

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta



Petr Komzák

Rovnost a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích

se zaměřením na národnostní a etnické menšiny

Diplomová práce

Olomouc 2014

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Rovnost a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích se zaměřením na národnostní a etnické menšiny“ vypracoval samostatně a citoval jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 25. března 2014

.....
Petr Komzák

Poděkování

Děkuji doc. JUDr. Petru Hůrkovi, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a velmi hodnotné připomínky, kterými přispěl k vypracování této diplomové práce.

Obsah

Seznam symbolů a zkratk	6
Úvod	7
1. Vymezení základních pojmů z oblasti rovnosti a diskriminace	9
1.1 Rovnost	9
1.1.1 Rovnost ve formálním smyslu.....	10
1.1.2 Rovnost v materiálním smyslu	10
1.1.3 Rovnost příležitostí.....	11
1.1.4 Rovnost výsledků	11
1.2 Diskriminace	12
1.2.1 Pozitivní diskriminace.....	12
1.2.2 Negativní diskriminace	13
1.2.3 Co není diskriminace	14
2. Národnostní a etnické menšiny	16
2.1 Předsudky a postoje.....	17
2.2 Organizace příslušníků menšin	18
2.3 Postavení menšin v českých zemích do roku 1989.....	20
2.4 České antidiskriminační právo po roce 1989	21
3. Právní úprava zásady rovnosti a zákazu diskriminace	23
3.1 Prameny právní úpravy v České republice	23
3.1.1 Ústavní zakotvení.....	23
3.1.2 Zákoník práce	24
3.1.3 Antidiskriminační zákon.....	26
3.1.4 Zákon o zaměstnanosti	28
3.2 Prameny právní úpravy v rámci Evropské Unie.....	30
3.2.1 Primární právo	31
3.2.2 Sekundární právo.....	33
3.3 Jiné významné mezinárodní dokumenty	36
4. Ochrana před diskriminací	38
4.1 Podání podnětu inspektorátu práce a mediace	38
4.2 Veřejný ochránce práv.....	40
4.3 Ochrana poskytována soudy	41
4.3.1 Problematika důkazního břemene	43
5. Významná judikatura	45

5.1 Judikatura českých soudů.....	45
5.2 Judikatura Soudního dvora Evropské unie	46
6. Rovnost a zákaz diskriminace v právní úpravě Velké Británie.....	48
Závěr.....	51
Seznam použitých zdrojů.....	53
Shrnutí	62
Summary.....	63

Seznam symbolů a zkratek

AntiDZ	Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů
ČR	Česká republika
ČSSR	Československá socialistická republika
EU	Evropská unie
LZPS	Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
OSŘ	Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
SEU	Smlouva o Evropské unii
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
ÚS	Ústavní soud České republiky
Ústava	Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
VOP	Veřejný ochránce práv
ZoZ	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Úvod

Rovnost a diskriminace. Dvě slova, jež jsou schopna vyvolat nejednu bouřlivou debatu, a to jak na úrovni odborné, tak i mezi laickou veřejností. Stejně jako lidé v mém okolí, i já jsem se stal nespočetněkrát účastníkem dialogů na toto věčné téma. Mnohá řečená pro i proti, posloužila jako impulsy pro můj následný zájem o problematiku rovnosti mezi lidmi a o její hlubší poznání. Díky době a místu, ve kterém jsem vyrůstal, v němž jsem měl téměř každodenní možnost setkat se s příslušníky menšin, mě v rámci mezilidských vztahů zaujala i oblast právního postavení minority v rámci celé společnosti. Pracovněprávní vztahy pak poskytují výjimečnou příležitost, jak okruh otázek kolem rovnosti a diskriminace uchopit a vypořádat se s jejich řešením. Je tedy logickým vyústěním, že jsem si za téma své diplomové práce zvolil „Rovnost a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, se zaměřením na národnostní a etnické menšiny“. Za cíl si v této práci dávám nalezení odpovědi na otázku, jak se právo dnešní doby vypořádává se zásadou rovnosti a zákazem diskriminačního zacházení, speciálně pak v oblasti práva pracovního a jaké jsou možné východiska úpravy do budoucna.

Tato práce, pro dostatečné uvedení do problematiky rovnosti a zákazu diskriminace, obsahuje vymezení základních pojmů, krátké pojednání o vývoji právního postavení menšin, stejně jako stručný přehled rozvoje antidiskriminačního práva na území našeho státu. Stežejní část však pojednává o aktuální právní úpravě problematiky rovnosti a zákazu diskriminace a to jak na poli českého právního řádu, tak i práva celé Evropské Unie. Posléze se věnuji úpravě antidiskriminačních norem Spojeného království Velké Británie a Severního Irska. Nezapomínám také na významnou judikaturu soudů a úvahu nad tím, jak by se v následující době dalo lépe předcházet a potírat diskriminační jednání ze strany zaměstnavatelů. To vše s přihlédnutím k postavení národnostních a etnických menšin.

V průběhu přípravné fáze na sepsání práce jsem se snažil získat co možná největší počet kvalitních zdrojů, ze kterých by bylo možno čerpat. Tak se mi podařilo nashromáždit nespočet informací, a to především z monografií a komentářů. Za nejvýznamnější prameny pro svou diplomovou práci považuji dílo s názvem „Rovnost a diskriminace“ z roku 2007, jehož autory je kolektiv vedený Zdeňkem Kühnem a publikaci od Věry Štangové „Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu“, vydanou v roce 2010. Z odborných článků, jež ve své práci používám, bych rád zmínil článek s názvem „Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích“, který byl vydán v periodiku „Právní fórum“ v roce 2005, jehož autorem je Patrik Matyášek a úvahu od Margerity Vysokajové, „Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních

vztazích“, zveřejněnou v roce 2009 tamtéž. Podstatnou část pramenů mé práce tvoří taktéž české právní předpisy, legislativní akty Evropské unie a judikatura soudů.

Pro svou práci jsem zvolil metodu analýzy odborných publikací, článků, judikatury, právních předpisů a dalších legislativních aktů, jež mají za cíl podat utříděný pohled na aktuální právní úpravu rovnosti a zákazu diskriminace národnostních a etnických menšin a to nejen v pracovněprávních vztazích. Metoda komparace je užita při popisu a srovnávání právní úpravy antidiskriminačních norem Velké Británie s českou právní úpravou. Především pak s tzv. *Equality Actem* z roku 2010, jako britskou alternativou pro český antidiskriminační zákon.

Svou práci jsem rozčlenil do 6 kapitol. První kapitolu jsem věnoval vymezení základních pojmů, jako je rovnost, jejímu rozčlenění na rovnost formální, materiální, rovnost příležitostí a rovnost výsledků. Pojmu diskriminace, jejíž projevy se dají pozorovat ve formě pozitivní či negativní. Stejně tak první kapitola pojednává o situacích, kdy se o diskriminaci nejedná. Druhá kapitola se zabývá národnostními a etnickými menšinami, předsudky vůči příslušníkům těchto minorit a vývojem jejich postavení v právním systému do roku 1989. Na konci druhé kapitoly se nachází stručné ohlédnutí za rozmachem antidiskriminačního práva po roce 1989 v České republice. V třetí kapitole mé práce je možno nalézt právní úpravu rovnosti a zákazu diskriminace, tak jak ji zachycuje platné právo a to jak české, tak unijní. Čtvrtá kapitola se věnuje možnostmi ochrany, chceme-li obrany, proti diskriminačnímu zacházení. V páté kapitole je vytyčena nejvýznamnější judikatura z oblasti diskriminace. Prvotně judikatura českých soudů, následně i rozhodnutí Soudního dvora Evropské Unie. Šestá kapitola je věnována antidiskriminačnímu právu tak, jak jej zachycují právní normy Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku. V závěru předkládané práce jsem koncipoval úvahy *de lege ferenda*, tedy souhrn myšlenek a názorů, jakým směrem by se úprava rovnosti a zákazu diskriminace v českém státě mohla ubírat v budoucnu.

Pokud mám zhodnotit dosavadní zpracování mnou vybraného tématu, v obecné rovině ho považuji za dostatečné. Možné odchýlení od zmíněného tvrzení pak nastává v situaci, kdy se téma práce, jako i v mém případě, snaží zaměřit pouze na jednu skupinu diskriminovaných jedinců. Přesněji tedy příslušníky národnostních a etnických menšin. V mnoha z níže uvedených zdrojů, je o problematice diskriminace z důvodu rasy, národnosti či etnika pojednáno pouze útržkovitě. Samotného zpracování, ať už na úrovni knižní či na úrovni diplomové práce, se však doposud toto specificky zaměřené téma, nedočkalo. Ve své práci tedy vycházím převážně z faktů o obecné rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, následně se snažím poukázat na problematiku diskriminace z důvodu národnostní a etnické příslušnosti, popřípadě z důvodu rasy. Práce vychází z právní úpravy platné a účinné k 1. lednu 2014.

1. Vymezení základních pojmů z oblasti rovnosti a diskriminace

Rovnost a diskriminace, dva pojmy, které se na první pohled zdají zcela srozumitelné a jejich definování by tak bylo možné uzavřít pomocí několika málo vět. Vezmeme-li však v potaz rozdílnosti v názorech mezi lidmi, jejich celoživotní postoje, kulturu a jiné vlivy, dojdeme k závěru, že podat přesnou charakteristiku, která by zaujímala univerzální místo, nelze. Není tedy možné souhlasit pouze s jedním vysvětlením rovnosti a diskriminace, není možné soudit, která definice je ta správná a která nikoliv. Rozdílnost ve výkladu zmíněných pojmů lze shledat i v průběhu vývojových etap společnosti. Jinak lidé vnímali rovnost v 18. století, jinak je vysvětlována dnes. Stejnou diversifikaci je možno nalézt i mezi různými vědními obory. Filozofie, sociologie nebo právo, každá nauka podává své vysvětlení s mírnými odlišnostmi. V textu první kapitoly mé práce tedy podávám definice rovnosti a diskriminace v takové podobě, v jaké jsou zachyceny dnešní dobou.

1.1 Rovnost

Rovnost, výrok, který v každém z nás vzbuzuje představu ideálu, představu o tom, že nikdo není nad nikým nadřazen, že všichni mají stejná práva a povinnosti, stejné podmínky pro život a vlastní seberealizaci. Rovnost lze chápat jako hodnotu, jež je pro společnost prioritní a její realizace by měla být brána jako samozřejmá v každé lidské činnosti. Však ne vždy tomu tak je a bude. Povinností moderního společenství lidí je zakotvit tuto ideu i do právního řádu, a to jak do práva mezinárodního, tak do práva vnitrostátního charakteru. Otázky dotýkající se zásady rovnosti „*jsou obzvláště náročné pro zákonodárce, stojící před úkolem převést abstraktní pojmy do zákonů, [...] má-li být usilování o rovnost opravdové, mohou být zapotřebí mnohem nápaditější právní struktury, tedy nejen zákaz diskriminačního chování a postupů, ale také pozitivní povinnost rovnost prosazovat*“.¹ O právních základech zásady rovnosti bude pojednáno dále v textu.

Jistou úlohu ve výkladu, který napomáhá porozumění smyslu ideje rovnosti, podává i judikatura soudů. Ústavní soud ČSFR zaujal názor, že rovnost občanů před zákonem není chápána jako abstraktní pojem, ale vždy je přičítána určité právní normě, přesněji následně stanovil, že „*speciální normy mohou pro určité obory stanovit zvláštní kritéria rovnosti, která ze všeobecného principu neplynou, protože aplikací zásady rovnosti nejsou stanoveny tak přesné meze, aby vylučovaly jakékoliv volné uvážení těch, kteří ji aplikují*“². Omezit rovnost mezi občany lze pouze na základě veřejného

¹ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007, s. 3 – 4.

² Nález Ústavního soudu ČSFR sp. zn. Pl. ÚS 22/92 ze dne 8. listopadu 1992.

zájmu, jak dokazuje část právní věty výše zmíněného nálezu: „*Pokud zákon určuje prospěch jedné skupiny a zároveň tím stanoví neúměrné povinnosti jiné, může se tak stát pouze na odvolání na veřejné hodnoty*“³.

Z teoretického hlediska je možno rovnost rozčlenit do několika kategorií. Jedná se o rovnost formální a materiální, rovnost příležitostí a rovnost výsledků.⁴ Obsah uvedený druhů rovnosti je přiblížen v následujícím textu.

1.1.1 Rovnost ve formálním smyslu

Již od dob Aristotelových, je základem formální rovnosti pravidlo, že rovné a tedy i spravedlivé zacházení je takové, kde je s každým jedincem zacházeno stejně. Rovnost ve formálním smyslu je zaměřena pouze na rovnost *de iure*, nikoliv *de facto*. Jako příklad lze uvést § 106 odst. 2 soudního řádu správního⁵, který stanoví, že lhůta pro podání kasační stížnosti je dva týdny od doručení rozhodnutí soudu prvního stupně. „*Tato lhůta platí pro všechny stěžovatele stejně, bez ohledu na to, jaké jsou jejich reálné možnosti v této lhůtě kasační stížnost skutečně podat. Pravidlo je tak pro všechny stejné, a to i přes to, že skutečný dopad stejného pravidla může některého stěžovatele nebo skupinu stěžovatelů znevýhodňovat.*“⁶

1.1.2 Rovnost v materiálním smyslu

Rovnost v materiálním pojetí jde nad rámec abstraktní formální rovnosti. Nenahlíží na rovnost pouze v rovině *de iure*, ale pojímá za vlastní i dopad na konkrétní situaci, tedy *de facto*. Materiální pojetí rovnosti následně poukazuje na nedostatky rovnosti formální, kdy na základě posuzování jednotlivých reálných situací, může vzejít nutnost změny právní úpravy a tedy i úpravy rovnosti formální. Obě pojetí rovnosti lze nejlépe vysvětlit na příkladu⁷. Představme si situaci, kdy na střední škole dojde k zavedení povinnosti, navštěvovat tuto instituci pouze v jednotné uniformě. Z pohledu formální rovnosti je tento stav naprosto v pořádku. Není zde jakákoliv odlišnost, nedochází ke konfliktním situacím, například z důvodu sociální rozdílnosti. Z pohledu materiální rovnosti však vyvstává možný problém, který lze vylíčit na případu, jenž řešil soud ve Velké Británii.⁸ Muslimská studentka, které její víra netolerovala nošení jednotné

³ již od dob Aristotelových

⁴ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 15.

⁵ Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů.

⁶ BOUČEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 11.

⁷ Tamtéž, s. 18.

⁸ VONDRÁ, Pavel. *Britská škola vybrala spor s muslimskou žákyňou* [online]. bbc.co.uk, 16. června 2004 [cit. 3. února 2014]. Dostupné na

<http://www.bbc.co.uk/czech/worldnews/story/2004/06/040616_uk_jilbab_ban_pckg.shtml>.

školní uniformy, potažmo ji ukládala povinnost mít na veřejnosti zahalené ruce i obličej, se obrátila na soud s tvrzením, že je jí odepřeno právo na vzdělání. Ten jejímu požadavku nevyhověl a konstatoval, že nedošlo k porušení lidských práv včetně práva na vzdělání. V tomto případě tedy lze shledat konflikt mezi materiálním a formálním pojetím rovnosti.

1.1.3 Rovnost příležitostí

Tento projev rovnosti se považuje za odnož rovnosti materiální, za její důsledek a zároveň za cestu k rovnosti výsledků (viz dále). Pokud budeme pokládat za nutné daný pojem vysvětlit co možná nejpřesněji a nejpraktičtěji, nabízí se možnost tak učinit skrze slovní spojení „stejná startovní čára“. Rovnost příležitostí⁹ je tedy taková rovnost, kde každý jednotlivec má na začátku svého zamýšleného konání, své činnosti, stejné podmínky jako ostatní. Bez této možnosti tudíž nemůže být rovnému postavení všech nikdy učiněno za dost. Ve snaze zabránit potencionálním rozkolům v rovnocennosti mezi občany, zasahuje nejen do oblasti vzdělávání a pracovního trhu stát. Příkladem je stav, kdy pro dlouhodobě nezaměstnané nebo méně vzdělané osoby, jsou zřizovány doškolovací či rekvalifikační kurzy, jejichž účelem je dosažení stejné úrovně znalostí a zkušeností, která je vlastní i jiným jednotlivcům ucházejícím se o danou pracovní pozici. Jako spornou se zde však jeví otázka, zda díky takovému aktivnímu přístupu veřejné moci nedochází k překrucování zásady rovnosti příležitostí a stát by raději neměl působit jen jako pasivní ochránce zmíněného principu.¹⁰

1.1.4 Rovnost výsledků

Rovnost ve výsledcích, tedy stav, který je teorií popsán jako plynulé vyústění rovnosti příležitostí. Lze spatřovat dvě formy rovnosti výsledků. První z nich je charakterizována rozdělením, tedy distribucí statků ve společnosti. Nejedná se nicméně pouze o rozložení finanční masy, jak by se na první pohled mohlo zdát. Za statek je možné považovat také vzdělání či znalosti, které se subjektům v rámci rovnosti výsledků dostává. Jako druhá forma přichází do úvahy tzv. „rovnost kolektivní“, kde za rozhodující faktor považujeme skupinu lidí, nikoliv jednotlivce. Pozoruje se začlenění kupříkladu zdravotně postižených osob nebo příslušníků národnostních menšin do pracovního procesu. Příslušnost osoby k této skupině následně slouží jako měřítko toho, zda dochází v dané oblasti k nerovnému zastoupení či diskriminaci.¹¹

⁹ Taktéž označována jako rovnost přístupu.

¹⁰ BOUČEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 19.

¹¹ Tamtéž, s. 19 – 21.

