



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

# Metodika diskriminace pro zaměstnance

**Mgr. Lucian Otáhal**

**Mgr. Linda Sokačová (ed.)**

Projekt  
ReStartuj kariéru s ROUTOU!, č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/16\_061/0003309.  
[www.rc-routa.cz](http://www.rc-routa.cz).  
Čelákovice, listopad 2017.



rodinné centrum

# **Metodika diskriminace pro zaměstnance**

Publikace byla vydána v rámci projektu

ReStartuj kariéru s ROUTOU!, č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/16\_061/0003309.

Projekt realizuje Rodinné centrum ROUTA, z.s., Sedláčkova 107, Čelákovice.

Autor: Mgr. Lucian Otáhal.

Editorka: Mgr. Linda Sokačová.

Jazyková korektura: Alena Rambousková.

Grafická úprava: Roman Piják.

V listopadu 2017 vydalo Rodinné centrum ROUTA, z.s..

[www.rc-routa.cz](http://www.rc-routa.cz).

<b>Obsah</b>	
<b>Úvod</b>	<b>/ 6</b>
<b>1. Co je to diskriminace</b>	<b>/ 7</b>
<b>2. Diskriminace a zákony</b>	<b>/ 8</b>
2.1 Antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací) Oblasti, v nichž je diskriminace zakázána Na základě jakých charakteristik se nesmí v daných oblastech rozlišovat Obtěžování/Sexuální obtěžování/Pronásledování/Pokyn a navádění k diskriminaci Obtěžování a sexuální obtěžování Veřejný ochránce práv	
2.2. Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.)	
2.3. Zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.)	
2.4. Občanský soudní řád (zákon č. 99/1963 Sb.)	
<b>3. Kdy není nerovné zacházení diskriminací</b>	<b>/ 13</b>
3.1. Věcné důvody spočívající v povaze práce	
3.2. Pozitivní opatření („pozitivní diskriminace“)	
<b>4. Šikana</b>	<b>/ 15</b>
<b>5. Případy z praxe</b>	<b>/ 17</b>
5.1. Diskriminace na základě pohlaví Rozdílné zacházení na ochranu těhotenství a mateřství žen	
5.2. Diskriminace na základě zdravotního postižení Povinnost zaměstnavatele přijímat přiměřená opatření pro osoby se zdravotním postižením Výjimky	
5.3. Rasová diskriminace	
5.4. Věková diskriminace Požadavek určitého minimálního věku Odborné vzdělávání zasahující do důchodového věku a rozdílný věk odchodu do důchodu	
5.5. Náboženské vyznání Požadavek určitého vyznání pro práci v církvích a náboženských společnostech	
5.6. Sexuální orientace	
<b>6. Jak se bránit proti diskriminaci</b>	<b>/ 21</b>
6.1. Snaha o dohodu a mediace Ústní projednání problému s nadřízeným Využití mediace	
6.2. Oficiální stížnost zaměstnavateli, odborům Využití vnitřních stížnostních mechanismů stanovených v pracovním řádu	
6.3. Podnět na inspektorát práce S čím a jak je možné se na inspektorát práce obracet	
6.4. Podnět k veřejnému ochránci práv	
6.5. Žaloba k občanskoprávnímu soudu	
<b>7. Co si promyslet, když jste obětí diskriminace/ šikany a chcete s tím něco dělat</b>	<b>/ 23</b>
<b>Použitá literatura</b>	<b>/ 24</b>
<b>Vzory podání</b>	<b>/ 25</b>

# Úvod

Tato publikace určená zejména zaměstnancům si klade za cíl podat přehled o tematice diskriminace a rovného zacházení. Diskriminace se v pracovněprávních vztazích a v zaměstnávání vyskytuje velmi často.

Nezřídka pro vás může být obtížné rozlišit, co je „pouhým“ neslušným zacházením a co již na pracovišti nemusíte tolerovat, a je tedy zakázané – diskriminační. Cílem této publikace je jednotlivé pojmy ze sledované oblasti objasnit. Kromě toho vysvětluje, jak lze možnosti, které zákon obětem diskriminace nabízí, efektivně využívat k obraně před tímto jevem v praxi. Ukážeme vám proto i nejčastější mýty a omyly, které jsou s tématem spjaté, a jak postupovat, pokud máte pocit, že se vám do cesty postavila diskriminace.

Patrně nejčastější námitkou je, že zákony na ochranu před diskriminací nám vnutila Evropská unie spolu se spoustou dalších nesmyslných pravidel. V této příručce ukážeme, že ochrana před diskriminací není pouhou byrokratickou představou převzatou z Bruselu, a že je naopak dobře využitelná jako obrana proti nežádoucímu jednání, které bohužel v praxi není ojedinělé.

# 1. Co je to diskriminace

Slovo diskriminace pochází z latinského *discriminare* neboli rozlišovat. Často se setkáváme s námitkou, že rozlišování mezi lidmi je přece přirozený proces, a proto tedy zakazovat diskriminaci není možné. Je tomu skutečně tak? Jaké rozlišování je „povoleno“ a jaké je zakázáno a považováno za diskriminační?

**Otázka k zamyšlení:** *Ucházíte se o zaměstnání ve skupině s třiceti dalšími zájemci. Zaměstnavatel musí prostřednictvím určitých rozlišovacích kritérií určit ty, které postupně vyřadí, a ty, kteří ve výběrovém řízení postoupí dále. Která kritéria jsou zakázána, diskriminační? Je to vaše pohlaví či věk? Nebo vzdělání, pracovní zkušenosti a profesionální předpoklady? Chcete, abyste byli posuzováni na základě toho, co umíte, nebo svého pohlaví?*

Zavedení zákazu diskriminace neznamena, že je zakázáno **jakékoli** rozlišování. „Diskriminací“ míníme pouze takové rozlišování, které není podle zákona přípustné, které je **neopodstatněné**.

Diskriminace, tedy neopodstatněné a neodůvodněné nerovné zacházení, je zakázána pouze ze stanovených chráněných důvodů (např. pohlaví, rasa, věk) a v určitých vymezených oblastech (zaměstnanost a výkon zaměstnání, bydlení či některé jiné). Obojí bude podrobněji popsáno níže. Zákaz diskriminace tedy platí jenom v těch oblastech, které vyjmenovává antidiskriminační zákon (viz kapitola 2.1.1). Zákazem diskriminace (samozřejmě) není dotčena oblast soukromých vztahů, výběr životního partnera a podobně. Oblast zaměstnanosti, které je tato publikace věnována, je zásadou rovného zacházení regulována poměrně výrazně.

## Přímá a nepřímá diskriminace

Právo rozlišuje dva typy diskriminace, a sice přímou a nepřímou.

**Přímou diskriminací** rozumíme situaci, kdy je s určitou osobou zacházeno méně výhodně než s osobami jinými, a to z důvodů, které jsou zakázány (rasa, pohlaví, věk...), a v situaci, která je pro všechny zúčastněné srovnatelná.

### Příklad

Zaměstnavatel vás odmítne přijmout do zaměstnání pro váš etnický původ (Rom, cizinec), z důvodu věku (příliš mladý/starý) nebo pohlaví (jste žena v produktivním věku, „hrozí“, že odejdete na mateřskou dovolenou), přestože nejlépe splňujete požadavky na dané pracovní místo stanovené zaměstnavatelem. Odmítnutí uchazeče z uvedených důvodů je považováno za přímou diskriminaci a zaměstnavatel se vystavuje riziku soudních žalob a případných pokut ze strany Státního inspektorátu práce.

**Nepřímou diskriminací** rozumíme méně výhodné zacházení s určitou osobou ve srovnání s jinými, avšak na rozdíl od diskriminace přímé se tak děje na základě *zdánlivě neutrálního* opatření nebo pravidla. O nepřímou diskriminaci se ale nejedná, jestliže je toto opatření nebo pravidlo (či zavedená praxe) objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné.

### Příklad

Ve firmě se mohou do interního výběrového řízení na vedoucí pozici v obchodním oddělení přihlásit pouze zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří projdou speciálním vzdělávacím kurzem. Tento kurz se koná po tři víkendy za sebou v místě, které je vzdálené 150 km od sídla firmy. Zdánlivě tato podmínka dopadne na všechny stejně. Někteří zaměstnanci však budou dotčeni více a je možné, že se školení nebudou ani moct zúčastnit – maminky malých dětí, matky samoživitelky nebo otcové samoživitelé, lidé se zdravotním postižením. Vzdělávání, které se koná ve vzdálené lokalitě a negativně dopadá na určité skupiny zaměstnanců, může být nepřímou diskriminací. Zvláště pokud se jedná o školení, pro které není nutná existence specificky vybavených prostor. Pokud by šlo o vzdělávání, které vyžaduje jen odborně vybavené prostory, které nejsou v menším dosahu k sídlu firmy, jde o podstatný požadavek, kterému zaměstnavatel nemůže předejít.

## 2. Diskriminace a zákony

**Nejpodstatnější právní normy ošetřující diskriminaci z pohledu zaměstnance:**

- antidiskriminační zákon,
- zákoník práce,
- zákon o zaměstnanosti,
- občanský soudní řád.

Diskriminační jednání je taktéž možné trestat jako přešůpek (pokud dojde ke způsobení újmy jinému pro jeho příslušnost k některé z chráněných skupin), a ve specifických případech je dokonce trestným činem (např. veřejné podněcování k nenávisti vůči určitému národu či rase, podpora hnutí směřujících k potlačování práv člověka).

### 2.1 Antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací)

Antidiskriminační zákon je nejdůležitějším právním předpisem, jenž určuje, ve kterých oblastech a z jakých důvodů je diskriminace zakázána, a poskytuje definice základních pojmů. Dále stanoví výjimky ze zásady rovného zacházení, určuje, jak je možno se před diskriminací bránit, a svěřuje pravomoc veřejnému ochránci práv v oblasti rovného zacházení. V této publikaci bude na antidiskriminační zákon často odkazováno a většina informací vychází právě z jeho ustanovení.<sup>1</sup>

**Oblasti, v nichž je diskriminace zakázána:**

- a) právo na zaměstnání a přístup k zaměstnání,
- b) přístup k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- c) pracovní, služební poměry a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- f) sociální zabezpečení,
- g) přiznání a poskytování sociálních výhod,
- h) přístup ke zdravotní péči a jejímu poskytování,
- i) přístup ke vzdělání a jeho poskytování,
- j) přístup ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti, nebo při jejich poskytování.

**Pro vás to na trhu práce znamená, že nesmíte být diskriminováni, když:**

- se ucházíte o zaměstnání,
- jste v pracovním poměru,
- jde o odměňování (zásada rovnosti musí být dodržena i v otázce mzdy či platu a veškerých dalších peněžitých a nepeněžitých odměn),
- jste propouštěni ze zaměstnání.

**Zakázané diskriminační důvody:**

- rasa, etnický původ a národnost,
- pohlaví – za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje také diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství a z důvodu pohlavní identifikace,
- sexuální orientace,
- věk,
- zdravotní postižení,
- náboženské vyznání, víra či světový názor.

Podrobněji o těchto důvodech pojednává kapitola 5, která zároveň uvádí výjimky, kdy je nerovné zacházení u příslušných skupin možné.

**Diskriminace na základě domnělého důvodu**

Antidiskriminační zákon chrání vaše práva i v případě, že se zaměstnavatel pouze domníval, že patříte k některé ze skupin, které jsou před diskriminací chráněny. Diskriminací je totiž i nepříznivé zacházení na základě **domnělého** důvodu.

*1/ Plné znění zákona je dostupné například na webových stránkách veřejného ochránce práv:*

*[http://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/pravni\\_predpisy/Antidiskriminacni\\_zakon.pdf](http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/pravni_predpisy/Antidiskriminacni_zakon.pdf).*

### **Příklad**

Ucházíte se o místo obchodní firmě. Zaměstnavatel se domnívá, že máte malé děti. Má obavu, že matka malých dětí nemůže efektivně pracovat. Z tohoto důvodu vás odmítne, ačkoli splňujete veškeré profesní předpoklady na dané pracovní místo. Bez ohledu na to, zda byl předpoklad zaměstnavatele o vašem rodinném stavu správný či nikoli, jedná se v tomto případě o diskriminaci.

