

**Univerzita Palackého v Olomouci**  
**Právnická fakulta**

**Martina Horušická**

**Rovnost v pracovněprávních vztazích**

**Diplomová práce**

**Olomouc**

**2011**

Já, níže podepsaná Martina Horušická, autorka diplomové práce na téma „Rovnost v pracovněprávních vztazích, která je literárním dílem ve smyslu zákona číslo 121/2000 Sb., dávám tímto jako subjekt údajů svůj souhlas ve smyslu § 4 písm. e) zákona číslo 101/2000 Sb., správci:

Univerzita Palackého v Olomouci, Křížkovského 511/8, Olomouc 771 47

ke zpracování osobních údajů v rozsahu jména a příjmení, a to včetně zařazení do katalogu, a dále ke zpřístupnění jména a příjmení v katalozích a informačních systémech UP, a to včetně neadresného zpřístupnění pomocí metod dálkového přístupu. Údaje mohou být takto zpřístupněny uživatelům služeb Univerzity Palackého. Souhlas se poskytuje na dobu ochrany autorského díla dle zákona číslo 121/2000 Sb. Prohlašuji, že moje osobní údaje výše uvedené jsou pravdivé.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Rovnost v pracovněprávních vztazích vypracovala samostatně a použila jsem přitom jen uvedené prameny a literaturu.

V Olomouci dne

Martina Horušická

Poděkování:

Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu diplomové práce JUDr. Patriku Matyáškoví, Ph. D. za odborné vedení práce, za cenné rady i připomínky a vstřícný postoj.

## **OBSAH**

<b>Seznam použitých zkratk</b> .....	6
<b>1. ÚVOD</b> .....	7
<b>2. ROVNOST A ZÁSADA ROVNÉHO ZACHÁZENÍ</b> .....	9
2. 1. Vymezení pojmu rovnost.....	9
2. 2. Základní typy rovnosti.....	10
2. 2. 1. Rovnost ve formálním smyslu.....	10
2. 2. 2. Rovnost v materiálním smyslu.....	12
2. 2. 3. Rovnost příležitostí.....	12
2. 2. 4. Rovnost výsledků.....	13
2. 3. Zásada rovného zacházení.....	13
2. 3. 1. Pozitivní opatření.....	14
2. 3. 2. Výjimky z principu rovného zacházení.....	15
2. 3. 3. Pozitivní opatření v přístupu k zaměstnání a povolání.....	16
<b>3. DISKRIMINACE</b> .....	18
3. 1. Vymezení pojmu.....	18
3. 2. Obecně zakázána kritéria rozlišování.....	18
3. 3. Formy diskriminace.....	19
3. 3. 1. Diskriminace přímá.....	19
3. 3. 2. Diskriminace nepřímá.....	19
3. 3. 3. Obtěžování a sexuální obtěžování.....	20
3. 3. 4. Pronásledování.....	20
3. 3. 5. Navádění k diskriminaci a pokyn k diskriminaci.....	21
<b>4. PRÁVNÍ ÚPRAVA ZÁKAZU DISKRIMINACE</b> .....	22
4. 1. Mezinárodní právní úprava.....	22
4. 1. 1. Organizace spojených národů.....	22
4. 1. 2. Rada Evropy.....	22
4. 1. 3. Mezinárodní organizace práce.....	23
4. 1. 4. Právní úprava Evropského společenství.....	23
4. 1. 5. Právo primární.....	23
4. 1. 6. Právo sekundární.....	24

4. 2. Právní úprava v českém právním řádu.....	26
4. 3. Antidiskriminační zákon.....	30
<b>5. PROSTŘEDKY PRÁVNÍ OCHRANY.....</b>	<b>32</b>
5. 1. Prevence.....	32
5. 2. Vyjednávání.....	32
5. 3. Mimosoudní ochrana.....	33
5. 3. 1. Úřady práce.....	33
5. 3. 2. Inspektoráty práce.....	33
5. 4. Soudní ochrana.....	34
5. 4. 1. Občanskoprávní řízení.....	34
5. 4. 2. Obrácené důkazní břemeno.....	34
5. 4. 3. Situační testing a strategická litigace.....	35
5. 4. 4. Trestněprávní řízení.....	36
5. 4. 5. Ústavní soud.....	37
5. 4. 6. Evropský soud pro lidská práva.....	37
5. 5. Veřejný ochránce práv.....	38
5. 5. 1. Evropský ochránce práv.....	38
5. 5. 2. Veřejný ochránce práv v České republice.....	38
5. 6. Přehled kam se obrátit v případě diskriminace.....	38
<b>6. VYBRANÉ PŘÍKLADY ZAHRANIČNÍ ÚPRAVY ZÁKAZU DISKRIMINACE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH.....</b>	<b>41</b>
6. 1. Dánsko.....	41
6. 2. Švédsko.....	44
6. 3. Polsko.....	46
6. 4. Estonsko.....	49
6. 5. Porovnání vybraných zahraničních úprav.....	52
6. 5. 1. Střežový antidiskriminační zákon versus jednotlivé zákony.....	52
6. 5. 2. Obecná kritéria zákazu diskriminace.....	53
6. 5. 3. Důkazní břemeno.....	53
6. 5. 4. Veřejný ochránce práv.....	54
6. 5. 5. Přípustné formy rozdílného zacházení.....	54
6. 5. 6. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích.....	54

6. 5. 7. Shrnutí vybraných úprav.....	55
<b>7. JUDIKATURA.....</b>	<b>56</b>
7. 1. Česká judikatura.....	56
7. 2. Judikatura Soudního dvora EU.....	61
<b>8. PODNĚTY DE LEGE FERENDA.....</b>	<b>64</b>
<b>9. ZÁVĚR.....</b>	<b>66</b>
<b>ANOTACE.....</b>	<b>68</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>70</b>

## **Seznam použitých zkratk:**

**EU** – Evropská unie

**OSN** – Organizace spojených národů

**MOP** – Mezinárodní organizace práce

**EHS** – Evropské hospodářské společenství

**ESUO** – Evropské společenství uhlí a oceli

**EUROATOM** – Evropské společenství pro atomovou energii

**ES** – Evropské společenství

**SES** – Smlouva o Evropském společenství

**UNICE** – Unie průmyslových a zaměstnavatelských konfederací v Evropě

**CEEP** – Evropské centrum podniků veřejného sektoru

**o. s. ř.** – občanský soudní řád

# 1. ÚVOD

O diskriminaci se dnes hodně mluví, píše, slýcháme o ní v rádiu, v televizi, čteme o ní v tisku, ale stále existuje velmi malé podvědomí o tom, co vlastně diskriminace znamená. Řekne-li se diskriminace, spousta z nás si tento pojem spojí s křivdou, příkořím. Vystávají pak otázky: je každé příkoří, každá křivda diskriminací? Lze nerovné zacházení za určitých podmínek ospravedlnit? A právě tyto otázky mě přivedly k tomu, že jsem se rozhodla zpracovat toto téma.

Slovo diskriminace pochází z latinského výrazu „diskriminare“, což v přesném překladu znamená „rozlišovat“. Diskriminací se obecně rozumí odlišné zacházení s jednotlivci nebo skupinou ve srovnání s ostatními jedinci, skupinou ve stejné nebo podobné situaci. Důležitým momentem je zásah do lidské důstojnosti, jedinec se cítí být pokořen, uražen, je dotčena jeho lidská psychika, nabeženo jeho sebevědomí, a to vše bez jakéhokoliv vysvětlitelného důvodu, proč se tak děje.

Na druhou stranu je nutné podotknout, že ne každá nespravedlnost, rozdílné zacházení je diskriminací. V dnešní době se stalo jakousi módou, každé odmítnutí či jiný negativní postoj cítit jako diskriminaci. Nestačí se jen diskriminovanými cítit a domnívat se, že mi bylo ublíženo, ale musí se jednat o takové jednání, které je protiprávní, zákonem zakázané.

S diskriminací se setkáváme ve všech oblastech práva, mě samotnou nejvíce zaujala oblast pracovněprávních vztahů. Ve své práci bych nejdříve chtěla nastínit, co znamená zásada rovného zacházení, jaká jsou obecná kritéria nerovného zacházení, jaké výjimky ze zásady existují, seznámit se s jednotlivými druhy diskriminace, zaměřit se na samotný antidiskriminační zákon, nastínit úpravu v jiných evropských státech a konečně vyjmenovat, jaké prostředky právní ochrany nabízí česká i unijní legislativa.

Rovněž bych chtěla zodpovědět otázku, zda pan prezident Václav Klaus měl při svém vetování antidiskriminačního zákona pravdu, když argumentoval slovy: *„Zákon považuji za zbytečný, kontraproduktivní, nekvalitní a jeho dopady za problematické. Zákon neobsahuje nic, co by bylo pro české právo zásadně nové. Většinu věcí, které jsou v zákoně uvedeny, již obsahují stávající právní normy. antidiskriminační legislativní opatření není třeba završovat nějakým novým „střešovým zákonem“.* Pokud některé naše zákony nejsou dostatečné, nebo jsou



*v praxi neúčinné, nebo v nich něco dílčího chybí, lze věc napravit novelizací konkrétního zákona nebo eventuálně přijetím konkrétního zákona nového.*<sup>1</sup> Z tohoto důvodu bych chtěla obrátit svou pozornost nejen na samotný zákon o rovném zacházení, ale i na právní úpravy jednotlivých zákonů v oblasti pracovněprávní a budu se snažit potvrdit či vyvrátit jeho slova.

Vzhledem k tomu, že dané směrnice EU musely do svých zákonů implementovat i ostatní členské státy, pokusím se rozebrat některé z těchto úprav a porovnat, jak se s daným problémem vypořádaly, zda byl vytvořen jeden střeškový zákon, tzv. antidiskriminační, který je ostatním zákonům nadřazený či zásady byly zapracované do již zavedených zákonů a jaké shody či rozdíly v jednotlivých legislativách jsou.

Při rozboru jednotlivých zákonů týkajících se rovného zacházení jak v České republice, tak ve vybraných zemích EU, nesmíme zapomínat na judikaturu, neboť právě judikatura je řešením konkrétních právních sporů a je pružnější než legislativa sama.

Zásada rovného zacházení je poměrně mladou oblastí práva v porovnání s jinými, které se vyvíjejí již několik desetiletí či staletí. V této oblasti je třeba ještě mnoho vykonat, neustále ji propracovávat a zdokonalovat.

Od své práce očekávám, že mi bude přínosem, že se dozvím mnoho nového, cenného, co mi pomůže v mém budoucím povolání.

---

<sup>1</sup> KLAUS, Václav. Prezident republiky vetoval antidiskriminační zákon [online]. klaus.cz, 15. května 2008 [cit. 22. 10. 2010]. Dostupné na < <http://www.klaus.cz/clanky/418>>

## 2. ROVNOST A ZÁSADA ROVNÉHO ZACHÁZENÍ

### 2. 1. VYMEZENÍ POJMU ROVNOST

Řekne-li se rovnost, každý ví, co to znamená, vždyť tento pojem známe především z matematiky, ale přesně definovat rovnost mezi jedinci ve společnosti je obtížnější, a přesto za naplnění ideálu rovnosti bylo v minulosti položeno nemálo lidských životů. Přesné vymezení pojmu rovnost nenalezneme ani v Právnickém slovníku od Prof. JUDr. Dušana Hendrycha: „*Rovnost je jedním z hlavních ideálů spravedlnosti, spolu se svobodou a solidaritou je stěžejní demokratický požadavek.*“<sup>2</sup>

Vycházíme-li tedy při vymezování pojmu rovnosti z matematiky jako precizní vědy, musíme vzít do úvahy, že při řešení matematických rovnic jedna strana rovnice se musí rovnat druhé, a to se všemi neznámými a proměnnými. Pokud se jedna strana nerovná druhé, nemůžeme mluvit o rovnosti.

Při řešení rovnosti v právu, musíme vycházet z toho, že každý jedinec je ve své podstatě jedinečný, a to se všemi klady i zápory, v odlišnosti v barvě kůže, příslušnosti k rase, náboženství, v rozdílnosti majetku, moci atd., a že i přes všechny tyto odlišnosti, jsou si všichni jedinci rovni, všichni by měli mít stejné šance, aby této rovnosti bylo dosaženo.

Přihlédneme-li opět k matematickému řešení rovnic, tak máme několik možností, jak se dopracovat k oné rovnosti. Za prvé připuštěme existenci určitého vzoru, k němuž bychom se mohli přirovnat, srovnat se s ním, a tím nerovnost vyrovnat. Za druhé máme-li již v rovnici danou určitou neznámou vlastnost, která nerovnost způsobila, musíme ji odstranit a dojít tak ke stejnému výsledku. V prvním případě mluvíme o tzv. komparátoru, srovnávacím prvku. Najít ovšem takový prvek ve společnosti není vždy jednoduché. V druhém případě k rovnosti mezi jedinci do určité míry pomohou přijatá pozitivní opatření.

Samotný pojem rovnosti je jakýmsi ideálem a na rozdíl od matematiky úplné rovnosti ve společnosti nikdy nedosáhneme, nicméně se můžeme pokusit k rovnosti alespoň přiblížit a právní stát svojí autoritou, mocí a právními prostředky by tak měl učinit. Práva však nelze zneužívat k tomu, abychom se všichni měli stejně, ale především pomoci slabším handicapovaným jedincům, kteří by jinak rovného postavení stěží dosáhli. Proto od pojmu rovnost musíme odlišit pojem stejnost. Lidé

---

<sup>2</sup> HENDRYCH, Dušan. Právnický slovník. 2. vydání. Praha: C. H. Beck: 2003. s. 845

nejsou stejní, je rozdíl nejen v pohlaví, barvě kůže, ale někdo se může narodit s určitým postižením ať fyzickým či psychickým, v rodině s odlišným náboženským nebo světovým názorem. Oba pojmy se liší již v základní podstatě jedince, který je součástí společnosti, v níž musí žít, pracovat.

Pojem rovnosti nalezneme i ve dvou nejdůležitějších dokumentech, které se staly základním stavebním kamenem našeho právního státu. Tím prvním dokumentem je Listina základních práv a svobod, která uvádí: „*Lidé jsou si svobodní a rovni v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.*“<sup>3</sup> Požadavek rovnosti nalezneme i v preambuli Ústavy české republiky „*chránit a rozvíjet Českou republiku v duchu nedotknutelných hodnot lidské důstojnosti a svobody jako vlast rovnoprávných, svobodných občanů,...*“<sup>4</sup>

## **2. 2. ZÁKLADNÍ TYPY ROVNOSTI**

Michal Bobek ve své knize *Rovnost a diskriminace*<sup>5</sup> uvádí čtyři základní typy rovnosti:

- 1) rovnost ve formálním smyslu
- 2) rovnost v materiálním smyslu
- 3) rovnost příležitostí
- 4) rovnost výsledků

„*Jednotlivé typy rovnosti se vztahují vždy k určité společenské situaci. Nemají tedy universální platnost.*“<sup>6</sup>

### **2. 2. 1. Rovnost ve formálním smyslu- „Stejnému stejně, odlišnému odlišně“**

Dle formální rovnosti jsou jedinci zařazeni do jedné ze dvou kategorií. Tu první tvoří všichni, kdož jsou „stejní“, druhou ti, kteří jsou „odlišní“. Se stejnými bude zacházeno stejně a s odlišnými odlišně.<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, čl. 1 (dále jen „Listina“)

<sup>4</sup> Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Ústava ČR“)

<sup>5</sup> BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 10

<sup>6</sup> BOBEK, *Rovnost a diskriminace*, s. 10

<sup>7</sup> BOBEK, *Rovnost a diskriminace*, s. 11 - 17

Sandra Fredman ve své knize Antidiskriminační právo uvádí, že formální rovnost „vyvolává nejméně čtyři okruhy problémů“.<sup>8</sup>

První okruh se týká stejnosti osob - jaké určit kritérium pro stejnost osob, když samotný stát třídí lidi do skupin, které jsou zcela legitimní.<sup>9</sup>

Druhý problém se zabývá otázkou, co znamená stejné zacházení se všemi stejně dobře nebo stejně špatně? Zvýhodnit jednu skupinu na úkor druhé, či odejmout výhody všem? Přijmout pozitivní nebo negativní opatření?

Třetí nevýhoda spočívá v nutnosti najít vhodného komparátora, tedy určitý srovnávací prvek, který by reprezentoval většinu a ve svém obsahu byl ideální. Vystává otázka komu se rovnat, s kým být porovnáván? Samotný problém výběru spočívá dle Michala Bobka v tom, že v některých případech existuje více komparátorů (homosexuálního muže nebo lesbickou ženu lze porovnat hned s několika komparátory) a najít mezi nimi ten vhodný není jednoduché a naopak někdy neexistuje komparátor žádný (s kým srovnávat těhotnou ženu, dříve byla srovnávána s nemocným mužem, dnes z důvodu neexistence komparátora byla vytvořena samostatná kategorie).<sup>10</sup> Sandra Fredman se pokouší nalézt „univerzálního jedince“, je jím „*bílý muž, křesťan, bez postižení a heterosexuál*“<sup>11</sup> Ovšem ani tato „mužská norma“ není ideální, neboť v pracovněprávních vztazích existují určité profese nebo pracovní místa, které vykonávají především ženy a nebo jen ženy (jesle, mateřské školky), a pak vystává otázka: s kým je srovnávat, kde nalézt vhodného komparátora.

Čtvrtým problémem je, jak zacházet s odlišnými.<sup>12</sup> Zacházet s odlišnými odlišně někdy v sobě nese prvek diskriminace. Chybí zde požadavek, aby s odlišnými bylo zacházeno přiměřeně k tomu, do jaké míry jsou jiní.<sup>13</sup>

Formální rovnost se zabývá pojmem rovnosti pouze jako rovnost de jure, tedy jejím obsahem je pouze stejné zacházení. Stejně zacházení s jedinci na stejném místě, v daném okamžiku, nebere se do úvahy, jaké zacházení bude mít další

---

<sup>8</sup> FREDMAN, Sandra. Antidiskriminační právo. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. s. 7

<sup>9</sup> Příklady: rozlišení nízkopříjmové skupiny a vysokopříjmové pro daňové účely, rodiny s dětmi a bez nich, tzv. platové třídy atd.

<sup>10</sup> BOBEK, Rovnost a diskriminace, s. 13-14

<sup>11</sup> FREDMAN, Antidiskriminační právo, s. 8

<sup>12</sup> Vykonává-li žena z odlišné skupiny od mužů stejnou práci, může dostávat za stejnou práci stejné kvality rozdílný plat?

<sup>13</sup> FREDMAN, Antidiskriminační právo, s. 7 - 10

následky, neboť se nepřihlíží k tomu, jaké postavení jedinec ve společnosti zaujímá, jaký je jeho zdravotní stav, jaká je jeho ekonomická nebo sociální situace<sup>14</sup>.

