v obecné promlčecí době dle NOZ. Naproti tomu jiné nároky dle § 10 AntiDZ promlčení nepodléhají.

164

#### **4.2.2 Samotné řízení, problematika důkazního břemene dle § 133a OSŘ**

Pozice zaměstnance, jako navrhovatele v řízení, jehož předmětem je diskriminace, by byla velmi složitá z hlediska obtížnosti prokazování diskriminačního důvodu. Z toho důvodu je jeho postavení jako žalobce usnadněno tím, že povinnost nést důkazní břemeno je stanovena i žalovanému. Žalovaný (zaměstnavatel) pak musí prokázat, že zásadu rovného zacházení dodržel, případně že nerovné zacházení nemělo diskriminační motiv.<sup>165</sup> Občanský soudní řád výslovně stanoví, že pokud žalobce uvede, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, nebo dalších důvodů v zákoně stanovených, je žalovaný povinen prokázat, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo.<sup>166</sup>

Jak česká, tak evropská právní úprava pracuje se sdíleným důkazním břemenem. Skutečný přesun důkazního břemene by vedl k neproporcionálním následkům na straně domněle diskriminující osoby a jevil by se jako nespravedlivý. Ve sporech o diskriminaci se uplatní jiný princip dokazování než ve sporech soukromoprávních netýkajících se diskriminace. Znamená to, že nestačí, aby diskriminovaná osoba jen tvrdila diskriminaci. Žalobce musí především toto tvrzení do jisté míry dokázat, musí prokázat, že se s ní zacházelo méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho ze zakázaných důvodů. Žalovaný musí naopak tvrdit a dokázat, že k diskriminaci nedošlo. Že jednání, které vedlo k tvrzené diskriminaci, mělo odůvodnění a cíl byl dosahován legitimními prostředky (test legitimacy a proporcionality).<sup>167</sup>

Osoba, která se cítí být diskriminována, musí i prokázat, nejen tvrdit, že s ní bylo zacházeno neobvyklým, tedy znevýhodňujícím způsobem. Pokud toto neprokáže, nemůže

---

<sup>163</sup> Tamtéž, s. 295- 297.

<sup>164</sup> Tamtéž, s. 307.

<sup>165</sup> BĚLINA Miroslav. In BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání*, Praha: C. H. Beck, 2010, s. 198- 199.

<sup>166</sup> § 133a zákona č. 99/1963 Sb. občanský soudní řád ve znění pozdějších předpisů

<sup>167</sup> KVASNICOVÁ, Jana, ČERMÁK, Michal. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010, s. 22.

zákonitě v řízení uspět. Musí tvrdit, že jednání bylo motivováno na základě diskriminačního důvodu (pohlaví), tuto motivaci již prokazovat nemusí.<sup>168</sup>

Dle § 125 OSŘ mohou za důkazy sloužit všechny prostředky, jimiž lze zjistit stav věci. Žalobce tedy musí navrhnout důkazy, které dokážou tvrzenou diskriminaci. Mohou jimi být svědecké výpovědi, kolektivní smlouva, vnitřní předpis, písemná komunikace se zaměstnavatelem a další prostředky schopné prokázat tvrzení. Výhody § 133 OSŘ a jeho převrácení důkazního břemene jsou však možné využít pouze ve vztahu k diskriminační žalobě na základě § 10 AntiDZ.<sup>169</sup>

Nález Ústavního soudu (nálezu ÚS 37/04, ze dne 26. dubna 2006, publikovaném též jako č. 419/2006 Sb.) : „*Je strana žalující zvýhodněna, neboť nemusí prokazovat, co se mělo stát a proč že je žalováno, zatímco strana žalovaná je znevýhodněna, neboť by měla prokázat, co se nestalo. Ve skutečnosti totiž důkazní břemeno neleží pouze a výlučně na straně žalované. I strana žalující nese své břemeno tvrzení i břemeno důkazní. Pokud tato břemena strana žalující unese, což musí v jednotlivém případě posoudit soud, je následně věcí strany žalované prokázat svá tvrzení, že k diskriminaci z rasových (etnických) důvodů nedošlo.*“<sup>170</sup>

### 4.3 Mediace

Za alternativní řešení sporů lze považovat mediaci. Jde o řešení konfliktu prostřednictvím mediátora= prostředníka. Cílem je nalezení řešení, které v největší míře odpovídá požadavkům obou stran s výsledkem uzavření mediační dohody.<sup>171</sup> Samotný proces mediace spočívá na dobrovolnosti. Její výhodou je rychlost, účinnost, finanční nenákladnost a stabilita dosaženého řešení. Je vhodná při důkazní nouzi, což může být případ diskriminačních sporů na základě pohlaví.<sup>172</sup> V praxi se ukázalo, že mediace je nejvhodnější a nejúčinnější v případech, kdy jsou si subjekty rovné, tedy nejsou ve vztahu nadřízený a podřízený subjekt. V pracovněprávních vztazích jde většinou o vztah nadřízený a podřízený,

<sup>168</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009, roč. 6, č. 8, s. 321.

<sup>169</sup> BRŮHA, Dominik. Praktické problémy antidiskriminační zákona (z pohledu zaměstnance). *Práce a mzda*. 2010, roč. 58, č. 1, s. 36 – 37.

<sup>170</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. PL ÚS 37/04, bod 75

<sup>171</sup> HUBÁLEK, Michal. *Možnosti využití mediace v diskriminačních sporech* [online]. mkc.cz, [cit. 31. března 2015]. Dostupné na [http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Vyuziti\\_mediace\\_v\\_diskriminacnich\\_sporech.pdf](http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Vyuziti_mediace_v_diskriminacnich_sporech.pdf).

<sup>172</sup> BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007, s. 13.

v těchto typech konfliktů se ukazovala jako překážka mediace neochota druhé strany tomuto řešení a nedůvěra v mediaci jako takovou.<sup>173</sup>

Uzavření mediační dohody se jeví jako varianta ideální. Prvním předpokladem pro využití mediace je jednoznačná a transparentní úprava jednání, co je považováno za diskriminaci. V případě diskriminačního chování si musí diskriminující subjekt jasně uvědomovat, že jedná v rozporu se zákonem. V současné době si toho subjekt vědom není, nebo spoléhá, že nebude postižen. Není zde tedy motivace subjektu k tomu, aby aktivně a dobrovolně řešil následky svého jednání a využíval k tomu právě mediaci.<sup>174</sup>

Zakotvení mediačního procesu zákonem o mediaci, který nabyl účinnosti dne 1. září 2012, přineslo do českého právního řádu formalizaci jednoho z hlavních mimosoudních řešení sporů. Pokud se povede vyřešit prostřednictvím mediace alespoň určité procento sporů, povede tato skutečnost nejen k posílení důvěry v tento institut, ale i k snížení nově napadlých návrhů na soud a k navýšení smírných řešení sporů, neboť mediační dohoda je soukromoprávní smlouvou a není tedy přímo vykonatelná. Prostřednictvím schválení dohody soudem, ať už jako přetorského, nebo soudního smíru, lze dosáhnout její vykonatelnosti. Pokud soud do třiceti dnů neschválí přetorským smírem dohodu, nebo už bez stanovené lhůty smírem soudním, lze se na soud obrátit s vynucením splnění povinnosti v dohodě sjednaných jako v každé jiné smlouvě. Ve většině případů budou soudy projednávat žaloby na splnění povinnosti vyplívající z mediační dohody.<sup>175</sup>