1.2 Diskriminace

Původ českého slova „diskriminace“ a základy jeho významu je možno hledat v latinském jazyce. Přesněji pak ve výrazu „*discriminare*,[...] *rozdělovat, rozlišovat, činit rozdíl, rozzeznávat*“¹². Výkladový slovník diskriminaci vysvětluje jako „*uplatňování rozdílných podmínek[...]omezení nebo odnětí práv určité kategorii osob pro společenské nebo ekonomické postavení, národnost, rasu, náboženství, pohlaví, politické názory apod.*“¹³ Pro vymezení pojmu může pomoci i jiná naučná literatura, která v obecné rovině pojednává o diskriminaci jako o „*rozlišování nějakým způsobem negativní, rozlišení zatěžující určitou skupinu osob, at' již s ohledem na zakázané kritérium nebo s ohledem na způsob, jakým je tohoto rozlišování dosahováno nebo jak je v praxi realizováno*“¹⁴ Pro oblast pracovněprávní je pak definice diskriminace zúžena a lze tak za diskriminační jednání považovat „*jakékoliv rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích, jejichž cílem je znemožnit nebo obzřít stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích.*“¹⁵ Pro úplnost pak považuji za vhodné uvést i důvody diskriminace, jak je ve svých ustanoveních popisuje antidiskriminační zákon¹⁶(dále také AntiDZ). Jedná se především o diskriminaci z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Jak dokazuje judikatura soudů, není nutné se spokojit pouze s teoretickým výkladem pojetí diskriminace. Nejvyšší soud České republiky ve své judikatuře totiž vyslovil nutnost považovat zásadu zákazu diskriminace za součást základních demokratických hodnot, na kterých je Česká republika založena.¹⁷

Je tedy jasné, že diskriminační zacházení je jednáním negativním, nežádoucím a pro společnost nepřijatelným, jež je způsobilé snižovat důstojnost člověka. Demokratická společnost by měla vzít za své jako prioritní, odstranit toto zavrženíhodné zacházení.¹⁸ Stejně jako pojetí rovnosti, tak i diskriminaci lze rozčlenit na několik podskupin. Diskriminace může být jak pozitivní, tak negativní. Negativní diskriminace se dále dělí na diskriminaci přímou a nepřímou.

1.2.1 Pozitivní diskriminace

Použití termínu pozitivní diskriminace je poměrně zavádějící a vyvolává odmítavý dojem. Opak je však pravdou. Pozitivní diskriminace vůči jednotlivcům či skupinám nepříznivě

¹² KÁBRT, Jan a kol. *Latinsko-český slovník*. 3. vydání. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1991, s. 143.

¹³ HENDRYCH, Dušan a kol. *Právní slovník*. 3. podstatně rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 143.

¹⁴ BOUČEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 38.

¹⁵ BÉLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 193.

¹⁶ § 2 odst. 3 zákona č. 189/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 4196/2007 ze dne 8. prosince 2008.

¹⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 48, citováno dle RŮŽIČKA, Miroslav. *Zákaz diskriminace podle Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod*. *Právník*, 2007, č. 6, s. 627.

nepůsobí. Naopak, spočívá ve zlepšení postavení těchto skupin, realizující se formou tzv. pozitivních opatření.¹⁹

Pozitivním opatřením je myšleno úmyslné zvýhodnění určité skupiny, takové, které zbytkové populaci poskytováno není. Za cíl si tyto opatření dávají zvýšení účasti menšinových či znevýhodněných skupin na společenském dění. Dochází zde k dočasné derogaci obecné zásady rovnosti a k omezení práv většiny. Vystává tedy otázka, zda je možno tyto postupy vůči majoritě nějakým způsobem odůvodnit. Zastávám názor, že ano. Vzhledem k jejich dočasnému charakteru a cíli, který je definován jako předcházení nutnosti použití opatření do budoucna a nastolení rovnosti mezi většinou a menšinami, je možné pozitivní opatření ospravedlnit.²⁰ Shodně uvádí i zákonný předpis.²¹ Pro ucelení představy o pojmu pozitivních opatření je třeba zmínit i příklad z reálného života kolem nás. Tak je za pozitivní opatření bráno vyškolení speciálních romských pracovníků, kteří se starají o klid a bezpečí v problémových lokalitách, jako tomu bylo v předcházejících letech v městě Brně.²²

1.2.2 Negativní diskriminace

Negativní diskriminace stojí v opozici vůči diskriminaci pozitivní. Jedná se tedy o takový druh diskriminačního jednání, které subjektům, vůči kterým směřuje, nepřináší žádná pozitiva. Naopak je dostává do znevýhodňujícího postavení, a to způsobem právně nepřipustným. Je tak třeba tento nechtěný fenomén potlačit.²³

Přímá diskriminace je jednou ze dvou možných projevů diskriminace negativní. Pod přímou diskriminací se skrývá takové jednání, kdy je s jednotlivcem či skupinou osob zacházeno odlišně od případného zacházení s jiným nebo jinou skupinou a to přímo na základě důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně. Zmíněné jednání pak musí naplnit další požadavky, aby mohlo být prohlášeno za diskriminační. Jedná se o způsobení přítěže diskriminovaným subjektům a právní neospravedlnitelnost takového zacházení.²⁴ Za stěžejní je u dané problematiky považována role tzv. komparátora, tedy prvku, který srovnává zacházení se dvěma subjekty či dvěma skupinami subjektů v totožném případě. Lze vysvětlit na příkladu. O volnou pracovní

¹⁹ ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení...*, s. 53.

²⁰ BOUČEK, BOUČKOVÁ, KÜHN: *Rovnost...*, s. 22 – 24.

²¹ §16 odst. 3 věta druhá zákona č. 262/2002 Sb., zákoník práce: „Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.“

²² KOLÍNKOVÁ, Eliška. *Romští asistenti strážníků se v Brně osvědčili, od jara jich bude osm* [online]. 18. prosince 2013 [cit. 17. února 2014]. Dostupné na <http://brno.idnes.cz/asistentu-prevence-kriminality-v-brne-pribude-fq8-/brno-zpravy.aspx?c=A131218_133737_brno-zpravy_eko>.

²³ MATYÁŠEK, Patrik. *Zákaz diskriminace v pracovních vztazích*. *Právní fórum*, 2005, roč. 2, č. 3, s. 91.

²⁴ BOUČEK, BOUČKOVÁ, KÜHN: *Rovnost...*, s. 43.

pozici v České republice se uchází dva muži, jeden z nich je „bílý“ pleti, druhý je příslušníkem romské menšiny, tedy předpokládejme, že jeho pleť je barvy snědší. Zaměstnavatel v tomto případě na volné pracovní místo přijme uchazeče, jehož barva kůže je „bílá“ a uchazeče z romské komunity odmítne z důvodu jeho barvy kůže či příslušnosti k této menšině. Dá se pak usuzovat, že druhý zájemce o zaměstnání byl odmítnut na základě diskriminačního důvodu, tedy na základě rasy, národnosti či etnického původu. Srovnáváme zde dva subjekty, kde s příslušníkem menšiny bylo zacházeno jinak než s příslušníkem většinové společnosti.

Nepřímá diskriminace. Tímto pojmem označujeme druhou variantu, prostřednictvím které se negativní diskriminace projevuje. Nepřímá diskriminace je takové jednání, kdy „*negativní rozlišování je založeno na jiné okolnosti v právním předpisu neuvedené, ale způsobující obdobný nežádoucí výsledek[...]*“²⁵ Antidiskriminační zákon uvádí přesnou definici nepřímé diskriminace ve svém ustanovení § 3 odst. 1 jako takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Jako příklad poslouží kauza, řešená Nejvyšším soudem USA v 70. letech minulého století. Jeden ze zaměstnavatelů zde v reakci na desegregační²⁶ zákony vytvořil nové podmínky pro přijímání zaměstnanců na dělnické pozice. Jednou z těchto podmínek bylo dokončené středoškolské vzdělání, což většina černošského obyvatelstva dané doby neměla. I když se neprokázal přímý diskriminační úmysl, bylo vysloveno, že požadavek takové úrovně vzdělání je pro danou pozici nerozumný a má nadměrný dopad na černošskou část obyvatelstva. Kritéria přijímání na dělnické pracovní pozice u tohoto zaměstnavatele tak byla shledána jako nepřímo diskriminační.

1.2.3 Co není diskriminace

Ne však každé, zdánlivě diskriminační jednání, jím opravdu je. Za diskriminaci nelze považovat rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený²⁷. Toto pravidlo uvedené v zákoníku práce změkčuje dopad ustanovení § 16 odst. 2 totožného právního předpisu, kde je uveden přísný zákaz jakékoliv diskriminace v pracovněprávních vztazích. Je tomu tak proto, že „*úplné dodržení této zásady [...] není při účelné realizaci pracovněprávního vztahu možné*“²⁸ a docházelo by k neúměrnému zatěžování zaměstnavatelů při vymezování podmínek pro přijímání uchazečů na pracovní pozice,

²⁵ MATYÁŠEK: Zákaz diskriminace..., s. 91.

²⁶ Segregace – oddělení, vyčlenění; rasová segregace - omezování soužití či fyzického kontaktu příslušníků různých ras.

²⁷ § 16 odst. 3 zákona č. 262/2002 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁸ VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 22.

jež by mohlo vyvrcholit až k omezení práva zaměstnavatele na svobodné podnikání. Fotograf tak při focení kalendáře s tematikou černošských ghett, nebude hledat pro svou předlohu osoby s barvou pleti typickou pro občany severských zemí. Je to logický příklad ze života, na kterém je možno dostatečně řádně referovat potřebu odklonu, od jinak rigidního zákazu diskriminace.

Antidiskriminační zákon²⁹ pak rozvíjí dogma forem přípustného rozdílného zacházení a ve svém ustanovení § 6 stanovuje, že za diskriminaci není považováno takové zacházení z důvodu věku, kde pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem je zapotřebí určitého věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání. Tato obecná výjimka ze zásady rovného zacházení se však nedotýká odlišného zacházení z důvodu rasy a etnického původu. Vztahuje se tak pouze na zbylé diskriminační důvody uvedené v § 2. odst. 3 AntiDZ.³⁰

²⁹ Zákon č. 189/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů.

³⁰ BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 239.

2. Národnostní a etnické menšiny

Národnostní menšina. Pod tímto pojmem si každý z nás, i člověk s danou problematikou blíže neseznámen, dokáže mnohé představit a bezesporu jej stručně vlastními slovy charakterizovat. Pro řádné naplnění účelu mé diplomové práce však považuji za žádoucí, tento pojem blíže vymežit a určit jeho elementární prvky. Lze nalézt tři různé přístupy k definování pojmu národnostní menšiny. Prvním z nich je definice, která vznikla v roce 1971 na půdě OSN³¹, druhou možností je definice legální, třetím je přístup sociologicko-kulturní.

Dle dikce zákona o právech příslušníků národnostních menšin³² a jeho ustanovení § 2, je za národnostní menšinu považováno společenství občanů České republiky, jež žijí na území současné České republiky, odlišují se od ostatních občanů zpravidla společným etnickým původem, jazykem, kulturou či tradicemi, tvoří početní menšinu obyvatelstva a projevují vůli být považováni za národnostní menšinu za účelem společného úsilí o zachování vlastní svébytnosti, jazyka a kultury a za účelem ochrany zájmů tohoto společenství. Příslušníkem národnostní menšiny je pak, dle odstavce druhého výše zmíněného ustanovení, občan České republiky, který se hlásí k jiné než české národnosti a projevuje přání být považován za příslušníka národnostní menšiny spolu s dalšími, kteří se hlásí ke stejné národnosti.

Dle třetího pojetí, tedy sociologicko-kulturního: „*je národnostní/etnickou menšinou každá skupina lidí, která se odlišuje významnými etnickými znaky od většinové společnosti (jazykem, kulturními tradicemi, mentalitou, ad.), která nepřijímá národní identitu většinové společnosti, disponuje etnickým/národním vědomím a projevuje kolektivní vůli se deklarovat ve své osobitosti.*“³³ Dle tohoto pojetí je tedy přijatelné vzít za shodný pojem národnostní a etnické menšiny. K dosažení kompletnosti při definování pojmu národnostní menšiny je vhodné zmínit jeden z rozsudků ESLP, který konstatoval, že od jednotlivce nelze vyžadovat takovou činnost, kterou by deklaroval příslušnost ke konkrétní národnosti.³⁴

Mezi nejpočetnější národnostní menšiny na území České republiky lze zařadit menšinu slovenskou, ukrajinskou, ruskou, vietnamskou a v neposlední řadě i menšinu romskou. Počet

³¹ „skupina občanů státu, jež je početně menší a v nedominantním postavení, od zbytku populace se odlišuje etnickými, náboženskými nebo jazykovými charakteristikami, a vykazuje, byť jen implicitně, solidaritu s ostatními členy této skupiny a vůli zachovat existenci této menšiny, stejně jako její kulturu, tradice, náboženství a jazyk“. Volně přeloženo autorem z KHAN, Borhan Uddin, RAHMAN, M. *Protection of Minorities: A South Asian Discourse* [online]. Dhaka, 2009 [cit. dne 7. února 2014]. Dostupné na <http://www.eurac.edu/en/research/institutes/imr/Documents/EURASIANet_Del_17_South_Asian_Discourse.pdf>.

³² Zákon č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin a o změně některých zákonů (menšinový zákon), ve znění pozdějších předpisů.

³³ MORAVCOVÁ, Mířam. *O postavení národnostních menšin* [online]. 2013 [cit. 8. února 2014]. Dostupné na <<http://fhs.cuni.cz>>.

³⁴ Rozsudek Velkého senátu ESLP ze dne 22. prosince 2009, *Sejdžić a Finci v. Bosna a Hercegovina*.

obyvatel, hlásící se k národnostním menšinám na území našeho státu, postupem času pozvolně stoupá. Kupříkladu v roce 2001 se při sčítání lidu přihlásilo k romské národnosti 11 700 osob, v roce 2011 to byl již počet o něco vyšší, přesněji 13 150 osob.³⁵ Není však žádným tajemstvím, že ve skutečnosti, je počet příslušníků menšin mnohonásobně vyšší.³⁶ Otázkou zde zůstává fakt, jaký je důvod tohoto odcizení od vlastní identity. Domnívám se, že drtivá většina Romů se již integrovala do současné společnosti natolik, že upozadila svůj romský původ a cítí se být více Čechy, nežli Romy. Naskytuje se však i možnost, že zastírání příslušnosti k této menšině je důsledkem strachu z možné diskriminace.

2.1 Předsudky a postoje

Dnešní společnost se dá klasifikovat jako společenství velice rozmanité a pestré. Není tedy divu, že mezi lidmi vznikají rozdíly a to jak ve způsobu života, kulturních zvycích tak i ve fyzických proporcích. Podobné aspekty pak mohou působit odpudivě a vyvolávat u jiných strach a obavu vyvěrající z neznalosti a neochoty poznání jiných. Tento jev je možné pojmenovat jako zaujímání negativních postojů či předsudků vůči lidem odlišným, cizím. Literatura pak předsudky a postoje pojmenovává jako představy a názory, které určití jednotlivci či skupiny osob zaujímají k jiným skupinám, jež jsou relativně stabilní a přenášejí se mezi generacemi.³⁷ Nelze však směřovat koncept předsudků s diskriminací, jak činí především česká média. Člověk může mít několikero negativních postojů k rozdílným sociálním skupinám, pokud však nedojde k jeho vnějším projevům, které by naplňovaly znaky diskriminačního jednání, nelze je posuzovat za zásadně škodlivé. Problematickým je však jev, kdy se nepřátelský postoj pocházející z předsudků vůči minoritě, stane celospolečensky přijímanou premisou. Jako příklad poslouží nesmyslná a řádnými fakty nepodložená informace, jež se objevila v prostředí českého internetu. V roce 2013 se česká veřejnost pozastavovala nad tím, jak je možné, že příslušníci romské menšiny velice jednoduše a bez „námahy“ přijdou k velkému obnosu financí. Základem pro tuto fámu byla údajná výpověď příslušníka romského etnika, jenž vysvětloval, jak lze zbohatnout na sociálních dávkách. Postupem času se informace ukázala být nepravdivou.³⁸ I po dementování tvrzeného

³⁵ *K romské národnosti se veřejně hlásí 13 150 lidí, méně než k Rytířům jedi ze Star Wars* [online]. 15. prosince 2011 [cit. 8. února 2014]. Dostupné na <<http://zpravy.ihned.cz/c1-54211050-k-romske-narodnosti-se-verejne-hlasi-13-150-lidi-mene-nez-k-rytirum-jedi-ze-star-wars>>.

³⁶ Počet Romů na území České republiky se odhaduje na 150 000 až 300 000 osob. Podrobněji: Vláda České republiky. *Romská národnostní menšina* [online]. vlada.cz, 16. dubna 2006 [cit. 8. února 2014]. Dostupné na <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rnm/mensiny/romska-narodnostni-mensina-16149/>>.

³⁷ PRŮCHA, Jan. *Interkulturní psychologie : sociopsychologické zřekování*. 1. vydání. Praha: Portál, 2004, s. 67.

³⁸ BERÁNKOVÁ, Kateřina. *Sociální dávky jsou určeny jen opravdu potřebným* [online]. socialni-zaclenovani.cz, 31. července 2013 [cit. 1. února 2014]. Dostupné na <<http://www.socialni-zaclenovani.cz/tiskova-zprava-uradu-prace-cr-socialni-davky-jsou-urceny-jen-opravdu-potrebny>>.

sdělení tak mezi lidmi zůstal negativní pohled na romskou minoritu a zостřil rozporuplné názory na národnostní menšiny. Ve společnosti dnes tedy předsudky a nežádoucí postoje stále zaujímají pevné místo.

I díky podobným desinformacím, vycházejícím z povšechných míst a časů, stoupá napětí, které se bezostyšně projevuje i ve formě diskriminace. Nermalou měrou se pak s diskriminací lze setkat v oblasti pracovněprávních vztahů. Jak poukazuje studie z nedávné doby, zachytávající postoj české veřejnosti k zaměstnávání národnostních menšin na pracovním trhu v České republice, tendence nevole vůči těmto osobám pomalu klesá. Stále se však rozlišuje mezi příchozími z různých zemí Evropy, kde větší procento obyvatel ČR považuje za přínosnější pracovníky ze západní, nežli východní části našeho kontinentu.³⁹

Jak tedy předsudkům, záporným postojům a z nich plynoucí diskriminaci předcházet? Na tuto otázku se snažil nalézt odpověď americký psycholog Gordon Williard Allport ve svém díle „O povaze předsudků“. W. G. Allport zde definoval tzv. hypotézu kontaktu⁴⁰, která podává možné východisko ze situace, kdy celá společnost je zahalena v hávu předsudků, na jejímž základě dochází k diskriminujícímu chování. Autor hypotézy poukazuje na nutnost zapojování národnostních, etnických, ale i jiných menšin do celospolečenského dění. Především pak považuje za vhodné vytvářet smíšené pracovní kolektivy, kde jednotliví zástupci minorit jsou nuceni kooperovat a přichází tak do osobního kontaktu. Stejnou situaci je možno vztáhnout i na děti školou povinné. Začleňováním žáků z různých národnostních a etnických menšin do jednoho kolektivu, vede k rozvíjení soudržnosti a potírání negativních vzájemných projevů v budoucnu. Z tohoto nepatrného sblížení se tak může strhnout společenská lavina, díky které dojde k vymýcení předsudků. Hypotéza kontaktu se může zdát naivní, nezbyvá mi však nic jiného, nežli s ní souhlasit a doufat v její inkorporování do dnešního společenského řádu.

