

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Kateřina Kusá

Pracovněprávní diskriminace na základě vnějších znaků

Bakalářská práce

Olomouc 2018

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „*Pracovněprávní diskriminace na základě vnějších znaků*“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 31. 3. 2018

Kateřina Kusá

Poděkování

Na tomto místě bych ráda velmi poděkovala JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D. za trpělivé, ochotné a velmi profesionální vedení mé práce a za cenné rady a připomínky, které mi v průběhu psaní práce poskytl.

Další dík patří každému, kdo mě při psaní mé bakalářské práce podporoval, pomáhal a poskytoval cenné rady – především mým rodičům, kteří vždy stáli při mně a během studií mě podporovali jak psychicky, tak finančně.

Obsah

Seznam použitých zkratk	5
1 Úvod	6
2 Diskriminace obecně	8
2.1 Princip rovnosti, zákaz diskriminace a jejich právní úprava	8
2.1.1 Mezinárodní smlouvy	8
2.1.2 Právní předpisy Evropské Unie	10
2.1.3 Právní předpisy České republiky	11
2.2 Přímá diskriminace	13
2.3 Nepřímá diskriminace	14
3 Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích	16
3.1 Právní úprava v ČR	16
3.1.1 Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon	16
3.1.2 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce	16
3.1.3 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	17
3.2 Přípustné důvody rozlišování v pracovněprávních vztazích	18
3.3 Právní prostředky ochrany před diskriminací	19
4 Vnější znaky jako kritéria pracovněprávní diskriminace	21
4.1 Rasa a etnický původ	21
4.2 (Viditelné) zdravotní postižení	22
4.3 Tělesné modifikace – tetování	23
4.4 Tělesné modifikace – piercing	24
5 Praktické případy z oblasti pracovněprávní diskriminace na základě vnějších znaků	26
5.1 K pracovněprávní diskriminaci na základě rasy a etnického původu	26
5.2 K pracovněprávní diskriminaci na základě zdravotního postižení	27
5.3 K pracovněprávní diskriminaci na základě tělesných modifikací	28
6 Závěr	31
Seznam použité literatury	34
Abstrakt	37
Abstract	37
Klíčová slova	38
Key words	38

Seznam použitých zkratk

AntiDZ	zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie ze dne 9. května 2008. Úřední věstník Evropské Unie C 115/47
LZPEU	Listina základních práv Evropské unie ze dne 26. října 2012. Úřední věstník Evropské unie C 326/391
Ústava	ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
LZPS	usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky (Listina základních práv a svobod)
ESLP	Evropský soud pro lidská práva
Úmluva	Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, sdělení č. 209/1992 Sb., Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících
ZPr	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
EPO	Evropský patentový úřad

1 Úvod

Tato bakalářská práce na téma „Pracovněprávní diskriminace na základě vnějších znaků“ se zabývá diskriminací v pracovněprávních vztazích, a to zejména na základě barvy pleti, viditelného zdravotního postižení, či tělesných modifikací – tetování a piercingu. Tělesných modifikací je celá řada, pro zpracování své práce jsem však vybrala tyto dvě, neboť jsou v posledních letech na vzestupu a jedná se o stále diskutovanější témata.

Diskriminace na základě vnějších znaků – nebo také vzhledu – je dle mého názoru zvláště zavrženíhodná. Ať už se jedná o barvu pleti, nestandardní vzhled, či výše zmíněné modifikace, je nepřijatelné, aby s někým bylo jednáno méně příznivě jen protože vypadá jinak. Obzvláště pak v oblasti přístupu k zaměstnání či samotného pracovního vztahu.

Téma této práce jsem si vybrala z důvodu zájmu o problematiku diskriminace (především v návaznosti na pracovněprávní vztahy), ale také z důvodu určité zainteresovanosti v této oblasti. Neustále se setkávám s lidmi, kteří tento problém řeší a na druhou stranu i se zaměstnavateli, kteří odmítají např. tělesně modifikované osoby zaměstnat (často z důvodu určitého odporu), nebo je v zaměstnání nutí tyto „modifikace“ skrývat. Sociologickou stránku věci není možné vyřešit – předsudky budou existovat vždy – avšak neměly by se promítat do profesního života.

To, zda je člověk tetován, má piercing, vypadá jinak z důvodu zdravotního postižení nebo je jedincem odlišné barvy pleti není a nemělo by být důvodem pro selekci v pracovněprávních vztazích. Pracovník by měl být hodnocen na základě svých pracovních výkonů a kvalit, nikoliv na základě vnějších znaků, kterými se prezentuje, nebo které jej provází od doby jejich vzniku (v případě zdravotního postižení).

Výše zmíněné vnější znaky jedince nijak nesouvisí s jeho pracovními schopnostmi. Vzhled je často považován za projev osobnosti člověka a nestandardně vypadající jedinci bývají spojováni s deviantním chováním. Pokud vzhled pracovníka přímo nesouvisí s výkonem jeho práce, je nepřijatelné, aby s ním bylo z těchto důvodů jednáno méně příznivě. Hlavním účelem pracovního poměru je vykonávat práci přidělenou zaměstnavatelem, nikoliv vypadat podle jeho představ.

Mým cílem je zjistit:

- a) zda je právní úprava zákazu diskriminace v České republice dostatečná a jednotná a zda tedy poskytuje případným poškozeným dostatečnou ochranu;
- b) jaká je rozhodovací praxe soudů při posuzování pracovněprávní diskriminace na základě vnějších znaků a

- c) zda právní úprava České republiky pokrývá případnou pracovněprávní diskriminaci tělesně modifikovaných osob.

Práce je členěna do čtyř kapitol, které jsou dále členěny na podkapitoly. Postupovala jsem od obecného vymezení tématu až ke konkrétním případům. První kapitola se zabývá diskriminací obecně. Vymezuje princip rovnosti a zákazu diskriminace, jejich právní úpravu a pojmy přímé a nepřímé diskriminace. Druhá kapitola se věnuje zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, a to zejména právní úpravě, přípustným důvodům rozlišování a právním prostředkům ochrany před diskriminací. Třetí kapitola definuje mnou vybrané vnější znaky jako kritéria pracovněprávní diskriminace a čtvrtá kapitola vymezuje téma práce z praktického hlediska.

Při zpracování této práce vycházím především z odborné literatury. Velkou informační oporou mi jsou zejména komentáře a právní předpisy České republiky, Evropské unie, ale i právní předpisy mezinárodního práva. Při zpracovávání tématu využiji také internetových zdrojů, z nichž některé sice patří mezi komerční, nicméně je potřeba jich využít pro podporu svých tvrzení, neboť mezi odbornými texty je téměř nemožné najít informace k problematice tetování a piercingu na pracovišti.

Téma pracovněprávní diskriminace na základě vnějších znaků není komplexně zpracováno. Zákaz diskriminace na základě rasy a zdravotního postižení právní řád zná, budu tedy zkoumat, zda zákon pamatuje i na situace zákazu diskriminace tělesně modifikovaných osob. Dle mého názoru je v dnešní době výběr zaměstnanců na základě „vzhledu“ velmi diskutovaným tématem a mělo by být hlouběji zkoumáno.

2 Diskriminace obecně

Slovo diskriminace pochází z latinského *discriminare*, což obecně znamená rozdělovat či rozlišovat.¹ V souvislosti s diskriminací se však nejedná o jakékoliv rozlišování, nýbrž o rozlišování, které určitým způsobem negativně zatěžuje osobu či skupinu osob na základě zakázaného kritéria nebo způsobu jednání.²

Diskriminace je tedy termín označující jednání, kdy je s určitou osobou či skupinou osob zacházeno odlišně ve srovnatelných situacích, a k tomuto odlišnému zacházení neexistuje rozumný důvod. Výše uvedené jednání, respektive zakázané důvody diskriminace, musí být vymezeny v zákoně.³

2.1 Princip rovnosti, zákaz diskriminace a jejich právní úprava

Princip rovnosti a zákaz diskriminace patří mezi nejvýznamnější a nejdůležitější principy v oblasti ochrany lidských práv na mezinárodní i vnitrostátní úrovni.⁴ „Vnímání principu rovnosti bývá v jednotlivém případě spojeno s jinými hodnotami či lidskými právy: vzdělání, zdravotní péče, [...] a v neposlední řadě i rovnost v přístupu k soudu apod.“⁵

Rovnost nelze přesně definovat, jelikož neustále dochází k vývoji vnímání tohoto principu. Pojem rovnost však předpokládá, že si lidé jsou rovni svou hodnotou a z toho pak vychází rovnost v právech. Není však možné ji vnímat absolutně. Stát není povinen odstraňovat všechny faktické nerovnosti, ale jen neodůvodněné rozdíly.⁶ Zákaz diskriminace je pak ve většině právních předpisů vymezován právě principem rovnosti.

2.1.1 Mezinárodní smlouvy

Princip rovnosti a nediskriminace upravuje mnoho právních předpisů na mezinárodní i vnitrostátní úrovni. Je vyjádřen již ve **Všeobecné deklaraci lidských práv** z roku 1948

¹ RŮŽIČKA, Miroslav. Zákaz diskriminace podle Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod. *Právník*, 2007, roč. 146, č. 6, s. 627.

² BOBEK, Michal a kol. In KŮHN, Zdeněk (ed). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 38.

³ Veřejný ochránce práv. *Co je diskriminace?* [online]. ochrance.cz [cit. 4. března 2018]. Dostupné na <<https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>>.

⁴ RŮŽIČKA, Miroslav. Zákaz diskriminace podle Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod. *Právník*, 2007, roč. 146, č. 6, s. 629.

⁵ BOBEK, Michal a kol. In BOBEK, Michal (ed). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 7.

⁶ WAGNEROVÁ, Eliška a kol. In BAROŠ, Jiří (ed). *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, s. 65 (čl. 1 LZPS).