### **Obtěžování/Sexuální obtěžování/Pronásledování/Pokyn a navádění k diskriminaci**

Stejně jako diskriminaci zákon zakazuje také:

- obtěžování,
- sexuální obtěžování,
- pronásledování,
- pokyn k diskriminaci,
- navádění k diskriminaci.

Tato jednání se za diskriminaci považují v případech, že k nim dochází na základě některého z diskriminačních důvodů. Tedy například – jestliže jste věřící křesťan a váš kolega vás obtěžuje nemístnými poznámkami a vtipy o věřících, je možné se proti takovému jednání bránit stejně jako proti diskriminaci. Pokud se ale tyto vtipy a nemístné poznámky budou týkat úpravy vašeho zevnějšku, barvy trička apod., pak se o diskriminaci nejedná. V těchto případech se jedná o šikanu (viz kapitola 4).

### **Obtěžování a sexuální obtěžování**

Antidiskriminační zákon zakazuje obtěžování, které souvisí s pohlavím, sexuální orientací, rasou, náboženstvím, věkem nebo zdravotním postižením dané osoby, která je obětí takového jednání. Obtěžování může mít dvojí záměr či důsledek:

- snížení důstojnosti dané osoby,
- vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího a pokořujícího nebo urážlivého prostředí.

### **Příklad ponižujícího zacházení**

V minulosti se pokusil jeden z obchodních řetězců zavést praxi, kdy zaměstnankyně, které menstrují, musely nosit červenou pásku. Zaměstnavateli se tím mělo ulehčit povolování odchodu na toaletu, tyto zaměstnankyně mohly odcházet přednostně. Přestože je tento pokus zřejmě odůvodněn snahou vyjít ženám vstříc, způsob, jakým to zaměstnavatel zamýšlel učinit, je naprosto evidentně nedůstojný.<sup>2</sup>

Co je vytvořením *nepřátelského prostředí*: například „přesazení“ zaměstnance na odlehlé pracovní místo, vyloučení z komunikace – emailové i osobní, ukládání nesmyslných pracovních úkolů; cílem je, aby zaměstnanec „dobrovolně“ odešel.

**Obtěžováním je také chování, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.** Jedná se

o chování typu „něco za něco“. V pracovněprávních vztazích může jít o povýšení, získání odměny, získání výhodnější směny, volna o svátcích – tyto výhody získá například pouze ten zaměstnanec, který informuje nadřízeného o tom, kolik času tráví ostatní zaměstnanci v kuchyňce „klábosením“.

Obtěžování je zakázáno nejen mezi šéfem a podřízenými, ale samozřejmě také mezi pracovníky (kolegy) navzájem.

**Sexuální obtěžování** je potom výše popsané chování, které má sexuální podtext. Sexuálního obtěžování se může dopustit jak muž vůči ženě, tak žena vůči muži, ale může k němu dojít i mezi osobami stejného pohlaví.

V České republice bylo zpočátku sexuální obtěžování spojeno s obavou, že za ně bude považováno veškeré galantní chování mužů k ženám – například vpuštění do dveří či přidržení kabátu. Je tomu skutečně tak? Nikoliv. Pokud je dané chování v naší společnosti běžné a je dáno určitými společenskými normami a etiketou, jejichž dodržování je ve společnosti obvyklé, pak nemůže být jako obtěžování vnímáno. Záměrem ani důsledkem toho, že muž dá ve dveřích přednost své kolegyni, jistě není snížení její důstojnosti a vytvoření pokořujícího prostředí na pracovišti. „*Při setkání ve dveřích ustup osobě starší a představené a pán dámě dveře přidrž, aby mohla volně projít. Vcházíš-li někde s dámou do dveří, předejdi poněkud, abys jí mohl otevřít dveře a pak přepustiti.*“<sup>3</sup> Ladislav Špaček nicméně ve své knize připouští, že i při dodržování etikety je třeba reagovat na měnění se společenské zvyklosti. Nevítané až zuřivé lpění na dodržování norem etikety by v některých případech mohlo intenzity obtěžování dosáhnout, pokud je dlouhodobé, opakované a je vyvoláváno záměrně s vědomím, že dané osobě určitý způsob chování vadí. Pokud hovoříme o obtěžování, jde o situace, které jsou nepřijemné a nevítané. Jednání na pracovišti by mělo být vždy profesionální a je nutné zvážit, jaké chování na pracovišti patří a jaké ne. V baru a klubu s kamarády je vhodné, abyste byli osobní, a nevadí ani žertování. Na pracovišti ale takový přístup může vyznít negativně a přinést řadu problémů.

### Typické příklady sexuálního obtěžování:

- opakované snahy o osobní schůzky s kolegyní, kolegou,
- obtěžující telefonáty, emaily,
- dotýkání a poplácávání,
- domáhání se sexuálního styku (např. za účelem povýšení),
- vtipy se sexuálním podtextem,
- vyvěšování erotických fotografií atp.

**Pronásledováním** rozumíme například pracovněprávní postihování zaměstnance za to, že uplatnil svá práva podle antidiskriminačního zákona – stěžoval si na diskriminační podmínky, na to, že mu nebylo nabídnuto povýšení, nedostal odměny, žaloval zaměstnavatele u soudu. Pokud je zaměstnanec za to, že aktivně brání svá práva, znovu zaměstnavatelem postižen, například je s ním ukončen pracovní poměr, může se vůči takovému jednání znovu bránit jako proti diskriminaci.

#### **Příklad**

Veřejný ochránce práv řešil případ zaměstnankyně, která byla společně s dalšími pracovníky propuštěna pro nadbytečnost. Zaměstnankyně se zaměstnavatele dotazovala, jakým způsobem byly vybírány osoby, které byly propuštěny. Zaměstnavatel její dotaz vnímal jako stížnost. V době, kdy zaměstnavatel nabíral zaměstnance zpět, již tuto ženu nepřijal. Zaměstnankyně se domnívala, že ji zaměstnavatel nevybral právě proto, že se dotazovala na předchozí propuštění. Toto chování zaměstnavatele nese znaky pronásledování (v daném případě se je ale nepodařilo prokázat).

**Pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci** jsou vzájemně dosti podobné, společným jmenovatelem je navedení jiné osoby, aby diskriminovala někoho třetího. „Pokyn k diskriminaci“ na rozdíl od „navedení“ vydává osoba v nadřazeném postavení. Ředitel firmy například uloží vedoucímu směny, aby odměny vyplatil pouze zaměstnancům do 30 let (s vysvětlením, že je důležité si ve firmě udržet mladé perspektivní pracovníky). Ten, kdo navádí nebo vydává pokyn, se tedy podle zákona sám diskriminace dopouští a musí nést odpovídající následky.

#### **Veřejný ochránce práv**

Veřejný ochránce práv (ombudsman) byl antidiskriminačním zákonem pověřen k tomu, aby přispíval k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich věk, pohlaví, sexuální orientaci, zdravotní postižení, náboženské vyznání a rasu. Ti, kdo se cítí být dotčeni nerovným zacházením (diskriminováni), se mohou na ombudsmana obrátit – ochránce se může případem detailně zabývat a ve věci vydá stanovisko. Šetření ochránce tedy nevýstíjí v uložení sankce vůči tomu, kdo se diskriminačního jednání dopustil (například zaměstnavateli), ochránce nemá takovou pravomoc a nemůže ani ukládat žádné pokuty.

V praxi ale bývá stanovisko veřejného ochránce práv respektováno a stěžovatel jej eventuálně může použít jako důkaz v případném soudním sporu.

## **2.2. Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.)**

Zákoník práce ukládá zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování dalších peněžitých i nepeněžitých plnění, odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Zákoník práce dále zakazuje jakoukoliv diskriminaci v pracovněprávních vztazích a v podrobnostech odkazuje na antidiskriminační zákon. Umožňuje přijímání tzv. pozitivních opatření (viz níže) a kromě toho umožňuje přijmout výjimku ze zásady rovného zacházení v případě, že je to věcně odůvodněno podstatnými požadavky příslušného zaměstnání (viz níže).

Podle zákoníku práce po vás může zaměstnavatel vyžadovat před uzavřením pracovního poměru pouze údaje, které bezprostředně souvisejí se vznikem pracovní smlouvy. To znamená, že jakékoliv dotazy zaměstnavatele na věk, sexuální orientaci, náboženské vyznání apod., pokud nesouvisí s vykonávanou prací, nejsou přípustné.

## **2.3. Zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.)**

Zákaz diskriminace je obsažen také v zákoně o zaměstnanosti, tedy při uplatňování práva na zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti stanoví zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi osobami, které uplatňují právo na zaměstnání, a výslovně odkazuje na antidiskriminační zákon. Nad rámec zakázaných důvodů diskriminace (tedy těch vyjmenovaných v antidiskriminačním zákoně) zákon o zaměstnanosti stanoví, že hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání. To znamená, že podmínky pro výběr zaměstnanců nemohou být naprosto svévolné a ničím neodůvodněné. Tedy například není možné, aby zaměstnavatel odůvodnil nepřijetí zaměstnance tím, že se mu nelíbí barva jeho vlasů. Kromě obecného zákazu nerovného zacházení tento zákon zakazuje také diskriminační nabídky práce.



**Při výběru zaměstnanců od vás nesmí zaměstnavatel vyžadovat informace týkající se:**

- národnosti, rasového nebo etnického původu,
- politických postojů,
- členství v odborových organizacích,
- náboženství,
- filozofického přesvědčení,
- sexuální orientace,
- informace, které odporují dobrým mravům (např. informace o plánech na rodinu či plánech na mateřství).

Porušení zákazu diskriminace je správním deliktem, za který může úřad práce zaměstnavateli uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

#### **Příklady diskriminační inzerce**

V roce 2011 zveřejnil veřejný ochránce práv výsledky svého výzkumu týkajícího se výskytu diskriminační inzerce v pracovní oblasti.<sup>2</sup> Níže uvádíme příklady inzerátů obsahujících diskriminační požadavky:

#### **Inzeráty považující za vhodné kandidáty pouze osoby určitého pohlaví (diskriminace na základě pohlaví):**

„Pozice je vhodná pouze pro muže z důvodu vyšší fyzické náročnosti.“

„Hledám muže na pozici ....“

„Společnost ABC hledá obchodního zástupce (muže) ...“

„Hledáme asistentku manažera, kosmetičku, kadeřnici, ...“ – tento inzerát používá ženský rod, vzhledem k doposud převládajícímu použití mužského rodu v obecné češtině je zřejmé, že na pozici jsou požadovány ženy.

#### **Inzeráty vyžadující určitý věk (diskriminace na základě pohlaví):**

„Hledáme kolegu do mladého pracovního kolektivu.“

„Jste mladý, aktivní, máte rád výzvy?“

„Pracovní technik, práce na částečný úvazek, praxe nejméně 20 let v oboru.“ – ačkoliv je legitimní, aby zaměstnavatel požadoval určitou dobu praxe, požadavek 20 let je zcela zjevně absurdní a nepřímou diskriminací na základě věku.

#### **Inzeráty diskriminační z důvodu rodinného stavu:**

„Vhodné pro maminky na mateřské.“

„Hledáme nejlépe manžele v důchodovém věku z okolí obce ...“

#### **Inzeráty vyžadující dobrý zdravotní stav (diskriminace na základě zdravotního postižení, zdravotního stavu):**

„Hledáme pokladní. Požadavky: flexibilita, bezúhonnost, výborný zdravotní stav.“ – u pozic, kde není zdravotní stav podstatným požadavkem zaměstnání, je jeho vyžadování nadbytečné, diskriminační a vylučuje z přístupu na trh práce osoby s lehčím zdravotním postižením.