Zákon o mediaci sice přinesl formalizaci mediace jako takové, je však otázkou, zda bude pro spory v oblasti diskriminace využívána. Zákon zakotvuje postup průběhu mediace, ale vykonatelnost mediačních dohod ponechává na aktivitě strany dohody, která musí podáním soud žádat o schválení smíru. Proces vytváření dohody je bezpochyby rychlejší a účinnější než civilní spor. Nejjednodušším způsobem tedy bude ustanovení mediace, jako řešení diskriminačního sporu do antidiskriminačního zákona, jako jeden ze způsobů obrany proti diskriminaci.

---

<sup>173</sup> HUBÁLEK: *Možnosti využití...*

<sup>174</sup> HUBÁLEK, Michal. *Diskriminace v oblasti přístupu k zaměstnání a samotném zaměstnání - využití mediace v těchto konfliktech* [online]. zamestnanost.poradna-prava.cz, [cit. 31. března 2015]. Dostupné na <<http://zamestnanost.poradna-prava.cz/publikace/mediace-v-pracovnepravnich-sporech.html>>.

<sup>175</sup> HÁJKOVÁ, Šárka. Mediace v kontextu občanského soudního řízení. *Bulletin advokacie*, 2013, č. 6, s. 24.

## 5. Relevantní judikatura

### 5.1 Judikatura Soudního dvora EU

Soudní dvůr Evropského společenství hraje ve vývoji řešení sporných situací týkajících se rovného zacházení s muži a ženami významnou úlohu. První příležitost zabývat se případem diskriminace žen měl v roce 1971 v případě Defrenne, kdy se belgický soud obrátil na SDEU, aby posoudil předběžnou otázku týkající se účinku článku 119 Smlouvy o založení EHS.<sup>176</sup> Soud stanovil, že tento článek má přímý účinek, z rozsudku jasně plyne, že tento přímý účinek se omezuje na přímou a otevřenou diskriminaci. Tento rozsudek je mezníkem pro počátek rozvoje bohaté judikatury.<sup>177</sup>

Prvně se zabýval pojmy přímá a nepřímá diskriminace Evropský soudní dvůr v roce 1976, kdy v rozsudku *Defrenne II*<sup>178</sup> prohlásil, že je nutné rozlišovat mezi diskriminací přímou otevřenou a nepřímou skrytou. Uspokojivější vysvětlení termínu nepřímá diskriminace podal ESD v rozsudku *Jenkins*<sup>179</sup>, bylo to poprvé, co nepřímou diskriminaci ESD definoval. Hlavní kritéria pro nepřímou diskriminaci stanovil ESD v rozsudku *Bilka Kaufhaus*<sup>180</sup>. Zde dal najevo, že nepřímá diskriminace nemusí být vedena diskriminačním úmyslem.<sup>181</sup>

Pokusím se představit několik judikátů týkajících se rovnosti mezi muži a ženami, které nejsou tak známé, jako již výše zmiňovaný případ Defrenne, Bilka, nebo Jenkins, neboť o nich již bylo napsáno mnohé.

#### 5.1.1 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 6. března 2014. *Loredana Napoli v Ministero della Giustizia - Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria, C-595/12*

Zde se soudní dvůr zabýval vyloučením z důvodu dlouhodobé nepřítomnosti způsobené mateřskou dovolenou. Loredana Napoli absolvovala výběrové řízení pořádané dne 20. dubna 2009 na běžnou vedoucí pozici zástupce komisaře vězeňské stráže a dne 5. prosince 2011 byla přijata k účasti na kurzu odborné přípravy, který měl být zahájen dne 28. prosince. Dne 7. prosince 2011 L. Napoli porodila. Podle vnitrostátních právních předpisů čerpala povinnou

<sup>176</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen*. Praha, 2005. s. 12.

<sup>177</sup> Judikatura Evropského soudního dvora - ženy a muži. Dostupné na <http://lidskaprava.poradna-prava.cz/judikatura-evropskeho-soudniho-dvora-337.html>.

<sup>178</sup> Rozsudek ze dne 8. dubna 1976, *Gabrielle Defrenne v Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena*, C- 43/75

<sup>179</sup> Rozsudek ze dne 31. března 1981, *J. P. Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions)*, C- 96/80

<sup>180</sup> Rozsudek ze dne 13. května 1986, *Bilka – Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz*, 170/84

<sup>181</sup> BARINKA, Roman. Nepřímá diskriminace v pracovním právu ES. *Právní rozhledy*, 2010, č. 5, s. 165.

rodičovskou dovolenou po dobu tří měsíců, a sice do 7. března 2012. Dne 4. ledna 2012 jí bylo oznámeno, že bude po uplynutí prvních 30 dnů období mateřské dovolené z dotčeného kurzu vyloučena a výplata její pracovní odměny bude přerušena. Tento správní orgán jí oznámil, že bude bez dalšího přijata do příštího pořádaného kurzu. První žalobou napadla L. Napoli rozhodnutí ze dne 4. ledna 2012. Tomuto soudu byla předložena druhá žaloba s doplněním odůvodnění, směřující proti rozhodnutí vedoucího oddělení ze dne 9. března 2012, kterým byla L. Napoli s konečnou platností vyloučena z kurzu, přičemž jí byla zachována možnost účasti na příštím kurzu, se ztrátou platu do této doby.

Loredana Napoli tedy utrpěla z důvodu mateřství újmu, neboť se nachází v méně příznivé situaci než její kolegové mužského pohlaví, kteří uspěli v tomtéž výběrovém řízení a byli přijati k účasti na původním kurzu odborné přípravy. Právo na přijetí do následujícího kurzu nezavazují pořádací orgán, aby tento kurz uspořádal. Újma pracovnice může nabýt značných rozměrů, neboť tento kurz může být uspořádán také za několik let.

Soudní dvůr dospěl k tomu, že článek 15<sup>182</sup> směrnice 2006/54/ES musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátním právním předpisům, aby z důvodu veřejného zájmu nevyklučovali ženu na mateřské dovolené z odborného vzdělávání, které je nedílnou součástí jejího zaměstnání a je povinné pro vznik nároku na konečné jmenování na místo úředníka. Musí být tedy vykládán v tom smyslu, že po ukončení mateřské dovolené má žena právo na znovupřijetí do kurzu. Vyloučení z prvního kurzu a následný zákaz účasti na závěrečné zkoušce tohoto kurzu mělo za následek ztrátu možnosti dotčené osoby mít prospěch, stejně jako její kolegové, ze zlepšení pracovních podmínek, a je tudíž nutné mít za to, že zakládá nepříznivé zacházení.