(schválené Valným shromážděním OSN) zejména v čl. 7 ve spojení s čl. 2.⁷ Článek 7 říká, že „*Všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakéhokoli rozlišování. Všichni mají právo na stejnou ochranu proti jakékoli diskriminaci, která porušuje tuto deklaraci, a proti každému podněcování k takové diskriminaci.*“ Článek druhý pak specifikuje zakázané důvody diskriminace.

Čl. 26 **Mezinárodního paktu o občanských a politických právech**, přijatého na zasedání OSN roku 1966, vymezuje diskriminaci obecně, a lze jej tak použít i samostatně bez návaznosti na jiná ustanovení paktu.⁸ Článek 26 stanoví, že „*Všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakékoli diskriminace. Zákon zakáže jakoukoli diskriminaci a zaručí všem osobám stejnou a účinnou ochranu proti diskriminaci z jakýchkoli důvodů, např. podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného přesvědčení, národnostního nebo sociálního původu, majetku a rodu.*“ Ze znění tohoto ustanovení je zřejmé, že se jedná o demonstrativní výčet, je proto možné okruh důvodů rozšířit.

Dalším významným dokumentem je **Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod** (dále jen „Úmluva“). Byla přijata Radou Evropy dne 4. listopadu 1950 a v České republice je platná od 1. ledna 1993.⁹ Dle čl. 14 Úmluvy¹⁰ se jedná o diskriminaci v případech, kdy „státy zacházejí odlišně s osobami v podobných situacích bez uvedení objektivního a rozumného zdůvodnění. [...] Právo nebýt diskriminován při výkonu práv zaručených úmluvou je též porušeno, když státy bez uvedení objektivního a rozumného zdůvodnění nezacházejí odlišně s osobami, jejichž situace se podstatně odlišuje.“¹¹

Avšak nutno podotknout, že čl. 14 úmluvy je vázán na práva a svobody zaručené touto Úmluvou nebo jejími protokoly. Nelze ji proto užít samostatně, ale pouze spolu s dalším ustanovením Úmluvy.¹² Z judikatury ESLP lze vyvodit, že čl. 14 Úmluvy může mít i autonomní povahu. A to v případech, kdy ESLP shledá, že nedošlo k porušení dalšího

⁷ RŮŽIČKA, Miroslav. Zákaz diskriminace podle Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod. *Právník*, 2007, roč. 146, č. 6, s. 629.

⁸ Na rozdíl od Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.

⁹ Council of Europe. *Schéma podpisů a ratifikace Smlouvy*[online]. coe.int [cit. 4. března 2018]. Dostupné na <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/005/signatures?p_auth=NyRmWM9p>.

¹⁰ Čl. 14 Úmluvy: „Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.“

¹¹ GRÜNVALDOVÁ Pejchalová, Vladimíra. Diskriminace z pohledu Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. *Bulletin advokacie*, 2006, č. 4, s. 20.

¹² Tamtéž. s. 18.

ustanovení Úmluvy, avšak přesto došlo k diskriminaci.¹³ „ESLP totiž dnes postačuje, pokud se namítaná diskriminace pohybuje alespoň „v rámci“ některého z práv zaručených Evropskou úmluvou.“¹⁴

ESLP díky případu tzv. „belgické jazykové záležitosti“ dovodil kritéria pro posouzení toho, zda se stát dopustil zakázaného diskriminačního jednání.¹⁵ „O porušení principu rovnosti a zakázanou diskriminaci půjde v případě (a) rozdílného zacházení s osobami ve stejných situacích, za předpokladu, že toto rozdílné zacházení (b) nemá objektivní a dostatečně racionální odůvodnění a (c) neexistuje zde vztah proporcionality mezi užitými prostředky a sledovaným cílem.“¹⁶

Protokol č. 12 Úmluvy pak upravuje všeobecný zákaz diskriminace, jenž není vázán pouze na hmotněprávní ustanovení Úmluvy. Je proto možné jej použít i v souvislosti s jinými právy, než které zakotvuje Úmluva. Česká republika však protokol č. 12 doposud neratifikovala.¹⁷

2.1.2 Právní předpisy Evropské Unie

Na úrovni Evropské unie existuje nespočet norem upravujících zákaz diskriminace. Mezi ty nejdůležitější patří zejména Smlouva o Evropské unii, Smlouva o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“) a Listina základních práv Evropské unie (dále jen „LZPEU“). S ohledem na pracovněprávní vztahy je třeba zmínit i směrnici č. 2000/78/ES o rovnosti v zaměstnání.

SFEU vymezuje boj proti diskriminaci taxativně ve svém čl. 10. Článek 19 pak stanoví, za jakých podmínek mohou být přijata vhodná opatření k boji proti diskriminaci. **LZPEU** rovnost a zákaz diskriminace upravuje v hlavě III (čl. 20-26). Čl. 21 LZPEU stanoví, že se zakazuje „*jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.*“ Toto ustanovení je demonstrativní.

¹³ BOBEK, Michal a kol. In ČECHOVÁ, Blanka (ed). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 160-161.

¹⁴ WAGNEROVÁ, Eliška a kol. In BOBEK, Michal (ed). *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, s. 99 (čl. 3 LZPS).

¹⁵ RŮŽIČKA, Miroslav. Zákaz diskriminace podle Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod. *Právník*, 2007, roč. 146, č. 6, s. 632.

¹⁶ Tamtéž. s. 632.

¹⁷ GRÜNVALDOVÁ Pejchalová, Vladimíra. Diskriminace z pohledu Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. *Bulletin advokacie*, 2006, č. 4, s. 20.

Čl. 2 **Smlouvy o EU** stanoví, na jakých hodnotách je EU založena. V souvislosti s rovným zacházením se jedná zejména o úctu k lidské důstojnosti, rovnost, dodržování lidských práv a nepřípustnost diskriminace. Evropská unie dbá o odstranění všech forem diskriminace, neboť ta ovlivňuje společenskou i ekonomickou stránku státu a tím pádem i EU samotnou.¹⁸

Směrnice č. 2000/78/ES o rovnosti v zaměstnání vymezuje hned ve svém úvodu, že účelem této směrnice je „[...] stanovit obecný rámec pro boj proti diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést zásadu rovného zacházení v členských státech.“¹⁹

Směrnice samostatně vymezuje pojem diskriminace (přímá, nepřímá, obtěžování atp.), oblast působnosti – tedy na jaké situace směrnice dopadá a kdy je možné ji uplatnit, vymezuje, co se za diskriminaci nepovažuje atd. Dále upravuje opravné prostředky a možnosti uplatňování práva na rovné zacházení.²⁰

2.1.3 Právní předpisy České republiky

Ústavní pořádek České republiky vymezuje zákaz diskriminace prostřednictvím principu rovnosti v Listině základních práv a svobod (dále jen „LZPS“). Samotná **Ústava České republiky** (dále jen „Ústava“) však rovnost a zákaz diskriminace nezakotvuje. Čl. 4 Ústavy²¹ prakticky odkazuje na LZPS, která je součástí ústavního pořádku ČR a garantuje základní práva a svobody.²²

Čl. 10 Ústavy stanoví vázanost ČR mezinárodními smlouvami. Zde je vyžadován souhlas Parlamentu s ratifikací, následné vyhlášení ve Sbírce mezinárodních smluv a závaznost pro ČR. Pokud jsou splněny všechny tyto podmínky, mezinárodní smlouva se stává součástí právního řádu a v případě, že zákon stanoví něco jiného, má tato mezinárodní smlouva aplikační přednost.²³

LZPS upravuje princip rovnosti obecně článkem 1 a 3, ale i konkrétně, a to ustanoveními o principu rovnosti vlastnického práva, nebo principu rovnosti účastníků řízení

¹⁸ FOREJTOVÁ, Monika. *Antidiskriminační opatření v EU* [online]. pravni prostor.cz, 24. listopadu 2014 [cit. 9. března 2018]. Dostupné na <<https://www.pravni prostor.cz/clanky/mezinarodni-a-evropske-pravo/antidiskriminacni-opatreni-v-eu>>.

¹⁹ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

²⁰ Tamtéž.

²¹ Čl. 4 Ústavy ČR: „Základní práva a svobody jsou pod ochranou soudní moci.“

²² SLÁDEČEK, Vladimír a kol. In SLÁDEČEK, Vladimír (ed). *Ústava České republiky. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 57 (čl. 4 Ústavy).

²³ Tamtéž. In MIKULE, Vladimír, SUCHÁNEK, Radovan (ed). s. 121-122 (čl. 10 Ústavy).

před soudem.²⁴ Čl. 1 LZPS stanoví, že „Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. [...]“ Koncept lidské důstojnosti zde nebyl vždy. Prošel komplikovaným vývojem a bylo možné jej prosadit až s pádem hierarchické společnosti. Dnes má v LZPS velmi důležité postavení. Čl. 1 vychází z toho, že důstojnost musí být zaručena všem bez rozdílu (není možné určovat, zda má někdo vyšší či nižší důstojnost).²⁵

Čl. 3 odst. 1 stanoví obecný zákaz diskriminace a vymezuje zakázané diskriminační důvody.²⁶ Tento výčet je demonstrativní, což lze dovést z posledního dvousloví tohoto odstavce: „... nebo jiného postavení“. Díky tomu je možné soudy dotvářet i další diskriminační důvody.²⁷

Stěžejní právní úpravou regulující zákaz diskriminace je zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, **antidiskriminační zákon** (dále jen „AntiDZ“). Jedná se o jednu z prvních komplexních právních úprav v ČR. Zapracovává příslušné předpisy Evropské Unie, a v souladu s mezinárodními smlouvami a LZPS blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace.²⁸ Výčet zakázaných diskriminačních důvodů je zde zakotven poněkud neprakticky, a to v ustanovení o přímé diskriminaci.

AntiDZ byl přijat 17. června 2009 a nabyt účinnosti 1. září 2009. „Přijetí antidiskriminačního zákona s sebou také přináší povinnost zaměstnavatelů uvést uzavřené kolektivní smlouvy a vydané vnitřní předpisy do souladu s novou právní úpravou.“²⁹ Blíže o AntiDz bude pojednáno v následujících kapitolách.

