

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**FAKULTA PRÁVNICKÁ**

Diplomová práce

**Evropské antidiskriminační právo se zaměřením na  
obtěžování a pronásledování osob**

**Plzeň 2018**

**Věra Šlehoferová**

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Právnická fakulta**

**Katedra ústavního a evropského práva**

Diplomová práce

**Evropské antidiskriminační právo se zaměřením na  
obtěžování a pronásledování osob**

Studijní program:	Právo a právní věda
Studijní obor:	Právo
Forma studia:	Prezenční
Vedoucí diplomové práce:	doc. JUDr. Monika Forejtová, Ph.D

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Evropské antidiskriminační právo se zaměřením na pronásledování a obtěžování osob zpracovala samostatně s použitím uvedené literatury a pramenů.

V Plzni dne 27. března 2018

.....  
Věra Šlehoferová

## **Poděkování**

Ráda bych zde poděkovala vedoucí diplomové práce paní doc. JUDr. Monice Forejtové, PhD. za odborné vedení, ochotu a cenné rady, které mi poskytovala v průběhu zpracování této diplomové práce.

## **Zkratky**

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
EÚLP	Evropská úmluva o lidských právech a základních svobodách
Listina	Listina základních práv a svobod
NS	Nejvyšší soud
OSN	Organizace spojených národů
OSŘ	občanský soudní řád
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
ÚS	Ústavní soud

## **Obsah**

<b>1. Úvod.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Vymezení základních pojmů antidiskriminačního práva.....</b>	<b>3</b>
2. 1 Rovnost.....	3
2. 2 Typy rovnosti .....	6
2. 2. 1 Rovnost formální .....	7
2. 2. 2 Rovnost materiální .....	10
2. 2. 3 Rovnost příležitostí.....	10
2. 2. 4 Rovnost výsledků .....	10
2. 2. 5 Pozitivní opatření .....	11
2. 3 Diskriminace .....	14
2. 3. 1 Přímá diskriminace.....	16
2. 3. 2 Nepřímá diskriminace .....	18
2. 4 Diskriminační důvody .....	19
2. 5 Lidská důstojnost.....	20
<b>3. Prameny evropského antidiskriminačního práva .....</b>	<b>23</b>
3. 1 Evropská úmluva o lidských právech a základních svobodách .....	23
3. 2 Listina základních práv EU .....	24
3. 3 Smlouva o fungování Evropské unie.....	26
3. 4 Evropská sociální charta.....	26
3. 5 Důležité evropské směrnice související s rovným zacházením.....	28
<b>4. Vnitrostátní právní úprava antidiskriminačního práva v ČR.....</b>	<b>30</b>
4. 1 Listina základních práv a svobod .....	30
4. 2 Antidiskriminační zákon .....	30
4. 3 Zákoník práce .....	34
4. 4 Zákon o zaměstnanosti .....	36
4. 5 Zákon o státní službě.....	37
<b>5. Obtěžování osob jako forma nežádoucího diskriminačního chování.....</b>	<b>38</b>

5. 1	Institut obtěžování .....	38
5. 2	Veřejný ochránce práv a obtěžování .....	42
5. 3	Judikatura týkající se obtěžování .....	44
5. 4	Sexuální obtěžování .....	48
5. 5	Prokazování obtěžování .....	52
<b>6.</b>	<b>Pronásledování jako forma postihu za uplatnění práva vyplývajícího z antidiskriminačního zákona .....</b>	<b>54</b>
6. 1	Pronásledování a zakotvení v českém právním řádu.....	54
6. 2	Charakteristika institutu pronásledování .....	54
<b>7.</b>	<b>Právní prostředky ochrany před diskriminací.....</b>	<b>59</b>
7. 1	Soudní ochrana .....	59
7. 2	Mimosoudní ochrana.....	65
<b>Závěr.....</b>		<b>67</b>
<b>Resumé .....</b>		<b>70</b>
<b>Seznam použité literatury .....</b>		<b>71</b>

## 1. Úvod

Jako téma své diplomové práce jsem si zvolila evropské antidiskriminační právo se zaměřením na obtěžování a pronásledování osob, jelikož považuji evropské antidiskriminační právo za důležitou právní problematiku. Myslím si, že toto téma je aktuální v České republice, protože přijetí antidiskriminačního zákona vyvolalo na české politické scéně rozruch. Ve své diplomové práci jsem se rozhodla zaměřit konkrétně na obtěžování a pronásledování osob, jelikož mnoho lidí má dle mého uvážení diskriminaci spojenou právě jen s diskriminací přímou a nepřímou. Ovšem toto pojetí je chybné, jelikož antidiskriminační zákon výslovně obtěžování a pronásledování za diskriminaci považuje. Obtěžování a pronásledování je poté v antidiskriminačním zákonu popsáno v § 4, který se zabývá dalšími formami diskriminace. Mezi tyto formy nepatří pouze obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování, ale i pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci, ovšem těmi se nebudu ve své diplomové práci zabývat.

Nyní bych se vyjádřila ke struktuře diplomové práce. Vlastní text diplomové práce jsem rozdělila do šesti kapitol.

V první kapitole se zaměřím na základní pojmy, které se vztahují k antidiskriminačnímu právu. Tato kapitola pojedná o rovnosti a jejích typech, diskriminaci a jejích formách, diskriminačních důvodech a samozřejmě lidské důstojnosti, kterou považuji za základní stavební kámen lidských práv. Tímto pojmem se ve své práci také zabývám, jelikož i definice obtěžování v antidiskriminačním zákonu obsahuje právě pojem důstojnost osoby.

V následující kapitole se zaměřím na nejdůležitější evropské prameny antidiskriminačního práva, jelikož je považuji za stěžejní pro vývoj této problematiky a také za základ vzniku českého antidiskriminačního zákona.

Ve třetí kapitole zmíním důležité prameny vnitrostátního antidiskriminačního práva, kde se podrobněji zaměřím na problematiku přijetí antidiskriminačního zákona.

Následující kapitolu považuji za stěžejní, jelikož se týká obtěžování. Nejdříve vymezím institut obtěžování obecně, následně se zaměřím na názor veřejného ochránce práv k této problematice a zároveň neopomenu zmínit



významnou judikaturu. Následně se zaměřím na problematiku sexuálního obtěžování. Kapitulu obtěžování uzavřu problematikou prokazování.

Navazující kapitola se týká pronásledování. Nejdříve zmíním zakotvení pronásledování v českém právním řádu, poté se zaměřím na problematiku tohoto institutu.

Závěrečnou kapitulu věnuji právním prostředkům ochrany před diskriminací, které rozdělím na soudní a mimosoudní.

Cílem mé diplomové práce je zhodnotit problematiku, která se týká antidiskriminačního práva s ohledem na názory odborníků. Stěžejním cílem je představit obtěžování a pronásledování jako formu diskriminačního jednání, které je stejně závažné jako přímá a nepřímá diskriminace a zhodnotit odpovídající paragrafy antidiskriminačního zákona, které se týkají právě obtěžování a pronásledování.

## 2. Vymezení základních pojmů antidiskriminačního práva

### 2.1 Rovnost

Pojem rovnost se může jevit na první pohled jako pojem definičně jednoznačný. Opak je ovšem pravdou, jelikož pojem rovnost nelze jednoznačně vymežit. Jak už tedy z výše uvedeného vyplývá, definice rovnosti neexistuje.<sup>1</sup>

Rovnost byla vždy ideálem lidstva, a proto došlo k zakotvení rovnostní klauzule v mezinárodních i lidsko-právních dokumentech.<sup>2</sup>

Základní význam pojmu rovnost definoval i Ústavní soud ČR ve svém nálezu následovně: *Rovnost všech lidských bytostí jako subjektů základních práv a svobod je obsahem v zásadě všech dokumentů chránících lidská práva. Jde mj. i o praktické poznání a uznání hodnoty každého člověka jako takového, bez ohledu na jeho schopnosti, znalosti a užitečnost či prospěšnost pro celek; z právně filozofického hlediska jde o projev dávné pravdy ač nesčetněkrát v dějinách porušované, že s člověkem nikdy nesmí být svévolně zacházeno pouze jako s prostředkem sloužícím zájmům jiných. Lze konstatovat, že rovnost svobodného jedince v důstojnosti a právech je základním stavebním kamenem našeho ústavního řádu a promítá se vlastně i do celé Listiny základních práv a svobod.*<sup>3</sup> Toto vymezení rovnosti Ústavním soudem považuji za výstižné základní definování rovnosti. Ústavní soud dle mého zde zcela vhodně upozorňuje na mnohá pochybení v dějinách, kdy docházelo k rapidnímu porušování rovnosti a následně neopomenul rovnost pojmut jako základ našeho státu spolu s odkazem na dokumenty nejvyšší právní síly a tedy součásti ústavního pořádku ČR.<sup>4</sup>

Mnoho z nás by pojem rovnosti definovalo jednoznačně a jednoduše a to následujícím způsobem *stejným stejně*. Když je přece zacházeno se stejným stejně, nemůže přece docházet k porušení zásady rovnosti. Ovšem bohužel takhle jednoduché to není. Někdy dokonce může dojít k takové situaci, že rovné zacházení *může ve skutečnosti upevňovat nerovnosti*. K tomuto uvádí Sandra Fredman ve své publikaci citát od Anatola France „...usilovat při vznešené

<sup>1</sup> BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. , s. 3

<sup>2</sup> FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Přeložila Tereza KODÍČKOVÁ. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007., s. 1

<sup>3</sup> Nález Pl. ÚS 42/04 ze dne 6. 6. 2006

<sup>4</sup> Čl. 112 Ústavy, z. č. 1/1993 Sb.

*rovnosti před zákonem, která zakazuje bohatému i chudému spávat pod mosty, žebrať po ulicích a krást chleba.*“ Zde vidíme příklad, kdy se nám toto ustanovení jeví na první pohled jako rovné. Ovšem když vezmeme v úvahu dopad takového ustanovení, tak ten už není rovný.<sup>5</sup>

Z výše uvedeného dojdeme k závěru, že rovné zacházení může ve výsledku způsobit nerovnosti, a naopak nerovné zacházení může být základem dosažení rovnosti. Důležité je zmínit, že rovnost má více základních pojetí a naším úkolem je rovnost chápat dle zvoleného pojetí. *Volba určitého pojetí rovnosti nevyplývá z logiky, ale z hodnot nebo politických zájmů. Rovnost může směřovat k redistributivnímu cíli zmírnění znevýhodnění, liberálnímu cíli zacházení se všemi se stejným zájmem a úctou, neoliberálnímu cíli tržní nebo smluvní rovnosti nebo politickému cíli získání přístupu k rozhodovacím procesům.*<sup>6</sup>

Rovnost je od dávných dob společenským ideálem. *Rovnost je kategorií abstraktní a není tedy a priori pojmem právním.* Obsah tohoto pojmu se mění v závislosti na vývoji společnosti.<sup>7</sup> V tomto pohledu bych čas vnímala z hlediska společenského, politického a vůbec vývoje společnosti jako celku.

Jak se vůbec vyvíjelo pojetí rovnosti v našich končinách a ve střední Evropě? Ještě donedávna ústavní zásada rovnosti nebyla chápána jako norma právní. Kupříkladu v rakouské monarchii a v první Československé republice byl ústavní požadavek rovnosti pouze *programovým prohlášením*. Z toho tedy vyplývá, že zásada rovnosti byla pouze doporučující.<sup>8</sup>

Podle Ústavního soudu České republiky můžeme rozlišovat rovnost dvojího typu a to *rovnost akcesorickou* a *rovnost neakcesorickou*. Akcesorickou rovnost charakterizuje ÚS jako rovnost vázanou na jiné základní právo. Jestliže totiž dojde k porušení čl. 3 Listiny<sup>9</sup>, pak se musí ještě nalézt jiné základní právo,

---

<sup>5</sup> FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Přeložila Tereza KODÍČKOVÁ. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007., s. 2

<sup>6</sup> Tamtéž, s. 2 – 3

<sup>7</sup> DREXLEROVÁ, Jana. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha: BMSS-Start, 2009. Průvodce extra, 2009/4., s. 5

<sup>8</sup> BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007., s. 5 - 7

<sup>9</sup> Čl. 3 odst. 1 Listiny: „Základní práva a svobody se zaručují bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

*při jehož uplatňování došlo k tvrzené diskriminaci.* Není nutné, aby toto základní právo bylo porušeno, v takovém případě stačí, aby nastalo nedůvodné nerovné zacházení ve vztahu k základnímu právu. Rovnost neakcesorická je poté rovností bez vztahu k jinému základnímu právu.<sup>10</sup>

Princip rovnosti se také často dostává do konfliktu s jinými hodnotami. Hlavním *rivalem* rovnosti je svoboda. K tomuto konfliktu se vyjádřilo mnoho předních filozofů. Jedním z nich byl například Isaiah Berlin, který definoval rovnost a svobodu jako dvě nejvýznamnější, ale často protichůdné hodnoty: „*Svoboda i rovnost patří mezi primární cíle, o které lidstvo usiluje již po řadu století. Ale naprostá svoboda pro vlky znamená smrt jehňátek, naprostá svoboda pro mocné a nadané není slučitelná s právem na slušnou existenci pro slabé a méně nadané.*“ K této problematice se vyjádřil i známý filozof Dworkin, podle kterého není zásada svobody v rozporu s rovností, ale naopak je její nepostradatelnou součástí. Z praxe je ovšem patrné, že může dojít k rozporu mezi svobodou a rovností. Soudy například rozhodovaly o tom, zda má být zákaz rasistických projevů zrušen jako porušení svobody projevu nebo naopak zachován jako podpora *rasové rovnosti*. Ve výše zmíněném případě, pak soudy rozhodovaly odlišně, jelikož každý stát má své právní zvyklosti.<sup>11</sup>

*Variací na výše uvedený rozpor mezi rovností a svobodou je konflikt mezi požadavkem rovnosti a zájmem na zachování diverzity v podobě ochrany menšin.* V tomto případě poté dochází k situaci, která vyžaduje jiné zacházení pro určitou skupinu jednotlivců. Právě toto jiné zacházení neboli ochranné zacházení se stává velmi diskutovaným problémem. Z výše uvedeného vyplývá, že pro určitou skupinu jednotlivců s odlišnými znaky budou platit jiná pravidla než pro ostatní členy společnosti. Nyní narážíme na největší úskalí tohoto problému, jestli tedy dochází v takovémto případě k zachování principu rovnosti nebo právě k pravému opaku.

Naplnění rovnosti je pro společnost požadavkem funkčním a zároveň politickým. Ovšem požadavek funkčnosti a racionality se může dostat do rozporu s požadavkem rovnosti. Jako vzor bych uvedla vlastní příklad na tuto

---

<sup>10</sup> BARTOŇ, Michal, Jan KRATOCHVÍL, Martin KOPA, Maxim TOMOSZEK, Jiří JIRÁSEK a Ondřej SVAČEK. *Základní práva*. Praha: Leges, 2016. Student (Leges)., s. 186

<sup>11</sup> FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Přeložila Tereza KODÍČKOVÁ. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007., s. 22 - 23

problematiku na základě příkladů uvedených v publikaci. Za vhodný příklad dle mého názoru můžeme požadovat zaměstnavatele, který vypsal konkurz na místo asistenta/ky a který odmítne bez dalšího uchazečku se třemi malými dětmi. Argument zaměstnavatele pro toto rozhodnutí spočívá v tom, že ženy s malými dětmi, bývají často komplikovanými zaměstnankyněmi právě kvůli malým dětem především kvůli časté nemoci malých dětí a z toho pramenící časté pracovní neschopnosti. Výše zmíněný zaměstnavatel by jednal racionálně s ohledem na jeho ekonomické zájmy, ovšem by nebyl zachován požadavek rovnosti.

Novějším typem takového konfliktu může být situace, kdy požadavek rovnosti se dostává do sporu s ekonomickou efektivitou. V takovémto případě tedy bude tlačeno na zaměstnavatele, aby si zvolil za svého zaměstnance příslušníka zvýhodněné skupiny, i kdyby ostatní uchazeči byli lépe kvalifikovaní. Jestliže se na danou situaci budeme dívat z ekonomického hlediska, pak usoudíme, že pro zaměstnavatele je povinné přijetí takového zaměstnance do pracovního poměru nevýhodné. S přihlédnutím k výše uvedenému případu nám vzniká otázka, jejímž předmětem je vymezení hranic mezi těmito hodnotami a to tedy politickým požadavkem rovnosti a ekonomickou realitou. Zmíněné konflikty můžeme považovat za konflikty definiční. Zda bude princip rovnosti zachován nebo nebude, lze odpovědět dle jakého pojetí rovnosti, budeme na danou situaci nahlížet. Jestliže zvolíme formální pojetí rovnosti, pak dojdeme k závěru, že vytváření zvláštních právních režimů pro menšiny je s tímto pojetím v rozporu. V případě nahlížení na situaci v rámci materiálního pojetí je to tedy přesně naopak, z čehož tedy vyplývá, že oddělený režim pro menšinu je možné vnímat jako naplnění principu rovnosti.<sup>12</sup>

## 2.2 Typy rovnosti

Koncept rovnosti lze vyjádřit mnoha různými způsoby, kterými lze rovnost realizovat. Princip rovnosti je možné vyjádřit v těchto základních pojetích a to tedy jako rovnost formální, materiální, rovnost příležitostí a rovnost výsledků. Výše uvedené členění jsem se rozhodla v této práci zmínit, protože ho odborníci považují za základní a také já se s touto myšlenkou ztotožňuji.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. , s. 7 -9

<sup>13</sup> ELLIS, Evelyn a Philippa. WATSON. *EU anti-discrimination law*. Second edition. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, 2012., s. 4

Dle odborníků také není ani toto základní členění zcela dořešeno. Stále není dořešeno, zda rovnost příležitostí a rovnost výsledkům se má považovat za samostatnou kategorii, či se jedná pouze o podskupiny materiální rovnosti. Každý typ rovnosti je typický pro určitý typ společenské situace, z čehož tedy můžeme dovést, že nemají *univerzální platnost*.<sup>14</sup>

### 2. 2.1 Rovnost formální

Pojetí formální rovnosti patří k základním, jelikož se počátky tohoto pojetí objevují u právních filozofů od starověku. Jako příklad je možno uvést Aristotela. Aristoteles se k pojetí rovnosti vyjadřuje ve své knize Etice Nikomachově. Formální rovnost tedy zakotvuje princip, že se stejnými by mělo být zacházeno stejně. Na první pohled se může toto pojetí jevit ideální, ovšem opak bývá často pravdou.<sup>15</sup>

Posuzování rovnosti počíná volbou vhodného srovnávacího prvku, který nazýváme komparátor. Z této teze nám vyplývá, že předmětem formální rovnosti jsou pouze ti, kteří jsou s komparátorem stejní či srovnatelní. *Formální rovnost je kategorií abstraktní a individualistickou; nebere v potaz pozadí jednotlivců, sociální původ či dynamiku vývoje. Rovnost formální se vztahuje na srovnatelné jedince v jeden časový okamžik.* Rovnost formální také neřeší skutečný dopad aplikovaných ustanovení.<sup>16</sup>

Koncepce formální rovnosti je založena na pojetí rovnosti *de iure*<sup>17</sup>, což znamená použití stejného pravidla na všechny srovnatelné jedince. S formální rovností se často setkáme v rámci práva procesního. Takovýmto příkladem může být například stanovení jednotných lhůt k učinění konkrétního podání. Tato lhůta je poté pro všechny stejná a neohlíží se na možnosti konkrétních jednotlivců, jelikož stejné pravidlo pro všechny je v souladu s konceptem formální rovnosti, i když ve výsledku může některého jednotlivce nebo skupinu znevýhodňovat.<sup>18</sup>

<sup>14</sup> BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. , s. 10

<sup>15</sup> DOLEJŠOVÁ KABELOVÁ, Kristýna. *Zákaz diskriminace jako právní problém v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012. Prameny a nové proudy právní vědy., s. 15

<sup>16</sup> BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. , s. 11

<sup>17</sup> De iure = podle práva

<sup>18</sup> DREXLEROVÁ, Jana. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha: BMSS-Start, 2009. Průvodce extra, 2009/4., s. 6

Základem formální rovnosti tedy je, že vše co je stejné, musí být podrobena stejnému režimu bez ohledu na preference jednotlivců. Z tohoto tvrzení se nám může zdát, že formální rovnost je zcela ideální, ovšem ani formální rovnosti se nevyhýbají hodnotové úsudky. Jedním z takovýchto úsudků je úsudek, který vzniká ve chvíli vzniku pravidla. Dalším je hodnotový úsudek, který *je přijímán v okamžiku aplikace pravidla jako takového*.

Typickým a nejcharakterističtějším znakem formální rovnosti tedy je stejné zacházení se stejnými. To však je v praxi velice problematické. V tomto bodě nastává spousta otázek, na které není jednoduché odpovědět. Odpovědi na takovéto otázky se budou často rozcházet a z toho nám tedy vyplývá, že budou velmi odlišné. Jako příklad uvedu následující otázku. *Co je stejné?* Představme si, že bychom například takovouhle otázku vznesli na nějaké konferenci, odpovědi by se nám určitě velice lišili, jelikož každá osoba bude mít jiný názor, z čehož nám tedy vyplývá, že úsudek o srovnatelnosti je esencí hodnotového úsudku.