### **5.1.2 Rozsudek Soudního dvora Evropské Unie ze dne 16. srpna 2011. *Margaret Kenny a další v. Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance, Commissioner of An Garda Síochána, C-427/11***

Soudní dvůr se zabýval nepřímou mzdovou diskriminací z důvodu pohlaví. Úřednice zaměstnané Ministerstvem byly přidělené národnímu policejnímu sboru za účelem výkonu administrativní práce. Vykonyvaly stejnou práci jako další zaměstnanci mužského pohlaví, kteří rovněž vykonávají administrativní práce, a to na specifických pracovních místech vyhrazených pro zaměstnance policie, která se označují jako „určená místa“ či „vyhrazená

---

<sup>182</sup> Žena na mateřské dovolené má po skončení mateřské dovolené nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měla nárok během své nepřítomnosti.

místa“. Odvolací soud ve vzniklém sporu konstatoval, že podíl mužů a žen v dotčených skupinách zaměstnanců ukazuje nepřímou mzdovou diskriminaci. V červenci 2000 bylo 353 policejních míst, z nichž 279 byli muži a 74 ženy, administrativních pracovníků bylo 761, převážně ženy. V době jednání před odvolacím soudem, tedy v květnu 2007, bylo vyhrazeno 298 míst a bylo zamýšleno počet snížit na 219 míst. Soud se rozhodl řešit otázku objektivního odůvodnění zjištěné stavu, jako otázku předběžnou a požádal Ministerstvo o předložení důkazů o existenci objektivního odůvodnění. Ministerstvo uvedlo, že přidělování příslušníků na administrativní místa bylo odůvodněno uspokojováním provozních potřeb sboru a plat byl hrazen ve výši odpovídající jejich hodnoti. Proces snižování počtu míst byl označen jako přechod na civilní režim.

Nejprve se ESD zabýval důkazním břemenem. Ten, kdo se považuje za oběť diskriminace, musí před vnitrostátním soudem prokázat, že mu zaměstnavatel vyplácí odměnu nižší, než jeho kolegům a že vykonává stejnou práci nebo práci srovnatelné hodnoty, takže je obětí diskriminace, kterou lze vysvětlit odlišným pohlavím. Nadále přísluší zaměstnavateli, aby prokázal, že k porušení zásady stejné odměny nedošlo. ESD už několikrát rozhodl, že za účelem posouzení, zda zaměstnanci vykonávají stejnou práci, nebo práci se stejnou hodnotou, je třeba zjistit, zda se uvedení zaměstnanci nacházejí ve srovnatelné situaci. V souladu s ustálenou judikaturou ES musí být odůvodněn rozdíl v odměňování jako takového a to objektivními faktory prostými diskriminace na základě pohlaví. V rámci nepřímé mzdové diskriminace musí zaměstnavatel prokázat objektivní odůvodnění zjištěného rozdílu mezi diskriminovanými zaměstnanci a referenčními osobami. Důvody možného objektivního odůvodnění musí odpovídat skutečným potřebám zaměstnavatele.

ESD dospěl k závěru, že zájem na dobrých pracovních vztazích je podřízen zásadě zákazu mzdové diskriminace mezi zaměstnanci mužského a ženského pohlaví. Skutečnost, že výše odměny byla stanovena v rámci kolektivního vyjednávání v rámci přechodu na civilní režim, může být vnitrostátním soudem zohledněna, zda jsou rozdíly ve výši odměny objektivními faktory prostými diskriminace.

ESD definoval stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, dále se zabýval objektivním odůvodněním zjištěného rozdílu v odměňování mezi diskriminovanými zaměstnanci a referenčními osobami. Referenční osoby jsou, vzhledem k tomu, že jejich situace je vyjádřena statistickými údaji, vybrané z dostatečného počtu jedinců a mají obecnou vypovídací hodnotu. Zájem na dobrých pracovních vztazích musí být zohledněn vnitrostátním soudem, musí také posoudit, zda jsou rozdíly ve výši odměny způsobeny objektivním faktorem.

### **5.1.3 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 17. července 2014. *Maurice Leone a Blandine Leone v Garde des Sceaux, ministre de la Justice a Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales*, C-173/13**

V letech 1984 až 2005 vykonával M. Leone činnost zdravotníka jako státní nemocniční zaměstnanec. Dne 4. dubna 2005 požádal o přiznání nároku na předčasný důchod s okamžitým vyplacením důchodových dávek a odvolal se na skutečnost, že je otcem tří dětí. Tato žádost byla zamítnuta z důvodu, že nepřerušil u žádného ze svých dětí výkon pracovní doby, která časově odpovídá mateřské dovolené. Manželé podali žalobu proti francouzskému státu na náhradu škody, tvrdí, že Leone se stal obětí nepřímé diskriminace z důvodu skutečnosti, že podmínky přístupu k přiznání nároku na předčasný důchod jevící se jako neutrální, jsou příznivější pro ženy. ESD se nadále musel vypořádat s otázkou, zda by takováto diskriminace mohla být považována, jako opatření vyrovnávající nevýhody žen v profesní kariéře.

Dle ustálené judikatury platí, že zásada stejné odměny za práci brání předpisům zakládající přímou diskriminaci na základě pohlaví. Z judikatury ESD vyplývá, že vnitrostátní opatření představuje nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, přes neutrálnost ve skutečnosti zvýhodňuje větší počet jednoho pohlaví než druhého. Takové opatření je slučitelné se zásadou rovného odměňování, pokud je odůvodněno objektivními faktory. Dotčené ustanovení sice umožňuje, aby přerušení kariéry využila obě pohlaví, je nutno konstatovat, že toto využívá větší procento žen než mužů. Na otázku, zda lze toto opatření považovat za vyrovnávající nevýhody žen ESD odpověděl, že takové opatření nelze považovat za pozitivní opatření dle čl. 141 odst. 4 bývalé smlouvy o Evropském Společenství.<sup>183</sup>

ESD se zabýval otázkou nepřímé diskriminace na základě pohlaví v oblasti rovnosti odměňování a dále se zabýval otázkou pozitivního opatření zvýhodňujícího ženy. Dotčené zvýhodnění žen není podle všeho způsobitelné kompenzovat nevýhody, tím, že by jim to nějak pomáhalo v kariéře a zajistilo tak rovnost mezi muži a ženami v profesní kariéře.

---

<sup>183</sup> dnes čl. 157 odst. 4 SFEU „S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.“

#### 5.1.4 Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. dubna 2012.

##### *Galina Meister v. Speech Design Carrier Systems GmbH, C-415/10*

Galina Meister je ruského původu. Je držitelkou ruského diplomu systémové inženýrky, který je rovnocenný s diplomem vydávaným v Německu a tato rovnocennost byla uznána. Společnost Speech Design zveřejnila na internetu dvakrát inzerát na pracovní místo, na který G. Meister reagovala a pokaždé byla bez pozvání k pohovoru odmítnuta. Žádná ze skutečností ve spisu, který měl Soudní dvůr k dispozici, nenasvědčuje tomu, že společnost tvrdí, že úroveň kvalifikace G. Meister je nedostačující. Galina Meister se domnívala, že se stala obětí méně příznivého zacházení z důvodu pohlaví, věku a etnického původu. Podala žalobu, kde požadovala odškodnění za diskriminaci a předložení spisu uchazeče, který byl zaměstnán, aby mohla prokázat, že je kvalifikovanější než tento uchazeč.

