



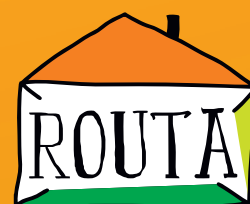
Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

# Metodika diskriminace pro zaměstnavatele

**Mgr. Lucian Otáhal (autor)**

**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, prosinec 2017.



rodinné centrum

# **Metodika diskriminace pro zaměstnavatele**

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 prosinci 2017 vydalo Rodinné centrum ROUTA, z.s..

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

## **Obsah**

<b>Úvod</b>	<b>/ 6</b>
<b>1. Co je to diskriminace?</b>	
1.1. Základní informace	
1.2. Přímá a nepřímá diskriminace	
<b>2. Diskriminace a zákony</b>	<b>/ 8</b>
2.1 Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon, č. 198/2009 Sb.)	
2.1.1. Ve kterých oblastech je diskriminace zakázána?	
2.1.2. Na základě jakých charakteristik nesmíme v daných oblastech rozlišovat	
2.1.3 Druhy diskriminace a šikana	
2.1.4. Pravomoc veřejného ochránce práv	
2.2. Zákoník práce (č. 262/2006 Sb.)	
2.3. Zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.)	
<b>3. Kdy není nerovné zacházení diskriminací?</b>	<b>/ 12</b>
3.1. Věcné důvody spočívající v povaze práce	
3.2. Pozitivní opatření („pozitivní diskriminace“)	
<b>4. Obtěžování a sexuální obtěžování</b>	<b>/ 14</b>
<b>5. Případy z praxe</b>	<b>/ 15</b>
5.1. Diskriminace na základě pohlaví	
5.3. Rasová diskriminace	
5.4. Diskriminace na základě věku	
5.5. Náboženské vyznání	
5.6. Sexuální orientace	
<b>6. Povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení</b>	<b>/ 19</b>
<b>7. Užitečné kontakty</b>	<b>/ 21</b>

# Úvod

Cílem této publikace je podat základní přehled o tematice diskriminace. Určena je primárně pro zaměstnavatele.

Diskriminace v pracovněprávních vztazích a v oblasti zaměstnanosti je vedle diskriminace ve vzdělávání jednou z nejčastějších. Kromě představení základních pojmů a legislativy z této oblasti proto publikace také představuje kroky, které pro předcházení diskriminaci by měl učinit zaměstnavatel.

S tématem diskriminace je mezi českou veřejností spjata celá řada mýtů a polopravd. Patrně nejčastější námitkou je, že zákony na ochranu před diskriminací vnutila České republice Evropská unie spolu se spoustou dalších nesmyslných pravidel. V této příručce se pokusíme ukázat, že ochrana před diskriminací není pouhou byrokratickou formulí importovanou z Bruselu.

Dále chceme ukázat, že zaměstnavatelé se nemusejí obávat antidiskriminačního zákona a antidiskriminačních opatření jako čehosi, co může v kteroukoliv chvíli pokazit vztahy na pracovišti a přivodit vleklé soudní spory. V textu předvedeme, že dodržování zásady rovného zacházení na pracovišti a při přijímání nových zaměstnanců a zaměstnankyň může být naopak pro vztahy na pracovišti prospěšné. Atmosféra rovnosti na pracovišti přináší zaměstnavateli pozitivní efekt v podobě spokojených zaměstnanců podávajících kvalitní pracovní výsledky, a to zvláště žádoucí v době nedostatku kvalifikovaných lidí na trhu práce.

# 1. Co je to diskriminace?

## 1.1. Základní informace

Slovo diskriminace pochází z latinského *discriminare* neboli rozlišovat. Jedním z nejčastějších mýtů, které zákaz diskriminace provází, je, že zakazovat diskriminaci není možné, protože rozlišování mezi lidmi je přirozený proces.

*Otázka k zamyšlení:* Zaměstnavatel musí vybírat mezi třiceti uchazeči o zaměstnání, kteří se přihlásili na inzerovanou pracovní pozici. Je přirozené, že musí prostřednictvím určitých rozlišovacích kritérií odlišit ty, jež postupně vyřadí, od těch, kteří ve výběrovém řízení postoupí dále. Z nich si nakonec vybere osoby, s nimiž uzavře pracovní smlouvu. Jak má ale zaměstnavatel poznat, že se nedopustí rozlišování zakázaného, tedy diskriminace? Je to pohlaví či věk uchazeče/uchazečky? Nebo vzdělání, pracovní zkušenosti a profesionální předpoklady?

Je přirozené, že mezi lidmi rozlišujeme. Zavedení zákazu diskriminace neznamená, že je jakékoli rozlišování zakázáno. „Diskriminací“ v právním slova smyslu rozumíme pouze takové rozlišování, které není podle zákona přípustné, které je **neopodstatněné**. Diskriminace je porušením zásady rovného zacházení, na níž stojí náš právní řád jakožto právní řád demokratického státu.

Již základní ústavní předpis – Listina základních práv a svobod – v čl. 1 stanoví, že „*lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti a právech*“. A dále v čl. 3: „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, rodu nebo jiného postavení.*“<sup>1</sup>

Diskriminace, tedy neopodstatněné a neodůvodněné nerovné zacházení, je zakázána pouze ze stanovených chráněných důvodů (např. pohlaví, rasa, věk) a v určitých vymezených oblastech (v našem případě zaměstnanost a výkon zaměstnání, bydlení a jiné). Zákazem diskriminace nejsou dotčeny všechny oblasti, ale jen ty, které vyjmenovává antidiskriminační zákon (viz kapitola 2.1.1). Lze říci, že zákaz diskriminace se vztahuje primárně na vztahy, v nichž je přítomen nějaký veřejný prvek; 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.