#### **Inzeráty diskriminující na základě národnosti:**

„Hledáme vedoucího administrativního pracovníka české národnosti.“

## **2.4. Občanský soudní řád (zákon č. 99/1963 Sb.)**

Občanský soudní řád je důležitým právním předpisem v případech, že ohledně nerovného zacházení dojde až k soudnímu sporu. Diskriminační soudní spory jsou specifické tím, že jako žalobci nenesete důkazní břemeno sami, nýbrž je sdělíte společně s žalovaným – zaměstnavatelem. **Sdílené důkazní břemeno** znamená, že vám jako žalobci postačí, pokud před soudem prokážete, že s vámi zaměstnavatel zacházel méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě některého diskriminačního důvodu. Pokud se vám podaří rozdílné zacházení prokázat, přechází důkazní břemeno na žalovaného – zaměstnavatele, který musí naopak prokázat, že důvod, který rozdílné zacházení zapříčinil, nebyl diskriminační.<sup>3</sup>

2/ Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerce, publikováno dne 15. 6. 2011, dostupné na: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/vyzkum/>

3/ Podrobněji viz Stanovisko veřejného ochránce práv k některým procesním aspektům antidiskriminačního zákona, zejména věcné příslušnosti soudů, 5. ledna 2010, dostupné na: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pravni-stanoviska-pro-odborniky/>.

### ***Případ žaloby na diskriminaci na Úřadu vlády***

Ústavní soud se zabýval otázkou sdíleného důkazního břemene v případě žaloby na diskriminaci na Úřadu vlády. Stěžovatel dostal v důsledku organizační změny výpověď pro nadbytečnost. Namítal ovšem, že organizační změnou došlo pouze k přejmenování některých útvarů a přesunu zaměstnanců, přičemž byli propuštěni zejména zaměstnanci nad 50 let a přijati byli noví zaměstnanci převážně ve věku do 28 let. Stěžovatel se tedy domníval, že byl nepřímo diskriminován z důvodu věku. Své tvrzení podpořil statistikou přijatých a propuštěných zaměstnanců, ze které byl patrný výše uvedený závěr ohledně jejich věkového složení. Statistika se týkala změn v organizačním útvaru podřízeném novému místopředsedovi vlády Martinu Jahnovi. V momentě, kdy před obecnými soudy stěžovatel předložil tuto statistiku, mělo následovat přenesení důkazního břemene na bývalého zaměstnavatele (Úřad vlády), aby prokázal, že jeho jednání nebylo diskriminační. To se však nestalo – Ústavní soud tedy konstatoval, že soudy porušily stěžovatelovo právo na spravedlivý proces.

## 3. Kdy není nerovné zacházení diskriminací

Antidiskriminační zákon obsahuje celou řadu výjimek. Ne vždy se jedná o diskriminaci. Rozhodně nemusíte mít obavy, že antidiskriminační zákon postaví vše, co známe, na hlavu. Pokud budete potřebovat někoho na převádění ženského spodního prádla, rozhodně se nemusíte bát, že budete muset přijmout muže po osmdesátce, jen abyste nebyli obviněni z diskriminace.

### 3.1. Věcné důvody spočívající v povaze práce

Diskriminací není rozdílné zacházení, které je odůvodněno tzv. věcnými důvody, tedy důvody majícími oporu v povaze práce, pokud jsou uplatněné požadavky povaze práce přiměřené. Jedná se o obecnou výjimku, kterou je možné využít napříč celou oblastí pracovněprávních vztahů, přístupu k zaměstnání nebo povolání, pracovních a služebních poměrů a veškeré závislé činnosti. Věcnými důvody spočívajícími v povaze práce je možné ospravedlnit rozdílné zacházení na základě všech diskriminačních důvodů chráněných antidiskriminačním zákonem – pohlaví, rasy, věku, zdravotního postižení, náboženství i sexuální orientace.

#### Porodní asistentky

Evropský soudní dvůr v roce 1982 v případě *Komise proti Spojenému království* neshledal diskriminaci, jestliže je povolání porodní asistentky vyhrazeno pouze ženám. Soud prohlásil, že „v současné době hraje osobní citlivost důležitou roli mezi pacientkou a porodní asistentkou“.<sup>4</sup>

#### Ženy v armádě

V případě *Sirdar*<sup>5</sup> v roce 1999, opět v souvislosti s Velkou Británií, soud shledal, že nevpouštění žen do armády, byť se v daném případě jednalo o pozici kuchařky u britské námořní pěchoty, není diskriminací. Třebaže se případ může zdát na první pohled úsměvný, Velká Británie argumentovala tím, že každý člen britské námořní pěchoty musí vykonávat své pracovní úkoly a zároveň být v jakémkoliv okamžiku schopen boje (princip interoperability). Soud tento argument uznal a britský zákaz vstupu žen do armády schválil.

V případě *Kreil*<sup>6</sup> z roku 2000, týkajícím se německého Bundeswehru, už byl Evropský soudní dvůr přísnější a rozhodl, že německé ženy mají být do armády vpuštěny, a to i ke službě ve zbraní, kterou původně zakazovala německá ústava. Soud uvedl, že není možné ženám zakazovat vstup do armády plošně, ale je naopak nutné posuzovat konkrétní požadavky pro jednotlivé „specifické aktivity“.

Zmíněné případy, zejména porodní asistentky a případ odmítnuté britské kuchařky, která chtěla vstoupit k námořní pěchotě, soud rozhodoval na konci minulého století a z dnešního pohledu již působí překonaně – podívejme se pro zajímavost na případ veřejného ochránce práv z roku 2011.

#### Případ ochránce: Odmítnutí uchazeče o zaměstnání řidiče nákladního vozidla z důvodu věku

Ochránce řešil případ 62letého muže, který se ucházel o místo řidiče nákladního vozidla. Zaměstnavatel jej na místo nepřijal s tím, že práce je fyzicky náročná – kromě řízení nákladních vozidel zahrnuje údržbu vozidel včetně vleků, odvoz bioodpadů, ovládání hydraulických jeřábů a činnost s jednohákovým natahovacím zařízením. Tyto doplňkové činnosti tvoří 25 % pracovní činnosti. Zaměstnavatel muži výslovně sdělil, že pro něj tato práce „nepřipadá v úvahu“, jinými slovy – je na ni příliš starý a fyzicky by ji nevládal. Následně na tuto pracovní pozici přijal zaměstnance ve věku 29 let. Ochránce se tedy zabýval tím, zda v případě této pracovní pozice může být věk oním věcným důvodem, který spočívá v povaze práce a který tedy může ospravedlnit nerovné zacházení. Dospěl k závěru, že tomu tak není a postup zaměstnavatele ohodnotil jako přímou diskriminaci na základě věku. Ochránce uvedl, že je legitimní, pokud zaměstnavatel požaduje určitou fyzickou kondici pro práci řidiče nákladního vozidla, avšak nemůže pouze na základě jeho věku usuzovat, že zaměstnanec tuto kondici nemá, a nemůže tedy práci vykonávat.

4/ Rozsudek ESD ze dne 8. listopadu 1983, *Komise proti Spojenému království*, 165/82, citováno z Boučková, Havelková, Koldinská, Kühn, Kühnová, Whelanová: *Antidiskriminační zákon. Komentář*. C. H. Beck, 2010, str. 222.

5/ Rozsudek ze dne 26. října 1999, *Sirdar proti The Army Board, Secretary for State of Defence*, C-273/97, citováno z Boučková, Havelková, Koldinská, Kühn, Kühnová, Whelanová: *Antidiskriminační zákon. Komentář*. C. H. Beck, 2010, str. 223.

6/ Rozsudek ze dne 11. ledna 2000, *Tanja Kreil proti Bundesrepublik Deutschland*, C-285/98, citováno z Boučková, Havelková, Koldinská, Kühn, Kühnová, Whelanová: *Antidiskriminační zákon. Komentář*. C. H. Beck, 2010.

Jak je vidět zejména na případě odmítnutého řidiče nákladního vozidla, i když zákon umožňuje použití zakázaného kritéria (věk, pohlaví) pro rozlišení mezi uchazeči (zaměstnanci), je tomu tak skutečně pouze tehdy, pokud „není zbyť“. Použití zakázaného kritéria musí být nutné (jen žena může být operní zpěvačkou pro roli sopránů, jen mladý muž může hrát roli milovníka v operetě apod.). V ostatních případech je potřeba si vystačit s objektivními požadavky (fyzická zdatnost, vzdělání, praxe).

### 3.2. Pozitivní opatření („pozitivní diskriminace“)

Antidiskriminační zákon dává prostor pro přijímání tzv. pozitivních opatření, často mylně označovaných za „pozitivní diskriminaci“ nebo diskriminaci naruby. Vzhledem k obavám, které jsou často v souvislosti s pozitivními opatřeními vyslovovány, je nutno v první řadě uvést dvě zásadní informace:

- pozitivní opatření neznámá automatické zvýhodnění Romů, žen, lidí se zdravotním postižením, gayů apod. (tedy skupin chráněných antidiskriminačním zákonem) před ostatními (Čechy, heterosexuály, muži) – rozhodující je splnění profesních a kvalifikačních předpokladů;
- přijímání pozitivních opatření není povinné – je tedy na uvážení zaměstnavatele.

Antidiskriminační zákon konkrétně uvádí, že za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezených určitým pohlavím, rasou, zdravotním postižením, sexuální orientací, věkem nebo náboženským vyznáním a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti. Specificky pro oblast zaměstnání a povolání zákon uvádí, že přijetí těchto opatření nesmí vést k upřednostnění méně kvalifikovaných (kvalitních) osob vůči těm, které jsou kvalifikovány lépe.

Základním předpokladem pro uplatnění pozitivních opatření je existence znevýhodnění u určité skupiny osob. Toto znevýhodnění může pramenit z historie či z přetrvávajících stereotypů, např. ohledně „typicky mužských“ nebo „typicky ženských“ povolání (zámečnick, švadlena, řidič), kdy se zaměstnavatel rozhodne mít více genderově rozmanitý kolektiv a upřednostní přijetí uchazečů pohlaví, které je u něj zastoupeno méně.

#### Jak může vypadat pozitivní opatření:

- Kvóty – určují minimální podíl osob z méně zastoupené skupiny; jsou často využívány v politice.
- Upřednostnění méně zastoupené skupiny při přijímání do zaměstnání. Pozor, tento krok není možné udělat hned na začátku, zvýhodnit např. méně zastoupené pohlaví lze v případě, kdy je shodná kvalifikace a další předpoklady pro přijetí do zaměstnání. Hledat jen ženy na určitou pozici určitě nelze!
- Vytvoření speciálních vzdělávacích programů pro diskriminované skupiny.
- Přizpůsobení požadavků pro žádosti o pracovní místo určité skupině (např. upravení fyzických parametrů při přijímání do určitých zaměstnání podle rozdílů mezi muži a ženami).
- Finanční pobídky:
  - půjčky a finanční pobídky osobám z méně zastoupené skupiny,
  - příspěvky a/nebo pobídky zaměstnavatelům – jedná se o zvláštní výhody či finanční pobídky zaměstnavatelům nebo firmám, které realizují programy rovných příležitostí.

## 4. Šikana

S diskriminací může souviset i další jev, který je na pracovišti nežádoucí, a tím je šikana. Šikana, anglickou terminologií i u nás označovaná jako *mobbing*, případně *bossing* (pokud ji iniciuje nebo sám provádí nadřízený), je psychickým týráním nebo intrikováním. Nemusí vždy souviset, a často ani nesouvisí, s diskriminačními důvody. Spouštěčem šikany tedy může být i to, že se nám někdo nelíbí, protože nosí pomačkané košile. Šikana na rozdíl od diskriminace není nikde v zákonech definována. **Jak lze tedy šikanu rozpoznat?**

**Charakteristické znaky šikany jsou:**

- kritika zaměstnance, jeho práce, ale i jeho účesu, stylu oblékání či soukromého života,
- vylučování z kolektivu, z pracovní komunikace,
- pomlouvání, zesměšňování,
- zadávání nesmyslných, nesplnitelných pracovních úkolů.

Pro zaměstnavatele může být leckdy složité šikanu mezi zaměstnanci rozpoznat, neboť její projevy mohou být tzv. pod jeho rozlišovací schopností, a to obzvláště ve větších kolektivech. Mobbing na pracovišti může kromě psychických problémů oběti přinášet i pracovníprávní důsledky. Může vyústit ve vynucený odchod šikanovaného pracovníka, a tím ovlivnit kvalitu pracovního prostředí i podávání pracovních výkonů do budoucna.