*Srovnatelné jsou prvky určité množiny, v jejichž případě dojdeme k závěru, že společné prvky převládají nad odlišnými.* Při hodnocení srovnatelnosti je důležitý účel, pro který je srovnáváno. Příkladem může být neslyšící člověk. Jiný argument bude v případě, když budeme posuzovat způsobilost neslyšícího člověka pro písemný test a jiný v případě zkoušky ústní. Důležitý je také výběr komparátora, jelikož právě ten určuje výsledek zkoumání. *Jestliže dojdeme k závěru, že A není srovnatelný s B, pak odlišné zacházení nemůže pojmově založit nerovnost, a tedy ani diskriminaci.* Také při hodnocení srovnatelnosti musíme brát v potaz, že prvky, které jsou srovnatelné v rámci jedné množiny, nejsou od okolního světa tzv. odizolovány. Dále také jeden prvek může patřit do více takovýchto množin.<sup>19</sup>

Stěžejním znakem formální rovnosti je potřeba komparátora. Ovšem nalézt vhodného komparátora může někdy přinášet úskalí.<sup>20</sup>

Jak už jsem výše zmínila stěžejním požadavkem formální rovnosti je, aby bylo s jedincem zacházeno stejně. Z čehož tedy můžeme dovodit, že vždy to

---

<sup>19</sup> BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. , s. 11– 13

<sup>20</sup> FIALOVÁ, Eva, SKÁLOVÁ, Helena, ed. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi : sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies, 2010., s. 12

nemusí znamenat dobře, ale zároveň to může být stejně špatně. Charakteristickým příkladem zmíněného problému je případ *Palmer v. Thompson*. Tento případ sice není z evropského prostoru, ale zařadila jsem ho k vysvětlení problematiky, jelikož se považuje za nejznámější. Tento případ se týká období desegregace v USA. Segregace, která byla pro jižní státy USA typická, představovala existenci oddělených zařízení pro bílé jedince a pro černé jedince. Toto pravidlo platilo i pro plovárny. Případ *Palmer v. Thompson* se tedy váže k období desegregace, což tedy znamenalo, že takováto oddělená zařízení měla přestat existovat. Provozovatel tedy plovárnu raději zavřel, než aby ji mohli také jedinci černé pleti navštěvovat. Nyní tedy nastává otázka. Jedná se tedy o rovnost? Někomu se může zdát, že je rovnost zachována, jelikož nemohou do plovárny černí ani bílí jedinci, jelikož je plovárna uzavřená. K tomuto bych však dodala vlastní názor, dle mé úvahy se zde nejedná o naplnění rovnosti, jelikož si myslím, že se zde využívá tzv. skulinky, která na oko ukazuje, že je tedy rovnost zachována, i když jasně nerovnost a diskriminace přímo bije do očí.<sup>21</sup> Ovšem bohužel, jestliže je brána v úvahu rovnost jako konzistentnost, pak výše zmíněný případ zakládá rovné zacházení.<sup>22</sup>

Z výše uvedeného případu lze dovodit, že formální rovnost postrádá hodnotové ukotvení. Jelikož všem stejně může být i všem stejně špatně. Většina z nás si pod rovností představí spíše zlepšení situace znevýhodněné skupiny, než zhoršení situace většiny. Ovšem toto formální rovnost nezakotvuje. Zároveň i toto pojetí formální rovnosti může přinést své plody. Jestliže totiž dojde k naplnění teze všem stejně špatně, poté původní výhody většiny budou zrušeny a většina bude podrobena menšinovému režimu. Z lokálního problému se stane tedy problém globální a vznikne zde tedy lepší možnost tomuto problému čelit. Nyní se problém přenesse na politickou scénu, jelikož jeho vyřešení je důležité pro všechny.

Naproti tomu zde ale dochází k problému, který spočívá v tom, že jednou dosažený standart není možno snížit u rovnosti, se kterou je spojena jiná hodnota

---

<sup>21</sup> BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. , s. 14

<sup>22</sup> FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Přeložila Tereza KODÍČKOVÁ. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007., s. 8



či právo, který tento standart zaručuje a nepřipouští jeho snížení. Charakteristickým příkladem takové hodnoty je lidská důstojnost.<sup>23</sup>

### 2. 2. 2 Rovnost materiální

Rovnost materiální se od rovnosti formální liší, podstata této odlišnosti spočívá v tom, že obsahem materiální rovnosti je rovnost de iure a zároveň i rovnost de facto. Z toho vyplývá, že materiální rovnost nezakotvuje pouze stejné zacházení se stejnými, ale i posouzení dopadu takového jednání na reálnou situaci daného jedince. Hlavním cílem rovnosti materiální je rovnost skutečná a ne pouze zákonná.<sup>24</sup>

### 2. 2. 3 Rovnost příležitostí

*Toto pojetí kráčí střední cestou mezi formální rovností a rovností výsledků.*<sup>25</sup>

Rovnost příležitostí řadíme k pozitivním aspektům rovnosti. Tento typ rovnosti se soustředí a řeší základní nerovnosti ve společnosti a snaží se je odstranit.<sup>26</sup> Cílem rovnosti příležitostí je, aby všichni jedinci měli stejnou výchozí pozici.<sup>27</sup> Jiným slovy se rovnost příležitostí tedy rovná *rovnosti na startu*. Rovnost příležitostí je dále charakterizována rovností v přístupu ke statkům.<sup>28</sup>

### 2. 2. 4 Rovnost výsledků

Rovnost výsledků, jak už z názvu vypovídá, vyžaduje rovnost výsledků.

Rovnost výsledků je velmi kontroverzní. Tento typ rovnosti je ještě více založen na pozitivní diskriminaci než rovnost příležitostí. Příkladem rovnosti

---

<sup>23</sup> BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. , s. 14 - 16

<sup>24</sup> DREXLEROVÁ, Jana. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha: BMSS-Start, 2009. Průvodce extra, 2009/4., s. 6 - 7

<sup>25</sup> FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Přeložila Tereza KODÍČKOVÁ. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007., s. 13

<sup>26</sup> RAINEY, Bernadette. *Human Rights Law Third edition*. Oxford: OUP Oxford, 2015., s. 158

<sup>27</sup> FIALOVÁ, Eva, SKÁLOVÁ, Helena, ed. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi : sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies, 2010., s. 12

<sup>28</sup> BARTOŇ, Michal, Jan KRATOCHVÍL, Martin KOPA, Maxim TOMOSZEK, Jiří JIRÁSEK a Ondřej SVAČEK. *Základní práva*. Praha: Leges, 2016. Student (Leges)., s. 175 - 176

výsledků může být například určení kvóty procenta pracovníků, kteří musí být z menšinové skupiny.<sup>29</sup>

Rovnost výsledků je pravým opakem rovnosti formální. Rovnost výsledků je tedy na rozdíl od formální rovnosti založena konkrétně. Tento typ rovnosti se soustředí přímo na určitého jednotlivce. Jako příklad rovnosti výsledků lze uvést financování vzdělávacího programu pro příslušníky nějaké určené menšiny. Zmíněný druh rovnosti je provázán s distribucí statků ve společnosti, tento typ může dokonce chybějící *redistribuci* ve společnosti nahrazovat. Rovnost výsledků je nejčastěji využívána ve společnostech, kde není sociální systém. Podstatou rovnosti výsledků tedy není, *aby stát začal jednat ve prospěch znevýhodněných skupin*. Tato rovnost nám sděluje, na co má být naše zkoumání upřeno. Cílem tedy je výstup *a porovnání rovného rozdělení výsledků v cíli*. Rovnost výsledků se zabývá situací nějaké skupiny, z čehož můžeme dovodit, že se jedná o rovnost kolektivní.

Rovnost výsledků nespočívá *ve zjištění nerovnosti v konkrétním případě, ale o celkovou nerovnost na výstupu*. Rovnost výsledků také nedělá rozdíly mezi jednotlivými důvody nerovnosti, není tedy zjišťováno, zda se jedinec ocitl v nerovném postavení *v důsledku faktorů*, které nemůže ovlivnit (jako příklad mohu uvést barvu pleti) nebo v důsledku takových faktorů, které může nebo mohl ovlivnit (jako příklad bych uvedla snaha při studiu, snažení k lepším výsledkům a výkonům). Tento bod rovnosti výsledků bývá často kritizován a já se také s touto kritikou ztotožňuji.<sup>30</sup>

## 2. 2. 5 Pozitivní opatření

Pozitivní opatření umožňují rozdílné zacházení mezi skupinami v takovém případě, jestliže je cílem odstranit překážky rovnosti nebo učinit nápravy v minulosti diskriminačních praktik. Z toho lze dovodit, že těmto jednotlivcům je poskytnuto zvýhodněné zacházení, aby měli možnost se uplatnit ve společnosti.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> RAINEY, Bernadette. *Human Rights Law Third edition*. Oxford: OUP Oxford, 2015 s. 159 - 160

<sup>30</sup> BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. , s. 19 - 22

<sup>31</sup> RAINEY, Bernadette. *Human Rights Law Third edition*. Oxford: OUP Oxford, 2015 s. 159

Ovšem tato výše zmíněná opatření jsou v rozporu s konceptem rovnosti formální. Jako základní prostředek k možnosti použití pozitivních opatření volí EU koncepci nepřímé diskriminace.<sup>32</sup>

Pozitivní opatření jsou velmi kontroverzním a diskutovaným tématem. Z hlediska konceptu rovnosti formální neboli rovnosti de iure nejsou pozitivní opatření kladně přijímána, jelikož důraz je kladen na dosažení rovnosti faktické. Stále ale není zcela jasné, jakými prostředky může být této rovnosti legitimně dosaženo. Jestli je možné výše zmíněné situace docílit pomocí prostředků rovnosti příležitostí nebo i rovnosti výsledků. První možnost bývá společností ještě tolerována, druhá možnost pozitivního opatření bývá kritizována.<sup>33</sup>

Kdybychom brali v úvahu platnost definice, že pozitivní opatření znamenají dočasné zrušení jinak obecně platného principu rovného zacházení, pak tedy v takovém případě dochází k diskriminaci většinové skupiny kvůli tomu, aby následně nedocházelo k žádné další diskriminaci. Tento typ pojetí je vymezen v mezinárodněprávních dokumentech, jedním z takových je například Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace. Také v evropském prostoru jsou pozitivní opatření vymezena v tomto pojetí, důležitým příkladem jsou opatření zmíněná v diskriminaci na základě pohlaví.

Naopak pozitivní opatření jako trvalé naplnění principu materiální rovnosti je obsaženo v judikatuře indických soudů. Důležitým bodem, který nyní přichází na řadu je, jak dlouho trvá zvýhodněné zacházení v rámci pozitivního opatření. Pozitivní opatření by dle indických soudů mělo trvat po celou dobu kariérního postupu, i kdyby byl přítomen kvalifikovanější kandidát na danou pozici. Z těchto důvodů Soudní dvůr takováto pozitivní opatření nepřijímá. Pro použití pozitivních opatření má Soudní dvůr stanoveny závazná pravidla, kdy pozitivní opatření je možné použít jen u stejně kvalitních kandidátů, ale nemohou být namířena v neprospěch kvalifikovanějšího kandidáta. Toto je definováno ve věci C-407/98, Katarina Abrahamsson a Leif Andersen v Elisabet Fogelqvist. V tomto si myslím, že evropský nadhled na tuto problematiku je rozumnější než indický a že zcela vystihuje danou problematiku.

---

<sup>32</sup>ELLIS, Evelyn a Philippa. WATSON. *EU anti-discrimination law*. Second edition. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, 2012., s. 114 - 115

<sup>33</sup> Sborník ze semináře: *Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2016., s. 79 - 82

S pozitivními opatřeními bývá také často spjat problém tzv. *smetánky*. Aby mohlo dojít k využití pozitivního opatření ve prospěch určité skupiny, musí být nejdříve taková skupina objektivními znaky charakterizována. V tomto případě se dostáváme ke konfliktu, jelikož v rámci každé skupiny budou jedinci s různými znalostmi. Nastane tedy situace, že lépe vybavení jedinci si budou nárokovat výhody z pozitivních opatření vyplývajících pro sebe. Poté začne vznikat v rámci skupiny o daný statek boj, především když se jedná o statek, který není ve velkém množství. Pak nakonec dojdeme k závěru, že pozitivní opatření jsou pouze ve prospěch pár nejkvalitnějších a nejschopnějších jedinců, a ostatní zůstávají ve stejném postavení jako byli předtím. Odborníci na tento problém smetánky mají dva pohledy na způsob jeho řešení. Jedním z nich je další štěpení znevýhodněné skupiny, dalším je stanovení definičních znaků úspěchu, což znamená, že jedinec, který dosáhl určeného úspěchu, je poté automaticky vyřazen z dalšího čerpání výhod určeného pro skupinu. V tomto případě bych se přidala k odborníkům, kteří se přiklání ke stanovení definičních znaků úspěchu, jelikož považují za logické, že není potřeba dále pomoci jedinci, který již dosáhl dostatečného úspěchu, protože ten by nyní měl být schopen dosahovat dalších úspěchů sám tedy bez pomoci výše zmíněných pozitivních opatření. A dále je také důležité a nutné, aby se pomoc dostala k více jedincům.

Každý by si myslel, že postavení smetánky je velice výhodné, někdy může být však opak pravdou. Pozitivní opatření totiž nemusí přinášet jen výhody, ale zároveň jedincům, kteří je požívají, mohou způsobovat problémy. Tito jedinci jsou totiž většinou společností vnímáni negativně a mohou být diskriminováni. Společnost poté na ně nahlíží na všechny jako znevýhodněné a tento handicap dopadá pak i na nejschopnější jedince a dochází ke znehodnocování jejich výsledků. Pozitivní opatření jsou poté pro takové jedince spíše danajským darem, protože zrovna ti by se byli schopni dostat na své posty i bez těchto opatření. Toto by se mohlo charakterizovat jako konflikt mezi zájmem skupiny a jednotlivce.<sup>34</sup>

Existence pozitivních opatření má však také svoje důvody. Nejdůležitějšími argumenty pro existenci pozitivních opatření jsou následující: *a) náprava předchozích křivd; b) redistribuce statků; c) větší reprezentace menšinových skupin/argument diverzitou; d) větší sociální soudržnost, snižování*

---

<sup>34</sup> BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. , s. 23 - 28

*společenského napětí*. Cílem opatření nápravy předchozích křivd je tedy dříve diskriminovaným skupinám jedinců poskytnout náhradu za takovéto zacházení. Často se proti tomuto cíli ale sbíhá vlna protiargumentů. Jedním z takových je argument, že je to založeno na tzv. *historické vině* a to moderní právní systémy neuznávají. Zde nastává argumentace, že žádný jedinec by neměl být trestán za skutky, které činili jeho předci. Ovšem musíme přihlédnout i k jiné stránce problému a to je ta, že i do dnešní doby přetrvávají následky takového zacházení a daný jedinec by tím neměl být handicapován.

Pozitivní opatření v rámci *redistribuce statků* je na rozdíl od výše zmíněného opatření orientováno na přítomnost a budoucnost. Cílem tedy je dosažení rovnosti ve společnosti, na které závisí míra *redistribuce*. Výstižným příkladem pro tuto situaci může být rovnost mezi pohlavími na pracovišti.

Ostatní zmíněné argumenty pozitivních opatření jsou již jiné povahy, jelikož nesledují jen zájem menšiny, ale také většinové populace. Tato opatření jsou pro společnost velmi důležitá, jelikož jejich cílem je, aby se jedinci z většinové populace seznámili s jedinci z menšinových skupin. Argument diverzity je aktuálním v pozitivním opatření v přístupu ke vzdělání, kde je právě zdůrazňování argumentu, že studenti přijdou do styku i s jednotlivci z odlišných skupin. Poslední argument pozitivních opatření, který představuje sociální soudržnost a snižování společenského napětí je pro společnost velmi důležitý. Toto pozitivní opatření sleduje zájmy většiny. Cílem většiny je totiž udržet ve společnosti klid a nějaké sociální vazby a neustálé konflikty s menšinami.<sup>35</sup>

## 2.3 Diskriminace

Pojem diskriminace, jak už z názvu napovídá, není českého původu. Toto slovo pochází z latinského *discriminare*, které znamená rozlišovat nebo rozdělovat<sup>36</sup>. Dříve tento pojem neměl negativní význam, jako má dnes. Diskriminace představuje rozlišování, které má negativní znaky. Za diskriminaci tedy považujeme takové jednání nebo opomenutí, které je založeno na neoprávněném rozlišování nebo znevýhodnění určité skupiny ke skupině jiné.

---

<sup>35</sup>BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. , s. 27 - 29

<sup>36</sup>DOLEJŠOVÁ KABELOVÁ, Kristýna. *Zákaz diskriminace jako právní problém v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012. Prameny a nové proudy právní vědy., s. 9

Takovéto rozlišování nebo znevýhodňování zakládá porušení rovnosti. Toto jednání je postižitelné, pokud k němu dochází na bázi zakázaných diskriminačních důvodů.<sup>37</sup>

Stěžejním problémem, zda se jedná o zakázanou diskriminaci, nebo o *legitimní rozlišení odlišných skutkových situací zákonodárcem*. Jak se tedy pozná, v jakém případě jde o zakázanou diskriminaci a ve kterém ne? Většinou mají ústavní soudy nějaké testy, dle kterých zjistí, zda se jedná o diskriminaci. Tyto testy ovšem bohužel nemusí být objektivním kritériem. Aby byla jednoznačně určena hranice, kdy se jedná o diskriminaci, pak je tedy potřebné vymezení zakázaných důvodů pro rozlišování. Zakázané důvody jsou často vymezeny v ústavních dokumentech, které mohou následně soudci vyplnit na základně soudcovského uvážení. Příkladem je článek 3 odst. 1 Listiny. *Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení*. V tomto článku tedy typicky vidíme taxativní<sup>38</sup> výčet diskriminačních důvodů, pro které je možno použít na konkrétním případě soudcovské uvážení. Tento výše zmíněný postup ovšem nemůžeme brát globálně. Jelikož všechny ústavní listiny zakázané důvody nezahrnují. Ústavní listiny některých států nám vymezují jen obecný zákaz diskriminace a ostatní zakázané důvody obsahuje ústavní judikatura. Jako příklad takového typu vymezení obecného zákazu diskriminace a ostatních zakázaných důvodů je možno uvést Spojené státy americké.<sup>39</sup>

Každá fyzická osoba má ze zákona právo na rovné zacházení a nebyť diskriminována v právních vztazích, na které se vztahuje antidiskriminační zákon.

Typické dělení diskriminace je na přímou a nepřímou, tímto ovšem výčet nekončí. Jako diskriminaci dle antidiskriminačního zákona klasifikujeme i

---

<sup>37</sup> FIALOVÁ, Eva, SKÁLOVÁ, Helena, ed. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi : sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies, 2010., s. 16

<sup>38</sup> Taxativní výčet v právním předpisu znamená, že výčet je úplný a tedy konečný.

<sup>39</sup> BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. , s. 40 - 42

obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.<sup>40</sup>

Ještě je také možné dělit diskriminaci na pozitivní a negativní. Za pozitivní diskriminaci se považuje takové rozlišování, které je založeno na preferenci dané skupiny nebo subjektu na úkor jiných. Za pozitivní diskriminaci je tedy možné považovat vytváření příznivějších podmínek pro znevýhodněné skupiny osob. Někdy může ale docházet k situaci, kdy pozitivní diskriminace bude působit na rovnost negativně. K této zmíněné situaci dojde za předpokladu, kdy preference určitého subjektu nebo skupiny není žádoucí.

Pozitivní diskriminace je často využívána zejména k dosažení materiální rovnosti. Takovouto *pozitivní akci* je možno použít pro aktivní řešení diskriminace založené na bázi pohlaví a rasového nebo etnického původu.

Negativní diskriminace je případem diskriminace, kdy dochází k ohrožování rovnosti. Základním rysem negativní diskriminace je *ubírání práv určitému okruhu subjektů*.<sup>41</sup>

### **2. 3. 1 Přímá diskriminace**

S přímou diskriminací je spojeno základní pravidlo, že s každým by se mělo zacházet stejně. Toto pravidlo nalezneme ve všech důležitých zákonech. Ovšem základní znění je zakotveno v zákonu *o rovném odměňování z roku 1970, který dává ženě právo na rovnou odměnu s mužem vykonávajícím stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (a naopak)*.<sup>42</sup>

Hlavním znakem přímé diskriminace je rozdílné zacházení, kterému je konkrétní osoba nebo skupina osob vystavena. Z toho dovozujeme, že stěžejním znakem přímé diskriminace je nepříznivé zacházení, ke kterému dochází na základě diskriminačních důvodů vymezených v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona a tyto důvody jsou zároveň právem nepřijatelné.<sup>43</sup> Za takovéto důvody můžeme považovat kritéria rozlišování, která nejsou povolena, jako je například

---

<sup>40</sup> Antidiskriminační zákon, z. č. 198/2009 Sb.