## 1.2. Přímá a nepřímá diskriminace

Právo rozlišuje dva typy diskriminace: **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 zakázané (rasa, pohlaví, věk atd.), a v situaci, která je pro všechny zúčastněné srovnatelná.

### **Příklad**

Zaměstnavatel odmítne uchazeče o zaměstnání pro jeho etnický původ (Rom, cizinec), z důvodu věku (příliš mladý/moc starý) nebo pohlaví (upřednostňování mužů před ženami v produktivním věku, u nichž je riziko, že odejdou na mateřskou dovolenou), přestože nejlépe splňuje 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 Inspekce práce.

**Nepřímou diskriminací** rozumíme méně výhodné zacházení s určitou osobou ve srovnání s osobami 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.

### **Příklady**

Restaurace vyhlásí bezvýjimečný zákaz vstupu psů, čímž zakáže vstup osobám se zdravotním postižením, které využívají vodící nebo asistenční psy. V inzerátu na pozici pomocného stavebního dělníka je od uchazečů vyžadována znalost ukrajinského jazyka. Inzerát uvádí: „Do mladého a dynamického kolektivu přijmeme...“ – tím jsou a priori vyloučeni starší uchazeči.<sup>2</sup>

1/ Listina základních práv a svobod, Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

2/ Co je diskriminace? Veřejný ochránce práv.

Ke stažení: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>.

## 2. Diskriminace a zákony

Ochrana před diskriminací je v našem právním řádu upravena v několika zákonech. Těmi nejdůležitějšími z pohledu zaměstnavatele jsou **antidiskriminační zákon, zákoník práce, zákon o zaměstnanosti a občanský soudní řád**. Diskriminační jednání je taktéž možné trestat jako přestupek (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 Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon, č. 198/2009 Sb.)

Antidiskriminační zákon je nejdůležitějším a nejobecnějším právním předpisem, který poskytuje definice základních pojmů a určuje, ve kterých oblastech a z jakých důvodů je diskriminace zakázána. 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 čerpá základ právě z jeho ustanovení.<sup>3</sup>

#### 2.1.1. Ve kterých oblastech je diskriminace zakázána?

Jedná se o oblasti:

- práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- pracovních či 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,
- sociálního zabezpečení,
- přiznání a poskytování sociálních výhod,
- přístupu ke zdravotní péči a jejímu poskytování,
- přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
- přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

Pro zaměstnavatele je nejdůležitější vědět, že je zakázáno diskriminovat uchazeče o zaměstnání při přijímacím řízení, dále zaměstnavatel nesmí diskriminovat zaměstnance v rámci celého pracovního poměru, což platí i o platech a mzdách a veškerých dalších peněžitých i nepeněžitých odměnách, které souvisí s výkonem práce (závislé činnosti), ať už jsou poskytovány pravidelně nebo jednorázově. Diskriminační důvod nesmí být důvodem pro ukončení pracovního poměru.

#### 2.1.2. Na základě jakých charakteristik nesmíme v daných oblastech rozlišovat

Antidiskriminační zákon vyjmenovává následující 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

Pozor na ustanovení antidiskriminačního zákona, které považuje za diskriminaci i to, pokud je s někým nepříznivě zacházeno na základě **domnělého** důvodu.

#### Příklad

Zaměstnavatel – majitel masážního salonu – se domnívá, že muž, který se k němu hlásí do zaměstnání, je gay. Obává se, že by homosexuální masér nemusel vyhovovat jeho pánské klientele. Uchazeče proto odmítne, ačkoli splňuje veškeré předpoklady na dané pracovní místo. Následně se ukáže, že se majitel mýlil a že uchazeč je heterosexuální. Jedná se o diskriminaci na základě domnělého důvodu (homosexuální orientace).

3/ 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)

### 2.1.3 Druhy diskriminace a šikana

Antidiskriminační zákon rozlišuje mezi diskriminací **přímou a nepřímou** (viz výše). Za diskriminaci se považuje taktéž:

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

To, že jsou tyto vyjmenované druhy jednání považovány za diskriminaci, je z praktického hlediska velmi důležité. Obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn ani navádění k diskriminaci totiž vlastně nejsou samy o sobě nerovným (diskriminačním) jednáním. Jelikož se ale toto chování **považuje** za diskriminaci, pokud k němu dochází na základě diskriminačních (tedy zakázaných) důvodů, je zákonem postižitelné.

**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 postížen (například je s ním ukončen pracovní poměr) může se vůči takovému jednání znovu bránit jako proti diskriminaci.

#### Příklad

Jako pronásledování je možné posoudit i situaci, kdy do pracovního poměru není zpět přijata zaměstnankyně, která se u zaměstnavatele dotazovala, jakým způsobem byly vybírány osoby propuštěné pro nadbytečnost. Příklad veřejného ochránce práv se týkal zaměstnankyně, která byla sama mezi těmi, koho zaměstnavatel propustil pro nadbytečnost. Její dotaz ohledně způsobu výběru propuštěných zaměstnanců byl vnímán ze strany zaměstnavatele jako stížnost, při novém náboru zaměstnanců nebyla tato žena znovu přijata. Zaměstnankyně se domnívala, že nebyla přijata proto, že si stěžovala. To se ale nepodařilo prokázat.

**Pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci** jsou v zásadě podobné situace, společným jmenovatelem je navedení jiné osoby, aby diskriminovala někoho třetího. U „pokynu“ je navíc přítomno zneužití nadřízeného postavení. Ředitel firmy například uloží vedoucímu směny, aby odměny vyplatil pouze zaměstnancům do 30 let (například s vysvětlením a možná i spravedlivou vírou, 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.