Šikanou v pracovních vztazích označujeme všechny formy vytváření dlouhodobých nepřátelských a ponižujících vztahů na pracovišti. Pokud nepřátelské a ponižující klima vytváří nadřízený (zneužívá přitom své nadřazené pozice), potom hovoříme o tzv. bossingu. Jestliže je původcem spolupracovník či spolupracovnice, jedná se o tzv. mobbing<sup>7</sup>.

### **Inspektoráty práce mají nástroje pro důkladné šetření pracovních podmínek.<sup>8</sup>**

Pět zaměstnankyň bylo přesvědčeno, že je zaměstnavatel šikanuje, a proto se obrátily na inspektorát práce. Ten na základě jejich podnětu zahájil šetření. V něm konstatoval, že k žádné šikaně nedochází. Naopak naznačil, že možná zaměstnankyně šikanují svého zaměstnavatele – aniž by své tvrzení nějak doložil. Nespokojené stěžovatelky se obrátily na veřejnou ochránkyni práv. Jak jsme zjistili během šetření, inspektorát práce nevyužil svých možností, jeho šetření bylo spíše formální a víceméně se ztotožnil s tvrzením zaměstnavatele.

Pět žen pracovalo ve školském zařízení. Byly nespojeny s pracovními podmínkami. Stěžovaly si na porušování pracovníprávních předpisů, na nepřiměřený psychický nátlak ze strany zaměstnavatele, který považovaly za formu šikany (bossingu). Oblastní inspektorát práce (OIP) po svém šetření konstatoval, že nebylo možné prokázat porušení pracovníprávních předpisů.

Během našeho šetření se však ukázalo, že OIP nedostatečně využíval své možnosti. Inspektoři mluvili s celkem devíti zaměstnanci, kterým položili dvacet dva otázky. Všechny se týkaly pouze jednoho aspektu, na který si zaměstnankyně stěžovaly, k tématu šikany mířila pouze jedna z nich, a to jen velmi obecně.

Stěžovatelky přitom zbavily inspektory mlčenlivosti, takže se mohli ptát adresně na poměry těchto zaměstnankyň. Této možnosti však vůbec nevyužili. Ženy dodaly inspektorům důkazy, které měly podporovat jejich tvrzení. Z protokolu inspekce však není jasné, jakým způsobem s nimi inspektoři pracovali a zda vůbec. Z podkladů není zřejmé, zda měli inspektoři vůbec nějakou metodiku, podle které by šikanu posuzovali.

Veřejná ochránkyně práv proto konstatovala, že dotčený inspektorát práce nezohlednil důkazní materiály stěžovatelek; nevypověděl se s jejich námitkami v rámci podání informací o výsledku kontroly; svá kontrolní zjištění dostatečně nedoložil potřebnými podklady a neodůvodnil je.

Bez dalšího se přiklonil k verzi zaměstnavatele a šetření ukončil. O výsledcích šetření a zjištěných pochybeních veřejná ochránkyně práv informovala generálního inspektora Státního úřadu práce a dotčený inspektorát byl vyzván, aby výsledky našeho šetření zohlednil ve své další činnosti.

Přestože není šikana zákonem definována, mají zaměstnanci podle zákoníku práce právo na to, aby nebylo zasahováno do jejich oprávnění při výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovníprávních vztahů. Zákoník práce ukládá zaměstnavatelům povinnost projednat se zaměstnancem (odborovou organizací, radou zaměstnanců či zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) stížnost zaměstnance. Zaměstnavatelé nesmí zaměstnance postihovat nebo znevýhodňovat za to, že se svých práv domáhá. Pokud by váš zaměstnavatel tento problém neřešil, můžete se obrátit na inspektorát práce (za tento přestupek může inspektorát uložit pokutu až 400 tisíc korun) a též s žalobou na soud.

7/ Šikana na pracovišti: *mobbing, bossing a diskriminace*. Brno: Veřejný ochránce práv. Dostupné na: <https://www.ochrance.cz/stiznosti-na-urady/chcete-si-stezovat/zivotni-situace-problemy-a-jejich-reseni/sikana-na-pracovisti-mobbing-bossing-a-diskriminace/>.

8/ Veřejný ochránce práv: <https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2017/inspektoraty-prace-maji-nastroje-pro-dukladne-setreni-pracovnich-podminek-ne-vzdy-je-v/>.

## Základní rady pro oběti šikany<sup>9</sup>

### Jaký je rozdíl mezi obtěžováním a šikanou podle veřejného ochránce práv?

Pro naplnění definice obtěžování může postačit jednotlivý intenzivní útok vážně narušující důstojnost jednotlivce. Pro naplnění skutkové podstaty šikany je naopak potřeba, aby nátlak spočívající v jednotlivých dílčích útocích trval delší dobu (zpravidla aspoň půl roku) a opakoval se častěji. Pro posouzení, zda se o obtěžování či šikanu jedná, je dále podstatné, zda stejné nároky a postupy zaměstnavatel (případně vedoucí zaměstnanec či zaměstnankyně) uplatňuje vůči všem, nebo zda jsou cíleny jen na jednoho člověka či vymezenou skupinu osob. Je vhodné nasměrovat klienta či klientku k tomu, aby shromáždili tzv. inventuru útoků, tzn. přehled a popis událostí, ve kterých spatřují obtěžování či šikanu, včetně časových údajů a případných svědků.

### Jaké jsou důvody obtěžování či šikany?

Zjištění, z jakého důvodu je člověk obtěžován, je důležité pro volbu dalšího postupu a strategie a pro nároky, které mohou uplatnit. Může se jednat o důvod chráněný antidiskriminačním zákonem (nejčastěji věk, pohlaví, dále rodičovství, etnicita, zdravotní postižení, sexuální orientace). Pamatujte, že nositelem či nositelkou diskriminačního důvodu nemusí být přímo zaměstnanec nebo zaměstnankyně, ale například jejich blízká osoba (životní partner/partnerka, dítě). Může se ale také jednat o jiné důvody – osobní averze, přetahování o moc či o určitou pracovní pozici.

Podle společnosti STEM/MARK, která v letech 2009 a 2011 realizovala opakované šetření k tématu šikany na pracovišti, má s některou z forem mobbingu zkušenosti téměř pětina dotazovaných. Nejčastějšími projevy jsou nedoceňování pracovního výkonu (což pak vede ke ztrátě sebevědomí), zadávání nesmyslných pracovních úkolů či úkolů neodpovídajících kvalifikaci, neustálá kritika práce, pomlouvání a zesměšňování v pracovním kolektivu.

### Jaké jsou možnosti obrany proti šikaně v pracovněprávních vztazích?<sup>10</sup>

V případě, že se zaměstnanec stal obětí některé z forem psychického násilí na pracovišti, je vhodné nejprve si pečlivě sesbírat veškeré důkazy a zajistit si svědecké výpovědi spolupracovníků. Poté připadají v úvahu tyto možnosti:

- obrátit se se stížností na zaměstnavatele s požadavkem zjednání nápravy dle ustanovení § 276 odst. 9 zákoníku práce. Pokud zaměstnanec využije této možnosti, nesmí ho zaměstnavatel postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv (ustanovení § 346b odst. 4/);
- domáhat se vůči zaměstnavateli, aby dodržoval zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o pracovní podmínky, odměnu, možnosti funkčního postupu a odborné přípravy atd., obsažené v ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce;
- pokud nedojde k nápravě, je možné kontaktovat příslušný oblastní inspektorát práce, v jehož působnosti je dohlížet na dodržování pracovněprávních předpisů. V této souvislosti je třeba zmínit povinnost inspektorátu dodržovat mlčenlivost o totožnosti toho, kdo podal podnět ke kontrole. Této povinnosti může ovšem podatel inspektorát zprostit, což se jeví jako vhodné právě v případech psychického násilí, neboť tím se zásadně rozšiřují možnosti inspektorátu;
- v případech, kdy zaměstnanec požaduje např. finanční odškodnění, je třeba podat žalobu k soudu. Vzhledem k náročnosti těchto soudních sporů je vhodné vyhledat právní poradenství poskytované advokáty.

9/ 10 základních rad, jak pomoci oběti šikany na pracovišti. Brno: Veřejný ochránce práv. Dostupné na: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Letaky/Sikina-na-pracovisti\\_rady.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Letaky/Sikina-na-pracovisti_rady.pdf).

10/ Šikana na pracovišti: mobbing, bossing a diskriminace. Brno: Veřejný ochránce práv. Dostupné na: <https://www.ochrance.cz/stiznosti-na-urady/chcete-si-stezovat/zivotni-situace-problemy-a-jejich-reseni/sikana-na-pracovisti-mobbing-bossing-a-diskriminace/>.



## 5. Případy z praxe

### 5.1. Diskriminace na základě pohlaví

Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje také diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Pokud jde o mateřství a otcovství, přímou diskriminací bude dotazování uchazeček o zaměstnání (v praxi se problém týká spíše žen), zda mají partnera, plánují rodinu, kolik mají dětí, jak mají zajištěnu péči o děti apod. Nepřímou diskriminací může být zvýhodňování zaměstnanců pracujících na plný úvazek a naopak upírání výhod těm, kteří využívají různé flexibilní formy (částečné úvazky, sdílená místa, práce z domova apod.). Diskriminace z důvodu pohlavní identifikace se týká transgender osob, tedy těch, kdo se neidentifikují se svým vrozeným pohlavím.

#### Rozdílné zacházení na ochranu těhotenství a mateřství žen

Ženy byly tradičně, zejména v pracovním právu, chráněny před fyzicky náročnějšími pracemi – český zákoník práce donedávna obsahoval ustanovení chránící ženy před pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol (s výjimkou žen pracujících v nemanuálních, pečujících či kancelářských funkcích). Plošný zákaz zaměstnávání žen platil v minulosti v armádě a bezpečnostních složkách – viz dva výše zmíněné případy žen v armádě. Se zavedením zákazu diskriminace postupně došlo k omezení zákazu prací pro ženy na případy, kdy je to skutečně důvodné, a to je ochrana těhotenství a mateřství. Určitým paradoxem je, že to, co bylo kdysi normou, musí být dnes zaneseno do zákona jako výjimka. Z právního hlediska je nicméně jasné, že pokud je rovné zacházení zásadou, pak jakékoliv odchylky z této zásady jsou výjimkou.

V současné době chrání český zákoník práce zaměstnankyně před pracemi, které ohrožují jejich mateřství.<sup>11</sup> Seznam těchto prací stanoví Ministerstvo zdravotnictví ČR vyhláškou.

Pokud by se zaměstnavatel rozhodl přistoupit k vyšší ochraně žen z důvodu jejich těhotenství a mateřství, než jak je stanoveno zákoníkem práce a ministerstvem zdravotnictví, pak je nutné mít na paměti, že stejně jako jiné výjimky ze zásady rovného zacházení musí být i k ochraně žen přistoupeno s použitím prostředků, které jsou přiměřené a v daném zaměstnání nezbytné.

### 5.2. Diskriminace na základě zdravotního postižení

Zdravotní postižení je jediným důvodem diskriminace, který je v antidiskriminačním zákoně samostatně definován. Jedná se tedy o „*tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.*“

#### Povinnost zaměstnavatele přijímat přiměřená opatření pro osoby se zdravotním postižením

Antidiskriminační zákon ukládá zaměstnavatelům přijímat tzv. přiměřená opatření, která mají zajistit, aby osoby se zdravotním postižením měly přístup k určitému zaměstnání, k výkonu určité činnosti, případně také k pracovnímu postupu u téhož zaměstnavatele. Povinnost přijímat přiměřená opatření se vztahuje také na přístup k pracovnímu poradenství a účasti na odborném vzdělávání. Pokud zaměstnavatel odmítne (nebo opomene) přiměřené opatření přijmout, jedná se o nepřímou diskriminaci na základě zdravotního postižení.

Povinnost přijímat přiměřená opatření pro osoby se zdravotním postižením neplatí bez výjimky a ne každé odmítnutí přijmout přiměřené opatření je automaticky diskriminační vůči osobě se zdravotním postižením.