*„K formální rovnosti lze připodobnit rovnoprávnost. Chápeme-li rovnost jako rovné postavení členů společnosti před zákonem, můžeme rovnoprávnost vnímat jako rovná práva zaručena všem jedincům, na které se vztahuje určitá právní norma. Zatímco rovnost by ve společnosti neměla být porušena, porušení rovnoprávnosti může být připuštěno právní normou.“<sup>15</sup>*

## **2. 2. 2. Rovnost v materiálním smyslu – „Stejnému stejně, odlišnému odlišně, a to de jure i de fakto“**

*„Jejím obsahem není jenom stejné zacházení (rovnost de jure), ale též posouzení dopadu na reálnou situaci jednotlivce (rovnost de facto).<sup>16</sup>*

Tato rovnost vychází z toho, že každý člověk zaujímá ve společnosti různé postavení, ať už sociální, ekonomické nebo politické, a že lidé nejsou stejní, každý má jiné vzdělání, jiné možnosti, schopnosti, jiné materiální zázemí nebo určité omezení, jiné předpoklady. Tedy v okamžiku, stejného zacházení, může mít stejné zacházení různý dopad, různé následky. *„Cílem je rovnost reálná, nikoliv pouze zákonná.“<sup>17</sup>*

## **2. 2. 3. Rovnost příležitostí – „Všichni na stejnou startovní čáru...“**

Rovnost příležitostí znamená, že neexistují žádné překážky v dosažení cílů ekonomických, politických či sociálních jak u mužů, tak i u žen<sup>18</sup>, zdravých či postižených, u starších nebo mladších ročníků, věřících nebo nevěřících.

*„Skutečné rovnosti nemůže být nikdy dosaženo, pokud mají jednotlivci odlišné startovací pozice.“<sup>19</sup>* Startovací čára tak srovnává nebo můžeme říci, stírá rozdíly již v samých počátcích určité činnosti. Aby k takovému srovnání došlo, musí zde být nějaký vnější činitel, který startovací pozice srovná, a tak dá všem stejné šance. Tyto zásahy mohou mít různé formy – rekvalifikace pro nezaměstnané, speciální školky

<sup>14</sup> BOBEK, Rovnost a diskriminace, s. 11

<sup>15</sup> FIALOVÁ, Eva a kol. Neviditelný problém. In BRILL, Koldinská (ed). Pojmy a koncepty související s rovností. 1. vydání. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2010. s. 12

<sup>16</sup> BOBEK, Rovnost a diskriminace, s. 17

<sup>17</sup> BOBEK, Rovnost a diskriminace, s. 17

<sup>18</sup> FIALOVÁ, Eva a kol. Neviditelný problém. 1. vydání. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2010. s. 9

<sup>19</sup> BOBEK, Rovnost a diskriminace, s. 18

pro děti ze slabších sociálních skupin, různé dlouhodobé kurzy anebo krátkodobá školení.<sup>20</sup>

Problém této rovnosti spočívá v tom, že zásahy jsou někdy velmi finančně náročné a výsledky leckdy neodpovídají vynaloženým prostředkům, většinou chybí snaha a píle, zvláště když výsledky nejsou okamžité, ale především se jedná o záležitost poměrně dlouhodobou.

#### **2. 2. 4. Rovnost výsledků – „Všem stejně v cíli...**

*„Cílem je rovnoměrnější rozdělení statků ve společnosti bez ohledu na konkrétní případ.“<sup>21</sup>* V tomto případě stát - jeho vliv a moc se prosazují v naplnění této rovnosti s cílem učinit určitá opatření, kdy znevýhodněná skupina v rámci zvýšení kvót nebo podílu na vedení či zastoupení bude zvýhodňována na úkor ostatních. Jde především o sféry jako je školství, veřejná správa, zastoupení v politice, vrcholných funkcích nebo v zaměstnáních, kde dominuje jedna skupina.

Problémem ovšem zůstává, že sice každé nerovnoměrné zastoupení je bráno jako diskriminace, avšak už není zcela jasné, zda jedinec či skupina se ocitl v dané situaci z hlediska odlišnosti pohlaví, barvy pleti, náboženství, víry, sexuální orientace nebo zda chyběla vůle, píle, vzdělání - stručně řečeno bez vlastních zásluh. Zda mohl nebo nemohl danou situaci ovlivnit svým přičiněním.<sup>22</sup>

### **2. 3. ZÁSADA ROVNÉHO ZACHÁZENÍ**

Zásada rovného zacházení odráží *„vztah mezi diskriminací a pozitivním opatřením.“<sup>23</sup>*

Zásada rovného zacházení znamená nikoho nepovyšovat, nikoho neponižovat, nikoho nebrzdit a nedovolit, aby někdo tzv. předbíhal. Existují určitá zákonem vymezená kritéria<sup>24</sup>, na jejichž základě by nemělo být mezi lidmi rozlišováno, všichni by měli mít stejná práva, stejné povinnosti, stejné podmínky i nároky, se všemi by mělo být zacházeno stejně. Na druhé straně je nutné přihlížet k dané situaci, možnostem jedince a dát tak všem stejné šance.

---

<sup>20</sup> BOBEK, Rovnost a diskriminace, s. 18 -19

<sup>21</sup> BOBEK, Rovnost a diskriminace, s. 21

<sup>22</sup> BOBEK, Rovnost a diskriminace, s. 19-22

<sup>23</sup> FREDMAN, Antidiskriminační právo, s. 131.

<sup>24</sup> viz antidiskriminační zákon

Jak bylo v předešlé kapitole již uvedeno, rovnost není stejnost a zrovna tak rovné zacházení není totéž co stejné zacházení. Zacházet se všemi stejně by ve svém důsledku vedlo k nerovnosti. Slabší, hendikepovaní jedinci nemohou soupeřit se silnějšími, zdravějšími neboť právě tento rozdíl je příčinou nerovnoměrného rozložení sil a může být příčinou neúspěchu. Slabším je třeba poskytnout výhody, úlevy, aby se rozdíl mezi nimi co nejvíce stíraly a šance na úspěch byly vyrovnané. Silnější jedinci nesmějí zneužívat svého postavení na úkor slabších, očekává se od nich určité pochopení, tolerance. A naopak u slabších jedinců se předpokládá, že své situace nebudou zneužívat a že nebudou jen pasivními příjemci.

### 2. 3. 1. Pozitivní opatření

„*Pozitivním opatřením se rozumí rozdílné zacházení*“<sup>25</sup> s jedinci, kteří jsou diskriminováni na základě důvodů uvedených v zákoně, jsou to opatření, jež slouží k odstranění nebo předcházení diskriminace a následně tak zmírnit její důsledky.

Pozitivní opatření je úmyslné zvýhodňování jedince nebo skupiny, což má za následek, že ve své podstatě dochází k znevýhodnění ostatních, a tak bychom mohli mluvit o tom, že zbytek, kterému jsou výhody odepřeny, je v nevýhodě. Jedincům, kteří toto zvýhodňování nepotřebují, přestože spadají do některé zákonem vymezených diskriminačních skupin, neboť jsou dobře vybaveni a dokážou se prosadit sami, může toto opatření do určité míry škodit, neboť se na ně pohlíží jako na někoho, kdo svého cíle nedosáhl sám, ale bylo mu pomoheno, může to být i vnímáno jako určitá forma protekce.

Pozitivní opatření by měla především odstraňovat objektivní překážky, a tím pomoci jedincům, kteří by jinak daného cíle nedosáhli z důvodů znaků diskriminace, ale zároveň by neměla působit v neprospěch osob, které dosáhli vyšší kvality a jsou dané cíle schopné vykonávat daleko lépe.

Mezi pozitivním opatřením patří dle Bc. Petry Kubákové<sup>26</sup>:

- 1) pomoc znevýhodněným skupinám
- 2) preference
- 3) kvóty

<sup>25</sup> FIALOVÁ, Eva, SPOUSTOVÁ, Ivana, HAVELKOVÁ, Barbara. Diskriminace a právo. 1. vydání. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2007. s. 5.

<sup>26</sup> KUBÁLKOVÁ, Petra. Gender a diskriminace. proequality.cz, 7. prosince 2009 [cit. 28. 2. 2010]. Dostupné na <<http://www.proequality.cz/publikace/publikaceII.html?articleID=312>>

Pomoc znevýhodněným skupinám může být přímá nebo nepřímá. Přímá pomoc je zaměřena jmenovitě na určitou skupinu obyvatel (ženy, zdravotně postižené, homosexuálové aj.) Nepřímá pomoc není jmenovitě zaměřena, ale její pomoc směřuje na určitý resort nebo región (školství, veřejný život aj)

Michal Bobek ve své knize rozlišuje preferenci:

- a) měkká - příslušnost k určité skupině je brána jako klad
- b) střední - znamená určité upřednostňování jedné skupiny vůči jiným skupinám
- c) tvrdá - při níž většinový kandidát je vyloučen<sup>27</sup>

Kvóty představují minimální počet jedinců, kteří jsou upřednostňováni na základě z některých diskriminačních prvků a jsou dosazováni do pozic, kde jinak by měli jen velmi malé šance na úspěch.

*„Podmínkou je, že pozitivní opatření nesmí působit v neprospěch osoby, jejíž kvality jsou vyšší. Po dosažení svého účelu musí být zvýhodňování na základě tohoto opatření ukončeno.“<sup>28</sup>*

### **2. 3. 2. Výjimky z principu rovného zacházení**

V našem právním řádu vedle obecných kritérií, která vymezují znaky, na jejichž základě by nemělo docházet k rozdílnému zacházení, existují i situace, pro něž platí výjimky. Rozlišování v některých případech je nutné, a pokud budeme chtít naplnit zásadu rovného zacházení, tak nelze se mu vyhnout.

Mezi výjimky dle Michala Bobka v knize Rovnost a diskriminace patří:

1. ochrana žen v těhotenství a mateřství – zákaz některých činností, zákaz práce přesčas
2. výjimky v důchodovém systému a systému sociálních dávek, kdy věk hraje důležitou roli
3. veřejná bezpečnost – sledování sekt, politických stran a hnutí, nebezpečných pedofilů
4. uspokojování zvláštních potřeb zdravotně postižených osob – pracovní prostor, pomůcky, zvláštní režim dne

---

<sup>27</sup> BOBEK, Rovnost a diskriminace, s. 31 -32

<sup>28</sup> FIALOVÁ, Eva a kol. Neviditelný problém. In BRILL, Fialová (ed). Diskriminace – co to je a co není. 1. vydání. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2010. s. 19



5. rozlišování na základě věku – odchod do důchodu, řidičské oprávnění, v pracovně právní oblasti je snaha tuto výjimku co nejvíce odstranit
6. rozlišování na základě státní příslušnost – v české legislativě tuto výjimku nalezneme v zákoně o pobytu cizinců<sup>29</sup>. V tomto zákoně je upraveno, za jakých podmínek je povolen vstup, pobyt a možnost zaměstnání státních příslušníků třetích zemí. Rozdílné chování se nemůže projevit vůči občanům České republiky a občanům členských států EU.
7. práce pro církevní organizace – týká se především pracovně právních vztahů, příkladem je např., aby hospodyně na faře nevykonávala lesbická žena
8. práce pro ozbrojené síly – jedná se především o věk a zdravotní postižení, kdy jedinci patřící do těchto kategorií nesmějí vykonávat práci v těchto složkách.<sup>30</sup>

Smyslem těchto výjimek je, že i při uplatňování antidiskriminačních principů, zásady rovného zacházení, existují také případy, které jsou z hlediska práva povoleny. *Tyto případy musí být objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení musejí být nezbytné a přiměřené.*<sup>31</sup>

### **2. 3. 3. Pozitivní opatření v přístupu k zaměstnání a povolání**

Pozitivní opatření dle publikace Diskriminace a právo mohou být při zajišťování rovného zacházení ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání zaměřena zejména:

- 1) odstranit objektivní překážky, které vede k tomu, že jedinec patřící do některé ze skupin zákonem vymezené těžko se uplatňuje v určitém povolání, zaměstnání nebo postavení v zaměstnání, podmínkou však je, aby preference těchto osob nebyla v neprospěch jedinců vyšších odborných kvalit
- 2) k překonávání překážek mohou být použity určité výhody jako je odborné vzdělávání, rekvalifikace, poskytnutí úlev (zkrácená pracovní doba), školení aj
- 3) ochrana nebo podpora se týká jak osob mladších, které ukončili učňovské odborné vzdělání, střední školu, vysokou školu aj, tak i osob starších, osob

---

<sup>29</sup> Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, ve znění pozdějších předpisů

<sup>30</sup> BOBEK, Rovnost a diskriminace, s. 74-88

<sup>31</sup> 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, § 7 odstavec 1. Dále jen „antidiskriminační zákon“.

zdravotně postižených, těhotných a kojících žen a osob poskytujících jinému péči v domácnosti<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> FIALOVÁ, Eva, SPOUSTOVÁ, Ivana, HAVELKOVÁ, Barbara. Diskriminace a právo. 1. vydání. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2007. s. 6

## 3. DISKRIMINACE

### 3. 1. VYMEZENÍ POJMU

Právní slovník od Prof. JUDr. Dušana Hendrycha a kol. uvádí: „*diskriminace* obecně znamená uplatňování rozdílných podmínek, rozlišování, omezení nebo odnětí práv určité kategorii osob pro společenské nebo ekonomické postavení, národnost, rasu, náboženství, pohlaví, politické názory apod. záměrné znevýhodnění určitých subjektů vytvářením nerovných podmínek.“<sup>33</sup>

Diskriminace se vyznačuje:<sup>34</sup>

1. především jde o jednání, které je zákonem zakázané
2. jedinec nebo skupina jsou vyčleněni z určitého jednání nebo jim je odepřena možnost společenského uplatnění, profesního postavení na základě některého zákonem stanoveného diskriminačního důvodu, v některých případech jde o souběh několika diskriminačních důvodů
3. toto zákonem zakázané jednání má pro jedince či skupinu jedinců negativní dopad

### 3. 2. OBECNĚ ZAKÁZÁNA KRITÉRIA ROZLIŠOVÁNÍ

K obecně zakázaným kritériím dle antidiskriminačního zákona patří: *rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra a světový názor.*<sup>35</sup> *Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.*<sup>36</sup> Kritéria mohou být i dále rozšířena o členství v politických stranách a hnutích, odborových organizacích. Výčet kritérií může být do budoucna nadále rozšiřován.

---

<sup>33</sup> HENDRYCH, Dušan. Právní slovník. 2. vydání. Praha: C. H. Beck: 2003. s. 132

<sup>34</sup> [cit. 29. 10. 2010]. Dostupné na:

<[www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Etika\\_a\\_boj\\_s\\_diskriminaci.doc](http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Etika_a_boj_s_diskriminaci.doc)>

<sup>35</sup> antidiskriminační zákon §2 odst. 3

<sup>36</sup> antidiskriminační zákon § 2 odst. 4

### 3. 3. FORMY DISKRIMINACE

Antidiskriminační zákon rozlišuje diskriminaci: přímou, nepřímou, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, navádění a pokyn k diskriminaci.

#### 3. 3. 1. Diskriminace přímá

*„Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by bylo zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci“<sup>37</sup>*

O diskriminaci přímé mluvíme v tom případě, že je s jednou osobou nebo skupinou osob zacházeno jinak než s osobou druhou nebo skupinou jinou, a to ve stejném čase, místě, na základě diskriminačních důvodů, které jsou uvedeny v zákoně, svévolně bez možného rozumného zdůvodnění, proč se tak děje.

Charakteristickým znakem přímé diskriminace je zjevné nerovné zacházení, které je dobře odhalitelné, vymežitelné a není sporu, že se opravdu o nerovné zacházení jednalo.

#### 3. 3. 2. Diskriminace nepřímá

*„Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého zákonem stanoveného důvodu osoba znevýhodněna oproti ostatním.“<sup>38</sup>*

Nepřímá diskriminace je o to hůře prokazatelná, neboť jednání diskriminující osoby znaky diskriminace navenek vůbec nevykazuje, nerovné zacházení je zamaskováno za obecné legitimní postupy, fráze, kritéria. V dokazování má diskriminovanému jedinci pomoci obrácené důkazní břemeno, popřípadě užití testingu. Oba instituty budou rozvedeny dále.

Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací v §3 odst. 1 vymezuje, kdy se o nepřímou diskriminaci nejedná „ *pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.*“

---

<sup>37</sup> antidiskriminační zákon §2 odst. 3

<sup>38</sup> antidiskriminační zákon §3 odst. 1

### 3. 3. 3. Obtěžování a sexuální obtěžování

Obecně obtěžováním podle antidiskriminačního zákona §4 odstavce 1 rozumíme každé nežádoucí chování, které souvisí s některým z diskriminačních znaků uvedených v zákoně, které vede k narušení důstojnosti, dotčenou osobu obtěžuje, způsobuje jí psychickou újmu, ponížení, „vytváří nepřátelské, zastrašující, ponižující a urážlivé prostředí.“ Nežádoucí chování „může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů“

Sexuálním obtěžováním se ve svém článku zabývá i doktor Matyášek. Kde ho charakterizuje jako zvláštní typ obtěžování, jehož základními znaky jsou:

1. chování motivované pudem
2. incidenty jsou časté a pravidelné
3. adresátem odmítané a spojené s pocitem méněcennosti a ztráty sebedůvěry
4. takovéto chování na pracovišti nevytváří přátelské prostředí

Sexuální chování může mít různé podoby od fyzických kontaktů (jako jsou doteky či napadení), až po verbální (sexuální návrhy, výzvy, vtipy, poznámky) nebo vizuální obtěžování (vystavování nebo rozesílání sexuálních obrázků, písemná vyznání či návrhy, sexuální gesta, pohledy). Oběť však sama o sobě nesmí zadávat příčinu k takovému chování vyzývavým zevnějškem, chováním či nevhodným provokativním postojem.

Sexuální obtěžování na pracovišti má většinou souvislost s pracovními vztahy podřízeného k nadřízenému a bývá spojeno s poskytováním určitých výhod jako je kariérní postup, finanční odměny, určité úlevy od pracovních povinností.<sup>39</sup>

### 3. 3. 4. Pronásledování

Antidiskriminační zákon za pronásledování považuje „*Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění*“<sup>40</sup>, a to především v těch případech, kdy si zaměstnanec stěžoval na nerovné zacházení při výkonu zaměstnání nebo při odměňování a domáhal se nápravy takového jednání. Náprava ať byla zjednána, či se znevýhodnění nepotvrdilo, zaměstnanec přesto setrval na svém původním místě u stejného zaměstnavatele nebo vedením stejného vedoucího. V tomto případě by mohla nastat situace, kdy zaměstnanec bude za svůj

<sup>39</sup>MATYÁŠEK, Patrik. Sexuální obtěžování. Právník, 1998, č. 8, s. 720

<sup>40</sup> antidiskriminační zákon § 4 odst. 3

čin pronásledován ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanci by měli hájit svá práva, aniž by se báli dalšího postihu.

### **3. 3. 5. Navádění k diskriminaci a pokyn k diskriminaci**

Naváděním k diskriminaci se rozumí vztah mezi dvěma a více osobami, kde jedna nebo více osob „přesvědčují, utvrzují nebo podněcují“<sup>41</sup> osobu nebo skupinu, aby diskriminovala třetí osobu nebo skupinu, což je většinou spojeno s nějakou odměnou či výhodou ve prospěch diskriminujícího jako jednotlivce či celé skupiny.