Soudní dvůr se zabýval otázkou, zda je možné dotčené směrnice vykládat tak, že stanoví právo odmítnutého pracovníka na získání informací uvádějících, zda zaměstnavatel přijal na místo jiného pracovníka a pokud ano, na základě jakých kritérií. Směrnice stanovují, aby členské státy přijaly opatření, aby jakmile se osoba cítí poškozená nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu skutečnosti, že došlo k diskriminaci, příslušelo odpůrci, aby prokázal opak. Soudní dvůr v rozsudku *Kelly*<sup>184</sup> dříve rozhodl, že „*je nejprve na osobě, která se cítí být poškozena nedodržením zásady rovného zacházení, aby předložila skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci*“. Toto musí posoudit vnitrostátní soudní, nebo jiný příslušný orgán. Za těchto podmínek ESD dospěl k tomu, že směrnice nestanovují osobě, která se cítí být poškozena, právo na přístup k informacím, kterými doloží skutečnosti, že došlo k přímé/nepřímé diskriminaci, nelze však vyloučit, že odepření informací ze strany žalovaného mohlo ohrozit cíle sledované směrnicí. Předkládající soud musí dbát na to, aby odepření informací ze strany Speech Design neohrožovalo prokázání skutečností, zda došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci. Musí vzít v úvahu veškeré okolnosti, aby určil, zda existuje dostatek důkazů.

Soudní dvůr dospěl k rozhodnutí, že směrnice nestanoví právo pracovníka, který doloží, že splňuje předpoklady v inzerátu a jehož kandidatura byla zamítnuta, získat informaci uvádějící, zda zaměstnavatel na základě výběrového řízení přijal jiného uchazeče. Odepření přístupu k informacím ze strany žalovaného lze brát v úvahu v rámci prokazování, zda došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci.

---

<sup>184</sup> Rozsudek ze dne 21. července 2011, *Patrick Kelly v. National University of Ireland (University College, Dublin)*, C-269/19



Soudní dvůr se zabýval otázkou odepření informace při dokazování přímé, nebo nepřímé diskriminace a opět dokazováním v rámci diskriminačních případů. Dále dospěl k závěru, že nepřímá diskriminace může být zjištěna jakýmkoli prostředky, včetně statistických údajů.

#### **5.1.5 Rozsudek Soudního dvora ze dne 18. března 2014. *Z. v. A Government department a The Board of management of a community school, C-363/12***

Paní Z je zaměstnaná jako středoškolská učitelka. Ze zdravotních důvodů byla s manželem nucena využít náhradní matku, obrátili se tedy na agenturu v Kalifornii. Dne 7. dubna 2010 přicestovala paní Z do Kalifornie, kde byla dne 28. dubna 2010 přítomna narození dítěte ženského pohlaví. Dne 18. května 2010 se paní Z a její manžel vrátili s Kalifornie s dítětem, které je biologicky jejich, neboť vzniklo z jejich gamet. Totožnost náhradní matky není v rodném listu uvedena, neboť podle kalifornského práva jsou považováni za rodiče oni. Irsko náhradní mateřství neupravuje. Součástí pracovních podmínek paní Z je právo na placenou mateřskou dovolenou a dovolenou pro případ osvojení. Paní Z nesplnila podmínky stanovené zákonem o ochraně mateřství, aby měla nárok na mateřskou dovolenou, dítě porozené náhradní matkou si neosvojila, takže neměla nárok ani na dovolenou pro případ osvojení. Právní předpisy ani pracovní smlouva neupravují nárok na dovolenou v případě narození dítěte na základě náhradního mateřství. Paní Z dne 10. února 2010 požádala o přiznání dovolené rovnocenné pro případ osvojení. Tato žádost byla zamítnuta, bylo jí však nabídnuto neplacené volno a po narození dítěte může paní Z čerpat zákonnou rodičovskou dovolenou. Bylo upřesněno, že má nárok na rodičovskou dovolenou v maximální délce 14 týdnů a v letních měsících jí bude vyplácena obvyklá odměna za práci. V důsledku kombinace školních prázdnin a placené nemocenské, kterou čerpala z důvodu stresu, odpracovala v období od 12. dubna 2010 do začátku ledna 2011 přibližně devět dnů, v tomto období jí byla vypláceno odměna za práci v plné výši.

V listopadu 2010 podala paní Z žalobu, tvrdila, že byla diskriminována z důvodu pohlaví, rodinného postavení a zdravotního postižení. Tvrdí, že jakožto zdravotně postižená jí nebyla zajištěna přiměřená úprava a nebyla jí poskytnuta mateřská dovolená.

Soudní dvůr zkoumal, zda odmítnutí přiznat mateřskou dovolenou objednávatelce představuje diskriminaci na základě pohlaví. Odepření přiznání mateřské dovolené za této

situace je přímou diskriminací, pokud se uplatní na zaměstnance jednoho z obou pohlaví<sup>185</sup>. S objednávacím otcem by však bylo ve srovnatelné situaci zacházeno stejně. Z toho vyplývá, že odmítnutí vůči paní Z není založeno na důvodu vztahujícím se na zaměstnance jednoho pohlaví. Z judikatury ESD vyplývá, že „*vnitrostátní opatření představuje nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví, jestliže i přes neutrální znění ve skutečnosti znevýhodňuje značně větší počet zaměstnanců jednoho pohlaví oproti druhému*“. Odmítnutí přiznat mateřskou dovolenou nepředstavuje přímou ani nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, neboť z podstaty věci nemůže být předmětem méně příznivého zacházení spojeného s těhotenstvím, neboť jím neprošla. Směrnice 2006/54/ES<sup>186</sup>, konkrétně čl. 4 a čl. 14, musí být vykládána tak, že odmítnutí přiznat placenou dovolenou zaměstnankyni, které se jako objednávací matce narodilo dítě, není diskriminací na základě pohlaví. Dále se zabýval tím, zda je paní Z „zdravotně postižená“ dle směrnice 2000/78/ES<sup>187</sup>. Zdravotní postižení musí být chápáno tak, že znamená omezení z fyzických, duševních nebo psychických postižení, které brání plnému zapojení do profesního života, což paní Z nespĺňuje. Nelze tedy odmítnutí přiznat placenou dovolenou rovnocennou mateřské dovolené brát za diskriminaci na základě zdravotního postižení.