#### Výjimky

Především zaměstnavatel není povinen přiměřené opatření přijmout, pokud by to pro něj znamenalo **nepřiměřené zatížení**. Zákon dále umožňuje vzít v úvahu **finanční únosnost** pro toho, kdo by měl opatření realizovat, míru užitku, kterou by osoba se zdravotním postižením z realizace opatření měla, dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a způsobilost náhradních opatření k uspokojení potřeb osoby se zdravotním postižením.

Povinnost přijímat přiměřená opatření neznamena, že by zaměstnavatelé měli přednostně přijmout do zaměstnání hendikepované uchazeče a pro ně navíc upravit pracovní podmínky vzhledem ke druhu jejich postižení. Tato opatření slouží pouze k vyrovnání zdravotního znevýhodnění, avšak nemohou nahradit nedostatek kvalifikace či vzdělání. Hendikepovaní uchazeči o zaměstnání, které zaměstnavatel odmítl pro nedostatek kvalifikačních předpokladů, praxe apod., se tedy nemohou domáhat ochrany před diskriminací.

<sup>11</sup>/ § 238 zákoníku práce.

### ***Případ ochránce: Nepřijetí uchazeče se sluchovou vadou do zaměstnání***

Podle veřejného ochránce práv není funkční sluch věcným požadavkem spočívajícím v povaze zaměstnání. Pokud zaměstnavatel nepřijme uchazeče s vadou sluchu s odůvodněním, že s takovým zaměstnancem by byla problematická komunikace, pak se jedná o přímou diskriminaci na základě zdravotního postižení. Komunikace se sluchově postiženými je možná řadou způsobů, často i bez využití tlumočnicka (odezírání ze rtů, písemně). Zaměstnavatel tedy musí nejprve vyhodnotit schopnost zaměstnance se porozumět a až poté případně konstatovat, že jeho přijetí do zaměstnání není možné.

## **5.3. Rasová diskriminace**

Rasa je v evropském i mezinárodním právu nejpřísněji chráněným důvodem diskriminace. Zákaz rasové diskriminace a segregace byl historicky jedním z prvních a je dodnes vnímán jako nejvýznamnější. Rasová diskriminace ve svých nejzávažnějších formách je trestněprávně postižitelná (genocida, podpora hnutí směřujících k potlačení práv a svobod člověka, podněcování k rasové nenávisti). Rasovou diskriminaci lze ospravedlnit pouze obecnou výjimkou věcných důvodů spočívajících v povaze vykonávané práce (viz výše), a i tu je nutno vykládat restriktivně. Antidiskriminační zákon zakazuje diskriminaci z důvodu rasy, etnického původu a národnosti.

### ***Doporučení veřejného ochránce práv k požadavku výpisu z trestního rejstříku pro přijetí do zaměstnání***

Veřejný ochránce práv k tomuto požadavku uvádí, že pokud nejde o podmínku čistého trestního rejstříku podle zvláštních právních předpisů, zaměstnavatel musí vždy zvažovat, zda je požadování čistého trestního rejstříku nezbytné a má-li taková informace skutečně souvislost s povahou vykonávané práce. Pokud by tomu tak nebylo, dopouští se zaměstnavatel porušení zákona o zaměstnanosti a taktéž zákona o ochraně osobních údajů (informace o bezúhonnosti či spáchání trestného činu jsou citlivými informacemi).

## **5.4. Věková diskriminace**

Věková diskriminace je oproti diskriminaci na základě rasy nebo pohlaví velmi specifická. Věk je totiž charakteristikou člověka, která se s časem neustále proměňuje a od které se odvíjí různá oprávnění, zákazy i nároky v rámci celého právního řádu. Plnou svéprávnost člověk nabývá až 18. rokem věku, v 18 letech lze vstoupit do manželství, řídit motorové vozidlo atd. Prezidentem či senátorem je možné se stát až po 40. roce věku, na druhou stranu nárok na důchod člověku vznikne nejdříve např. v 67 letech.<sup>12</sup>

*Kdy je rozlišování na základě věku oprávněné a kdy už se jedná o zakázanou diskriminaci?*

Základní zásadou je, stejně jako u ostatních důvodů diskriminace, že zaměstnavatel nesmí zaměstnance z důvodu jejich věku znevýhodňovat. Existují nicméně tři specifické výjimky, které rozdílné zacházení na základě věku umožňují.

### **a) Požadavek určitého minimálního věku**

Za věkovou diskriminaci se nepovažuje požadavek určitého minimálního věku nebo minimální doby praxe pro výkon některých povolání. Příkladem je funkce senátora či poslance, ovšem tato výjimka platí samozřejmě i u řady dalších povolání – například pro povolání advokáta je nutné splnit podmínku tříleté praxe coby advokátní koncipient.

### **b) Odborné vzdělávání zasahující do důchodového věku a**

### **c) rozdílný věk odchodu do důchodu**

**Za věkovou diskriminaci se nepovažuje:**

- odmítnutí přijmout do zaměstnání osobu, která nespĺňuje podmínku odborného vzdělání, pokud by odborné vzdělávání zasáhlo do dosažení důchodového věku u této osoby,
- rozdílný věk odchodu do důchodu pro muže a ženy.

### ***Případ ochránce: Snížení osobních příplatků zaměstnancům pobírajícím starobní důchod***

Pobírání starobního důchodu neopravňuje zaměstnavatele k tomu, aby zaměstnancům snížil plat, který pobírají souběžně s důchodem. Veřejný ochránce práv se zabýval případem, kdy zaměstnavatel snížil osobní příplatek zaměstnanci, který vedle platu začal pobírat starobní důchod. Ombudsman takový postup označil za nepřímou diskriminaci na základě věku, jelikož se jednalo o opatření, které bylo navenek neutrální (plat byl snížen všem zaměstnancům, kteří mají další souběžný příjem). Zaměstnavatel toto své počínání odůvodňoval tím, že musí přijmout úsporná opatření v souvislosti se snižováním příjmů, které mu jsou poskytovány ze státního rozpočtu. Nevyvrátil však, že při jeho

<sup>12/</sup> Důchodový věk se liší podle ročníku narození, uvedený věk 67 let je uveden pouze jako příklad a platí pro osoby narozené v roce 1977.



rozhodování hrál roli věk zaměstnanců. Při změně výše osobního příplatku zaměstnavatel nemůže postupovat diskriminačně, nýbrž se musí rozhodovat pouze v mezích, které mu stanoví zákoník práce – tedy řídit se výsledky, kterých zaměstnanci dosahují.

### ***Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci Mangold***

Problematika důchodového věku a otázky, která opatření v oblasti zaměstnanosti jsou či nejsou v souvislosti s ním diskriminační, je často řešena na evropské úrovni. Jedním z nejslavnějších rozsudků je právě případ Mangold, který se týká uzavírání smluv na dobu určitou se zaměstnanci staršími 52 let. Evropský soudní dvůr prohlásil, že německá právní úprava, která umožňuje neomezené uzavírání smluv na dobu určitou se zaměstnanci nad 52 let pracujícími na částečný úvazek, je diskriminační. A to přesto, že účelem německého zákona byla podpora starších nezaměstnaných pracovníků (!). Evropský soudní dvůr však uvedl, že taková právní úprava umožňuje, aby všem zaměstnancům starším 52 let byly nabídnuty smlouvy na dobu určitou až do dovršení důchodového věku, což pro ně bude znamenat absenci jakékoliv jistoty v pracovních vztazích.<sup>13</sup>

## **5.5. Náboženské vyznání**

Diskriminace na základě náboženského vyznání patří v České republice mezi ty nejméně časté případy. Zákaz činit rozdíly v zákonem vymezených oblastech na základě náboženského vyznání, víry či světového názoru nicméně stojí na jedné ze základních ústavních zásad, a to je svoboda myšlení, svědomí a náboženského přesvědčení.<sup>14</sup> Přestože je Česká republika sekulárním státem, tedy žádné náboženství není prohlášeno za státní, zaručuje svobodu náboženských projevů, a nadto zakazuje diskriminaci z tohoto důvodu ve vymezených sférách včetně zaměstnání.

### ***Případ ochránce: Odmítnutí zaměstnavatele poskytovat volnou sobotu z náboženských důvodů není diskriminací***

Právo vykonávat svobodně své náboženství se může v praxi střetávat s požadavky konkrétního zaměstnání. V případě, který řešil ombudsman, požadovaly členky církve Adventistů sedmého dne po svém zaměstnavateli pravidelně volné soboty, neboť jejich náboženství jim o sobotách práci zapovídá. Zaměstnavatel zpočátku požadavku vycházel vstříc, avšak preferenční zacházení vzbudilo nesouhlas ostatních zaměstnanců. Jelikož zaměstnavatel fungoval nepřetržitě na třisměnný provoz, dostaly zaměstnankyně pro své absence na sobotních směnách výpověď. Ombudsman neshledal, že by se zaměstnavatel dopustil nepřímé diskriminace na základě náboženského vyznání. Zaměstnavatel se snažil členkám církve vyjít vstříc, ale z provozních důvodů to nemohl činit neustále. Zákon zaměstnavateli neukládá poskytovat preferenční zacházení příslušníkům církví. Měl by se jim snažit vyjít vstříc, ale jestliže to provoz neumožňuje, je na zaměstnanci, aby se rozhodl, zda upřednostní své náboženství, nebo práci pro zaměstnavatele.

### **Požadavek určitého vyznání pro práci v církvích a náboženských společnostech**

Zaměstnavatel, který má právní postavení církve nebo náboženské společnosti, může požadovat, aby jeho zaměstnanci byli určitého náboženského vyznání, měli určitou víru nebo světový názor. Zákon nespécifikuje, o jako pozici se má jednat. Církev tedy mohou určité náboženské vyznání požadovat pro všechny pozice, avšak pozor:

**Pouze tehdy, pokud jde o podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek se zřetelem k etice dané církve či náboženské společnosti.**

Pokud by se tedy katolická církev rozhodla, že všechny uklízečky musí být katolického vyznání, nejednalo by se o zakázanou diskriminaci evangelíků (či příslušníků jiných církví), případně osob bez vyznání. Katolická církev by ale musela tento požadavek prokazatelně zdůvodnit, například tím, že uklízečky přicházejí do styku s posvátnými předměty a katolická nauka přikazuje, aby osoby, které se těchto předmětů dotýkají, byly katolického vyznání.

## **5.6. Sexuální orientace**

Ochrana před diskriminací na základě sexuální orientace se vztahuje nejen na osoby homosexuálně orientované (gaye a lesby), ale i na bisexuály, případně též asexuály a samozřejmě heterosexuály. Vždy záleží na kontextu konkrétní situace. Antidiskriminační zákon nezná žádné specifické výjimky, které by mohly rozdílné zacházení z důvodu sexuální orientace ospravedlnit. V úvahu tedy připadá pouze obecná výjimka „věcného důvodu spočívajícího v povaze práce“, což je ale zrovna v případě sexuální orientace poměrně obtížné představitelné (v jakém zaměstnání by byl požadavek na heterosexuální zaměstnance legitimní?).

13/ Rozsudek ze dne 22. listopadu 2005, Mangold, C-144/04.

14/ Články 15 a 16 Listiny základních práv a svobod.

### ***Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci Tadao Maruko***

Evropský soudní dvůr v roce 2006 prohlásil za diskriminační postup zaměstnavatele, který nevyplatil starobní důchod partnerovi svého zemřelého zaměstnance (jedná se o třetí pilíř důchodového pojištění, v České republice teprve postupně zaváděný). Pan Maruko po léta odváděl příspěvky do fondu zaměstnavatele na důchodové pojištění. Po jeho smrti však zaměstnavatel dávku nevyplatil jeho pozůstalému partnerovi, se kterým pan Maruko uzavřel registrované partnerství. Soudní dvůr uvedl, že soukromý zaměstnanecký systém důchodového pojištění je z pohledu evropského práva „odměnou“ a vztahuje se na něj zákaz diskriminace v zaměstnání. Registrované partnerství je v situaci, kdy zákon neumožňuje osobám stejného pohlaví uzavřít manželství, s manželstvím – pokud jde o dávky důchodového pojištění – srovnatelné. Partneři jsou si vzájemně povinni péčí a podporou. Pokud zaměstnavatel nevyplatí dávku důchodového pojištění pozůstalému partneru, když pozůstalý manžel tento nárok má, jedná se o přímou diskriminaci na základě sexuální orientace.<sup>15</sup>

15/ Rozsudek ze dne 1. dubna 2008, Tadao Maruko proti Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, C-267/06.