Princip rovnosti a zákaz diskriminace je zakotven v mnoha dalších právních předpisech (zejména pracovního práva). Jedná se např. o zákoník práce, zákon o zaměstnanosti³⁰, zákon o státní službě³¹, zákon o vojácích z povolání³², zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů³³ atp.

²⁴ BOBEK, Michal a kol. In KÜHN, Zdeněk (ed). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 42.

²⁵ SLÁDEČEK, Vladimír a kol. In BAROŠ, Jiří (ed). *Ústava České republiky. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 55-61 (čl. 1 Ústavy).

²⁶ Čl. 3 odst. 1 LZPS: „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“

²⁷ WAGNEROVÁ, Eliška a kol. In BOBEK, Michal (ed). *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, s. 104 (čl. 3).

²⁸ SOCHOROVÁ, Petra, PLEŠKOVÁ, Veronika. *Antidiskriminační zákon* [online]. epravo.cz, 16. prosince 2009 [cit. 9. března 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>>.

²⁹ Tamtéž.

³⁰ Blíže ke specifikům těchto předpisů: viz kapitola 3 (Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích).

³¹ Pouze odkazuje na právní úpravu zákoníku práce.

³² § 2 odst. 3 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání: „[...] *Je zakázána diskriminace uchazečů a vojáků z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního*

2.2 Přímá diskriminace

Přímou diskriminaci je možné definovat pomocí **testu přímé diskriminace**. „O přímou diskriminaci se jedná, pokud dochází:

- a) k vyčlenění srovnatelného jednotlivce nebo skupiny;
- b) ze zakázaného („podezřelého, neospravedlnitelného“) důvodu;
- c) které mu je k tíži (uložením břemene nebo odepřením dobra); a
- d) vyčleňování není možné ospravedlnit, tedy:
 - a. nesleduje žádný legitimní či akceptovatelný důvod [...]
 - b. opatření je nepřiměřené (disproporční).“³⁴

Přímé diskriminace je možné se dopustit jednáním i opomenutím, které je zapotřebí prokázat (přípustný je tedy úmysl i nedbalost).³⁵ Pro stanovení, zda se jedná o přímou diskriminaci, je třeba určit srovnávací prvek neboli **komparátor**. Jedná se o proměnnou, kterou srovnávané objekty sdílí a díky níž se následně aplikuje rovnost.³⁶ Díky komparátoru je možné určit, zda rozhodování diskriminujícího skutečně ovlivnil onen diskriminační důvod. Podmínkou pro vyhodnocení, že se jedná o přímou diskriminaci, je pak příčinná souvislost mezi nepříznivým zacházením a diskriminačním důvodem. Porovnávané situace musí být srovnatelné.³⁷

Dle AntiDZ se o přímou diskriminaci jedná pouze tehdy, pokud k rozdílnému zacházení došlo na základě některého z důvodů, uvedených v § 2 odstavci 3. Ten stanoví, že: „*Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků³), i z důvodu státní příslušnosti.*“

původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí. Je zakázáno i takové jednání služebních orgánů, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci.“

³³ Zde je zákaz diskriminace věnován poměrně široký prostor, a to jak v souvislosti s přijímáním uchazečů do služebního poměru (§ 16 odst. 4), tak i v oblasti péče o příslušníky bezpečnostních sborů (§ 77).

³⁴ WAGNEROVÁ, Eliška a kol. In BOBEK, Michal (ed). *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, s. 101 (čl. 3 LZPS).

³⁵ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. In KOLDINSKÁ, Kristina (ed). *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 174-175 (§ 2 AntiDZ).

³⁶ WAGNEROVÁ, Eliška a kol. In BAROŠ, Jiří (ed). *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, s. 66 (čl. 1 LZPS).

³⁷ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. In KOLDINSKÁ, Kristina (ed). *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 176-177 (§ 2 AntiDZ).

Jedná se tedy o taxativní výčet, stejně jako ve Smlouvě o fungování Evropské unie (čl. 19). Naproti tomu Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, sjednaná v rámci Rady Evropy, obsahuje ve svém čl. 14 výčet demonstrativní. Evropský soud pro lidská práva má tedy možnost svou judikaturou rozšířit její působnost.³⁸

2.3 Nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace byla definována později, a to díky případu *Griggs v. Duke Power*. Zde zaměstnavatel přímo odmítal zaměstnance tmavé pleti. Po zavedení zákona o občanských právech toto otevřené odmítání nebylo možné, a tak zavedl testy gramotnosti pro všechny uchazeče (a to i na pozice, na které jich nebylo zapotřebí). Jednalo se o zdánlivě neutrální hledisko, neboť test byl určen pro všechny uchazeče. Avšak v té době velké množství afroameričanů nedosahovalo požadovaných výsledků z důvodu doznívajících dopadů diskriminace ve školství. Americký Nejvyšší soud tedy rozšířil koncept rovnosti, a to se brzy ujalo i v Evropě.³⁹

Koncept nepřímé diskriminace je podstatně komplikovanější a vychází z toho, že „[...] určitá obecná právní úprava, která formálně neobsahuje žádnou zakázanou diskriminační klasifikaci, ve skutečnosti vyvolává diskriminaci při své aplikaci.“⁴⁰ Z toho důvodu bývá také označována jako skrytá či zprostředkovaná diskriminace.⁴¹ V tomto případě je velmi náročné najít vhodný komparátor. Srovnatelnost je ve vztahu k zásadě rovnosti klíčová, avšak zde je to mnohem více ponecháno uvážení soudu.⁴²

V případě nepřímé diskriminace se zcela mění charakter dokazování. Stěžovatelé sice stále prokazují svá pozitivní tvrzení, ale již ve smyslu dopadu na chráněnou skupinu, ne pouze na konkrétní kauzu.⁴³ „Rovnost je zde naopak pojímána jako rovnost výsledku s ohledem na situaci určité skupiny, nikoliv s ohledem na proces a důvody (ne)vyčlenění konkrétního jednotlivce.“⁴⁴

To tedy znamená, že:

³⁸ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. In KOLDINSKÁ, Kristina (ed). *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 178 (§ 2 AntiDZ).

³⁹ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. s. 102-103.

⁴⁰ BOBEK, Michal a kol. In KÜHN, Zdeněk (ed). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 52.

⁴¹ WAGNEROVÁ, Eliška a kol. In BOBEK, Michal (ed). *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, s. 110 (čl. 3 LZPS).

⁴² BOBEK, Michal a kol. In KÜHN, Zdeněk (ed). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 60-61.

⁴³ WAGNEROVÁ, Eliška a kol. In BOBEK, Michal (ed). *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, s. 111 (čl. 3 LZPS).

⁴⁴ Tamtéž. s. 112 (čl. 3 LZPS).

- a) stěžovatel musí prokázat, že zdánlivě neutrální pravidlo dopadá nepříznivě na určitou skupinu osob;
- b) stěžovatel je členem této skupiny.

Tím jsou splněny podmínky nepřímé diskriminace a od tohoto okamžiku důkazní břemeno nese žalovaný, který:

- a) se snaží popřít některé z výše uvedených skutečností
- b) prokáže, že pro toto znevýhodnění určité skupiny existuje rozumné a objektivní vysvětlení.⁴⁵

⁴⁵ WAGNEROVÁ, Eliška a kol. In BOBEK, Michal (ed). *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, s. 111 (čl. 3 LZPS).

3 Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích

3.1 Právní úprava v ČR

Princip rovnosti a zákaz diskriminace v odvětví pracovního práva v ČR upravuje antidiskriminační zákon, zákoník práce a zákon o zaměstnanosti. Dále je třeba zmínit i zákon o státní službě, zákon o vojácích z povolání a zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

3.1.1 Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon

§ 1 AntiDZ upravuje předmět právní úpravy tohoto zákona, tedy na které oblasti je možné AntiDZ použít. Odst. 1 písm. a) až c) vymezuje oblast práce a zaměstnání⁴⁶, což lze považovat za jednu z nejdůležitějších oblastí v souvislosti se zásadou zákazu diskriminace. Zaměstnání je důležité nejen pro získávání finančních prostředků k zajištění potřeb, ale také pro začlenění jedince ve společnosti.⁴⁷

AntiDZ definuje pojmy, které pracovněprávní předpisy neobsahují. Jedná se například o vymezení přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, pronásledování, pokynu a navádění k diskriminaci atp. Stanoví, v jakých situacích je rozdílné zacházení přípustné a nebude se tedy jednat o diskriminaci⁴⁸ a právní prostředky ochrany před diskriminací.⁴⁹

3.1.2 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Rovné zacházení a zákaz diskriminace jsou jedny ze základních zásad pracovněprávních vztahů, uvedených v zákoníku práce (dále jen „ZPr“).⁵⁰ Povinnost rovného zacházení zaměstnavatelem se uplatňuje během celého pracovněprávního vztahu, tedy od vzniku až po jeho zánik. Zejména v případě pracovních podmínek, způsobu odměňování, či příležitosti postupu na vyšší pracovní pozici.⁵¹

§ 16 odst. 2 stanoví zákaz jakékoliv diskriminace v pracovněprávních vztazích a po novelizaci z roku 2017 blíže specifikuje zakázané důvody diskriminace: „V pracovněprávních vztazích je

⁴⁶ § 1 odst. 1 AntiDZ: „[...] právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech: a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, včetně pomoci poskytované Úřadem práce České republiky, b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, včetně začleňování do profesního života, c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, [...]“

⁴⁷ KVASNICOVÁ, Jana a kol. In KVASNICOVÁ, Jana (ed). *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015. s. 15 (§ 1).

⁴⁸ Blíže viz kapitola 3.2 (Přípustné důvody rozlišování v pracovněprávních vztazích).

⁴⁹ Blíže viz kapitola 3.3 (Právní prostředky ochrany před diskriminací).

⁵⁰ Viz § 1a odst. 1 písm. e) zákoníku práce.