Soudní dvůr se zabýval otázkou diskriminace na základě pohlaví v případě objednávací matky, která není schopna donosit své dítě. „*Odmítnutí přiznat placenou dovolenou rovnocennou mateřské dovolené zaměstnankyni, které se jakožto objednávací matce narodilo dítě na základě smlouvy o náhradním mateřství, nepředstavuje diskriminaci na základě pohlaví.*“

## 5.2 Judikatura Českých soudů

### 5.2.1 Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. července 2012, sp. zn. 21 Cdo 572/2011

Žalobkyně se v dovolacím řízení domáhala náhrady nemajetkové újmy ve výši 200 000 Kč. Jako právní důvod vzniku tohoto nároku považovala nežádoucí jednání sexuální povahy na pracovišti, které „*bylo nevíтанé, nevhodné a urážlivé, ponižující lidskou důstojnost žalobkyně*“. Tohoto jednání se měl v období od prosince 2000 do února 2001 dopustit její zaměstnavatel, který vůči ní dokonce měl použít fyzického násilí. Dle výpovědi žalobkyně

<sup>185</sup> srovnej rozsudek ze dne 8. listopadu 1990. *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*, C-177/88, bod 10

<sup>186</sup> směrnice Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

<sup>187</sup> směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

před Policií ČR se po fyzickém útoku na žalobkyni zalekl a jednání zanechal. K převážné části závadného jednání žalovaného mělo dojít v lednu a únoru 2001, je třeba opodstatněnost nároku posuzovat podle dle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 5. 2001. Dle ustanovení § 7 odst. 2 zákoníku práce *„nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti. Za ponižování lidské důstojnosti se považuje i nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti, které je nevídané, nevhodné nebo urážlivé nebo které může být druhým účastníkem pracovněprávního vztahu oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.“*<sup>188</sup> Pokud takové chování nastalo, má poškozený nárok na náhradu nemajetkové újmy. Žalobkyně také vytýká odvolacímu soudu, že nesprávně posoudil právní otázku důkazního břemene dle § 133a odst. 1 OSŘ, kde se s účinností od 1. 1. 2001 jedná o převrácení důkazního břemene. K tomuto již v minulosti dovolací soud zaujal stanovisko, že domáhá-li se zaměstnanec po zaměstnavateli náhrady nemajetkové újmy v penězích, má zaměstnanec povinnost tvrzení a důkazní o tom, že byl znevýhodněn ve srovnání s ostatními zaměstnanci. Soud má za prokázané, že jednáním zaměstnavatele byly diskriminační důvody, ledaže zaměstnavatel prokáže, že neporušil zásadu rovného zacházení<sup>189</sup>. Na tomto soud trvá. Nelze to vykládat tak, jak se žalobkyně domnívá, že zaměstnanci stačí pouze tvrdit a že na zaměstnavateli je prokázat, že k diskriminačnímu jednání nedošlo. Nestačí pouze tvrdit, ale i prokázat diskriminující jednání. Postačí ovšem tvrdit, že závadné jednání bylo motivováno některým z diskriminačních důvodů, nemusí být prokázána motivace k jednání, ta se předpokládá.

Odvolací soud požadoval, aby žalobkyně tvrdila, ale i prokázala, že byla vystavena na pracovišti nežádoucímu sexuálnímu chování, které by naplňovalo § 7 odst. 2 zákoníku práce. Odvolací soud ve shodě se soudem prvního stupně učinil závěr, že toto v řízení nebylo prokázáno. Tento závěr je skutkovým zjištěním soudu. Žalobkyně namítá, že znalecký posudek o duševním stavu žalobkyně, neprokazuje, že její následná nemoc má vliv na věrohodnost jejích tvrzení a že znalec připustil, že se vše mohlo odehrát tak, jak tvrdí žalobkyně. Dovolání soud odmítl, neboť neshledal žádný z dovolacích důvodů a diskriminací se nadále nezabýval.

---

<sup>188</sup> zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 5. 2001

<sup>189</sup> rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 11. 2009 sp. zn. 21 Cdo 246/2008

Dovolací soud se zabývá sexuálním obtěžováním na pracovišti jako formou diskriminace a převrácením důkazního břemene dle § 133a OSŘ. Nestačí pouze tvrdit, ale i prokázat diskriminační jednání.

### 5.2.2 Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 4. prosince 2012, sp. zn. 21 Cdo 3984/2011

Žalobkyně se domáhala po žalovaném, u něhož vykonávala funkci ředitelky se zařazením v 10. platové třídě, s příplatkem za vedení, doplatku základního platu do výše odpovídající 12. třídě a doplatku osobního příplatku. Odvolací soud přiznal žalobkyni doplatek za rok 2003 a první pololetí 2004. Neshledal však jednání žalovaného diskriminačním. Žalobkyně si však nárokuje doplatek vyšší, než jí byl přiznán. Žalobkyně tvrdila, že právní důvod vzniku tohoto nároku je diskriminační jednání žalovaného, které spatřovala v tom, že *„žalovaný při stanovování výše příplatku za vedení a osobního příplatku neaplikoval na žalobkyni stejná kritéria jako na ostatní zaměstnance na stejné pozici“*, jeho jednání bylo motivováno diskriminací na základě jejího pohlaví, světového názoru a víry.

Požadavek žalobkyně soud posuzoval dle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 9. 2004. Pokud dojde dle zákoníku práce k diskriminaci, má zaměstnanec právo, aby mu zaměstnavatel nahradil škodu vzniklou diskriminací. Motivem jednání žalovaného však nebylo znevýhodnění žalobkyně z důvodu pohlaví, ale srovnání s ostatními zaměstnanci vykonávajícími u žalovaného stejnou funkci jako žalobkyně, odůvodněné rozdílnou náročností práce<sup>190</sup>. Nejen že rozdílná výše příplatků souvisela s odlišným územním rozsahem územních odborných pracovišť a množstvím spravovaných objektů, ale i odlišným počtem podřízených zaměstnanců (od 16 zaměstnanců v případě žalobkyně až po více než 500). Nebylo dle odvolacího soudu prokázáno, že žalobkyně byla znevýhodněna. Dále žalobkyně považovala nesprávný postup odvolacího soudu při aplikaci § 133a OSŘ, obrácení důkazního břemene.

Dovolací soud dospěl k názoru, že co do rozsahu územního odborného pracoviště byly se žalobkyní srovnatelné podmínky, v nichž pracoval PhDr. M. K., který byl stejně jako ona zařazen do 10. platové třídy, 8. platového stupně, stejně jako ona pobíral příplatek za vedení ve výši 3.000,- Kč, řídil 20 podřízených zaměstnanců a 35 až 50 externistů. Jestliže bylo prokázáno, že žalobkyně nebyla znevýhodněna, není nutné zabývat se tím, zda žalovaný prokázal zásadu rovného zacházení. Namítá-li to žalovaná, nepředstavují její námitky

---

<sup>190</sup> srov. § 5 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění účinném do 31. 12. 2004

dovolací důvod, který uvádí, ale důvod jiný. K těmto okolnostem však nemůže být při posouzení přípustnosti dovolání přihlédnuto. Tento napadený rozsudek nemá po právní stránce zásadní význam a není proti němu dovolání přípustné.