Pokynem k diskriminaci je chování osoby, která zneužívá svého dominantního postavení nebo využívá podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> antidiskriminační zákon § 4 odst. 5

<sup>42</sup> antidiskriminační zákon § 4 odst. 4

## 4. PRÁVNÍ ÚPRAVA ZÁKAZU DISKRIMINACE

### 4. 1. MEZINÁRODNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA

#### 4. 1. 1. Organizace spojených národů

Organizace spojených národů (OSN) byla založena 26. 6. 1945 v San Francisku na základě přijetí Charty OSN padesáti státy. Jedním ze základajících států byla i Československá republika. Cílem organizace bylo udržení světového míru, bezpečnosti a spolupráce. V současné době má 192 členských zemí a její hlavní sídlo je v New Yorku. Česká republika se stala jejím členem 19. 1. 1993.<sup>43</sup>

Dne 10. 12. 1948 byla schválena Valným shromážděním **Všeobecná deklarace lidských práv**, která, jak ve své knize uvádí Miroslav Bělina, mimo jiné upravuje i práva sociální, která se v naší republice promítají do pracovněprávních vztahů (právo na práci, svobodnou volbu zaměstnání, právo na spravedlivé pracovní podmínky).

Mezi další důležité dokumenty vydané na půdě OSN patří:

- 1) **Mezinárodní pakt o občanských a politických právech** z r. 1966
- 2) **Mezinárodní pakt o hospodářských, kulturních a sociálních právech** z r. 1966
- 3) **Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen** z r. 1979<sup>44</sup>

#### 4. 1. 2. Rada Evropy

Rada Evropy je mezinárodní organizace, která byla založena 5. 5. 1949. V současné době sdružuje 47 států a Česká republika se stala jejím členem v roce 1993. Rada Evropy má své sídlo ve Štrasburku.<sup>45</sup>

Její hlavní dokumenty vyčítá ve své knize Pracovní právo Miroslav Bělina.

**Evropská Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod**<sup>46</sup> z roku 1950, která se stala právním základem činnosti *Evropského soudu pro lidská práva*.

**Evropská sociální charta** z roku 1961, která je rozdělena na 5 částí. Z pracovněprávní oblasti bych chtěla hlavně poukázat na část první, která zahrnuje: právo na práci, právo na spravedlivé pracovní podmínky, právo na spravedlivou

<sup>43</sup> [cit. 31. 10. 2010]. Dostupné na < [http://cs.wikipedia.org/wiki/Organizace\\_spojených\\_národů](http://cs.wikipedia.org/wiki/Organizace_spojených_národů) >

<sup>44</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s 36-38

<sup>45</sup> [cit. 31. 10. 2010]. Dostupné na < [http://cs.wikipedia.org/wiki/Rada\\_Evropy](http://cs.wikipedia.org/wiki/Rada_Evropy) >

<sup>46</sup> Publikována ve Sbírce zákonů pod č. 202/1992 Sb.

odměnu a právo zaměstnaných žen na ochranu. V roce 1988 byla Charta dodatkovým protokolem rozšířena o další 4 práva: právo na rovné příležitosti a rovné zacházení v zaměstnání a povolání na základě pohlaví, právo na informace a konzultace, právo na účast při stanovování a zlepšování pracovních podmínek a právo starých osob na sociální ochranu. V roce 1996 byla přijata novela, která zvyšuje ochranu zaměstnanců.<sup>47</sup>

#### **4. 1. 3. Mezinárodní organizace práce (MOP)**

MOP<sup>48</sup> je specializovanou organizací, která usiluje o prosazování mezinárodně uznávaných pracovních práv. Byla založena 11. 4. 1919 ve Versailles v rámci Pařížské mírové konference a v roce 1946 byla přidružena k OSN. Sídlo organizace je v Ženevě.

K nejvýznamnějším úmluvám dle Miroslava Běliny patří:

***Úmluva č. 100/1951 o rovnosti odměňování***

***Úmluva č. 111/1958 o diskriminaci v zaměstnání***

***Úmluva č. 159/1983 o pracovní rekvalifikaci a zaměstnání osob se zdravotním postižením***<sup>49</sup>

#### **4. 1. 4. Právní úprava Evropské Unie**

EU byla původně založena jako ekonomické/hospodářské uskupení. Až s jejím rozvojem se vyvstala potřeba širší spolupráce mezi členskými státy, která zahrnovala mimo jiné ochranu základních lidských práv, včetně práva na rovné zacházení i v pracovněprávních vztazích.

V dnešní době najdeme prameny EU, které se týkají rovného zacházení jak v právu primárním - v zakládacích smlouvách, tak v právu sekundárním - v nařízeních, směrnicích, nebo v judikatuře Soudního dvora.

#### **4. 1. 5. Právo primární**

Primární právo tvoří zakládající (zřizovací) smlouvy a rovněž akty je revidující, včetně příloh, protokolů a prohlášení<sup>50</sup>. Mezi zřizovací smlouvy patří: Smlouva o založení ESUO, Smlouva o založení EHS<sup>51</sup> a Smlouva o založení EUROATOMu.

---

<sup>47</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 30 - 43.

<sup>48</sup> [cit. 2. 11. 2010]. Dostupné na < <http://www.ilo.org/> >

<sup>49</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 38 - 40.



Můžeme říci, že primární právo tvoří jakousi ústavu EU v širším, materiálním smyslu.<sup>52</sup>

Ve smlouvě o fungování EU je zakotvena rovnost na základě pohlaví a státní příslušnosti. Základem této rovnosti je čl. 157 (dříve 141 SES a ještě dříve čl. 119 SES)<sup>53</sup>, který stanoví, že členské státy musí zajistit, aby zásada stejné odměny jak pro muže, tak pro ženy za stejnou práci, byla dodržována. Odměnou se zde myslí nejen plat nebo mzda, ale i jiné výhody, které jsou s prací spojeny.

Akty revidujícími zřizovací smlouvy jsou:

- a) Maastrichtská smlouva (podepsána 1992, vstup v platnost 1993) – která mimo jiné zavádí institut Evropského ombudsmana
- b) Amsterodamská smlouva (podepsána 1997, vstup v platnost 1999) – poprvé se do textu zřizovacích smluv dostává odkaz na Evropskou sociální chartu a Komunitární chartu základních sociálních práv pracovníků<sup>54</sup>. A rovněž dochází k rozšíření zakázaných důvodů diskriminace (z důvodu rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, invalidity, věku nebo sexuální orientace)<sup>55</sup>.
- c) Smlouva z Nice (podepsána 2001, vstup v platnost 2003)
- d) Lisabonská smlouva (podepsána 2007, vstup v platnost 2009) – v čl. 6 odkazuje na Listinu základních práv EU, má jí tak zajistit stejnou právní sílu jako má ona sama

#### 4. 1. 6. Sekundární právo

Z předpisů sekundárního práva jsou v této oblasti nejdůležitější směrnice. *„Směrnice v ES je jedním z hlavních pramenů práva ES. Smlouva není obecně závazná, je závazná pouze pro členské státy EU, které zavazuje k tomu, aby ve*

---

<sup>50</sup> ŠIŠKOVÁ, Naděžda, STEHLÍK, Václav. Evropské právo - ústavní základy Evropské Unie. 1. vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2007. s.83

<sup>51</sup> Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství, podepsána 1957 (účinnost 1958) šesticí zakladatelských států - Německo, Francie, Itálie, Belgie, Nizozemí a Lucembursko. V roce 1992 bylo z názvu vypuštěno „hospodářské“, neboť spolupráce se rozšiřovala i na oblasti mimo hospodářství. Celá smlouva se Lisabonskou smlouvou přejmenovala na Smlouva o fungování Evropské Unie

<sup>52</sup> ŠIŠKOVÁ, STEHLÍK. Evropské právo...s. 84

<sup>53</sup> V historii EU došlo dvakrát k přečíslování článků, poprvé Maastrichtskou smlouvou a podruhé Lisabonskou smlouvou.

<sup>54</sup> ŠIŠKOVÁ, STEHLÍK. Evropské právo...s. 258

<sup>55</sup> ŠIŠKOVÁ, STEHLÍK. Evropské právo...s. 259

*stanovené lhůtě dosáhly ji požadovaného výsledku. Volba forem a prostředků dosažení tohoto výsledku je přitom ponechána na členských státech.*<sup>56</sup>

Michal Bobek ve své knize Rovnost a diskriminace uvádí, že antidiskriminační směrnice z poslední doby jsou ve velké míře natolik konkrétní, že členský stát prakticky nemá možnost volby forem a prostředků pro jejich transpozici<sup>57</sup>.

Ve své knize zároveň směrnice rozděljuje do dvou skupin. Jsou to jednak směrnice, které se problematikou zákazu diskriminace zabývají přímo (v užším smyslu) a směrnice, které zákaz diskriminace neupravují, ale zákazu napomáhají (v širším smyslu).

K směrnicím Rady o zákazu diskriminace v užším smyslu patří:

- 1) Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. 2. 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy
- 2) Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. 2. 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky
- 3) Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. 12. 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví
- 4) Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. 6. 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ
- 5) Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- 6) Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. 12. 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování
- 7) Směrnice Rady 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Směrnice o zákazu diskriminace v širším smyslu:

- 1) Směrnice Rady 68/360/EHS ze dne 15. 10. 1968, o odstranění omezení pohybu a pobytu pracovníků členských států a jejich rodinných příslušníků uvnitř Společenství
- 2) Směrnice Rady 89/48/EHS ze dne 21. 12. 1988, o obecném systému pro uznávání vysokoškolských diplomů vydaných po ukončení nejméně tříletého odborného

---

<sup>56</sup> HENDRYCH, Dušan. Právní slovník. 2. vydání. Praha: C. H. Beck: 2003. s. 897

<sup>57</sup> BOBEK, Rovnost a diskriminace, s. 129 - 140

vzdělávání a přípravy, tato směrnice byla později doplněna Směrnicí 92/51/EHS ze dne 18. 6. 1992

- 3) Směrnice 90/364/EHS ze dne 28. 6. 1990, o právu pobytu
- 4) Směrnice 90/365/EHS ze dne 28. 6. 1990, o právu pobytu pro zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné po skončení jejich pracovní činnosti
- 5) Směrnice Rady 93/96/EHS ze dne 29. 10. 1993, o právu pobytu pro studenty
- 6) Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. 6. 1994, o ochraně mladých pracovníků
- 7) Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. 6. 1996, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
- 8) Směrnice Rady 96/71/ ES ze dne 22. 6. 1996, o vysílání pracovníků v rámci služeb
- 9) Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. 12. 1997, o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP, EKOS
- 10) Směrnice Rady 1999/70 ES ze dne 28. 6. 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou
- 11) Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. 10.1992, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň

## 4. 2. PRÁVNÍ ÚPRAVA V ČESKÉM PRÁVNÍM ŘÁDU

Povinnost zajišťovat zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace podle autorského kolektivu Evy Fialové knihy *Neviditelný problém* se vztahuje na tyto oblasti: při hledání zaměstnání, v zaměstnání, v podnikání, v povolání a jiné samostatně výdělečné činnosti, členství v odborových organizacích a profesních komorách, vzdělávání, sociální zabezpečení, zdravotní péče, sociální výhody, poskytování služeb a přístup ke zboží, bydlení. Nevztahuje se: na právo rodinné, osobní vztahy, manželství apod.<sup>58</sup>

V **Listině základních práv a svobod**, především v čl. 3 odst. 1 se setkáváme se zákazem diskriminace v nejširším slova smyslu. Zákonodárce zde zaručuje každému právo rovnosti a zákaz diskriminace a preference. Toto ustanovení je základním kamenem ústavního řádu České republiky. Z listiny vyplývá zákaz diskriminace jak pro sféru veřejnou, tak i soukromou.

---

<sup>58</sup> FIALOVÁ, Eva a kol. *Neviditelný problém*. In BRILL, Štěpánková (ed). *Antidiskriminační zákon*. 1. vydání. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2010. s. 23

Zákaz diskriminace vyplývá i z **Ústavy ČR** čl. 1<sup>59</sup>

Jednu z nejkompexnějších úprav zákazu diskriminace v České republice představuje **zákon o zaměstnanosti**<sup>60</sup>. Zákon se především zabývá právními vztahy před vznikem samotného právního poměru, kde zaměstnavatelé dle §4 odst.1a násl. jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami, které uplatňují právo na práci. Při uplatňování práva na práci je rovněž zakázána přímá i nepřímá diskriminace. Zákon rovněž definuje podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci a vyjmenovává situace, kdy se při rozdílném chování z diskriminačních důvodů o nerovné zacházení nejedná, avšak cíl tímto sledovaný musí být přiměřený a oprávněný. V zákoně najdeme i definici obtěžování a sexuálního obtěžování.

Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících ze zásad rovného zacházení, uchazeč o zaměstnání se může domáhat u soudu:

- a) aby bylo upuštěno od tohoto porušování
- b) aby byly odstraněny tyto následky
- c) aby mu byla dána dostatečná morální satisfakce
- d) aby mu byla dána přiměřená finanční satisfakce, jejíž výši určí soud.

Další zdařilou úpravou je **zákoník práce**<sup>61</sup>, který se především vztahuje na právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem od nástupu do zaměstnání. Zákoník práce v §16 odst. 1 a násl. stanoví povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o:

1. pracovní podmínky
2. odměňování za práci a poskytování jejich peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty
3. odbornou přípravu
4. příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání

---

<sup>59</sup> viz výše

<sup>60</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>61</sup> Zákon č. 262/2006 SB., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Tímto zákonem se zrušil zákoník práce z r. 1965. Zároveň byl zrušen i zákon o mzdě a odměně za pracovní pohotovost č. 1/1992 Sb., zákon o cestovních náhradách č. 119/1992 Sb., zákon o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě č. 475/2001 Sb., zákon o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech č. 143/1992 Sb. (tento zákon se bude nadále vztahovat jen na vojáky z povolání)

5. definuje podmínky, kdy rozdílné chování při výkonu práce se nepovažuje za diskriminaci<sup>62</sup>

§16 v odst. 2 a odst. 3 odkazuje na antidiskriminační zákon, v těchto odstavcích totiž není definováno, kdy je rozdílné zacházení přípustné a nejsou zde vyjmenovány všechny diskriminační důvody.

Zákoník práce také nestanoví žádné prostředky ochrany před diskriminací, ale opět v § 17 odkazuje na antidiskriminační zákon, který je rozvádí.

Zásadu rovného odměňování nalezneme v § 110 zákoníku práce, podle něhož všem zaměstnancům náleží stejná odměna za stejnou práci či práci stejné hodnoty vykonanou pro téhož zaměstnavatele. V §170 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen předcházet sexuálnímu obtěžování na pracovišti. Zásadu rovného zacházení u odborové organizace, rady zaměstnanců a u zástupce pro oblast bezpečnosti řeší § 276 odst. 2, který stanoví: „*Zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni, ani diskriminováni.*“ Obdobně postupuje zákoník v § 309 odst. 2 i v případě agentur nabízejících práci. „*Agentura je povinna zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Agentura je povinna zajistit rovné zacházení.*“ § 319 odst. 1 písmeno f) zákoníku se stejně staví i k zaměstnancům jiného členského státu EU.

Nový zákoník práce, který nahradil původní zákon z roku 1965<sup>63</sup>, je postaven na principu smluvní volnosti, jak je uvedeno v publikaci Diskriminace a právo. To znamená, že účastníci pracovněprávních vztahů si mohou upravit svá práva a povinnosti odchylně od toho, co stanoví zákon. Od zákona se lze odchýlit:

- a) není to zákonem výslovně zakázáno
- b) z povahy ustanovení vyplývá, že se odchýlit lze

Zásada není aplikovatelná:

- a) na úpravu účastníků pracovněprávních vztahů
- b) na ustanovení, která odkazují na občanský zákoník
- c) na náhradu škody a na ustanovení ukládající povinnosti

Přesto i v těchto případech je však možná odchylka ve prospěch zaměstnance<sup>64</sup>.

---

<sup>62</sup> stejné povinnosti nalezneme i v zákoně o zaměstnání

<sup>63</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>64</sup> FIALOVÁ, Eva, SPOUSTOVÁ, Ivana, HAVELKOVÁ, Barbara. Diskriminace a právo. 1. vydání. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2007. s. 12

V pracovněprávní oblasti tento zákaz diskriminace ještě nalezneme: **v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů**<sup>65</sup>, kde v §77 odst. 1 a násl. je:

- a) zakázáno zneužívání a ponižování důstojnosti jiného účastníka služebního poměru, přímá i nepřímá diskriminace z důvodů stanovených zákonem (diskriminační důvody se však nevztahují na zdravotní postižení), obtěžování, sexuální obtěžování, podněcování a vyvolávání nátlaku
- b) je stanoveno rovné zázemí v oblasti odborné přípravy, postupu, odměňování
- c) poškozený se může svých práv domáhat u soudu a bezpečnostní sbor nesmí příslušníka postihovat

Obdobná ustanovení jsou obsažena v **zákoně o vojácích**<sup>66</sup> v §3 odst. 3 a násl, s tou výjimkou, že zde diskriminační důvody nezahrnují vedle zdravotního postižení i věk.

**Zákon o službě státních zaměstnanců**<sup>67</sup> v §80 odst. 6 stanoví, že se poškozený může svých práv domáhat u soudu a je zde i ustanovena povinnost úřadu nahradit nemajetkovou újmu v penězích.

V jiných než pracovněprávních oblastech zákaz diskriminace nalezneme i v dalších zákonech, jeho úprava je však velmi sporadická.

**Občanský zákoník**<sup>68</sup> zákaz diskriminace upravuje v §11, kde je stanoveno, že každý má právo na ochranu své osobnosti, života, zdraví, soukromí, jména, občanské cti a lidské důstojnosti. §13 odst. 1 a násl.: Fyzická osoba má právo, aby bylo upuštěno od neoprávněných zásahů, odstraněny následky, a aby jí bylo dáno přiměřeného zadostiučinění.

**Knihovnický zákon**,<sup>69</sup> který v §2 písmeno a) zaručuje přístup všem bez rozdílu, bez jakékoliv diskriminace.

**Školský zákon**<sup>70</sup> podle §2 odst. 1 písmeno a): vzdělání je založeno na zásadách rovného přístupu každého občana České republiky nebo jiného členského státu EU.

---

<sup>65</sup> Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

<sup>66</sup> Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

<sup>67</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>68</sup> Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

<sup>69</sup> Zákon č. 257/2001 Sb., o knihovnách a podmínkách provozování veřejných knihovnických a informačních služeb (knihovní zákon), ve znění pozdějších předpisů

**Zákon o ochraně spotřebitele**<sup>71</sup> v §6 stanoví, že „prodávající nesmí při prodeji výrobků a poskytování služeb chovat v rozporu s dobrými mravy, zejména nesmí žádným způsobem spotřebitele diskriminovat.“

**Zákon o přestupcích**<sup>72</sup> v §49 odst. 1 v písmenu e) stanoví, že přestupku se dopustil ten, kdo způsobí jinému újmu a to z diskriminačních důvodů, které jsou taxativně vyjmenované v zákoně. Za tento přestupek je možno udělit dle §49 odst. 2 pokutu až do výše 20 000Kč.

**Občanský soudní řád**<sup>73</sup> v §133 a odst. 1 uvádí: „ Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě znaků uvedených v zákoně, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.“ Což v praxi znamená, že důkazní břemeno přešlo z žalobce na žalovaného.

Odstavec 2 přesně vymezuje zákaz diskriminace na základě rasového nebo etnického původu.

### 4. 3. ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON

Antidiskriminační zákon §1 odst. 1: „zpracovává příslušné předpisy ES 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“<sup>74</sup> a to v oblastech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání a povolání, podnikání a jiné výdělečné činnosti, pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, členství v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, profesních komorách, sociálního zabezpečení, poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči a vzdělání, přístup ke zboží a službám.