S diskriminací může (ale nemusí) souviset i další jev, který je na pracovišti nežádoucí, a to **šikana**. Šikana, anglickou terminologií i u nás označovaná jako mobbing, případně bossing (pokud ji iniciuje nebo sám provádí nadřízený), je týmovým psychickým týráním nebo intrikováním. Nemusí vždy souviset, a často ani nesouvisí, s diskriminačními důvody. Důvodem pro šikanu tedy může zcela prostě být například to, že se nám někdo nelíbí, protože má ve vlasech melír. Šikana na rozdíl od diskriminace není nikde v zákonech definována. **Jak ji tedy lze 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, obzvláště ve větších kolektivech. Přesto by zaměstnavatelé měli vztahům na pracovišti věnovat pozornost, a to buď sami, nebo prostřednictvím svých podřízených pracovníků, které tímto úkolem pověří. Mobbing na pracovišti může totiž kromě psychických problémů pro oběť přinášet i důsledky pracovněprávní. Může vyústit ve vynucený odchod šikanovaného pracovníka a tím mít dopady na kvalitu pracovního prostředí, a tedy i podávání pracovních výkonů do budoucna.

Přestože není šikana zákonem definována, mají zaměstnanci podle zákoníku práce právo na to, aby nebyla omezována jejich práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních 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 zaměstnavatelé tento problém neřešili, může se zaměstnanec obrátit na inspektorát práce (ten jim za tento přestupek může uložit pokutu až 400 tisíc korun) a též s žalobou na soud.

Podle společnosti STEM/MARK, která v letech 2009, 2011, 2013 a 2015 realizovala opakované šetření k tématu šikany na pracovišti, má s některou z forem mobbingu zkušenosti více než pětina dotazovaných. Tento problém je záležitostí všech věkových i vzdělanostních skupin, nicméně na rozdíl od výzkumu z roku 2013 v současné době více postihuje ženy

(27 %) než muže (19 %). Nejčastějšími projevy jsou nedoceňování pracovního výkonu vedoucí ke ztrátě sebevědomí, zadávání pracovních úkolů nesmyslných či neodpovídajících kvalifikaci, neustálá kritika práce, pomlouvání a zesměšňování v pracovním kolektivu. Více než dvě pětiny šikanovaných osob (43 %) jsou některé z forem mobbingu vystavovány jednou týdně či ještě častěji a ve více než polovině případů (54 %) po dobu delší než jeden rok. Tři pětiny postižených jsou šikanovány svým nadřízeným, čtvrtina pak kolegy. Celých 15 % osob v této souvislosti uvedlo jak své kolegy, tak i nadřízeného.

#### 2.1.4. Pravomoc veřejného ochránce práv

Veřejný ochránce práv (ombudsman) byl antidiskriminačním zákonem pověřen, 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 své stanovisko. Šetření ochránce tedy nevyústí 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 (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 pozitivních opatření a kromě toho také výjimky ze zásady rovného zacházení v případě, že je to věcně odůvodněno podstatnými požadavky příslušného zaměstnání.

Nenápadné ustanovení zákoníku práce uvádí, že zaměstnavatel smí vyžadovat před uzavřením pracovního poměru od uchazečů o zaměstnání pouze údaje, které bezprostředně souvisejí se vznikem pracovní smlouvy. V kontextu s povinností zajišťovat rovné zacházení to tedy 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, tzn. při uplatňování práva na zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti současně stanoví zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi osobami, které uplatňují právo na zaměstnání. Kromě obecného zákazu nerovného zacházení tento zákon zakazuje také diskriminační nabídky práce.

Při výběru zaměstnanců 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 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>4</sup>

##### **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.<sup>5</sup>

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



**Inzeráty vyžadující určitý věk (diskriminace na základě věku):**

„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 nepřímo diskriminační 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, u nichž 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 (č. 99/1963 Sb.)

Občanský soudní řád je důležitým právním předpisem v případě, že dojde na soudní spor ohledně nerovného zacházení. Diskriminační soudní spory jsou specifické tím, že žalobce nenese důkazní břemeno sám, nýbrž je sdílí společně s žalovaným. **Sdílené důkazní břemeno** znamená, že žalobci postačí, pokud před soudem prokáže, že se s ním zacházelo méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě některého diskriminačního důvodu. Pokud se žalobci podaří rozdílné zacházení prokázat, přechází důkazní břemeno na žalovaného, jenž musí naopak prokázat, že důvod, který rozdílné zacházení zapříčinil, nebyl diskriminační.<sup>6</sup>

**Příklad**

Žalobkyně musí prokázat, např. pomocí listinných důkazů a výpovědí svědků či jiným způsobem, že za stejnou práci dostávala menší mzdu než její kolega z důvodu, že je žena (nikoliv z důvodu nižší kvalifikace, nekvalitně odváděné práce apod.). Namítá tedy diskriminaci z důvodu pohlaví. Žalovaný, tedy zaměstnavatel, pak musí prokázat, že měl k uvedenému jednání rozumný (legitimní) důvod, a pokud ano, musí ještě prokázat, že rozdíl mezi mzdou žalobkyně a jejího mužského kolegy byl přiměřený a nezbytný.<sup>7</sup>

**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 obecními 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.

5/ Správné by bylo používání nabízených pozic např. v obou tvarech – jak mužském, tak ženském

6/ 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/>.

7/ Co je diskriminace? Veřejný ochránce práv.