⁵¹ BĚLINA, Miroslav a kol. In VYSOKAJOVÁ, Margerita (ed). *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 159.

zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.“ Zde je výčet poněkud širší než v AntiDZ a je demonstrativní.

ZPr ve svém § 16 odst. 3 a 4 a § 17 dále odkazuje na úpravu AntiDZ, který je zde zákonem speciálním a který blíže specifikuje pojmy použité v tomto zákoně.⁵² § 16 odst. 4 vymezuje, co se za diskriminaci nepovažuje. Před vznikem pracovního poměru může zaměstnavatel od uchazeče požadovat pouze údaje, které bezprostředně souvisí s uzavřením smlouvy.⁵³ V již existujícím pracovním poměru pak zaměstnavatel není oprávněn po zaměstnanci požadovat informace, které nesouvisí s výkonem práce, např. informace o zaměstnancově původu.⁵⁴ § 309 odst. 5 zdůrazňuje povinnost zajistit rovné zacházení v rámci agenturního zaměstnávání, zejména s ohledem na pracovní a mzdové podmínky zaměstnance.⁵⁵

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

Všechny fyzické osoby mají nárok na rovné zacházení při uplatňování práva na zaměstnání. Subjekty povinné zajišťovat toto rovné zacházení jsou uvedeny v § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) zákona o zaměstnanosti. Jsou jimi ČR, za kterou jedná ministerstvo a Úřad práce, zaměstnavatelé, právnické a fyzické osoby a další subjekty vykonávající činnost dle zákona o zaměstnanosti.⁵⁶ Zákon o zaměstnanosti, stejně jako ZPr, stanoví, že zakázaná je jakákoliv diskriminace. Zakázané důvody jsou totožné jako v ZPr, nicméně zde je ustanovení taxativní a nepřipouští rozšíření.

⁵² BĚLINA, Miroslav a kol. In VYSOKAJOVÁ, Margerita (ed). *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 158-159.

⁵³ Viz § 30 odst. 2 ZPr.

⁵⁴ Viz § 316 odst. 4 ZPr.

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

⁵⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (§ 3 a 4).

Zákon o zaměstnanosti obsahuje i ustanovení o přestupcích. Fyzická nebo právnická osoba se dopustí přestupku, pokud poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení. Za toto jednání hrozí fyzické i právnické osobě pokuta až do 1.000.000 Kč.⁵⁷

3.2 Přípustné důvody rozlišování v pracovněprávních vztazích

§ 6 a 7 AntiDZ vymezuje přípustné formy rozdílného zacházení. Pracovněprávních vztahů se týkají tyto:

- a) věk:
 - situace, kdy je vyžadována podmínka minimálního věku, praxe, či doby zaměstnání, která je nezbytná pro řádný výkon zaměstnání;
 - situace, kdy je pro řádný výkon zaměstnání potřeba odborného vzdělávání, které je však nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému uchazeč o zaměstnání dosáhne důchodového věku;
- b) důchodový věk;
- c) věcný důvod spočívající v povaze práce, pokud jsou tomu požadavky přiměřené (např. situace, kdy je z povahy práce zřejmé, že je pozice vhodnější pro muže či ženy);
- d) práce vykonávaná v církvích a náboženských společnostech;
- e) ochrana žen, osob se zdravotním postižením a osob mladších 18 let;
- f) pozitivní opatření, které odstraňuje nerovnosti znevýhodněných skupin;
- g) a dále § 7 odst. 4 stanovuje možnost existence dalších forem přípustného rozdílného zacházení dle zvláštních právních předpisů.⁵⁸

„Bohužel se AntiDZ explicitně více nezmiňuje o dalších často používaných důvodech pro rozdílné zacházení – práce na částečný úvazek [...], job-sharing [...], nedostatku na trhu práce, mobilitě, pracovním nasazení zaměstnanců či celkovému přístupu k plnění pracovních úkolů.“⁵⁹ Za diskriminaci nelze považovat ani nepřijetí uchazeče na pozici, kde je zapotřebí zvláštní lékařská způsobilost, pokud uchazeč tuto způsobilost nemá, či uchazeče, kterému byla daná činnost lékařem zakázána.⁶⁰

⁵⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (§ 139 a 140).

⁵⁸ KVASNICOVÁ, Jana a kol. In KVASNICOVÁ, Jana, ŠAMÁNEK, Jiří (ed). *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015. s. 227-250 (§ 6 a 7 AntiDZ).

⁵⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. In ŠTEFKO, Martin (ed). *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 98 (§ 16 ZPr).

⁶⁰ JOUZA, Ladislav. *Dodržování rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích* [online]. epravo.cz, 3. března 2017 [cit. 10. března 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/dodrzovani-rovnosti-a-zakaz-diskriminace-v-pracovnepravnich-vztazich-105394.html>>.

3.3 Právní prostředky ochrany před diskriminací

Zákoník práce ve svém § 17 odkazuje ve věcech právní ochrany před diskriminací na AntiDZ, který specifikuje právo domáhat se ochrany před soudem. Zaměstnanec má však řadu jiných možností před uplatněním samotné žaloby. Jedná se např. o domluvu se zaměstnavatelem, podání stížnosti inspektorátu práce či podání podnětu veřejnému ochránci práv, který mimo jiné poskytuje pomoc při případném podání návrhu k soudu.⁶¹

Pokud není domluva se zaměstnavatelem možná, nebo nebylo dosaženo požadovaného výsledku, může se poškozený obrátit na **Státní úřad inspekce práce** (dále jen „úřad“). V souvislosti s diskriminací je úřad oprávněn kontrolovat dodržování povinností stanovených pracovněprávními předpisy zaměstnavatelem (zde zejména rovné zacházení). Poškozený může využít poradenství, jež oblastní inspektoráty poskytují, zaslat dotaz nebo podat podnět ke kontrole.⁶² Pokud jsou zjištěny nedostatky, je úřad oprávněn požadovat jejich odstranění či ukládat pokuty.⁶³

Další možností je podání podnětu **veřejnému ochránci práv**. Na ombudsmana se může obrátit jakákoli fyzická či právnická osoba. Podnět může být podán písemně či ústně do protokolu a není pro něj stanoven žádný poplatek. Podnět by měl obsahovat identifikační údaje stěžovatele, vylíčení skutkového stavu včetně vyjádření, zda už věc řešil jiný státní orgán a označení subjektu, vůči kterému stížnost směřuje.⁶⁴ Činnost, oprávnění a povinnosti ombudsmana blíže vymezuje zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

Aby bylo možné obrátit se na **soud** a aplikovat § 10 AntiDZ, je zapotřebí: „1) podmínka existence protiprávního diskriminačního jednání, které vyvolalo 2) určitou újmu na straně diskriminované osoby, přičemž zde musí existovat 3) příčinná souvislost mezi zásahem a újmou.“⁶⁵ Tyto podmínky musí být splněny souběžně. Důkazní břemeno pak nese žalobce i žalovaný, neboť pro žalobce (diskriminovaného) jako slabší stranu by bylo téměř nemožné jej unést. Žalovaný prokazuje, že se diskriminačního jednání či opomenutí nedopustil.⁶⁶

⁶¹ BĚLINA, Miroslav a kol. In VYSOKAJOVÁ, Margerita (ed). *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 161.

⁶² Více viz zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

⁶³ Státní úřad inspekce práce. *Kompetence orgánů inspekce práce* [online]. suip.cz [cit. 10. března 2018]. Dostupné na <<http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/>>.

⁶⁴ ŠABATOVÁ, Anna. *Ombudsman a lidská práva*. Brno: Doplněk, 2008. s. 119-120.

⁶⁵ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. In KÜHN, Zdeněk (ed). *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 380 (§ 10 AntiDZ).

⁶⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. In VYSOKAJOVÁ, Margerita (ed). *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 161-162.

Ten, jehož právo na rovné zacházení bylo porušeno, má právo se u soudu domáhat:

- a) *„aby bylo upuštěno od diskriminace,*
- b) *aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu*
- c) *a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.“⁶⁷*

Pokud by výše uvedené způsoby nápravy nepostačovaly, má diskriminovaný právo i na náhradu nemajetkové újmy v penězích (zejména v případech, kdy osoba utrpí na své důstojnosti). Výši této náhrady pak určí soud.⁶⁸

⁶⁷ § 10 odst. 1 AntiDZ.

⁶⁸ § 10 odst. 2 a 3 AntiDZ.

4 Vnější znaky jako kritéria pracovněprávní diskriminace

Za vnější znaky, vedoucí k možné pracovněprávní diskriminaci, lze považovat všechny na první pohled viditelné odlišnosti či tělesné modifikace, díky kterým se jedinec odchyluje od obecných standardů a na základě kterých není zaměstnavatelem (případně jinými zaměstnanci) přijímán či považován za vhodného kandidáta na konkrétní pracovní pozici. Odlišností a modifikací je velké množství, v této práci se proto zaměřuji pouze na některé, a to na rasu, viditelné zdravotní postižení a tělesné modifikace (tetování a piercing).

Pracovněprávní diskriminace na základě vnějších znaků je založena čistě na vnějším vzezření člověka. Nehraje zde roli pohlaví, věk nebo náboženské přesvědčení, ale pouze vzhled. V zaměstnání, které není postaveno na tom, jak jedinec vypadá (jako např. v modelingu), vzhled nijak neovlivňuje výkon a schopnosti zaměstnance řádně plnit úkoly přidělené zaměstnavatelem. Tato diskriminace je tedy založená na subjektivních antipatiích vůči tomu, jak vypadá jiný člověk.