2.2 Organizace příslušníků menšin

Rád bych ve své práci poukázal na organizace, jež sdružují a pomáhají jak národnostním, tak i etnickým a ostatním menšinám na území České republiky. Aktivity těchto skupin se uskutečňují ve formě organizací, nejčastěji v podobě občanských sdružení či spolků, jejichž členy jsou samotní příslušníci menšin i občané většinové společnosti. Lze nalézt rozmanité typy organizací, jež jsou registrovány Ministerstvem vnitra.⁴¹ Jejich počet dosahuje bez mála 500.⁴² Pro

³⁹ LEONTIYEVA, Yana, VÁVRA, Martin (eds). *Postoje k imigrantům*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009, s. 35.

⁴⁰ ALLPORT, Gordon Willard. *O povaze předsudků*. V českém jazyce. 1. vydání. Praha: Prostor, 2004, s. 501.

⁴¹ PETRÁŠ, René a kol. *Menšiny a právo v České republice*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, s. 176.

⁴² Vláda České republiky. *Odkazy na některé národnostně menšinové organizace*[online]. vlada.cz, [cit. 10.února 2014]. Dostupné na <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rnm/odkazy/odkazy-na-nektere-narodnostne-mensinove-organizace-16169/>>.

část obyvatelstva pocházejících z jiných zemí, jsou v ČR k dispozici například organizace s názvem *Shromáždění Němců v Čechách, na Moravě a ve Slezsku, Slovensko-český klub* nebo *Fórum Ukrajinců*. Za etnické menšiny lze uvést organizace na podporu romské minoritní části obyvatel, jež vykazují v rámci České republiky největší počet registrovaných sdružení. Příkladem: *Sdružení dětí a mládeže Romů* či *Romské občanské sdružení*.

Nejen samotní příslušníci menšin zakládají organizace s podobným předmětem zájmu. Vznikají i nezisková uskupení vedená příslušníky většiny, jež se snaží o začlenění a pomoc těmto mnohdy sociálně vyloučeným či diskriminovaným jedincům. Za nejzáslušnější lze považovat organizace, jako je *Liga lidských práv, Poradna pro občanství* nebo *Člověk v tísni*. Speciálně pro romskou menšinu, jsou zde občanská sdružení *Vzájemné soužití, Romea, Drom* či jihomoravský *IQ Roma servis*. Posledně zmíněné organizaci bych se v následujícím textu rád věnoval podrobněji.

V rámci získávání podkladů pro svou diplomovou práci jsem absolvoval pohovor s ředitelkou *IQ Roma servis*, pobočka Brno, jež mi poskytla nemálo zajímavých informací z každodenního života, v němž se lidé s diskriminačním zacházením setkávají poměrně často. Jmenované občanské sdružení se zabývá převážně pomocí příslušníkům romské menšiny v jejich sociálním začlenění mezi většinovou populací. Hlavní náplň práce, mimo jiné, spočívá také v navazování pracovních kontaktů mezi Romy a potenciálními zaměstnavateli a v případné pomoci při diskriminačním zacházení z těchto vztahů vzniklých. Za dobu 20leté praxe touto organizací prošlo přes 10 tisíc klientů, z nichž téměř 20 % žádalo o pomoc v oblasti pracovněprávních vztahů. Ze statistik vyplývá, že největší nouzi s nalezením zaměstnání mají osoby z romské komunity ve věku kolem 40 let, převážně pak ženského pohlaví, z nichž se minimálně 50 % s diskriminací již někdy setkalo. Za nejzávažnější pochybení ze strany zaměstnavatelů, projevující se v diskriminačním jednání, lze považovat jejich odmítavý přístup při osobních pohovorech v rámci potenciální možnosti zaměstnání příslušníka romské menšiny. Problémem je zde také následná reakce diskriminovaných, kteří v drtivé většině případů odmítnou řešit toto porušení právních předpisů soudní či jinou cestou. Odůvodnění takového rozhodnutí spočívá ve strachu z prohry sporu a následné finanční zátěži. Najdou se však i světlé momenty. Například za rok 2013 se tak podařilo 80-ti klientům *IQ ROMA servis*, jež pocházeli z romské komunity, zaměstnání získat. Zaměstnavatelům, jež podporují začleňování Romů do standardních pracovních pozic, je následně sdružením udělováno ocenění *Ethnic Friendly* zaměstnavatel. Bohužel však s sebou nepřináší žádné finanční zvýhodnění, a působí tak pouze jako morální ukazatel vlídného přístupu majitelů firem k ostatním menšinovým obyvatelům České republiky. Je vidno, že činnost této, ale i jiných organizací je velice prospěšná. Závěrem tak

lze vyslovit požadavek na větší podporu takovýchto organizací ze strany státu a větší počet zaměstnavatelů, jež se nebojí přijímat Romy mezi své zaměstnance.

2.3 Postavení menšin v českých zemích do roku 1989

Úvodem této podkapitoly považuji za nezbytné zdůraznit, že historický vývoj postavení národnostních, neméně i etnických menšin v českých zemích, je velice obsáhlým a zajímavým tématem, které si bezpochyby zaslouží vlastní zpracování na úrovni závěrečné práce studenta vysoké školy. Z důvodu omezeného prostoru, který mi byl poskytnut, se však ve své práci mohu uchýlit pouze ke stručnému, doufám však přehlednému a poutavému přehledu poměrů národnostních menšin, jak ho zachytily dějiny české společnosti.

Záznamy o menšinách lze registrovat v historii dnešního českého státu již v době středověku. Problematika soužití s menšinami se však od soudobého pojetí rapidně lišila. Nacionalismus totiž, jako základ pro moderní odlišení příslušníka domácího a zahraničního státu, vzniká až v 19. století.⁴³ Pokud jsme ale ochotni připustit aplikaci dnešního pojetí příslušnosti k určitému národu, v časech středověkých šlo zpravidla o vztah Čechů a Němců. Oproti tomu jazyková a náboženská rozdílnost ve středoevropském regionu této doby hraje pouze omezenou roli. Naopak je tomu na počátku novověku, kde náboženské přesvědčení rozdmýchává spoustu komplikovaných otázek, které ústí v nutný zásah veřejné moci. Tak se na světlo světa dostává roku 1873 vůbec první dokument, zajišťující náboženskou svobodu a národnostní rovnoprávnost, tzv. první rakouská, neboli Dubnová ústava, která platila taktéž i pro území dnešního českého státu. Tento právní dokument položil pomyslný stavební kámen pro další tvorbu předpisů týkajících se národnostních menšin, kdy jádro menšinové otázky bylo nadále vždy upravováno předpisy na ústavní úrovni.

Následující výraznou etapou, která zasáhla do vývoje právní kultury v oblasti národnostních menšin je období první republiky. Došlo k částečné recepci právního systému rakousko-uherské monarchie, úprava v oblasti národnostních menšin však dostala poměrně záhy novou podobu. „*Základem právního postavení menšin za první republiky a práva vůbec byla ústavní listina z roku 1920.[...]Např. § 128 zakotvoval zejména rovnost občanů bez ohledu na příslušnost k menšině a vyhlásil volné užívání všech jazyků v oblasti soukromé, obchodní apod.*“⁴⁴ Významným byl stejně tak zákon o závodních výborech (zákon č. 330/1921 Sb. z. a n.), jež v jednom ze svých ustanovení poskytoval zvláštní ochranu pracovníku, který by byl propuštěn pouze na základě národnostní nebo náboženské příslušnosti. Za zmínku stojí taktéž tzv. jazykový zákon (zákon č. 122/1920 Sb.

⁴³ PETRÁŠ, René a kol. *Menšiny a právo v České republice*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, s. 34.

⁴⁴ Tamtéž, s. 79.

z. a n.), jenž národnostním menšinám, v oblastech kde zastávaly více než 20 % obyvatelstva, přiznával právo na styk s úřady a soudy v mateřském jazyce. Již v době první Československé republiky bylo právní postavení menšin upraveno i mezinárodními dokumenty, ke kterým se společnost tehdejší doby přihlásila a pojala je za své. Tak se roku 1919 zástupci státu podepsali pod dokument s názvem Saint-Germainská smlouva, jež obsahovala ochranu národnostním menšin v rámci mezinárodněprávního systému.⁴⁵

Druhá světová válka a její krutosti pak přetruly snahy o rozvíjení práv národnostních a etnických menšin. Lépe řečeno o ochraně minorit nelze vůbec hovořit. Domnívám se, že téměř každý z nás má alespoň nepatrné povědomí o této žalostné době, a proto se v následujícím textu budu věnovat rovnou etapě následující, tedy období od konce války po rozpad ČSSR.

Do širšího povědomí se téma národnostních menšin dostalo opět v roce 1968, což s sebou přineslo také nutnost reformy práv příslušníků těchto skupin obyvatelstva. Téhož roku tak byl přijat ústavní zákon č. 144/1968 Sb., o postavení národností, který je dodnes považován za jeden z nejvýznamnějších právních předpisů v oblasti ochrany práv národnostních menšin. Tímto právním aktem vznikla představa spoluúčasti minorit na veřejném životě nebo dále například přiznání práva na tisk a informace v jazyku jim vlastním. Bohužel, veškeré zamýšlené plány zůstaly jen u této představy a k jejich realizaci nikdy nedošlo. Na vině je jedno z ustanovení výše uvedeného ústavního zákona, dle kterého se zmiňovaná práva měla prosazovat skrze prováděcí zákony, ty však nikdy přijaty nebyly. Ve státech tehdejšího sovětského bloku tak nedocházelo k přeměně práv národnostních a etnických menšin v realitu. Jako pozitivní se jeví alespoň mírné odstranění lhostejnosti vůči jiným národům mezi lidmi. Lze shrnout, že k příznivému rozmachu práv poskytovaných menšinám dochází až v rámci demokratické a svobodné České a Slovenské Federativní Republiky, potažmo samostatného českého státu.

2.4 České antidiskriminační právo po roce 1989

Po roce 1989 společně se změnami v politickém prostředí našeho státu, docházelo přirozeně i ke změnám v celém právním řádu. Pro oblast pracovněprávní to bylo umožnění soukromého podnikání, v jehož rámci dochází k zaměstnávání fyzickými osobami a postupné odstraňování kogentnosti norem pracovního práva. Prvotní vlaštkou, která předznamenala rozvoj právní úpravy zákazu diskriminace, byl zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti, kde bylo uvedeno, že *„právo na zaměstnání nelze občanovi odeprít z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách*

⁴⁵ WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 539.

nebo politických hnutí, odborových organizací a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu[...].⁴⁶ Posléze byl v plném rozsahu nahrazen zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který se zrodil z nutnosti souladu legislativy ČR s právem Evropské unie.

V průběhu 90. let se ukázalo, že české právní předpisy dostatečně neupravují oblast menšinových práv. Vznikla tedy debata nad tím, zda je nezbytné přijmout samostatný zákon nebo zda postačuje úprava obsažená v Listině základních práv a svobod. Došlo se k závěru, že přijetí právního předpisu v podobě zákona, upravujícího práva menšin, je nevyhnutelné. Od roku 2001 tak důležitou roli v oblasti práv minorit hraje zákon č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin a o změně některých zákonů, tzv. menšinový zákon.⁴⁷

Zákoník práce zprvu zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace neupravoval. Změna nastala až v roce 2001, kdy se v rámci příprav České republiky na vstup do Evropské unie začala prosazovat harmonizace práva Evropských společenství s právem českým. Novela zákoníku práce⁴⁸ pak přinesla dvě pokrokové ustanovení a v § 1 je objevovalo vyjádření zásady rovného zacházení zaměstnavatelů se všemi zaměstnanci a zákaz diskriminačního jednání vůči zaměstnancům z důvodu rasy, pleti, pohlaví apod. Další harmonizační vlnou, která proběhla těsně před přijetím ČR za člena Evropského společenství, byly do zákoníku práce vneseny mantinely přípustnosti nerovného zacházení. Za diskriminaci pak nebylo možné považovat „omezení vyplývající z předpokladů a požadavků pro výkon konkrétního zaměstnání, pokud jejich splnění představuje rozhodující a nezbytnou podmínku pro výkon této práce nebo je nutné z důvodu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.“⁴⁹

Povinnost implementovat evropské směrnice a skutečnost, že zásada zákazu diskriminace byla do té doby obecně upravena pouze v ústavní rovině, přesněji v LZPS, dala vzniknout novému právnímu předpisu, který chrání občany před diskriminací. Je jím tzv. antidiskriminační zákon.⁵⁰ Po jeho přijetí je tak poskytována soudní ochrana před diskriminačním jednáním přímo na základě § 10 AntiDZ, o kterém je výklad poskytnut dále v textu.⁵¹ Před vznikem samostatného antidiskriminačního zákona tak bylo možné se domáhat ochrany pouze na základě občanského zákoníku dle ustanovení § 13⁵², což se prokázalo jako nedostačující.

⁴⁶ § 1 odst. 1 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 311/2002 Sb. účinnému ke dni 1. ledna 2003.

⁴⁷ PETRÁŠ: *Menšiny a právo...*, s. 152 – 153.

⁴⁸ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 155/2000 Sb. účinnému ke dni 1. ledna 2001.

⁴⁹ ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení...*, s. 155.

⁵⁰ BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 30 – 31.

⁵¹ Viz kapitola 4.1.3 Antidiskriminační zákon.

⁵² Dle zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění zákona č. 215/2009 Sb. účinnému ke dni 20. července 2009, se fyzická osoba mohla domáhat, aby bylo upuštěno od neoprávněných zásahů do práva na ochranu její osobnosti, aby byly odstraněny následky těchto zásahů a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Pokud se nejedilo postačujícím zadostiučiněním, z důvodu, že fyzické osobě byla ve značné míře snížena důstojnost nebo její vážnost ve společnosti, měla tato osoba též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

3. Právní úprava zásady rovnosti a zákazu diskriminace

3.1 Prameny právní úpravy v České republice

Po vymezení základních pojmů, zmíněných pro hodnotnější pochopení dané problematiky, považují za žádoucí, uvést taktéž právní základy, podílející se na celospolečenské regulaci diskriminační problematiky v českém právu. Rozvoje antidiskriminačních norem se naše země dočkala po přechodu na nový politický systém v roce 1989, především pak v době příprav na vstup České republiky do Evropské unie, který podobu právních předpisů našeho státu výrazně ovlivnil. Již normy nejvyšší právní síly, tedy Ústava a Listina základních práv a svobod, obsahují pojednání o všeobecné rovnosti mezi lidmi. Za zásadní předpis na zákonné úrovni je pak považován tzv. antidiskriminační zákon, jenž byl přijat, s jistými prvotními problémy při svém zrodu, v roce 2009. V oblasti pracovněprávních vztahů je pro zachování rovnosti a zákaz diskriminačního chování podstatným zákoník práce z roku 2006 (dále také ZP). Cílem následujících kapitol je tak podat přehled české úpravy zásady rovnosti a zákazu diskriminace, a to jak na ústavní, tak i zákonné úrovni.

3.1.1 Ústavní zakotvení

Shledat pomyslné stavební kameny zásady rovnosti a zákazu diskriminace je možné již v základním dokumentu, jako je Ústava České republiky.⁵³ V preambuli pojednává o budování, chránění a rozvíjení České republiky v duchu nedotknutelných hodnot lidské důstojnosti a svobody, jako vlast rovnoprávných, svobodných občanů, tvořící demokratickou společnost, která je založena na úctě k lidským právům a na zásadách občanské společnosti. Elementární prvky rovnosti obsahuje i další dokument na ústavní úrovni. Je jím Listina základních práv a svobod⁵⁴ (dále také LZPS). Dle čl. 1 jsou lidé svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Tyto práva a svobody dále specifikuje jako nezadatelná, nezczizitelná, nepromlčitelná a nezrušitelná. V čl. 3 pak nacházíme velice důležitou skutečnost, tedy že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině apod. Společně s článkem 26 LZPS, který říká, že každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost a že každý má právo získávat prostředky pro své životní prostředky prací a s článkem 28 LZPS, jež pojednává o právu zaměstnance na spravedlivou odměnu, tak tvoří nezpochybnitelný

⁵³ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁴ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

základ, na kterém je vystavěno právo ČR a jeho ustanovení týkající se rovnosti a zákazu diskriminace v oblasti pracovněprávních vztahů. Konečně se pak nabízí zmínit čl. 24 LZPS, dle kterého nikomu nesmí být k tíži jeho příslušnost k některé z národnostních či etnických menšin. Zakotvením ustanovení o právech menšin na ústavní úrovni je tak poukázáno na vážnost a významnost nutnosti jejich ochrany. Česká republika tímto dodržuje postulát demokratického státu, jako státu, který nečiní rozdíly mezi lidmi na základě jejich příslušnosti k odlišné národnosti či etnicitě a považuje jakékoli diskriminační zacházení za naprosto nepřipustné a protiprávní. Pro případ, kdy by opravdu došlo k takovému jednání a byly porušeny základní práva a svobody chráněné Listinou, poznamenává Ústava České republiky ve svém čl. 4 společně s čl. 36 LZPS, že tyto práva a svobody jsou pod ochranou soudní moci a každý se proti jejich upírání může dovolávat u nezávislého a nestranného soudu. Je tedy zaručena garance a vynutitelnost přirčených práv, bez nichž by pouhé konstatování jejich existence ztrácelo smysl a jedinec by neměl možnost jak se jich dovolat. Vylíčení ústavních základů ochrany jedince v prostředí českého státu lze uzavřít pojednáním o čl. 6 Ústavy, dle něhož veškerá politická rozhodnutí vycházejí z vůle většiny, jež jsou vyjádřena svobodným hlasováním, musí dbát ochrany menšiny. Zákonodárce tak vyloučil jakákoliv diskriminační jednání, na nichž by se shodla většinová vůle a jež by měla potlačovat práva a svobody menšin. Lze usuzovat, že zmíněné ustanovení je založeno na historických zkušenostech, kdy rozhodnutí většiny působilo zprvu diskriminačně, posléze pak dosáhlo obkludných rozměrů, jež se staly realitou v období druhé světové války.