<sup>41</sup> FIALOVÁ, Eva, SKÁLOVÁ, Helena, ed. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi : sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies, 2010., s. 14

<sup>42</sup> FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Přeložila Tereza KODÍČKOVÁ. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007., s. 90- 91

<sup>43</sup> *Příručka evropského antidiskriminačního práva*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2011. Příručka. ISBN 978-92-9192-664-0, s. 22 - 23

rasa, národnost, pohlaví. Odlišné zacházení by v takovémto případě bylo možné pouze na základě oprávněného účelu a prostředky k naplnění tohoto účelu musí být *přiměřené a nezbytné*. Jako další bod nepřiměřeného zacházení je také nezbytné zmínit svévoli.<sup>44</sup>

Přímá diskriminace je koncipována na pojetí rovnosti jako konzistentnosti, jelikož dává důraz na méně příznivé zacházení. V tomto případě není důležité, jaké je zacházení jako takové, ale o to, že se s jedním jedincem zachází méně příznivě než s jinou osobou jiné rasy nebo opačného pohlaví. V tomto případě můžeme hovořit, že je rovnosti dosaženo za předpokladu, že je s oběma stranami zacházeno stejně dobře, ale i stejně špatně. K tomuto se váže například případ *Barnes v. Castle*. V tomto případě se došlo k závěru, že pokud bude bisexuální zaměstnavatel obtěžovat muže i ženy, pak nelze hovořit o diskriminaci na základě pohlaví, protože jak s mužem, tak s ženou zachází stejně špatně.<sup>45</sup>

Přímou diskriminaci můžeme vymezit stěžejními znaky. Mezi tyto stěžejní znaky řadíme *jednání či opomenutí, méně příznivé zacházení, srovnatelnost situací a zakázaný diskriminační důvod*. Důležité je také vždy správně zhodnotit, zda se nejedná o možné formy rozdílného zacházení, které jsou upraveny v §6 a §7 antidiskriminačního zákona. Jako příklad bych uvedla §6 odst. 1 a, který pojednává o nutnosti minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem souvisejících se zaměstnáním nebo povoláním. Z toho nám vyplývá, že tyto formy přípustného rozdílného zacházení jsou zcela logické, a dokonce žádoucí. Konkrétním příkladem výše zmíněného paragrafu by mohl být minimální věk senátora v České republice nebo věk jmenování soudce.<sup>46</sup>

Abychom zjistili, zda se jedná o přímou diskriminaci, je také potřeba najít vhodného komparátora. Za vhodného komparátora se považuje osoba, se kterou je zacházeno v totožné situaci odlišně a zároveň osoba komparátora nemá diskriminující prvek. Z toho nám vyplývá, že hlavním bodem tohoto právního

---

<sup>44</sup> BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. , s. 43

<sup>45</sup> FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Přeložila Tereza KODÍČKOVÁ. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007., s. 92

<sup>46</sup> ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marína URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 52



pojetí je srovnávání.<sup>47</sup> Najít komparátora ovšem může být často problematické, jelikož na nějaké pracovní pozici pracují například pouze ženy a najít muže ve srovnatelné situaci bude tedy nemožné. Poté by bylo možné použít tzv. *hypotetického komparátora*. Ovšem využití tohoto typu komparátora přináší svá úskalí, a proto možnost použít hypotetického komparátora je omezená, jelikož je složité zjistit, jak by zaměstnavatel s tímto mužem opravdu zacházel. Možnost ustanovení hypotetického komparátora lze dovodit z § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.<sup>48</sup>

Přímá diskriminace definuje rovnost za cíl sám o sobě a ne jako prostředek k dosažení jiného cíle. Zda se jedná o přímou diskriminaci, zjistíme pomocí testu „*pokud by nebylo*“. Jako příklad můžeme uvést následující definici: jedinci by nebyla upřena výhoda, „*pokud by nebylo*“ jeho příslušnosti k rase.<sup>49</sup>

### 2. 3. 2 Nepřímá diskriminace

Důvod rozlišování u nepřímé diskriminace je jiný než u přímé. Nepřímá diskriminace je založena na tzv. neutrálním opatření. To znamená, že zákon nebo politika se uplatňuje rovnoměrně na každého jedince, ale má nepříznivý dopad pouze na určitou skupinu. Takováto skupina se tedy dostává do nevýhodné pozice na bázi diskriminačního důvodu.<sup>50</sup>

Nepřímá diskriminace zaujímá své místo na evropské scéně až v důsledku rozhodovací činnosti Soudního dvora Evropské unie. Stěžejním rozsudkem tohoto typu je rozsudek ze dne 13. 5. 1986, ve věci 170/84, *Bilka – Kaufhaus GmbH* proti *Karin Weber von Hartz*. Výše zmíněný rozsudek SDEU došel k závěru, že není potřeba úmyslu diskriminovat, aby se mohlo jednat o nepřímou diskriminaci.<sup>51</sup> Ovšem pro nepřímou diskriminaci až do roku 1997 nebyl žádný zákonný základ. Tohoto roku došlo k definování nepřímé diskriminace v rámci směrnice o důkazním břemenu, tedy směrnice 97/80/ES o *důkazním břemenu*

---

<sup>47</sup> FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Přeložila Tereza KODÍČKOVÁ. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007., s. 93

<sup>48</sup> ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marína URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 52 - 54

<sup>49</sup> FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Přeložila Tereza KODÍČKOVÁ. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007., s. 101 - 102

<sup>50</sup> RAINEY, Bernadette. *Human Rights Law Third edition*. Oxford: OUP Oxford, 2015 s. 158 - 159

<sup>51</sup> KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 173 - 174

v případech diskriminace na základě pohlaví. Ještě kvalitnější definici nepřímé diskriminace obsahuje Směrnice Rady 2000/43/ES.<sup>52</sup>

Zda jde o nepřímou diskriminaci, se zjistí na základě, zda zvyklost zvláště znevýhodňuje osoby *určitého rasového nebo etnického původu v porovnání s jinými*. Aby nepřímá diskriminace nastala, je důležité, aby předpis znevýhodňoval větší počet osob a poměr byl tedy výrazně vyšší.<sup>53</sup>

Úmysl diskriminovat není u nepřímé diskriminace stěžejním a není tedy nutný, aby se mohlo jednat o nepřímou diskriminaci. Autoři komentáře antidiskriminačního zákona se ovšem přiklání ke stanovisku, že zjišťování úmyslu má svůj význam. Jelikož autoři se domnívají, pokud by došlo k prokázání úmyslu diskriminovat, poté by mohlo jít o *diskriminaci přímou, byť skrytou za na první pohled neutrální kritérium*. Tento názor autorů komentáře mi zaujal a domnívám se, že by mohl být při dokazování užitečným, jelikož si také myslím, že mnoho lidí by mohlo využívat právě nepřímou diskriminaci a doufat, že na ni nikdo nepřijde.<sup>54</sup>

Mezi základní znaky nepřímé diskriminace můžeme zařadit *zdanlivě neutrální ustanovení, kritérium nebo praxe, znevýhodňující dopad a zakázaný diskriminační důvod*.<sup>55</sup>

## 2. 4 Diskriminační důvody

Jak už z názvu napovídá je nám jasné, že se jedná o důvody, kvůli kterým dochází k diskriminaci. Za takovéto důvody můžeme považovat následující rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženství, víra a světový názor.

Diskriminační důvody jsou v České republice vymezeny antidiskriminačním zákonem a to konkrétně v § 2 odst. 3.<sup>56</sup>

---

<sup>52</sup> FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Přeložila Tereza KODÍČKOVÁ. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007., s. 104

<sup>53</sup> FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Přeložila Tereza KODÍČKOVÁ. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007., s. 107 - 108

<sup>54</sup> KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 174

<sup>55</sup> ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marína URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 55

<sup>56</sup> Zákon č.198/2009 Sb, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

## 2. 5 Lidská důstojnost

Lidská důstojnost je základním pojmem vůbec lidských práv. Tento pojem sahá do historie vůbec prvního vzniku lidských práv. Pojem lidská důstojnost představuje *mravní i právní vyvrcholení celé koncepce lidských práv a svobod*. Lidskou důstojností můžeme rozumět celkový prostor práv a svobod, *který se otevírá pro zítřejší život každého jednotlivého člověka i lidského pokolení jako celku*. V mezinárodních lidsko-právních dokumentech dochází k využívání pojmu lidské důstojnosti, od kterého je odvozena celá soustava lidských práv.<sup>57</sup>

Důležité je také zmínit, že lidská důstojnost v jednotlivých historických etapách a teoriích různých právníků a filozofů se liší. Z toho dovozujeme, že každé období a každý odborník přináší na pojem lidské důstojnosti jiný pohled.<sup>58</sup>

V dnešním právně – filozofickém pojetí má důstojnost dva odlišné významy. Někteří považují důstojnost za *rozšíření pojmu čest*. Druhá skupina se přiklání k názoru, že jde o stejnou nebo odpovídající hodnotu k *pojmu hodnota*. Odlišnost v těchto pojetích spočívá v tom, že první pojetí je považováno za *konstrukt společnosti, který může být jedinci odňat*. Zato druhé pojetí hodnoty je přiřazeno každému člověku kvůli tomu, že je člověkem. Toto pojetí hodnoty vychází z *kantovského pojetí a má metafyzický status*. Z druhého pojetí lidské důstojnosti bývají lidská práva považována za práva přirozená. *Rovnost v důstojnosti dle čl. 1 Listiny tak vyjadřuje rovnost ve stejné hodnotě všech lidských bytostí, resp. stejnou morální hodnotu jednotlivců plynoucí z lidství samého*.<sup>59</sup>

Listina základních práv a svobod stejně jako mnoho ústavních lidsko-právních dokumentů se inspirovala v zahraničí. Právě čl. 1, který pojednává o lidské důstojnosti, čerpal inspiraci z čl. 1 Všeobecné deklarace lidských práv.

Ústavní soud České republiky se přiklání ke kantovskému pojetí lidské důstojnosti. Lidskou důstojnost shledává v zákazu zacházení s člověkem jako s předmětem dosažení nějakého cíle. Lidská důstojnost tedy představuje určitý

---

<sup>57</sup> PAVLÍČEK, Václav. *Občanská a lidská práva*. Praha: Aleko, 1992. Prameny a nové proudy právní vědy. Sv. 10., s. 27

<sup>58</sup> WINTR, Jan a Marek ANTOŠ, ed. *Základní lidská práva a svobody*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2015., s. 53 - 54

<sup>59</sup> BARTOŇ, Michal, Jan KRATOCHVÍL, Martin KOPA, Maxim TOMOSZEK, Jiří JIRÁSEK a Ondřej SVAČEK. *Základní práva*. Praha: Leges, 2016. Student (Leges)., s. 220 - 221

základní standard *zacházení s člověkem jako s lidskou bytostí*. Tento požadavek následně vidíme v ostatních ústavně zaručených právech. Hlavním cílem lidské důstojnosti je, aby každý člověk měl stejnou hodnotu, a zároveň má zaručit každému jedinci svobodu a autonomii. Z toho můžeme dovodit závěr, že každý jedinec by měl mít právo svobodně rozhodovat o svém životě.<sup>60</sup>

Lidská důstojnost může být vnímána v různých základních přístupech. Ovšem tyto přístupy často budou mezi sebou navzájem v konfliktu. Jednou takovou možností je pojetí důstojnosti v rámci přístupu, který se zaměřuje na svobodnou vůli a nezávislost jednotlivce. Druhou možností, která stojí naproti tomu, je přístup, který vyzdvihuje hodnotu lidství. Právě hodnota lidství na rozdíl od svobodné vůle a nezávislosti jednotlivce *je hodna ochrany i proti vůli jednotlivce*. Z této teorie poté dojdeme k závěru, že máme na výběr ze dvou typů pojetí lidské důstojnosti a to tedy v podobě protekcionistického konceptu lidské důstojnosti, který bude chránit jedince v dané situaci i proti jeho vůli, nebo v podobě konceptu autonomie svobodné vůle, který umožňuje každému jedinci rozhodovat o svém životě podle svého vědomí.

Pod pojem lidské důstojnosti můžeme zařadit velké množství aspektů. Příkladem může být rozdělení aspektů pojmu důstojnost podle A. Baraka, který definuje důstojnost jako *sociální hodnotu, ústavní hodnotu a ústavní subjektivní právo*. Jelikož je důstojnost řazena mezi právo, které je ústavně zaručeno, dochází poté logicky k otázce, zda se jedná o právo absolutní nebo relativní. Autoři publikace, ze které jsem čerpala, se ztotožňují s pojetím důstojnosti jako práva absolutního. Z čehož tedy vyplývá, že jakýkoliv zásah do lidské důstojnosti by v takovém případě vždy byl porušením Listiny. Ovšem zda důstojnost je relativním či absolutním právem je stále nedořešená, proto často bývá připouštěno vyvažování. V tomto případě je velmi důležité, jak bude důstojnost vymezena. Jestliže budeme mít například důstojnost v pojetí cti či vážnosti samozřejmě tedy zásahy připouští a patří mezi práva relativní. Ovšem důstojnost, která zdůrazňuje stejnou hodnotu všech jedinců, je právem absolutním a je nám samozřejmě jasné, že v takovém případě nejsou žádné zásahy možné.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> BARTOŇ, Michal, Jan KRATOCHVÍL, Martin KOPA, Maxim TOMOSZEK, Jiří JIRÁSEK a Ondřej SVAČEK. *Základní práva*. Praha: Leges, 2016. Student (Leges)., s. 221

<sup>61</sup> BARTOŇ, Michal, Jan KRATOCHVÍL, Martin KOPA, Maxim TOMOSZEK, Jiří JIRÁSEK a Ondřej SVAČEK. *Základní práva*. Praha: Leges, 2016. Student (Leges)., s. 222 - 223

Zmínka o lidské důstojnosti je i v Listině základních práv a svobod a to konkrétně v článku 1. *Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech.* Dále o ní pojednává článek 10 v odstavci 1 výše zmíněného dokumentu. *Každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno.* Také Ústava České republiky nezapomněla na zmínku o lidské důstojnosti. Tu můžeme nalézt v preambuli k Ústavě, z čehož usuzuji, že tedy důstojnost má podstatný význam.

Ovšem někteří odborníci se přiklání k názoru, že není vhodné chápat lidskou důstojnost jako jádro lidských práv. Výše zmíněný autor svoji argumentaci opírá o to, že pojem lidské důstojnosti je dosti abstraktní a obsahově neurčitý, a proto by doporučil, aby tento pojem byl odstraněn z lidsko-právních dokumentů a nahrazen pojmy konkrétnějšími. Pojem lidské důstojnosti by tento autor doporučil maximálně v preambulích lidsko-právních dokumentů, a pak jedině v jiných oblastech jako je například oblast politická. S tímto pojetím se neztotožňuji, jelikož osobně považuji lidskou důstojnost za jádro, základ a základní stavební kamen lidských práv.<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> WINTR, Jan a Marek ANTOŠ, ed. *Základní lidská práva a svobody*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2015., s. 60 - 61

### 3. Prameny evropského antidiskriminačního práva

V této kapitole bych se zaměřila na významné prameny týkající se evropského antidiskriminačního práva. Zaměřila jsem se na prameny primární a prameny sekundární.

#### 3. 1 Evropská úmluva o lidských právech a základních svobodách

Tato úmluva byla sjednaná v Římě dne 4. 11. 1950 a řadíme ji k velmi významným úmluvám v evropském regionálním prostoru.<sup>63</sup> EÚLP vstoupila v platnost dne 3. 9. 1953. EÚLP byla několikrát novelizována a tvoří ji celkem 14 dodatkových protokolů. Tyto protokoly také musely být poté ratifikovány.<sup>64</sup> EÚLP se stala základem pro vytvoření *Evropské komise pro lidská práva a Evropského soudu pro lidská práva*.<sup>65</sup> EÚLP zakotvila *historicky unikátní institucionální zajištění právní odpovědnosti vysokých smluvních stran za porušení Úmluvy ve vztahu k jednotlivcům*. Hlavním právem stanoveným úmluvou je právo na individuální stížnost a z toho pramenící pravomoc Evropského soudu pro lidská práva přijímat stížnosti osob, nevládních organizací či skupin osob, které se považují za poškozené v důsledku porušení práv přiznaných úmluvou a jejími protokoly.<sup>66</sup>

Jako vzor si EÚLP vzala Všeobecnou deklaraci lidských práv a můžeme ji považovat za první právně závazný mezinárodní instrument, který chtěl prosadit ochranu okruhu občanských a politických práv. Evropská úmluva o lidských právech je základem pro evropský standard lidských práv. Lidská práva zakotvená Evropskou úmluvou spolu s protokoly je možné roztrdit do následujících skupin a to *na nedotknutelnost osobnosti, vládu práva a pluralismus a tolerance v životě společnosti*.<sup>67</sup> Důležité je také zmínit, že EÚLP patří

---

<sup>63</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy komentáře., s. 18

<sup>64</sup> FOREJTOVÁ, Monika. *Judikatura soudů Evropské unie a Rady Evropy ve věcech zákazu diskriminace*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013., s. 12

<sup>65</sup> KUBA, Jaroslav. *Filozofie lidských práv a právo*. 1999, 2. vyd, česky, Západočeská univerzita, Plzeň, s. 62

<sup>66</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy komentáře., s. 18 - 19

<sup>67</sup> ŠTURMA, Pavel. *Mezinárodní a evropské kontrolní mechanismy v oblasti lidských práv*. 3., dopl. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. Beckova skripta., s. 32

k nejeftivnějším mezinárodním regionálním mechanismům ochrany lidských práv na světě.<sup>68</sup>

V souvislosti s antidiskriminačním právem se zaměříme na článek 14 EÚLP, který nese název zákaz diskriminace. Doslovné znění tohoto článku je následující *Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.*

Z článku 14 EÚLP nám tedy vyplývá, aby mohlo dojít k porušení tohoto článku, je zároveň nutné, aby bylo ještě porušeno jiné ustanovení EÚLP, které garantuje materiální právo. Z toho tedy vyvozujeme, že článek 14 EÚLP má *omezený aplikační rámec.*<sup>69</sup>

Součástí EÚLP je i Protokol č. 12, který ve svém článku 1 pojednává o všeobecném zákazu diskriminace. Tento článek na rozdíl od článku 14 se vztahuje i na jiná práva a ne jen na práva, která jsou obsažena v EÚLP. Článek 1 Protokolu č. 12 se tedy vztahuje i na právní úpravu, která je obsažena ve vnitrostátním právu, tak i na úpravu v mezinárodněprávních dokumentech.

Ovšem tento Protokol nemá mnoho smluvních stran. Příkladem vezmeme Českou republiku, která jej podepsala, ale dodnes ho neratifikovala. Protokol č. 12 vstoupil v účinnost dne 1. 4. 2005, což se tedy týkalo členů Rady Evropy, kteří jej ratifikovali.<sup>70</sup> Smluvní strany tohoto Protokolu tvoří celkem 19 členů Rady Evropy.<sup>71</sup>

### 3.2 Listina základních práv EU

Listina základních práv a svobod EU byla vyhlášena v Nice v roce 2000. V této době měla Listina jiný název a to Charta základních práv EU. Jednalo se o *politickou deklaraci, právně nezávaznou, která obsahovala do té doby*

<sup>68</sup> DOLEJŠOVÁ KABELOVÁ, Kristýna. *Zákaz diskriminace jako právní problém v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012. Prameny a nové proudy právní vědy., s. 10

<sup>69</sup> HUBÁLKOVÁ, Eva. *Stručná rukojeť českého advokáta k Evropské úmluvě o lidských právech*. Nové vyd. Praha: Česká advokátní komora, 2013., s. 138 - 139

<sup>70</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy komentáře., s. 19

<sup>71</sup> Konkrétně to jsou *Albánie, Arménie, Bosna a Hercegovina, Chorvatsko, Kypr, Finsko, Gruzie, Lucembursko, Malta, Černá Hora, Nizozemsko, Rumunsko, San Marino, Srbsko, Makedonie, Ukrajina, Švédsko a Andorra.*

*nejrozsáhlejší mezinárodní listinu práv.* Ovšem po přijetí *Protokolu č. 11* dochází ke změnám a to v souvislosti s Lisabonskou smlouvou. Od této doby došlo k právní závaznosti Charty a ta se *stala mezinárodní smlouvou s názvem Listina základních práv a svobod.*<sup>72</sup>

Listina základních práv Evropské unie je založena na *rovném hodnotovém postavení všech práv*, která jsou v ní obsažena. V této listině není použito klasické třídění práv v mezinárodních a ústavních dokumentech. Také se zde neuplatňuje generační rozdělení práv.<sup>73</sup> Neuplatňuje se zde ani mezinárodněprávní a ústavněprávní hierarchie základních lidských práv, což znamená, že zde nedochází k nadřazování jedné skupiny práv nad jinou. Listinu základních práv Evropské unie řadíme k důležitým lidsko-právním dokumentům. Můžeme ji považovat za ucelený katalog lidských práv. *Formuluje práva, která jsou předmětem jiných mezinárodních nebo evropských katalogů a zároveň zakotvuje a rozvíjí práva nová, která jsou jedinečná pro nadnárodní seskupení států v rámci Evropské unie.*

Listina je členěna způsobem, který nemá obdoby. Na úvodu Listiny se nachází preambule a následně ji tvoří sedm kapitol. Nyní bych se zaměřila na Hlavu III. Listiny základních práv EU, kterou považuji za stěžejní pro antidiskriminační právo.<sup>74</sup>

Hlava III. Listiny základních práv EU se nazývá rovnost. Tato hlava obsahuje celkem sedm článků. V této části Listiny tedy nalezneme obecnou rovnost v článku 20 – *Před zákonem jsou si všichni rovni.* Zákaz diskriminace je obsažen v článku 21 Listiny: *1. Zakazuje se jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci. 2. V oblasti působnosti Smluv, a aniž jsou dotčena jejich zvláštní ustanovení, se zakazuje*

---

<sup>72</sup> ODEHNALOVÁ, Jana. *Ochrana lidských práv v ústavním a evropském kontextu.* Praha: Metropolitan University Prague Press, 2016., s. 157

<sup>73</sup> práva osobní, práva politická, práva hospodářská, sociální a kulturní a práva nově utvářená

<sup>74</sup> ODEHNALOVÁ, Jana. *Ochrana lidských práv v ústavním a evropském kontextu.* Praha: Metropolitan University Prague Press, 2016., s. 160



*jakákoli diskriminace na základě státní příslušnosti.* První odstavec tohoto článku se velmi podobá článku 14 EÚLP.