4.1 Rasa a etnický původ

Dle Nejvyššího soudu se „[...] za rasu považuje skupina lidí, která se od jiných liší somatickými a dalšími společnými, popř. podobnými biologickými rysy, zejména barvou kůže, vlasů a očí, formou vlasů, nosů, rtů, víček, hlavy a obličeje, výškou, proporcemi a členěním těla; toto sdělení se však neváže na izolované tělesné rysy, ale vždy na jejich komplex. [...] rasa je tedy pokládána za biologický fakt a nikoli za sociální nebo kulturní jev.“⁶⁹ Pojem rasa se začal užívat přibližně v 17. století.⁷⁰

Vznik odlišných ras je přisuzován rozdílnému životu lidí na různých místech světa – ti se postupem času museli přizpůsobovat prostředí, ve kterém žili. Podle tří odlišných zeměpisných center se vyvinuly tři hlavní rasy: negroidní (Afrika), mongoloidní (Asie) a europoidní (Evropa). K těm se později vytvářely díky různým vlivům i tzv. malé rasy (např. australská, polynéská atp.). Rozdíly mezi těmito rasami se udržovaly díky vzájemné izolovanosti a životu v různých přírodních podmínkách.

Dnes již není možné hovořit o izolovaných populacích, a to zejména díky osidlování a přesunům populací. Rasa je dynamická struktura, která se neustále vyvíjí a je velmi těžké ji definovat. Existují dva různé názory na rozlišování ras: jeden říká, že dělení ras je v pořádku,

⁶⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. října 1997, sp. zn. 2 Tzn 85/97.

⁷⁰ SMOLÍK, Josef. *Rasismus: pohled do historie* [online]. rexter.cz, 1. listopadu 2006 [cit. 12. března 2018]. Dostupné na <<http://www.rexter.cz/rasismus-pohled-do-historie/2006/11/01/>>.

pokud to nezakládá nerovnost. Druhý má za to, že již samotné dělení ras je základem rasismu, neboť bez něj by neexistoval.⁷¹

Rasismus vychází z předpokladu nerovnosti jednotlivých ras. Jedná se o představu, že existují nižší a vyšší rasy, přičemž ty nižší nejsou schopny kulturního rozvoje a je potřeba je vést. Tato představa byla historicky zneužívána k vykořisťování a agresi vůči osobám jiných ras. S rasistickým jednáním se setkáváme již od starověku. V otrokářské společnosti byl rasismus zneužíván k obhájení utiskování a zotročování osob jiných národů.

Díky vzniku nacionalismu, který se snažil definovat národy včetně jejich kulturních dějin, se rasismus dostával na vrchol a stal se politickou silou. Docházelo ke kolonizaci ospravedlňované právě touto ideologií. V USA se rasismus vyvinul v 19. století jako reakce na snahu osvobodit černochoy, přestože tehdejší vláda se otroctví snažila udržet. Vrcholu pak rasismus dosáhl během druhé světové války, kdy se stal významným rysem nacismu. V posledních letech je rasismus využíván především extrémně pravicovými stranami, které se díky této ideologii snaží získat voliče.⁷²

Rasa a etnický původ patří mezi zakázané a zároveň nejsilnější diskriminační důvody, které zákon vymezuje.⁷³ V zásadě se mezi nimi terminologicky nerozlišuje. Evropské právo těmto diskriminačním důvodům poskytuje vyšší míru ochrany než ostatním a ESLP tuto diskriminaci považuje za „obzvlášť zavrženíhodnou“.⁷⁴ „Rasová diskriminace je zakázána jak ve vztahu k domnělému, tak skutečnému etnickému nebo rasovému původu.“⁷⁵

4.2 (Viditelné) zdravotní postižení

Zdravotní postižení nelze definovat obecně jako ostatní vnější znaky, vymezené v této kapitole. Jedná se o převážně medicínské téma, u něhož není možné stanovit vývoj či společenský kontext. I přesto jde o historicky doložený jev – zdravotně postižení lidé byli opomíjeni ve všech kulturách.⁷⁶ Téma zdravotního postižení je zde vymezeno ve vztahu k AntiDz, který se blíže věnuje všem zakázaným diskriminačním důvodům.

⁷¹ Tamtéž.

⁷² SMOLÍK, Josef. *Rasismus: pohled do historie* [online]. rexter.cz, 1. listopadu 2006 [cit. 12. března 2018]. Dostupné na <<http://www.rexter.cz/rasismus-pohled-do-historie/2006/11/01/>>.

⁷³ Tento diskriminační důvod je součástí všech ustanovení, která stanovují zakázané diskriminační důvody, (především AntiDZ, zákoník práce, zákon o zaměstnanosti) i v samotné LZPS.

⁷⁴ KVASNICOVÁ, Jana a kol. In ŠAMÁNEK, Jiří (ed). *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015. s. 118 (§ 2).

⁷⁵ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. In BOUČKOVÁ, Pavla (ed). *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 43 (Diskriminační důvody).

⁷⁶ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. In KÜHNOVÁ, Eva (ed). *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 107 (Diskriminační důvody).

AntiDZ zdravotní postižení definuje ve svém § 5, který blíže specifikuje pojmy tohoto zákona. Dle § 5 odst. 6 AntiDZ se „[...] zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení [...]; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.“ Pro účely této práce, zabývající se vnějšími znaky, je důležitý zejména pojem tělesného postižení. V rámci mezinárodního práva se této problematice věnuje blíže Úmluva Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením.

Dle judikatury Soudního dvora EU je při splnění určitých podmínek možné za zdravotní postižení považovat i obezitu.⁷⁷ Jde o situace, kdy obezita zaměstnance způsobuje „[...] omezení vyplývající především z fyzických, [...] postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit plnému [...] zapojení této osoby do profesního života [...]“⁷⁸ a zároveň je dlouhodobé.

Jedná se o velmi variabilní diskriminační důvod, neboť jej není možné jednoznačně určit – to může přinášet komplikace při jeho aplikaci. Je třeba zmínit i zvláštní formu diskriminace. V případě zdravotního postižení totiž nepostačuje pouhé zdržení se diskriminačního jednání, ale je také potřeba jednat aktivně vůči postiženému (např. umožnit bezbariérový přístup).⁷⁹ V opačném případě by se jednalo o nepřímou diskriminaci.⁸⁰

4.3 Tělesné modifikace – tetování

Tetováním, nebo také mikro-pigmentovou implantací, rozumíme vpichování pigmentu pod kůži. Tato implantace barvy je trvalá, avšak může docházet k vytrácení pigmentu působením různých faktorů, jako je např. sluneční záření.⁸¹ Díky tomu je komplikované jednoznačně prokázat stáří tetování jako tělesné modifikace. Nejstarší tetování však bylo objeveno na dvou 5000 let starých egyptských mumiích, které byly objeveny v oblasti Gebelein v Egyptě⁸², což poukazuje na dlouhou historii této modifikace.

⁷⁷ Blíže viz rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 18. prosince 2014, Fag og Arbejde (FOA) v. Kommunernes Landsforening, C-354/13.

⁷⁸ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. In KÜHNOVÁ, Eva (ed). *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 280 (§ 5).

⁷⁹ KVASNICOVÁ, Jana a kol. In ŠAMÁNEK, Jiří (ed). *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015. s. 139 (§ 2).

⁸⁰ Blíže viz kapitola 2.3 (Nepřímá diskriminace).

⁸¹ SOCHOR, Kateřina. *Tetování – fenomén dnešní doby*: diplomová práce. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, 2015. s. 11. Vedoucí diplomové práce: Alena Plšková.

⁸² Lekce z historie tetování: vědci objevili nejstarší tetování na světě[online]. zoommagazin.iprima.cz, 2. března 2018 [cit. 18. března 2018]. Dostupné na <<https://zoommagazin.iprima.cz/historie/lekce-z-historie-tetovani-vedci-objevili-nejstarsi-tetovani-na-svete>>.

V pravěku mohlo tetování symbolizovat určité zařazení jedince ve společnosti, sounáležitost ke kmeni, či rituální praktiky.⁸³ Ve starověku a středověku se naopak tetování užívalo ke značení otroků, vojáků a zločinců. Později pod vlivem křesťanství bylo tetování zakázáno. V 18. století bylo tetování znovuobjeveno námořníky díky dobývání jižního Pacifiku. Během druhé světové války se pak používalo k označování zajatců v koncentračních táborech.⁸⁴ Po roce 1960 nastal opět vzestup tetování. Tetovači se začali více vzdělávat, soutěžit mezi sebou a tetování začalo být bráno jako umění.⁸⁵

Přestože se v celospolečenském měřítku postavení tetování zlepšuje, stále tento jev velká část společnosti spojuje s kriminalitou a vzdorem. Lidé se tetují z různých důvodů, např. z důvodu estetického (snaha zalíbit se okolí) či komunikačně-identifikačního – tedy snaha vyjádřit tetováním svůj postoj, svou originalitu, přesvědčení, či záliby.⁸⁶ „Téma těla jako artefaktu v sobě zahrnuje otázku jedinečnosti individua, kulturní a sociální podmíněnosti, biologických predispozic, symbolického významu a tak dále.“⁸⁷

4.4 Tělesné modifikace – piercing

Pojmem piercing je označováno propíchnutí těla jehlou za účelem nošení šperku. Nošení náušnic je tedy také možné podřadit pod tento termín, avšak obvykle to takto chápáno není. Je to z toho důvodu, že v naší kultuře je propíchování ušních lalůček známé již po staletí. Naproti tomu jiné formy propíchování lidského těla bývají přijímány méně.⁸⁸ „Nejčastějšími místy aplikace piercingu jsou tak jednotlivé části obličeje (nos, obočí, rty, jazyk, ostatní části ušního boltce), dále pupík a v neposlední řadě i mužský a ženský genitál.“⁸⁹

Díky archeologickým nálezům víme, že piercing má historii dlouhou několik tisíc let. V počátcích měl náboženský význam, či význam ukazatele postavení jedince ve společnosti. Oproti tomu v antickém Řecku bylo nošení šperků v kůži považováno za barbarství a jejich používání bylo trestáno. V novověku byl tento jev spojován především s hnutím hippies,

⁸³ *Tetování: díl. 1 – Historie a vznik aneb Co je zač a kde se tu vzalo* [online]. coremusic.cz, 11. listopadu 2010 [cit. 18. března 2018]. Dostupné na <<http://www.coremusic.cz/tema/tetovani-dil-1-historie-a-vznik-aneb-co-je-zac-a-kde-se-tu-vzalo>>.