Ke stažení: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>.

## 3. Kdy není nerovné zacházení diskriminací?

Pro správné pochopení a aplikaci rovného zacházení na pracovišti je dobré a současně nutné znát i výjimky ze zásady rovného zacházení. Ne každá nepříjemná a nevhodná situace nebo porušení zákona je diskriminací. Formulace výjimek v antidiskriminačním zákoně vypadá poměrně komplikovaně, tyto vcelku složité právní konstrukce se vám pokusíme v následujícím textu vysvětlit a pak v příslušných kapitolách věnovaných jednotlivým důvodům diskriminace objasnit.

### Diskriminací není například <sup>8/</sup>:

- požadavek minimálního věku, odborné praxe či délky zaměstnání, jestliže je to pro výkon povolání nezbytné,
- rozdílné zacházení za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, ochrany osob se zdravotním postižením a osob mladších 18 let,
- takzvaná pozitivní opatření (někdy také vyrovnávací opatření). Jejich podstatou je určitá forma zvýhodnění pro dosud znevýhodněné skupiny s cílem vyrovnat jejich příležitosti. Příkladem pozitivních opatření může být vyhrazování pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, stipendia pro etnické menšiny nebo kvóty pro méně zastoupené pohlaví ve vedoucích pozicích v zaměstnání. V oblasti zaměstnání ale platí, že není možné v rámci pozitivních opatření upřednostnit osobu méně kvalifikovanou – zvýhodnění je možné pouze u osob se srovnatelnou kvalifikací.

### 3.1. Věcné důvody spočívající v povaze práce

#### Diskriminací není rozdílné zacházení:

- které je odůvodněno tzv. věcnými důvody, jež mají 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 jako diskriminační, pokud je povolání porodní asistentky vyhrazeno pouze ženám. Soud prohlásil, že „v současné době hraje osobní citlivost důležitou roli mezi pacientkou a porodní asistentkou“.<sup>9/</sup>

#### Ženy v armádě

V případě *Sirdar* <sup>10/</sup> v roce 1999, opět v souvislosti s Velkou Británií, soud shledal, že nevpuštění žen do armády, byť se v daném případě jednalo o pozici kuchařky u britské námořní pěchoty, není diskriminační. 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>11/</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 německá ústava zakazovala. Soud uvedl, že není možné ženám zakazovat vstup do armády plošně, ale je naopak nutné posuzovat konkrétní požadavky pro jednotlivé „specifické aktivity“.

8/ Co je diskriminace? Veřejný ochránce práv.

Ke stažení: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>.

9/ 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.

10/ 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.

11/ 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.

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

Antidiskriminační zákon dává prostor pro přijímání tzv. **pozitivních opatření**, často mylně označovaných za „pozitivní diskriminaci“ nebo diskriminaci naruby.

#### **Pozitivní opatření neznamena:**

- automatické zvýhodnění Romů, žen, zdravotně postižených, 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 na úkor těch, kteří jsou kvalifikovanější.

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). Zaměstnavatel se může rozhodnout mít genderově rozmanitější kolektiv a upřednostnit přijetí uchazečů toho pohlaví, které je u něj zastoupeno méně.

## 4. Obtěžování a sexuální obtěžování

Antidiskriminační zákon zakazuje také obtěžování, jež 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 menstruují, 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>12</sup>

Vytvářením *nepřátelského prostředí* je 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, aby zaměstnanec přijal určité rozhodnutí, čímž je ovlivněn jeho 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, výhodnější směny či volna o svátcích – tyto výhody získá například pouze ten zaměstnanec, který informuje nadřízeného o tom, kolik času tráví ostatní zaměstnanci v kuchyňce vzájemným klábosením.

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

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

V České republice bylo zpočátku sexuální obtěžování spojeno s obavou, že za ně bude označeno 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 etiketou a určitými společenskými normami, 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>13</sup> Ladislav Špaček nicméně ve své knize připouští, že i při dodržování etikety je třeba reagovat na měnící se společenské zvyklosti. Nevítané až zuřivé lpění na dodržování norem etikety by v některých případech mohlo intenzity obtěžování dosáhnout, pokud by bylo dlouhodobé, opakované a vyvolávané záměrně s vědomím, že dané osobě určitý způsob chování vadí.

### Typické příklady sexuálního obtěžování:

- vtipy o blondýnách vyprávěné vedoucím pracovníkem ve vztahu ke svým ženským podřízeným s blond vlasy,
- opakované snahy o osobní schůzky s kolegyní, kolegou,
- obtěžující telefonáty, emaily,
- dotýkání a poplácávání,
- domáhání se sexuálního styku,
- podmiňování získání odměn či setrvání v zaměstnání sexuálním stykem.

12/ Příklad využit z publikace „Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí“, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, Praha 2006.

13/ Citace Gutha-Jarkovského v knize Ladislava Špačka „Nová velká kniha etikety“, Mladá fronta, Praha 2008.

## 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.).

Zákaz diskriminace z důvodu pohlavní identifikace se vztahuje na osoby transsexuální, tedy ty, které prošly nebo procházejí různými fázemi přeměny pohlaví. Přestože české právo uznává pouze takovou změnu pohlaví, kterou doprovází chirurgické zákroky (odstranění mužských či ženských pohlavních orgánů, plastické úpravy), je třeba na tomto místě upozornit, že existuje nemalá skupina transgender osob, které se identifikují jinak než svým biologickým pohlavím a které netouží po operativních změnách. Přestože jim české právo neumožňuje bez chirurgické změny pohlaví změnit si své jméno, je nutno upozornit, že i tyto osoby jsou chráněny zákazem diskriminace na základě pohlavní identifikace.