V antidiskriminačním zákoně jsou vymezeny pojmy přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování, navádění a pokyny k diskriminaci, zásada rovného zacházení, přípustné formy rozdílného zacházení, zásada rovného

---

<sup>70</sup> Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů

<sup>71</sup> Zákon č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, ve znění pozdějších předpisů

<sup>72</sup> Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů

<sup>73</sup> Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

<sup>74</sup> antidiskriminační zákon

zacházení pro muže a ženy v systému sociálního zabezpečení. Jsou zde upraveny i právní prostředky ochrany proti diskriminaci<sup>75</sup>.

Zákon rovněž umožňuje, pokud se někdo objektivně domnívá, že byla dotčena jeho práva ohledně rovného zacházení, obrátit se na soud a zcela nově rozšiřuje působnost veřejného ochránce práv (ombudsmana)

Antidiskriminační zákon nabyl účinnosti 1. 9. 2009, podle tohoto zákona lze postupovat ve věcech, které se udály až po 31. 8. 2009.

---

<sup>75</sup> V této kapitole nejsou rozvedeny jednotlivé pojmy ani kritéria. Celý obsah antiskriminačního zákona je průběžně rozebírán v jednotlivých kapitolách, kde je na něho i odkazováno.



## 5. PROSTŘEDKY PRÁVNÍ OCHRANY

„Dojde-li v pracovněprávních vztazích k porušení práv a povinností, které vyplývají z práva na rovné zacházení a ze zákazu diskriminace, pak ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, má právo se domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřeného zadostiučinění.“<sup>76</sup> Antidiskriminační zákon dává všem lidem, kteří se cítí být poškozeni diskriminací, možnost, aby se obrátili na soud a aby v jejich konkrétním případě byla zjednána náprava.

Dříve než se poškozený zaměstnanec obrátí s žalobou na soud, může se nápravy domáhat u svého zaměstnavatele nebo může podat stížnost na příslušný úřad práce nebo inspektorát práce. V nejzávažnějších případech může být naplněna skutková podstata trestných činů a z tohoto důvodu může být jednání zaměstnavatele předmětem trestního stíhání.

### 5. 1. PREVENCE

JUDr. Bc. Patrik Matyášek, PhD.<sup>77</sup> ve svém článku *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích* uvádí na prvním místě prevenci. Není nic lepšího než diskriminaci a porušování zásady rovného zacházení předcházet. Zaměstnavatel má ze zákona vytvořit takové pracovní podmínky, které by diskriminaci předem vyloučily a provádět kontroly, zda jsou podmínky bezdiskriminačního prostředí dodržovány<sup>78</sup>. Zásadu rovného zacházení jsou ze zákona povinni dodržovat i u uchazečů o práci<sup>79</sup>.

### 5. 2. VYJEDNÁVÁNÍ

Poškozený, který se cítí být diskriminován, by se nejdříve měl pokusit kontaktovat svého zaměstnavatele a žádat vysvětlení, proč s ním bylo či nebylo tak zacházeno, oponovat v případě nesouhlasu a snažit se získat co nejvíce informací, které by byly možné použít v případě, že dojde k soudnímu řízení.<sup>80</sup>

---

<sup>76</sup> antidiskriminační zákon, §10 odst. 1

<sup>77</sup> MATYÁŠEK, Patrik. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Právní fórum, 2005, č. 3, s. 96

<sup>78</sup> Porovnat se zněním § 16 odst. 1 a násl. zákoníku práce

<sup>79</sup> Porovnat se zněním § 4 odst. 1 a násl. zákona o zaměstnanosti

<sup>80</sup> V tomto případě by mohla pomoci diskriminovaným metoda testingu

## **5. 3. MIMOSOUDNÍ OCHRANA**

### **5. 3. 1. Úřady práce**

Úřady práce vykonávají dle § 125 zákona o zaměstnanosti<sup>81</sup> kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti a poskytují fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenství, informace a další služby v oblasti zaměstnání. Úřady práce dále dle §126 kontrolují dodržování pracovně právních předpisů nejen u zaměstnavatelů, ale i u fyzických a právnických osob. Podle §131 jsou zaměstnanci úřadu práce oprávněni vstupovat na pracoviště, provádět kontrolu, vyžadovat potřebné dokumenty, zprávy, vysvětlení a další důkazy a to ve lhůtách k tomu určených. Pokud bylo zjištěno pochybení, tak osoba, která se ho dopustila, musí na základě § 134 nedostatky odstranit v dané lhůtě a vypracovat zprávu o přijatých opatřeních. §137 se týká přímo diskriminace, kde diskriminovaná osoba má právo vyjádřit se k obsahu zjištění skutečností. Pokud zaměstnavatel nebo jiná právnická či fyzická osoba dle § 139 odst. 1 poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení, lze jí podle § 139 odst. 3 písmeno a uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

### **5. 3. 2. Inspektoráty práce**

K ochraně pracovněprávních vztahů slouží od 1. 7. 2005 i zvláštní kontrolní orgán Státní orgán inspekce práce se sídlem v Opavě a jeho oblastní inspektoráty<sup>82</sup>.

Působnost inspekce práce se vztahuje také na zaměstnance a zaměstnavatele a na dodržování některých zásad rovného zacházení. V §3 odst. 1 písmeno a, e zákona o inspekci práce<sup>83</sup> je vymezena působnost inspekce v pracovně právních vztazích, zaměřena na kontrolu dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, včetně předpisů o odměňování zaměstnanců, náhrady mzdy a platu, a na dodržování právních předpisů o zaměstnání těhotných zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců a zaměstnanců pečujících o děti.

Inspektorát dle § 5 odst. 1 písmen b) a c) ukládá opatření a kontroluje plnění opatření k odstranění zjištěných nedostatků.

---

<sup>81</sup> Zákon č. 435/ 2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>82</sup> [cit. 11. 11. 2010]. Dostupné na < <http://www.suip.cz/> >

<sup>83</sup> Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Kontroloři mohou při výkonu své práce vstupovat do objektů, musejí jim být poskytnuty úplné a pravdivé informace, mohou se dotazovat zaměstnanců bez přítomnosti dalších osob.<sup>84</sup>

## 5. 4. SOUDNÍ OCHRANA

### 5. 4. 1. Občanskoprávní řízení

K podání žaloby na ochranu osobnosti před diskriminací ve věcech občanskoprávních je určen příslušný okresní soud. Soudní řízení je pak poslední možností, tzv. *ultima ratio*, kde se žalobce dožaduje svých práv na obranu před diskriminací.

Soudy v občanskoprávním řízení projednávají žaloby podané v pracovněprávní oblasti na základě porušování předpisů dle zákoníku práce<sup>85</sup> a zákonu o zaměstnanosti<sup>86</sup>.

U soudu se lze domáhat:

- 1) aby soud zakázal jednání, které porušuje zásadu rovného zacházení
- 2) aby byly odstraněny následky tohoto nepřipustného chování
- 3) aby stěžovateli bylo poskytnuto přiměřené zadostiučinění ve formě finanční hotovosti, písemné nebo ústní omluvě

### 5. 4. 2. Obrácené důkazní břemeno

Podle současné zákonné úpravy oběti diskriminace využívají obráceného důkazního břemene v občanskoprávním řízení<sup>87</sup>, nikoliv ve správním řízení úřadu práce ani v trestním řízení.

K zakotvení obráceného důkazního břemene došlo zákonem č. 151/2002 Sb., který do české legislativy promítl požadavky vyplývající z evropských směrnic<sup>88</sup>. K významnému posunu ohledně obráceného důkazního břemene došlo nálezem

---

<sup>84</sup> Konají tak dle §7 odst. 1 zákona o inspekci práce

<sup>85</sup> viz kapitola 4, podkapitola 4. 2. 2. Legislativní opatření v České republice

<sup>86</sup> viz kapitola 4, podkapitola 4. 2. 2. Legislativní opatření v České republice

<sup>87</sup> viz § 133 a odst. 1 Zákona č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád, ve znění pozdějších právních předpisů

<sup>88</sup> Směrnice Rady ES č. 97/80/EC ze dne 15.12.1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Směrnice Rady č. 2000/43/EC ze dne 29.6.2000, provádějící zásadu rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na rasový nebo etnický původ. Směrnice Rady č. 2000/78/EC ze dne 27. 11. 2000, zakládající obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Ústavního soudu<sup>89</sup>, který v dubnu roku 2006 nevyhověl návrhu Krajského soudu v Ústí nad Labem na zrušení ustanovení §133a odst. 2 o.s.ř., které právě zakotvuje princip obráceného důkazního břemena. Ústavní soud judikoval, že toto ustanovení zásadě rovného zacházení neodporuje a dále uvedl, že osoba, která tvrdí, že byla diskriminována, musí nejprve dokázat:

1. že patří do některé ze skupin zákonem vymezené
2. že s ní bylo zacházeno jinak ve srovnání s ostatními ve stejné nebo podobné situaci

Přesun důkazního břemene znamená, že žalovaný musí prokázat, že k odlišnému zacházení měl důvod, sledoval legitimní cíl a že prostředky k tomu použité byly přiměřené, legální, v souladu se zákonem.

#### **5. 4. 3. Situační testing a strategická litigace**

Přestože uzákonění obráceného důkazního břemena ulehčilo situaci všem diskriminovaným, prokázat nerovné zacházení, není zrovna lehký úkol. Největším problémem je podle Michala Bobka najít osobu, s kterou ve srovnatelné situaci bylo zacházeno příznivěji. Situace se stává ještě problematičtější, když například uchazeč o místo, nezná výsledky testu svých kolegů, neví, jak byl veden přijímací pohovor, mnohdy ani nezná své spoluuchazeče. Zaměstnanec neví, kolik si vydělává jeho spolupracovník, jaká je náplň jeho pracovního poměru, jaká je jeho odborná kvalifikace.

V rámci projektů strategické litigace se používá metoda tzv. testingu. Strategická litigace znamená strategické vedení soudních sporů prostřednictvím strategických právních předpisů, *„jejichž smyslem není pouze prosazování a ochrana práv zastupovaného klienta, ale zlepšení budoucí pozice všech potencionálních obětí.“*<sup>90</sup>

Situační testing je specifická metoda, kde s pomocí technických pomůcek (audiozáznam, videozáznam) se dokazuje, že postižená osoba byla diskriminována, že s ní bylo zacházeno odlišně. V praxi to znamená, že osoba navodí situaci, která přesně kopíruje daný konflikt a využívá přitom nahrávacího zařízení, a tím monitoruje reakci potencionálního žalovaného. Monitorovaný si v dané situaci neuvědomuje, že

---

<sup>89</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04. Podrobný popis judikátu na str. 65

<sup>90</sup> [cit. 12. 11. 2010]. Dostupné na < [www.zvuleprava.cz/?page\\_id=878](http://www.zvuleprava.cz/?page_id=878) >

je sledován, své chování nikterak nezastírá, chová se přirozeně k dané situaci, a tak se tímto způsobem zajistí potřebné důkazy, které lze využít při soudním jednání. S metodou testingu je však spojena poněkud diskutabilní otázka v přípustnosti takových pomůcek před soudem<sup>91</sup>. Nicméně Vrchní soud v Praze dovedl, že je třeba rozlišovat mezi použitím audiozáznamu ve veřejném prostoru (kancelář, provozovna, dílna aj.), který se netýká soukromí, a použitím skryté nahrávky v prostoru soukromém.

Důkazy pořízené skrytými technickými pomůckami dosud neprošly u Nejvyššího ani Ústavního soudu České republiky.<sup>92</sup>

#### 5. 4. 4. Trestněprávní řízení

Trestněprávní postih hrozí v případech u závažnějších forem diskriminace, které mohou naplňovat skutkovou podstatu trestného činu. Vycházíme-li z jednotlivých typů diskriminace, tak v tomto případě přichází do úvahy především obtěžování a sexuální obtěžování.

**Trestný čin vydírání** může být kvalifikován v případě, kdy zaměstnavatel vydírá své zaměstnance, aby něco udělali nebo něco strpěli, za což jim může být poskytnuta výhoda, kariérní potup, finanční zvýhodnění nebo naopak za nesplnění úkolu mohou být znevýhodněni. Zde dochází k porušování zákona v § 175 odst. 1 trestního zákona<sup>93</sup> „*Kdo jinému násilím, pohrůzkou násilím nebo pohrůzkou jiné těžké újmy nutí, aby něco konal, opominul nebo strpěl...*“

Dalším trestným činem, kterého se zaměstnavatel může v případě obtěžování a sexuálního obtěžování dopustit, je **trestný čin znásilnění** dle § 185 odst. 1, kde se uvádí: „*Kdo jiného násilím nebo pohrůzkou násilím nebo pohrůzkou jiné újmy donutí k pohlavnímu tyku, nebo, kdo k takovému činu zneužije bezradnost...*“

Sexuálního nátlaku se zaměstnavatel dopustí, jestliže naplní skutkovou podstatu trestného činu § 186 odst. 1: „*Kdo ... jiného donutí k pohlavnímu sebeukájení, k obnažování nebo jinému srovnatelnému chování, nebo, kdo k takovému chování přiměje jiného, zneužije jeho bezradnost...*“

Zvláštní pozici v trestním řízení v oblasti diskriminace zaujímá § 184 odst. 1, který se obsahuje **trestný čin pomluvy**: „*Kdo jinému sdělí nepravdivý údaj, který je*

<sup>91</sup> Rozsudek Vrchního soudu ze dne 27. května 2003, č.j. 1 Co 62/2003-139

<sup>92</sup> BOBEK, Rovnost a diskriminace, s. 214- 217

<sup>93</sup> Zákon č. 40/2009, Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

*způsobilý značnou měrou ohrozit jeho vážnost u spoluobčanů, zejména poškodit jej v zaměstnání, ...“* Ve věci pomluvy mohou podat žalobu na trestní řízení jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Zaměstnanec, který se domnívá, že s ním bylo zacházeno jinak a to v důsledku nepravdivých informací, které o něm zaměstnavatel podal. Na druhé straně i zaměstnanec, který si ve snaze „vyřídit účty“ se zaměstnavatelem, může zaměstnavatele křivě obvinít, a tím ho poškodit.

#### **5. 4. 5. Ústavní soud**

Jeho úkolem je ochrana ústavnosti, přezkoumávání, zda došlo či nedošlo k porušení základních práv a svobod zabezpečených Ústavou a Listinou.

*„Ústavní stížnost jsou oprávněni podat fyzické nebo právnické osoby jestliže tvrdí, že pravomocným rozhodnutím v řízení, jehož byla účastníkem, opatřením nebo jiným zásahem orgánu veřejné moci bylo porušeno její základní právo nebo svoboda zaručené ústavním pořádkem.“<sup>94</sup>* Stížnost je přípustná jen tehdy, pokud stěžovatel vyčerpal všechny procesní prostředky. Stěžovatel musí v stížnosti uvést, jaké základní právo v jeho konkrétním případě bylo porušeno a čeho se domáhá.

Proti rozhodnutí Ústavního soudu nejsou přípustné opravné prostředky.

#### **5. 4. 6. Evropský soud pro lidská práva**

Soudní dvůr pro lidská práva<sup>95</sup> ve Štrasburku mimo jiné rozhoduje o věcech individuálních stížností jednotlivců, ve věcech diskriminace.

Podmínky přijatelnosti individuálního podání<sup>96</sup>:

- 1) vyčerpání všech vnitrostátních prostředků nápravy v dotyčném státě
- 2) podání žaloby ve stanovené lhůtě, tj. do 6 měsíců ode dne, kdy bylo přijaté konečné rozhodnutí
- 3) újma musí být osobní, musí být přímá souvislost mezi činem a újmou

Pokud je žádost prohlášena za přípustnou, Soud vyzve strany k dosažení smírného urovnání. Pokud nebude dosaženo smíru, soud posoudí žádost na základě skutkové podstaty a rozhodne, zda došlo k porušení Úmluvy, či nikoliv a pokud ano, určí náhradu škody.

---

<sup>94</sup> Zákon č. 182/1993, o Ústavním soudu, §72 odst. 1 písmeno a)

<sup>95</sup> [cit. 2. 2. 2011]. Dostupné na <

[http://www.radaevropy.cz/index.php?option=com\\_content&task=view&id=23&Itemid=34](http://www.radaevropy.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=23&Itemid=34) >.

<sup>96</sup> ŠIŠKOVÁ, Naděžda. Dimenze ochrany lidských práv v Evropské Unii. 2. vydání. Praha: Linde Praha, 2008. s. 129

Případ se projednává bezplatně, stěžovatel hradí pouze své náklady.

## **5. 5. VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV**

### **5. 5. 1. Evropský ochránce práv**

Instituce evropského ombudsmana<sup>97</sup> je zřízena na základě Maastrichtské smlouvy<sup>98</sup>.

Náplní práce je vyšetřování stížností týkajících se špatných postupů institucí a orgánů ES (kromě soudního dvora ES). Jeho úkolem je právně pomoci občanům s trvalým pobytem v EU (i právnickým osobám se sídlem v EU). Sídlí veřejného evropského ochránce práv je v Štrasburku, v budově Evropského parlamentu.

### **5. 5. 2. Veřejný ochránce práv v České republice**

Instituce českého ochránce<sup>99</sup> práv je zřízena na základě Antidiskriminačního zákona.

Na veřejného ochránce práv se mohou obrátit ti, kteří došli k objektivnímu závěru, fakty podloženému, že byli z diskriminováni. Veřejný ochránce práv není soudce ani advokát, jeho pomoc spočívá<sup>100</sup>

- 1) poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace
- 2) provádí průzkum
- 3) zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací
- 4) zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty

## **5. 6. PŘEHLED KAM SE OBRÁTIT V PŘÍPADĚ DISKRIMINACE**

S diskriminací v pracovněprávní oblasti se můžeme setkat v různých oblastech:

- 1) diskriminace v přístupu v zaměstnání před vznikem pracovněprávního poměru
- 2) diskriminace v zaměstnání v době trvání pracovněprávního poměru
- 3) diskriminace ve školství- na základní, střední a vysoké škole
- 4) diskriminace při poskytování služeb

<sup>97</sup> [cit. 10. 1. 2011]. Dostupné na < <http://www.ombudsman.europa.eu/home/cs/default.htm>>

<sup>98</sup> Pravidla pro jeho výkon funkce přijal Evropský parlament 9. března 1994. Právní úprava tohoto orgánu je obsažena v čl. 228 SFEU (dříve 195 SES).