3.1.2 Zákoník práce

Za stěžejní právní předpis pro odstranění znevýhodňujícího, neboli diskriminačního chování v pracovněprávním vztahu a prosazování rovnosti mezi jeho účastníky, je možno v rozsahu české právní úpravy považovat aktuální znění zákoníku práce, tedy zákon č. 262/2006 Sb. V tomto právním předpise, jenž je účinný od 1. ledna roku 2007, tak lze nově v jeho úvodu nalézt ustanovení, vymezující pět základních zásad pracovního práva. Mezi tyto zásady patří zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, dále zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace a v neposlední řadě také zásada spravedlivého odměňování zaměstnance.⁵⁵ Spolu se zásadami občanskoprávními tak tvoří jednotu, jež je „*teoretickým východiskem při vykladu a použití dalších zvláštních ustanovení zákoníku práce*[...].⁵⁶ Zvláštní pozornost bych rád věnoval dvěma zásadám posledně zmíněným. Prvotně

⁵⁵ § 1a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 6.

zásadě rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace, posléze zásadě spravedlivého odměňování. Obě tyto velmi významné ideje pracovního práva je možno nalézt v jejich specifitějším projevu v navazujících ustanoveních zákoníku práce. Projev rovnosti a antidiskriminační zásady obsahuje text § 16 a 17 ZP, spravedlivé odměňování je výslovně vytyčeno v § 110 ZP.

Je nutno dodat, že „*pokud bychom vyšli ze stanoviska, že zásady nejsou právními pravidly, pak bychom v nich mohli spatřovat pouze logické pomůcky vědeckého poznání[...]*“.⁵⁷ Zásady pracovního práva tak nejsou pouhou nezávaznou doktrínou a jejich vytyčením v zákoně vzniká povinnost je ctít a dodržovat.

Úvodní paragrafy zákoníku práce obsahující základní zásady pracovního práva, jako samostatného právního odvětví, které se v dalším textu předpisu přelamují ve specifické a určité ustanovení. Zásada rovného zacházení se tak promítá v ustavení § 16 odst. 1 ZP. Zákonodárce zvolil poměrně zřetelnou formulaci, když stanovil, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Díkce zákona se vztahuje na vztahy, jež vznikly na základě dohody dvou stran a to po celou dobu trvání pracovněprávního vztahu. Stejně tak zaručuje totožná práva i uchazečům o zaměstnání.⁵⁸

Samostatně je v následujícím odstavci § 16 ZP upravena zásada zákazu diskriminačního jednání. Na rozdíl od zásady rovného zacházení, jež stanovuje zaměstnavateli povinnost zacházet se zaměstnanci rovně z obecného hlediska, zákaz diskriminace vylučuje takové zacházení, jež by vykazovalo určité znaky, pojmenované jako diskriminační důvody. § 279 odst. 1 písm. f) ZP, pak zaměstnavateli stanovuje povinnost informovat zaměstnance o opatřeních, kterými zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a o opatřeních, které zamezují diskriminaci.

Jak bylo naznačeno již výše, specifika zásady spravedlivého odměňování zaměstnance se nachází v ustanovení § 110 ZP. Zákon zde stanoví, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Nynější podoba rovného odměňování tak není aplikovatelná pouze na genderovou problematiku, jak tomu bylo dříve. Toto tvrzení lze odvodit z výrazů, které zákonodárce pro formulaci zákonného textu zvolil. „Všem zaměstnancům“, nejen tedy ženám a mužům, i s ohledem na ustanovení § 16 ZP, přísluší totožně hodnotný výdělek za provedenou pracovní činnost. Stejně tak není právo na spravedlivou odměnu omezeno pouze na práci vykonávanou v pracovním poměru. Domáhat se splnění této povinnosti zaměstnavatele je pracující vykonávající závislou činnost oprávněn i

⁵⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 22.

⁵⁸ Tamtéž, s. 113.

v případě, že vykonává práci na základě některé z pracovních dohod mimo pracovní poměr.⁵⁹ V následujícím odstavci legislativa vysvětluje pojem „stejná práce nebo práce stejné hodnoty“. Výklad tedy zní: práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.⁶⁰ S ohledem na § 4b ZP má ustanovení, obsahující legální definici, kogentní charakter, a nelze se tak od něj odchýlit. Při diferenciaci odměn je zaměstnavatel povinen přihlížet ke zmíněnému ustanovení a nemá tak volnost při stanovení jejich výše. Pro zabezpečení zásady spravedlivého odměňování se v každém státě stanovují a zdokonalují metody, sloužící k porovnání jednotlivých druhů prací a jejich rovnocennému odměňování. Stejně tak i v České republice byla ustanovena komise, srovnávající závislou práci, z jejíž činnosti posléze vzešlo šestnáct platových tříd⁶¹, odstraňující subjektivní hodnocení odměn za odvedenou práci ze strany zaměstnavatele.⁶²

Pro úplnost norem zákoníku práce, zabývajících se problematikou diskriminace je důležité zmínit i ustanovení § 17. Velice stroze v něm zákonodárce řeší otázku obrany proti diskriminačnímu zacházení a odkazuje zde na speciální zákon. Ustanoveními tohoto speciálního předpisu, tedy antidiskriminačním zákonem, se však zabývá v samostatných kapitolách.

Za podklad pro vytyčení obecného rámce, na jehož základě jsou ustanovení zabráňující nerovnému či diskriminujícímu zacházení formulovány, lze bezpochyby považovat právo Evropské Unie. Řečené se mimo jiné týká samozřejmě i zásady předcházející nespravedlivému odměňování a jeho projevům v českém právním řádu. Za nejzásadnější lze považovat ovlivnění směrnicí Rady 76/2007/EHS, směrnicí Rady 75/117/EEC, které byly nahrazeny v roce 2009 směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES. Dále pak směrnicí Rady 2000/43/ES a směrnicí Rady 2000/78/ES. V této části práce je však uvádím pouze pro pochopení jejich vlivu a vzájemné spojitosti s českým právním řádem. Blíže se právu Evropské unie věnuji v podkapitole 3.2 Prameny právní úpravy v rámci Evropské unie.

3.1.3 Antidiskriminační zákon

S ohledem na ustanovení § 17 zákoníku práce, jež uvádí, že právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon, bylo nutno zavést do právního řádu České republiky samostatný právní předpis, jež stanoví přesněji, co se

⁵⁹ VYSOKAJOVÁ: *Zákoník práce...*, s. 250.

⁶⁰ § 110 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁶¹ § 123 odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁶² KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012.* Praha: Leges, 2012, s. 451 – 452.

považuje za diskriminaci a jak se proti ní bránit. Zprvu se paragraf odkazující na speciální zákon zdál nadbytečným, po jistou dobu účinnosti nového zákoníku práce obsahujícího zmíněný odkaz totiž žádný takový právní předpis neexistoval. Česká republika tak byla v rámci Evropské unie poslední zemí, jež stále neměla ucelenou právní úpravu pojednávající o rovném a nediskriminačním zacházení.⁶³ Vše bylo napraveno až v roce 2009, kdy světlo světa spatřil po dlouhých přípravách první ucelený zákon, pojednávající o zákazu diskriminace, tedy zákon č. 189/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Ačkoliv se antidiskriminační zákon vztahuje i na jiné oblasti, jako je sociální zabezpečení či přístup ke zdravotní péči a jejímu poskytování, jeho prvotní význam shledávám v právní jistotě, kterou poskytuje pracovněprávním vztahům. V úvodním ustanovení AntiDZ vyjmenovává oblasti, na které se působnost jeho norem vztahuje. Právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace, v oblasti pracovního trhu, tak požívá ochrany prostřednictvím antidiskriminačního zákona především ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k němu, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují, členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují.⁶⁴ Dle § 2 se pro účely tohoto zákona právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, jež tento zákon sám ve svých následujících ustanoveních uvádí. Tak je vyloučeno odlišné zacházení z důvodů rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Důležité je odlišení rasy od etnického původu či národnosti, jak uvádí komentář k tomuto zákonu. Zákonodárce proto rozlišuje tyto prvky a z každého učinil samostatný diskriminační důvod.⁶⁵ Výčet zakázaných diskriminačních důvodů je taxativní, „*tj. není porušením rovného zacházení podle úpravy v antidiskriminačním zákoně, jestliže důvodem nerovného zacházení by měly být jiné skutečnosti jako např. fyzická krása, výška postavy, tělesná hmotnost (ledaže by šlo o tělesné postižení) apod.*“⁶⁶

Vedle vymezení působnosti a základních pojmů, jako je diskriminace přímá a nepřímá, antidiskriminační zákon podává charakteristiku i dalších způsobů možného diskriminačního jednání. Porušení rovného zacházení a k diskriminaci v zaměstnání tak může dojít formou

⁶³ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009, roč. 6, č. 8, s. 317.

⁶⁴ § 1 odst. 1 zákona č. 189/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

⁶⁵ BOUČKOVÁ: *Antidiskriminační zákon...*, s. 55.

⁶⁶ DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Občanský soudní řád: komentář*. I, § 1-200za. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 925.

obtěžování, pronásledování nebo pokynu k diskriminaci Pro bližší studium těchto, ale i dalších pojmů, odkazují na samotná ustanovení antidiskriminačního zákona.

Velice podstatným ustanovením je text § 10 AntiDZ, který dává eventuální oběti diskriminačního zacházení legitimaci k podání žaloby u soudu dle antidiskriminačního zákona. Pro zamezení duplicity informací, které se snažím uvádět, tudíž odkazují na kapitolu 4. této práce s názvem Ochrana před diskriminací, kde se dané problematice věnuji blíže.

Co se týče postavení antidiskriminačního zákona ve vztahu k jiným zákonům, upravujícím zákaz diskriminace⁶⁷, je možné ho charakterizovat jako vztah obecného a zvláštního. Obecným je zde AntiDZ, zvláštními ostatní předpisy zabývající se problematikou zákazu diskriminace. „*V případě rozporu mezi předpisem obecným a zvláštním se proto použije úprava ve zvláštním předpise.*“⁶⁸

Závěrem podkapitoly si dovoluji vznést marginální kritiku vůči zvolenému způsobu právní úpravy zákazu diskriminace a rovného zacházení v České republice. Zřejmě z důvodu naléhání zástupců Evropské unie, vyhlídek na možné sankce za nepřijetí samostatného antidiskriminačního předpisu a nedostatek empirických zkušeností s takovými normami, vedly jeho tvůrce k nejasnostem, jež je možné v zákoně zaznamenat. Především lze poukázat na nesrozumitelnost a nepřehlednost některých ustanovení, projevující se v terminologické nejednotnosti. AntiDZ totiž uvádí pojmy „pracovník“ a „zaměstnanec“ bez jejich bližšího rozlišení vyplývajícího z logiky předpisu či definic, což může jak při aplikaci v praxi, tak při výkladu zákona, působit značné potíže.⁶⁹ Dalším záporným hlasem pro nynější úpravu zákazu diskriminace, se zdá být vyjádření některých zaměstnavatelů, podle nichž jde o „*nadměrné zasahování do jejich rozhodovací pravomoci, které jim ztěžuje činnost*“⁷⁰. S tímto tvrzením se však neztotožňuji a jsem zastáncem názoru, že jisté základní „mantinely“ v podobě stanovení diskriminačních důvodů a zákazu rozlišování na jejich základě, jsou vhodnou formou pro udržování rovnosti mezi lidmi.

3.1.4 Zákon o zaměstnanosti

Od počátku 90. let v naší zemi platí pravidlo, že každá práceschopná fyzická osoba má právo na zaměstnání. Jedná se tedy o právo, nikoliv povinnost a není možno nikoho nutit

⁶⁷ Například zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁸ ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010, č. 3, s. 20.

⁶⁹ BOUČKOVÁ, Pavla. Antidiskriminační zákon: Konec diskriminace v Čechách? *Právní rozhledy*, 2009, roč. 17, č. 13, s. 11.

⁷⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009, roč. 6, č. 8, s. 319.

k pracovní činnosti. Naprosto zapovězená je otrocká či nucená práce.⁷¹ Již z porevoluční doby je patrné, že otázka zaměstnanosti v české právní úpravě hraje důležitou roli. Zákonem z roku 1991⁷², byl stanoven koncept, dle kterého se v budoucnu ubíral vývoj právní úpravy zaměstnávání na českém pracovním trhu. Po značných novelizacích byl tento zákon nahrazen předpisem novým, jenž platí dodnes. Je jím zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále také ZoZ). Z antidiskriminačního hlediska jde o další z řady zásadních právních předpisů.

Již v ustanovení § 2 ZoZ je možno shledat prosazování rovnosti a zákaz diskriminačního zacházení, kdy tento zákon stanoví, že státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob. Sama povinnost zajistit rovné zacházení se všemi fyzickými osobami, které uplatňují právo na zaměstnání, plyne z § 4 odst. 1 ZoZ. Tato povinnost se vztahuje na účastníky právních vztahů, jež zákon uvádí ve svém ustanovení § 3. Zajištění rovného zacházení v oblasti uplatňování práva na zaměstnání tak leží na bedrech České republiky, za kterou jedná ministerstvo společně s Úřadem práce a na bedrech zaměstnavatelů, právnických a fyzických osob a dalších subjektů dle zvláštních právních předpisů⁷³ vykonávajících činnost dle zákona o zaměstnanosti. Zákaz jakékoliv diskriminace, s odkazem na AntiDZ, při uplatňování práva na zaměstnání, je obsažen v textu § 4 odst. 2 ZoZ.

Zvláštní pozornost je věnována taktéž pracovní inzerci. Účastníci právních vztahů, které vznikají na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nesmí činit takové nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo odporují dobrým mravům.⁷⁴ Například nabídka inzerce v podobě: „hledáme vedoucího skladu české národnosti“ je přímo diskriminující a porušuje ustanovení zákona. Inzerce je tak v rozporu s ustanovením § 12 odst. 1 ZoZ a s § 2 odst. 3 AntiDZ, zakazujícího diskriminační zacházení z důvodu národnosti.⁷⁵ Omezení ve volnosti při výběru zaměstnanců se však nevztahuje pouze na nabídku pracovních pozic. Stejně tak je omezena i

⁷¹ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, s. 2.

⁷² Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 220/2002 Sb. účinnému ke dni 28. května 2002.

⁷³ Viz zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁴ § 12 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁵ Veřejný ochránce práv. *Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci* [online]. ochrance.cz, 15. června 2011 [cit. dne 25. února 2014]. Dostupné na < http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporučení/Doporučení-Inzerce.pdf>.

možnost zaměstnavatele požadovat od uchazečů o zaměstnání některé informace. Zákaz se vztahuje na informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích apod. Snaha o zajištění rovných příležitostí všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání je tedy značná.⁷⁶ Ustanovení § 12 odst. 2 ZoZ, upravující spektrum informací, které lze od uchazeče požadovat, však není v právním řádu České republiky osamoceno. Shodně stanovuje i zákoník práce když uvádí, že zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob, jen takové údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.⁷⁷ V případě, že zaměstnavatel i přes tato zákonná opatření zmíněné údaje vyžaduje, má uchazeč právo podat žádost, na základě které je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost těchto údajů. Pro případ, že zaměstnavatel dostatečně neprokáže jejich potřebnost ve vztahu k výkonu nabízené profese, má uchazeč možnost podat stížnosti inspektorátu práce či Úřadu pro ochranu osobních údajů, nelze vyloučit ani podání žaloby k soudní instanci.⁷⁸

Porušení povinností stanovených zákonem č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, je považováno za správní delikt. Fyzické osobě hrozí za jednání, jež je diskriminační či vykazuje prvky nerovného zacházení, uložení pokuty až do výše jednoho milionu korun českých. Totožná sankce hrozí i právnické osobě. Přestupky v oblasti zaměstnanosti upravuje ZoZ v § 139 a § 140.

3.2 Prameny právní úpravy v rámci Evropské Unie

Právo Evropské unie je zvláštním druhem práva mezinárodního. Jeho obsah tvoří právo dělené na dvě základní úrovně. Jedná se o právo primární, jež je formováno hlavně zakládajícími a přístupovými smlouvami a právo sekundární, kde se důležité role těší především nařízení a směrnice vydávané Evropskou unií jako jednotnou institucí.⁷⁹ I přesto, že původně vzniklo jako právo téměř regionální, jeho dosah je dnes velice rozvinutý a tak i Česká republika, je od vstupu v roce 2004⁸⁰ mezi členy Evropské unie, vázána povinnostmi plynoucími z tohoto statusu. Prvotním a zřejmě i jedním z nejdůležitějších závazků, které na sebe přistupující státy berou, je sladění jejich vnitrostátního práva s právem aplikovaným v rámci ostatních zemí, jež jsou

⁷⁶ § 12 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁷ § 30 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁸ SOCHOROVÁ, Petra. *Diskriminace v pracovní právní inžerci a při pohovoru* [online]. kariera.web.cz, 16. dubna 2012 [cit. dne 25. února 2014]. Dostupné na < <http://kariera.ihned.cz/c1-55413360-diskriminace-v-pracovnepravni-inzerci-a-pri-pohovoru> >.

⁷⁹ ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení...*, s. 85.

⁸⁰ Sdělení č. 44/2004 Sb. m. s., smlouva o přistoupení České republiky a dalších zemí k EU.

součástí tzv. evropské rodiny. Základem pro vznik vázanosti právním řádem EU je čl. 10a Ústavy České republiky.⁸¹

Ani české pracovní právo se tak dopadu těchto mezinárodních vazeb nevyhne a je jimi výrazně ovlivněno.⁸² Značný vliv na podobu vnitrostátního pracovního práva má totiž tzv. komunitární pracovní právo neboli pracovní právo Evropské unie. Jde o pojem, který v současné době není plně zakotven a nelze tak podat jeho legální definici. Dokumenty Evropské unie používají spíše označení „sociální politika“ či „sociální dimenze“, pod které oblast pracovního práva bezpochyby spadá. Evropské pracovní právo lze velice volně charakterizovat jako předmět legislativ Evropské unie, pokud se týká tvorby norem z oblasti pracovního práva.⁸³ Samotná problematika zásady rovnosti a zákazu diskriminace pak v právu Evropské unie tvoří značně rozsáhlou oblast. „*Ustanovení týkající se zákazu diskriminace je možno najít jak v primárním, tak v právu sekundárním i judikatuře Evropského soudního dvora.*“⁸⁴

3.2.1 Primární právo

Primární právo je ta část práva Evropské unie, jež je vytvářena členskými státy v návaznosti na jejich vzájemné vztahy a dohody mezi nimi. Vzniká tak právo v podobě mezinárodních smluv, které jsou uzavírány suverénními státy, ve výsledku tvořící páteř práva Evropské unie. Do primárního práva řadíme Smlouvu o Evropské unii (dále také SEU), Smlouvu o fungování Evropské unie (dále také SFEU), akty o přistoupení nových členských států k Evropské unii, smlouvy prohlubující integraci EU a další.⁸⁵ Za součást primárního práva je považována i Listina základních práv Evropské unie, již čl. 6 odst. 1 SEU přiznává stejnou právní sílu jako základním smlouvám.