K této Listině základních práv Evropské unie byl také sjednán Protokol č. 30. Toto zvláštní zacházení v podobě sjednání Protokolu č. 30 si zajistily tři členské státy a to Spojené království, Polsko a Česká republika. *Protokol zajišťuje, aby uplatňování práv obsažených v Listině EU nepřekročilo rámec pravomocí Unie, a nezasahovalo tak do oblastí, které jsou mimo působnost práva EU upraveny výlučně vnitrostátními předpisy.*<sup>75</sup>

### **3. 3 Smlouva o fungování Evropské unie**

SFEU je také důležitým evropským pramenem týkajících se antidiskriminačního práva. V této smlouvě jsou formulovány principy rovnosti a zákazu diskriminace. Článek 8 SFEU pojednává o odstranění nerovností ve všech činnostech Evropské unie a také usiluje o rovné zacházení s muži a ženami.

Následovně je stěžejní zmínit článek 10, který by se dal výstižně nazvat článkem zákazu diskriminace. Tento článek vymezuje, jakým způsobem má Evropská unie se chovat při realizaci svých politik a činností. Evropská unie se zaměřuje na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. *Článek 10 SFEU je svým rozsahem nepochybně inspirován zněním čl. 27 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech.*

Článek 18 SFEU obsahuje zákaz jakékoli diskriminace na základě státní příslušnosti. Na toto ustanovení navazuje článek 19 SFEU, který pojednává o pravidlech legislativního procesu a přijímání vhodných opatření k boji proti diskriminaci. Tyto články považuji za stěžejní, ale ovšem i mnoho dalších článků SFEU je založeno na principu nediskriminace<sup>76</sup>

### **3. 4 Evropská sociální charta**

---

<sup>75</sup> ODEHNALOVÁ, Jana. *Ochrana lidských práv v ústavním a evropském kontextu.* Praha: Metropolitan University Prague Press, 2016., s. 256 - 262

<sup>76</sup> FOREJTOVÁ, Monika. *Judikatura soudů Evropské unie a Rady Evropy ve věcech zákazu diskriminace.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013., s. 76 -77

V této úmluvě byla zavedena ochrana sociálních práv na regionální úrovni v roce 1961. Evropská sociální charta zakotvila základní standarty týkající se sociálních práv, které zahrnují antidiskriminační klauzuli. Antidiskriminační klauzuli nalezneme v preambuli charty.<sup>77</sup> Nejdůležitější část z hlediska antidiskriminačního práva v preambuli bych zmínila následující: *majíce na zřeteli, že užívání sociálních práv by mělo být zajištěno bez diskriminace z důvodu rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického názoru, národního původu nebo sociálního původu.*<sup>78</sup> Součástí Charty je *Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě* z roku 1988 a *Protokol měnící Evropskou sociální chartu* z roku 1991.<sup>79</sup>

Evropská sociální charta z roku 1961 zahrnovala 19 zásad, dle kterých měly signatářské státy postupovat ve své sociální a hospodářské politice.<sup>80</sup>

Evropská sociální charta se považuje za druhý základní pilíř *smluvního systému ochrany lidských práv vytvořeného Radou Evropy*. Evropská sociální charta není totožná s Evropskou úmluvou. Evropská sociální charta počítá *s odlišností sociálních práv oproti občanským a politickým* a předpokládá různou ekonomickou úroveň zemí.<sup>81</sup>

Evropská sociální charta byla vytvořena Radou Evropy, aby zajistila dosažení sjednocení jejích členů z důvodu ochrany ideálů a principů, usnadnění sociálního pokroku a naplňování lidských práv a základních svobod. Tato práva by měla být zaručena bez diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, náboženství, politického názoru, ale i sociálního původu. Evropská sociální chartu tvoří pět částí a třicet článků.<sup>82</sup>

Dodatkový protokol z roku 1988 *rozšířil materiální závazky z Charty zejména v oblasti zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání bez diskriminace pohlaví*. Dodatkový protokol z roku 1995 zakotvil systém kolektivních

---

<sup>77</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy komentáře., s. 22

<sup>78</sup> Evropská sociální charta

<sup>79</sup> ODEHNALOVÁ, Jana. *Ochrana lidských práv v ústavním a evropském kontextu*. Praha: Metropolitan University Prague Press, 2016., s. 172

<sup>80</sup> ŠIŠKOVÁ, Naděžda. *Dimenze ochrany lidských práv v Evropské unii*. 2., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Linde, 2008., s. 185

<sup>81</sup> ŠTURMA, Pavel. *Mezinárodní a evropské kontrolní mechanismy v oblasti lidských práv*. 3., dopl. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. Beckova skripta., s. 40

<sup>82</sup> ODEHNALOVÁ, Jana. *Ochrana lidských práv v ústavním a evropském kontextu*. Praha: Metropolitan University Prague Press, 2016., s. 172

stížností.<sup>83</sup> Jako příklad je možno uvést právo na rovné příležitosti a rovné zacházení v zaměstnání bez diskriminace kvůli pohlaví, právo starších lidí na sociální ochranu a zlepšování pracovních podmínek. Revidovaná Evropská sociální charta z roku 1996. Tato charta zahrnuje osm nových sociálních práv, konkrétně se jedná o články 24 až 31. Mezi těmito novými články se objevilo například právo na ochranu pracovníků v případě výpovědi či právo na důstojnost v práci.<sup>84</sup>

### 3. 5 Důležité evropské směrnice související s rovným zacházením

Cílem směrnic je členskými státy Evropské unie stanovit závazný výsledek, kterého je nutné docílit, ovšem způsoby a prostředky vedoucí k tomuto cíli jsou nechány na vůli jednotlivých členských států. Tímto způsobem má dojít ve státech Evropské unie k harmonizaci předpisů a zároveň ponechání vnitrostátních předpisů, které mohou například v nějakém státě přinést výhodnější právní úpravu. Směrnice tedy stanovují tzv. řečeno úplný základ, který je pro státy Evropské unie nutný.

První směrnice, která souvisí s rovným zacházením je směrnice č. 76/207/EHS, *o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky, novelizovaná v roce 2002 směrnicí č. 2002/73/ES*. Tato směrnice byla přijata v roce 1976 a zakotvila zákaz diskriminace a povinnost zajišťovat rovné zacházení na základě pohlaví v oblasti zaměstnání. Další významnou směrnicí přijatou v roce 2004 je směrnice č. 2004/113/ES, *kteřou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování*.

Další významnou směrnicí v oblasti pracovních vztahů byla směrnice přijatá v roce 2000. *Byla to tzv. rámcová směrnice č. 2000/78/ES, kde se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, která zakotvuje zákaz diskriminace na pracovišti z důvodu věku, sexuální orientace, zdravotního postižení a náboženství*. Druhou směrnicí přijatou ve stejném roce je *tzv. směrnice rasová č. 2000/43/ES, kteřou se zavádí zásada rovného zacházení*

---

<sup>83</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy komentáře., s. 22

<sup>84</sup> ŠTURMA, Pavel. *Mezinárodní a evropské kontrolní mechanismy v oblasti lidských práv*. 3., dopl. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. Beckova skripta., s. 40

*s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.* Tato směrnice zakotvuje zákaz diskriminace z důvodu rasy a etnického původu. Ovšem tento zákaz neplatí jen v pracovněprávních vztazích, ale i v jiných oblastech jako je poskytování zboží a služeb, bydlení, zdravotní péče, vzdělání, sociální výhody a sociální ochrana.

Všechny výše zmíněné směrnice mají za cíl zajistit rovné zacházení a ochranu před diskriminací, poskytují definici všech důležitých pojmů, které souvisí s diskriminací, také vymezují přenos důkazního břemene. Samozřejmě také tyto směrnice obsahují výjimky z rovného zacházení a všechny státy musí tyto výjimky přesně dodržovat, jak je ve směrnici stanoveno. Každý členský stát Evropské unie také musí určit orgán, který se bude problematice rovného zacházení a zákazu diskriminace věnovat.<sup>85</sup>

---

<sup>85</sup> DREXLEROVÁ, Jana. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha: BMSS-Start, 2009. Průvodce extra, 2009/4., s. 16 - 18

## 4. Vnitrostátní právní úprava antidiskriminačního práva

Tato kapitola se zaměřuje na nejvýznamnější vnitrostátní právní úpravu antidiskriminačního práva.

### 4.1 Listina základních práv a svobod

V Listině základních práv a svobod také nalezneme zakotvení rovnosti a zákazu diskriminace. Konkrétně o tom pojednávají článek 1 a článek 3 odstavec 1 Listiny. Nejdříve bych uvedla první, ze zmíněných. *Lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezczizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.*<sup>86</sup>

Zakotvením tohoto článku do Listiny se Česká republika inspirovala i v mezinárodních lidsko-právních dokumentech jako příklad je možno uvést Všeobecnou deklaraci lidských práv a to konkrétně článek 1, který zní následovně: *Všichni lidé se rodí svobodní a rovni v důstojnosti a právech. Jsou nadáni rozumem a svědomím a mají spolu jednat v duchu bratrství.*<sup>87</sup>

Nyní bych citovala druhý výše zmíněný článek. *Základní práva a svobody se zaručují bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.* Tímto způsobem je zákaz diskriminace zakotven i v čl. 14 Evropské úmluvy.<sup>88</sup>

Zmínit Listinu jako základní pramen antidiskriminačního práva považuji za stěžejní, jelikož celá Listina je postavena na základních právech a svobodách a důstojnosti jedince.

### 4.2 Antidiskriminační zákon

Jak už nám z názvu napovídá, jedná se o obecnou právní úpravu na poli antidiskriminačního práva. Tento zákon byl přijat pod č. 198/2009 Sb. jako zákon

---

<sup>86</sup> Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

<sup>87</sup> FLEGL, Vladimír. *Ústavní a mezinárodní ochrana lidských práv*. Praha: C.H. Beck, 1997. *Zákony s poznámkami* (C.H. Beck)., s. 38

<sup>88</sup> FLEGL, Vladimír. *Ústavní a mezinárodní ochrana lidských práv*. Praha: C.H. Beck, 1997. *Zákony s poznámkami* (C.H. Beck)., s. 41 – 42

o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů neboli zkráceně řečeno antidiskriminační zákon.

Antidiskriminační zákon obsahuje celkem 19 paragrafů a dělí se do 7 částí. Antidiskriminační zákon to od počátku neměl na české scéně jednoduché. Jeho počátky mívají do roku 2003. V této době vláda schválila věcný záměr antidiskriminačního zákona. Vůbec zlomovým měl být rok 2005, kdy vláda předložila antidiskriminační zákon Poslanecké sněmovně. Návrh ovšem obsahoval formálně právní nedostatky, tak došlo k tomu, že Senát návrh tohoto zákona nepodpořil a vrátil ho Poslanecké sněmovně zpět. Poslanecká sněmovna tedy znovu hlasovala o návrhu antidiskriminačního zákona a zákon také nepřijala. Tímto nepřijetím antidiskriminačního zákona ovšem vznikl docela chaos, jelikož s přijetím tohoto zákona počítali i jiné oblasti práva. Jako příklad by bylo vhodné uvést například návrh nového zákoníku práce, který právě přijetí antidiskriminačního zákona očekával, a proto úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace oproti předchozí úpravě velmi zjednodušil a odkazuje právě na antidiskriminační zákon. Okamžikem účinnosti tohoto zákoníku práce tedy došlo ke značnému ztenčení úpravy oblasti týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace. Tímto však problém nekončí, protože dokonce Česká republika porušila také závazek vůči Evropské unii, jelikož ČR se zavázala k harmonizaci vnitrostátního práva s komunitárním a to nedodržela. Poté tedy došlo k zahájení řízení proti České republice podle článku 226 Smlouvy o založení Evropského společenství *ve věci porušení této smlouvy*. Dle tohoto článku Smlouvy má právo Evropská komise, jestliže členský stát nesplnil závazky, ke kterým se zavázal, vydat o tom *odůvodněné stanovisko*, následně po možnosti podání vyjádření tohoto státu. Jestliže stát ani poté nenaplní podmínky stanoviska ve lhůtě, kterou komise určila, může nastat situace, že komise předloží věc Soudnímu dvoru. Kvůli tomu, že právě Česká republika by za neimplementaci antidiskriminační legislativy, mohla čelit sankcím ze strany Evropské unie, došlo k vypracování druhého návrhu antidiskriminačního zákona. Tento návrh byl předložen 12. 7. 2007 vládou Poslanecké sněmovně.

Hlavním cílem návrhu antidiskriminačního zákona bylo dostat do souladu český právní řád s požadavky Evropské unie. Jelikož dle Evropské unie byla naše dosavadní úprava rovného zacházení a ochranou před diskriminací nejednotná a roztržitá.

Návrh antidiskriminačního zákona byl schválen Poslaneckou sněmovnou i Senátem Parlamentu ČR. Poté byl zákon předložen prezidentovi republiky Václavu Klausovi dne 2. 5. 2008 k podepsání. Ovšem prezident tento zákon odmítl podepsat a vrátil ho zpět poslanecké sněmovně s odůvodněním, že *zákon považuje za zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní a jeho dopady za velmi problematické*. Poslanecká sněmovna nakonec přehlasovala veto prezidenta republiky Václava Klause a antidiskriminační zákon schválila. Antidiskriminační zákon byl vyhlášen dne 29. 6. 2009 a vyšel ve sbírce zákonů pod číslem 198/2009 Sb.

Z výše uvedeného procesu přijetí právní úpravy antidiskriminačního zákona je zcela jasné, že jde o velmi kontroverzní právní úpravu, která vyvolala bouřlivé diskuze.<sup>89</sup> Myslím si, že komplexní předpis na tuto problematiku byl žádoucí, ovšem se všemi zakotveními v antidiskriminačním zákonu se neztotožňuji.

Antidiskriminační zákon obsahuje komplexní úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace. Povinnost rovného zacházení a zákaz diskriminace je stanoven z důvodů, které jsou vymezeny taxativně v § 2 odst. 2 antidiskriminačního zákona.<sup>90</sup>

Antidiskriminační zákon obsahuje definice jednotlivých forem diskriminace, konkrétně se tedy jedná o diskriminaci přímou zakotvenou v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona, diskriminaci nepřímou v § 3 antidiskriminačního zákona a další formy diskriminace, pod které řadíme obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Tyto zmíněné zvláštní formy diskriminace jsou definovány v § 4 antidiskriminačního zákona.

Jestliže se zaměříme na výše zmíněné definice jednotlivých forem diskriminace, tak zjistíme, že antidiskriminační zákon v tomto ohledu nepřináší nic zcela nového. K tomu se vyjadřují autoři sborníku *Neviditelný problém: Rovnost a diskriminace v praxi*, kteří upozorňují na to, že tento zákon přebírá definice z příslušných směrnic. Dále zdůrazňují, že v českém právním prostředí

---

<sup>89</sup> DREXLEROVÁ, Jana. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha: BMSS-Start, 2009. Průvodce extra, 2009/4., s. 26 - 31

<sup>90</sup> Mezi tyto důvody řadíme následující: rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor.

obdobné definice, již existují v jiných předpisech, jako příklad uvádějí zákon o zaměstnanosti, zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, starý zákoník práce. Ovšem v některých předpisech je zakotveno ještě více diskriminačních důvodů než v antidiskriminačním zákonu. Nové, co tento předpis přináší, je závaznost těchto definic i v jiných oblastech než v pracovním právu.<sup>91</sup>

Důležité je také zmínit působnost antidiskriminačního zákona, která je zakotvena v § 1 odst. 1 antidiskriminačního zákona. Antidiskriminační zákon se vztahuje na: právo na zaměstnání a přístup k zaměstnání, přístup k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, pracovní, služební poměry a jiné závislé činnosti včetně odměňování, členství a činnost v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují, sociálního zabezpečení, členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístup ke zdravotní péči a jejího poskytování, přístup ke vzdělání a jeho poskytování, přístup ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

Paragraf 6 a 7 antidiskriminačního zákona zakotvuje přípustné formy rozdílného zacházení. Za takový příklad je možno uvést potřebu minimálního věku pro řádný výkon zaměstnání. Toto opatření považuji za žádoucí, jelikož na některou profesi je potřeba určitých zkušeností a praxe.

Jako poslední uvedu paragraf, který považuji za kontroverzní. Jedná se o paragraf 14 antidiskriminačního zákona, který zakotvuje změnu občanského soudního řádu a to konkrétně § 133 a OSŘ. Toto ustanovení přináší přenos důkazního břemene, což tedy znamená, jestliže žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě důvodů uvedených v tomto paragrafu, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

---

<sup>91</sup> FIALOVÁ, Eva, SKÁLOVÁ, Helena, ed. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi : sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies, 2010., s. 23



V tomto se názory odborníků rozcházejí, jedni se k tomuto přiklání, jiní razantně nesouhlasí.<sup>92</sup>

### 4. 3 Zákoník práce

Zákoník práce se zabývá problematikou rovného zacházení a zákazu diskriminace v Hlavě čtvrté v §16. Následující paragraf tedy § 17 pojednává o ochraně před diskriminací.

Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace patří k základním zásadám pracovního práva, které obsahuje zákoník práce z. č. 262/2006 Sb. Tato zásada pracovního práva je vyjádřena v § 1a odst. 1 písmena e zákoníku práce. Zásadu rovného zacházení zákoník práce definuje jako povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Zákoník práce se v obou výše zmíněných ustanovení dovolává na úpravu v antidiskriminačním zákonu č. 198/2009 Sb.

Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu je rozšířením rovnosti v důstojnosti a právech podle čl. 2 LPS a zároveň speciální ochranou osobnosti především lidské důstojnosti, kterou nalezneme v občanském zákoníku.

Tato výše zmíněná práva můžeme považovat za základní lidská práva. Jelikož každá osoba má právo na lidskou důstojnost a diskriminaci nelze určitě považovat za důstojnou.

*Zásada rovnosti i zákaz diskriminace svým významem přesahují hranice pracovního práva. Ovšem dnes je zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace zakotvena jako základní zásada pracovního práva.<sup>93</sup>*

Zákoník práce zakotvuje povinnost zaměstnavatele, zajistit rovné zacházení se zaměstnanci ve všech sférách pracovněprávního vztahu. Tato zásada je nosností rovných práv pro uchazeče o zaměstnání a zaměstnance, kteří mají totožné nebo obdobné *postavení*. Z této zásady se také dovozuje, aby veškeré *právní předpisy, kolektivní smlouvy či praxe zaměstnavatele bezdůvodně nezvýhodňovaly nebo neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními*

---

<sup>92</sup> Zákon č.198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

<sup>93</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře., s. 113

*srovnatelnými zaměstnanci. Z této zásady pracovního práva však většinou nevyplývají podmínky jednání zaměstnavatele s jedinci v jiné situaci.*

*Ústavní zásada rovnosti v právech náleží k těm základním lidským právům, jež konstituují hodnotový řád moderních demokratických společností. Princip rovnosti je právně filozofickým postulátem, který je v rovině pozitivního práva garantován zákazem diskriminace. Rovnost není kategorií neměnnou, neboť prochází vývojem, který její obsah obzvláště v oblasti práv politických a sociálních výrazně poznamenává.<sup>94</sup>*

Stěžejním bodem, který se váže k antidiskriminačnímu právu, je zákaz jakékoliv diskriminace v pracovněprávních vztazích. Zákaz diskriminace v pracovním právu znamená zákaz odlišného zacházení na základě *diskriminačních znaků*. Tyto znaky ovšem nejsou v zákoníku práce konkrétně vyjmenovány. Zákoník práce se řídí znaky, které vyjmenovává antidiskriminační zákon.

O diskriminaci můžeme hovořit, jestliže jednání zaměstnavatele je založeno nejméně na jednom z diskriminačních důvodů. Jestliže je takovýchto důvodů více, pak se jedná o vícenásobnou diskriminaci.

Zákoník práce neupravuje právní prostředky ochrany před porušením zásady rovného zacházení a zásady zajištění stejného postavení. Antidiskriminační zákon se tímto problémem zabývá v § 10 odst. 1, kde vymezuje následky porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení a diskriminace. Nápravné prostředky jsou zde vyjmenovány. Z toho dovozujeme, že porušení zásady rovného zacházení a zásady zajištění rovného postavení je nezbytné řešit *jako případ zakázané diskriminace*.

Jestliže není zajištěno rovné zacházení se všemi zaměstnanci, jedná se o správní delikt podle zákona o inspekci práce a to konkrétně podle § 11 a 24.

Povinností zaměstnavatele je chovat se k zaměstnancům rovně. Dále zaměstnavatel nese odpovědnost za obtěžování nebo sexuální obtěžování zaměstnanců. Pojem obtěžování a sexuálního obtěžování je zakotven v § 4 odst. 1

---

<sup>94</sup> Nález ÚS sp. zn. Pl. ÚS 15/02 ze dne 21. 1. 2003

a 2 antidiskriminačního zákona. *Odpovědnost zaměstnavatele za porušení zákazu diskriminace je objektivní.*<sup>95</sup>

Zákoník práce v § 16 odst. 3 upravuje, kdy je rozdílné zacházení zákonné. Jestliže dochází k rozdílnému zacházení z takových důvodů jako je například délka praxe nebo kvalifikace, pak *se nejedná o nerovné zacházení* dle zákoníku práce.<sup>96</sup>

Paragraf 17 zákoníku práce pojednává o právních prostředcích ochrany před diskriminací a odkazuje na úpravu těchto prostředků v antidiskriminačním zákonu.