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

Zejména v pracovním právu byly ženy tradičně chráněny před fyzicky náročnějšími pracemi. Český zákoník práce dříve 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. Se zaváděním zákazu diskriminace postupně došlo k omezení zákazu prací pro ženy na případy, kdy to má rozumné důvody, a těmi 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 podle § 238 Zákoníku práce. Seznam těchto prací stanoví Ministerstvo zdravotnictví vyhláškou.

Pokud by se zaměstnavatel rozhodl přistoupit k vyšší ochraně žen z důvodu jejich těhotenství a mateřství, než jak je to 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.

#### Poskytování služeb v oblasti soukromého a rodinného života

Diskriminací na základě pohlaví není, pokud jsou zboží a služby nabízeny pouze v oblasti soukromého a rodinného života. Nejedná se tedy o oblast pracovněprávní, na kterou se zaměřuje tato publikace, nýbrž o oblast poskytování zboží a služeb. Pokud jsou zboží a služby nabízeny v soukromé sféře (typicky pronájem bytu, ve kterém pronajímatel sám bydlí), neplatí zde zásada rovnosti pohlaví. Často uváděným případem je starší paní nabízející pronájem jednoho pokoje ve svém bytě studentkám, tedy pouze dívkám.

#### Výlučné poskytování určitého zboží či služeb osobám určitého pohlaví

Za diskriminaci z důvodu pohlaví není považováno ani to, pokud se určité zboží nebo služby poskytují pouze osobám určitého pohlaví. Opět se jedná o oblast mimo pracovní právo, avšak zcela zásadní pro podnikající subjekty. Tato výjimka odůvodní například oddělené šatny pro ženy a muže na sportovištích, bazénech apod., případně nabízení určitého typu výrobků pouze mužům nebo pouze ženám. I zde se předpokládá přiměřenost a nezbytnost takového nedodržení zásady rovného zacházení.

#### Případ ochránce: Fitness centra pro ženy

Veřejný ochránce práv se zabýval fitness centry pro ženy, konkrétně otázkou, zda se zde nejedná o diskriminaci mužů, kteří do těchto zařízení nemají přístup. Ombudsman konstatoval, že rozdílné zacházení, ke kterému ve fitness centrech dochází, je legitimní a je ospravedlnitelné tím, že se předchází situacím, kdy se ženy mohou cítit ve smíšených fitness centrech méněcenné, snaží se vyhnout nepříjemnými situacím či pohledům ze strany mužů. Ti mohou přitom využít fitness center smíšených. Nejedná se tedy o diskriminaci na základě pohlaví.

### 5.2. Diskriminace na základě zdravotního postižení

Zdravotní postižení je jediným důvodem diskriminace, který je v antidiskriminačním zákoně samostatně definován. Jedná se 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 povinnost přijímat tzv. přiměřená opatření, která mají zajistit, aby lidé se zdravotním postižením měli 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 se na první pohled může jevit jako velice tvrdá a potencionálně nákladná (zajištění bezbariérového přístupu, nákup výpočetní techniky pro nevidomé apod.). Tato povinnost neplatí bez výjimky a ne každé odmítnutí přijmout přiměřené opatření je automaticky diskriminační vůči osobě se zdravotním postižením.

#### **Výjimky z oblasti „přiměřených opatření“**

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 užítku, 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 neznamená, že by zaměstnavatelé měli přednostně přijmout do zaměstnání uchazeče s postižením a navíc pro ně upravit pracovní podmínky vzhledem ke druhu jejich postižení. Tato opatření slouží pouze k vyrovnání zdravotního znevýhodnění, avšak nemohou nahradit nedostatek kvalifikace či vzdělání. Ani tito uchazeči o zaměstnání, které zaměstnavatel odmítl pro **nedostatek** kvalifikačních předpokladů, praxe apod., se nemohou domáhat ochrany před diskriminací.

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

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 dorozumět a až poté případně konstatovat, že jeho přijetí do zaměstnání není možné.

### **5.3. Rasová diskriminace**

Rasa je v evropském i mezinárodním právu naprosto nejpřísněji chráněným důvodem diskriminace. Zákaz rasové diskriminace a segregace byl historicky jedním z prvních a je dodnes vnímán jako nejvýznamnější. 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.

V české společnosti jsou jednoznačně nejčastěji pro svůj rasový původ diskriminováni Romové, kteří se nejen na trhu práce setkávají s řadou předsudků a s odmítavými postoji.

### **5.4. Diskriminace na základě věku**

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

#### **Požadavek určitého minimálního věku**

Za věkovou diskriminaci se nepovažuje požadavek určitého minimálního věku nebo minimální doby praxe pro výkon některých povolání.

#### **Příklady:**

- funkce senátora či poslance,
- pro povolání advokáta je nutné splnit podmínku tříleté praxe coby advokátní koncipient.

## Odborné vzdělávání zasahující do důchodového věku a rozdílný věk odchodu do důchodu

### Za věkovou diskriminaci se nepovažuje:

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

### 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>14</sup>

### Diskriminační inzeráty podle veřejného ochránce práv v oblasti diskriminace na základě věku<sup>15</sup>

Obecný zákaz diskriminace předpokládá, že je nabídka práce určena uchazečům bez ohledu na věk. Jestliže z inzerátu vyplývá, že je hledán uchazeč určitého věku nebo do určitého věku, jedná se o přímou diskriminaci. Přípustné je rozdílné zacházení, jestliže slouží k ochraně osob mladších 18 let, je vyžadován minimální věk či praxe pro zaměstnání, v němž je to nezbytné, nebo jestliže zaměstnání předpokládá dlouhé odborné vzdělávání, které uchazeč blížící se důchodovému věku už nemůže absolvovat.