⁸⁴ Tamtéž.

⁸⁵ TOMANOVÁ, Petra. *Historie a současnost tetování a piercingu: bakalářská práce*. Olomouc: Univerzita Palackého, Fakulta přírodovědecká, 2017. s. 34. Vedoucí bakalářské práce: Lukáš Hlaváček.

⁸⁶ KAJANOVÁ, Alena a kol. Současné tetování z hlediska „rituálního“ jednání. *AntropoWebzin*, 2012, č. 2, s. 89.

⁸⁷ SOUKUP, Martin a kol. Tělo jako artefakt: „Jaký si to uděláš, takový to máš. In DVOŘÁKOVÁ, Michaela (ed). *Tělo: čichat, česat, hmatat, propíchnovat, řezat*. Červený Kostelec: Pavel Mervart, 2014. s. 182.

⁸⁸ SOUKUP, Martin a kol. Piercing: liminální individualita mezi módou a vzdorem. In HEŘMANSKÝ, Martin (ed). *Tělo: čichat, česat, hmatat, propíchnovat, řezat*. Červený Kostelec: Pavel Mervart, 2014. s. 117.

⁸⁹ Tamtéž. s. 117-118.

později s přívrženci hudebního stylu punk, kteří se chtěli odlišit od svého konzervativního prostředí. Postupem času piercing pronikl do společnosti jako fenomén – zejména díky módním návrhářům a celebritám, kteří piercing využívali jako způsob odlišení se od ostatních. Piercing tak byl rozšířen mezi mládeží a následně i do celé společnosti.⁹⁰

V souvislosti s piercingem existují tři diskurzy. Prvním je pedagogicko-psychologický, který piercing vnímá jako jev, kterému je třeba předcházet. Piercing je v tomto případě spojován s patologickým chováním, jako je kouření, užívání drog, deviantní až sebepoškozující sklony atp. Druhým diskurzem je medicínský, jež vnímá piercing jako ohrožení zdraví jedince (ať už se jedná o onemocnění, či alergické reakce). Třetím diskurzem je pak antropologicko-sociologický, který piercing vnímá jako fenomén, jež je nutné zkoumat.⁹¹

Je vhodné zmínit také diskurz mediální. Ten však nelze považovat za relevantní zdroj informací, neboť čerpá ze všech tří diskurzů a neřeší přitom jejich vzájemnou neslučitelnost.⁹² Toto lze považovat za velmi problematické, neboť média mají v souvislosti s utvářením názorů společnosti velmi silné postavení.

⁹⁰ FIKSA, Radomír. *Piercing*. Žďár nad Sázavou: Sowulo Press, 2005. s. 9-20.

⁹¹ SOUKUP, Martin a kol. Piercing: liminální individualita mezi módou a vzdorem. In HEŘMANSKÝ, Martin (ed). *Tělo: čichat, česat, hmatat, propichovat, řezat*. Červený Kostelec: Pavel Mervart, 2014. s. 118-119.

⁹² Tamtéž. s. 119.

5 Praktické případy z oblasti pracovněprávní diskriminace na základě vnějších znaků

5.1 K pracovněprávní diskriminaci na základě rasy a etnického původu

Ústavní soud ČR se ve svém **usnesení ze dne 9. června 2015, sp. zn. IV. ÚS 2418/14**, zabýval ústavní stížností podanou stěžovatelem Milošem Golubovičem, který žádal zrušení rozhodnutí obecných soudů, kterými dle jeho názoru došlo k zásahu do jeho práv a svobod zaručených čl. 36 odst. 1 LZPS.⁹³

Stěžovatel se před obecnými soudy domáhal neplatnosti skončení pracovního poměru pro nadbytečnost vůči Českým aeroliniím, a. s., jakožto svému zaměstnavateli. Dle jeho názoru došlo k ukončení pracovního poměru z důvodu jeho etnického původu, tedy na základě zakázaného diskriminačního důvodu. Tvrdil, že se jej zaměstnavatel snažil zbavit šikanou při přezkoušení profesní způsobilosti, poté využil ekonomické situace firmy a propustil jej pro nadbytečnost. Jeho pracovní výkony však byly hodnoceny kladně.

Dle nalézacího soudu výpověď splňovala potřebné náležitosti a zaměstnavateli se podařilo prokázat nadbytečnost žalobce (jeho pracovní místo bylo zrušeno). U odvolacího soudu se stěžovateli nepodařilo prokázat tvrzenou diskriminaci a ten proto potvrdil rozsudek soudu prvního stupně.

Stěžovatel v řízení před obecnými soudy navrhl několik svědků a důkaz zvukovým záznamem. Ten měl obsahovat rozhovor dokazující tvrzenou šikanu ze strany zaměstnavatele. Důkazy však byly označeny za nadbytečné a žádný z nich obecné soudy neprovedly. V souvislosti s nahrávkou soudy vycházely z nezákonnosti takto pořízeného zvukového záznamu, neboť k němu nebylo dáno svolení dotčené strany (zaměstnavatele) a stěžovatelovo tvrzení tedy nebylo podloženo žádným svědectvím.⁹⁴

Zde je namístě zmínit nález Ústavního soudu ze dne 9. prosince 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14, který se vyjádřil k použitelnosti zvukového záznamu pořízeného soukromou osobou bez vědomí dotčené strany. Ústavní soud zde dospěl k názoru, že takto pořízený záznam je použitelný, pokud slabší straně právního vztahu hrozí vážná újma (např. výpověď). Je možné to přirovnat k jednání v krajní nouzi.

V případě pana Goluboviče došel Ústavní soud k závěru, že obecné soudy postupovaly správně, neboť se zabývaly důvody a okolnostmi výpovědi, ale i možným diskriminačním

⁹³ Čl. 36 odst. 1 LZPS: „Každý se může domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu a ve stanovených případech u jiného orgánu.“

⁹⁴ Usnesení Ústavního soudu ze dne 9. června 2015, sp. zn. IV. ÚS 2418/14.

charakterem celé situace. Svědek v ústavní stížnosti již neuvádí, „[...] v čem by měly být navržené svědecké výpovědi přínosem pro objasnění skutkového stavu, případně, jak by skutkový stav již zjištěný mohl být na jejich základě změněn.“⁹⁵

Ústavní soud dále uvedl, že přezkum rozhodnutí obecných soudů není v jeho pravomoci. Zkoumá výlučně dodržování ústavních principů a napadená rozhodnutí byla v souladu s těmito principy. Na základě výše zmíněných okolností Ústavní soud stížnost odmítl jako zjevně neopodstatněnou.⁹⁶

5.2 K pracovněprávní diskriminaci na základě zdravotního postižení

ESLP se ve svém **rozhodnutí ze dne 6. ledna 2015, sp. zn. 415/07**, zabýval stížností pana Klauseckera, který namítal, že se před vnitrostátními soudy nemohl účinně bránit proti rozhodnutí Evropského patentového úřadu (dále jen „EPO“) o jeho nepřijetí do zaměstnání, jelikož tento úřad požíval jurisdikční imunitu před německými soudy. Dle jeho názoru došlo k zásahu do práva na přístup k soudu dle čl. 6 odst. 1 Úmluvy.

Stěžovatel ve svých 18 letech přišel při nehodě o levou ruku, levé oko, a části prstů na ruce a byl tak uznán za osobu zdravotně postiženou (konkrétně osobou se závažným tělesným postižením). V roce 2005 se ucházel o zaměstnání u EPO na pozici patentového úředníka. Zde úspěšně splnil zkoušky a po zdravotní prohlídce byl uznán zdravotně způsobilým k výkonu této pozice. Do zaměstnání však přijat nebyl z důvodu nesplnění zdravotních požadavků.⁹⁷

Stěžovatel se domáhal nápravy u prezidenta EPO pomocí interního odvolání a namítal diskriminaci z důvodu zdravotního postižení. Stěžovatelovo odvolání EPO odmítl pro nepřípustnost, jelikož stěžovatel nebyl zaměstnancem úřadu. Ten se obrátil na Spolkový ústavní soud a namítal porušení práva na přístup k soudu. Spolkový ústavní soud tuto stížnost shledal jako nepřípustnou, neboť EPO požívá jurisdikční imunity před německými soudy.

Stěžovatel se proto obrátil na Správní soud Mezinárodní organizace práce⁹⁸ a namítal diskriminaci z důvodu jeho zdravotního postižení a porušení práva na spravedlivý proces. Ten jeho stížnost odmítl, jelikož stěžovatel nebyl v pracovním vztahu s EPO. EPO v srpnu 2007 souhlasil s řešením sporu před rozhodčím soudem a stěžovateli zaslal návrh rozhodčí smlouvy. Stěžovatel s návrhem nesouhlasil, protože dle jeho názoru porušuje čl. 6 Úmluvy v

⁹⁵ Usnesení Ústavního soudu ze dne 9. června 2015, sp. zn. IV. ÚS 2418/14.

⁹⁶ Tamtéž.

⁹⁷ Ošetřující lékař konstatoval, že je pravděpodobná vyšší absence zaměstnance z důvodu tohoto postižení a hrozí ztráta pracovní způsobilosti.

⁹⁸ Správní soud Mezinárodní organizace práce je orgán, který rozhoduje spory mezi EPO a jejími zaměstnanci.

ohledu na právo veřejného projednání věci a vyzval EPO, aby se vzdal své jurisdikční imunity.

Před ESLP stěžovatel namítal porušení práva na přístup k soudům, neochotu EPO vzdát se jurisdikční imunity a také to, že řízení před EPO nebylo nezávislé.