#### **4. 4 Zákon o zaměstnanosti**

Také zákon o zaměstnanosti z. č. 435/2004 Sb. se zabývá v § 4 rovným zacházením a zákazem diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Tento paragraf definuje zákaz diskriminace při přístupu fyzické osoby k zaměstnání.

Dle výše zmíněného paragrafu zákona o zaměstnanosti je možné fyzické osobě *poskytovat ochranu v rámci rovných příležitostí a proti diskriminaci*. Tento paragraf byl ovlivněn čl. 2 směrnice Rady 76/207/EHS a čl. 2 odst. 4 směrnice Rady 2000/43/ES. Došlo tedy k doplnění zákazu tzv. nepřímé diskriminace, navádění k diskriminaci, obtěžování a sexuálního obtěžování. Konkrétně se podíváme na obtěžování a sexuální obtěžování. Obtěžování je v zákonu o zaměstnanosti zakotveno v § 4 odst. 7. Institut obtěžování je vymezen následujícím způsobem: *Obtěžováním se rozumí jednání, které je druhou fyzickou osobou oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí*. Sexuální obtěžování je v zákonu o zaměstnanosti definováno v následujícím odstavci a to tedy v § 4 odst. 8. *Sexuálním obtěžováním se rozumí jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí*. Následující odstavec výše

---

<sup>95</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře., s. 115

<sup>96</sup> SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce 2016 se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy*. Praha: Nakladatelství ANAG, 2016, s. 15

zmíněného paragrafu pojednává o obtěžování a sexuálního obtěžování na bázi příslušnosti k pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství nebo víry. Takovéto obtěžování se považuje za diskriminaci.

V tomto paragrafu je také zakotveno právo fyzické osoby domáhat se, aby bylo upuštěno od jednání, které je diskriminační povahy a aby byly odstraněny následky takového jednání. Také má fyzická osoba právo, aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Jestliže došlo ke snížení důstojnosti ve velké míře je poté možnost nároku i na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Ten, kdo poruší zákaz diskriminace je sankcionován úřadem práce. Náhrada nemajetkové újmy se řeší soudem.<sup>97</sup>

Také § 12 zákona o zaměstnanosti, který pojednává o ochraně při přístupu k zaměstnání, se zaměřuje na diskriminaci. V tomto paragrafu je v souvislosti s diskriminací zakázáno činit nabídky zaměstnání, které jsou diskriminačního charakteru. Druhý odstavec tohoto paragrafu pojednává o informacích, které zaměstnavatel nesmí po zaměstnancích požadovat. Zároveň výběrové řízení musí také probíhat v souladu s rovným zacházením.<sup>98</sup>

#### **4. 5 Zákon o státní službě**

Zákon o státní službě, z. č. 234/2014 Sb. také pojednává o diskriminaci. Konkrétně §98 tohoto zákona se zabývá rovným zacházením se zaměstnanci a zákazem diskriminace. Zákon o státní službě obsahuje v tomto ustanovení odkaz na zákoník práce a to na §16 a 17.

Výše zmíněné ustanovení zákona o státní službě bývá často odborníky kritizováno. Předmětem kritiky je například způsob úpravy v zákoně v podobě odkazu na zákoník práce a ne na příslušné instituty. Dále odborníci nepovažují za vhodné umístění zákazu rovnosti a zákazu diskriminace až v § 98. Domnívají se, že tato zásada by měla být obsažena v úvodních ustanoveních zákona o státní službě.<sup>99</sup>

---

<sup>97</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 9

<sup>98</sup> Tamtéž., s. 24 - 25

<sup>99</sup> PICHRT, Jan. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 280

## 5. Obtěžování osob jako forma nežádoucího diskriminačního chování

### 5.1 Institut obtěžování

Obtěžování na rozdíl od přímé a nepřímé diskriminace je speciálním institutem. Obtěžování je vymezeno v § 4 odstavce 1 a) a b) antidiskriminačního zákona. Druhý odstavec tohoto paragrafu pojednává o sexuálním obtěžování. Obtěžování je tedy v antidiskriminačním zákonu vymezeno následujícím způsobem: *Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3 tohoto zákona (diskriminační důvody), a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.*

Prvním znakem, kterým se obtěžování liší od diskriminace, je, že jde o nežádoucí chování, nýbrž jednání. Důležité je zmínit, že dle občanského zákoníku § 546 je možné právně jednat *konáním nebo opomenutím*. Důležitým bodem je, v jakém postavení k jednání je chování, kterým je možno se *dopustit obtěžování*. Nyní se tedy podíváme na definici jednání a chování. Hlavním znakem jednání je *zaměřený projev vůle*. Jednání lze chápat jako motivované chování aktérů. Chování je možno definovat jako *jakýkoliv vnějškový projev*. Pojem chování byl proto dle autorů komentáře zvolen u obtěžování právě kvůli tomu, že se hodí k jeho povaze, jelikož u stěžovatele není potřebná motivace ani vůle *dopustit se právě obtěžujícího jednání, ale stěžejní je následek tohoto chování*.<sup>100</sup>

Dále u obtěžování není potřeba komparátora, z čehož nám tedy vyplývá, že když dojde k naplnění znaků obtěžování, které jsou vymezeny v § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona, není tedy pak už nutné srovnávat jednání či význam určité praxe s komparátorem, který není nositelem některého z diskriminačních důvodů uvedených v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona. K tomuto se dokonce vyjádřila sama veřejná ochránkyně práv, která ve své zprávě přednesla, že *„sice neměla při posouzení obtěžování k dispozici jinou osobu, která by byla ve srovnatelné situaci jako stěžovatel, tzv. komparátora(...)“*, ovšem veřejná

<sup>100</sup> KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 187

ochránkyně práv usuzuje, že to není pro obtěžování nezbytné. Jelikož by se v takovém případě musela nalézt osoba komparátora, která by nebyla nositelem diskriminačního znaku a zároveň by nebyla obtěžování podrobena, což ovšem není logické a v praxi k tomu nedochází. Obtěžování jako forma diskriminace je považováno vždy za nežádoucí jev. Může ale nastat také taková situace, kdy za nějakých okolností nebo pro určitou skupinu jedinců nebude určité jednání považováno za obtěžující, ale zároveň bude adresátem nebo svědkem takového jednání osoba, která však toto jednání bude vnímat jako obtěžující, ponižující či například urážlivé. Poté bude toto považováno za diskriminační.<sup>101</sup>

V § 2 odstavce 2 antidiskriminačního zákona je obtěžování klasifikováno jako typ diskriminace. V komentáři antidiskriminačního zákona je následně vysvětleno proč je právě obtěžování a následující zvláštní formy zahrnuty pod definici diskriminace. *Zahrnutí těchto zvláštních forem pod definici diskriminace navazuje na skutečnost, že se jedná o stejně zavrženíhodné jednání, jako je rozlišování na základě zakázaných důvodů.*<sup>102</sup> S tímto tvrzením souhlasím, jelikož obtěžování, jak je vymezeno v antidiskriminačním zákonu, je také i dle mého uvážení logické považovat za diskriminaci. Jelikož už tím, že se jedná o nežádoucí chování s diskriminačním důvodem a k tomu ještě je jeho záměrem snížení lidské důstojnosti, která je považována za vůbec základ lidských práv. K tomuto ještě zákon doplňuje definici, že obtěžováním dochází k vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího nebo pokořujícího prostředí. Z definice nám vyplývá dle mého úsudku, že se jednoznačně jedná o diskriminaci.

Obtěžování dle § 4 odstavce 1 antidiskriminačního zákona si můžeme představit jako urážející vtipy na adresu kolegů kvůli věku, zdravotnímu postižení či příslušnosti k odlišné rase. Ovšem za obtěžování může být považováno rovněž chování, které *je způsobilé vyvolat ponižení nebo pokoření dané osoby*. Z toho můžeme vyvodit, že za obtěžování můžeme považovat i zadávání nesplnitelných úkolů zaměstnanci zaměstnavatelem, neopodstatněnou izolaci zaměstnance.<sup>103</sup>

---

<sup>101</sup> ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marina URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Právní praxe., 61 - 62

<sup>102</sup> KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 147

<sup>103</sup> ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marina URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Právní praxe., 62 - 63

K výše uvedené problematice se vyjádřím podrobněji. K takovýmto situacím dochází často právě na pracovišti, kde zaměstnavatel využívá svého nadřazeného postavení nebo také k takovýmto situacím může docházet ze strany kolegů. Poté může docházet k následujícím případům, jedním z nich je vytvoření zastrašujícího, pokořujícího, urážlivého, nepřátelského nebo ponižujícího prostředí na pracovišti. Druhou typickou situací může být obtěžování na bázi *quid pro quo neboli něco za něco*. Tato druhá modelová situace je typická na pracovišti, kdy nadřízený pracovník zcela využívá svého postavení. Někteří odborníci na tuto problematiku se dokonce ztotožňují s názorem, že v takovéto situaci může být obětí obtěžování ne jen ten dotýčný, kterého se obtěžování osobně týká, ale i kolega, který byl svědkem takového chování.<sup>104</sup>

Obtěžování je tedy možné charakterizovat jako nežádoucí chování, jehož cílem je snížení lidské důstojnosti a vytvoření tzv. neúnosného prostředí pro jedince, který se stane obětí obtěžování. Charakteristika prostředí je vymezena v §4 odst. 1 a) antidiskriminačního zákona.

Obtěžování jako forma diskriminace není vnímána jen na poli českého antidiskriminačního práva, ale zároveň i směrnice EU považují obtěžování za formu diskriminace.

Když se podíváme blíže na § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona, usoudíme, že může dojít ke dvěma situacím, které mohou být považovány za diskriminační. První z nich je situace, kdy se jedinec dopouští takového chování, jehož cílem je zastrašit, pokořit či vůbec celkově znechutit této osobě například pracovní prostředí. V publikaci antidiskriminační právo v judikatuře a praxi se autoři vyjadřují k tomuto paragrafu antidiskriminačního zákona dosti kriticky. První kritikou, kterou zmiňují je dle jejich úvahy nadbytečnost kumulativního požadavku snížení důstojnosti osoby, jelikož se autoři publikace domnívají, že už vytvořením zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí je automaticky snížením lidské důstojnosti.<sup>105</sup> K tomuto stanovisku bych se chtěla také vyjádřit a myslím si, že požadavek kumulace těchto požadavků je opravdu nadbytečný, jelikož takovéto prostředí nemůže být

---

<sup>104</sup> KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 187 – 190

<sup>105</sup> ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marína URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Právní praxe., 62 – 64

považováno za důstojné. Dále autoři zmiňují kritiku, že obtěžování se mohou dopustit i neúmyslně. Jako příklad uvádějí pracovní prostředí, kde dosud pracovali pouze muži a tedy erotické fotografie na pracovišti doteď nikoho nepobuřovali, ovšem nyní přijde na pracoviště zaměstnankyně a ta bude přijímat tyto fotografie jako urážlivé, což si však tito muži a tedy její kolegové vůbec neuvědomí. Tito její spolupracovníci tedy nechtějí jejich kolegyni vytvořit ponižující prostředí, ale přesto se toho dopustí. Dle mého názoru toto ustanovení zákonodárce nepoužil v zákonu kvůli dle výše zmiňovanému případu v publikaci. Dle mého usouzení zákonodárce chtěl, aby toto ustanovení ulehčilo dokazování obtěžování, a aby každý obviněný z obtěžování ihned neargumentoval tím, že nikoho nechtěl obtěžovat a že to vůbec nebylo jeho cílem. Tento bod tohoto paragrafu bych tedy osobně až tak nekritizovala, ale nechala bych ho na posouzení konkrétního případu ad hoc soudem. Ve výše zmíněném případě bych toto jako obtěžování nevnímala, myslím si, že kdyby k takové situaci v praxi došlo, mělo by to být řešeno na bázi komunikace se zaměstnavatelem a ne ihned jako klasifikace obtěžování jako diskriminujícího chování.

Druhou podobou obtěžování je *jednání typu „něco za něco“ neboli quid pro quo*. Takovéto chování *může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů*. Tento typ obtěžování se typicky vyskytuje v pracovním prostředí, kde nadřízený může zneužít svého postavení. Jako příklad bych uvedla následující situaci. Šéf například bude požadovat po své podřízené zaměstnankyni, aby s ním šla večer do divadla, a za to jí bude poskytnuta výhoda v podobě povýšení. Důležité je zdůraznit, že i v tomto typu obtěžování musí být přítomen zakázaný diskriminační důvod, aby mohlo být obtěžování považováno za obtěžování vymezené antidiskriminačním zákonem.<sup>106</sup>

Každé obtěžování nemůže být automaticky považováno za obtěžování dle antidiskriminačního zákona. Toto obtěžování musí také naplňovat určité charakteristické znaky. Prvním znakem je, že aby se jednalo o obtěžování, musí toto chování dosahovat určité intenzity. Veřejný ochránce práv tuto intenzitu definoval ve své zprávě. Jestliže tedy obtěžování bylo způsobeno více skutky, které všechny dohromady zapříčinily nepříznivé prostředí, je poté nutné, aby se

---

<sup>106</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy komentáře., s. 245 - 246



všechny skutky hodnotily nejen jednotlivě z hlediska intenzity, ale i ve vzájemné vazbě. Poté se rozhodne, zda se jedná o obtěžování. O obtěžování můžeme hovořit v případě, že skutky, které se prokážou, dosahují dostatečné intenzity sami o sobě nebo v souhrnu a mezi těmito skutky je tedy příčinná souvislost. Další podmínkou je, že musí být naplněny znaky, které jsou uvedeny v příslušném paragrafu antidiskriminačního zákona a nakonec samozřejmě nesmí chybět, aby obtěžování bylo podmíněno některým z diskriminačních důvodů, které jsou vymezeny v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.<sup>107</sup>

Nyní se zaměříme na obtěžování na pracovišti. Tento typ obtěžování *je součástí tzv. mobbingu či bossingu v širším smyslu*, k tomuto typu obtěžování ovšem může dojít i z jiných důvodů, které nesouvisí s důvodem diskriminačním.<sup>108</sup> Jestliže dojde na pracovišti k šikaně či jinému obtěžování jedince bez diskriminačního důvodu, pak jde o jednání porušující povinnost stanovenou zákoníkem práce zakotvenou v § 16 odstavce 2 zákoníku práce, jelikož v pracovněprávních vztazích nesmí docházet k žádným formám diskriminace a zaměstnavatel je povinen, aby bylo se všemi zaměstnanci zacházeno rovně, a není k tomu potřeba diskriminačního důvodu. Kdyby měl takový případ ještě přitěžující okolnosti, mohlo by se jednat i například o nebezpečné pronásledování podle trestního zákoníku. Z toho nám vyplývá, že podle antidiskriminačního zákona lze zakročit jen proti mobbingu a bossingu, který souvisí jen s diskriminačními důvody, jež jsou zakotveny v antidiskriminačním zákoně.<sup>109</sup> Ovšem obtěžování, které není na bázi diskriminačního důvodu, není předmětem této práce, proto se mu nebudu dále věnovat.

## 5. 2 Veřejný ochránce práv a obtěžování

Samozřejmě i veřejný ochránce práv se k pojmu obtěžování několikrát vyjádřil.

Ve své výroční zprávě z roku 2014 se vyjádřil veřejný ochránce práv k intenzitě jednání v rámci obtěžování. Podle veřejného ochránce práv je

---

<sup>107</sup> ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marína URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Právní praxe., 64

<sup>108</sup> KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR)., s. 190

<sup>109</sup> Tamtéž

potřebné, aby obtěžování dosahovalo určité intenzity. Jestliže by obtěžování nebylo tvořeno jedním skutkem, ale více a ty by dohromady vytvářely nevhodné prostředí, pak je potřeba dle intenzity hodnotit nejen každý skutek zvlášť, ale zároveň ve vzájemné vazbě. *O obtěžování se pak jedná za předpokladu, že skutky, které se podaří prokázat, dosahují rozhodné intenzity buď jednotlivě, nebo ve svém souhrnu, je – li mezi nimi příčinná souvislost.*<sup>110</sup>

Ve výše zmíněné výroční zprávě se ještě veřejný ochránce práv vyjádřil k prokázanému a uznanému sexuálnímu obtěžování. V tomto případě se veřejný ochránce věnoval oprávněnosti veřejnoprávní sankce v situaci, kdy zaměstnavatel pochybení napravil. Nyní cituji vyjádření veřejného ochránce práv: *„Jestliže zaměstnanec, který se sám dopouštěl diskriminace ve formě sexuálního obtěžování, ukončí z pozice statutárního orgánu zaměstnavatele s obětí diskriminace pracovní poměr ve zkušební době, dopustí se zaměstnavatel prostřednictvím statutárního orgánu diskriminace formou pronásledování. Zjednal – li zaměstnavatel, který se dopustil diskriminace, nápravu, musí správní orgán vždy zvážit, zda zahájení řízení o správním deliktu či uložení pokuty za správní delikt není v rozporu se zásadou subsidiarity trestní represe. Správní orgán je povinen tento postup náležitě odůvodnit v souladu s principy dobré správy.*“<sup>111</sup>

Veřejný ochránce práv dále ve své zprávě ze dne 22. 1. 2016 uveřejnil, že není problémem, když stěžovatel *svůj podnět ke kontrole zaměstnavatele nenazval přímo jako podnět namítající šikanu tedy mobbing nebo bossing*. Není tedy přípustné, aby oblastní inspektorát to vykládal tak, že *takové namítané jednání nebude prověřovat*. Důležité tedy je, o jaké jednání se jedná, a ne jak stěžovatel takové jednání označil. Jestliže je z podnětu jasné, že se nejspíš jedná o formu bossingu nebo mobbingu či obtěžování na bázi diskriminačního důvodu, poté je nutné, aby oblastní inspektorát práce prověřil takovou námitku úplně stejně, jako kdyby toto jednání stěžovatel nazval přímo jako bossing, mobbing či obtěžování.<sup>112</sup>

<sup>110</sup> Výroční zpráva veřejného ochránce práv 2014, Podnět sp. zn.: 231/2012/DIS/VP

<sup>111</sup> Výroční zpráva veřejného ochránce práv 2014, Podnět sp. zn.: 250/2012/DIS/EN

<sup>112</sup> ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marína URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Právní praxe., 65

Veřejný ochránce práv se ve své zprávě ze dne 25. 1. 2013 vyjádřil k obtěžování způsobeného těhotenstvím ženy. Jako obtěžování chápe veřejný ochránce práv například *nátlak vyvíjený zaměstnavatelem na zaměstnankyni, aby po ukončení rodičovské dovolené ukončila pracovní poměr.*

Další vyjádření veřejného ochránce práv ve zprávě ze dne 25. 9. 2014 řadí autoři učebnice antidiskriminační právo v judikatuře a praxi za diskutabilní. Podle veřejného ochránce práv je na místě charakterizovat jako obtěžování i používání výrazu *nepřizpůsobiví v negativním kontextu*. Dle veřejného ochránce práv je tedy nepřipustné použít, například následující formulaci *nepřizpůsobiví občané páchají kriminalitu*, jelikož veřejný ochránce práv toto vysvětluje tak, že česká veřejnost si tento pojem automaticky spojuje s romskou menšinou. *Z bližších okolností případu vyplývá, že výraz opakovaně coby spojení s negativními předsudky o romské menšině veřejně používal předseda představenstva bytového družstva a že veřejný ochránce práv se snaží vymezit zejména proti používání problematického výrazu médií.* Se závěrem veřejného ochránce práv a tedy s tím, že slovo nepřizpůsobiví automaticky charakterizuje romskou menšinu, se autoři výše zmíněné publikace neztotožňují. Sice souhlasí s tím, že užívání tohoto termínu není zcela vhodné, ovšem na druhou stranu dle autorů není zase tak intenzivní, aby se jednalo o obtěžování. Dále je také v publikaci zdůrazněno, že by se nemělo zapomínat na ochranu svobody projevu. Tento termín může charakterizovat i jinou skupinu osob, která nedodrжуje základní pravidla, nemusí se tedy vždy jednat o romskou menšinu. V publikaci je tedy vyjádřeno, že zákaz používání tohoto pojmu je považován za nepřiměřený a za porušení svobody projevu. Jelikož zákaz tohoto pojmu by poté mohl vést k zákazu i jiných například třeba k pojmu *sociálně vyloučené osoby*. Toto se jeví autorům publikace v demokratické společnosti za nepřipustné. S tímto stanoviskem v publikaci se ztotožňují, jelikož si také myslím, že pojem nepřizpůsobiví může být využit i v jiném kontextu než s romskou menšinou. A svoboda projevu musí být v demokratické společnosti povolena.<sup>113</sup>

### **5. 3 Judikatura týkající se obtěžování**

---

<sup>113</sup> ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marína URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Právní praxe., 65

Nejdříve se zaměříme na významné rozsudky týkající se obtěžování v českém prostředí.