<sup>99</sup> [cit. 10. 1. 2011]. Dostupné na < <http://www.ochrance.cz/> >

<sup>100</sup> antidiskriminační zákon, § 21 b

- 5) diskriminace při poskytování služeb svobodných povolání
- 6) diskriminace při poskytování zdravotní péče
- 7) diskriminace ve veřejné správě- diskriminujícím je státní orgán

Pro lepší přehled, na koho se v případě nerovného zacházení obrátit uvádím souhrnný přehled v podobě tabulky<sup>101</sup>:

---

<sup>101</sup> FIALOVÁ, Eva a kol. Neviditelný problém. In BRILL, Štěpánková (ed). Tabulka: Kam se obrátit v případech diskriminace. 1. vydání. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2010. s. 27



Příloha č. 1

Diskriminace	Kam je možné podat stížnost
Diskriminace v přístupu k zaměstnání – před vznikem pracovního poměru	Úřad práce portal.mpsv.cz/sz/local
Diskriminace v zaměstnání – v době trvání pracovního poměru	Oblastní inspektorát práce www.suip.cz
Diskriminace na základní nebo střední škole	Inspektorát České školní inspekce v kraji www.csicr.cz Zřizovatel školy (obec, kraj)
Diskriminace na vysoké škole	Vedení fakulty nebo univerzity Akademický senát
Diskriminace při poskytování služeb (obchody, restaurační zařízení, kluby, ubytovací zařízení apod.)	Česká obchodní inspekce www.coi.cz/cs/epodatelna-1
Diskriminace při poskytování služeb svobodných povolání	Profesní komory: Česká advokátní komora www.cak.cz Notářská komora České republiky www.nkcr.cz Komora auditorů České republiky www.kacr.cz atd.
Diskriminace při poskytování zdravotní péče	Ředitel zdravotnického zařízení Zřizovatel zdravotnického zařízení Profesní komora: Česká lékařská komora www.lkcr.cz Česká stomatologická komora www.dent.cz
Diskriminace ve veřejné správě – diskriminujícím je státní orgán	Veřejný ochránce práv www.ochrance.cz

## 6. VYBRANÉ PŘÍKLADY ZAHRANIČNÍ ÚPRAVY ZÁKAZU DISKRIMINACE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

EU v současné době čítá celkem 27 států, které v rámci sjednocování legislativy jsou povinny přijímat nařízení a směrnice. V této kapitole není možné rozebrat všechny státy a jejich úpravy a rovněž nelze do všech podrobností analyzovat jednotlivé zákony mnou vybraných zemí. Pokusím se proto o shrnutí dané problematiky a vybrat nejdůležitější, klíčové pojmy, které souvisejí s pracovním právem a se zásadou rovného zacházení.

### 6. 1. DÁNSKO

„Přestože identifikace Dánů s Evropou je poměrně malá, jsou nejposlušnějšími členy Unie, co se týče implementace unijních zákonů“<sup>102</sup> Dánsko je členem EU od roku 1973 a spolupráci se státy Evropy považuje za základ své zahraniční politiky. Kladně se staví především ke spolupráci ekonomické, výhrady má k integraci politické<sup>103</sup>. Dánsko také zaujímá prvenství v podílu zaměstnaných žen, které se vyskytují i na nejvyšších pracovních i politických pozicích<sup>104</sup>. Obdobně jako ostatní země EU i Dánsko přijalo právní předpisy, které se týkají rovného zacházení a zákazu diskriminace.

V pracovněprávní oblasti byly přijaty především tyto zákony<sup>105</sup>:

- 1) **Zákon zakazující diskriminaci v zaměstnání** (*Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, mv*)<sup>106</sup>
- 2) **Zákon o rovném zacházení pro muže a ženy** (*Lov om ligebehandling af mænd og kvinder*)<sup>107</sup>
- 3) **Zákon o rovném odměňování mužů a žen** (*Lov om lige løn til mænd og kvinder*)<sup>108</sup>

<sup>102</sup> [cit. 29. 11. 2010]. Dostupné na: < <http://www.euroskop.cz/510/sekce/dansko-v-evropsk%C3%A9-unii> >

<sup>103</sup> V roce 1993 v celostátním referendu odmítli Maastrichtskou smlouvu a v roce 2000 společnou měnu

<sup>104</sup> [cit. 29. 10. 2010]. Dostupné na: < [www.chovani.eu/clanky/zobrazit/308-Dansko](http://www.chovani.eu/clanky/zobrazit/308-Dansko) >

<sup>105</sup> [cit. 29. 10. 2010]. Dostupné na: < <http://menneskeret.dk/tema/tema+om+diskrimination/lovgivning+-+sp%C3%B8rgsm%C3%A5l+og+svar> >

<sup>106</sup> Lov nr 1349 af 16. 12. 2008. [cit. 30. 11. 2010]. Dostupné na: < <http://www.ligemuligheder.dk/dokumenter-til-download/lov-om-forbud-mod-forskelsbehandling> >

<sup>107</sup> Lov nr 734 af 28. 6. 2006. [cit. 30. 11. 2010]. Dostupné na:

< <http://lige.dk/Default.asp?Id=171&AjrNws=36&AjrNwsPg=1> >

V ostatních oblastech:

**Zákon o rovnosti mužů a žen** (*Lov om ligestilling af kvinder og mænd*)<sup>109</sup>

Pracovněprávní oblast:

**Zákon zakazující diskriminaci v zaměstnání**

Kapitola I. § 1 vymezuje samotné pojmy přímé, nepřímé diskriminace, obtěžování a navádění k diskriminaci na základě těchto diskriminačních důvodů: rasa, barva pleti, náboženství, víry, věku politického názoru, sexuální orientace, národního, sociálního nebo etnického původu. Jak je patrné, že zákon nezahrnuje pohlaví, tento znak upravuje v samostatné legislativě.

Kapitola II. § 3 a násl. zákon zakazuje diskriminaci u zaměstnanců i u uchazečů o pracovní místo v souvislosti s povoláním, zaměstnáním, pracovním nábořem, výpovědí, propagací, mzdou a platem jak v soukromých, tak i ve veřejných společnostech. Zákon se vztahuje i na osoby, které rozhodují o členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů. Zaměstnavatel nesmí vyžadovat informace o uchazečích o zaměstnání, které se týkají některého z diskriminačních znaků.

Kapitola IV. § 7 důkazní břemeno je v těchto případech sdílené - zaměstnanec musí podložit, že byl diskriminován na základě některého vymezeného znaku a pak je na zaměstnavateli, aby dokázal opak.

Zákon klade důraz i na přístup k odbornému vzdělání: v pracovním a kariéřním postupu, ve školení, odborném vzdělání a rekvalifikaci.

**Zákon o rovném zacházení pro muže i ženy** zahrnuje: pracovní nábor, propagaci, přístup k odbornému poradenství, vzdělání, rekvalifikaci, pracovní podmínky, přístup k výkonu nezávislého povolání, manželský nebo rodinný stav, těhotenství, mateřství.

V § 1 odst. 1, 2 jsou vymezeny požadavky na kvalifikaci pro povolání „*musejí být přiměřené, nezbytné a musejí být zdůvodněné.*“ Výjimky ze zákazu diskriminace nalezneme v § 13 odst. 1 „*Pokud je pro některou pracovní činnost nebo vzdělávání zásadní, že odborník musí být určitého pohlaví, pak lze od zásady rovného zacházení upustit.*“ Naopak § 6 zákon zakazuje diskriminaci v inzerátech, které by

---

<sup>108</sup> Lov nr 899 af 5. 9. 2008. [cit. 30. 11. 2010]. Dostupné na:  
< <https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=121176> >

<sup>109</sup> Lov nr 1095 af 19. 9. 2007. [cit. 30. 11. 2010]. Dostupné na:  
< <https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=20929#> >

upřednostňovaly jedno pohlaví před druhým. § 16 uvádí možnost dokazování, že nedošlo k nerovnému zacházení, jak prostřednictvím sdílného<sup>110</sup>, tak obráceného důkazního břemene<sup>111</sup>.

**Zákon o rovném odměňování mužů a žen** zahrnuje zákaz přímé a i nepřímé diskriminace na základě pohlaví ohledně platů. Zaměstnavatel dle § 1 odst. 3 *musí dodržovat zásadu rovného odměňování mužů a žen a poskytnout za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejnou odměnu*. Zákon rovněž zakazuje, aby zaměstnavatel propustil zaměstnance, který si činil nárok na stejnou odměnu nebo požadoval, aby zaměstnavatel zveřejnil informace o platech. Pokud se prokáže, že zaměstnanec pobíral nižší mzdu než ostatní, má nárok na vyplacení rozdílu.

**Zákon o rovnosti mužů a žen** zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci na základě pohlaví a to v oblasti: veřejné správy, profesní, obchodní.

Na ochranu lidských práv a zásady rovného zacházení byl v Dánsku založen **Institut pro lidská práva**<sup>112</sup>. Institut byl zřízen zákonem lov nr 411 af 06/06/2002<sup>113</sup> o zřízení Dánského centra pro mezinárodní studia a lidská práva<sup>114</sup>.

V kapitole 1 §1 vymezuje své cíle takto: „*posílit výzkum, vyšetřování a informační činnost pro mezinárodní studia a lidská práva ...*“ §2 odst. 2 dále uvádí: „*podporovat rovné zacházení bez diskriminace z důvodu rasy a etnického původu, včetně pomoci obětem diskriminace při podávání stížností na nerovné zacházení, ... vydávat zprávy a přijímat doporučení v otázkách diskriminace.*“

Institut je v současné době označován jako zvláštní orgán pro podporu rovného zacházení a to nejen z důvodů rasy a etnického původu, jeho cílem je sledovat, jak stát plní závazky vůči Ústavě a mezinárodnímu právu a zároveň poskytuje pomoc obětem diskriminace a to v několika směrech:

- 1) poskytuje bezplatnou právní poradnu
- 2) pomáhá s podáním žaloby a v řízení před soudy
- 3) může zasahovat do testingu u jednotlivých případů u soudů ve prospěch osob, které se oprávněně domnívají, že byly diskriminovány na základě z některého diskriminačního důvodu

<sup>110</sup> Sdílné důkazní břemeno bylo vysvětleno výše

<sup>111</sup> Obrácené důkazní břemeno znamená, že důkaz o tom, že nedošlo k diskriminaci, musí předložit žalovaný. Týká se především případů, které jsou jednoznačné: těhotná žena dostane výpověď-už samotný fakt, že je těhotná, nemusí dokazovat. Jedná především o diskriminaci přímou.

<sup>112</sup> Institut for Menneskerettig heder (IMR).

<sup>113</sup> Zákon obsahuje ustanovení směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. 6. 2000, kde je obsažena zásada rovného zacházení na základě rasy a etnického původu

<sup>114</sup> Dansk Center for Internationale Studire og Mennerkerettigheder

Institut je rozdělen na 5 sekcí: národní, mezinárodní, informační, výzkumnou a sekci pro lidská práva v podnikání.

## 6. 2. ŠVÉDSKO

Švédsko je členem EU od roku 1995 a dnes patří mezi ty státy, které více přispívají do společné kasy, než by z ní dostávaly. Švédsko se v EU především prosazuje za její rozšíření, pokud nově přistupující státy splní všechna kritéria pro vstup a je známé také tím, že jako jedna z prvních zemí uzákonila rodičovskou dovolenou pro otce, a tak zrovnoprávnila vztah mezi muži a ženami. V současné době je švédský parlament zastoupen téměř polovinou žen<sup>115</sup>.

Zákaz diskriminace nalezneme v samotné Ústavě<sup>116</sup>. V kapitole 1 § 2 se uvádí: „*Veřejné instituce musí bojovat proti diskriminaci osob na základě pohlaví, barvy pleti, národnostního nebo etnického původu, jazykové nebo náboženské příslušnosti, zdravotního postižení, sexuální orientace, věku nebo jiných okolností, které ovlivňují soukromí osoby.*“

Implementaci zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace vyřešilo Švédsko přijetím tzv. střešového zákona<sup>117</sup> **Anti-diskrimination Act**<sup>118</sup>, vydaného dne 5. 6. 2008, který nabyl účinností dne 1. 1. 2009.

Tento tak zvaný Švédský antidiskriminační kodex je rozdělen do 6 kapitol:

- 1) *Inledande bestämmelser* (Úvodní ustanovení)
- 2) *Förbud mot diskriminering* (Zákaz diskriminace)
- 3) *Aktiva Åtgärder* (Aktivní opatření)
- 4) *Tyllsyn* (Dohled)
- 5) *Ersättning och ogiltighet* (Vyrovnaní a neplatnost)
- 6) *Rättegången* (Soud)

V kapitole 1 v § 1 je vyjádřen cíl tohoto „antidiskriminačního zákona“: „*Tento zákon je určen k boji proti diskriminaci a na podporu rovných práv a příležitostí bez ohledu na pohlavní identitu<sup>119</sup> nebo pohlavní projevy<sup>120</sup>, etnický původ, náboženské*

<sup>115</sup> [cit. 11. 12. 2010]. Dostupné na: < <http://www.euroskop.cz/403/sekce/svedsko-v-evropske-unii/> >

<sup>116</sup> Regeringsformen (SFS 1974.152). [cit. 11. 12. 2010]. Dostupné na < [http://www.riksdagen.se/templates/r\\_page\\_5558.aspx](http://www.riksdagen.se/templates/r_page_5558.aspx) >

<sup>117</sup> obdobně jako to učinila naše republika

<sup>118</sup> Zákon SFS 2008.567 - obdoba našeho antidiskriminačního zákona. [cit. 11. 12. 2010]. Dostupné na < <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/11/59/03/b463d1e1.pdf> >

<sup>119</sup> Pohlavní identita je zde charakterizována jako projev, kdy se někdo neidentifikuje jako muž či žena, přestože se s tímto pohlavím narodil

vyznání nebo jinou víru, zdravotní postižení, sexuální orientaci nebo věk.“ § 4 vymezuje pojmy: přímá, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování a navádění k nerovnému zacházení. § 5 vyjmenovává a rozebírá jednotlivé znaky diskriminace.

V kapitole 2 je zákaz diskriminace rozpracován do několika oblastí:

- a) oblast pracovní
- b) vzdělávání
- c) trh práce a zaměstnanost
- d) podnikání
- e) členství v některých organizacích
- f) oblast zboží, služeb a bydlení
- g) zdravotní péče a sociální péče
- h) systém sociálního pojištění
- i) vojenské a civilní služby
- j) zákaz odvety

V oblasti pracovní v § 1 je uveden zákaz diskriminace v zaměstnání a výčet potencionálních diskriminovaných, kdy zaměstnavatel nesmí diskriminovat zaměstnance, uchazeče o zaměstnání, pracovníky pracující na základě dohody nebo brigádníky, sezonní dělníky či zaměstnance na stážích.

§ 2 vymezuje, co není diskriminace:

- a) je-li požadavek profesní, přiměřený, nezbytný a má legitimní účel
- b) usiluje o podporu rovnosti
- c) jedná-li se prosazování věkových hranic pro nárok na důchod
- d) nerovným zacházením není diskriminace na základě věku, pokud prostředky jsou nezbytné a přiměřené

Výjimku ze zásady rovného zacházení najdeme i v § 9, tato výjimka se týká uchazečů o zaměstnání.

V § 3 pracovní oblasti je vyjádřen požadavek přijmout a vyšetřit všechna opatření proti obtěžování na pracovišti

Ochranu zásady rovné mzdy nalezneme v § 11, podle tohoto ustanovení musí zaměstnavatel, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců, každé 3 roky vypracovat

---

<sup>120</sup> Pohlavní projevy znamená, že jedinci určitého pohlaví se chtějí odlišit právě od tohoto vrozeného pohlaví tím, že muž nosí ženské šaty a obráceně.

akční plán, který se týká rovné mzdy. Zaměstnavatel rovněž musí na základě § 10 „posoudit, zda rozdíly v odměňování přímo nebo nepřímo souvisí s pohlavím.“

V § 18 je vyjádřen zákaz odvety<sup>121</sup>, podle tohoto paragrafu zaměstnavatel nesmí zaměstnance nikterak trestat, jestliže ten:

- 1) ohlásil nebo si stěžoval, že zaměstnavatel jednal v rozporu se zákonem
- 2) zúčastnil se šetření
- 3) nařkl/a z obtěžování nebo sexuálního obtěžování

Kapitola 3 klade důraz na aktivní opatření a spolupráci mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. V § 1 se uvádí: „Zaměstnavatelé a zaměstnanci by měli spolupracovat na aktivních opatřeních k dosažení rovných práv a příležitostí v zaměstnání.“

Kapitola 4 se zabývá dohledem na dodržování zásady rovného zacházení. Tento dohled je svěřen do rukou veřejného ochránce práv (Diskrimineringsombudsmannen)<sup>122</sup>. Vedle již zmiňovaného ochránce práv v boji proti diskriminaci pomáhá i Rada proti diskriminaci (Nämnden mot diskriminering), kterou tvoří maximálně 10 členů, které do funkce jmenuje ombudsman. Rada přijímá nebo odmítá stížnosti předložené ombudsmanem, přiznává nebo zamítá odškodné.

V kapitole 6 stojí za povšimnutí § 3, který se týká důkazního břemene: „Pokud osoba tvrdí, že byla diskriminována nebo pronásledována, a okolnosti tomu nasvědčují, obžalovaný musí dokázat, že k diskriminaci nedošlo.“

### 6. 3. POLSKO

Polská republika vstoupila mezi státy EU k 1. 5. 2004. Jednání o ekonomické spolupráci byla zahájena již dříve v roce 1999, hned po pádu komunistického režimu. Srovnáme-li bohatství jednotlivých států EU, dojdeme k závěrům, že Polsko nepatří k nejbohatším zemím Unie. Přesto v mezi jednotlivými státy zaujímá významnou pozici, ať už z důvodu své rozlohy nebo svého členství ve visegradské skupině<sup>123</sup>.

Jako i ostatní země Unie tak i Polská republika projevuje iniciativu ohledně zapracování jednotlivých směrnic EU do svého právního řádu.

---

<sup>121</sup> Förbud mot repressalier

<sup>122</sup> V nařízení „Forordning 2008: 1401 med instruktion för Diskrimineringsombudsmannen“ nalezneme podrobné pokyny pro ombudsmana v boji proti diskriminaci. Do roku 2008 působili v Švédsku 4 veřejní ochránci práv, rozdělení podle 4 oblastí nerovného zacházení: pro rovné příležitosti, proti etnické diskriminaci, proti diskriminaci na základě sexuální orientace, proti diskriminaci zdravotně postižených

<sup>123</sup> [cit. 16. 12. 2010]. Dostupné na < <http://www.euroskop.cz/466/sekce/polsko-v-evropske-unii/> >

Zákaz diskriminace najdeme již v **preambuli Ústavy (Konstytucja RP<sup>124</sup>)**: „*pečující o zachování důstojnosti člověka, jeho práv na svobodu a povinnost solidarity s ostatními*“. V článku 33 Ústavy nalezneme zásadu rovného zacházení s muži i ženami, kdy odstavec 1 uvádí: „*Muž a žena v Polské republice mají stejná práva*“, a odstavec 2 upřesňuje: „*Žena a muž mají stejná práva v zaměstnání, stejný plat za stejnou práci.*“

V lednu 2009 vstoupilo v platnost několik zásadních změn, které měly velký vliv na dosud platný **zákoník práce (Kodeks pracy<sup>125</sup>)**. Změny se týkaly především pravidel rovného zacházení a zákon nově řešil problematiku obtěžování a sexuálního obtěžování<sup>126</sup>. Změny zákoníku práce vstoupily v platnost 18. 1. 2009.