## 6. Jak se bránit proti diskriminaci

Následující text je přehledem kroků, které lze doporučit jako obranu před diskriminačním jednáním. Kapitoly nejsou řazeny náhodně – bylo zvoleno řazení od nejméně administrativně náročného a finančně nákladného řešení až po řešení relativně nejsložitější, což je soudní spor.

Přestože právo nabízí řadu nástrojů, jak se lze diskriminačnímu jednání ze strany zaměstnavatele nebo na pracovišti bránit, je v mezilidských vztazích vždy nejlepším řešením snaha o dohodu a o smírné řešení problematických bodů. Pokud tyto prvotní pokusy nevedou ke kýženému cíli, je vhodné obrátit se se stížností nejprve na zaměstnavatele či na odbory, pokud jsou u daného zaměstnavatele zřízeny. Jestliže ani zde stěžovatel neuspěje, nezbyvá než použít formální stížnostní mechanismy, tedy správně-právní a soudní postupy. Následující řádky osvětlí, co lze od jednotlivých postupů očekávat, jaké jsou náklady, lhůty a s jakými úskalími je případně nutné počítat.

### 6.1. Snaha o dohodu a mediace

Antidiskriminační zákon výslovně stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, v pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování. Zajišťováním rovného zacházení přitom antidiskriminační zákon míní přijetí takových opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům zaměstnavatele. Za zajišťování rovného zacházení se považuje i zajištění rovných příležitostí.

#### Ústní projednání problému s nadřízeným

Zaměstnavatelé by měli ve vlastním zájmu vytvořit na pracovišti vstřícnou a komunikativní atmosféru, aby předcházeli nedorozuměním a stížnostem, a ušetřili tak sobě i dalším stranám případného konfliktu čas i peníze. Pokud máte empatického šéfa, který se zaměstnanci mluví a naslouchá jim (tedy nejen ukládá pracovní úkoly a kontroluje plnění), pak je na místě, abyste se s problémem diskriminace na pracovišti v první řadě obrátili na něj. Pokud jde o diskriminační jednání, jehož původcem je právě nadřízený, pak je toto řešení na zvážení a ve většině případů nebude připadat v úvahu.

#### Využití mediace

V případě, že se nepodařilo dosáhnout řešení konfliktu pomocí mechanismu pro vyřizování stížnosti u zaměstnavatele (viz výše), nabízí se ještě další možnost smírného řešení, a to prostřednictvím vyškolených mediátorů. Seznam mediátorů, kteří jsou oprávněni vykonávat činnost podle zákona o mediaci, vede Ministerstvo spravedlnosti ČR ([www.mediatori.justice.cz](http://www.mediatori.justice.cz)). Účast stran v mediaci je dobrovolná, takže opět platí, že zaměstnavatel musí projevit vůli ke smírnému řešení. Výsledkem mediace je mediační dohoda, kterou zaměstnavatel společně se zaměstnancem uzavřou. Využití služeb mediátora je placenou službou, a tedy bude znamenat jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele určité finanční náklady.

### 6.2. Oficiální stížnost zaměstnavateli, odborům

#### Využití vnitřních stížnostních mechanismů stanovených v pracovním řádu

Jestliže má váš zaměstnavatel vytvořen systém vnitřních předpisů (tyto předpisy či pravidla mohou mít různé názvy, např. interní instrukce, metodické pokyny, nařízení ředitele, sdělení vedoucího provozu apod.), jehož součástí je stížnostní mechanismus či alespoň určitý návod, jak řešit konflikty a problémy na pracovišti, je vhodné tento systém využít (viz. Vzor č. 1). Pokud tomu nebrání závažné překážky (jako například vaše předchozí zkušenost, že stížnosti nejsou vyřizovány řádně – jsou vyřizovány podle osobních kontaktů a známostí apod.), může takto dojít k rychlému a efektivnímu urovnání záležitosti. V případě neúspěchu budete mít pro případné soudní jednání alespoň v ruce důkaz, že jste se pokusili o smír. Pokud zaměstnavatel vaši stížnost uzná jako důvodnou, je vhodné i o tomto sepsat písemný záznam (viz Vzor č. 2).

### 6.3. Podnět na inspektorát práce

V případě, že pokus o smírné řešení sporu selhal anebo jsou atmosféra na pracovišti či postoj zaměstnavatele takové, že ani není možné se o smírné urovnání sporu snažit, přicházejí na řadu méně kompromisní právní prostředky. Podněty ke kontrole inspektorátu práce mají nespornou výhodu v tom, že mohou pro zaměstnavatele znamenat nepříjemné prošetřování a hrozbu nemalé pokuty. Většina zaměstnavatelů se jim proto bude chtít vyhnout, a někdy tedy může stačit již zmínka o tom, že zaměstnanec tyto prostředky hodlá využít, aby došlo k nápravě situace. Podání stížnosti je dále pro zaměstnance jednoduché v tom, že není povinen uvádět žádné důkazy, inspektorát práce jakožto správní úřad musí vyvíjet vlastní aktivitu k zajištění důkazů. Přesto lze jedinečně doporučit, abyste si důkazy pro své tvrzení, pokud je to možné, zajistili i vy sami. Správnímu úřadu totiž může trvat týdny až měsíce, než se k prošetření stížnosti dostane, a s tak velkým časovým odstupem bude mnohem obtížnější důkazy opatřit. Konečně stížnost podaná na inspektorátu práce s sebou nenese žádnou poplatkovou povinnost, a je tedy finančně dostupná pro každého. Bohužel ale nelze očekávat žádné jiné zadostiučinění kromě morálního. Výsledkem šetření inspektorátu je totiž pouze uložení pokuty za to, že zaměstnavatel porušil povinnost, kterou mu ukládá zákon.

### S čím a jak je možné se na inspektorát práce obracet?

Na inspektoráty práce se lze obracet při porušení zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce zaměstnavatelem.

Konkrétně jde o:

- diskriminaci při výběrovém řízení,
- diskriminační inzerci,
- diskriminaci v pracovně-právním vztahu, například při odměňování, povýšení na vedoucí pozici apod.,
- postihování zaměstnance za to, že se domáhá svých práv,
- neprojednání stížnosti zaměstnance na výkon práv a povinností z pracovněprávního vztahu,
- neposkytnutí stejné mzdy za práci stejné hodnoty (nerovné odměňování).

Za spáchání přestupku (u právnických osob správního deliktu) může být zaměstnavateli uložena pokuta až 1 000 000 Kč.

Stížnost na inspektorát práce je možné podat písemně na adresu místně příslušného oblastního inspektorátu práce dle místa výkonu práce (adresy jednotlivých oblastních inspektorátů práce jsou k dispozici na webových stránkách Státního úřadu inspekce práce – [www.suip.cz](http://www.suip.cz)) a taktéž elektronicky prostřednictvím webového formuláře. Vzor stížnosti je také přílohou tohoto textu (viz Vzor 3).

### Základní informace o inspektorátech práce

Státní úřad inspekce práce a osm jemu podřízených oblastních inspektorátů práce (Hlavní město Praha, Středočeský kraj, Jihočeský kraj a Vysočina, Plzeňský a Karlovarský kraj, Ústecký a Liberecký kraj, Královéhradecký a Pardubický kraj, Jihomoravský a Zlínský kraj, Moravskoslezský a Olomoucký kraj) jsou orgány státní správy, jejichž hlavním úkolem je kontrola dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů, včetně předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a o rovném zacházení.

**Státní úřad inspekce práce**, Horní náměstí 103/2, 746 01 Opava, tel.: + 420 950 179 101, fax: + 420 553 626 672, e-mail: [opava@suip.cz](mailto:opava@suip.cz), e-podatelna: [epodatelna@suip.cz](mailto:epodatelna@suip.cz)

**Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj se sídlem v Praze**, Ve Smečkách 29, 110 00 Praha 1, tel.: +420 950 179 400, fax: +420 950 179 401, e-mail: [stredni.cechy@suip.cz](mailto:stredni.cechy@suip.cz), e-podatelna: [epodatelna@suip.cz](mailto:epodatelna@suip.cz)

## 6.4. Podnět k veřejnému ochránci práv

Současně se stížností k inspektorátu práce je možné se obrátit i na veřejného ochránce práv. Jak již bylo uvedeno výše, ani jeho šetření bohužel pro stěžovatele neskončí tím, že by se mu dostalo jiného než morálního zadostiučinění. Veřejný ochránce práv může u zaměstnavatele provést šetření, jehož výsledkem je zpráva o zjištění případné diskriminace. Jestliže ochránce zjistí, že k diskriminaci došlo, nabídne stěžovateli pomoc při soudním řízení ve věci diskriminace. Tato pomoc spočívá v tom, že stěžovatel může po celou dobu soudního řízení s ochráncem konzultovat odborné otázky týkající se diskriminace. Pokud nemá stěžovatel dostatek finančních prostředků na právní zastoupení advokátem, ochránce jej může odkázat na služby pro bono advokáta.

Podnět k veřejnému ochránci práv je možné podat písemně (adresa: Údolní 39, 602 00 Brno), elektronicky (email: [podatelna@ochrance.cz](mailto:podatelna@ochrance.cz)), prostřednictvím datové schránky nebo i osobně v Kanceláři veřejného ochránce práv. Další informace naleznete na jejich webových stránkách ([www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz)).

Pro formulaci stížnosti lze využít vzor (viz Vzor č. 4) připravený přímo pracovníky Kanceláře veřejného ochránce práv.

## 6.5. Žaloba k občanskoprávnímu soudu

Pokud pokusy o smírné řešení situace, kdy dochází k diskriminaci, nejsou v praxi proveditelné nebo selžou, nezbyvá, než se obrátit se žalobou na soud. Zákonný podklad pro takovou žalobu dává antidiskriminační zákon. Ten v §10 vyjmenovává právní prostředky ochrany před diskriminací. Ten, kdo se cítí být znevýhodňován, má právo se u soudu domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Oběť diskriminace má též právo požadovat náhradu nemajetkové újmy v penězích. To však pouze v případě, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře například snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby či její vážnost ve společnosti. Výši náhrady nemajetkové újmy v penězích určuje soud. Přihlíží přitom k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo. Vzor žaloby na náhradu nemajetkové újmy – viz Vzor č. 5.

## 7. Co si promyslet, když jste obětí diskriminace/ šikany a chcete s tím něco dělat

**Promyslete si, zda chcete se situací něco dělat. To „něco“ může znamenat v prvním kroku hlavně informovat se, jaké máte možnosti vyplývající z české nebo evropské legislativy:**

- Přečtěte si základní informace u důvěryhodných organizací na internetu; zaměřujte se na webové stránky oficiálních institucí, jako jsou např. ministerstva, inspektorát práce nebo veřejný ochránce práv. Můžete se podívat i na weby neziskových organizací, které se tématem diskriminace a rovných příležitostí dlouhodobě zabývají (např. Aperio, Gender Studies, RC Routa, Síť mateřských center, Alternativa 50+, Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, Otevřená společnost atp.).
- Sjednejte si schůzku u specializované neziskové organizace nebo se na ni obraťte e-mailem či telefonicky.
- Poradte se s advokáty.
- Získejte informace od odborů.

Po pečlivém zvážení možností, bariér a výhledů si rozmyslete, zda chcete skončit v tomto bodě, nebo pokračovat.

### **Snažte se být nad věcí.**

Neprospadejte panice, nemějte nereálné cíle. Důvěřujte odborníkům a odbornicím, kteří se problematice věnují a znají řadu případů z praxe.