Nejnámějším takovým případem je rozsudek *týkající se tzv. zdi v Matiční*. Tento případ se týkal obtěžování, konkrétněji řečeno *snížení důstojnosti s důvodu rasy vůči neurčitému počtu osob*. Tento výše uvedený závěr konstatoval Nejvyšší soud. Nyní se podíváme na případ podrobněji. K tomuto obtěžování došlo na základě výstavby zdi tedy přesněji řečeno protihlukovému plotu jako reakce na hlučnost romského obyvatelstva. Zeď v Matiční je považována *za jeden z nejhorších projevů spoluzití české majority s Romy*, i když byla brzy rozebrána. Důležité je také zmínit, že i jiný typ *protiromských projevů*, za které můžeme například považovat petice či nenávistná videa, také mohou *představovat jak zásah do ochrany osobnosti*, tak mohou být považována za obtěžování. Nyní se ještě zaměříme na případ tzv. zdi v Matiční. Žalobce si tedy nemohl zcela stěžovat na obtěžující dopad vystavení této zdi. V době, kdy soud posuzoval tento případ, nebyl ještě platný a účinný antidiskriminační zákon. Takovéto případy tedy mohly být posuzovány dle ustanovení občanského zákoníku vztahujících se k ochraně osobnosti. *Podle soudu může „k dotčení osobnostních práv fyzické osoby dojít také zásahy, které jsou vyjádřeny obecnou formou vztahující se tak na určitou množinu fyzických osob.“* Problém nastal právě v situaci, kdy došlo ke stížnosti žalobkyně na výstavbu této zdi, která v souvislosti s touto zdí, začala být vnímána za nepřizpůsobivou, i když vedla normální běžný život. Ovšem nižší instance nechtěly brát v úvahu možnost snížení důstojnosti této stěžovatelky v souvislosti s výstavbou zdi. Nejvyšší soud ovšem zastal jiné stanovisko než nižší instance.<sup>114</sup>

O další známé kauze vztahující se k romské menšině v českém prostředí pojednává rozhodnutí NS ze dne 20. 6. 2005. Toto rozhodnutí opět ukazuje, že aby se jednalo o obtěžování, není důležité, aby existovala konkrétní oběť. Tento případ pojednává o hostinci, kde byla umístěna dřevěná socha s pálkou s vyrytým nápisem *„Na cikány!“*. Příslušník romské menšiny se tedy rozhodl podat žalobu, jelikož se *cítil* touto dřevěnou sochou ponížen z důvodu své rasy. Podal tedy žalobu na ochranu osobnosti a požadoval finanční zadostiučinění a omluvu. Obecné soudy se k tomuto případu vyjádřily tak, že se nejednalo o závažné

---

<sup>114</sup> ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marína URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Právní praxe., 67

jednání, ale že šlo pouze o recesi. Dle obecných soudů totiž tato socha obsahovala i jiné narážky, které se netýkaly romské menšiny, a zároveň žalobce nebyl v hostinci diskriminován. Dle soudce obecného soudu má žalobce právo pouze na omluvu od provozovatele hostince, jelikož ho mohla tato socha urazit. Nejvyšší soud ovšem zastával v této věci jiný názor. Podle NS je možné i *takovýto „obecný“ urážlivý postup vůči národnostní menšině může představovat zásah do osobnostních práv jednotlivce patřícího k této menšině*. K tomuto případu se i následně vyjádřil Ústavní soud, který ve svém nálezu ze dne 13. 1. 2010, sp. zn. II. ÚS 1174/09 kritizuje právě vyjádření obecných soudů a konstatoval, že došlo k porušení práva stěžovatele na spravedlivý proces. Jestliže by tento případ posuzoval soud až po účinnosti antidiskriminačního zákona, poté by se tento případ dle autorů publikace právě posuzoval jako obtěžující jednání podle antidiskriminačního zákona a ne podle občanského zákoníku. S tímto bych s autory souhlasila, jelikož podle mého úsudku došlo k obtěžování podle antidiskriminačního zákona.<sup>115</sup>

Obdobné případy můžeme najít i v zahraničí. Jeden z takových případů se odehrál v Maďarsku. Příklad se odehrál na maďarské škole, kde učitelé oznámili romským studentům, že jejich nekázeň ve škole bude oznámena Maďarské gardě, což je nacionalistická organizace páchající extrémní násilí na Romech. Z celé situace vyplývalo, že učitelé se ztotožňovali s rasistickými názory této organizace a žáky zastrašovali. Podstata zastrašování spolu s diskriminačním znakem naplňuje podstatu obtěžování. Tento případ byl projednáván maďarským orgánem pro rovné zacházení a došlo tedy k podání stížnosti na učitele.

Dalším příkladem může být případ, který byl projednáván bulharskými soudy, kde bulharský poslanec pronesl několik prohlášení, ve kterých slovně napadá romskou, židovskou, tureckou menšinu a ostatní cizince. Ve svých prohlášeních pronesl, že tyto menšiny brání Bulharům řídit svůj vlastní stát, beztrestně páchají trestnou činnost a připravují Bulhary o přiměřenou zdravotní péči. Tento politik tedy apeloval na občany, aby zabránili tomu, aby se stát změnil

---

<sup>115</sup> ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marína URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Právní praxe., 68

na tzv. kolonii těchto různých skupin. Sofijský krajský soud vyhodnotil výše zmíněnou situaci jako obtěžování i navádění k diskriminaci.<sup>116</sup>

Nyní se zaměříme na obtěžování z pohledu Evropského soudu pro lidská práva. Evropský soud pro lidská práva nepovažuje obtěžování za speciální typ diskriminace. Ovšem i přesto se ESLP takovými případy zabývá a hovoří o nich *ve spojitosti se zákazem nelidského nebo ponižujícího zacházení, případně s ochranou soukromého a rodinného práva.*

Za takovýto modelový případ je možno považovat *rozsudek ESLP ze dne 3. 5. 2007, Baczkowski a další proti Polsku.* Dle soudu v tomto případě jednalo o diskriminaci na základě diskriminačního důvodu a to sexuální orientace. Primátor Varšavy, známý svými homofobními výroky, odmítl podpořit *lidsko - právní akci podporující povědomí o diskriminaci gayů.* Úřady ovšem tuto akci po těchto výrociích nepovolily, *ovšem s jiným odůvodněním.*

Mezi další zajímavý případ můžeme zařadit *Danilenkov a další proti Rusku.* V tomto případě soud došel k závěru, že lze považovat za obtěžující výroky nebo jednání vůči některým zaměstnancům kvůli tomu, že jsou sdružení v odborech. Takovéto výroky lze hodnotit jako formu diskriminace. Problém ovšem nastal u ruských národních soudů, jelikož dle ruského práva se může jednat o diskriminaci pouze v trestním řízení, *proto byly civilněprávní nároky žalobců zamítnuty.*

Nyní se přesuneme na půdu Soudního dvora Evropské unie. Za významný rozsudek SDEU lze považovat rozsudek ve věci *Coleman.* V tomto rozsudku se vlastně jedná o tzv. *odvozenou diskriminaci.* Jelikož stěžovatelka není sama nositelem diskriminačního důvodu, přesto byla na bázi diskriminačního důvodu diskriminována a to právě kvůli zdravotnímu postižení svého syna. SDEU ovšem také došel k závěru, že paní Coleman byla obětí obtěžování. SDEU tedy konstatoval, že paní Coleman byla obětí, jak přímé diskriminace, tak obtěžování na bázi zdravotního postižení jejího syna.<sup>117</sup> SDEU konstatoval, že *směrnice 2000/78, a zejména její článek 1 a čl. 2 odst. 1 a 3 musí být vykládány v tom*

---

<sup>116</sup> *Příručka evropského antidiskriminačního práva.* Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2011. Příručka., s. 33 - 34

<sup>117</sup> ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marína URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi.* V Praze: C.H. Beck, 2017. Právní praxe.,s. 69 - 70

*smyslu, že zákaz obtěžování, který stanoví, není omezen pouze na osoby, které jsou zdravotně postiženy. Je – li prokázáno, že nežádoucí chování naplňující znaky obtěžování, jemuž je vystaven zaměstnanec, který sám není zdravotně postižen, souvisí se zdravotním postižením jeho dítěte, jemuž poskytuje převážnou část potřebné péče, je takové chování v rozporu se zákazem obtěžování zakotveným v čl. 2 odst. 3.*<sup>118</sup>

#### **5. 4 Sexuální obtěžování**

Sexuální obtěžování je zakotveno v § 4 odst. 2 antidiskriminačního zákona a charakterizujeme ho jako zvláštní druh obtěžování, které je založeno na sexuální povaze. Tento specifický druh obtěžování má tedy obsahovat jak znaky obtěžování, tak zároveň znaky sexuálního charakteru jednání. Jelikož jde o jednání sexuální povahy, tak nám z toho vyplývá, že může jít o takovéto chování, které má spojitost s pohlavím, pohlavní identifikací nebo sexuální orientací.<sup>119</sup>

K zakotvení sexuálního obtěžování antidiskriminační legislativou došlo u nás teprve nedávno. Sexuální obtěžování bylo v českém právním prostředí definováno až v roce 2000, ovšem jako diskriminace na základě pohlaví bylo sexuální obtěžování vmezeno až v roce 2004. Zákoník práce, č. 262/2006 Sb. dokonce už definici sexuálního obtěžování nezahrnoval, jelikož ji považoval za nadbytečnou, protože ji nahradil odkazem na antidiskriminační zákon. Ovšem toto později přineslo komplikace, jelikož antidiskriminační zákon byl přijat později a s tím zákoník práce nepočítal. Nyní je sexuální obtěžování v českém právním řádu definováno antidiskriminačním zákonem.<sup>120</sup>

Také na úrovni evropského práva je zakotveno sexuální obtěžování jako zakázané chování. Jedním z příkladů je možno uvést směrnicí 2006/54, která se vztahuje na oblast práce a zaměstnání, dalším poté směrnicí 2004/113, která zasahuje do oblasti zboží a služeb.<sup>121</sup>

---

<sup>118</sup> C - 303/06 Coleman

<sup>119</sup> KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 191

<sup>120</sup> VOHLÍDALOVÁ, Marta, Kateřina ŠALDOVÁ a Barbora TUPÁ. *Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí: analýza, souvislosti, řešení*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2010., s. 21

<sup>121</sup> ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marína URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Právní praxe.,s. 66

Sexuální obtěžování může mít také různé podoby. Charakteristickou formou sexuálního obtěžování pak může být sexuální obtěžování neverbální podoby, verbální útoky a samozřejmě fyzická forma sexuálního obtěžování, která je nejzávažnější.<sup>122</sup> Čelit sexuálnímu obtěžování podle antidiskriminačního zákona je možné v jakékoliv oblasti vymezené v § 1 antidiskriminačního zákona.<sup>123</sup>

Podle některých odborníků je sexuální obtěžování dokonce závažnější formou obtěžování. V komentáři je to odůvodněno tím, že tento typ obtěžování způsobuje vážnější zásah do lidské důstojnosti a z toho je tedy možné očekávat přísnější sankce.<sup>124</sup> K tomuto názoru bych se také přiklonila, ale za předpokladu, že by sexuální obtěžování bylo dosti intenzivní, tím poté spatřuji větší zásah do důstojnosti než u obtěžování, které není sexuální povahy.

Pro sexuální obtěžování jsou typické dvě základní formy. Jedna z těchto forem se charakterizuje jako něco za něco. Toto jednání bývá typické ze strany nadřízeného, který slibuje například zaměstnankyni jistý postup v zaměstnání, ovšem za toto požaduje poskytnutí „výhody“ sexuální povahy. Druhý typ spočívá ve vytvoření nepřátelského prostředí, kdy se zaměstnanec cítí ponížěn. Tento typ jednání je charakteristický jak pro nadřízené, tak i pro kolegy.<sup>125</sup>

Klasifikovat, zda se jedná o sexuální obtěžování, může být někdy velmi složité a problematické. Často bývá těžké určit správnou hranici mezi nepřijatelným chováním a mezi jednáním, které nese znaky skládání komplimentů, laškování či nezávazné společenské konverzace. Zde také nastává problém, co některému jedinci přijde úplně v pořádku, jiný může vnímat jako nevhodné a nepřijatelné. Nutné je tedy brát v úvahu povahu a intenzitu jednání. Z toho tedy dovodíme, že by nebylo pádným důvodem například žalovat projevy galance v podobě puštění ženy do dveří, zdvořilý pozdrav nebo drobný dárek jako projev sympatie. Pokud by však k takovýmto projevům docházelo příliš často a osoba, které jsou určeny, by se proti nim vymezila negativně, poté by se i

---

<sup>122</sup> VOHLÍDALOVÁ, Marta, Kateřina ŠALDOVÁ a Barbora TUPÁ. *Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí: analýza, souvislosti, řešení*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2010., s. 17

<sup>123</sup> Zákon č.198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

<sup>124</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy komentáře., s. 246 - 247

<sup>125</sup> SPOUSTOVÁ, Ivana, Anna KRÁLÍKOVÁ-LUŽAIČ a Eva FIALOVÁ. *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným*. Praha: Gender Studies, 2008., s. 69 - 70



v takovýchto případech mohlo jednat o formu sexuálního obtěžování. Především by se o ní mohlo hovořit v případech, kdy se takového jednání dopouští například zaměstnavatel tedy ten, kdo *drží ekonomickou moc*<sup>126</sup>. K tomuto stanovisku bych se ráda vyjádřila, jelikož jestliže na oběť tlačí její zaměstnavatel, tak jí dostává ještě do většího psychického tlaku. V takovémto případě pak není oběť jen terorizována sexuálními nátlaky, ale zároveň dostane strach i ze ztráty zaměstnání. Dle mého uvážení po zhodnocení této problematiky bych se přikláněla k tomu, aby za sexuální obtěžování z hlediska osoby, která má nad námi ekonomickou moc byly ukládány vyšší sankce než u jiného sexuálního obtěžování. Jelikož tato forma sexuálního obtěžování je dle mého pro oběť nejhorší formou, jelikož ji „neobtěžuje“ jen po sexuální stránce, ale jsou z toho patrné i jiné následky.

Sexuální obtěžování může být spatřováno jako jednorázové nežádoucí chování, může k němu ale docházet i opakovaně. Typickým příkladem prostředí, kde k tomuto typu obtěžování často dochází je právě pracovní prostředí. *Jako příklady je možné uvést slovní sexuální nářky nebo vtipy, nepřetržité vrhání zamilovaných či chtivých pohledů, tělesné dotyky, které jsou jakoby náhodné, přátelské poplácávání, tisknutí nebo štípnutí, využití příležitosti pro krátký polibek, návrhy, při jejichž odmítnutí může hrozit ztráta zaměstnání a vynucené sexuální vztahy.* Se snahou zamezit sexuálnímu obtěžování na pracovišti, není ovšem spojen cíl odstranit veškeré flirtování na pracovišti. S negativním aspektem je namísto vnímat takové chování za předpokladu, kdy s ním spolupracovníci i přes upozornění odmítají skoncovat, nebo toto chování aplikuje ten, kdo je v nadřazeném postavení.<sup>127</sup>

Za sexuální obtěžování je možné považovat, jak *slovní tak tělesné formy.* Za verbální formu je možné považovat všechny způsoby sexuálního obtěžování, které se nedějí na bázi dotyku. Takovým příkladem mohou být různé nářky sexuálního charakteru. Za obtěžující sexuální chování může být vnímána i pornografie. Fyzické formy jsou vyvolány na bázi dotyku, které nejdříve mohou mít formu náhodných dotyků, někdy mohou bohužel přerůst až *po dokonané znásilnění.*

---

<sup>126</sup> ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marina URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi.* V Praze: C.H. Beck, 2017. Právní praxe., s. 66

<sup>127</sup> KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář.* Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 192

Za sexuální obtěžování ovšem nejsou vnímány *konsenzuální milostné a sexuální vztahy na pracovišti, flirtování mezi kolegy, flirtování se zákazníky či obchodními partnery*. Toto chování by dle některých ale mohlo být zařazeno za sexuální obtěžování v širším smyslu, *neboť může představovat formu erotizace podřízeného postavení žen na pracovišti a ve společnosti*.

Nyní nám může vzniknout otázka, zda může být obětí sexuálního obtěžování i muž. Z antidiskriminačního zákona nám vyplývá, že i muž může být obětí. Z toho ovšem není správné usuzovat, že pachatelem musí být jen ženy. Může totiž dojít k situaci, že i homosexuální muži mohou být obtěžováni ze strany heterosexuálního nadřízeného muže, který tímto zcela zneužívá a demonstruje jeho ekonomickou moc.<sup>128</sup>

K sexuálnímu obtěžování může obdobně jako k obtěžování docházet ve dvou formách. Sexuální obtěžování může být nežádoucí chování, které přetrvává na pracovišti nebo v jiné oblasti. Druhým typem je nabízení nějaké výhody za sexuální podvolení. Typickým příkladem je například nabízení povýšení v práci.

Nyní je na čase zmínit, zda zaměstnavatel je odpovědný za sexuální obtěžování na pracovišti. Odpověď na tuto otázku je následující: *Zaměstnavatel je odpovědný za sexuální obtěžování ze strany nadřízených zaměstnanců i za to, k němuž dochází mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi v podobných pozicích*. Z toho jednoznačně vyplývá, že zaměstnavatel by měl mít zájem na tom, aby k sexuálnímu obtěžování na jeho pracovišti nedocházelo. Této problematice se věnuje i preambule směrnice 2006/54/ES, která v bodě 7 zakotvuje, *že by zaměstnavatelé měli být podporováni v přijímání opatření pro boj proti všem formám diskriminace na základě pohlaví včetně obtěžování a sexuálního obtěžování*. Jelikož vytvoření takových opatření proti sexuálnímu obtěžování na pracovišti by byly nápomocny ochraně obětí. Také poskytovatel služeb nese odpovědnost za obtěžování, kterého *se dopustí jeho zaměstnanci na zákaznicích, škola za obtěžující chování ve vztahu k žákům a studujícím*.<sup>129</sup>

Někteří autoři považují sexuální obtěžování za jednání sexuální povahy, z čehož tedy dovozují, že je *motivováno sexuálním pudem*. Ovšem také v tomto

---

<sup>128</sup> KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 192 – 193

<sup>129</sup> KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 193

názoru se odborníci neshodují, jelikož jako protistranu zde máme zastánce *feministické právní* teorie. Představitelé tohoto směru zdůrazňují, že základem sexuálního obtěžování bude vždy mocenský aspekt nikoli sexuální touha. Toto pojetí propagovala známá feministka McKinnon. Podle tohoto feministického pojetí představuje sexuální obtěžování vyjádření dominance určité skupiny nad jinou.<sup>130</sup> Se stanoviskem McKinnon mohu na jedné straně souhlasit, na druhé musím konstatovat, že to nemusí být vždy pravda. Dle mého úsudku to v každém jednotlivém případě bude založeno na jiném důvodu. Jelikož poté by nemohlo nikdy docházet k sexuálnímu obtěžování mezi kolegy a k takovýmto případům také dochází.

## 5. 5 Prokazování obtěžování

Prokazování obtěžování u soudu není stále zcela výstižně upraveno. Podle autorů publikace *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi* není tato problematika v souladu s požadavky evropského práva.

V České republice se k této problematice vztahuje § 133a OSŘ. Tento paragraf pojednává o překlopení důkazního břemene u přímé a nepřímé diskriminace, ovšem o obtěžování jako zvláštní formy diskriminace zde není ani zmínka. Z toho vyplývá, že k překlopení důkazního břemene nejspíš nedochází u obtěžování. Ovšem jestliže se na tuto problematiku zaměříme blíže, bylo by možné využít sdíleného důkazního břemene i na jiné formy diskriminace, jelikož podle § 2 odst. 2 antidiskriminačního zákona považujeme za diskriminaci i obtěžování. Toto výše zmíněné pojetí zastávají autoři publikace *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. K tomuto pojetí bych se ráda vyjádřila kladně, jestliže totiž dochází k překlopení důkazního břemene u přímé a nepřímé diskriminace, tak nevidím žádný logický důvod, proč by stejný postup neměl platit i pro obtěžování. Obtěžování podle definice antidiskriminačního zákona je považováno za nežádoucí chování, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí. Stejně tak sexuální obtěžování, které je založeno na sexuálním základě a obsahuje stejné znaky jako obtěžování. Z toho považuji obtěžování za dostatečně diskriminační a dle mého názoru jsou jeho dopady

---

<sup>130</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy komentáře., s. 248 - 249

srovnatelné s přímou a nepřímou diskriminací, proto bych při prokazování nečinila rozdíly.

Prokazování obtěžování je většinou velmi problematické, jelikož k němu může docházet například jen slovně a tedy obstarání důkazů často může být nemožné. Soud pak v takovýchto případech může stát před zcela *opačnými skutkovými tvrzeními obou stran*.

Důležité je také zmínit, že základním znakem, aby se jednalo o obtěžování, je nutné, aby se obtěžovaný proti jednání vymezil.

Dále autoři výše zmíněné publikace zmiňují problematiku *vymezení obtěžování jako nevíтанého jednání, jehož záměrem je zastrašení obtěžovaného, apod.* První problém vzniká v definici nevítaného jednání, jelikož každý považuje za nevítané jednání něco jiného. Další problémem bude prokazování záměru. K tomu se autoři vyjadřují následovně: *Záměr v podstatě prokázat nelze. Je tak otázkou, proč zákonodárce nedefinoval obtěžování jako jednání, jehož výsledkem (nikoli záměrem) je ponižující, odstrašující, apod. prostředí.* Jelikož takhle by bylo obtěžování snadněji prokazatelné. Toto bych také považovala za vhodné, jelikož dokázat záměr je opravdu téměř nemožné, proto bych se přiklonila také k výsledku takového prostředí.<sup>131</sup> Ovšem považuji za vhodné, aby takovéto obtěžování bylo mířeno konkrétně na jedince. Abych svoji úvahu upřesnila, zmínila bych následující případ. Například bych nepovažovala za obtěžující ve výsledku vystavení erotických fotografií žen na pracovišti, kde dosud pracovali muži a nová kolegyně si toto na sebe vztáhla a namítá, že toto považuje za ponižující apod. I když tito její kolegové zde měli tyto fotografie i před jejím nástupem. Kdyby však tito kolegové měli na kolegyni na bázi těchto erotických fotografií zesměšňující narážky, to bych poté klasifikovala jako obtěžování, i kdyby se oni vymlouvali, že to nebylo jejich záměrem. Z toho usuzuji přiklonění se právě k výsledku takového prostředí, ale ovšem, jak už jsem výše zmínila právě s jasným namířením na konkrétního jedince.