*Příklady* diskriminačních nabídek, které omezují věk uchazečů bez ohledu na charakter práce a opodstatněnost takového požadavku:

- na pozici top manažera je hledán „mladý uchazeč“, na práci telefonního operátora je hledán uchazeč do 35 let (*i starší by práci zvládl*),
- na pozici obchodního manažera je hledán uchazeč ve věku alespoň 20 let (tj. stanovení minimální věkové hranice – *nic nebrání devatenáctiletému se stejným vzděláním tuto práci vykonávat*).

Diskriminace z důvodu věku může být skryta za požadavek minimální délky praxe (vyloučení jsou tak např. čerství absolventi škol). Antidiskriminační zákon připouští rozdílné zacházení tehdy, pokud je odborná praxe nezbytná pro řádný výkon zaměstnání. Její délka však musí být přiměřená povaze práce. Například u lehkých manuálních a nekvalifikovaných prací je požadavek praxe nepřiměřený. Naopak u finančního ředitele bude požadavek praxe a zkušeností přiměřený. Je však jen minimum pracovních pozic, které by opodstatňovaly požadavek na desetiletou, patnáctiletou či ještě delší praxi v oboru.

Typickým inzertním obratem posledních let je nabídka práce „v mladém kolektivu“. Zaměstnavatel výslovně nevylučuje starší uchazeče a nepožaduje ani uchazeče mladšího věku, takže se nejedná o přímou diskriminaci. Z nabídky však vyplývá, že preferováni budou uchazeči mladší. Jedná se o nepřímou diskriminaci, protože takto formulovaná nabídka dopředu odradí část uchazečů vyššího věku. Navíc takový inzerát potvrzuje předsudek ve společnosti, že práce v kolektivu s vyšším věkovým průměrem nenabízí kvalitní a atraktivní pracovní uplatnění.

## 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, tou je svoboda myšlení, svědomí a náboženského přesvědčení (články 15 a 16 Listiny základních práv a svobod). 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.

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

15/ Každý šestý inzerát nabízející práci je diskriminační. Veřejný ochránce práv: 2011. Ke stažení: <https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2010/kazdy-sesty-inzerat-nabizejici-praci-je-diskriminacni>.

### **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 vstřícně, avšak preferenční zacházení vzbudilo nesouhlas ostatních zaměstnanců. Jelikož zaměstnavatel fungoval nepřetržitě na třísměnný provoz, dostaly zaměstnankyně pro své absence na sobotních směnách výpověď. Ombudsman neshledal, že by se zaměstnavatel dopustil nepřímé diskriminace na základě náboženského vyznání. Snažil se 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 zaměstnavatele 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 jakou 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, pro zaměstnavatele nicméně jako obecná zásada platí, že nemůže zaměstnance diskriminovat z důvodu jejich sexuální orientace. 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 právě v případě sexuální orientace poměrně obtížně představitelné (v jakém zaměstnání by byl požadavek na heterosexualitu zaměstnance legitimním?).

### **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 zaváděný). Pan Maruko po léta odváděl příspěvky do fondu zaměstnavatele na důchodové pojištění. Po jeho smrti však zaměstnavatel dávku nevyplatil jeho pozůstalému partneru, 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, pokud jde o dávky důchodového pojištění, s manželstvím srovnatelné. Partneri jsou si vzájemně povinni péčí a podporou. Pokud zaměstnavatel nevyplátí dávku důchodového pojištění pozůstalému partneru, třebaže pozůstalý manžel tento nárok má, jedná se o přímou diskriminaci na základě sexuální orientace.<sup>16</sup>

<sup>16/</sup> Rozsudek ze dne 1. dubna 2008, Tadao Maruko proti Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, C-267/06.



## 6. Povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení

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,
- pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování.

Zajišťováním rovného zacházení přitom antidiskriminační zákon míní přijetí 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 také zajištění rovných příležitostí.

Povinnost zajišťovat rovné zacházení podle antidiskriminačního zákona je velice široká a neurčitá. I komentář k antidiskriminačnímu zákonu (viz seznam literatury), sepsaný předními odborníky na oblasti antidiskriminace (a lze říci, že i podporovateli rovného zacházení), přiznává, že je toto ustanovení zákona poněkud nesourodé. Zejména proto, že neobjasňuje, jak mají zaměstnavatelé zajistit rovné zacházení v „přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti“ – to je dozajisté sféra, kterou nejsou zaměstnavatelé schopni ovlivnit, pokud se nemá jednat o jejich vlastní zaměstnance. Původním záměrem zákona bylo uložit povinnost zajišťovat rovné zacházení všem fyzickým a právnickým osobám, které vstupují do právních vztahů, na něž antidiskriminační zákon dopadá (viz výše). V průběhu legislativního procesu nicméně došlo k omezení okruhu povinných osob pouze na zaměstnavatele.

### Jak může zaměstnavatel předcházet diskriminaci?

Přestože je povinnost zajišťovat rovné zacházení a rovné příležitosti stanovena vágně, existuje řada aktivit, které mohou zaměstnavatelé činit, aby jí dostáli. Preventivní aktivity je vhodné činit ne proto, že tak stanoví zákon (porušení této povinnosti nestihá žádná sankce), ale daleko spíše pro předejití konfliktům a nepříjemnostem, které mohou vznikat, pokud nejsou řešena drobná nedorozumění na pracovišti.