Nedomnívejte se, že vás chce specializovaná organizace nebo advokát/ka podvést jen proto, že vám ihned nedoporučují jít k soudu. Je vždy nutné zvážit vaše možnosti, důkazní materiál a vyhlídky. Soudy trvají často roky a mohou být i velmi drahé. Proto respektované organizace a advokátní kanceláře velmi pečlivě posuzují každý případ a možné komplikace. Pokud vám ihned někdo doporučí jít k soudu, měli byste být obezřetní. Jsou i jiné cesty, které lze zvolit a využít jejich potenciál.

Neupínejte se pouze na jednu cestu řešení případu, např. soud. To bohužel často vede k rozčarování a řadě psychických problémů. Pokud nemáte dostatek důkazů, je někdy z psychologického hlediska i kvality života lepší nechat „věc být“.

### **Shromážděte důkazy**

Dejte dohromady všechny možné důkazy, které máte. Samozřejmě ty fyzické – e-maily, oficiální dokumenty, nahrávky atp. – jsou ty nejlepší. Dobře může posloužit i svědectví kolegů a kolegyně. Bohužel ale ti často z obavy ze ztráty zaměstnání odmítají svědčit. Nespoléhejte se proto pouze na svědectví svých spolupracovníků a spolupracovnic.

### **Nebudte na to sama**

Než začnete diskriminaci nějakým způsobem řešit, řekněte o problému svým nejbližším a poradte se s nimi. Vysvětlete jim své důvody, proč svoje znevýhodňování či porušování svých práv nechcete nechat jen tak být. Bude to trvat nějakou dobu, a tak by na to měla být vaše rodina připravena. Spolupracujte s profesionálními advokáty, právníky či specializovanými neziskovými organizacemi. Pro některé typy porušování práv je tu i veřejný ochránce práv. Pokud jste členkou odborů, neváhejte a obraťte se na ně.

### **Srovnejte si v hlavě, čeho chcete dosáhnout.**

Promyslete si, čeho chcete dosáhnout, co je váš cíl. Chcete zůstat na pracovišti, nebo to už nejde, a víte, že musíte zaměstnavatele změnit? I tomu by se měla přizpůsobit vámi volená taktika. Veřejný ochránce práv k tomu říká: „Odpověď na tuto otázku je rozhodující pro volbu dalšího postupu. Pokud si klient či klientka přeje v zaměstnání zůstat a docílit narovnání vztahů na pracovišti, zpravidla je vhodné zvolit spíše smírnou cestu – mediaci či interní stížnost.“

# Použitá literatura

## Publikace, výzkumy:

Boučková, Havelková, Koldinská, Kühn, Kühnová, Whelanová. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. C. H. Beck, 2010.  
Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007.  
Kolektiv autorů. *Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí*. Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, Praha 2006.  
Špaček, Ladislav. *Nová velká kniha etikety*. Mladá fronta, Praha 2008.  
Jakubka, Jaroslav. Šikana na pracovišti. ASPI, stav k 7. 1. 2013.  
STEM/MARK. *Se šikanou na pracovišti má aktuálně zkušenosti necelá pětina osob*. Tisková zpráva ze dne 30. 6. 2011, dostupné na: [http://simar.cz/assets/media/Clanky/TZ\\_STEMMARK\\_mobbing\\_2011.pdf](http://simar.cz/assets/media/Clanky/TZ_STEMMARK_mobbing_2011.pdf).

## Rozsudky:

Rozsudek ESD ze dne 8. listopadu 1983, Komise proti Spojenému Království, 165/82.  
Rozsudek ESD ze dne 22. listopadu 2005, Mangold, C-144/04.  
Rozsudek ESD ze dne 1. dubna 2008, Tadao Maruko proti Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, C-267/06.  
Rozsudek ze dne 26. října 1999, Sirdar proti The Army Board, Secretary for State of Defence, C-273/97.  
Rozsudek ze dne 11. ledna 2000, Tanja Kreil proti Bundesrepublik Deutschland, C-285/98.

## Stanoviska a zprávy veřejného ochránce práv:

Stanovisko veřejného ochránce práv k některým procesním aspektům antidiskriminačního zákona, zejména věcné příslušnosti soudů, 5. ledna 2010, dostupné na: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pravni-stanoviska-pro-odborniky/>.  
Fitness centra určená pouze pro ženy, stanovisko ze dne 10. ledna 2012, sp. zn. 263/2011/DIS/JKV, dostupné na: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pripady-ochrance/diskriminace-dle-zakazanych-duvodu/diskriminace-na-zaklade-pohlavi/>.  
Zpráva o šetření diskriminace v přístupu k zaměstnání z důvodu věku, sp. zn. 199/2011/DIS/AHŘ, dostupné na: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pripady-ochrance/diskriminace-dle-zakazanych-duvodu/diskriminace-na-zaklade-veku/>.  
Zpráva o šetření opětovného přijetí bývalé zaměstnankyně do zaměstnání ze dne 3. srpna 2011, sp. zn.: 77/2011/DIS/JKV, dostupné na: [http://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/prace/Ukoncovani\\_pracovniho\\_pomeru\\_zejmena\\_se\\_starsimi\\_zamestnanci.pdf](http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/prace/Ukoncovani_pracovniho_pomeru_zejmena_se_starsimi_zamestnanci.pdf).  
Zpráva o šetření diskriminace v odměňování na základě věku ze dne 25. října 2011, sp. zn.: 107/2011/DIS/AHŘ, dostupné na: [http://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/prace/Diskriminace\\_v\\_odmenovani\\_na\\_zaklade\\_veku.pdf](http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/prace/Diskriminace_v_odmenovani_na_zaklade_veku.pdf).  
Doporučení veřejného ochránce práv k požadavku výpisu z trestního rejstříku jako určujícím kritériu pro přijetí do zaměstnání, 22. dubna 2011, sp.zn.: 30/2010/DIS/LO, dostupné na: [http://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni\\_rejstrik-trestu.pdf](http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni_rejstrik-trestu.pdf).  
Šikana na pracovišti: mobbing, bossing a diskriminace, dostupné na: <https://www.ochrance.cz/stiznosti-na-urady/chcete-si-stezovat/zivotni-situace-problemy-a-jejich-reseni/sikana-na-pracovisti-mobbing-bossing-a-diskriminace/>.  
Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci, publikováno dne 15.6.2011, dostupné na: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/vyzkum/>.  
Souhrnná zpráva o činnosti veřejného ochránce práv za rok 2011, dostupné na: <http://www.ochrance.cz/zpravy-o-cinnosti/zpravy-pro-poslaneckou-snemovnu/>.  
10 základních rad, jak pomoci oběti na pracovišti, dostupné na: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Letaky/Sikina-na-pracovisti\\_rady.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Letaky/Sikina-na-pracovisti_rady.pdf).

## Zákony

Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci).  
Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů.  
Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.  
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.  
Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.  
Usnesení č. 2/1993 Sb. předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.  
Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.  
Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.  
Zákon č. 89/2012, občanský zákoník.



## VZOR č. 1 STÍŽNOST NA DISKRIMINACI NA PRACOVIŠTI

*Adresát (zaměstnavatel), zpravidla ředitel, vedoucí personálního oddělení*

*Odesílatel (zaměstnanec)*

*místo, datum*

### **Věc: Stížnost na diskriminaci**

*Příklad:*

Vážený pane řediteli,  
pracuji ve firmě XY již pátým rokem v oddělení marketingu. Dne 15.7.2013 proběhlo výběrové řízení na místo vedoucího oddělení, do kterého jsem se hlásila společně s kolegou, který byl do firmy přijat cca před 5 měsíci, na místo vedoucího byl nicméně vybrán právě tento kolega. Bylo mi sděleno, že je flexibilnější a je u něj předpoklad, že bude ochoten pracovat více přesčas a o víkendech.

Osobně se domnívám, že pravým důvodem pro povýšení je spíše to, že se jedná o muže, zatímco já jako žena pečuji o nezletilé dítě. Mé zkušenosti v marketingu jsou ale nepochybně větší, než je tomu právě u tohoto kolegy. Domnívám se, že právě ty by měly rozhodovat. Podávám tímto tedy stížnost proti výsledku výběrového řízení, neboť se domnívám, že ve vztahu k mé osobě došlo k diskriminačnímu jednání.

Žádám Vás proto o osobní setkání, kde bychom celou záležitost prodiskutovali. Pro toto setkání navrhuji termín ..... Termín schůzky prosím potvrďte na mém mobilním čísle ....., případně mě prosím kontaktujte a navrhněte termín jiný, budu se snažit vyhovět Vaším časovým možnostem.

Jsem si vědoma toho, že jako oběť potencionální diskriminace se mohu domáhat nápravy u inspektorátu práce, veřejného ochránce práv a u soudu. Ve firmě XY jsem ale velice spokojená a byla bych nerada, pokud bych jí způsobila výdaje ve formě pokuty či nákladů soudního řízení, které nejsou nezbytně nutné. Věřím proto, že společně dospějeme ke smírnému řešení této záležitosti.

S pozdravem,

.....  
*podpis stěžovatelky*

**VZOR Č. 2**  
**DOHODA O MIMOSOUDNÍM NAROVNÁNÍ**

*Zaměstnavatel*

*zastoupený (v případě právnických osob)*

a

*zaměstnanec*

dále jen „strany“

uzavřeli níže uvedeného dne, měsíce a roku tuto

**DOHODU O NAROVNÁNÍ**

*1/ Vyličení podstatných skutečností*

Dopisem ze dne ..... se zaměstnankyně ..... (jméno) ..... obrátila na zaměstnavatele se stížností na diskriminační jednání při výběrovém řízení na místo vedoucího oddělení marketingu firmy XY.

*2/ Výsledek jednání o stížnosti*

Zaměstnavatel uznal, že při výběrovém řízení dostatečně nezohlednil délku praxe a dosavadní zkušenosti zaměstnankyně ..... (jméno) ..... Výběrové řízení na místo vedoucího oddělení marketingu se ruší. Zaměstnavatel stanovuje nový termín výběrového řízení na den .....

*3/Odškodnění*

Zaměstnavatel uznal, že pokud by ve výběrovém řízení dostatečně zohlednil dosavadní praxi zaměstnankyně ..... mohla být tato ode dne ..... v pracovním poměru u zaměstnavatele na pozici vedoucí oddělení marketingu a pobírat mzdu ve výši ..... Kč měsíčně, což představuje rozdíl oproti její stávající mzdě ve výši ..... Kč měsíčně. Zaměstnavatel přiznává zaměstnankyni doplatek mzdy ve výši rozdílu mezi dvěma shora uvedenými částkami za období od ..... (den jmenování kolegy na místo vedoucího) ..... do ..... (zrušení výběrového řízení) ..... Tento rozdíl bude zaměstnankyni ..... doplacen v nejbližším výplatním termínu.

*místo, datum*

.....  
zaměstnavatel

.....  
zaměstnankyně



**VZOR č. 3**  
**STÍŽNOST NA INSPEKTORÁT PRÁCE – Diskriminace v pracovním postupu**

Oblastnímu inspektorátu (např. pro Jihočeský kraj a Vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích)

*místo, datum*

**Věc: Stížnost na diskriminaci**

*1/ Vylíčení podstatných skutečností*

pracuji ve firmě XY již pátým rokem v oddělení marketingu. Dne 15.7.2013 proběhlo výběrové řízení na místo vedoucího oddělení, do kterého jsem se hlásila společně s kolegou, který byl do firmy přijat cca před 5 měsíci, na místo vedoucího byl nicméně vybrán právě tento kolega. Zaměstnavatel mi sdělil, že vybraný kolega je flexibilnější a je u něj předpoklad, že bude ochoten pracovat více přesčas a o víkendech. Osobně se domnívám, že pravým důvodem pro povýšení je spíše to, že se jedná o muže, zatímco já jako žena pečuji o nezletilé dítě. Mé zkušenosti v marketingu jsou ale nepochybně větší, než je tomu právě u kolegy, který zvítězil ve výběrovém řízení. Domnívám se, že právě ty by měly rozhodovat.

U zaměstnavatele jsem podala stížnost proti výsledku výběrového řízení, neboť se domnívám, že ve vztahu k mé osobě došlo k diskriminačnímu jednání. Zaměstnavatel na moji stížnost nijak nereagoval.