---

<sup>131</sup> ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marina URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Právní praxe.,s. 71 - 72

## 6. Pronásledování jako forma postihu za uplatnění práva vyplývajícího z antidiskriminačního zákona

### 6.1 Pronásledování a zakotvení v českém právním řádu

Pronásledování, jak už nám z názvu napovídá, zní velice negativně. Na první pohled si představíme například ženu, kterou pronásleduje zhrzený odmítnutý muž, ale o to zde opravdu nejde. To už bychom zacházeli do pojmu stalking anebo dokonce do nebezpečného pronásledování v rámci trestního práva. Z výše uvedené kapitoly je nám jasné, že se bude jednat o pronásledování v rámci antidiskriminačního práva.

Pronásledování je tedy zakotveno v českém právním řádu v antidiskriminačním zákonu v § 4 odst. 3. Antidiskriminační zákon tento pojem charakterizuje následovně: *Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona.*

### 6.2 Charakteristika institutu pronásledování

Pronásledování je charakterizováno jako forma sekundární diskriminace. Pronásledování je možno definovat jako formu postihu nebo znevýhodnění za to, že jedinec se domáhal uplatnění práva na bázi antidiskriminačního zákona.<sup>132</sup> Pronásledování můžeme klasifikovat jako formu diskriminace, *jejíž podstata netkví primárně v rozlišování na základě zakázaného důvodu.*<sup>133</sup>

Následně abych pronásledování zcela vysvětlila, tak bych uvedla příklad, který můžeme klasifikovat jako pronásledování. Takovýmto příkladem může být stížnost zaměstnance u inspektorátu práce, kde si zaměstnanec stěžoval na svého zaměstnavatele a následně od této doby nedostává žádné odměny, zaměstnavatel mu přiděluje nejhorší práci a je mu navrhováno, aby pracovní poměr sám ukončil.<sup>134</sup>

---

<sup>132</sup> ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marína URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 72

<sup>133</sup> KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 193

<sup>134</sup> SPOUSTOVÁ, Ivana, Anna KRÁLÍKOVÁ-LUŽAIĆ a Eva FIALOVÁ. *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným*. Praha: Gender Studies, 2008., s. 16

Ve směrnících je pronásledování dokonce umístěno v sekci upravujících prostředky ochrany před diskriminací. Pronásledování nemusí být tedy v každém případě formou některé diskriminace. Za pronásledování může být považováno i odvetné jednání, které můžeme charakterizovat jako uplatnění jakýchkoli opatření, pokud je jeho cílem odplata za uplatnění práva dle antidiskriminačního zákona. Tato opatření nemusí vždy charakterizovat nezákonnost, úplně stačí, když takové opatření postiženou osobu staví do pozice znevýhodněného nebo jsou pro ni objektivně nepříznivá a ještě k tomu tu je přítomna příčinná souvislost takovéhoto opatření s faktem, že byla použita práva podle antidiskriminačního zákona. Také je důležité konstatovat, že odvetná opatření se mohou vztahovat na jinou osobu. To tedy znamená, že takovouto osobou je osoba odlišná od osoby, která se stala obětí diskriminace a tedy využila uplatnění práva podle antidiskriminačního zákona.<sup>135</sup>

Za uplatnění práva podle antidiskriminačního zákona může být považováno nejen podání antidiskriminační žaloby podle §10 antidiskriminačního zákona nebo stížnost kontrolnímu orgánu, ale i jiný typ obrany proti diskriminačnímu jednání jako je například podnět veřejnému ochránci práv nebo stížnost nadřízenému.<sup>136</sup> Autoři publikace antidiskriminační právo v judikatuře a praxi považují za takové uplatnění práva i faktické jednání, které nemá formalizovanou podobu. Jako příklad uvádějí ve své publikaci zaměstnance, který upozorní zaměstnavatele, že je nerovně odměňován za vykonanou práci. Jestliže by následně po takovém faktickém uplatnění práva byl uplatněn nějaký postih či znevýhodnění, které by mělo diskriminovanému zaměstnanci následně znemožnit uplatnění jiné formy ochrany, pak by bylo namístě mluvit o pronásledování.<sup>137</sup> S touto myšlenkou autorů se ztotožňuji, jelikož si myslím, že i takovéto faktické jednání zakládá diskriminaci a že se v tomto případě opravdu jedná o pronásledování, které je vymezeno v antidiskriminačním zákonu.

Pronásledování je sice úzce spjata s primární diskriminací, ale ovšem představuje samostatný skutek. Z toho nám vyplývá, že máme tedy právo pronásledování samostatně žalovat a zároveň běh promlčecí doby běží také zvlášť.

---

<sup>135</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy komentáře., s. 252 - 253

<sup>136</sup> KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 193 - 194

<sup>137</sup> ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marína URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 72 - 73

Také může nastat taková situace, že se bude jednat o pronásledování, i když k primární diskriminaci skutečně nedošlo. Hlavní podmínkou je, aby postih nebo znevýhodnění bylo důsledkem *uplatnění* práva podle antidiskriminačního zákona. Tato podmínka může někoho na první pohled udivit, proto bych uvedla příklad, abych tento požadavek ujasnila. Představme si tedy následující modelový případ. Zaměstnanec se bude bránit žalobou u soudu primární diskriminaci a zaměstnavatel s tímto zaměstnancem kvůli tomu rozváže pracovní poměr. Během soudního řízení se nakonec dojde k závěru, že k primární diskriminaci nedošlo (například primární diskriminace nebude prokázána), ale i přesto půjde o pronásledování. Za předpokladu, že by sekundární diskriminace počítala s tím, že primární diskriminace opravdu nastala, pak by se mohlo hovořit o pronásledování jedině za předpokladu, že by primární diskriminaci autoritativně potvrdil příslušný orgán. Z toho by pak ale vznikl problém, který by znamenal nemožnost faktického uplatnění práva. Následně by byla potřeba, aby oběti pronásledování se vždy dovolávaly svého práva formalizovanou cestou. Dále je také důležité zmínit, že ochrana před pronásledováním musí být přiměřená a z každého konkrétního případu musí být patrné, že primární diskriminace mohla opravdu nastat, aby nedocházelo ke zneužívání uplatňování práva podle antidiskriminačního zákona.<sup>138</sup>

Z právní úpravy není zcela jasné, kdo může být považován za oběť pronásledování. Právní úprava antidiskriminačního zákona chrání vyloženě před pronásledováním oběť primární diskriminace. Právní úprava antidiskriminačního zákona ovšem postrádá vymezení, zda by mohl být obětí pronásledování i jedinec, který sám nebyl v pozici diskriminovaného, ale tento jedinec diskriminaci nepřehlížel a podílel se na jednání, aby odpovědný subjekt zanechal diskriminace. Autoři publikace komentáře antidiskriminačního zákona tuto možnost nevylučují a ztotožňují se z možností vztažení antidiskriminačního zákona i na jedince poukazujícího na diskriminaci jiného. Ovšem z ustanovení antidiskriminačního zákona tato možnost jednoznačně *nevyplývá*. Jelikož k postihu či znevýhodnění musí totiž dojít v důsledku uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona. Z toho můžeme dovodit, že sekundární diskriminace je spjata s porušením zákazu primární diskriminace. Poté nesmíme zapomenout na podmínku práva nebýt

---

<sup>138</sup> ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marína URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 73

diskriminován z důvodů, které stanoví antidiskriminační zákon, jak definuje v §2 odst. 1 antidiskriminační zákon právo na rovné zacházení. Jestliže tedy podle antidiskriminačního zákona může uplatnit svá práva nositel diskriminačního důvodu, pak také postih za uplatnění takovýchto práv se může týkat jen této osoby.<sup>139</sup> Ovšem mým názorem je, že by se ochrana měla vztahovat a měla by být jasně vymezena zákonem i pro jedince poukazující na diskriminaci, jelikož si myslím, když někdo nechce, aby docházelo k diskriminaci, tak by měl být také chráněn tímto zákonem. Přece nechceme, aby to dopadlo tak, že každý bude diskriminační chování přehlížet, když mu poté není jednoznačně zaručena ochrana zákonem.

Z ustanovení antidiskriminačního zákona také není bohužel jasné, zda může být pronásledování *důsledkem všech forem diskriminace*. A také jestliže by bylo pronásledování důsledkem všech forem diskriminace, tak v jakém momentu se diskriminující subjekt *dopustil* primární diskriminace a i sekundární diskriminace ve formě pronásledování.

Dle autorů komentáře antidiskriminačního zákona po přímé a nepřímé diskriminaci zcela dobře může následovat pronásledování. Pronásledování nám totiž vznikne jako následek zakročení proti diskriminačnímu jednání. Pronásledování by mohlo také nastat například, kdyby zaměstnanec nadřízenému oznámil, že s ním nerovně zachází ohledně odměňování a domáhá se tedy svého práva nebýt diskriminován a nadřízený s ním kvůli tomu preventivně s tímto zaměstnancem rozvázal pracovní poměr, aby se zaměstnanec nepokusil svého práva domáhat jiným způsobem. Za takovýto jiný způsob je možno považovat nahlášení jednání s diskriminujícími prvky vedení zaměstnavatele. V tomto případě spatřují autoři komentáře antidiskriminačního zákona i v tomto preventivním propuštění zaměstnance skutkovou podstatu pronásledování.<sup>140</sup> K tomuto názoru se také přikláním, jelikož nadřízený v takovémto případě jednal s podřízeným zaměstnancem opravdu na bázi diskriminace, jelikož když se zaměstnanec chtěl domoci rovného zacházení, tak místo toho ho čekala výpověď,

---

<sup>139</sup> KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 194

<sup>140</sup> KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 194



což tedy opravdu není možné brát za jednání, které nenaplnuje diskriminační znak.

Schizofrenní situace nastává v případě právě sexuálního obtěžování. Kdy může dojít k postihu zaměstnance nebo zaměstnankyně právě kvůli tomu, že odolávají útokům sexuálního charakteru. Již takovéto sexuální harašení ze strany nadřízeného může představovat diskriminaci v podobě sexuálního obtěžování. Ovšem nyní přejde k úskali problému tohoto případu. Zda tedy následný postih je stále sexuálním obtěžováním nebo zda se jedná o pronásledování. Autoři komentáře se přiklání k tomu, že jde o pronásledování. Také mně se tato situace zdá bližší pronásledování, jelikož v případě odolávání sexuálním nátlakům a pozdějšímu z toho plynoucímu například vyhazovu ze zaměstnání. Spatřuji uplatnění právního vymezení pronásledování dle § 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona, jelikož si myslím, že nadřízený zaměstnanec jedná se zaměstnancem právě tímto způsobem kvůli možné stížnosti například na vedení ze strany zaměstnance a tím se preventivně chrání, aby nedošlo k odhalení jeho předchozího jednání.

Oběť sexuálního obtěžování totiž uplatňuje právo, které je jí zaručeno antidiskriminačním zákonem a to je právě právo nebýt diskriminován. Postih, který z toho poté vychází, je důsledkem uplatnění práva podle antidiskriminačního zákona. K této problematice se vyjádřil i sám veřejný ochránce práv, *kteřý konstatoval, že pokud zaměstnanec, který se sám dopouštěl diskriminace ve formě sexuálního obtěžování..., ukončí z pozice statutárního orgánu zaměstnavatele s obětí diskriminace pracovní poměr ve zkušební době, dopustí se zaměstnavatel prostřednictvím statutárního orgánu diskriminace formou pronásledování...*<sup>141</sup>

---

<sup>141</sup> KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 194 – 195

## 7. Právní prostředky ochrany před diskriminací

V této kapitole se zaměřím na způsoby, kterými se jedinec může bránit před diskriminací. V první části kapitoly zmíním soudní ochranu, v následující části navážu mimosoudní ochranou.

### 7.1 Soudní ochrana

Právní prostředky ochrany před diskriminací jsou vymezeny v § 10 antidiskriminačního zákona. Z tohoto ustanovení nám vyplývá právo dotčeného jedince, který se cítí být diskriminován nebo pocítuje nerovné zacházení, domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Jestliže by v důsledku diskriminace byla ve velké míře snížena důstojnost, dobrá pověst nebo její vážnost ve společnosti má poškozený jedinec právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.<sup>142</sup>

Tento paragraf je velmi podobný § 13 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb., který byl platný v době vytváření právní úpravy antidiskriminačního zákona. Tento paragraf vymezoval nároky pro případ neoprávněného zásahu do práva fyzické osoby na ochranu osobnosti.

Dokud nebyl v České republice účinný antidiskriminační zákon, tak se takovýchto práv bylo možno domáhat podle §13 zákona č. 40/1964 Sb. a to prostřednictvím žaloby na ochranu osobnosti. I v dnešní době ovšem je ochrana osobnostních práv stále aktuální pro ty případy, na které nelze aplikovat antidiskriminační zákon. Takovým případem může být diskriminace, která není založena na důvodu uvedeném v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

Z tohoto můžeme vyvodit, že nám tu vzniká tzv. dvojkolejnost právní úpravy. Ta vzniká kvůli tomu, že antidiskriminační zákon a to tedy i § 10 se vztahuje jen na důvody uvedené v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona. Důležité je také zmínit, že v dnes účinném občanském zákoníku č. 89/2012 Sb., je zakotvena ochrana osobnostních práv.

---

<sup>142</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

V tomto případě je také nutné zmínit vztah občanského zákoníku a antidiskriminačního zákona. Antidiskriminační zákon je ve vztahu k občanskému zákoníku právním předpisem speciálním a z toho nám vyplývá, že na případy, na něž se vztahuje antidiskriminační zákon nelze uplatnit tedy občanský zákoník. Toto nám vychází ze základního derogačního pravidla *lex specialis derogat legi generali*.<sup>143</sup> K tomuto se vyjádřili i autoři jiného komentáře a ti zastávají názor, že vztah občanského zákoníku a antidiskriminačního zákona se změnil právě v souvislosti s účinností občanského zákoníku, z. č. 89/2012 Sb., jelikož tento občanský zákoník přináší jinou úpravu náhrady nemajetkové újmy v penězích. Někteří autoři zastávají názor, že i některá ustanovení občanského zákoníku jsou speciální ve vztahu k antidiskriminačnímu zákonu. Autoři zastávají tento názor, jelikož se domnívají, že by závažnější formy diskriminace byly méně chráněny.<sup>144</sup>

Důležité je také zmínit, jaký orgán bude, v kterém případě rozhodovat. Spory o ochraně osobnosti dle občanského soudního řádu rozhodují okresní soudy. Jestliže jde o diskriminaci ve věcech pracovněprávních, pak rozhoduje senát dle § 36 a odst. 1 písm. a) o. s. ř.

Právo obrátit se na soud ze zákona, má ten *kdo byl porušením práv a povinností* vycházejících z práva na rovné zacházení *dotčen*. Za dotčenou osobu bude tedy považována osoba, která se cítila být v pozici diskriminovaného. Takováto osoba se může považovat za aktivně legitimovanou osobu. Ovšem může nastat situace, kdy porušením práva na rovné zacházení bude dotčena i osoba, která není v pozici diskriminovaného. Stručně řečeno může jít například o osobu blízkou, která bude pokořena účinkem diskriminačního jednání, i když její právo na rovné zacházení nebude porušeno. Některé soudy v USA k takovému typu případů přistupovaly tak, že *přiznaly aktivní legitimaci v případech situačního testingu i osobám, které se testu účastnily jako komparátoři*. Autoři komentáře se vyjadřují k aplikaci tohoto ustanovení v českém právním prostředí a usuzují, že za osobu dotčenou bude považována osoba, jejíž právo na rovné zacházení bylo porušeno. Ovšem k této problematice bych se osobně přiklonila k aplikaci tohoto ustanovení i na osobu blízkou, jelikož ta se může tímto také cítit pokořena a ponížena.

---

<sup>143</sup> KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 278 - 279

<sup>144</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy komentáře., s. 372 - 378

Oběť diskriminace má právo se domáhat dle § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona tří prostředků nápravy. Mezi ně řadíme následující: *aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění*. Tyto prostředky je poté možné v žalobě *kumulovat* nebo z nich nějaký vybrat. To že zvolíme jeden prostředek nápravy, neznamena, že musíme zvolit i jiný vyjmenovaný. Z toho nám vyplývá, že prostředky nejsou na sobě závislé. Ustanovení zákona navíc obsahuje slovo *zejména*, což znamená, že *výčet je pouze demonstrativní* a z toho dovozujeme, že jedinec, který uplatňuje takovýto prostředek, není tímto výčtem zcela limitován. Nejčastějším typem požadavků v antidiskriminačních sporech je *morální zadostiučinění a náhrada nemajetkové újmy v penězích. Zdržovací nebo restituční žaloba budou totiž možné jen za určitých individuálních okolností*.<sup>145</sup>

Zdržovací žaloba bude možná v případech, kde nerovné zacházení v době podání žaloby je stále aktuální. Tento typ žaloby je typický u forem upuštění od diskriminace, což tedy znamená, že tento diskriminující stav stále trvá. Typickým příkladem může být zamezení *obtěžování zaměstnance díky organizačním změnám na pracovišti*. Hlavním požadavkem této žaloby je, aby petit byl určitý a bylo tedy zcela jasné, od kterého jednání má žalovaný upustit. Tento požadavek se týká i následného výroku rozhodnutí soudu.<sup>146</sup>

Žaloba na odstranění následků diskriminace má umožnit žalobci domoci se uvedení do předešlého stavu. *Limitem je zde faktická možnost* tohoto stavu docílit.

Mezi odčínající dopady diskriminace, které souvisejí se snížením majetku diskriminované osoby, můžeme zařadit i náhradu majetkové škody, která je určitou formou restituce. Zde je typickým příkladem nerovné odměňování, kde zaměstnanec, který se stal obětí nerovného odměňování, se dožaduje doplacení rozdílu mezi skutečnou mzdou a mzdou, která by příslušela, nebýt diskriminačního zacházení.

Jestliže soud dojde k závěru, že se jednalo o diskriminaci, tak *nárok na morální satisfakci by měl být oprávněný v zásadě vždy*. Jedinec, který se stal obětí

---

<sup>145</sup> KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 281 - 282

<sup>146</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy komentáře., s. 382 - 383

diskriminace, by měl mít nárok na *přiměřené zadostiučinění*. Nemělo by ani být důležité v tomto případě, zda podala osoba zdržující nebo restituční žalobu. Jelikož zadostiučinění nemá s těmito formami spojitost, protože poskytuje jiný typ nápravy a to konkrétně pocit'ovanou újmu v rovině nemajetkové. Nejde zde o zastavení diskriminace nebo odstranění jiných škodlivých následků. *U diskriminace půjde především o zásah do práva na lidskou důstojnost, neboť diskriminačním jednáním je oběti fakticky sdělováno, že patří ke skupině obyvatel, která není rovného zacházení hodna.*

Pro morální satisfakci je typická *neveřejná omluva*, která má písemnou formu. Omluva veřejná je žádoucí jediné v případě, bylo – li diskriminační jednání veřejně zveřejněné. Tato omluva by měla obsahovat popis jednání, za které se žalovaný oběti omlouvá, zařazení jednání jako diskriminačního a samozřejmě samotný akt omluvy. Omluva by měla být přiměřená a neměla by nepřiměřeně pokořit žalovaného.

Účinky zadostiučinění spatřujeme i v určovacím výroku, ve kterém k diskriminaci došlo. Jestliže žalobce trvá na vydání takového výroku, není potřeba prokazovat *naléhavý právní zájem ve smyslu § 80 písm. c) o. s. ř.* V případě, že žalobce požaduje omluvu, určovací výrok se může jevit nepodstatný, protože v omluvě bývá obsažena i kvalifikace jednání, za které se má žalovaný omluvit. Určovací výrok namísto omluvy by autoři komentáře doporučily především v případech, kde by omluva neměla smysl. Za takový případ může být bráno, například doručení omluvy nezletilému dítěti. Volba prostředku může být také zvolena na bázi toho, kdo je *diskriminujícím subjektem*. Jestliže se jedná o subjekt soukromého práva, pak je namíste použít zadostiučinění formou omluvy. V případě orgánu veřejné moci je asi lepší vyslovení, že k diskriminaci došlo.

Nyní se podíváme na *vázanost soudu návrhem žalobce* na přiměřené zadostiučinění. Jestliže žalobce navrhne znění omluvy tak, že z něj jde poznat jednání, za které žádá omluvu. Soud se nemusí tohoto navrženého znění omluvy zcela držet, má právo ji obměnit.