Jako každé jiné právo, tak i právo Evropské unie obsahuje své základní zásady. Za první z nejdůležitějších principů je považována zásada aplikační přednosti norem práva EU před právem národním, jež zformuloval Evropský soudní dvůr (dnes Soudní dvůr Evropské unie) při řešení sporu *Costa v. Enel*.⁸⁶ K vytvoření doktríny nadřazenosti práva EU vůči vnitrostátním právním systémům vedl soudce Soudního dvora Evropské unie (dříve Evropský soudní dvůr) fakt, že zakládající smlouvy takovou zásadu neobsahovaly. Tento princip tedy znamená

⁸¹ Čl. 10a ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky: Mezinárodní smlouvou mohou být některé pravomoci orgánů České republiky přeneseny na mezinárodní organizaci nebo instituci.

⁸² GALVAS, Milan, PRUDILOVÁ, Miroslava. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. 1. vydání. Brno: CP Books, a.s., 2005, s. 3 – 4.

⁸³ ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení...*, s. 92 – 93.

⁸⁴ ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010, č. 3, s. 19.

⁸⁵ HAMULÁK, Ondřej, STEHLÍK, Václav. *Praktikum práva Evropské unie : ústavní základy a soudnictví*. 2. upravené a aktualizované vydání. Praha: Leges, 2013, s. 40–41.

⁸⁶ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 15. července 1964, *Costa v ENEL*, 6/64.

přednostní použití práva EU a neaplikování jemu odporující normy práva vnitrostátního. „*Jinými slovy, v případě konfliktu a rozporu mezi normou komunitárního práva (dnes spíše označováno pojmem „právo EU“ - pozn. autora) a ustanovením vnitrostátního práva v oblasti stejné věci působnosti jako pravidlo platí, že přednost vždycky má norma práva ES (dnes „EU“ - pozn. autora) před kolidující normou národní.*“⁸⁷ V rozsudku *Van Gend en Loos*⁸⁸ je potom vyslovena druhá, taktéž stěžejní zásada práva EU. Projev této zásady spočívá v bezprostřední použitelnosti práva Evropské unie bez nutnosti recepce do vnitrostátního práva a také v jeho vlastnosti, projevující se jako přiznání práv a ukládání povinností přímo bez nutnosti jejich úpravy v jiné právní normě, jichž se jednotlivec může dovolávat před národními soudy.⁸⁹ Toliko k základům zásad aplikační přednosti a přímého účinku, které uvádím pro pochopení vztahu práva EU s vnitrostátními právními řády. Ve skutečnosti je však problematika těchto dvou institutů mnohem složitější a pro jejich bližší poznání, odkazuji na literaturu použitou k vypracování této práce, uvedenou v seznamu zdrojů.

Již základní dokumenty tvořící právo Evropské unie, pojednávají o rovnosti mezi lidmi a o zákazu jakéhokoliv diskriminačního jednání, jež by tuto rovnost narušovalo. Čl. 2 SEU jako prioritní hodnoty, na kterých je společenství států Evropské unie založeno, vyjmenovává lidskou důstojnost, svobodu, demokracii, rovnost, právní stát dodržování lidských práv a to včetně těch práv, jež náleží příslušníkům menšin, které jsou společné všem členským státům, jejichž společnost, se mimo jiné, vyznačuje tolerancí a nepřipustností diskriminace. Evropské unii je tak vlastní i boj proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci (čl. 3 SEU). Smlouva o fungování Evropské unie tyto statky rozvíjí dále a obsahuje větší množství ustanovení, vykládajících pravidla rovnosti a zákazu diskriminačního zacházení. Je nutné podotknout, že většina ustanovení stejně jako obsah sekundárních aktů Evropské unie (o nichž je pojednáno dále), obsahuje rovné postavení mezi muži a ženami. V čl. 8 SFEU je tak řečeno, že unie při všech svých činnostech usiluje o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy. Čl. 157 SFEU reflektuje povinnost každého státu, zajistit stejné odměňování žen a mužů za stejnou nebo rovnocennou práci. Pro účel této práce pokládám za významné uvést především ty ustanovení Smlouvy o fungování Evropské unie, jež zaznamenávají rovné zacházení a zákaz diskriminace z důvodu národnosti nebo etnicity. Evropská unie, se tak dle čl. 18 SFEU, snaží zabraňovat jakékoliv diskriminaci na základě státní příslušnosti. Ve stejném ustanovení zmocňuje Evropský parlament a Radu k přijímání předpisů zakazujících takovou diskriminaci. Volný pohyb pracovníků v Unii, zahrnující odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnání, odměnu za práci, jiné pracovní podmínky a další, obsahuje

⁸⁷ ŠIŠKOVÁ, Naděžda, STEHLÍK, Václav. *Evropské právo 1 - ústavní základy Evropské unie*. Praha: Linde Praha, 2007, s. 137.

⁸⁸ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 5. února 1964, *Van Gend en Loos*, 26/62.

⁸⁹ ŠIŠKOVÁ, STEHLÍK: *Evropské právo...*, s. 119 – 121.

ustanovení čl. 45 SFEU. Z hlediska rasy a etnicity, je pak významným čl. 10 SFEU, který pojednává o zaměření Unie při vymezování a provádění svých politik a činností, na boj proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Podobně jako u otázky národnosti, může dle čl. 19 SFEU Rada s obdržením souhlasu Evropského parlamentu přijímat vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě posledně zmíněných důvodů.

Na rovné jednání a zákaz diskriminace myslí i text Listiny základních práv Evropské unie. Rovnost všech před zákonem a zákaz jakékoli diskriminace založené zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině apod., je zakotven v čl. 20 a 21 tohoto dokumentu. Za zmínku stojí taktéž orgány Evropské unie, které působí v oblasti sociální politiky, tedy nepřímo zasahují i do oblasti pracovního práva. Vedle výše zmíněné Rady či Evropského parlamentu, působí na půdě Evropské unie Hospodářský a sociální výbor (čl. 300 SFEU), jako poradní instituce, Evropský sociální fond (čl. 162 SFEU), který byl zřízen pro zlepšení zaměstnávání pracovníků a Výbor pro zaměstnanost a trh práce, jež slouží jako poradní orgán, který přijímá opatření proti nezaměstnanosti.⁹⁰

3.2.2 Sekundární právo

Sekundární právo Evropské unie tvoří akty, které byly přijaty na podkladě základních smluv. Mezi normotvorné orgány EU vydávající sekundární právní akty patří Rada, Evropská komise a bezpochyby i Evropský parlament.⁹¹ Čl. 288 SFEU tyto právní normy pojmenovává jako nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska. Podrobnější úpravu antidiskriminačního práva lze nalézt ve směrnících. Stejný článek Smlouvy o fungování Evropské unie, charakterizuje normotvornou činnost orgánů EU, výslovně uvádí, že směrnice je závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům. „*Pravdou však je, že antidiskriminační směrnice z poslední doby jsou ve velké míře natolik konkrétní, [...] že členský stát prakticky nemá možnost volby ve využití „forem a prostředků“ daných vnitrostátním právem pro jejich transpozici. Naopak – chce-li řádně směrnici promítnout – nezbude mu v mnohých případech nic jiného, než se při tvorbě transpozičního předpisu velmi pozorně přidržovat textu směrnice.*“⁹² Častokrát však nastane situace, kdy státy nestihnou včas, či prostě opomenou implementovat směrnici do svého vnitrostátního práva. Vzniká stav, kdy hrozí

⁹⁰ ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení...*, s. 107 – 109.

⁹¹ Tamtéž, s. 87.

⁹² BOUČEK, BOUČKOVÁ, KÜHN: *Rovnost a diskriminace...*, s. 129.

odlišné právní postavení jednotlivců v rámci členských států EU. Soudní dvůr Evropské unie tak vypracoval doktrínu přímého účinku, jež platí i pro směrnice. První zmínka o možnosti takovéto vlastnosti směrnic padla v rozhodnutí *Grad*.⁹³ Detailněji pak o přímém účinku pojednává rozhodnutí ve věci *Van Duyn*.⁹⁴ Přímý účinek těchto právních aktů byl zaveden jako subsidiární vlastnost, pro případ nepřijetí opatření k implementaci do právních řádů členských států, jež může být zvažován, pouze po uplynutí lhůty k jejich vtělení. Pokud tato lhůta stále běží, vyloučil Soudní dvůr Evropské unie možnost přímého účinku a vyslovil koncepci této vlastnosti jako sankce, jež je ukládána státům při pochybení s plněním svých závazků.⁹⁵

Obecně lze směrnice zasahující do oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace rozdělit na dvě skupiny. První je taková část směrnic, které přímo problematiku zákazu diskriminace neupravují, ale napomáhají cíli spočívajícímu v zákazu diskriminace. Mezi tyto patří například Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené nebo Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku. Druhá část směrnic je taková, jež se zabývá danou problematikou přímo.⁹⁶ Za základ pro tuto část projevu zákazu diskriminace mezi normami EU slouží Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Směrnice přímo zakazující diskriminaci pak lze dělit dle různých druhů diskriminačních důvodů.

Právo Evropské unie dává v největší míře důraz na úpravu rovnosti mezi muži a ženami, v jejichž rámci pak byly stanoveny i základní pravidla pro tvorbu norem vnitrostátního práva v antidiskriminační oblasti. Tak kupříkladu Směrnice Rady 76/207 ze dne 9. února 1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, stanovila ve svém čl. 6 povinnost každého členského státu zavést do svého právního řádu nezbytná opatření, a to tak, aby umožnily každé osobě, která se cítí být poškozena nedodržením zásady rovného zacházení, domáhání se nápravy soudní cestou. Shodně důležitá skutečnost, tedy přesun části důkazního břemene v soudních sporech, nalézá svůj základ taktéž v sekundárním právu EU. Je jím Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Posledně zmíněná norma došla postupem doby ke konci své platnosti, když byla nahrazena Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání

⁹³ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 6. října 1970, *Grad v. Finanzamt Traunstein*, 9/70.

⁹⁴ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 4. prosince 1974, *Van Duyn v. Home Office*, 41/74.

⁹⁵ HAMULÁK, STEHLÍK: *Praktikum práva Evropské unie* ..., s. 66.

⁹⁶ BOUČEK, BOUČKOVÁ, KÜHN: *Rovnost a diskriminace*..., s. 129.

a povolání, jež dnes působí jako nejdůležitější právní dokument v rámci sekundárního práva Evropské unie a jeho boji proti diskriminaci na základě pohlaví.

Za další z řady často se objevujících diskriminačních důvodů, na jejichž základě dochází k porušování zákazu diskriminace a zásady rovnosti, je považována rasa a etnický původ. Proto i legislativa Evropské unie neponechává tuto problematiku bez povšimnutí a za stěžejní právní normu pro boj s diskriminací v této oblasti je považována Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Tento právní předpis byl přijat na základě tehdejšího čl. 13 Smlouvy o založení Evropského společenství (dnešního čl. 19 SFEU) jako projev odmítání veškerých rasových teorií všemi státy Evropské unie. Jejím cílem byla a je podpora trhu práce, projevující se v boji proti diskriminaci formou začleňování menšin, jakou jsou kupříkladu menšiny etnické, do pracovních vztahů každého členského státu. Zajímavostí je poskytování ochrany i právnickým osobám, pokud jejich členskou základnu z převážné většiny tvoří etnické menšiny. Jak plyne z čl. 1 této směrnice, hlavním účelem jejího přijetí je boj proti jakékoliv diskriminaci založené na rase či etnicitě a zavedení rovného zacházení v každém z členského státu EU. Působnost směrnice je stanovena v čl. 3, jejíž text říká, že se směrnice vztahuje na všechny osoby z veřejného i soukromého sektoru včetně veřejných subjektů, pokud jde o podmínky přístupu k zaměstnání, samostatně výdělečné činnosti nebo do pracovního poměru, podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování a na členství a účast v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi. Čl. 8 směrnice 2000/43/ES dále pojednává o nutnosti přijmout takovou právní úpravu v každém členském státě, aby v případě domáhání se soudní ochrany proti diskriminaci na základě rasy nebo etnického původu, žalobce musel prokázat, že nedošlo k nerovnému zacházení. Tedy i zde je možno nalézt princip přesunu důkazního břemene (o tomto principu je samostatně pojednáno dále). Obecně lze poznamenat, že její věcný rozsah je velice široký a „*z pohledu legislativního zpracování uvedené směrnice do vnitrostátních právních řádů členských států se jedná o poměrně složitou směrnici.*“⁹⁷

Antidiskriminační směrnice jsou povětšinou orientovány k určitým oblastem, například k oblasti zaměstnání, přístupu ke zboží a službám, nebo k určitému diskriminačnímu důvodu, kupříkladu rasa, etnický původ, pohlaví. Tyto oblasti a důvody nejsou nakonec pokryty zdaleka všechny, což vede Evropskou unií k neustálému vydávání nových směrnic. Ve výsledku tak tyto skutečnosti inklinují k roztržitosti evropského antidiskriminačního práva.⁹⁸

⁹⁷ BOUČEK, BOUČKOVÁ, KÜHN: *Rovnost a diskriminace...*, s.136.

⁹⁸ ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010, č. 3, s. 20.

3.3 Jiné významné mezinárodní dokumenty

Nejen vnitrostátní legislativa, primární či sekundární právo Evropské unie obsahuje ustanovení o ochraně jedinců před diskriminací. Projevy zákazu diskriminace lze spatřit i v mezinárodních dokumentech kodifikujících lidská práva. V některých případech tyto písemnosti nepojednávají přímo o zákazu diskriminace, ale zmiňují tzv. všeobecnou zásadu rovnosti.⁹⁹ Mezi nejzákladnější mezinárodní dokumenty lze prioritně zařadit Všeobecnou deklaraci lidských práv, přijatou Valným shromážděním OSN v roce 1948. Ve své preambuli uznává přirozenou důstojnost a rovnost v právech všem bez rozdílu, jak potvrzuje i v čl. 1 slovy: „všichni lidé se rodí svobodní a sobě rovni co do důstojnosti a práv“. Čl. 2 pak vylučuje jakékoli rozlišování z důvodu rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství apod. Právo na stejnou ochranu proti jakékoliv diskriminaci, stejně jako proti každému podněcování k takovému jednání, je situováno v čl. 8. Nutno podotknout, že Všeobecná deklarace není právně závazná, má pouze doporučující charakter. Jejím obsahu je však navzdory tomu vlastní vysoká morální prestiž a uznání, jak ze strany všech vlád členských států OSN, tak i široké veřejnosti.¹⁰⁰ Obdobná ustanovení lze nalézt i v dalších, taktéž široké veřejnosti známých dokumentech, jimiž jsou Mezinárodní pakt o občanských a politických právech nebo Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, oba z roku 1966.

Méně známou, avšak neméně důležitou, je mezinárodní smlouva s názvem Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace (rok vyhlášení 1965). Dle preambule tohoto paktu je jakékoli učení o nadřazenosti založené na rasovém rozlišování z vědeckého hlediska falešné, morálně odsouzeníhodné, sociálně nespravedlivé a nebezpečné, a rasová diskriminace v teorii nebo praxi, ať se vyskytuje kdekoli, není ospravedlnitelná. Úmluva zavazuje smluvní strany, mezi které patří taktéž Česká republika, „*nejen k zákazu a odstranění rasové diskriminace v oblasti politické, hospodářské, sociální kulturní nebo v kterékoliv jiné oblasti veřejného života, ale také k zajištění účinné ochrany pro oběti diskriminačního jednání prostřednictvím vnitrostátních soudů nebo jiných orgánů.*“¹⁰¹ Na jejím základě byl posléze ustanoven Výbor pro odstranění rasové diskriminace, jako mezinárodní orgán, jež má pravomoc projednávat stížnosti směřující na porušování této úmluvy.¹⁰² Podstatnou roli v oblasti antidiskriminační oblasti zastává i ujednání, jež přímo poukazuje na zákaz diskriminace

⁹⁹ Tamtéž, s. 19.

¹⁰⁰ ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení...*, s. 65.

¹⁰¹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova Univerzita Brno, 2004, s. 104.

¹⁰² POTOČNÝ, Miroslav, ONDŘEJ, Jan. *Mezinárodní právo veřejné – Zvláštní část*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2006, s. 105.

v pracovněprávních vztazích. Je jím Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání z roku 1958.¹⁰³

V průběhu roku 1992 byla Valným shromážděním OSN schválena Deklarace o právech osob náležejících k národnostním, etnickým, náboženským a jazykovým menšinám, v níž byly státy vyzvány k ochraně menšin na svém území a k vytváření podmínek pro tuto ochranu, zejména formou vhodných legislativních a dalších opatření.¹⁰⁴ V návaznosti na deklaraci OSN byla v roce 1998 přijata Rámcová úmluva o ochraně menšin, jejíž jádro tvoří ochrana národnostních menšin, jejich práv a svobod, která tvoří nedílnou součást mezinárodní ochrany lidských práv a jako taková spadá do rámce mezinárodní spolupráce. Zavazuje státy zaručit příslušníkům národnostních menšin právo rovnosti před zákonem. V tomto ohledu je potom jakákoliv diskriminace založená na příslušnosti k národnostní menšině zakázána.

¹⁰³ ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení...*, s. 76.

¹⁰⁴ POTOČNÝ, ONDŘEJ: *Mezinárodní právo veřejné...*, s. 106.

4. Ochrana před diskriminací

I v pracovněprávních vztazích může nastat situace, kdy se zaměstnanec, popř. uchazeč o zaměstnání, cítí být dotčen na svých právech porušením rovného zacházení, či přímo diskriminačním jednáním. Z logiky věci následně za svoje nesnáze požaduje jistou satisfakci. Prvotním možným způsobem obrany slabší strany, je domáhání se ochrany u zaměstnavatele. V případě neposkytnutí dostatečné nápravy či naprostého ignorování žádosti ze strany zaměstnavatele, má diskriminovaná osoba možnost obrátit se na inspektorát práce, stejně tak se může uchýlit k pomoci poskytované specializovanými právníckými osobami¹⁰⁵. Tímto však výčet možné obrany jednotlivce nekončí. Další alternativou je tak přistoupení k mediaci mezi diskriminovanou osobou a zaměstnavatelem.¹⁰⁶ Tento způsob řešení sporů s sebou přináší několikero výhod (podrobněji k mediaci dále v textu). V případě, že se osoba cítí být poškozena v právech na rovné zacházení a zákaz diskriminace natolik, že nepovažuje předešlé způsoby obrany za dostačující, lze se obrátit na veřejného ochránce práv, který nově od roku 2009 jednotlivcům dotčeným diskriminací, poskytuje metodickou pomoc při podávání návrhů na zahájení řízení.¹⁰⁷ Tak se tedy dostáváme k soudnímu sporu, skrze který je možné domáhat se nápravy a zadostiučnění z diskriminačního zacházení. Oporu v zákoně pro žalobu tohoto druhu nám poskytuje zákoník práce v § 17, jež odkazuje na antidiskriminační zákon. Ten, ve svém ustanovení § 10, vymezuje podmínky pro domáhání se práva u soudu. Výraznou odlišností od standardního sporného řízení je sdílení důkazního břemene, které z velké části leží na žalované straně. V následujícím textu tak budou jednotlivé možnosti obrany proti nerovnému a diskriminačnímu zacházení rozebrány podrobněji.