Z hlediska dodržování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace je důležitá především:

Kapitola II: Základní zásady pracovního práva (Podstawowe zasady prawa pracy)

Kapitola IIa: Rovné zacházení v zaměstnání (Równe traktowanie w zatrudnieniu)

Kapitola IIb: Dohled a kontrola dodržování pracovního práva (Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy)

V Kapitole II v čl. 11<sup>3</sup> je uveden zákaz diskriminace a jsou zde vymezeny jednotlivé znaky: „*Jakákoliv diskriminace v zaměstnání, přímá, nepřímá a to s ohledem na věk, zdravotní postižení, rasu, náboženství, politické přesvědčení, členství ve sdružení, etnický původ, náboženské vyznání, sexuální orientaci a to jak v zaměstnání na dobu určitou nebo neurčitou, na plný nebo částečný úvazek je nepřijatelná.*“ Článek 17 §3 dále uvádí: „*Při ustanovení pracovních smluv, při kterých byla porušena zásada rovného zacházení, je neplatná.*“

Kapitola IIa podrobně rozpracovává jednotlivé druhy diskriminace, stanoví, kdy se porušení zásady rovného zacházení považuje nebo nepovažuje za diskriminaci a jaké sankce hrozí zaměstnavateli při porušení této zásady.

Článek 18<sup>3a</sup> §1 stanoví, že „*se zaměstnancem by se mělo zacházet stejně, pokud jde o zřízení a ukončení pracovního poměru, pracovních podmínek, propagace, přístupu ke vzdělání pro odbornou kvalifikaci bez ohledu na*“ zákonem stanovené znaky diskriminace.

---

<sup>124</sup> Konstytucja RP (Dz.U.Nr 78, poz.483 zpozn.zm). [cit. 16. 12. 2010]. Dostupné na < <http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm> >

<sup>125</sup> Ustawa z 26. czerwna 1974 - Kodeks pracy. [cit. 16. 12. 2010]. Dostupné na < [http://www.prawo-pracy.pl/graf/Kodeks\\_pracy.pdf](http://www.prawo-pracy.pl/graf/Kodeks_pracy.pdf) >

<sup>126</sup> [cit. 16. 12. 2010]. Dostupné na < [http://www.prawo-pracy.pl/graf/Kodeks\\_pracy.pdf](http://www.prawo-pracy.pl/graf/Kodeks_pracy.pdf) >



§3 definuje přímou diskriminaci

§4 definuje nepřímou diskriminaci

§5 definuje navádění k diskriminaci a obtěžování

§6 definuje sexuální obtěžování

Článek 18<sup>3b</sup> §1 uvádí důvody, které se porušením zásady rovného zacházení považují za diskriminaci<sup>127</sup>:

- 1) odmítnutí uzavřít nebo rozvázat pracovní poměr
- 2) porušení zásady rovné odměny a s tím související rovné výhody
- 3) odmítnutí nebo opomenutí účastníků při výběru pro odborné školení nebo kvalifikaci

§2 naopak uvádí výjimky:

- 1) pokud je to odůvodněné pro daný druh práce nebo pro odbornou kvalifikaci
- 2) pokud použitá opatření zvýhodňují právní postavení zaměstnance na ochranu rodičovství, věku nebo zdravotního postižení
- 3) zaměstnavatel jednal objektivně při přijímání, propouštění, odměňování, propagaci, při přístupu ke vzdělání pro odbornou kvalifikaci

Článek 18<sup>3c</sup> §1: „Zaměstnanci mají nárok na stejný plat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.“

Článek 18<sup>3d</sup> uvádí, jaká sankce by hrozila zaměstnavateli při nedodržení zásady rovného zacházení. V případě porušení musí zaměstnavatel zaplatit náhradu ve výši, která nesmí být menší, než je minimální mzda. Zákon ale neuvádí, jaká částka může být nejvyšší.

Článek 18<sup>3e</sup> působí jako ochrana v případě, že si zaměstnanec bude stěžovat na nerovné zacházení od zaměstnavatele „*Porušení zásady nerovného zacházení není důvod pro ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.*“

Kapitola IIb Dohled a kontrolu dodržování pracovního práva včetně pravidel, předpisů a bezpečnosti vykonává **Národní inspektorát práce (Państwowa Inspekcja Pracy)**<sup>128</sup>. Národní inspektorát práce provádí kontrolu za účelem ověření si stížnosti, přičemž stěžovateli je zaručena naprostá anonymita. V případě, že se

<sup>127</sup> a to vždy s ohledem na jednotlivé znaky diskriminace

<sup>128</sup> [cit. 16. 12. 2010]. Dostupné na < <http://www.pip.gov.pl/> >

diskriminace prokáže, Inspektorát práce požádá zaměstnavatele o odstranění nedostatků. Důkazní břemeno je na straně zaměstnavatele.

V rámci zákoníku práce je nutno uvést i kapitolu **Řešení sporů o nároky z pracovního poměru** (*Rozpatrywanie sporów o rozesenia ze stosunku pracy*). Každá osoba, u níž byla porušena zásada rovného zacházení, je oprávněna požadovat ochranu svých práv a uplatňovat nároky u soudu v civilním řízení: občanským, pracovním, trestním. Před předložení věci soudu, může požádat o smírčí řízení před smírčí komisí.

**Veřejný ochránce práv (Rzecznik praw obywatelskich)**<sup>129</sup>. Tento úřad byl zřízen v Polsku již od 1. ledna 1988<sup>130</sup>. Úkolem ombudsmana je chránit svobody a dohlížet na dodržování práv v rámci Ústavy Polské republiky.

## 6. 4. ESTONSKO

Estonsko je nejsevernější zemí z pobaltských republik. Svou nezávislost získalo zpět v roce 1991, kdy se odloučilo od ostatních zemí Sovětského svazu. Podobně jako ostatní státy bývalé komunistické velmoci i nová Estonská republika se od svého nového počátku potýkala s řadou problémů. K 1. 5. 2004 vstoupila do řad států EU, a i dnes téměř po 10 letech od osamostatnění patří k zemím, které spíše od Unie dostávají, než by do společné kasy přispívaly<sup>131</sup>.

Od 1. 1. 2011 patří Estonsko mezi 17 zemí eurozóny po přijetí společné měny eura. Do eurozóny vstoupilo Estonsko s vyrovnaným rozpočtem a nízkým veřejným dluhem.<sup>132</sup>

V rámci začleňování Směrnic EU do právních řádů jednotlivých členských států, schválilo Estonsko dne 11. 12. 2008 **Zákon o rovném zacházení** (*Seadus võrdse kohtlemise*)<sup>133</sup>, který vstoupil v platnost 1. 1. 2009.

Zákon o rovném zacházení je rozdělen do 6 kapitol:

- 1) *Rozsah a účel zákona (Seaduse eesmärk ja reguleerimisala)*
- 2) *Zásada rovného zacházení (Võrdse kohtlemise põhimõtte)*

<sup>129</sup> [cit. 16. 12. 2010]. Dostupné na <[www.eioba.pl/a84841/ombusman\\_rzecznik\\_praw\\_obywatelskich](http://www.eioba.pl/a84841/ombusman_rzecznik_praw_obywatelskich)>

<sup>130</sup> Rok před revolucí, která svrhla komunistický režim, což je důkaz toho, že v posledních letech socialistický režim nebyl již tak silný.

<sup>131</sup> [cit. 2. 1. 2011]. Dostupné na <<http://www.euroskop.cz/515/sekce/estonsko-v-evropske-unii/>>

<sup>132</sup> KUKKOVÁ, Kadri. Estonsko se chystá na přijetí eura. Většina obyvatel ale nadšená není [online]. iHned.cz, 31.12.2010 [cit. 2. 1. 2011]. Dostupné na <<http://zahranicni.ihned.cz/c1-49074320-estonsko-se-chysta-na-prijeti-eura-vetsina-obyvatel-ale-nadsena-neni>>

<sup>133</sup> RT I 2008, 56, 315, ve znění následujících zákonů: RT I 2009, 11, 67, RT I 2009, 48, 323. [cit. 2. 1. 2011]. Dostupné na <<http://www.erinevusrikastab.ee/et/oigused/vordse-kohtlemise-seadus>>

- 3) *Provádění a prosazování zásady rovného zacházení (Võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise ja edendamise)*
- 4) *Rovnost žen a mužů a rovné zacházení (Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik)*
- 5) *Vypořádání se s diskriminací (Diskrimineerimisvaidluste lahendamise)*
- 6) *Správní opatření (Rakendussätted)*

V kapitole I. je vymezen úkol tohoto zákona: „zajistit ochranu osob před diskriminací z důvodu národnosti (etnika), rasy, barvy pleti, náboženského vyznání nebo víry, věku, zdravotního postižení nebo sexuální orientace.“<sup>134</sup>

V § 2 je uveden rozsah oblastí, kde by měl tento zákon působit: zaměstnání, nábor zaměstnání včetně výběrových kritérií, propagace, služeb, odměňování, propouštění, odborné vzdělávání, rekvalifikace, poradenství, sdružení včetně členství v organizacích, sociální péče, sociální zabezpečení, zdravotnictví, vzdělávání a bydlení.

V § 3 pod názvem: Zásada rovného zacházení a diskriminace nalezneme definici, co je přímá diskriminace a obtěžování<sup>135</sup>, co se rozumí pod diskriminací nepřímou a jsou zde uvedeny i výjimky: „s výjimkou případů, kdy ustanovení nebo kritéria jsou objektivní, legitimní a prostředky k dosažení cíle jsou přiměřené a nezbytné.“ Za diskriminaci je zde také považováno: „je-li s osobou zacházeno méně příznivě nebo jinak negativně jen proto, že podala stížnost na nerovné zacházení, anebo kvůli podpoře jiné osoby, která rovněž podal takové oznámení.“

Tato kapitola se také zabývá vztahem zaměstnance a zaměstnavatele a všímá si osob se zdravotním postižením.

V kapitole II. v § 6 je rozvedeno pozitivní opatření: „takové opatření musí být úměrné sledovanému cíli“ § 7 se zabývá poskytováním vysvětlení: „podezřelý z diskriminace je povinen do 15 dnů od doručení písemnost se vyjádřit.“ § 8 odkazuje na sdílené důkazní břemeno. v § 9 nalezneme výjimky ze zákazu. § 10 poukazuje na profesní požadavky především v oblasti církevní a § 11 se zabývá osobami zdravotně postiženými. „Zaměstnavatel je povinen provádět nezbytná opatření, pokud to nevede k neúměrně vysokým nákladům.“

Kapitola III. § 12: „Zaměstnavatel je povinen:

- 1) zavést zásadu rovného zacházení,

<sup>134</sup> Není zde uvedeno pohlaví, zásadě rovnosti mezi muži a ženami je věnována celá jedna kapitola.

<sup>135</sup> Pro oba pojmy je tu jen jedna definice.

- 2) přijmout nezbytná opatření
- 3) informovat zaměstnance o tomto zákoně, o jejich právech a povinnostech“

§ 14. „Každé ministerstvo bude sledovat dodržování a prosazování zásady rovného zacházení“

Kapitola IV. *Rovnost žen a mužů a rovné zacházení* se spíše zabývá dohled nad dodržováním této zásady<sup>136</sup>. Kompetence jsou v rukách komisaře, kterého do funkce jmenuje ministr sociálních věcí pro rovné zacházení. K jeho úkolům patří:

- 1) radit a pomáhat při podávání stížností
- 2) vydávat stanoviska, analyzovat právní předpisy
- 3) předkládat návrhy vládě
- 4) vydávat zprávy

Kapitola V. uvádí, kam se obrátit v případě sporu. Diskriminace se řeší u soudu, v pracovním právu u výborů, smírčí řízení vyřeší kancléř. „Osoba, jejíž práva byla porušena, může požadovat, aby diskriminace byla ukončena a byla jí poskytnuta náhrada škody, která jí tak vznikla.“

Na zákon o rovném zacházení odkazuje i na **zákon o pracovních smlouvách** (zákon o zaměstnanosti, *Seadus töölepingu*)<sup>137</sup> v § 3 uvádí: „Zaměstnavatel musí zajistit ochranu zaměstnanců před diskriminací, respektovat zásadu rovného zacházení na podporu rovnosti v souladu se zákonem o rovném zacházení a zákonem o rovnosti mužů a žen.“

Antidiskriminační zákon neřeší rovnost mezi pohlavími, neboť odkazuje na **zákon o rovnosti pohlaví** (*Soolise võrdõiguslikkuse seadus*)<sup>138</sup>. Tento zákon v kapitole 1 v § 1 zakazuje diskriminaci na základě pohlaví v soukromém i veřejném sektoru. § 2 odst. 2 zákaz se nevztahuje na registrovaná náboženská sdružení a praktikování víry, na rodinný život a vztahy. Kapitola 2 se zabývá zákazem nerovného zacházení v pracovním procesu včetně odborné přípravy a náborem nových zaměstnanců a uvádí povinnost zaměstnavatele vysvětlit pohnutky svého jednání.

Zásada rovného zacházení se rovněž objevuje v estonské **Ústavě**<sup>139</sup>. V kapitole II., §12 „Všichni jsou si před zákonem rovni, nikdo nesmí být diskriminován

<sup>136</sup> Zákaz o nerovném zacházení mezi muži a ženami řeší samostatná právní úprava *Soolise võrdõiguslikkuse seadus* (Zákon o rovnosti pohlaví)

<sup>137</sup> RT I 2009, 5, 35. [cit. 2. 1. 2011]. Dostupné na < <https://www.riigiteataja.ee/akt/13319829> >

<sup>138</sup> RT I 2009, 48, 323 [cit. 2. 1. 2011]. Dostupné na < <http://www.svv.ee/index.php?id=547> >

<sup>139</sup> RT 1992, 26, 349. [cit. 2. 1. 2011]. Dostupné na < <https://www.riigiteataja.ee/akt/633949> >

*na základě etnického původu, rasy, barvy pleti, jazyka, původu, náboženského, politického a jiného smýšlení, majetku, společenského postavení nebo jiných okolností.“*

## **6. 5. POROVNÁNÍ VYBRANÝCH ZAHRANIČNÍCH ÚPRAV**

Při výběru jednotlivých států z řad EU jsem se snažila o co nejširší pohled na problematiku implementace směrnic do vnitřních právních řádů. Švédsko zatupuje země, které jsou ekonomicky velmi vyspělé a dá se tak předpokládat, že stejně vyspělá bude i legislativa. Dánsko reprezentuje země, které sice jsou členy Unie, avšak si zachovávají svoji identitu a ne se vším souhlasí, chovají se rezervovaně, mají určitý odstup. Polsko jako představitel zemí tzv. bývalého komunistického bloku, které po revoluci nastoupily novou éru demokracie. Poslední Estonsko je reprezentantem zemí bývalého Sovětského svazu, které se musely vyrovnat nejen s nově nabytou svobodou, ale i se značně rozvráceným hospodářstvím.

Jsem si vědoma, že z rozboru těchto států nelze dělat závěry pro celou EU, pouze se tak pokusím o náhled, jak si jednotlivé státy počínaly při zavádění směrnic EU o rovném zacházení v pracovněprávních vztazích.

### **6. 5. 1. Střeňový antidiskriminační zákon versus jednotlivé zákony**

Nespornou výhodou střeňového zákona je, že při implementaci dalších směrnic Unie ohledně diskriminace zákonodárci již nemusejí pracně zásady rovného zacházení zavádět do jednotlivých zákonů. Nevýhodou pak zůstává, že jednotlivé zákoníky musejí tak odkazovat na tento zákon, který jim je v tomto ohledu nadřazen, a to s sebou přináší větší časovou náročnost.

Z těchto čtyř jmenovaných států bych chtěla především vyzvednout Švédsko. Švédský kodex je velmi precizně vypracovaný a ve svém střeňovém zákoně rozpracovává zákaz diskriminace v jednotlivých oblastech práva. Estonský střeňový zákon je značně podobný českému antidiskriminačnímu zákonu, jde více méně o výčet jednotlivých pojmů, které jsou předepsány ve směrnicích. Estonsko ve srovnání s Českou republikou má jedno plus, a to především v tom, že v boji proti nerovnému zacházení odkazuje i na nově novelizovaný zákon o rovnosti pohlaví.

Dánsko i Polská republika zákaz diskriminace rozpracovávají v jednotlivých zákonech. Rozdíl mezi oběma státy spočívá v tom, že Dánsko zákaz nerovného

zacházení v pracovněprávní oblasti rozdělilo do tří zákonů (zakazující diskriminaci v povolání, o rovném odměňování mužů a žen a rovném zacházení s muži a ženami) velmi dobře propracovaných, Polsko vytvořilo jeden pracovní Kodex, v němž zásady rozdělilo do několika kapitol.

### **6. 5. 2. Obecná kritéria zákazu diskriminace**

Jednotlivými kritérii českého střečového zákona dle § 2 odst. 3 jsou: rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra, světový názor. Český antidiskriminační zákon v §2 odst. 4 uvádí: „ Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.“ Švédsko vedle pohlavní identifikace zahrnuje mezi kritéria i pohlavní projevy a jiné okolnosti, které ovlivňují soukromí osoby. Švédsko si tak pod pojmem jiné okolnosti připravuje prostor pro další znaky. Estonsko ve své Ústavě rovněž uvádí pojem jiné okolnosti a navíc zde objevuje zákaz diskriminace z důvodu společenského postavení a majetku. Ostatní státy se ve výčtu zakázaných kritérií nikterak výrazně neliší od českého kodexu.

### **6. 5. 3. Důkazní břemeno**

Český občanský soudní řád v § 133a upravuje obrácené důkazní břemeno<sup>140</sup>. Dánské právní předpisy v tomto dokazování rozlišují sdílené důkazní břemeno a obrácené důkazní břemeno. Sdílené břemeno se uplatňuje tam, kde je nutno dokázat skutečnost, že poškozený splňuje některé kritérium diskriminace a byl skutečně diskriminován, obrácené jen v tom případě, že žalobce už sám o sobě viditelně splňuje některá zakázána kritéria: pohlaví žena, muž, těhotná žena, romská národnost apod., ve většině případů se jedná o diskriminaci přímou, která je evidentní. Rozlišení jednotlivých důkazních břemen má i Estonská republika. Švédská legislativa v tomto ohledu zavádí pojem „ a okolnosti tomu nasvědčují“, což dle mého soudu nechává prostor pro obě varianty důkazního břemene.

---

<sup>140</sup> viz výše

#### **6. 5. 4. Veřejný ochránce práv**

Ve všech porovnávaných státech byl tento institut zřízen a ve všech má podobné pravomoce.

Zajímavostí je, že v Polsku byl tento úřad zřízen již v roce 1988, tedy v době, kdy tato země ještě patřila ke komunistickému bloku. V Estonsku tento úřad byl svěřen do rukou komisaře. Ve Švédsku byla svěřena ochrana proti diskriminaci dvěma institucím: veřejnému ochránci práv a Radě proti diskriminaci, kterou tvoří maximálně 10 členů, které jmenuje ombudsman. Dánsko zřídilo Institut pro lidská práva, jehož pravomoc je shodná s veřejným ochráncem práv.

#### **6. 5. 5. Přípustné formy rozdílného zacházení**

Český antidiskriminační zákon v § 6 uvádí tyto výjimky:

- a) z důvodu věku-podmínky minimálního věku, odborná praxe nezbytná pro výkon zaměstnání nebo povolání
- b) odborné vzdělání
- c) ochrana žen z důvodu těhotenství a mateřství a osob se zdravotním postižením a osob mladších 18 let

Zákon dále uvádí, že podmínky musejí být objektivně odůvodněné legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Dánský zákon o rovném zacházení pro muže a ženy za diskriminaci nepovažuje, jestliže pro určitou pracovní činnost je nezbytný odborník určitého pohlaví.