Dovolací soud v odůvodnění definuje diskriminaci přímou, nepřímou a dále se zabývá § 133a OSŘ, neboli obrácením důkazního břemene. V tomto případě nebylo nezbytné se převrácením důkazního břemene zabývat, neboť bylo prokázáno, že k diskriminaci na základě pohlaví nedošlo.

### **5.2.3 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. ledna 2015, sp. zn. 21 Cdo 1165/2013**

Žalobkyně pracovala na základě pracovní smlouvy na dobu určitou jako odborná asistentka- učitel vysoké školy na Oční klinice FNM a 2. LF UK do 31. 12. 2000. Dohodou jí byl pracovní úvazek prodloužen do 31. 12. 2002. Dne 22. 12. 2002 proběhlo na místo odborného asistenta výběrové řízení, jehož se účastnila žalobkyně a MUDr. M. H., komise jednomyslně doporučila přijmout MUDr. M. H. na místo odborného asistenta na dobu určitou. Děkan dopisem žalobkyni sdělil, že dalším obdobím nebude obnoveno zařazení žalobkyně na místo odborného asistenta. Žalobkyně tvrdí, že s ní, jako s ženou v případě prodloužení pracovního poměru, bylo jednáno jinak než s muži, neboť na místa obsazená muži výběrové řízení vypsáno nebylo. Dále žalobkyně zdůraznila, že byla sexuálně obtěžována. Žalobkyně se domáhá, aby žalované bylo uloženo znovu rozhodnout o pracovní smlouvě uzavřené 23. 12. 1997, aby zrušila vypsání výběrového řízení a zároveň zrušila výsledky výběrového řízení a uhradila žalobkyni náhradu nemajetkové újmy 1 200 000Kč.

Jednání soud posuzoval dle zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 9. 2003 a dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění účinném do 31. 5. 2004. Dovolací soud uvedl, že pracovní smlouva byla uzavřena několik let předtím, než měla docházet k diskriminaci. Vypsání výběrového řízení závisí na úvaze a je ve výlučné pravomoci vysoké školy, zákon nepřiznává subjektivnímu názoru účelnosti výběrového řízení právní relevanci. Případným odstraněním rozhodnutí o vypsání výběrového řízení a odstraněním navazujících výsledků se nezmění nic na postavení zaměstnance. Účelem a smyslem žaloby na odstranění trvajících následků diskriminace je odstranění následků a obnovení stavu, kdy je zajištěno rovné zacházení. Pohnutka diskriminace může být pouze předběžnou otázkou k posouzení žaloby na náhradu nemajetkové újmy. Soud se zabýval § 133a OSŘ a opět došel k názoru, že obrácení důkazního břemene slouží k usnadnění důkazní situace ve prospěch zaměstnance. Stačí, aby zaměstnanec tvrdil, že jednání bylo motivováno

některým ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů, aniž by byl dále povinen tuto motivaci prokázat, neboť ta se předpokládá, ovšem je vyvratitelná. Nelze toto ustanovení vykládat tak, že stačí zaměstnanci pouze tvrdit. Při dokazování soud zjistil, že podíl přijatých akademických pracovníků do pracovního poměru na základě výběrových řízení je ve srovnání s muži přibližně poloviční. Za diskriminační nelze označit jednání zaměstnavatele, jehož motivem není okolnost, v níž žalobkyně spatřuje diskriminační důvod. Nejsou ani dány podmínky pro náhradu imateriální újmy. Dovolací soud shledal rozsudek odvolacího soudu za správný a dovolání zamítl.

I v tomto případě se soud zabýval obrácením důkazního břemene. Dále soud v průběhu dokazování zjistil, že žalobkyně nebyla diskriminována na základě pohlaví, neboť podíl přijatých mužů a žen na základě výběrového řízení byl poloviční.

## Závěr

Cílem mé práce bylo rozebrat zásadu rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích na základě pohlaví a její následné provedení v právních řádech Evropské unie a České republiky.

Ženská hnutí měla ve vývoji rovnosti mezi pohlavími zásadní význam. Z velké míry se přičinila o umožnění přístupu ženám ke vzdělání v roce 1887, dále bylo v roce 1920 zavedeno všeobecné volební právo. Ve druhé polovině 19. století a první polovině 20. století bylo zavedeno ochranné zákonodárství. Bohužel s příchodem komunismu byla ženská hnutí umlčena. Dnes se hnutí zaměřují na trh práce, konkrétně na oblast diskriminace a zavedení rovných příležitostí pro muže a ženy, i to poslouží jako důkaz toho, že nerovnost mužů a žen je v naší společnosti stále aktuální téma.

Právo na rovné zacházení, ochranná opatření dotýkající se období těhotenství, období krátce po porodu, období kojení i pozitivní opatření podporující postavení žen na trhu práce, to vše jsou vzájemně se doplňující právní úpravy odpovídající biologické rozdílnosti muže a ženy. Pro účely zákazu diskriminace na základě pohlaví je nutné rozlišit několik vlastností, které pod pojem pohlaví spadají. Jedná se o příslušnost k pohlaví, intersexualitu, hermafroditismus, transsexualitu, otázka sexuální orientace, těhotenství, mateřství, nebo otcovství.

V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie vznikla povinnost harmonizovat náš právní řád s řádem EU. Harmonizačním nástrojem jsou směrnice, které bylo nutné implementovat do našeho řádu. Směrnice 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání byla dle mého názoru úspěšně implementována a toto hodnotím pozitivně. Několika novelizacemi zákoníku práce a přijetím antidiskriminačního zákona se dle mého názoru implementace zdařila. Novelizací zákoníku práce, kterou zákonodárce přesunul zásadu rovnosti a zákaz diskriminace do paragrafu nacházejícího se na začátku předpisu, vyjádřil svůj jasný postoj k významnosti této zásady v oblasti pracovního práva. Jako pozitivní lze také zhodnotit, že Československá republika ratifikovala mezi prvními státy Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, která byla sjednána dne 18. listopadu 1979, čímž vyjádřila svůj kladný postoj k zabránění nerovného zacházení s muži a ženami.

Rozhodnutí Soudního dvora EU týkající se diskriminace je nepřehledné množství. Jsou významným pramenem pro antidiskriminační právo. Některá rozhodnutí ale tuto diskriminaci pouze konstatují, jiná jsou zase příliš obecná. Ačkoliv tedy konstatují porušené zásady

rovnosti a zákazu diskriminace, a tato rozhodnutí jsou pro členské státy EU závazná, vnitrostátní soudy České republiky se těmito rozhodnutími neřídí. V České republice je spíše tendence diskriminační spory zamítat. Hlavním problémem se může zdát přílišná obecnost evropské judikatury. Další problém lze shledat v absenci průlomového rozhodnutí Nejvyššího soudu, kterým by se obecné soudy nadále řídily. Dále se jako problém zdá interpretace § 133a OSŘ. Interpretací tohoto ustanovení se zabýval jak ESD, tak Ústavní soud ČR. Díky neunesení důkazního břemene dochází k zamítnutí dovolání a následným vysokým nákladům řízení. I finanční stránka může být odrazující pro případné žalobce. Nakonec se může zdát dlouhá doba projednávání případů také jedním z důvodů, proč se v České republice tolik sporů týkajících se diskriminace neprojednává.