Zaměstnavatel může přecházet diskriminačnímu jednání, obtěžování a podobným nežádoucím jevům například takto:

- **Vytvoření vstřícné a komunikativní atmosféry na pracovišti**

Prvním krokem k tomuto cíli je empatický šéf nebo šéfka, který se zaměstnanci mluví a naslouchá jim (tedy nejen ukládá pracovní úkoly a kontroluje plnění). Vytvoření vstřícné atmosféry je samozřejmě do značné míry dáno osobnostními charakteristikami všech zúčastněných aktérů, nadřazeným počínaje.

Transparentní a systematické komunikační procesy jsou zárukou, že se informace, které souvisí s výkonem práce zaměstnance nebo s možností jeho vzdělávání či kariérního růstu, dostanou opravdu všem.

**Tip pro větší podniky:** Přihlaste vedoucí pracovníky na školení komunikačních dovedností a asertivity, případně podobných interpersonálních dovedností.

K vytváření vstřícné atmosféry a zajištění efektivní komunikace mohou přispět i různé vnitropodnikové časopisy nebo newslettery. Mohou obsahovat pravidelné informace o různých opatřeních a programech na ochranu před diskriminací. Zároveň mohou šířit povědomí o tom, co je a co není diskriminace nebo rovné zacházení. Firma sem může zařadit pravidelnou rubriku, nebo o tématu informovat v situaci, kdy se objeví v personální politice či v provozu zaměstnavatele novinky, které mají dopad na antidiskriminační opatření.

I když má zaměstnavatel nastavena jasná antidiskriminační pravidla a programy rovných příležitostí, vždy záleží nejvíc na přímém nadřízeném. Ten rozhoduje o tom, jak široce se budou tyto programy uplatňovat.

#### **Systém transparentních a jasně komunikovaných pravidel zakotvený v pracovním řádu a směrnících**

Zaměstnavatelé by měli mít pravidla vyžadovaná na pracovišti (zejména výčet práv a povinností v pracovněprávních vztazích a mechanismus pro řešení stížností) zakotvena v pracovním řádu a směrnících, které jsou známy pracovníkům a manažerům na různých úrovních vedení firmy. Smyslem není vytvoření nepřehledného systému pravidel a opatření, ale aby se přijatými pravidly a opatřeními řídili pracovníci i manažeři a aby tato pravidla byla známa všem uvnitř firmy. Aby některá opatření nebyla předávána pouze ústně mezi omezenou skupinou zaměstnanců – např. všichni zaměstnanci budou informováni o možnosti využívání částečných úvazků či volných dní nad rámec zákona a tyto informace nebudou předávány jen několika vyvoleným, neboť takový přístup vylučuje ostatní zaměstnance a může přispět k vytváření diskriminačních situací. Sepsaná pravidla umožňují každému se s nimi seznámit a v případě potřeby je využít.

- **Minimum v pracovním řádu**

„Všichni zaměstnanci mají právo na rovné zacházení, pokud jde o jejich pracovní podmínky, včetně odměňování za práci, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“ Pracovní řád hodnotí „diskriminační jednání jako porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů a uvádí typy sankcí,

kteří za toto jednání hrozí. Všichni zaměstnanci mají právo na rovné zacházení, je zakázána jakákoliv diskriminace z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.“

- **Minimum ve vnitřním platovém řádu**

Nařízení respektuje rovné příležitosti mužů a žen a řídí se zásadou, podle níž je ženám a mužům poskytována za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty rovnocenná odměna. V nařízení je deklarováno dodržování principu rovných příležitostí mužů a žen. „O přiznání a výši pohyblivých složek platu a o výjimečném zařazení do platových tříd rozhoduje ředitel v souladu s principy rovného zacházení a zásadou zákazu diskriminace“.

- **Nediskriminační systém v náboru nových zaměstnanců**

Zaměstnavatelé by měli realizovat výběrová řízení tak, aby byla respektována všechna legislativní opatření a aby byli uchazeči vybíráni na základě předem stanovených profesních požadavků a/nebo praxe. Rozhodnutí výběrové komise by mělo být založeno na posouzení požadavků, které jsou nutné pro výkon dané pozice, a schopností, zkušeností a kvalifikace posuzované osoby. V popředí výběru by měly stát individuální schopnosti a dovednosti, nikoli abstraktní společenská očekávání.

- **Kontrolní seznam schopností a dovedností uchazečů a uchazeček o zaměstnání**

Vytvořit „checklist“, v němž jsou definovány schopnosti, dovednost a znalosti, které bude každý z členů a členek hodnotit, a do něhož budou písemně zaznamenávány i různé komentáře, pozitivní i slabé stránky uchazečů a uchazeček o zaměstnání. Tyto záznamy by měly být po skončení pohovorů probírány ve skupině. Tento přístup zabraňuje stereotypnímu hodnocení na základě nezdůvodnitelných principů a rovněž přispívá k ex post porovnání jednotlivých uchazečů a připomenutí si jejich silných a slabých stránek. Kontrolní seznam také pomáhá porovnat subjektivní vnímání jednotlivých uchazečů s jejich reálnými schopnostmi a zkušenostmi.

Zaměstnavatel by měl také stanovit jasná kritéria při interním obsazování volných pozic a měl by usilovat o jasnou a transparentní komunikaci vůči všem zaměstnancům a zaměstnankyním. To napomáhá vyvarovat se situacím, kdy se např. nabídka určité pracovní pozice předává pouze ústně a neformálně mezi zaměstnance, o kterých se předpokládá, že by mohli mít zájem, a ostatní jsou tím z procesu informování a rovněž možnosti účastnit se výběrového řízení vyloučeni.