Ostatní vybrané státy se víceméně neliší.

#### **6. 5. 6. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích**

Česká antidiskriminační zákon v § 1 zakazuje diskriminaci v těchto věcech:

- a) v zaměstnání
- b) v povolání, podnikání a v samostatně výdělečné činnosti
- c) v pracovních a služebních poměrech, včetně odměňování
- d) členství v odborových organizacích, radách zaměstnanců, v profesních komorách
- e) přístup ke vzdělání, rekvalifikaci,

Estonský zákon o zaměstnanosti odkazuje podobně jako český zákoník práce při zajištění ochrany před diskriminací na nově přijatý „střešový zákon“<sup>141</sup>

#### **6. 5. 7. Shrnutí vybraných úprav**

Při srovnání zavedení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích lze dospět k závěru, že všechny jmenované členské státy implementovaly směrnice do své legislativy. Každý stát si však ponechal svoji vůli, jak se s tímto zákazem vypořádá, co z daných předepsaných doporučení zavede, co pozmění. Tyto zákony jsou poměrně nové, všechny mnou vybrané státy přijaly nebo novelizovaly jednotlivé zákony do ledna 2009 (výjimku tvoří Česká republika, která antidiskriminační zákon přijala k 1. září) a teprve čas a praxe zhodnotí, do jaké míry jsou předepsané zákony účinné, co bude třeba do budoucna změnit, novelizovat a v jakém rozsahu.

---

<sup>141</sup> S tím rozdílem, že v Estonsku byl nejdříve přijat Zákon o rovném zacházení a teprve poté na něho odkazoval Zákon o zaměstnanosti, kdežto český Zákoník práce odkazoval na zmíněný zákon, který ovšem ještě nenabyl platnosti.



## 7. JUDIKATURA

V této části bych chtěla přiblížit nastíněnou teorii praxí soudů. Nejprve bych se zabývala domácí judikaturou a posléze judikaturou Evropského soudního dvora.

### 7. 1. Česká republika

#### PI. ÚS 37/04

I když se tento judikát přímo netýká oblasti pracovního práva, jeho závěry jsou obecně platné a natolik významné, že je potřeba jej zde zmínit.

Zásadní otázkou je, zda je při přenesení důkazního břemene z žalobce na žalovaného zachováno základní právo účastníků řízení - právo na spravedlivý proces.

Nejprve krátce ke skutkovému stavu. V restauraci odmítli obsloužit čtyři lidi romské národnosti s odůvodněním, že je to pouze pro členy soukromého klubu. Poté, co žalobci projevili zájem klubovou kartu získat, bylo jim sděleno, že si mohou dát pivo a odejít. Žalobci uvedli, že se chtějí najíst, ale obsluha tvrdila, že se v restauraci nevaří. Bezprostředně nato, vstoupily do restaurace čtyři neromské osoby a byly obslouženy, aniž by předložily klubové karty. Z tohoto důvodu, podali žalobu, v níž se domáhali zaplatit nemajetkovou újmu 80.000Kč a uhradit náklady řízení.

Krajský soud v Ústí nad Labem řízení přerušil a podal návrh Ústavnímu soudu na zrušení ustanovení §133a odst. 2 o.s.ř.<sup>142</sup>, jehož mělo být ve věci použito, s odůvodněním, že je v rozporu s článkem 95 odst. 2 Ústavy a §64 odst. 3 zákona číslo 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, v platném znění (dále jen zákon o Ústavním soudu), které zakotvují rovnost účastníků.

Podle krajského soudu přenesením důkazního břemene je žalující strana neoprávněně zvýhodněna, neboť nemusí prokazovat, co se stalo. Zatímco strana

---

<sup>142</sup> §133a: „(1) Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokazané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

(2) Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého rasového nebo etnického původu, má soud ve věcech poskytování zdravotní a sociální péče, přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství v profesních a zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb za prokazané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.“

žalovaná musí prokázat, že se něco nestalo, ačkoli s potřebností takového důkazu nemohla dopředu počítat a jeho získání je pak obtížné až nemožné.

K návrhu se vyjádřili: Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, Senát Parlamentu ČR, Ministerstvo ČR, Evropské středisko pro práva Romů<sup>143</sup>.

Ústavní soud návrh na zrušení zamítl a uvedl následující odůvodnění: spor před soudem se odehrává prostřednictvím kontradiktorní diskuze, při níž mají obě strany stejnou možnost mluvit a obhajovat svoji pravdu. V praktickém životě však nikdy nepůjde o rovnost absolutní, matematickou. A právě toto nerovné postavení může být do určité míry kompenzováno úpravou důkazního břemene.

Zásada rovnosti je zakotvena jak v Ústavě, tak v Listině, ale samotné dokazování zde upraveno není. Zákonná úprava je pak ovládána zásadou projednací<sup>144</sup>, v běžném sporném řízení nese každý účastník důkazní břemeno k těm skutečnostem, které tvrdí.

V §133a se jedná o vyvratitelnou právní domněnku, že důkaz opaku je povinností strany žalované. Přenesení důkazního břemene však není automatické. Osoba, která tvrdí, že je obětí diskriminace, musí nejdříve soudu prokázat, že skutečně k diskriminaci došlo.

Zda je toto znevýhodnění/zvýhodnění protiústavní se musí uvážit ze dvou hledisek. Za prvé, sleduje-li se tím legitimní cíl a za druhé z hlediska proporcionality.

Pokud se jedná o legitimnost cílů, tak ustanovení § 133a se stalo součástí o.s.ř. v souvislosti s povinností ČR, jako členského státu EU, promítnout do svého právního řádu závazky vyplývající z evropských směrnic.

Co se druhé podmínky týče, nelze dospět k jinému závěru, než že §133a o.s.ř. nemá povahu nevyvratitelné presumpce odpovědnosti strany žalované. Jeho aplikace na prvním místě vyžaduje, aby sama strana žalující prokázala prima facie zásah, nepostačí tedy její pouhé ničím nepodložené tvrzení, že byla znevýhodněna.

Z těchto důvodů Ústavní soud dospěl k názoru, že obě podmínky byly naplněny a proto návrh na zrušení ustanovení §133a odst. 2 zamítl.

Ovšem zároveň zdůraznil, že formulace napadeného ustanovení není zrovna šťastná. Jeho interpretace je téměř hraničním případem, kdy je ještě možné výkladem dojít k závěru, že se jedná o ústavně konformní ustanovení. A vyzval

---

<sup>143</sup> European Roma Rights Center, se sídlem v Budapešti

<sup>144</sup> zásada projednací znamená, že je na účastnících řízení, aby tvrdily skutečnosti a navrhovali důkazy

zákonodárce, aby uvážili, zda nelze transpozici směrnic provést pro adresáty zřetelnějším způsobem.

## II ÚS 1609/08

V uvedeném rozhodnutí se Ústavní soud zabýval otázkou neplatnosti výpovědi z pracovního poměru.

Žalobce dostal výpověď podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. 65/1965 (dále jen zákoník práce). Důvodem byla jeho nadbytečnost v důsledku organizačních změn. Žalobce se nejprve obrátil na okresní soud. V žalobě namítal:

1) na základě organizačních změn došlo pouze k přejmenování útvarů, avšak agenda, kterou zastával, nebyla zrušena či jinak pozměněna a tudíž ji mohl zastávat i nadále.

2) zaměstnavatel nesplnil vůči němu tzv. nabídkovou povinnost. Zaměstnavatel tvrdil, že se pro něj žádné jiné místo nehodí. Toto tvrzení žalobce vyvrátil tím, že si sám na jiném úseku našel jiná vhodná místa.

3) žalobce tvrdil, že byl diskriminován na základě věku. Své tvrzení opíral o statistické údaje, které si nechal zpracovat na úseku, kde byl zaměstnán. Z průzkumu vyšlo najevo, že byli propuštěni lidé starší 50 let a přijati zaměstnanci do 30 let věku.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem žalobu zamítl. Vzal za prokázané, že se stěžovatel stal nadbytečným, přičemž výběr konkrétního nadbytečného zaměstnance je čistě v pravomoci zaměstnavatele a žádné jiné vhodné místo nebylo pro žalobce k dispozici. Žalobu z důvodu diskriminace s ohledem na věk byla rovněž zamítnuta.

Proti prvoinstančnímu rozsudku se žalobce odvolal, avšak Městský soud v Praze se ve svém rozhodnutí se závěry soudu prvního stupně ztotožnil.

Proti tomuto rozhodnutí podal žalobce dovolání k Nejvyššímu soudu ČR. Dovolací soud dovolání odmítl s odůvodněním, že po právní stránce nemá napadený potvrzující rozsudek Městského soudu v Praze zásadní právní význam, a tudíž je dovolání nepřijatelné podle §237 odst. 1 písm. c) občanského soudního řádu.

Žalobce následně podal ústavní stížnost. Jako důvod uvedl, že spor mezi ním a zaměstnavatelem se týká především věkové diskriminace. Ústavní soud shledal stížnost jako opodstatněnou a napadená rozhodnutí i řízení jim předcházející přezkoumal.

Princip rovnosti – jako ústavní pravidlo – se v podobě antidiskriminačních opatření promítá do řady zákonů, mimi jiné i do zákoníku práce.

Ústavní soud konstatoval, že rovnost vyjádřená v čl. 1 Listiny neznamená rovnost absolutní. Zde můžeme poukázat na nález sp. zn. Pl. ÚS 6/96, ve kterém se soud vyjádřil, že „právní rozlišování v přístupu k určitým právům nesmí být projevem libovůle, ale neplyne z ní však, že by každému muselo být přikázáno jakékoli právo.“

Z postulátu rovnosti sice nevyplývá požadavek obecné rovnosti každého s každým, plyne z něj však požadavek, aby právo bezdůvodně neznevýhodňovalo jedny před druhými. Ústavní soud tedy připouští i zákonem založenou nerovnost, pokud jsou proto ústavně akceptovatelné důvody.

Ústavní soud se zabýval otázkou interpretace §133a občanského soudního řádu. Osoba, která o sobě tvrdí, že byla diskriminována, musí v řízení tvrdit a prokázat, že skutečně diskriminována byla. Ustanovení §133a osř tedy neznamená, že by žalovaný nemusel prokazovat, že byl znevýhodněn. Pak je soud povinen vycházet z předpokladu, že k diskriminaci došlo. A nyní je na straně žalované, aby tuto domněnku vyvrátila.

V tomto případě byla aplikace §133a osř namístě. Soud má za to, že stěžovatel důkazní břemeno unesl (statistické údaje o věku a pracovní náplni propuštěných a přijatých zaměstnanců), což předchází soudy nezohlednily. Proto jejich rozhodnutí ruší a věc vrací k dalšímu řízení se závazným právním názorem.

## **21 Cdo 1743/2009**

V rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1743/2009 s Nejvyšší soud ČR zabýval dovoláním, které podala zaměstnankyně Českých aerolinií a.s. proti svému zaměstnavateli. Podstatou sporu je vztah diskriminačního jednání k náhradě škody. Tento spor započal u obvodního soudu pro Prahu 6, kde zaměstnankyně podala žalobu, v níž se domáhala: písemné omluvy, peněžní satisfakce (100.000 Kč peněžní zadostiučinění + 63.121 Kč náhrada ušlého zisku) a uložení povinnosti žalovanému požádat Úřad pro civilní letectví ČR o pověření inspektora s právem provádění zkoušek dovednosti k získání typové kvalifikace na letadlech.

Žalobkyně pracovala jako vedoucí kabiny (letuška) a na základě dohod o změně pracovní smlouvy byl druh práce rozšiřován o práci inspektora jakosti, inspektora CC a pozemního instruktora. Práce instruktorů byla omezena vždy na dobu určitou jednoho roku a pravidelně prodlužována. Své nároky odvozovala od

toho, že v důsledku nerovného zacházení s ní nebyla prodloužena smlouva o výkonu funkce instruktorů, čímž přišla o finanční příspěvek a byla tak snížena i její důstojnost a vážnost na pracovišti. Diskriminačně s ní bylo zacházeno po kontrole, kdy v jejím saku byly nalezeny věci z majetku žalovaného.

Soud prvního stupně vyhověl žalobě ohledně nároku žalobkyně na písemnou omluvu. Podle názoru soudce měl žalovaný na žalobkyni pohlížet, jakoby k žádné kontrole nedošlo, vzhledem k provedení kontroly a k tomu, že žalobkyně podala dostatečné vysvětlení situace (jednalo se o včas neuklizené věci, které chtěla předat pracovníkům cateringu). Toto zadostiučinění považoval soud za postačující a peněžitou satisfakci ve výši 100.000 Kč zamítl. Za důvodný nepovažoval soud ani nárok na náhradu škody, protože žalovaný neměl povinnost žalované přidělovat práci inspektora CC a pozemního inspektora.

Proti tomuto rozhodnutí se žalobkyně odvolala k Městskému soudu v Praze. Ten se ztotožnil se závěry soudu prvního stupně a jeho rozhodnutí potvrdil.

Následně žalobkyně podala dovolání k Nejvyššímu soudu ČR. Ten dovolání shledal a přípustné a důvodné. Zabýval se pouze otázkou náhrady škody. Zbylé věci již byly vyřešeny (zaměstnavatel se písemně omluvil a taktéž podal žádost na Úřad pro civilní letectví). Opodstatněnost nároku žalobkyně soud posuzoval podle zákona 65/1965 Sb., ve znění do 30. 9. 2003, tedy přede dnem účinnosti zákona číslo 262/2006 Sb. Odpovědnost za škodu může být v tomto případě založena pouze podle ustanovení §178 odst. 2 zákona číslo 65/1965. Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci podle tohoto ustanovení jsou porušení právních pravidel v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícími jeho jménem, vznik škody a příčinná souvislost. V posuzovaném případě žalobkyni vznikla škoda ve výši příplatku za práci instruktora CC a pozemního instruktora, který pozbyla v příčinné souvislosti s diskriminačním jednáním žalovaného.

Se závěrem Nejvyššího soudu ČR se plně ztotožňuji.

## 7. 2. Evropská Unie – Soudní dvůr Evropské Unie

### C-229/08

Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 1. 2010 (C-229/08) se zabývá předběžnou otázkou týkající se přípustnosti diskriminace na základě věku položenou německým soudem.

Pan Colin Wolf žádal o přijetí na pracovní místo ve střední technické složce hasičů. Výběrové řízení se konalo až po jeho 30. narozeninách. A protože podmínkou přijetí je věk pod 30 let, byl odmítnut. Pan Wolf podal žalobu, v níž se domáhal náhrady škody ve výši trojnásobku měsíčního platu, který by obdržel v případě přijetí. Německý soud položil Soudnímu dvoru EU předběžné otázky, zda vnitrostátní úprava neodporuje zákonodárství EU – zejména směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (dále jen „směrnice“). Táže se zejména, zda jsou cíle, jako je snaha zajistit dlouhodobý služební poměr, omezit objem sociálních dávek, zavést vyváženou věkovou strukturu v povolání nebo zajistit minimální dobu zaměstnání před odchodem do důchodu, legitimní ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice a zda je stanovení maximálního věku pro přijetí na pracovní místo ve střední technické složce hasičů na 30 let přiměřeným a nezbytným prostředkem k dosažení těchto cílů.

Pro některé zásahy vyžaduje mimořádně vysoké požadavky na fyzickou zdatnost, které mohou být splněny pouze nejmladšími úředníky. Úředníci ve věku vyšším než 45 nebo 50 let vykonávají jiné úkoly. Za účelem zabezpečení účinného fungování střední technické složky hasičů lze považovat za nezbytné, aby většina úředníků této složky byla schopna plnit náročné úkoly po fyzické stránce, a tedy aby byli ve věku nižším než 45 nebo 50 let. Věk, ve kterém je úředník přijat, je přitom rozhodující pro dobu, po kterou bude schopen plnit po fyzické stránce náročné úkoly. Úředníkovi přijatému před dovršením věku 30 let, který ostatně bude muset absolvovat školení v délce dvou let, budou moci být přiděleny tyto úkoly po dobu minimálně 15 až 20 let. Naproti tomu, bude-li přijat ve věku 40 let, bude tato doba nanejvýš pouze 5 až 10 let.

Je tudíž zřejmé, že taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, může být považována jednak za přiměřenou cíli, který spočívá v zabezpečení operační schopnosti a řádného fungování služby

profesionálních hasičů, a jednak za právní úpravu, která nepřekračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení tohoto cíle.

### **C-94/07**

Tento rozsudek jsem si vybrala, protože se týká širokého okruhu otázek: výkladu pojmu pracovník, pracovní diskriminace z důvodu státní příslušnosti, otázky náhrady škody a otázky zákazu diskriminace ze strany soukromoprávního subjektu, na které musel Soudní dvůr EU odpovědět v rámci předběžných otázek položených německým soudem.

V původním sporu byla žalovanou stranou společnost Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (dále jen MPG), která podporuje mladé výzkumníky a to buď formou stipendijní smlouvy, nebo pracovní smlouvy<sup>145</sup>. Žalobcem byl pan Andrea Raccenelli, italský státní příslušník, který uzavřel s MPG stipendijní smlouvu na období od 7. 2. 2000 do 6. 2. 2002, která byla následně prodloužena do 31. 7. 2003. Žalobce se v žalobě domáhal určení toho, že mezi ním a žalovanou vznikl od 7. 2. 2000 pracovněprávní vztah, neboť s ním bylo jednáno jako s německými doktorandy, kteří měli uzavřenou pracovní smlouvu. Přičemž pracovní smlouvy, obsahující výhodu začlenění do systému sociálního zabezpečení, byly sepsány pouze s německými občany.

Nejprve se Soudní dvůr vyjádřil k pojmu pracovník, kdy uvedl, že tento pojem musí být vykládán, co nejširším způsobem. Za pracovníka musí být považován každý, kdo vykonává skutečnou a efektivní činnost, s výjimkou takových činností, které jsou natolik omezené, že jsou čistě okrajové a vedlejší. Status žalobce v původním řízení jako pracovníka by tak mohl být uznán pouze v případě, že by předkládající soud, v této věci konstatoval existenci znaků zakládajících pracovněprávní vztah, totiž vztah podřízenosti a vyplácení odměny.

Dále Soudní dvůr konstatoval, že zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti platí nejen pro činnost veřejných orgánů, ale vztahuje se i na právní

---

<sup>145</sup> Příjemce stipendia není nijak povinen pro dotyčný ústav pracovat, nýbrž se může věnovat výlučně činnostem týkajícím se jeho dizertační práce. Osoba, se kterou byla uzavřena smlouva na pracovní místo, je povinna pro ústav, který ji zaměstnává, pracovat a může zařízení ústavu pro svou dizertační práci používat pouze mimo svoji pracovní dobu. Mimoto se oba typy smluv rovněž liší z hlediska daňových povinností smluvních stran a začleněním do jejich systému sociálního zabezpečení. Příjemci stipendia jsou tak osvobozeni od daně z příjmů a nejsou začleněni do systému sociálního zabezpečení. Naopak výzkumníci, kteří zastávají pracovní místo na poloviční úvazek uvedené dani podléhají a musejí platit pojistné na sociální zabezpečení odpovídající jejich zaměstnání

úpravy jiné povahy, jejichž cílem je upravit kolektivním způsobem závislou činnost a poskytování služeb. Zákaz diskriminace platí i pro všechny dohody, jež mají kolektivně upravovat zaměstnání, jakož i pro smlouvy mezi jednotlivci.