Zaměříme li se na podmínky, za jejichž předpokladu je možné se domáhat nemajetkové újmy v penězích, dojdeme k závěru, že podmínky stanovené v § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona jsou drsnější než ty, které definuje § 13 odst. 2

zákona č. 40/ 1964 Sb. Bývalý občanský zákoník stanovoval, že náhradu nemajetkové újmy je možné požadovat jen v případě, pokud by *nestačilo* (nebylo dosti přísné) zadostiučinění podle odst. 1.<sup>147</sup>

Nyní se zaměříme na náhradu nemajetkové újmy podle antidiskriminačního zákona. Tomuto problému se věnuje antidiskriminační zákon v § 10odst. 2, který definuje, kdy je možné zvolit náhradu nemajetkové újmy v penězích, jestliže podle odstavce 1 *zjednání nápravy* nezdá se být postačujícím. Autoři komentáře konstatují případ, kdyby se přihlíželo pouze k jazykové formulaci paragrafu, tak bychom došli k závěru, že by soud mohl považovat za postačující *odčičující zásah do nemajetkové sféry pouhé zastavení diskriminačního jednání nebo odstranění následků diskriminace*. Také by mohlo dokonce dojít k tomu, že by bylo požadováno, aby diskriminovaná osoba musela vyčerpat všechny prostředky nápravy podle odst.1. To tedy znamená podat zdržovací žalobu za předpokladu, že by diskriminace byla stále aktuální, nebo požadovat odstranění následků. Autoři komentáře se však s výkladem, který stojí pouze na bázi jazykového znění, neztotožňují a ani neuvažují, že by takovýto výklad mohl *obstát*. Zdržovací a restituční žaloba mají jiný smysl než *kompenzovat újmu na osobnostních právech*.

Zda postačí morální zadostiučinění nebo je potřeba i nemajetkové újmy v penězích lze určit podle rozhodujících znaků. Poskytnout náhradu nemajetkové újmy za zásah do osobnostních práv se objevuje v českém právním prostředí až v roce 1990. Uplatnění tohoto institutu v počátcích se využívalo zřídka, většinou stačila morální satisfakce, soudy poskytovaly tuto náhradu často v případech poškození pověsti osoby na veřejnosti. Jako rozhodující kritérium bylo považováno *vnímání zásahu do osobnostních práv očima třetích osob*. Dříve byl v souvislosti s ochranou osobnostních práv nesprávně vykládán § 13 bývalého občanského zákoníku, a to tím způsobem, že nebyly důležité osobní pocity poškozeného, ale braly se ohledy jen na vnímání osoby odlišné od poškozeného, která musela usoudit, že se jednalo o snížení lidské důstojnosti nebo poškození pověsti či vážnosti žalobce. Nyní se od tohoto upustilo a postačí ke snížení lidské důstojnosti i vnímání samotného poškozeného, který se cítí ponížěn „*ve svých*

---

<sup>147</sup> KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 283 - 287

*vlastních očích“*. V dnešní době v soudní praxi ochrany osobnosti jsou běžná rozhodnutí, ve kterých je náhrada nemajetkové újmy v penězích *přiznána*.

Evropské směrnice, na jejichž základě byl přijat antidiskriminační zákon, stanovují, že *sankce za porušování vnitrostátních ustanovení přijatých podle směrnic, které mohou zahrnovat vyplácení náhrad oběti, musí být účinné, přiměřené a odrazující*. Autoři komentáře antidiskriminačního zákona se vyjadřují k pojmu sankce, který využívají evropské směrnice. Jelikož definují, že pojem sankce se využívá v českém právním prostředí jen pro instituty, jejichž cílem je *postih subjektu porušujícího své právní povinnosti*. Poté se může jevit použití definice *sankce zahrnující vyplácení náhrady oběti* jako nesmyslné. Ovšem je tady na místě upozornit, že české soudy přestávají vnímat pojetí náhrady nemajetkové újmy v penězích jako institutu zcela kompenzačního a *přiznávají mu preventivní a v poslední době již i sankční účel*. K tomuto se vyjádřil Ústavní soud České republiky v nálezu I. ÚS 1586/2009, kde popisuje, že zásah do práva na ochranu osobnosti řadíme mezi civilní delikty a přiměřená satisfakce je považována za civilněprávní sankci, která nemá podporovat *rušitele chráněných osobnostních statků a jeho možné následovníky v protiprávním jednání, a být tak nástrojem speciální a generální prevence*, z čehož nám vyplývá, že je nutné, aby sankce byla dosti přísná.

Soudní dvůr EU se vyjádřil k některým principům, ovšem také nikdy neurčil hranici, která by stanovila, kdy je kompenzace za diskriminaci *dostatečně účinná a odrazující*.

České soudy ještě před vstupem do Evropské unie, tedy v době, kdy ještě nebyl v platnosti antidiskriminační zákon a antidiskriminační spory se rozhodovaly podle znění tehdy platného občanského zákoníku o ochraně osobnosti, se shodly na tom, že diskriminace je velmi ponižující a jejím důsledkem je snížení lidské důstojnosti, a proto je vhodné přiznání náhrady nemajetkové újmy v penězích. Jestliže se jedná o diskriminační jednání, náhrada nemajetkové újmy v penězích bývá v mnoha případech přiznána.

Rozsudek Nejvyššího soudu *Rc 98/2010* se zabývá podmínkami pro stanovení výše náhrady. Tímto rozsudkem bylo vyhověno dovolání žalobců, kteří namítali, že přiznaná náhrada nemajetkové újmy za diskriminaci v přístupu ke službám v pohostinství z důvodu etnické příslušnosti se jim nezdá vzhledem k této

diskriminaci přiměřená a považovali jí za nízkou. Předmětem posouzení byla hlavně kritéria, které odvolací soud ke snížení náhrady na rozdíl od rozsudku I. stupně aplikoval. Zmíněný judikát konstatuje, že újmu osoby, která byla zasažena diskriminací ani nezmenšuje předpoklad, že diskriminační jednání předpokládala a byla na něj připravena, *protože k incidentu došlo v rámci tzv. situačního testingu*. Z odůvodnění lze také usuzovat, že není ani podstatné, že incident nezpůsobil žádný rozruch *a personál provozovny se k žalobcům choval zdvořile. Diskriminační důvod dokonce ani nebyl vysloven, žalobcům bylo sděleno, že nebudou obslouženi, protože nejsou členy klubu, teprve dodatečně bylo zjištěno, že členské karty nemají ani další hosté*. V tomto Nejvyšší soud potvrdil, že zásah do osobnostních práv způsobený diskriminací je charakterizován pokořujícím účinkem, kterým je postižena oběť diskriminace a cítí se být ponížena „*ve svých vlastních očích*“, *bez ohledu na vnímání třetími osobami*.<sup>148</sup>

## 7.2 Mimosoudní ochrana

Oběti diskriminačního jednání se mohou bránit před diskriminací i prostřednictvím mimosoudních prostředků. Za mimosoudní prostředky můžeme považovat například mediaci či stížnost příslušnému státnímu orgánu.<sup>149</sup>

Jako první příklad mimosoudního řízení se zaměříme na mediaci. Mediace je upravena zákonem o mediaci z. č. 202/2012 Sb. Pomocí mediace lze řešit mezilidské konflikty. Během mediace pomáhají mediátoři účastníkům konfliktu ve vzájemné komunikaci a dorozumění. Mediace je dobrovolná *a všechny strany (i mediátor) musejí se zprostředkováním sporu i mediátora souhlasit a mají po celou dobu řízení právo mediaci ukončit a přistoupit k soudnímu řízení*. Základem mediace je řešení sporu za pomoci mediátora. Cílem mediace je, aby se strany dohodly na řešení konfliktu a uzavřely dohodu.<sup>150</sup> Nutno dodat, že osoba mediátora musí být nestranná. Mediátor zajišťuje mezi stranami komunikaci, dále má být cestou ke kompromisnímu řešení celého problému a jeho cílem je dospět

---

<sup>148</sup> KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 287 - 289

<sup>149</sup> FIALOVÁ, Eva, SKÁLOVÁ, Helena, ed. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies, 2010., s. 25

<sup>150</sup> JANOTOVÁ, Magda. *Mediace*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2014. Právo a management., s. 15 - 18



k dobrovolné dohodě mezi stranami. *Mediátor zásadně neradí, nehodnotí a neřeší.*<sup>151</sup>

Mediaci lze charakterizovat jako cestu k pokusu o smírné řešení sporu, takovýto typ vyřešení sporu se hodí v takových situacích, kdy panuje mezi diskriminovaným a diskriminujícím *dlouhodobější vztah*. Příkladem takového vztahu může být vztah zaměstnavatele a zaměstnance.<sup>152</sup> Osobně si myslím, že mediace může být v některých případech lepším řešením než řízení před soudem.

Jako další mimosoudní prostředek lze zvolit stížnost k věcně příslušnému státnímu orgánu, který má vzhledem k diskriminované osobě určité kontrolní pravomoci. Takovýto orgán volí diskriminovaná osoba podle toho, kde k diskriminaci došlo. Příkladem může být diskriminace v přístupu k zaměstnání, v tomto případě by stížnost byla podána na úřad práce, diskriminace v zaměstnání, v této situaci je příslušný oblastní inspektorát práce, diskriminace na vysoké škole, v tomto případě je příslušné vedení fakulty nebo univerzity či akademický senát, diskriminace ve veřejné správě tedy diskriminujícím je státní orgán, v tomto případě se stížnost podává veřejnému ochránci práv atd.<sup>153</sup>

Nakonec bych zmínila veřejného ochránce práv. Této instituci je v České republice věnován zákon o Veřejném ochránci práv, z. č. 349/1999 Sb. Zmínila bych se o něm v souvislosti v boji proti diskriminaci. *Veřejný ochránce práv přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor.* Veřejný ochránce práv tedy poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodu diskriminace, provádí výzkum, zveřejňuje zprávy, vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací a zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.<sup>154</sup>

---

<sup>151</sup> JANOTOVÁ, Magda. *Mediace*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2014. Právo a management., s. 53

<sup>152</sup> FIALOVÁ, Eva, SKÁLOVÁ, Helena, ed. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies, 2010., s. 25

<sup>153</sup> FIALOVÁ, Eva, SKÁLOVÁ, Helena, ed. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies, 2010., s. 25 - 27

<sup>154</sup> Zákon o Veřejném ochránci práv, z. č. 349/1999 Sb.

## Závěr

V této práci jsem se pokusila v úvodní kapitole vymezit základní pojmy evropského antidiskriminačního práva, které jsou důležité pro celou antidiskriminační legislativu a právo vůbec. V této kapitole jsem dospěla k poznatku, že někdy i rovnost může být příčinou nerovnosti, což je docela paradoxní situace. Dále jsem popsala problematiku pozitivních opatření, která je společností vnímána především v její tvrdší formě negativně a to v docílení rovnosti výsledků. Svým úsudkem jsem došla k závěru, že bych se v tomto případě také přiklonila spíše k pozitivním opatřením, která docílují rovnosti příležitostí a opatření směřující k rovnosti výsledků bych omezila na minimum. Následně jsem popsala diskriminaci a její typy, vymezila diskriminační důvody a lidskou důstojnost. Během práce mě zaujalo, že někteří odborníci nepovažují důstojnost za jádro lidských práv. S tímto názorem se neztotožňuji, jelikož dle mého pojetí je lidská důstojnost právě základem lidských práv.

Následující kapitolu jsem věnovala pramenům evropského antidiskriminačního práva, kde jsem se pokusila stručně charakterizovat nejdůležitější primární a sekundární prameny evropského práva, které se týkají diskriminace. Další kapitolu jsem koncipovala stejným způsobem jako předchozí akorát se zaměřením na vnitrostátní právní úpravu ČR. V této kapitole jsem se podrobněji zabývala antidiskriminačním zákonem a jeho přijetím. Přijetí antidiskriminačního zákona bylo velmi kontroverzním tématem, jelikož většina politiků ho odmítala a k jeho přijetí došlo kvůli závazkům k EU. Ovšem dle mého názoru komplexní právní předpis v této oblasti není nežádoucím, protože máme na jednom místě upraveny všechny věci, které spolu souvisejí. Jinou otázkou je, zda celá problematika je šťastně upravena.

Následující část je nejdůležitější součástí práce, jelikož se věnuje obtěžování. Jak už jsem zmínila v úvodu práce cílem mé práce je zdůraznit, že problematika obtěžování není méně závažnou než přímá a nepřímá diskriminace. Také sám antidiskriminační zákon v § 2 odst. 2 zdůrazňuje, že i obtěžování je považováno za diskriminaci. Z mého pohledu, dle zjištěných informací v průběhu vypracování mé diplomové práce, bych se dokonce přiklonila k tomu, že obtěžování někdy může mít i horší dopady než přímá nebo nepřímá diskriminace. Tento můj úsudek opírám o definici obtěžování v rámci antidiskriminačního

zákonu, jelikož obtěžování má ve výsledku jedinci vytvořit tzv. neúnosné prostředí, které dle mého nemůže být žádnému jedinci příjemné a musí být pro něj velmi ponižující. V diplomové práci jsem se také zabývala rozбором ustanovení antidiskriminačního zákona, které se týká právě obtěžování s ohledem na názor odborníků. V tomto ohledu se například ztotožňuji s názorem odborníků, že v paragrafu, který se týká obtěžování, by mohl být vynechán pojem snížení důstojnosti osoby, jelikož kumulace těchto pojmů je opravdu nadbytečná, jelikož samo vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí je samozřejmým narušením lidské důstojnosti. Z hlediska obtěžování je také důležité zmínit, že není potřeba komparátora, s čímž souhlasí i veřejná ochránkyně práv. Důležité je neopomenout, že obtěžování dle antidiskriminačního zákona, musí být spojeno vždy se zakázaným diskriminačním důvodem. V této kapitole jsem dále uvedla zajímavou judikaturu týkající se obtěžování, zajímavosti z činnosti veřejného ochránce práv a prokazování obtěžování, které je dle mého názoru složitým oříškem. Samozřejmě jsem v kapitole popsala i sexuální obtěžování, které je vymezeno stejným způsobem jako obtěžování, ale musí mít sexuální povahu. Někteří odborníci se přiklání k názoru, že sexuální obtěžování je horším způsobem obtěžování, s tímto stanoviskem se ztotožňuji ale v případě, že se jedná o sexuální obtěžování tzv. těžší formy. Dále dle mého názoru by ještě mělo mít přísnější sankce obtěžování, které je spácháno na základě tzv. ekonomické moci, to znamená nadřízeným vůči podřízenému. V takovéto situaci totiž není jedinec jenom vystaven nepříjemné situaci, která se týká obtěžování, ale zároveň i psychickému nátlaku ze ztráty zaměstnání.

V následující kapitole pojednávám o pronásledování jako formu postihu za uplatnění práva. Pronásledování je charakterizováno jako forma postihu nebo znevýhodnění za to, že jedinec se domáhal uplatnění práva na základě zakázaného důvodu. V práci je popsáno, že k pronásledování může dojít, i kdyby primární diskriminace nenastala. Právní úprava primárně chrání jako oběť pronásledování oběť primární diskriminace. V právní úpravě však není zakotveno, zda může být obětí pronásledování i jedinec, který sám nebyl v pozici pronásledovaného, ale tento jedinec diskriminaci nepřehlížel a podílel se na jednání, aby odpovědný subjekt diskriminace zanechal. Odborníci ovšem vztažení tohoto paragrafu na takového jedince nevylučují, ovšem v zákoně to není jednoznačně stanoveno.

V tomto bych doporučila do definice ustanovení toto zahrnout, jelikož přece není cílem naší společnosti, aby každý takovéto jednání přehlížel.

V závěrečné kapitole jsem zmínila právní prostředky ochrany před diskriminací, jelikož bez jejich existence by se diskriminovaný jedinec nemohl domoci svého práva. Následně jsem prostředky rozdělila na soudní ochranu a mimosoudní ochranu. K soudní ochraně bych asi namítla, že by bylo vhodné zvýšit sankce, jelikož sankce by měla mít i odrazující účel.

V závěru bych se vyjádřila k celé problematice antidiskriminačního práva. Antidiskriminační právo považuji za důležitou problematiku a myslím si, že bude vždy kontroverzním tématem. Dle mého názoru nelze diskriminaci ze společnosti nikdy zcela vymanit, proto však považuji za vhodné přijetí kvalitní právní úpravy, aby jí bylo co nejméně.

## **Resumé**

The diploma thesis deals with European antidiscrimination law focusing on harassment and persecution of persons. The first part of this thesis deals with basic concepts related to antidiscrimination law. This chapter focuses on illuminating concepts such as equality, discrimination, discriminatory reasons and, of course, human dignity, which is related to harassment.

The next two chapters are focused on sources related to antidiscrimination law. One of these chapters deals with European sources, the other with national sources.

The following part of the thesis is a crucial chapter because it deals with harassment as an antidiscrimination law institute and its importance and therefore the necessity to treat it as a discrimination. This chapter also includes the views of the Ombudsman and important harassment case law. Of course, the chapter does not mention sexual harassment and the problem of proving harassment.

In the next chapter, we will focus on the persecution, which describes its anchoring in the Czech legal order and its importance.

The last chapter focuses on the means of protection against discrimination, which are, of course, an important part of this issue, since without them a discriminated individual can not defend his right. These funds are divided into judicial and extrajudicial protection.

## Seznam použité literatury

### Literatura knižní

BARTOŇ, Michal, Jan KRATOCHVÍL, Martin KOPA, Maxim TOMOSZEK, Jiří JIRÁSEK a Ondřej SVAČEK. *Základní práva*. Praha: Leges, 2016. Student (Leges). ISBN 978-80-7502-128-1.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2.

BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1.

BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.

DOLEJŠOVÁ KABELOVÁ, Kristýna. *Zákaz diskriminace jako právní problém v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012. Prameny a nové proudy právní vědy. ISBN 978-80-87146-60-6.

DREXLEROVÁ, Jana. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha: BMSS-Start, 2009. Průvodce extra, 2009/4. ISBN 978-80-86140-57-5.

ELLIS, Evelyn a Philippa. WATSON. *EU anti-discrimination law*. Second edition. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, 2012. ISBN 9780199698462.

FIALOVÁ, Eva, SKÁLOVÁ, Helena, ed. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi : sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30-8.

FLEGL, Vladimír. *Ústavní a mezinárodní ochrana lidských práv*. Praha: C.H. Beck, 1997. Zákony s poznámkami (C.H. Beck). ISBN 80-7179-125-3.

FOREJTOVÁ, Monika. *Judikatura soudů Evropské unie a Rady Evropy ve věcech zákazu diskriminace*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-475-6.

FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Přeložil Tereza KODÍČKOVÁ. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. ISBN 978-80-254-1054-7.

HUBÁLKOVÁ, Eva. *Stručná rukojeť českého advokáta k Evropské úmluvě o lidských právech*. Nové vyd. Praha: Česká advokátní komora, 2013. ISBN 978-80-260-4211-2.

JANOTOVÁ, Magda. *Mediace*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2014. Právo a management. ISBN 978-80-87974-07-0.

KUBA, Jaroslav. *Filozofie lidských práv a právo*. 1999, 2. vyd, česky, Západočeská univerzita, Plzeň, 146 stran, ISBN: 8070825405

KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-879-6.

ODEHNALOVÁ, Jana. *Ochrana lidských práv v ústavním a evropském kontextu*. Praha: Metropolitan University Prague Press, 2016. ISBN 978-80-87956-45-8.

PAVLÍČEK, Václav. *Občanská a lidská práva*. Praha: Aleko, 1992. Prameny a nové proudy právní vědy. Sv. 10. ISBN 80-85341-28-X.

PICHRT, Jan. *Zákon o státní službě: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-843-7.

PIKNA, Bohumil. *Evropská unie: vnitřní a vnější bezpečnost a ochrana základních práv (na pozadí boje s mezinárodním terorismem)*. Praha: Linde, 2002. Vysokoškolská učebnice (Linde). ISBN 80-7201-383-1.

POSPÍŠIL, Boleslav a Pavel VRCHA. *Judikatura Ústavního soudu České republiky týkající se Ústavy ČR a Listiny základních práv a svobod*. Praha: Linde, 1998. ISBN 80-7201-092-1.

RAINEY, Bernadette. *Human Rights Law Third edition*. Oxford: OUP Oxford, 2015. ISBN 978-01-9872965-5

STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-501-4.

ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marína URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-658-6.

ŠÍŠKOVÁ, Naděžda. *Dimenze ochrany lidských práv v Evropské unii*. 2., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-7201-710-2.

SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce 2016 se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy*. Praha: Nakladatelství ANAG, 2016, s. 15

VOHLÍDALOVÁ, Marta, Kateřina ŠALDOVÁ a Barbora TUPÁ. *Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí: analýza, souvislosti, řešení*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2010. ISBN 978-80-7330-184-2.

WINTR, Jan a Marek ANTOŠ, ed. *Základní lidská práva a svobody*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2015. ISBN 978-80-87975-36-7.

## **Příručky**

SPOUSTOVÁ, Ivana, Anna KRÁLÍKOVÁ-LUŽAIĆ a Eva FIALOVÁ. *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným*. Praha: Gender Studies, 2008. ISBN 978-80-86520-09-4.

*Příručka evropského antidiskriminačního práva*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2011. Příručka. ISBN 978-92-9192-664-0.

## **Sborníky ze semináře**

Sborník ze semináře: *Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2016. ISBN 978-80-7552-411-2

## **Právní předpisy**

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Evropská úmluva o lidských právech a základních svobodách

Smlouva o fungování evropské unie

Listina základních práv EU

Evropská sociální charta

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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

Zákon č. 349/1999 Sb., zákon o veřejném ochránci práv

Zákon č. 234/2014 Sb., zákon o státní službě

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

Zákon č. 202/2012 Sb., zákon o mediaci



## **Judikatura**

C - 303/06 Coleman

## **Nálezy ÚS**

Nález Pl. ÚS 42/04 ze dne 6. 6. 2006

Nález ÚS sp. zn. Pl. ÚS 15/02 ze dne 21. 1. 2003

## **Zprávy Veřejného ochránce práv**

Výroční zpráva veřejného ochránce práv 2014, Podnět sp. zn.: 231/2012/DIS/VP

Výroční zpráva veřejného ochránce práv 2014, Podnět sp. zn.: 250/2012/DIS/EN