ESLP se vyjádřil, že přestože některé mezinárodní organizace požívají jurisdikční imunity, není možné, aby se zbavily odpovědnosti ohledně dodržování práv plynoucích z Úmluvy. V tomto případě je pak rozhodující, zda měl stěžovatel alternativní prostředky obrany svých práv. Z důvodu jurisdikční imunity EPO došlo k omezení stěžovatelova práva na přístup k vnitrostátním soudům, EPO zároveň o stěžovatelově stížnosti nerozhodl meritorně, čímž bylo zasaženo do podstaty práva na přístup k soudům.

Dle ESLP však měl stěžovatel možnost bránit svá práva zaručená úmluvou alternativním prostředkem – a to před rozhodčím soudem, kde by bylo rozhodováno dle stejných pravidel, jako při řízení před EPO v případě, že by byl stěžovatel jejich zaměstnancem. Toto ESLP považoval za dostatečné a stížnost v této části odmítl pro zjevnou neopodstatněnost.

Ohledně řízení před orgány EPO je třeba stanovit, zda jednání mezinárodních organizací spadá do jurisdikce žalovaného státu. Ve vztahu k pracovní právním sporům jsou státy odpovědné za jednání organizací, na které přenesly některé pravomoci a jsou zároveň jejich členy. Pokud je však mezinárodní organizací poskytovaná podobná ochrana práv, jako je zaručena Úmluvou a tato ochrana je dostatečná, použije se domněnka, že se stát neodchýlil od požadavků stanovených Úmluvou.

V tomto případě ESLP došel k závěru, že rozhodčí řízení bylo dostatečnou ochranou, a proto není možné dovést odpovědnost státu. Proto ESLP stížnost odmítl pro zjevnou neopodstatněnost i v této části.⁹⁹

5.3 K pracovní právní diskriminaci na základě tělesných modifikací

V oblasti pracovní právní diskriminace na základě tělesných modifikací neexistuje judikatura ani odborné podklady, to však neznamená, že jako problém neexistuje. Jedná se o velmi diskutované téma, přesto právně neošetřené.

Sebevyjádření pomocí tělesných modifikací může jedinci na trhu práce uškodit. Obecně dochází k neustálému nárůstu tělesně modifikovaných osob, avšak mnoho firem požaduje

⁹⁹ Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 6. ledna 2015, Klausecker proti Německu, sp. zn. 415/07.

přísný dress code, který tyto modifikace nepřipouští. To se týká zejména administrativně zaměřených pracovních míst, finanční sféry a pozic, kde je zaměstnanec v kontaktu s klienty.

Dress code se nemusí týkat pouze oblečení, je možné jím určit pravidla pro celkové vzezření zaměstnance, a to již pracovní smlouvou (případně vnitřním předpisem). Zákoník práce zaměstnanci takovou povinnost neukládá, proto v případě, kdy zaměstnavatel požaduje po svých zaměstnancích určitý dress code, je potřeba toto pravidlo stanovit vnitřním předpisem a zaměstnance s ním seznámit.¹⁰⁰ Zaměstnavatel při stanovování požadavků na vzhled svých zaměstnanců musí vycházet z celospolečenských pravidel pro vnímání oblékání a je zároveň povinen v tomhle ohledu přistupovat ke všem zaměstnancům stejně.¹⁰¹

Piercing bývá v české společnosti vnímán spíše jako deviace, přestože je považován za součást módy.¹⁰² Jedná se o „[...] relativně nový jev, který se objevuje až s otevřením se západnímu světu v devadesátých letech.“¹⁰³ Přestože již byl prolomen čistě negativní postoj vůči piercingu, je na tento jev stále nahlíženo skepticky. Zejména, pokud se jedná o navazování pracovního poměru.

Může zaměstnavatel vybírat z uchazečů o pozici podle vzhledu? Není to stejně diskriminační, jako například diskriminace z důvodu rasového nebo etnického původu, náboženství či víry, nebo politického či jiného smýšlení? Neboť jak je uvedeno v kapitole 4.3, často se jedná o projekci vlastní identity, smýšlení, či názoru na svět. Je však velmi obtížné dokazovat, z jakého důvodu se zaměstnavatel rozhodl nepřijímat takto modifikované osoby do pracovního poměru, či tyto osoby v zaměstnání diskriminovat.

Portál Jobs.cz zkoumal, nakolik zaměstnavatelům vadí tělesné modifikace. Dotazování se zúčastnilo 1703 osob, z nichž 58 % uvedlo, že pro některé pozice vnímají tělesné modifikace jako překážku a 18 % dotazovaných uchazeče s modifikacemi přímo odmítá. Pouhá pětina dotazovaných byla otevřená uchazečům s výraznějšími tělesnými modifikacemi.¹⁰⁴

¹⁰⁰ § 301 písm. c) ZPr: „Zaměstnanci jsou povinni dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni.“

¹⁰¹ FETTER, Richard. *Dress code (předpisové oblečení zaměstnanců) jako požadavek pro řádný výkon práce určený zaměstnavatelem* [online]. epravo.cz, 3. listopadu 2015 [cit. 18. března 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/dress-code-predpisove-obleceni-zamestnancu-jako-pozadavek-pro-radny-vykon-prace-urceny-zamestnavatelem-99350.html>>.

¹⁰² SOUKUP, Martin a kol. Piercing: liminální individualita mezi módou a vzdorem. In HEŘMANSKÝ, Martin (ed). *Tělo: čichat, česat, hmatat, propíchnout, řezat*. Červený Kostelec: Pavel Mervart, 2014. s. 118.

¹⁰³ Tamtéž.

¹⁰⁴ LAPISZ, Břetislav. *Tetování a piercing: v práci už tolik nevádí* [online]. moravskoslezsky.denik.cz, 28. srpna 2014 [cit. 18. března 2018]. Dostupné na <<https://moravskoslezsky.denik.cz/podnikani/tetovani-a-piercing-v-praci-uz-tak-nevadi-20140828.html>>.

Přestože výběr zaměstnanců na základě vzhledu, či šikana zaměstnanců z důvodu tělesných modifikací v již existujícím pracovním poměru vykazují znaky diskriminace, takto postižené osoby nemají možnost se účinně bránit. Ve smyslu AntiDZ se o diskriminaci nejedná, neboť ten obsahuje taxativní výčet zakázaných diskriminačních důvodů, jehož součástí tělesné modifikace nejsou. Zákoník práce pak zakazuje jakoukoliv diskriminaci a výčet zakázaných důvodů je demonstrativní, otázkou však je, jak naložit se specialitou AntiDZ vůči zákoníku práce?

6 Závěr

V bakalářské práci jsem se zabývala rozbořením právní úpravy diskriminace v České republice a její aplikací na pracovněprávní vztahy. V souvislosti s pracovněprávní diskriminací jsem analyzovala především nerovný přístup založený na vnějších znacích, tedy diskriminaci z důvodů vzhledu. Přestože vnějších znaků je celá řada, pro účely práce jsem vybrala rasu, viditelné zdravotní postižení a tělesné modifikace, ze kterých jsem zvolila tetování a piercing.

Nejdříve jsem analyzovala právní úpravu diskriminace obecně a v pracovněprávních vztazích. Po hlubším zkoumání právních předpisů, především s ohledem na zakázané diskriminační důvody, jsem došla k závěru, že právní úprava diskriminace na mezinárodní, evropské i české úrovni není jednotná a přistupuje k tomuto tématu rozdílně. Jde zejména o výčet diskriminačních důvodů. Některé předpisy vymezují zakázané diskriminační důvody demonstrativně, jiné zase taxativně. Právní předpisy s taxativním vymezením navíc obsahují rozdílný výčet diskriminačních důvodů – neshodují se.

Zakázané diskriminační důvody vymezuje demonstrativně Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, Listina základních práv Evropské unie, Listina základních práv a svobod a zákoník práce. Taxativně jsou vymezeny ve Smlouvě o fungování Evropské unie, ve směrnici, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, v antidiskriminačním zákoně a v zákoně o zaměstnanosti.

Toto rozdílné pojetí může vést k narušení principu právní jistoty, neboť každý právní předpis, upravující zakázané diskriminační důvody, vymezuje tyto důvody jinak. Dle čeho se má tedy poškozený řídit? V souvislosti s tématem této práce vidím největší problém v rozdílné úpravě diskriminace antidiskriminačním zákonem a zákoníkem práce.

Zákoník práce ve svém ustanovení o zákazu diskriminace obsahuje vcelku široký výčet zakázaných diskriminačních důvodů a současně se jedná o demonstrativní ustanovení. Dalo by se tedy říct, že pokrývá zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích neomezeně a je tak možné se bránit i proti diskriminaci na základě tělesných modifikací. Jak však posoudit tuto možnost, když vedle něj stojí antidiskriminační zákon, jakožto zákon speciální?

Antidiskriminační zákon obsahuje užší výčet, než zákoník práce a nad to se jedná o taxativní vymezení, od kterého se nelze odchýlit. Nerovné zacházení na základě tělesných modifikací tedy není možné považovat za diskriminaci ve smyslu antidiskriminačního zákona. Mohlo by se jednat pouze o šikanu na pracovišti. Zajímavostí je také pojetí zákona o

zaměstnanosti, neboť ten obsahuje shodný výčet důvodů jako zákoník práce, nicméně je zde ustanovení vymezeno taxativně.

V další části práce jsem se věnovala vnějším znakům jako důvodům, které mohou ovlivňovat pracovněprávní vztahy. Zde jsem se snažila vymezit především historický a společenský kontext, který je podstatný pro následné chápání znaků jakožto diskriminačního důvodu.

Diskriminaci na základě rasy uvádí jako zakázanou všechny právní předpisy, vymezující zakázané diskriminační důvody. U zdravotního postižení už tomu tak nebylo. Jako zakázaný diskriminační důvod jej neuvádí Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod a Listina základních práv a svobod. Ustanovení těchto předpisů o zákazu diskriminace jsou však vymezena demonstrativně, je proto možné je o tento důvod rozšířit.