## 8. PODNĚTY DE LEGE FERENDA

Při rozboru legislativ vybraných členských států EU jsem dospěla k závěru, že implementace zákazu diskriminace a rovného zacházení je více méně podobná, avšak objevily se tu určité odlišnosti, které byly ve prospěch věci a které bych v rámci podnětů de lege ferenda doporučila zavést i do české legislativy.

V českém zákoníku práce nalezneme v § 110 zásadu, podle níž zaměstnanci mají právo na stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Avšak vyvstává otázka, jak zaměstnanci zjistí, že byli stejně odměňováni, jak dospějí k názoru, že se všemi bylo zacházeno stejně? Nahlížet do výplatních listů svých kolegů nelze, a tak chybí komparátor, se kterým by se mohli porovnávat. V tomto případě bych navrhovala se inspirovat Dánskem či Švédskem, v jejichž legislativě je zakotven požadavek: pokud zaměstnanec požádá o zveřejnění patů ostatních zaměstnanců, musí být tak učiněno. Ve Švédsku dokonce nalezneme ustanovení, ve kterém zaměstnavatel, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců, musí vypracovat každé 3 roky plán, který se týká rovné odměny a provést analýzu, zda nedochází k porušování zásady rovnosti v odměňování. Pokud by se prokázalo, že zaměstnanec pobíral nižší mzdu než ostatní, rozdíl by mu musel být doplacen, a aby se předcházelo podobným incidentům, zaměstnavatel by musel být nějakým způsobem potrestán, nejlépe ve formě finanční pokuty.

Dalším problémem v ČR je velmi malá informovanost zaměstnanců o zásadách rovného zacházení, jak s nimi má být zacházeno a na co mají právo. V Estonsku je přímo dané zákonem, že zaměstnavatel má povinnost informovat zaměstnance o zákoně, který se týká rovného zacházení. Budeme-li vycházet z této informační povinnosti, tak zaměstnavatelé vedle pracovní smlouvy či smlouvy o dohodě budou dávat k podpisu i přehled práv týkajících se rovného zacházení a zákazu diskriminace na pracovišti, popřípadě ho budou muset vyvěsit na viditelné místo i s informacemi, jak postupovat v případě nedodržování, kam se obrátit,

Pokud zaměstnanec zjistí, že s ním bylo zacházeno jinak než s ostatními, že byl diskriminován, tak ve většině případů celou událost neohlásí. Vede ho k tomu několik důvodů, předně to: že neví, jak si počínat, kam podat stížnost, na koho se obrátit a dále: soudní spor bude dlouhý a výsledek nejistý. V Dánsku vedle ombudsmana je zřízena i rada proti diskriminaci, která přijímá stížnosti, které ji

předloží veřejný ochránce práv a na základě důkazů a prokázané či vyvrácené újmy přiznává nebo zamítá odškodné. Tímto způsobem odpadá zdlouhavé soudní řízení, najímání si advokátů a s tím spojené nemalé finanční náklady.

Co se týče jednotlivých diskriminačních znaků, domnívám se, že současný výčet není zdaleka konečný. Švédsko vedle znaků, které jsou uvedeny v českém antidiskriminačním zákoně uvádí i pohlavní projevy, což lze zařadit mezi sexuální odchylky. Pohlavní projevy bývají často zaměňovány s pohlavní identitou, rozdíl však spočívá v tom, že při pohlavních projevech se muž cítí být mužem a žena ženou, jen výběr oblečení a projevů navenek je jiný, obrácený, mluvíme zde o transsexualitě.

Další problém, který v posledních letech podstatně narůstá, je diskriminace z důvodu věku. Diskriminace lidí pro jejich věk neboli ageismus se týká nejen starších práce schopných jedinců, ale i mladých lidí, kteří se po ukončení školy ucházejí o zaměstnání. Diskriminace podle věku ve společnosti dle mezinárodního výzkumu European Social Survey Round 4, o jehož výsledcích informoval Sociologický ústav, představuje podstatně větší problém, než diskriminace různých etnik či pohlaví<sup>146</sup>. Tento problém v oblasti pracovněprávní bych do budoucna navrhovala vyřešit přijetím nového zákona, neboť se domnívám, že počet nezaměstnaných mladých jedinců, kteří opustili školní lavice, se bude bez zásahu státu zvyšovat. Zaměstnavatelé ve většině případů dávají přednost uchazečům s praxí a bohužel zkušenosti jinak než v pracovním procesu získat většinou nelze. Nový zákon by měl jasně stanovit, že zaměstnavatel na daný počet zaměstnanců musí zaměstnat uchazeče o práci i bez předchozí praxe. Na druhou stranu je nutno vykompenzovat toto omezení určitou motivací pro zaměstnavatele v podobě ekonomického stimulantu jako jsou státní dotace či úlevy na daních. Nutno však počítat i s případy porušení zákona, po nichž musejí následovat sankce ve formě finančního postihu.

---

<sup>146</sup> VAVROŇ, Jiří. Věkovou diskriminaci zažila v ČR polovina mladých a starších [online]. Novinky.cz, 15. 1. 2011 [cit. 16. 1. 2011]. Dostupné na < [www.novinky.cz/domáci/222416-vekovou-diskriminaci-zazila-v-cr-polovina-mladych-a-starsich.html/](http://www.novinky.cz/domáci/222416-vekovou-diskriminaci-zazila-v-cr-polovina-mladych-a-starsich.html/)>

## 9. ZÁVĚR

Na závěr své diplomové práce bych chtěla shrnout své poznatky ohledně zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích a dodržování zásady rovného zacházení, vyjádřit se k problému, který jsem si v úvodu vytyčila.

Zásada rovného zacházení vychází z faktu, že se všemi jedinci v dané situaci, čase a místě by mělo být zacházeno stejně. Avšak jedinci nejsou stejní, proto pokud se dostanou do situací, ve kterých nelze bez určitého pozitivního opatření rovnosti dosáhnout, pak stát jako představitel zákonné moci, musí učinit určitá pozitivní opatření.

Diskriminace (přímá, nepřímá, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, navádění a pokyn k diskriminaci) v pracovněprávní oblasti není jevem zcela novým, avšak teprve v nedávné době se stala zákonně postižitelnou. Směrnice EU zajišťující zásadu rovného zacházení se objevují koncem 80 let 20. století. Největší rozvoj zaznamenala legislativa na přelomu 20. a 21. století a nové milénium přineslo ucelenou podobu této zásady a to nejen v oblasti pracovněprávní ale i v přístupu ke zboží, službám, v sociální oblasti.

Všechny státy EU dostaly svému slibu a implementovaly směrnice s většími či menšími problémy do svých legislativ. Směrnice však ponechaly na vůli jednotlivých členských států, jak se k této problematice postaví, jak budou jednotlivé zásady, výjimky, znaky, ale i ochranu zavádět, zda je implementují do jednotlivých zákonů, či vytvoří jeden ucelený tzv. střežový zákon.

Zákonodárci v České republice se přiklonili k vytvoření jednotného zákona, který bude ostatním zákonům v oblasti dodržování zásady rovného zacházení nadřazen. Výhoda tohoto střežového zákona spočívá především v tom, že i do budoucna se počítá s přijetím dalších antidiskriminačních směrnic EU, které bude nutné implementovat do legislativy, a jeho přijetím odpadne zdlouhavé novelizování množství právních předpisů. Střežový zákon tak umožňuje ochranu před diskriminací ve všech oblastech práva bez ohledu na situaci, v níž bylo právo porušeno.

Druhou možností, jak naplnit směrnice EU, byla možnost novelizovat jednotlivé zákony. Zásady rovného zacházení, které jsou implementovány do jednotlivých zákonů, jsou propracovanější a konkrétnější, vycházejí vždy z dané

oblasti práva a zároveň tím odpadá vyhledávání příslušných odkazů na střečový zákon. Toto řešení prosazoval i prezident České republiky, který (střečový) antidiskriminační zákon vetoval.

Jak jsem uvedla a rozebrala ve své práci, tak oba způsoby byly možné, každý má své klady a zápory a nelze tedy striktně říci, který způsob je lepší.

V každém případě záleží na dodržování této zásady jednotlivými orgány, které jsou příslušné k tomu, ke zjednání nápravy, pokud byla zásada rovného zacházení porušena a především, a to je nutno vyzvednout, je důležitá prevence, předcházet možné diskriminaci, a informovanost.

Způsobů, jak se bránit, (pokud se někdo domnívá, že byl diskriminován), je dostatek, avšak právě zde chybí dostatek informací, co dělat v případě nerovného zacházení, kam se obrátit, jaké jsou další možnosti obrany. V tomto směru má poškozeným pomoci obrácené důkazní břemeno, které musí být dle judikatury doplněno: pokud poškozený prokáže, že byl diskriminován a patří do některé ze skupiny zákonem vymezené, pak je na tom, kdo se diskriminace dopustil, aby dokázal opak nebo podložil své tvrzení, že cíl byl legitimní a prostředky přiměřené. Způsoby a možnosti, jak být informován závisí na dalších legislativních úpravách, které budou v brzké budoucnosti jistě přijaté.

Nutnost dalších úprav také dokazuje judikatura, a to jak českých soudů, tak i soudů „evropských“ (Soudní dvůr EU, Evropského soudu pro lidská práva), která řeší stále nové případy a formy diskriminace. Judikatura je v tomto ohledu pružnější, snáze a rychleji reaguje na konkrétní problém.

V kapitole de lege ferenda jsou uvedeny jednotlivé podněty, které vycházejí především z legislativ vybraných členských států EU (Švédsko, Dánsko, Estonsko, Polsko). Jsou to podněty, které v české legislativě chybí, a které by byly přínosem, neboť byly úspěšně prověřeny praxí daných států.

Ve své práci jsem se dověděla mnoho nového v oblasti zásady rovného zacházení v pracovněprávních vztazích a rozšířila si své vzdělání o této problematice. Do budoucna mi to jistě bude přínosem a pevně věřím, že své nabyté zkušenosti časem zúročím ve prospěch všech diskriminovaných jedinců, kteří budou chtít hájit svá práva.

## **ANOTACE K DIPLOMOVÉ PRÁCI**

### **Název diplomové práce: Rovnost v pracovněprávních vztazích**

Diplomová práce se zabývá problematikou zásady rovného zacházení a zákazem diskriminace v pracovněprávních vztazích.

V úvodu práce bylo vytyčeno několik cílů: podrobně se seznámit s problematikou diskriminace, zmapovat, jak byly jednotlivé směrnice EU implementovány do pracovněprávních legislativ některých členských států, jaké jsou zákonné možnosti obrany a najít odpověď na otázku, která ze dvou možných variant (vytvoření střežového zákona či zařazení jednotlivých úprav do již zavedených zákonů) je z hlediska praxe výhodnější.

Práce je teoreticky rozdělena do čtyř částí. První část objasňuje základní pojmy, které s touto problematikou souvisejí: typy rovnosti, pozitivní opatření, formy a kritéria diskriminace. V druhé části jsou nastíněny jak mezinárodní právní úpravy zákazu diskriminace, tak i úpravy v českém právním řádu a prostředky právní ochrany. Třetí část rozebírá vybrané zahraniční pracovněprávní úpravy rovného zacházení (dánské, švédské, polské a estonské), vzájemně je porovnává a následně srovnává s českou úpravou. Ve čtvrté části je uvedena česká i zahraniční judikatura a jsou navrženy podněty de lege ferenda.

V závěru jsou shrnuty poznatky k této problematice a objasněna odpověď na otázku, které byla v úvodu nastolena.

### **Klíčové pojmy:**

rovnost, rovné zacházení, pozitivní opatření, diskriminace přímá, diskriminace nepřímá, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, navádění a pokyn k diskriminaci, obrácené důkazní břemeno, antidiskriminační zákon, veřejný ochránce práv

## **THESIS ANNOTATION**

### **Name of thesis: Equality in labour law relations**

The thesis addresses the problems of the equal treatment principle and prohibition of discrimination in labour law relations.

Several goals were set in the introduction of the thesis: to make oneself familiar with the problems of discrimination; to map out how the individual EU regulations were implemented into labour law legislation of some member states; what are the legal possibilities of defence and to find the answer to the question of which of the two possible alternatives (whether to make a covering law or to classify the individual regulations into the existing laws) is more convenient in practice.

The paper is theoretically divided into four parts: In the first part the basic concepts related thereto are explained, i.e.: types of equality, positive measures, forms of and criteria for discrimination. Both the international legal regulations for prohibition of discrimination and regulations in the Czech legal order and the means of legal protection are outlined in the second part of the paper. Chosen foreign labour law regulations of equal treatment (Danish, Swedish, Polish and Estonian) are analysed, compared to one another and consequently with the Czech regulation in the third part. The Czech and foreign practice of the courts are introduced and de lege ferenda stimuli are proposed.

In the end the insights into this set of problems are summarised and the answer to the question raised in the introduction is clarified

### **Basic concepts:**

Equality, equal treatment, positive measure, direct discrimination, indirect discrimination, harassment, sexual harassment, persecution, incitement and instruction to discrimination, reverse burden of proof, Anti-discrimination Act, ombudsman

## **SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY:**

### **A. LITERATURA:**

- FREDMAN, Sandra. Antidiskriminační právo. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. 209 s. ISBN 978-80-254-1054-7
- BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1
- BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 572. ISBN 978-80-7179-672-5
- HENDRYCH, Dušan. Právní slovník. 2. vydání. Praha: C. H. Beck: 2003. s. 845. ISBN 80-7179-740-5
- FIALOVÁ, Eva a kol. Neviditelný problém. 1. vydání. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2010. 70 s. ISBN 978-80-86520-30-8
- FIALOVÁ, Eva, SPOUSTOVÁ, Ivana, HAVELKOVÁ, Barbara. Diskriminace a právo. 1. vydání. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2007. 56 s. ISBN 978-80-86520-20-9
- BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 1123. ISBN 978-80-7400-317-2
- VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOLEŽÍLEK, Jiří. Zákoník práce: komentář. Praha: ASPI, 2008. s. 503. ISBN 978-80-7357-327-0
- ŠIŠKOVÁ, Naděžda, STEHLÍK, Václav. Evropské právo - ústavní základy Evropské Unie. 1. vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2007. s. 310. ISBN 978-80-7201-680-8

### **B. ČLÁNKY:**

- MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Právní fórum, 2005, č. 3, s. 89
- MATYÁŠEK, Patrik. Sexuální obtěžování. Právník, 1998, č. 8, s. 717
- JOUZA, Ladislav. Proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích. Právní rádce, 2001, č. 5, s. 145

### **C. ZÁKONY:**

- Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 SB., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů  
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  
zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů  
Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů  
Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů  
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  
Zákon č. 40/ 1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů  
Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, ve znění pozdějších předpisů  
Zákon č. 257/2001 Sb., o knihovnách a podmínkách provozování veřejných knihovnických a informačních služeb (knihovní zákon), ve znění pozdějších předpisů  
Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů  
Zákon č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, ve znění pozdějších předpisů  
Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů  
Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů  
Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů  
Zákon č. 40/2009, Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů  
Zákon č. 182/1993, o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů

#### **D. JUDIKATURA:**

Nález Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04  
Nález Ústavního soudu sp. zn. II ÚS 1609/08, ze dne 30. dubna 2009  
Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 36/01, ze dne 25. června 2006  
Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 42/04, ze dne 6. června 2006  
Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 21 Cdo 1743/2009, ze dne 7. 7. 2010  
Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 30 Cdo 1892/2004, ze dne 30. června 2005  
Rozsudek Vrchního soudu č.j. 1 Co 62/2003-139, ze dne 27. května 2003  
C-229/08: Colin Wolf v. Stadt Frankfurt am Main



C-94/07: Andrea Raccanelli v. Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV

C-43/75: Defrenne v Sabena

C-144/04: Mangold

C-152/84: Marshall

C-15/69: Ugliola

C-14/83: Von Colson

## **E. INTERNETOVÉ ZDROJE:**

<http://www.klaus.cz>

<http://www.proequality.cz>

[www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Etika\\_a\\_boj\\_s\\_diskriminaci.doc](http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Etika_a_boj_s_diskriminaci.doc)

[http://cs.wikipedia.org/wiki/Organizace\\_spojených\\_národů](http://cs.wikipedia.org/wiki/Organizace_spojených_národů)

[http://cs.wikipedia.org/wiki/Rada\\_Evropy](http://cs.wikipedia.org/wiki/Rada_Evropy)

<http://www.ilo.org/>

<http://www.suip.cz/>

[www.zvuleprava.cz/?page\\_id=878](http://www.zvuleprava.cz/?page_id=878)

[http://www.radaevropy.cz/index.php?option=com\\_content&task=view&id=23&Itemid=34](http://www.radaevropy.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=23&Itemid=34)

<http://www.ombudsman.europa.eu/home/cs/default.htm>

<http://www.ochrance.cz>

<http://www.euroskop.cz/510/sekce/dansko-v-evropsk%C3%A9-unii>

[www.chovani.eu/clanky/zobrazit/308-Dansko](http://www.chovani.eu/clanky/zobrazit/308-Dansko)

<http://menneskeret.dk/tema/tema+om+diskrimination/lovgivning+-+sp%C3%B8rgsm%C3%A5l+og+svar>

<http://www.ligemuligheder.dk/dokumenter-til-download/lov-om-forbud-mod-forskelsbehandling>

<http://lige.dk/Default.asp?Id=171&AjrNws=36&AjrNwsPg=1>

<https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=121176>

<https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=20929#>

<http://www.euroskop.cz/403/sekce/svedsko-v-evropske-unii/>

[http://www.riksdagen.se/templates/r\\_page\\_\\_\\_\\_\\_5558.aspx](http://www.riksdagen.se/templates/r_page_____5558.aspx)

<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/11/59/03/b463d1e1.pdf>

<http://www.euroskop.cz/466/sekce/polsko-v-evropske-unii/>

<http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm>

[http://www.prawo-pracy.pl/graf/Kodeks\\_pracy.pdf](http://www.prawo-pracy.pl/graf/Kodeks_pracy.pdf)

[http://www.prawo-pracy.pl/graf/Kodeks\\_pracy.pdf](http://www.prawo-pracy.pl/graf/Kodeks_pracy.pdf)

<http://www.pip.gov.pl/>

[www.eioba.pl/a84841/ombusman\\_rzecznik\\_praw\\_obywatelskich](http://www.eioba.pl/a84841/ombusman_rzecznik_praw_obywatelskich)

<http://www.euroskop.cz/515/sekce/estonsko-v-evropske-unii/>

<http://zahranicni.ihned.cz/c1-49074320-estonsko-se-chysta-na-prijeti-eura-vetsina-obyvatel-ale-nadsena-neni>

<http://www.erinevusrikastab.ee/et/oigused/vordse-kohtlemise-seadus>

<https://www.riigiteataja.ee/akt/13319829>

<http://www.svv.ee/index.php?id=547>

<https://www.riigiteataja.ee/akt/633949>

[www.novinky.cz/domáci/222416-vekovou-diskriminaci-zazila-v-cr-polovina-mladych-a-starsich.html/](http://www.novinky.cz/domáci/222416-vekovou-diskriminaci-zazila-v-cr-polovina-mladych-a-starsich.html/)