*2/ Vlastní stížnost*

Proto podávám nyní stížnost Vašemu úřadu, neboť se domnívám, že zaměstnavatel tím, že upřednostnil při výběrovém řízení na vedoucího oddělení marketingu mého kolegu, se dopustil přímé diskriminace na základě pohlaví. Žádám tedy o prošetření mé stížnosti Vaším úřadem a současně prosím o vyzoomění o výsledku šetření.

Děkuji.

.....  
*podpis stěžovatele, adresa*

## VZOR č. 4

### STÍŽNOST NA INSPEKTORÁT PRÁCE – Diskriminace při přijímacím pohovoru

Oblastnímu inspektorátu (např. pro Jihočeský kraj a Vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích)

*místo, datum*

#### **Věc: Stížnost na diskriminaci**

##### *1/ Vylíčení podstatných skutečností*

Dne 6. 2. 2013 jsem se zúčastnil přijímacího pohovoru na místo správce skladu v obchodním řetězci ..... (název, IČO, sídlo firmy) ..... Předdesílám, že jsem splnil všechny zaměstnavatelem požadované podmínky pro toto zaměstnání – jsem středoškolsky vzdělaný, jsem absolventem obchodní akademie a navíc jsem v průběhu mé praxe absolvoval řadu kurzů dalšího vzdělávání – například kurzy Ekonomika prodeje, Jednání se zákazníkem, Zvládání stresových situací apod. Ovládám angličtinu na komunikační úrovni a mám praxi v oboru v délce 15 let.

V průběhu přijímacího pohovoru bylo patrné, že zaměstnavatel klade otázky na mou osobu pouze formálně, pohovor byl během pěti minut u konce s tím, že se mi zaměstnavatel do týdne ozve emailem. Během pohovoru se zaměstnavatel dotazoval na moji představu odchodu do důchodu, zda jsem se touto otázkou již zaobíral. Dále mi kladl otázky týkající se mé schopnosti ovládat mobilní telefon a internet. A to přesto, že práce s internetem nebyla součástí požadavků kladených na tuto pozici. Z pohovoru jsem získal pocit, že vzhledem k mému věku má pochybnosti, že budu práci zvládat na odpovídající úrovni. V této souvislosti uvádím, že mi je 56 let.

##### *2/ Vlastní stížnost*

Domnívám se, že chování zaměstnavatele bylo vůči mně diskriminační vzhledem k mému věku a že jsem z tohoto důvodu nebyl přijat do zaměstnání. Žádám tedy o prošetření mé stížnosti Vaším úřadem a současně prosím o vyrozumění o výsledku šetření.

Děkuji.

.....  
*podpis stěžovatele, adresa*

Přílohy:

- Inzerát
- Životopis

## VZOR č. 5 PODÁNÍ K VEŘEJNÉMU OCHRÁNCI PRÁV

Jméno a příjmení:

(příp. název právnické osoby, jméno a příjmení osoby oprávněné k jednání)

Adresa: .....

Kraj: .....

Ročník narození (nepovinné): .....

Telefon: .....

E-mail: .....

Podává-li podnět zástupce (na základě plné moci), jméno, příjmení, bydliště a telefon zástupce:

.....

1. Předchozí podněty adresované ochránci:

.....

2. Diskriminace je namítána z důvodu (*prosím vyznačte*):

- etnického původu,
- pohlaví,
- věku,
- zdravotního postižení,
- národnosti,
- náboženského vyznání, víry či světového názoru,
- sexuální orientace,
- jiného (uved'te):

3. K diskriminaci mělo dojít v oblasti (*prosím vyznačte*):

- zaměstnání a přístupu k zaměstnání, povolání, služebního poměru,
- přístupu k podnikání či jiné výdělečné činnosti,
- odměňování v zaměstnání,
- přístupu ke zboží a službám (např. v obchodě, restauraci apod.),
- bydlení (např. při sjednávání nájemní smlouvy, v realitní kanceláři),
- v přístupu ke zdravotní péči a jejímu poskytování (např. v nemocnici, u lékaře, zubaře apod.),
- výkonu veřejné správy (např. na úřadě, ve škole apod.),
- v jiné oblasti (uved'te):

4. Diskriminace se měl dopustit:

..... (*uved'te celý název, adresu, popř. telefon, toho, jenž se měl dopustit diskriminačního jednání, tj. např. název firmy, popř. jméno osoby*) .....

5. Stručné vylíčení podstatných okolností věci:

Pracuji ve firmě XY již pátým rokem v oddělení marketingu. V nedávné době proběhlo výběrové řízení na místo vedoucího oddělení, do kterého jsem se hlásila společně s kolegou, který byl do firmy přijat cca před 5 měsíci, na místo vedoucího byl nicméně vybrán právě tento kolega. Zaměstnavatel mi sdělil, že vybraný kolega je flexibilnější a je u něj předpoklad, že bude ochoten pracovat více přesčas a o víkendech. Osobně se domnívám, že pravým důvodem pro povýšení je spíše to, že se jedná o muže, zatímco já jako žena pečuji o nezletilé dítě. Mé zkušenosti v marketingu jsou ale nepochybně větší, než je tomu právě u kolegy, který zvítězil ve výběrovém řízení. Domnívám se, že právě ty by měly rozhodovat.

6. Byly již pro nápravu výše uvedené situace provedeny nějaké kroky? (např. událost byla nahlášena na úřadě, policii, podaná žaloba k soudu apod.):

7. Čeho chcete podáním veřejnému ochránci práv dosáhnout?

*Např.: Jednání, které jsem výše popsala, mě hluboce urazilo a podkopalo mou víru v mé vlastní schopnosti. a budoucnost při uplatnění na pracovním trhu. Vždy jsem slychala o upřednostňování mužů na lukrativní pracovní pozice, ale pokládala jsem to za plané teoretizování aktivistů z neziskových organizací. Nyní jsem se na vlastní kůži přesvědčila, že se jedná o realitu. Kolegové na pracovišti se také výsledku výběrového řízení divili, nyní se o mě povídá, že moje pracovní zkušenosti asi zas tak světlé nejsou. Ráda bych, aby zaměstnavatel uvedl danou situaci na pravou míru a přiznal, že se nerozhodoval objektivně. Domnívám se, že mě svým jednáním poškodil nejen finančně, ale i v pracovním kolektivu.*

8. Můžete předložit nějaké důkazy prokazující, že došlo k diskriminaci? (*např. různé listiny, audio či video nahrávky, svědectví dalších osob apod.*):

V dané věci jsou ochotni svědčit mí kolegové

.....  
.....  
.....  
.....

9. Jiné:

V ..... dne .....

.....  
(*podpis stěžovatele*)

.....  
(*jméno a příjmení právníka/podpis*)

**VZOR č. 6**  
**ŽALOBA NA NÁHRADU NEMAJETKOVÉ ÚJMY V PENĚZÍCH**

Okresnímu soudu v *Kroměříži*  
*adresa*

Žalobkyně  
*jméno, datum narození (rodné číslo)*  
*adresa trvalého bydliště*  
*zastoupena*

Žalovaný/á  
*jméno, datum narození (rodné číslo)*  
*adresa trvalého bydliště*  
*zastoupen/a*

**Žaloba na náhradu nemajetkové újmy v penězích z důvodu porušení zásady rovného zacházení podle zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon**

- soudní poplatek bude uhrazen na výzvu soudu
- přílohy dle textu
- dvojmo

I.

Žalobkyně pracuje ve firmě žalovaného pana XY již pátým rokem v oddělení marketingu. Dne 15.7.2013 proběhlo výběrové řízení na místo vedoucího oddělení, do kterého se hlásila společně s kolegou ..... , který byl do firmy přijat cca před 5 měsíci, na místo vedoucího byl nicméně vybrán právě on. Zaměstnavatel žalobkyni sdělil, že kolega ..... je flexibilnější a je u něj předpoklad, že bude ochoten pracovat více přesčas a o víkendech.

Důkazy:

- pracovní smlouvou žalobkyně ze dne .....
- životopisem žalobkyně ze dne .....
- pozvánkou na výběrové řízení ze dne .....

II.

Žalobkyně se domnívá, že důvodem pro povýšení kolegy ..... nebyly jeho odborné kvality, ale výhradně to, že se jedná o muže, zatímco já ona žena pečuje o nezletilé dítě a je tedy podle názoru žalovaného méně flexibilnější a méně ochotna pracovat o víkendech. Zkušenosti žalobkyně v marketingu jsou ale nepochybně větší, než je tomu právě u kolegy, který zvítězil ve výběrovém řízení, což žalobkyně může prokázat příloženým profesním životopisem. Současně navrhuje, aby si soud jakožto další důkaz obstaral profesní životopis pana ..... , který byl vybrán na místo vedoucího oddělení marketingu.

Návrh důkazu:

- profesní životopis pana .....

III.

§ 16 zákona č. 262/2006 Sb. stanovuje zaměstnavateli povinnost zajišťovat se všemi zaměstnanci rovné zacházení, pokud jde o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Současně zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) stanoví právo na rovné zacházení a zakazuje diskriminaci mj. ve věcech pracovních poměrů. § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona stanoví, 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 zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Druhý odstavec tohoto ustanovení pak stanoví, že pokud by se nejevilo postačujícím 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 též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

Dle § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo

diskriminován na základě svého pohlaví má soud ve věcech pracovní a jiné závislé činnosti za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

#### IV.

Na základě shora uvedených skutkových tvrzení lze uzavřít, že došlo k přímé diskriminaci žalobkyně na základě jejího pohlaví, když ve výběrovém řízení na pozici vedoucí/ho oddělení marketingu byl vybrán protikandidát mužského pohlaví se zdůvodněním, že je u něj předpoklad, že bude flexibilnější než žalobkyně a bude více ochoten pracovat o víkendech. Tímto jednáním se žalobkyně cítí poškozena jak finančně, tak na své důstojnosti. Pokud by nedošlo k zakázanému nerovnému zacházení, zaměstnankyně by od 1.8.2013 vykonávala práci na pozici vedoucí marketingu s odpovídajícím finančním ohodnocením. Pokud jde o značnou újmu na důstojnosti žalobkyně, ta spočívá v tom, že jsou její profesní zkušenosti a erudice znevažovány v pracovním kolektivu, její práce již není brána s takovou vážností a respektem. Žalobkyně se z těchto důvodů domáhá poskytnutí písemné omluvy ze strany žalovaného zaměstnavatele, která bude zveřejněna způsobem dostupným všem zaměstnancům zaměstnavatele. Dále se žalobkyně domáhá poskytnutí přiměřeného zadostiučinění ve formě dorovnání rozdílu mzdy mezi mzdou běžného pracovníka oddělení (mzdou žalobkyně) mzdou a vedoucího oddělení za období od 1.8.2013 do právní moci rozsudku a poskytnutí náhrady nemajetkové újmy za snížení důstojnosti v pracovním kolektivu ve výši 100 000,- Kč.

#### V.

Na základě shora uvedeného žalobkyně navrhuje, aby soud vynesl tento rozsudek:

- Žalovaný je povinen poskytnout žalobkyni písemnou omluvu a zveřejnit ji způsobem dostupným všem zaměstnancům žalovaného, a to do 3 dnů od právní moci tohoto rozsudku.
- Žalovaný je povinen poskytnout žalobkyni jako přiměřené zadostiučinění finanční dorovnání její mzdy do výše mzdy vedoucí oddělení marketingu, a to od 1.8.2013 do právní moci rozsudku.
- Žalovaný je povinen poskytnout žalobkyni náhradu nemajetkové újmy za snížení důstojnosti v pracovním kolektivu ve výši 100 000,- Kč.

V ..... dne .....

.....  
Podpis žalobkyně



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

## **Metodika diskriminace pro zaměstnance**

ReStartuj kariéru s ROUTOU!, č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/16\_061/0003309.

Autor: Mgr. Lucian Otáhal.  
Editorka: Mgr. Linda Sokačová.  
Jazyková korektura: Alena Rambousková.  
Grafická úprava: Roman Piják.

V listopadu 2017 vydalo Rodinné centrum ROUTA, z.s., Sedláčkova 107, 250 88 Čelákovice, [www.rc-routa.cz](http://www.rc-routa.cz).