4.1 Podání podnětu inspektorátu práce a mediace

Jak bylo naznačeno v úvodu této kapitoly, jednou z možností, jak se bránit proti diskriminačnímu zacházení v rámci pracovněprávního vztahu, je uplatnění ochrany u samotného zaměstnavatele. Pokud však tato možnost selže, nabízí se obrana ve formě podnětu dle § 42 správního řádu¹⁰⁸, podaného k inspektorátu práce. Dle ustanovení § 126 zákona č. 435/2004 Sb.,

¹⁰⁵ Srov. § 11 zákona č. 189/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁶ Srov. zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci), ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 198.

¹⁰⁸ Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

o zaměstnanosti, tak státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů u zaměstnavatelů a dalších osob, jež vykonávají činnost podle tohoto předpisu. „Provádí-li úřad práce kontrolu na základě podnětu, informuje písemně o způsobu a výsledcích kontroly toho, kdo podnět podal, je-li znám.“¹⁰⁹ Text v § 137 totožného právního předpisu následně stanovuje právo diskriminované osoby v podnětu označené, vyjádřit se k obsahu podnětu a ke skutečnostem zjištěným orgánem kontroly, jedná-li se o podnět ke kontrole z důvodu diskriminace. Při zjištění tvrzeného zacházení má inspektorát na základě § 139 a 140 ZoZ oprávnění uložit pokutu až do výše jednoho milionu korun. Tento způsob řešení konfliktu mezi subjekty pracovněprávního vztahu má ve výsledku spíše vysoce represivní dopad. Pokud tedy dojde k uložení sankce, pro zaměstnavatele to může být likvidační. Lze proto doporučit, aby se fyzické či právnické osoby nabízející práci vyvarovali jakéhokoliv nerovného nebo diskriminujícího zacházení se svými zaměstnanci či uchazeči o zaměstnání.

Nežli se osoba, jež se považuje za oběť diskriminačního zacházení, pustí do řešení sporu soudní cestou, měla by zvážit taktéž další alternativu, jíž je mediace. Legální definice pojmu mediace je stanovena v § 2 zákona č. 202/2012 Sb., o mediaci. Mediací se tak rozumí postup při řešení konfliktu za účasti mediátora, který podporuje komunikaci mezi osobami na konfliktu zúčastněnými a to takovou formou, aby jim pomohl dosáhnout smírného řešení jejich konfliktu uzavřením mediační dohody. Charakteristickým rysem mediace je fakt, že výsledkem takového řízení není rozhodnutí, ale dohoda, jež má spíše podobu smlouvy. Není zde tedy možné, aby vyvolávala jakékoli procesní důsledky.¹¹⁰ Zvolení mediace k vyřešení sporu mezi diskriminovanou osobou a zaměstnavatelem, je tak výhodné z několika důvodů. Za prvé se jedná o fakt, že kontrola nad procesem řešení sporu a podobou konečného výsledku je ponechána účastníkům. Důležitou zřejmě bude i úspornost mediačního řízení, a to jak z časové, tak i finanční stránky. Z řady dalších výhod pak lze zmínit i vytvoření prostoru pro spolupráci mezi účastníky sporu a uchování důvěrných informací mezi zúčastněnými stranami.¹¹¹ Jedinou překážkou je nutnost souhlasu druhé strany k zahájení mediace, bez něhož se k tomuto alternativnímu způsobu řešení konfliktu přistoupit nemůže.

¹⁰⁹ MATYÁŠEK: Zákaz diskriminace ..., s. 97.

¹¹⁰ ROZEHNALOVÁ, Naděžda, GONSORČÍKOVÁ, Miluše. *Vybrané problémy mezinárodního práva soukromého a procesního - řešení sporů: multimediální učební text pro studenty bakalářského studia a ekonomických oborů*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 76.

¹¹¹ SPIROVÁ, Klára. Alternativní způsoby řešení sporů – mediace. *Právní fórum*, 2010, roč. 7, č. 3, s. 122.

4.2 Veřejný ochránce práv

Instituci veřejného ochránce práv (dále také VOP) lze charakterizovat jako orgán nezávislý na orgánech výkonné moci, jež za svou činnost odpovídá výlučně poslanecké sněmovně. Vykonává svou činnost na základě podnětů a stížností, které má povinnost přijímat, stejně jako na základě vlastní iniciativy.¹¹² Společně s přijetím antidiskriminačního zákona¹¹³ v roce 2009, byly rozšířeny pravomoci veřejného ochránce práv i na působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.¹¹⁴ Dle důvodové zprávy k AntiDZ tak bylo učiněno z nutnosti s ohledem na směrnice Evropské unie, které vyžadovaly „*vytvoření nebo určení instituce, která by se zabývala rovným zacházením a ochranou před diskriminací[...]*“.¹¹⁵ Vyjma dalších aktivit tak VOP přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami, a to bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk apod. Za tímto účelem, dle ustanovení § 21b zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, tak VOP poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace. V rámci této pomoci pak činnost veřejného ochránce práv prvotně směřuje ke zjištění, zda ve zmiňovaném případě opravdu k diskriminaci došlo. Z dosavadní zkušenosti totiž plyne, že pouze menší část stížností, jež VOP přijme, je opravdu poznamenáno diskriminačním zacházením.¹¹⁶ Za podklad pro toto tvrzení poslouží souhrnná zpráva veřejného ochránce práv za rok 2012. „*V průběhu roku 2012 ochránce v rámci své antidiskriminační působnosti obdržel 253 podnětů a vyřídil 178 podnětů. Diskriminaci zjistil v 18 případech[...]*mezi nejčastější oblasti, v nichž je diskriminace namítána, patří práce a zaměstnávání (96).“¹¹⁷ I přesto, že se počet stížností přicházejících veřejnému ochránci práv zdá být vysokým, opak je realitou. Z důvodu složitosti antidiskriminačního práva a nejasného výsledku při soudním sporu, se naprostá většina osob, jež se setká s diskriminačním jednáním, žádným způsobem nebrání. Číselné vyjádření neřešených kauz z oblasti diskriminace se odhaduje až na 90 %.¹¹⁸ Nutno taktéž podotknout, že veřejný ochránce práv není zákonem zmocněn k zastupování jedinců před soudem, stejně tak je mu upřena možnost nést náklady

¹¹² SLÁDEČEK, Vladimír. *Zákon o veřejném ochránci práv. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 2.

¹¹³ Zákon č. 189/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁴ § 1 odst. 5 zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁵ SLÁDEČEK, Vladimír. *Zákon o veřejném ochránci práv. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 68–69.

¹¹⁶ ČERMÁK, KVASNICOVÁ: Několik poznámek..., s. 22.

¹¹⁷ Veřejný ochránce práv. *Souhrnná zpráva veřejného ochránce práv za rok 2012* [online]. ochrance.cz, 2. dubna 2013 [cit. dne 25. února 2014]. Dostupné na

<http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu/Souhrnna_zprava_VOP_2012-web.pdf>.

¹¹⁸ BIKÁR, František. *Ombudsman. Stížností na diskriminaci řešíme poměrně málo* [online]. romea.cz, 21. února 2013 [cit. dne 25. února 2014]. Dostupné na <<http://www.romea.cz/cz/zpravodajstvi/domaci/90-diskriminovanych-senesoudi>>.

řízení. Do budoucna lze doporučit změnu legislativy a umožnit ochránci, popř. jeho zástupci, zastupování diskriminovaných osob ve sporném řízení před soudem.

Pro představu podoby činnosti VOP v praxi, lze uvést příklad paní X, jež byla občankou Slovenské republiky s trvalým pobytem na území našeho státu. Těto zaměstnankyni její zaměstnavatel zakazoval používat svůj rodný jazyk na pracovišti. Zmíněná se obrátila na ochránce s dotazem, zda zacházení v souladu s právem a nedochází k diskriminačnímu jednání. Úřad veřejného ochránce práv konstatoval, že zákaz používání slovenského jazyka na českém pracovišti je nepřijatelný, alespoň v případech komunikace se spolupracovníky, a je tedy v rozporu s antidiskriminačním právem. Za diskriminační důvod byla shledána národnost zaměstnankyně. Pomoc ze strany VOP byla poskytnuta ve formě právních rad. Z důvodu vysloveného přání zaměstnankyně, aby zaměstnavatel nebyl ohledně daného problému kontaktován, tak žádnou další aktivitu ochránce nevykazoval.¹¹⁹

4.3 Ochrana poskytovaná soudy

Nejefektivnější obranou proti diskriminaci je bezpochyby ochrana poskytovaná soudy České republiky. Jako zákonný podklad slouží zákoník práce. Ten v § 17 odkazuje na zvláštní právní předpis, když stanovuje, že právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon. AntiDZ tak ve svém ustanovení § 10 odst. 1 uvádí, že dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu domáhat, aby bylo zejména upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Prvotně tak zákonodárce preferuje nápravu v podobě upuštění od diskriminace a odstranění jejich následku, resp. poskytnutí zadostiučinění, před peněžitou náhradou (viz dále). „*Příkladem upuštění od diskriminace bude např. zamezení dalšího obtěžování zaměstnance díky organizačním změnám na pracovišti, nebo zpětvzetí výpovědi založené na diskriminačních důvodech.*“¹²⁰ Za příklad dostatečného zadostiučinění lze považovat i veřejnou omluvu, jež má spíše povahu morální satisfakce.¹²¹ Pokud by se nejevilo dostačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má tato diskriminovaná osoba též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích (§ 10 odst. 2

¹¹⁹ VARVAŘOVSKÝ, Pavel. *Používání slovenského jazyka v zaměstnání* [online]. ochrance.cz, 13. ledna 2011 [cit. dne 25. února 2014]. Dostupné na <http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/prace/Pouzivani_slovenskeho_jazyk_a_v_zamestnani.pdf>.

¹²⁰ KÚHN, Zdeněk. Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona. *Právní rozhledy*, 2010, roč. 18, č. 3, s. 80.

¹²¹ ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení...*, s. 176.

AntiDZ). Výši náhrady soud určí s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo (§ 10 odst. 3 AntiDZ). K otázce snížení důstojnosti a vážnosti osoby ve společnosti a k problematice finančního zadostiučinění, se vyjádřil Nejvyšší soud České republiky ve svém rozhodnutí, kde stanovil, že „*pro otázku, zda je opravdu namístě přisouzení finančního zadostiučinění, je tak určujícím zjištění, že se v konkrétním případě nebude jevit jako postačující „pouze“ morální zadostiučinění, a dále, že neoprávněným zásahem došlo ke snížení důstojnosti fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře. [...] Snížení důstojnosti fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře je pak třeba vymezit tak, že jde o nemajetkovou újmu vzniklou v osobnostní sféře fyzické osoby, kterou tato fyzická osoba vzhledem ke povaze, intenzitě, opakování, trvání a šíři okruhu působení nepřiznivého následku spočívajícího ve snížení její důstojnosti či vážnosti ve společnosti pocítuje a prožívá jako závažnou.*“¹²² K výši a účelu sankce ukládané zaměstnavateli se vyslovil již dříve i Soudní dvůr Evropské unie. Stanovil tak, že opatření, jež členský stát EU zvolí pro odstranění následků diskriminace, musí být způsobilé „*zajistit skutečnou a účinnou právní ochranu. Krom toho musí mít skutečný odrazující účinek na zaměstnavatele. Z toho plyne, že pokud se členský stát rozhodne sankcionovat porušení zájmu diskriminace přiznáním odškodnění, musí být toto odškodnění v každém případě přiměřené vzniklé újmě.*“¹²³ S ohledem na judikaturu Nejvyššího soudu České republiky, jež vyslovil, že „*[j]e-li obsahem nároku na náhradu nemajetkové újmy požadavek na zaplacení peněžní částky, pak princip právní jistoty vylučuje, aby plynutí času nebyly přiznány žádné právní účinky*“¹²⁴ ve spojení s ustanovením § 629 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, je nutné uplatnit nárok na náhradu nemajetkové újmy do tří let od tvrzeného diskriminačního zacházení. Jiné nároky plynoucí z § 10 AntiDZ však promlčení nepodléhají.¹²⁵

Samotná žaloba na ochranu před diskriminací dle § 10 AntiDZ pak musí obsahovat krom obecných náležitostí uvedených v § 42 odst. 4 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále také OSŘ), také specifikaci výše peněžní částky, kterou žalobce požaduje. Soud totiž může překročit návrhy účastníků a přisoudit něco jiného nebo více, než čeho se domáhají, jen tehdy, jestliže z právního předpisu vyplývá určitý způsob vypořádání vztahu mezi účastníky (§ 153 odst. 2 OSŘ).¹²⁶ Lze taktéž doporučit využití práva, jež dává zákon v ustanovení § 26 odst. 3 OSŘ, kdy ve věcech ochrany před diskriminací na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace se účastník může dát v řízení zastupovat též právnickou osobou

¹²² Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 30 Cdo 2005/2003 ze dne 27. října 2003. Shodně rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 30 Cdo 4044/2007 ze dne 24. března 2009.

¹²³ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 10. dubna 1984, *von Colson*, 14/83.

¹²⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 31 Cdo 3161/2008 ze dne 12. listopadu 2008.

¹²⁵ KÚHN, Zdeněk. Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona. *Právní rozhledy*, 2010, roč. 18, č. 3, s. 85. Shodně § 612 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁶ Tamtéž, s. 83.

vzniklou na základě zvláštního právního předpisu, k jejímž činnostem uvedeným ve stanovách patří ochrana před takovou diskriminací.¹²⁷ Navzdory důvodové zprávě k antidiskriminačnímu zákonu, jenž předpokládá věcnou příslušnost soudů krajských, musí být uplatněno pravidlo v § 9 odst. 1 OSŘ, a je tak nutno směřovat návrh k soudu okresnímu.

Zkušenost jak českých, tak i zahraničních soudů v rámci Evropské unie ukazuje, že nejčastější případy diskriminace, řešené soudní cestou, tedy pomocí žaloby, pochází z oblasti pracovních vztahů, následované s poměrně velkým odstupem žalobami proti diskriminaci ve věcech poskytování zboží a služeb.¹²⁸

4.3.1 Problematika důkazního břemene

Vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jako vztah osob v pracovněprávních vztazích mezi slabší a silnější stranou, nasvědčuje, že postavení zaměstnance jako žalobce v řízení, v němž se brání proti diskriminačnímu zacházení, by z hlediska prokazování diskriminace bylo velice nevýhodné. Zákon tak v reakci na směrnici Evropské unie¹²⁹ poskytl žalobci usnadnění ve formě stanovení povinnosti nést část důkazního břemene i žalovanému.¹³⁰ Text v ustanovení § 133a OSŘ uvádí, že pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Z dikce zákona pak plyne, že výhody v podobě obráceného důkazního břemene nepožívají oběti všech uznávaných diskriminačních důvodů. Stejně tak se změny v podobě povinnosti nesení důkazního břemene nelze dovolávat ve správním řízení úřadu práce a v řízení trestním.¹³¹ Dalším z mírných nedostatků účinné právní úpravy je fakt, že v § 133a OSŘ není výslovně uvedeno, to, co je pro tento způsob vedení řízení nejpodstatnější, „*totiž že žalobcovo tvrzení o diskriminaci se při dokazování*

¹²⁷ Srov. § 11 zákona č. 189/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁸ ČERMÁK, KVASNICOVÁ: Několik poznámek..., s. 21.

¹²⁹ Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Úř. věst. L 14, 20. ledna 1998, s. 6 – 8.

¹³⁰ ŠTANGOVÁ: *Rovné zacházení*..., s. 176.

¹³¹ MATYÁŠEK: *Zákaz diskriminace*..., s. 97.

*považuje za prokázané, neprokáže-li žalovaný dodržení zásady rovného zacházení, nicméně z logiky věci je uvedený závěr zřejmý.*¹³²

V případě obrácení důkazního břemene mezi stranami však nelze zastávat názor, že by strana žalovaná byla předem určena k prohře sporu. Nejedná se zde o presumpci viny.¹³³ Přesun důkazního břemene z žalobce na žalovaného není totiž absolutní. Žalobce tak musí především poskytnout takové důkazy, jež nasvědčují nerovnému zacházení na základě jednoho z diskriminačních důvodů.¹³⁴ Samotný diskriminační důvod žalobce není povinen prokázat. Diskriminační pohnutka, jež mohla vést zaměstnavatele k onomu nerovnému zacházení, by se totiž prokazovala velice těžce. Žalovaná strana je pak povinna tvrdit a prokázat, že k diskriminačnímu jednání nedošlo a napadené zacházení s žalovaným mělo legitimní cíl, jehož dosahování bylo vedeno přiměřenými prostředky. Důkazní břemeno tedy není doslovně obráceno, je sdílené. Není tudíž možné, aby osoba vyhrála spor pouze na základě tvrzení toho, že byla diskriminována bez poskytnutí relevantních důkazů.¹³⁵ Shodně judikoval i Ústavní soud České republiky, který vyslovil názor, že výkladem § 133a OSŘ nelze dospět k závěru, že osobě, jež by se cítila být rasově diskriminována, stačí pouze tvrzení domnělého diskriminačního jednání. „Tato osoba v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Dále pak musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě rasového nebo etnického původu. Tuto motivaci ovšem prokazovat nemusí, ta se v případě důkazu odlišného zacházení předpokládá, je však vyvratitelná, prokáže-li se (dokazováním) opak. Ostatně požadavek, aby strana žalující musela prokazovat, že byla diskriminována právě a výlučně pro svůj rasový (etnický) původ, a nikoli z důvodu jiného, je zcela zjevně nesplnitelný, neboť prokázat motivaci (pohnutku) žalované strany je z povahy věci vyloučeno.“¹³⁶

¹³² DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Občanský soudní řád: komentář. I, § 1-200* za. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 926.

¹³³ ČURDOVÁ, Anna. *Antidiskriminační zákon: pomoc slabším, nebo převrácení práva?* 1. vydání. Praha: Centrum pro ekonomiku a politiku, 2006, s. 36 – 37.

¹³⁴ Podrobněji: KÚHN, Zdeněk. *Dvěře pro přenos důkazního břemene podle § 133a OSŘ ať příliš otevřené?* [online]. jinepravo.blogspot.cz, 2009 [cit. dne 17. února 2014]. Dostupné na <<http://jinepravo.blogspot.cz/2009/12/dvere-pro-prenos-dukazniho-bremene.html>>.