De lege ferenda si dovoluji navrhnout novelizaci AntiDZ, zavedením mediace jako další možnou obranu proti diskriminaci. Mediační dohoda je smlouvou, vyjadřuje konsenzus obou zúčastněných stran. Je ekonomičtější, rychlejší, intimnější a neboť má mediátor povinnost mlčenlivosti, zůstanou důvěrné informace zachovány pouze mezi stranami. Pokud bych mohla jít ještě dál, dovolila bych si navrhnout, aby tato dohoda byla vykonatelná, bez nutnosti žádat soud o schválení dohody smírem. Došlo by k dalšímu snížení nákladů mediačního řízení a odbřemenění soudnictví.

Na konci roku 2014 schválilo Německo zákon o kvótách žen na vedoucích pozicích a následovalo tak například USA, Kanadu, Anglii. Myslím si, že kvóty jsou jedním z pozitivních opatření, které by Česká republika měla zavést. Žena by musela být stejně kvalifikovaná, jako muž, který by se na místo hlásil. Nezískala by práci pouze z důvodu kvóty. Muselo by jít o přehlednou a jasnou právní úpravu, kde by nebyl dán prostor pochybnostem.

To, jak se nadále bude vyvíjet rozhodovací činnost Soudního dvora, ovlivní vývoj v oblasti diskriminace na základě pohlaví nejen u nás, ale v celé Evropské unii. Nezbývá než doufat, že rozhodnutí budou více konkrétní, tedy použitelnější pro vnitrostátní soudy. Neboť ať je právní úprava sebedokonalejší, je na soudech, aby ji interpretovali a tím dotvořili.



## Použitá literatura

### Odborné publikace, monografie a komentáře

- ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, 1238 s.
- BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce, 1. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2008, 1084 s.
- BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2012. 1634 s.
- BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání*, Praha: C. H. Beck, 2010, 640 s.
- BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*, Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s.
- BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace. 1. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2007, 471 s.
- BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2010, 425 s.
- BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Manuál pro vedení pracovníprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007, 35 s.
- HAMULÁK, Ondřej., STEHLÍK, V.: *Praktikum práva Evropské Unie. Ústavní základy a soudnictví*. Praha: Leges, 2011, 176 s.
- HAVELKOVÁ, Barbaba. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007, 158 s.
- MACKINNON, Catherine. *Sex equality*. New York: Foundation Press, 2007.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen*. Praha, 2005, 154 s.
- Odbor pro evropskou integraci a mezinárodní spolupráci MPSV. *Plnění úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen*. Praha: Nakladatelství JAN, 1998, 128 s.
- ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš, Čeněk, 2010,

## Odborné články

- BARINKA, Roman. Nepřímá diskriminace v pracovním právu ES. *Právní rozhledy*, 2010, č. 5, s. 165.
- BOUČKOVÁ, Pavla. Antidiskriminační zákon: Konec diskriminace v Čechách?. *Právní rozhledy*, 2009, roč. 17, č. 13, s. 2.
- BRŮHA, Dominik. Praktické problémy antidiskriminační zákona (z pohledu zaměstnance). *Práce a mzda*. 2010, roč. 58, č. 1, s. 36 – 37.
- DAVID, Ludvík. Diskriminace na základě pohlaví v pracovních vztazích a § 133a občanského soudního řádu. *Právo a zaměstnání*, 2001, roč. 7, č. 9, s. 2 – 9.
- C. H. Beck. Actio popularis v oblasti diskriminace. *Právní zpravodaj*, 12. ledna 2015
- CVIKLOVÁ, Lucie. Obtěžování jako forma diskriminace ve světle zahraniční teorie a judikatury. *Právní rozhledy*, 2011, č. 16, s. 581.
- HÁJKOVÁ, Šárka. Mediace v kontextu občanského soudního řízení. *Bulletin advokacie*, 2013, č. 6, s. 24.
- HAVELKOVÁ, Barbara. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. *Právní rozhledy*, roč. 14, č. 6, s. 208 – 214.
- JOUZA, Ladislav. Nový antidiskriminační zákon. *Bulletin advokacie*, 2009, č. 11, s. 33 – 35.
- KÜHN Zdeněk. Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona. *Právní rozhledy*, 2010, č. 3, s. 77.
- KVASNICOVÁ, Jana, ČERMÁK, Michal. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010, s. 19.
- MATYÁŠEK, Patrik. Sexuální obtěžování. *Právník*, 1998, roč. 137, č. 8, s. 717 – 735.
- MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, roč. 2005, č. 3, s. 89.
- PASTRŇÁK, Radim. Několik poznámek k zákazu diskriminace v pracovním právu v ČR. *Právník*, 2004, roč. 143, č. 2, s. 178 - 195.
- RŮŽIČKA, Miroslav. Zákaz diskriminace podle Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod. *Právník*, 2007, roč. 146, č. 6, s. 627 – 662.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009, roč. 6, č. 8, s. 321.

## Internetové zdroje

- <http://www.ochrance.cz/diskriminace/>
- *Česko se propadlo v žebříčku rovnosti pohlaví.* 17. února 2014, dostupné na <http://www.ochrance.cz/diskriminace/aktuality-z-diskriminace/aktuality-z-diskriminace-2014/cesko-se-propadlo-v-zebricku-rovnosti-pohlavi/>.
- *Výzkum veřejného ochránce práv- projevy diskriminace v pracovní inzerci.* Sp. zn.: 110/2010/DIS/MČ. Dostupné na [http://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporu-ceni-Inzerce.pdf](http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporu-ceni-Inzerce.pdf).
- *Souhrnná zpráva o činnosti veřejného ochránce práv 2013.* Dostupné na [http://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/zpravy\\_pro\\_poslaneckou\\_snemovnu/Souhrnna-zprava\\_2013\\_PDF\\_A.pdf](http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu/Souhrnna-zprava_2013_PDF_A.pdf).
- <http://lidskaprava.poradna-prava.cz/judikatura-evropskeho-soudniho-dvora-337.html>.
- MOTEJL Otakar. *Stanovisko veřejného ochránce práv k některým procesním aspektům antidiskriminačního zákona, zejm. věcné příslušnosti soudů.* 5. ledna 2010. Dostupné na [http://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Stanoviska/Stanovisko\\_verejneho\\_ochrance\\_prav\\_k\\_nekterym\\_procesnim\\_aspektum\\_antidiskriminacniho\\_zakona.pdf](http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Stanoviska/Stanovisko_verejneho_ochrance_prav_k_nekterym_procesnim_aspektum_antidiskriminacniho_zakona.pdf).
- *Souhrnná zpráva o činnosti ochránce veřejných práv za rok 2013.* Dostupné na [http://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/zpravy\\_pro\\_poslaneckou\\_snemovnu/Souhrnna-zprava\\_2013\\_PDF\\_A.pdf](http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu/Souhrnna-zprava_2013_PDF_A.pdf).
- HUBÁLEK, Michal. *Možnosti využití mediace v diskriminačních sporech* [online]. mkc.cz, [cit. 31. března 2015]. Dostupné na [http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Vyuziti\\_mediace\\_v\\_diskriminacnich\\_s\\_porech.pdf](http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Vyuziti_mediace_v_diskriminacnich_s_porech.pdf).
- HUBÁLEK, Michal. *Diskriminace v oblasti přístupu k zaměstnání a samotném zaměstnání - využití mediace v těchto konfliktech* [online]. zamestnanost.poradna-prava.cz, [cit. 31. března 2015]. Dostupné na <http://zamestnanost.poradna-prava.cz/publikace/mediace-v-pracovnepravnich-sporech.html>.
- MPSV. *Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce 2012 v České republice.* Dostupné na [http://www.mpsv.cz/files/clanky/15492/zprav\\_rovnost\\_2012.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/15492/zprav_rovnost_2012.pdf).