Tělesné modifikace nejsou obsaženy v žádném výčtu zakázaných diskriminačních důvodů právních předpisů. Zákoník práce, jehož vymezení je demonstrativní, by teoreticky umožňoval rozšíření o tyto důvody. Nicméně jak jsem zmínila výše, antidiskriminační zákon, který důvody vymezuje taxativně a je speciálním zákonem vůči zákoníku práce, toto nepřipouští. V případech nerovného zacházení kvůli tetování nebo piercingu by se tedy nemohlo jednat o diskriminaci dle antidiskriminačního zákona. V této oblasti zatím není známa ani judikatura.

Ve vztahu k rozhodovací praxi soudů v oblasti pracovněprávní diskriminace je podstatné zmínit průlom v oblasti dokazování. Nyní má slabší strana možnost si i bez souhlasu dotčené strany pořídit zvukový záznam, ze kterého je tato diskriminace patrná.¹⁰⁵

Judikatura v oblasti diskriminace na základě vnějších znaků není příliš rozsáhlá, nicméně ve společnosti je tento problém velmi diskutovaným tématem. Není přípustné, aby byl zaměstnanec (případně uchazeč o zaměstnání) znevýhodňován na základě toho, jak vypadá. V pracovněprávních vztazích jsou rozhodující schopnosti, výkony zaměstnanců, případně vzdělání. Nikoliv to, jak se zaměstnanec na venek projevuje, či jak vypadá z důvodu svého postižení či původu.

Závěrem bych ráda zmínila důležitost principu rovnosti a zákazu diskriminace. Tento princip je podstatné respektovat a je nepřijatelné, aby bylo jeho právní zakotvení natolik rozdílné, jako nyní. V tomto ohledu je vhodné, aby došlo ke sjednocení právní úpravy směrem k výkladu zákoníku práce, neboť tento zakázané diskriminační důvody umožňuje

¹⁰⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 9. prosince 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14.

rozšířit. Je samozřejmě obtížné nechat prostor pro volné uvážení v tak citlivé oblasti, jako je zákaz diskriminace, zajisté hrozí i zneužití příliš širokého pojetí. Přesto se však domnívám, že je toto řešení vhodnější. Neustále totiž dochází k objevování nových způsobů, jak lze s lidmi zacházet nerovně.

Seznam použité literatury

Monografie

1. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s.
2. BOBEK, Michal a kol. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, 471 s.
3. FIKSA, Radomír. *Piercing*. Žďár nad Sázavou: Sowulo Press, 2005. 146 s.
4. FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. 209 s.
5. SOUKUP, Martin a kol. *Tělo: čichat, česat, hmatat, propichovat, řezat*. Červený Kostelec: Pavel Mervart, 2014. 248 s.
6. ŠABATOVÁ, Anna. *Ombudsman a lidská práva*. Brno: Doplněk, 2008. 198 s.

Komentář

1. BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s.
2. BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, 544 s.
3. KVASNICOVÁ, Jana a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015. 372 s.
4. SLÁDEČEK, Vladimír a kol. *Ústava České republiky. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, 1264 s.
5. WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, 931 s.

Judikatura

1. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. října 1997, sp. zn. 2 Tzn 85/97.
2. Nález Ústavního soudu ze dne 9. prosince 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14.
3. Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 6. ledna 2015, Klausecker proti Německu, sp. zn. 415/07.
4. Usnesení Ústavního soudu ze dne 9. června 2015, sp. zn. IV. ÚS 2418/14.

Odborný časopis

1. GRÜNVALDOVÁ Pejchalová, Vladimíra. Diskriminace z pohledu Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. *Bulletin advokacie*, 2006, č. 4, s. 18.
2. RŮŽIČKA, Miroslav. Zákaz diskriminace podle Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod. *Právník*, 2007, roč. 146, č. 6, s. 631.

Internetové zdroje

1. FETTER, Richard. *Dress code (předpisové oblečení zaměstnanců) jako požadavek pro řádný výkon práce určený zaměstnavatelem* [online]. epravo.cz, 3. listopadu 2015 [cit. 18. března 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/dress-code-predpisove-obleceni-zamestnancu-jako-pozadavek-pro-radny-vykon-prace-urceny-zamestnavatelem-99350.html>>.
2. FOREJTOVÁ, Monika. *Antidiskriminační opatření v EU* [online]. pravni prostor.cz, 24. listopadu 2014 [cit. 9. března 2018]. Dostupné na <<https://www.pravni prostor.cz/clanky/mezinarodni-a-evropske-pravo/antidiskriminacni-opatreni-v-eu>>.
3. JOUZA, Ladislav. *Dodržování rovnosti a zákaz diskriminace v pracovních vztazích* [online]. epravo.cz, 3. března 2017 [cit. 10. března 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/dodrzovani-rovnosti-a-zakaz-diskriminace-v-pracovnepravnich-vztazich-105394.html>>.
4. LAPISZ, Břetislav. *Tetování a piercing: v práci už tolik nevadí* [online]. moravskoslezsky.denik.cz, 28. srpna 2014 [cit. 18. března 2018]. Dostupné na <<https://moravskoslezsky.denik.cz/podnikani/tetovani-a-piercing-v-praci-uz-tak-nevadi-20140828.html>>.
5. SMOLÍK, Josef. *Rasismus: pohled do historie* [online]. rextex.cz, 1. listopadu 2006 [cit. 12. března 2018]. Dostupné na <<http://www.rextex.cz/rasismus-pohled-do-historie/2006/11/01/>>.
6. SOCHOROVÁ, Petra, PLEŠKOVÁ, Veronika. *Antidiskriminační zákon* [online]. epravo.cz, 16. prosince 2009 [cit. 9. března 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>>.
7. *Tetování: díl. 1 – Historie a vznik aneb Co je zač a kde se tu vzalo* [online]. coremusic.cz, 11. listopadu 2010 [cit. 18. března 2018]. Dostupné na <<http://www.coremusic.cz/tema/tetovani-dil-1-historie-a-vznik-aneb-co-je-zac-a-kde-se-tu-vzalo>>.

8. *Lekce z historie tetování: vědci objevili nejstarší tetování na světě*[online]. zoommagazin.iprima.cz, 2. března 2018 [cit. 18. března 2018]. Dostupné na <<https://zoommagazin.iprima.cz/historie/lekce-z-historie-tetovani-vedci-objevili-nejstarsi-tetovani-na-svete>>.

Noviny a časopisy

1. KAJANOVÁ, Alena a kol. Současné tetování z hlediska „rituálního“ jednání. *AntropoWebzin*, 2012, č. 2, s. 89.

Ostatní

1. SOCHOR, Kateřina. *Tetování – fenomén dnešní doby*: diplomová práce. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, 2015. 86 s. Vedoucí diplomové práce: Alena Plšková.
2. TOMANOVÁ, Petra. *Historie a současnost tetování a piercingu: bakalářská práce*. Olomouc: Univerzita Palackého, Fakulta přírodovědecká, 2017. 101 s. Vedoucí bakalářské práce: Lukáš Hlaváček.
3. Veřejný ochránce práv. *Co je diskriminace?* [online]. ochrance.cz [cit. 4. března 2018]. Dostupné na <<https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>>.
4. Council of Europe. *Schéma podpisů a ratifikace Smlouvy* [online]. coe.int [cit. 4. března 2018]. Dostupné na <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/005/signatures?p_auth=NyRmWM9p>.
5. Státní úřad inspekce práce. *Kompetence orgánů inspekce práce* [online]. suip.cz [cit. 10. března 2018]. Dostupné na <<http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/>>

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá právní úpravou diskriminace a její aplikací na případy v pracovních vztazích. Hlavním cílem bylo zjistit, zda je právní úprava diskriminace v České republice dostatečná, jaká je rozhodovací praxe při posuzování diskriminace na základě vnějších znaků v zaměstnání a zda právní úprava pokrývá případy pracovníprávní diskriminace tělesně modifikovaných osob.

Práce nejdříve definuje diskriminaci jako pojem (včetně jejich druhů a právních předpisů), poté se zaměřuje na diskriminaci v pracovních vztazích a právní prostředky ochrany. Dalším tématem je definování vnějších znaků, na základě kterých může k diskriminaci docházet. Poslední kapitola se pak věnuje praktickým příkladům z oblasti pracovníprávní diskriminace na základě vnějších znaků.

V průběhu zpracování tématu vyšlo najevo, že úprava zákazu diskriminace není jednotná, což v praxi může přinášet problémy a nabourávat princip právní jistoty. V souvislosti s tetováním a piercingem neexistuje judikatura, což může mít souvislost s tím, že se nejedná o diskriminaci dle antidiskriminačního zákona, a tedy není možné se proti ní bránit. Vzhledem k aktuálnosti tématu by bylo vhodné se na tuto oblast právně zaměřit.

Abstract

This bachelor thesis deals with legislation of discrimination and how it is used in the cases of the employment relationship. The main goal was to ascertain whether the legislation of discrimination in the Czech republic is sufficient, what is the decision practice in the assessment of discrimination following the external relations in employment and whether the legislation covers cases of labour-law discrimination of physically modified people.

Firstly, the thesis define the discrimination as a term (including types and laws) and thereafter focussing on discrimination in employment relations and means of legal protection. Another issue is the definition of the external relations under which the discrimination is possible. The last chapter deals with practical examples of labour-law discrimination following the external relations.

During processing of the topic it appeared that the non-discrimination rule is not uniform, which in practice may cause problems and undermine the principle of legal certainty. In relation to the tattoos and piercing there is no case-law, which can be directly linked to the fact that it is not discrimination under the anti-discrimination law and it is no longer possible to oppose it. Because of the issue's importance it is appropriate to focus on this topic.

Klíčová slova

Diskriminace, přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, princip rovnosti, zákaz diskriminace, pracovněprávní diskriminace, antidiskriminační zákon, zakázané diskriminační důvody, rasa a etnický původ, zdravotní postižení, tetování, piercing.

Key words

Discrimination, direct discrimination, indirect discrimination, the principle of equality, prohibition of discrimination, labor-law discrimination, anti-discrimination law, prohibited discriminatory reasons, race and ethnic origin, disability, tattoo, piercing.