¹³⁵ ČERMÁK, KVASNICOVÁ: Několik poznámek..., s. 22.

¹³⁶ Nález Ústavního soudu České republiky sp. zn. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. dubna 2006, bod 73. Shodně rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 246/2008 ze dne 11. listopadu 2009.

5. Významná judikatura

Velice významnou roli, ne-li tu nejpodstatnější, hraje v oblasti ochrany osob před nerovným a diskriminačním zacházením soudní moc. Důležitost rozhodovací činnosti soudců spočívá nejen v nastolení spravedlnosti a potírání nežádoucího jednání v podobě diskriminace, ale i ve výkladu práva a definování pojmů, jež soudní rozhodnutí poskytují. Od doby, kdy společnost pojala vnímání nerovného jednání jako jednání nežádoucího, tak soudní instance rozhodovala nemálo případů, kdy se potencionální oběť diskriminace domáhala ochrany.

5.1 Judikatura českých soudů

V České republice se však nedá hovořit o stovkách řešených případů a ani po přijetí antidiskriminačního zákona v roce 2009, nedošlo, jak by se dalo očekávat, k nadměrnému růstu sporů s diskriminačním podtextem. Otázkou je, zda k diskriminačnímu chování opravdu nedochází, nebo se osoby s ohledem na strach z prohry, soudního sporu raději vyvarují. Přece jen se ale na české soudy se žádosti o zadostiučinění pár jedinců obrátilo a některá rozhodnutí jsou tak pro české antidiskriminační právo a pracovněprávní vztahy s ním spojené, velice významné. V nálezů pléna Ústavního soudu České republiky sp. zn. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. dubna 2006, bylo potvrzeno stěžejní pravidlo pro diskriminační spory, jež je uvedeno v § 133a OSŘ (dříve § 133a odst. 2 OSŘ), pojednávající o obráceném, chceme-li, sdíleném důkazním břemeni mezi žalovaným a žalobcem. Skutkový stav v tomto případě vycházel z jednání, jež bylo založeno na diskriminaci z důvodu rasy a etnické příslušnosti. Shodně judikoval i Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku v roce 2009.¹³⁷

Pozornost mezi novějšími rozhodnutími si bezpochyby zaslouží usnesení Ústavního soudu z roku 2011.¹³⁸ Soudci ÚS zde dali zapravdu Okresnímu soudu v Českých Budějovicích, který zamítl žalobu, jež požadovala zadostiučinění za diskriminaci v pracovněprávním vztahu.¹³⁹ V podání se žalobce, tedy zaměstnanec, domáhal po žalovaném, tedy svém zaměstnavateli, zaplacení částky 10.000,- Kč jako zadostiučinění za diskriminační jednání, jehož se měl zaměstnavatel vůči svému zaměstnanci dopustit prostřednictvím ostatních zaměstnanců. Ústavní soud s ohledem na zjištěný skutkový stav došel k závěru, „že žalobce nebyl žalovaným diskriminován ani co do kvantity a kvality přidělované práce, ani co do mzdového ohodnocení. Podle názoru soudu nelze za

¹³⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 246/2008 ze dne 11. listopadu 2009.

¹³⁸ Usnesení Ústavního soudu České republiky sp. zn. II. ÚS 302/11 ze dne 8. září 2011.

¹³⁹ Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích č.j. 34 C 590/2009-157 ze dne 3. ledna 2011.

*diskriminaci považovat posměšné či urážlivé chování mezi pracovníky na stejné úrovni výkonu práce, zvláště za situace, kdy postižený pracovník tuto skutečnost neoznámí nadřízeným a nepožaduje nápravu.*¹⁴⁰

5.2 Judikatura Soudního dvora Evropské unie

Výrazný vliv na utváření antidiskriminačních norem, jejich výklad a ochranu jednotlivců před nerovným a diskriminačním zacházením, má taktéž Soudní dvůr Evropské unie (dříve Evropský soudní dvůr). Z oblasti diskriminace v pracovněprávních vztazích jsou touto soudní institucí řešeny spory, jejichž základ stojí převážně na diskriminaci z důvodu pohlaví. Nejvíce pozornosti pak bylo věnováno rozhodnutím *Defrenne*¹⁴¹ a *Jenkins*¹⁴², které se týkaly rovné odměny pro muže a ženy. Přímá diskriminace na základě pohlaví byla shledána v případě *Dekker*¹⁴³, nepřímá diskriminace ze stejného důvodu pak v rozsudku *Zentralbetriebsrat*.¹⁴⁴

Porušení zákazu diskriminace z důvodů pohlaví však není jedinou problematikou, kterou se Soudní dvůr Evropské unie zabývá. V roce 2008 byl vydán rozsudek, nasvědčující tomu, že ani diskriminace na základě ostatních diskriminačních důvodů, nebude tolerována. V případě *Feryn*¹⁴⁵ se soud zabýval otázkou přímé diskriminace z důvodu rasy, národnosti či etnické příslušnosti v přístupu k zaměstnání. Skutkový stav případu spočíval ve veřejném prohlášení ředitele belgické firmy Feryn, v němž odmítnul přijímat na volné pracovní pozice příslušníky etnických menšin, jež se do Belgie přistěhovali za prací. Toto tvrzení později obhajoval tím, že musí vyhovět svým potencionálním klientům, kteří by nevyhledávali služby jeho firmy v případě zaměstnávání imigrantů. Belgická organizace Centrum pro rovnost příležitostí a boj proti rasismu¹⁴⁶ podala proti takovéto politice zaměstnanosti žalobu k místnímu pracovnímu soudu. Ten se v rámci rozhodování kauzy dotázal Evropského soudního dvora (SDEU) na několik prejudiciálních otázek. V první řadě se jednalo o výše zmíněné veřejné prohlášení a jeho schopnost působit jako přímo diskriminační při výběru zaměstnanců. K tomu soud zaujal názor, že takové prohlášení je v rozporu se směrnicí Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ¹⁴⁷ a je přímo diskriminační. Aby se jednalo o přímou diskriminaci, nemusí dojít k samotnému odmítnutí osoby na základě diskriminačního

¹⁴⁰ Usnesení Ústavního soudu České republiky sp. zn. II. ÚS 302/11 ze dne 8. září 2011, bod 2.

¹⁴¹ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 8. dubna 1976, *Defrenne v. Sabena*, 43/75.

¹⁴² Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 31. března 1981, *Jenkins v Kinggate*, 96/80.

¹⁴³ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 8. listopadu 1990, *Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen*, 177/88.

¹⁴⁴ Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 5. prosince 2013, *Zentralbetriebsrat v. Land Salzburg*, 514/12.

¹⁴⁵ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 10. července 2008, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn*, 54/07.

¹⁴⁶ Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, Belgie.

¹⁴⁷ Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Úř. věst. L 180, 19. července 2000, s. 22 – 26.

důvodu. Postačuje tudíž, pokud je prohlášení schopné odradit určitou skupinu osob od ucházení se o pracovní pozici. Druhou prejudiciální otázkou, byla možnost uložení sankce a stanovení její výše, takto se vyjadřujícímu zaměstnavateli i v případě, že neexistuje žádná identifikovatelná, přímo diskriminovaná oběť. Text rozsudku v odpovědi na otázku poukazuje opět na směrnici Rady 200/43/ES. Její články musí být dle SDEU vykládány v souladu s povinnostmi každého členského státu zajistit účinné a odrazující uplatnění směrnice ve svém právním řádu tak, aby bylo možno se domáhat ochrany společnosti před diskriminačním zacházením i v případě absence individuální oběti. Belgickému pracovnímu soudu bylo doporučeno sankcionovat firmu Feryn uveřejněním rozsudku, zaplacením pokuty a náhradou nákladů za soudní řízení, jež žalobce vynaložil.

6. Rovnost a zákaz diskriminace v právní úpravě Velké Británie

Velká Británie (dále také VB) zastává v rámci Evropy jisté prvenství. Bezpochyby je jím vysoká míra multikulturalismu, jež se především v hlavním městě Spojeného království, v posledních několika dekádách objevuje. Dalším primátem, dalo by se říci i zvláštností, v porovnání s ostatními zeměmi Evropy, je právní systém, kterým se tamní společenství řídí. Společně s Irskou republikou, tak Velká Británie zastupuje tzv. angloamerický systém, jenž je oproti většinovému kontinentálnímu právnímu systému ve zbytku zemí Evropy nestandardní. I proto považuji za vhodné ve své práci zmínit úpravu rovnosti a zákazu diskriminace tak, jak ho vykládá právo této ostrovní země a poukázat na jistou rozdílnost se státy kontinentálního typu, mezi něž patří i Česká republika.

Spojené království Velké Británie a Severního Irska požívá jistých specifik, projevujících se ve zvláštní správní úpravě, jež odděluje jednotlivé země království, což má za následek rozdílnost právních struktur v jednotlivých zemích. Nejbližší jsou v této oblasti spjaty Wales a Anglie, naopak systém s podstatnými odlišnostmi funguje ve Skotsku a Severním Irsku. Souhrnně je pro právo jednotlivých zemí typická závaznost soudních rozhodnutí, tedy tzv. precedenční právo a absence psané ústavy, potažmo i dokument podobný české Listině základních práv a svobod, který by zakotvoval základní lidská práva. Ochrana těchto práv, v jejichž rámci je poskytována i ochrana menšinám, sloužící jako základ pro nastolení rovnosti mezi lidmi ve společnosti, je tak na území Velké Británie považována za nedostatečnou.¹⁴⁸ Navzdory tomu je Spojené království od roku 1973 členem Evropské unie a úprava antidiskriminačních předpisů je zajištěna plněním povinností, jež Velké Británii ukládají legislativní akty EU. Vnitrostátní zákony tedy musí být v souladu s právem Společenství, jež zasahuje i do rozhodovací činnosti soudů, a to takovým způsobem, že stanoví soudcům činným v britské justici povinnost, vykládat zákony v souladu s tímto právem. Pokud dojde k rozporu mezi vnitrostátním a unijním právem, musí se přednostně použít právo unijní. Je tak patrný i značný zásah do tzv. precedenčního práva VB.¹⁴⁹

Ostatně jako všechny moderní země, tak i Británie postupem doby ratifikovala většinu mezinárodních smluv, upravujících lidská práva. V roce 1998 byla pomocí tzv. Zákona o lidských právech (*The Human Rights Act*), včleněna do právního řádu VB Evropská úmluva o lidských právech, což lze zhodnotit jako velký přínos pro britské právo a jím upravenou ochranu před

¹⁴⁸ DAVIDOVÁ, Petra a kol. *Právní postavení Romů v jednotlivých členských zemích Evropské unie: Studie, shrnující výsledky výzkumného projektu RB 10/2/03 Ministerstva zahraničních věcí České republiky* [online]. mzv.cz, [cit. dne 1. března 2014]. Dostupné na <www.mzv.cz/file/16376/RB_10_2_03.doc>.

¹⁴⁹ Evropská soudní síť pro občanské a obchodní věci. *Právní řád – Anglie a Wales* [online]. ec.europa.eu, 5. září 2006 [cit. dne 1. března 2014]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/civiljustice/legal_order/legal_order_eng_cs.htm>.

diskriminací. Rozhodovací činnost soudců, právo Evropské unie či mezinárodní dokumenty však nejsou jedinými určovateli podoby antidiskriminačních právních předpisů na území Velké Británie. Již od 60. let minulého století se v britském právním řádu objevují první náznaky zákazu diskriminace. Jejich podoba byla koncipována do formy občanskoprávních norem a zasahovala do oblasti zákazu diskriminace z důvodu rasy či etnické příslušnosti. V roce 1975 byl přijat první, komplexní právní předpis, jež zakazoval diskriminaci z důvodu pohlaví. Byl jím tzv. *Sex Discrimination Act*. V následujícím roce došlo ke konsenzu na potřebě rozsáhlejší ochrany menšin a světlo světa spatřil tzv. *Race Relations Act*. Za významný právní dokument je považován taktéž tzv. *Disability Discrimination Act*, jež byl přijat v roce 1995 a zakazoval diskriminaci z důvodu zdravotního postižení. V nedávné době, tedy v roce 2010, všechny tyto antidiskriminační dokumenty, sjednotil tzv. *Equality Act*, jehož přijetím došlo ke zjednodušení norem upravujících rovnost a zákaz diskriminace a pro obyčejného člověka se tak dovolání ochrany před takovým zacházením jeví být méně komplikovaným a více srozumitelným.¹⁵⁰

Samotný *Equality Act* z roku 2010 zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci, dále diskriminační jednání v podobě obtěžování, pronásledování či navádění k diskriminaci. Vyjmenovává taktéž zakázané diskriminační důvody, jimiž jsou rasa, jež je definována jako barva pleti, etnický původ, národnostní nebo státní příslušnost, dále pohlaví, včetně manželského nebo partnerského svazku a těhotenství, následuje zdravotní postižení, sexuální orientace, náboženské vyznání či víra, výčet uzavírá zákaz diskriminace z důvodu věku. Působnost předpisu se kromě pracovněprávních vztahů dotýká taktéž přístupu ke zboží a službám, vzdělání, bydlení a výkonu veřejných funkcí. Komplexní antidiskriminační právní norma tak byla přijata jako reakce na povinnost stanovenou směrnicemi Evropské unie. Svým obsahem je však širší, nežli legislativa EU požadovala. *Equality Act* slouží jako britská alternativa k českému antidiskriminačnímu zákonu z roku 2009, i když jeho provedení lze charakterizovat jako preciznější a propracovanější.

Právní řád Velké Británie jednotlivci, jež se domnívá, že s ním bylo zacházeno v rozporu se zásadou rovnosti a zákazu diskriminace, dává několik možností, jak se dovolat spravedlnosti. V prvé řadě, došlo li k diskriminaci v pracovněprávním vztahu, a to jak v oblasti soukromého, tak i veřejného sektoru, je potencionální oběť oprávněna obrátit se na takzvané industriální tribunály nebo *Fair Employment* tribunál. Diskriminaci z ostatních oblastí řeší britské civilní soudy. Oproti českým soudům, ty ve Velké Británii, prokázané diskriminační zacházení postihují opravdu velice tvrdě. V letech 2011 - 2012 tak za porušení zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích byly

¹⁵⁰ Government Equalities Office. *Equality Act 2010: guidance* [online]. gov.uk, 27. února 2013 [cit. dne 5. března 2014]. Dostupné na <<https://www.gov.uk/equality-act-2010-guidance>>.

uloženy pokuty, dosahující v souhrnu výše bez mála 4,5 miliónů liber, a to pouze v případech prokázané rasové diskriminace.¹⁵¹

¹⁵¹ Viz European network of legal experts in the non-discrimination field [online]. non-discrimination.net, [cit. dne 5. března 2014]. Dostupné na <<http://www.non-discrimination.net/countries/united-kingdom>>.

Závěr

Za cíl jsem si ve své diplomové práci dal poskytnutí komplexního pohledu na problematiku zásady rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, především se zaměřením na národnostní a etnické menšiny, jak ji zachycuje právo České republiky a legislativa Evropské unie. S ohledem na rozhodovací činnost soudů pak v této práci poukazuji na důležitost role soudní moci při poskytování ochrany před nežádoucím diskriminačním zacházením.

Vzhledem k momentální situaci ve společnosti je přítomnost antidiskriminačních norem a dohled zprostředkovaný soudy, nezbytností. I přesto, že byl v roce 2009 přijat antidiskriminační zákon, jako sjednocení úpravy rovnosti a zákazu diskriminace, pro osobu práva neznalou je roztržitost ustanovení poskytujících ochranu před takovým zacházením v mnoha dalších zákonech¹⁵² velice složitá a těžko pochopitelná. Tento stav pak v mnoha případech vede potencionální oběť diskriminace k rozhodnutí toto nežádoucí jednání neřešit. Otázkou tedy je, zda by do budoucna nebylo pro jednotlivce příznivější, zhotovit pouze jeden právní předpis, obsahující veškerá ustanovení pojednávající o rovnosti, zákazu diskriminace, ochraně a možnostech obrany proti takovému netolerovatelnému jednání. Samotný antidiskriminační zákon, o 19 paragrafech, z nichž pouze 12 tvoří samotné jádro úpravy zákazu diskriminace, by bezpochyby navýšení o několik dalších ustanovení unesl. Stejně tak považuji za nedostačující výčet diskriminačních důvodů, které jsou v AntiDZ vyjmenovány. V případě diskriminace na základě politického názoru, členství v politických stranách či hnutích nebo manželství, rodinného stavu či povinností k rodině, tak není umožněno domáhat se ochrany dle ustanovení tohoto stěžejního antidiskriminačního předpisu. Bylo by tak vhodné, kdyby tuzemský parlamentní sbor napravil tento nedostatek a postaral se o detailnější vymezení důvodů, jež jsou shledány jako diskriminační, v zákonné úpravě poskytované AntiDZ.

Nedostatek shledávám taktéž v promítnutí § 11 AntiDZ do praxe. Dle tohoto ustanovení, je možné zřizovat právnické osoby za účelem poskytování informací o možnostech právní pomoci a součinnosti při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám, domáhajícím se ochrany před diskriminací. Stávající stav je však velice žalostný a instituce na ochranu obětí diskriminace jsou zakládány pouze soukromými osobami. Povinnost ukládající členským státům zřídit instituci na pomoc obětem diskriminace byla stanovena směrnicemi Evropské unie. Český zákonodárce však považoval za dostačující tyto pravomoci přenést na veřejného ochránce práv.

¹⁵² § 3 odst. 3 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů; § 2 odst. 1 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Jak plyne z vyjádření samotného veřejného ochránce práv k návrhu antidiskriminačního zákona, tato volba nebyla nejšťastnější a mělo dojít spíše k vytvoření nové veřejné instituce, jejíž působnost by se vztahovala pouze na oblast diskriminace. Touto institucí by pak mohl být Antidiskriminační úřad. Nedokonalost realizace záměru formou přenesení pravomocí na veřejného ochránce práv shledávám také ve faktu, že ochránci není umožněno zastupování obětí diskriminace před soudem, stejně jako odepření možnosti převzít na sebe náklady řízení. V následujících letech by tak nebylo na škodu rozšířit oprávnění VOP i na tyto instituty.

Jak bylo naznačeno výše v textu, soudy ostatních členských států Evropské unie, při shledání diskriminačního jednání, neváhají uložit sankci ve výši několika milionů korun. Případy, které byly řešeny českými soudy, se však takovéto podoby zadostiučinění nedočkaly a udělené pokuty nepřekročily částky v řádech desetitisíců Kč. I přes možné likvidační vlastnosti pro zaměstnavatele, které takové soudní rozhodnutí může mít, lze konstatovat, že po vyslovení rozsudku ukládajícího povinnost poskytnout zadostiučinění ve výši několika set tisíc korun, by si již nikdo další bezpochyby diskriminační zacházení nedovolil a byl by si vědom toho, že české soudy toto jednání netolerují a tvrdě trestají.