- **Vzdělávání manažerů a zaměstnanců**

Důležitým nástrojem pro zajištění nediskriminačního pracovního prostředí je kontinuální vzdělávání manažerů a zaměstnanců v oblasti nediskriminace a rovných příležitostí a také vnitřních pravidlech firem, které se vztahují k těmto oblastem. Takové vzdělávání může proběhnout interně, nebo je možné pozvat si zástupce renomovaných neziskových organizací, které se touto problematikou zabývají. Oslovit je možné i Rodinné centrum Routa Čelákovice.

- **Vytvoření vnitropodnikového mechanismu pro smírné řešení sporů**

Takový systém pro řešení stížnosti může ušetřit čas a peníze při vleklých soudních tahanicích. V úvahu přichází u větších firem, kde nemá zaměstnavatel takový přehled o každodenním dění na pracovišti a o vztazích mezi zaměstnanci. Mechanismus pro řešení sporů by měl určit, na koho se mají zaměstnanci obracet, jakou formou, jak bude zajištěna důvěrnost sdělených informací, jaká bude forma projednání kauzy a očekávané výsledky.

- **Jak může takový vnitropodnikový mechanismus vypadat?**

**Pro větší firmu:** Firma může zřídit v organizační struktuře nezávislou pozici „ombudsmana“. Jemu potom zaměstnanci mohou podávat různé podněty a stížnosti týkající se diskriminace či šikany nebo dalšího nevhodného jednání. Ombudsman pak tyto stížnosti posuzuje na základě informací všech stran sporu. Vhodné je, aby měl pravomoc nejen ukládat doporučení, která mohou vést k vyřešení daného sporu, ale také tato doporučení vymáhat přímo či prostřednictvím relevantních nadřízených osob. Pozici „ombudsmana“ je možné zřídit jakou součástí již existující pozice (pozor, je třeba zvážit, zda nemohou kolidovat zájmy vyplývající ze zaměření pozice s nestranným řešením sporů), nebo je vhodné u větších firem zřídit samostatnou pozici, která se bude věnovat řešení stížností a dalších podnětů týkajících se pracovních sporů.

**Pro menší firmy:** Interní směrnice a nařízení by měly obsahovat způsob, jakým mohou zaměstnanci řešit případy, které podle nich jsou diskriminací nebo šikanou. Měly by být určeny konkrétní osoby, na něž je možné se obracet, způsob, jakým je možné to udělat, a také lhůty pro vyřízení stížnosti. Je klíčové, aby vždy existovala zpětná vazba stěžovateli. Řada firem velmi často jako osobu, jíž mají být sdělovány stížnosti, určí přímého nadřízeného. Směrnice by však měla pamatovat i na situaci, kdy je stížnost směřována právě proti přímému nadřízenému nebo k němu nepanuje dostatečná důvěra.

- **Využití mediace**

V případě, že již hrozí soudní spor a nepodařilo se dosáhnout smírného řešení konfliktu pomocí vnitropodnikového mechanismu, nabízí se ještě možnost řešení prostřednictvím vyškolených mediátorů. Seznam mediátorů, kteří jsou oprávněni vykonávat činnost podle zákona o mediaci, vede Ministerstvo spravedlnosti ČR.

## 7. Užitečné kontakty

### Úřady práce

Úřad práce České republiky byl zřízen s účinností od data 1. dubna 2011, kterým je vymezena jeho působnost. Dnem účinnosti tohoto zákona se úřady práce zřízené podle zákona o zaměstnanosti považují na kontaktní pracoviště krajských poboček Úřadu práce České republiky. Generální ředitelství ÚP přijímá na celostátní úrovni opatření na podporu rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce. Krajské pobočky ÚP ČR přijímají tato opatření ve svých obvodech. Působnost ÚP v oblasti zaměstnanosti je stanovena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

#### Generální ředitelství Úřadu práce

Dobrovského 1278/25, 170 00 Praha 7

tel.: +420 950 180 111

elektronická podatelna: [posta@uradprace.cz](mailto:posta@uradprace.cz)

<http://portal.mpsv.cz/upcr>

datová schránka: 7hazk97

### Inspektoráty 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.

V odůvodněných případech mohou orgány inspekce práce ukládat pokuty za spáchání přestupku (u fyzických osob) nebo správního deliktu (u osob právnických). Kromě kontrol patří k základním úkolům inspektorátů poradenská, konzultativní a osvětová činnost. Činnost Úřadu a oblastních inspektorátů se řídí zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

#### Státní úřad inspekce práce

Kolářská 451/13 746 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)

datová schránka: cmwaazf

### Veřejný ochránce práv (Ombudsman)

Chrání osoby před jednáním úřadů a dalších institucí, pokud je toto jednání v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a dobré správy nebo jsou úřady nečinné. Provádí také preventivní systematické návštěvy míst, kde mohou být lidé omezováni na svobodě, a usiluje o respektování jejich základních práv. Ochránce rovněž přispívá k prosazování práva na rovné zacházení a ochraně před diskriminací.

#### Veřejný ochránce práv

Údolní 39, Brno, 602 00

e-mail: [podatelna@ochrance.cz](mailto:podatelna@ochrance.cz)

[www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz)

## Použitá literatura:

Boučková, Havelková, Koldinská, Kühn, Kühnová, Whelanová. Antidiskriminační zákon. Komentář. Praha, 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. Praha, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva 2006.  
Špaček, Ladislav. Nová velká kniha etikety. Praha, Mladá fronta 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/>.

Fitnesscentra 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).

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/>.

### 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



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

## **Metodika diskriminace pro zaměstnavatele**

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