- *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen.* [online]. mpsv.cz, [cit. 13. března 2015]. Dostupné na [http://www.mpsv.cz/files/clanky/12457/Vyber-judikatu\\_I.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12457/Vyber-judikatu_I.pdf)
- ŠTEFKO, Martin. *Diskriminace v zaměstnání a obrana proti ní* [online]. vedakolemnas.cz, [http://www.vedakolemnas.cz/sys/galerie-download/diskriminace-v-zamestnani-vkn\\_6\\_web.pdf?0.463537893478708](http://www.vedakolemnas.cz/sys/galerie-download/diskriminace-v-zamestnani-vkn_6_web.pdf?0.463537893478708).
- ŠTĚPÁNOVÁ, Martina. *Co je to diskriminace? Výklad základních pojmů.* [online]. mkc.cz, [cit. 26. března 2014]. Dostupné na [http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Co\\_je\\_to\\_diskriminace.pdf](http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Co_je_to_diskriminace.pdf).
- Návrh novely zákona o Veřejném ochránci práv. Dostupné na <https://apps.odok.cz/kpl-detail?pid=KORN9M5L5UOU>.

## Právní předpisy

- usnesení předsednictva ČNR č. 2/ 1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- ústavní zákon č. 150/1948 Sb., Ústava Československé republiky
- ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- vyhláška č. 62/1987 Sb. ministra zahraničních věcí o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen
- zákon č. 349/1999 Sb. o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č.198/2009 Sb. zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 5. 2001
- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 9. 2003
- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 9. 2004
- zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění účinném do 31. 5. 2004
- zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění účinném do 31. 12. 2004
- zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

- konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie 2012/C 326/01
- směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy
- směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění novely 2002/73/ES
- směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví
- směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- směrnice Rady ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení (79/7/EHS),
- směrnice Rady ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (86/378/EHS), ve znění novely 96/97/ES
- směrnice Rady ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství (86/613/EHS)
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání
- směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování

## **Judikatura Soudního dvora EU**

- Rozsudek ze dne 8. dubna 1976, Gabrielle Defrenne v. Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena, C- 43/75
- Rozsudek ze dne 13. května 1986, Bilka- Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz, 170/84

- Rozsudek ze dne 31. března 1981, J. P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd., 98/80
- Rozsudek ze dne 8. listopadu 1990, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, C-177/88
- Rozsudek ze dne 21. července 2011, Patrick Kelly v. National University of Ireland, C- 269/19
- Rozsudek ze dne 16. srpna 2011, Margaret Kenny a další v. Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance, Commissioner of An Garda Síochána, C-427/11
- Rozsudek ze dne 19. dubna 2012, Galina Meister proti Speech Design Carrier Systems GmbH, C-415/10
- Rozsudek ze dne 6. března 2014, Loredana Napoli v. Ministero della Giustizia - Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria, C-595/12
- Rozsudek ze dne 18. března 2014, Z. v. A Government department a The Board of management of a community school, C-363/12
- Rozsudek ze dne 17. července 2014, Maurice Leone a Blandine Leone v. Garde des Sceaux, ministre de la Justice a Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales, C-173/13

### **Judikatura českých soudů**

- usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. července 2012, sp. zn. 21 Cdo 572/2011
- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. listopadu 2009 sp. zn. 21 Cdo 246/2008
- usnesení Nejvyššího soudu ze dne 4. prosince 2012, sp. zn. 21 Cdo 3984/2011

## **Shrnutí (Abstrakt)**

Tato diplomová práce se zabývá zásadou rovnosti a zákazem diskriminace na základě pohlaví v pracovněprávních vztazích v právu Evropské unie a v právu České republiky. Je rozdělena do pěti kapitol. První kapitola vymezuje základní pojmy, jako je rovnost, rovné zacházení, diskriminace a diskriminace na základě pohlaví.

Ve druhé kapitole nalezneme mezinárodněprávní úpravu zásady rovnosti a zákazu diskriminace, která je promítnuta do úpravy české, kterou se dále zabývá kapitola třetí. Zásada rovnosti a zákazu diskriminace je upravena v Listině základních práv a svobod, antidiskriminačním zákoně, zákoníku práce a zákoně o zaměstnanosti. Jsou zde vymezeny vztahy mezi těmito zákony. Práce se dále zaměřuje na soudní obranu proti diskriminaci i úlohu Veřejného ochránce práv. Nakonec demonstrativně vymezuje některá soudní rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie a soudů České republiky.

Závěr obsahuje shrnutí celé práce.

## **Klíčová slova**

Antidiskriminační zákon, diskriminace, diskriminace na základě pohlaví, nepřímá diskriminace, pozitivní opatření, přímá diskriminace, rovnost, Veřejný ochránce práv, zákoník práce.

## **Summary**

This thesis is focused on the principle of equality and non-discrimination on the basis of gender in labor relations in the European Union law and the law of the Czech republic. Thesis is divided into five chapters. The first chapter defines basic concepts such as equality, equal treatment, discrimination and gender discrimination.

The second chapter provides an international legal principles of equality and non-discrimination, which is projected which is projected into the Czech law and is mentioned in chapter three. The principle of equality and non-discrimination is regulated in the Charter of Fundamental Right and Freedoms, Anti-discrimination Act, the Labour Code and the Employment Act. Among those laws there are defined some relationships. The thesis is further focused on legal protection against discrimination and the role of the Ombudsman. In the end the thesis demonstratively defines some judicial decisions of the Court of Justice of the European Union and the Czech republic courts.

The conclusion contains the summary of the whole thesis.

**Key words**

Anti- discrimination act, discrimination, discrimination based on sex, indirect discrimination, affirmative action, direct discrimination, equality, Ombudsman, Labour Code.