S odkazem na kapitolu pojednávající o organizacích zřizovaných soukromými subjekty, které se zabývají pomocí sociálně vyloučeným či diskriminovaným příslušníkům menšin, si dovoluji malý odklon od oboru práva. Nejen tedy veškeré právní normy, ale i morální zásady utváří naší společnost. Celá majoritní část obyvatel našeho státu, jako státu, ve kterém předsudky a diskriminace jsou téměř na každodenním pořádku, by se tak měla pokoušet o postupné začleňování menšin do svých řad a oprostít se od veškerých negativních postojů. Za příklad toho, kde začít, považuji oblast vzdělávání. Pokud tedy již v rámci předškolního, či školního věku, nebudeme dělat rozdíly mezi lidmi, a školní lavice budou obsazovány žáky z různých společenských úrovní, s různým národnostním či etnickým původem nebo s různou barvou pleti, každý z těchto studentů se postupem času naučí tyto rozdíly nevnímat a věřím, že antidiskriminačních ustanovení v zákonech naší republiky, tak nebude v budoucnu vůbec potřeba.

Seznam použitých zdrojů

1. Monografie

- ALLPORT, Gordon Willard. *O povaze předsudků*. V českém jazyce. 1. vydání. Praha: Prostor, 2004. 574 s. ISBN 80-7260-125-3.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 640 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2
- BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 425 s. ISBN 978-80-7400-315-8.
- BOUČEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.
- BUDILOVÁ, Lenka a kol. *Policiista v multikulturálním prostředí*. Praha: Člověk v tísní - společnost při ČT, 2005. 100 s. ISBN 80-903510-1-8.
- ČURDOVÁ, Anna. *Antidiskriminační zákon: pomoc slabším, nebo převrácení práva?* 1. vydání. Praha: Centrum pro ekonomiku a politiku, 2006. 90 s. ISBN 80-86547-55-8.
- DAVID, Ludvík a kol. *Občanský soudní řád: komentář. I. díl, (§1 až 200za)*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009. 1072 s. ISBN 978-80-7357-460-4.
- DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Občanský soudní řád: komentář. I, § 1-200za*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. 1579 s. ISBN 978-80-7400-107-9.
- ELIÁŠ, Karel, HAVEL, Bohumil. *Osnova občanského zákoníku. Osnova zákona o obchodních korporacích*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 574 s. ISBN 978-80-7380-205-9.
- FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007. 209 s. ISBN 978-80-254-1054-7.
- FRYŠTENSKÁ, Marcela. *Zákaz diskriminace a problematika multikulturalismu*. 1. vydání. Brno: Vysoká škola Karla Engliš, 2010. 147 s. ISBN 978-80-86710-10-5.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova Univerzita Brno, 2004. 672 s. ISBN 80-7239-173-9.

- GALVAS, Milan, PRUDILOVÁ, Miroslava. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. 1. vydání. Brno: CP Books, a.s., 2005. 378 s. ISBN 80-251-0523-7.
- HAMULÁK, Ondřej, STEHLÍK, Václav. *Praktikum práva Evropské unie : ústavní základy a soudnictví*. 2. upravené a aktualizované vydání. Praha: Leges, 2013. 224 s. ISBN 978-80-87576-68-7.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.
- HENDRYCH, Dušan a kol. *Právnícký slovník*. 3. podstatně rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. 1481 s. ISBN 978-80-7400-059.
- KÁBRT, Jan a kol. *Latinsko-český slovník*. 3. vydání. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1991. 483 s. ISBN 80-04-26000-4.
- KOTIŠNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novelly účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012. 1088 s. ISBN 978-80-87576-08-3.
- LEONTIYEVA, Yana, VÁVRA, Martin (eds). *Postoje k imigrantům*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. 121 s. ISBN 978-80-7330-173-6.
- NOVÁK, Tomáš. *O předsudcích*. 1. vydání. Brno: nakladatelství DOPLŇEK, 2002. 108 s. ISBN 80-7239-121-6.
- PETRÁŠ, René a kol. *Mensiny a právo v České republice*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. 507 s. ISBN 978-80-87284-00-1.
- POTOČNÝ, Miroslav, ONDŘEJ, Jan. *Mezinárodní právo veřejné – Zvláštní část*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2006. 533 s. ISBN 80-7179-536-4.
- PRŮCHA, Jan. *Interkulturní psychologie : sociopsychologické zkoumání*. 1. vydání. Praha: Portál, 2004. 200 s. ISBN 80-7178-887-6.
- ROZEHNALOVÁ, Naděžda, GONSORČÍKOVÁ, Miluše. *Vybrané problémy mezinárodního práva soukromého a procesního - řešení sporů: multimediální učební text pro studenty bakalářského studia a ekonomických oborů*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 77 s. ISBN 80-210-3515-3.
- SLÁDEČEK, Vladimír. *Zákon o veřejném ochránci práv. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011. 216 s. ISBN 978-80-7400-158-1.
- STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4.

ŠIŠKOVÁ, Naděžda. *Dimenze ochrany lidských práv v Evropské unii*. 2. rozšířené a aktualizované vydání. Praha: Linde Praha, 2008. 255 s. ISBN 978-80-7201-710-2.

ŠIŠKOVÁ, Naděžda, STEHLÍK, Václav. *Evropské právo 1 - ústavní základy Evropské unie*. Praha: Linde Praha, 2007. 310 s. ISBN 978-80-7201-680-8.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.

VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 768 s. ISBN 978-80-7357-723-0.

WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 931 s. ISBN 978-80-7357-750-6.

2. Odborné články

BOUČKOVÁ, Pavla. Antidiskriminační zákon: Konec diskriminace v Čechách? *Právní rozhledy*, 2009, roč. 17, č. 13, s. 11.

ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010, č. 3, s. 19 – 23.

KŮHN, Zdeněk. Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona. *Právní rozhledy*, 2010, roč. 18, č. 3, s. 77 – 86.

MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovně právních vztazích. *Právní fórum*, 2005, roč. 2, č. 3, s. 89 – 97.

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

SPIROVÁ, Klára. Alternativní způsoby řešení sporů – mediace. *Právní fórum*, 2010, roč. 7, č. 3, s. 119 – 122.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009, roč. 6, č. 8, s. 317 – 322.

3. Judikatura

Soudy České republiky

Nález Ústavního soudu ČSFR sp. zn. Pl. ÚS 22/92 ze dne 8. listopadu 1992.

Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. dubna 2006.

Usnesení Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 302/11 ze dne 8. září 2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 30 Cdo 2005/2003 ze dne 27. října 2003

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4196/2007 ze dne 8. prosince 2008.

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 31 Cdo 3161/2008 ze dne 12. listopadu 2008.

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 246/2008 ze dne 11. listopadu 2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 30 Cdo 4044/2007 ze dne 24. března.

Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích č.j. 34 C 590/2009-157 ze dne 3. ledna 2011.

Soudní dvůr Evropské unie (Evropský soudní dvůr)

Rozsudek ze dne 5. února 1964, *Van Gend en Loos*, 26/62.

Rozsudek ze dne 15. července 1964, *Costa v. ENEL*, 6/64.

Rozsudek ze dne 6. října 1970, *Grad v. Finanzamt Traunstein*, 9/70.

Rozsudek ze dne 4. prosince 1974, *Van Duyn v. Home Office*, 41/74.

Rozsudek ze dne 8. dubna 1976, *Defrenne v. Sabena*, 43/75.

Rozsudek ze dne 31. března 1981, *Jenkins v Kingsgate*, 96/80.

Rozsudek ze dne 10. dubna 1984, *von Colson*, 14/83.

Rozsudek ze dne 8. listopadu 1990, *Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen*, 177/88.

Rozsudek ze dne 10. července 2008, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn*, 54/07.

Rozsudek ze dne 5. prosince 2013, *Zentralbetriebsrat v. Land Salzburg*, 514/12.

Evropský soud pro lidská práva

Rozsudek Velkého senátu ESLP ze dne 22. prosince 2009, *Sejdzic a Finci v. Bosna a Hercegovina*.

4. Právní předpisy

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR, ve znění pozdějších předpisů.

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

Ústavní zákon č. 144/1968 Sb., o postavení národností v Československé socialistické republice.

Zákon č. 330/1921 Sb., o závodních výborech, z. a n.

Zákon č. 122/1920 Sb., jímž se stanoví zásady jazykového práva v republice Československé, z. a n.

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

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění zákona č. 215/2009 Sb. účinnému ke dni 20. července 2009.

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 220/2002 Sb. účinnému ke dni 28. května 2002, ve znění zákona č. 311/2002 Sb. účinnému ke dni 13. června 2002.

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

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

Zákon č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin a o změně některých zákonů (menšinový zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, 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. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 189/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších

předpisů.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

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

Primární právo EU

Smlouva o Evropské unii. Úř. věst. C 326, 26. října 2012, s. 363–390.

Smlouva o fungování Evropské unie. Úř. věst. C 326, 26. října 2012, s. 50–50.

Listina základních práv EU. Úř. věst. C 326, 26. října 2012, s. 407–407.

Sekundární právo EU

Směrnice Rady 76/207 ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Úř. věst. L 39, 14. února 1976, s. 40 – 42.

Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Úř. věst. L 145, 19. června 1996, s. 4 – 9.

Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Úř. věst. L 14, 20. ledna 1998, s. 9 – 14.

Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Úř. věst. L 14, 20. ledna 1998, s. 6 – 8.

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Úř. věst. L 180, 19. července 2000, s. 22 – 26.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Úř. věst. L 303 ze dne 2. prosince 2000 s. 12 – 12.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Úř. věst. L 204, 26. července 2006, s. 23 – 36.

Mezinárodní dokumenty

Deklarace OSN o právech osob náležejících k národnostním, etnickým, náboženským a jazykovým menšinám.

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a politických právech.

Rámcová úmluva o ochraně menšin.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání.

Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace.

Všeobecná deklarace lidských práv.

5. Jiné zdroje

DAVIDOVÁ, Petra a kol. *Právní postavení Romů v jednotlivých členských zemích Evropské unie: Studie, shrnující výsledky výzkumného projektu RB 10/2/03 Ministerstva zahraničních věcí České republiky* [online]. mzv.cz, [cit. dne 1. března 2014]. Dostupné na <www.mzv.cz/file/16376/RB_10_2_03.doc>.

BERÁNKOVÁ, Kateřina. *Sociální dávky jsou určeny jen opravdu potřebným* [online]. socialni-zaclenovani.cz, 31. července 2013 [cit. 1. února 2013]. Dostupné na <<http://www.socialni-zaclenovani.cz/tiskova-zprava-uradu-prace-cr-socialni-davky-jsou-urceny-jen-opravdu-potrebnym>>.

BIKÁR, František. *Ombudsman. Stížností na diskriminaci řešíme poměrně málo* [online]. romea.cz, 21. února 2013 [cit. dne 25. února 2014]. Dostupné na <<http://www.romea.cz/cz/zpravodajstvi/domaci/90-diskriminovanych-se-nesoudi>>.

KOLÍNKOVÁ, Eliška. *Romští asistenti strážníků se v Brně osvědčili, od jara jich bude osm* [online]. 18. prosince 2013 [cit. 17. února 2014]. Dostupné na <http://brno.idnes.cz/asistentu-prevence-kriminality-v-brne-pribude-fq8-/brno-zpravy.aspx?c=A131218_133737_brno-zpravy_eko>.

- KÚHN, Zdeněk. *Dveře pro přenos důkazního břemene podle § 133a OSŘ až příliš otevřené?* [online]. jinepravo.blogspot.cz, 2009 [cit. dne 17. února 2014]. Dostupné na <<http://jinepravo.blogspot.cz/2009/12/dvere-pro-prenos-dukazniho-bremene.html>>.
- MORAVCOVÁ, Mirjam. *O postavení národnostních menšin* [online]. 2013 [cit. 8. února 2014]. Dostupné na <<http://fhs.cuni.cz>>.
- SOCHOROVÁ, Petra. *Diskriminace v pracovní právní inzerici a při pohovoru* [online]. kariera.web.cz, 16. dubna 2012 [cit. dne 25. února 2014]. Dostupné na <<http://kariera.ihned.cz/c1-55413360-diskriminace-v-pracovnepravni-inzerici-a-pri-pohovoru>>.
- ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, ČIŽINSKÝ, Pavel. *Antidiskriminace: pravdy a mýty o rovnosti* [online]. poradna-prava.cz, [cit. dne 2. března 2014]. Dostupné na <http://www.poradna-prava.cz/folder05/anti-diskriminace_web.pdf>.
- VARVAŘOVSKÝ, Pavel. *Používání slovenského jazyka v zaměstnání* [online]. ochrance.cz, 13. ledna 2011 [cit. dne 25. února 2014]. Dostupné na <http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/prace/Pouzivani_slovenskeho_jazyka_v_zamestnani.pdf>.
- VONDRA, Pavel. *Britská škola vybrala spor s muslimskou žákyní* [online]. bbc.co.uk, 16. června 2004 [cit. 3. února 2014]. Dostupné na <http://www.bbc.co.uk/czech/worldnews/story/2004/06/040616_uk_jilbab_ban_pckg.shtml>.
- European network of legal experts in the non-discrimination field [online]. non-discrimination.net, [cit. dne 5. března 2014]. Dostupné na <<http://www.non-discrimination.net/countries/united-kingdom>>.
- Evropská soudní síť pro občanské a obchodní věci. *Právní řád – Anglie a Wales* [online]. ec.europa.eu, 5. září 2006 [cit. dne 1. března 2014]. Dostupné na <http://ec.europa.eu/civiljustice/legal_order/legal_order_eng_cs.htm>.
- Government Equalities Office. *Equality Act 2010: guidance* [online]. gov.uk, 27. února 2013 [cit. dne 5. března 2014]. Dostupné na <<https://www.gov.uk/equality-act-2010-guidance>>.
- K romské národnosti se veřejně hlásí 13 150 lidí, méně než k Rytířům jedi ze Star Wars* [online]. 15. prosince 2011 [cit. 8. února 2014]. Dostupné na <<http://zpravy.ihned.cz/c1-54211050-k-romske-narodnosti-se-verejne-hlasi-13-150-lidi-mene-nez-k-rytirum-jedi-ze-star-wars>>.
- Veřejný ochránce práv. *Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerici* [online]. ochrance.cz, 15. června 2011 [cit. dne 25. února 2014]. Dostupné na

<http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf>.

Veřejný ochránce práv. *Souhrnná zpráva veřejného ochránce práv za rok 2012* [online]. ochrance.cz, 2. dubna 2013 [cit. dne 25. února 2014]. Dostupné na <http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu/Souhrnna_zprava_VOP_2012-web.pdf>.

Vláda České republiky. *Romská národnostní menšina* [online]. vlada.cz, 16. dubna 2006 [cit. 8. února 2014]. Dostupné na <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rnm/mensiny/romska-narodnostni-mensina-16149/>>.

Vláda České republiky. *Odkazy na některé národnostně menšinové organizace* [online]. vlada.cz, [cit. 10. února 2014]. Dostupné na <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rnm/odkazy/odkazy-na-nektere-narodnostne-mensinove-organizace-16169/>>.

Internetové zdroje

www.eur-lex.europa.eu

www.curia.europa.eu

www.helcom.cz

www.nsoud.cz

www.ochrance.cz

www.osn.cz

www.romea.cz

www.vlada.cz

Shrnutí

Diplomová práce se zabývá rovností a zákazem diskriminace v pracovněprávních vztazích, se zaměřením na národnostní a etnické menšiny. Práce je členěna do šesti hlavních kapitol, které jsou dále rozčleněny do menších podkapitol.

V prvotních dvou kapitolách jsou popsány základní pojmy z oblasti rovnosti a diskriminace, stejně jako je zde vysvětlen pojem národnostní a etnické menšiny. Náplní druhé kapitoly je také stručný nástin vývoje postavení menšin na našem území a rozvoj antidiskriminačních norem v České republice po roce 1989. Třetí kapitola je věnována aktuální právní úpravě v oblasti rovnosti a zákazu diskriminace, jak v českém právním řádu, tak i na poli primárního a sekundárního práva Evropské unie. Kapitola čtvrtá dále obsahuje pojednání o možnostech obrany proti nerovnému a diskriminačnímu zacházení. Zejména se pozastavuji nad pravomocemi Veřejného ochránce práv a problematikou sdíleného důkazního břemene. V kapitole páté se věnuji judikatuře z oblasti diskriminace. Především pak rozhodnutím českých soudů, ale i Soudního dvora Evropské unie. Kapitola šestá, se zabývá antidiskriminačním právem Spojeného království Velké Británie a Severního Irska.

Závěrem své práce se zabývám zhodnocením platné právní úpravy v antidiskriminační oblasti a jejímu dopadu na aktuální stav společnosti a úvaze *de lege ferenda*, tedy jakým směrem by se právní úprava antidiskriminačních norem České republiky mohla ubírat do budoucna.

Klíčová slova

Rovnost, diskriminace, národnostní a etnické menšiny, antidiskriminační zákon, veřejný ochránce práv, antidiskriminační směrnice Evropské unie, antidiskriminační právo Velké Británie.

Summary

The diploma thesis deals with equality and prohibition of discrimination in labour relations, focusing on national and ethnic minorities. The thesis contains six main chapters, which are further divided into subsections.

The first two chapters describe basic terms of equality and discrimination, as well as explanation of national and ethnic minority concept. The second chapter includes also a brief outline of the minorities' status development in our country and the development of anti-discrimination norms in Czech Republic after 1989. The third chapter is devoted to actual legislation regarding to equality and non-discrimination, both in the Czech Republic law as well as in primary and secondary legislation of EU. The fourth chapter of the thesis also includes disquisition about the possibilities of defense against unequal and discriminatory treatment. In particular, I am interested in Ombudsman's competence and problems of shared burden of proof. The fifth chapter is dedicated to case law in the area of discrimination. It deals especially with decision Czech courts, as well as the European Court of Justice. The sixth chapter deals with anti-discrimination law of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland.

In the end of my work I deal with the evaluation of actual legal regulations of anti-discrimination and its impact on the actual state of the society and the consideration *de lege ferenda*, i.e. the future direction of legal regulation of anti-discrimination norms in the Czech Republic.

Keywords

Equality, discrimination, national and ethnic minorities, Anti-discrimination Act, the Ombudsman, discrimination directives of European Union, anti-discrimination law of Great Britain.