



# Nejčastější případy diskriminace na pracovišti a jak se jim vyhnout: praktická příručka práva na rovné zacházení pro zaměstnavatele

Doporučení veřejného ochránce práv 2023





**ombudsman**  
veřejný ochránce práv

## **Nejčastější případy diskriminace na pracovišti a jak se jim vyhnout:** praktická příručka práva na rovné zacházení pro zaměstnavatele

**Doporučení veřejného ochránce práv 2023**

# Obsah

<b>OBSAH</b>	<b>2</b>
<b>POSLÁNÍ OCHRÁNCE</b>	<b>4</b>
<b>ÚVODNÍ SLOVO</b>	<b>6</b>
<b>STRUČNÁ DOPORUČENÍ PRO ZAMĚSTNAVATELE</b>	<b>8</b>
<b>PŘEHLED POJMŮ: DISKRIMINACE</b>	<b>14</b>
<b>PŘEHLED POUŽITÝCH PŘEDPISŮ</b>	<b>18</b>
<b>VÝBĚR NOVÉHO ZAMĚSTNANCE</b>	<b>20</b>
<b>1. Zakázaná kritéria a výjimky ze zákazu diskriminace</b>	<b>20</b>
1.1 Rasa a etnicita	21
1.2 Státní příslušnost a národnost	23
1.3 Věk	25
1.4 Pohlaví	26
1.5 Zdravotní postižení	28
1.6 Víra, náboženství, světonázor a sexuální orientace	31
1.7 Diverzita na pracovišti – pozitivní opatření	32
1.8 Další důvody	34
1.9 Nepřímá diskriminace	34
<b>2. Pracovní inzerce a veřejná prohlášení</b>	<b>35</b>
2.1 Nabídky zaměstnání	35
2.2 Veřejná prohlášení	39

<b>3.</b>	<b>Zakázané otázky u pohovoru a vyhledávání informací o uchazečích</b>	<b>40</b>
3.1	Zakázané dotazy u pohovoru	40
3.2	Vyhledávání informací z veřejně dostupných zdrojů	42
	<b>PODMÍNKY V ZAMĚSTNÁNÍ</b>	<b>44</b>
<b>4.</b>	<b>Pracovní podmínky</b>	<b>44</b>
4.1	Nabízení dohod a smluv na dobu určitou	44
4.2	Odměňování	45
4.3	Kariérní postup	51
<b>5.</b>	<b>Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců</b>	<b>51</b>
5.1	Pracovní podmínky zaměstnanců s postižením	52
5.2	Pracovní podmínky zaměstnanců-rodíčů	53
5.3	Pracovní podmínky dalších skupin zaměstnanců	58
<b>6.</b>	<b>Obtěžování a sexuální obtěžování</b>	<b>60</b>
6.1	Šikana	60
6.2	Obtěžování	61
6.3	Sexuální obtěžování	62
6.4	Odpovědnost a povinnosti zaměstnavatele	63
<b>7.</b>	<b>Stížnosti zaměstnanců a zákaz pronásledování</b>	<b>65</b>
7.1	Prověření stížností zaměstnanců	65
7.2	Zákaz pronásledování	67
	<b>UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU</b>	<b>68</b>
<b>8.</b>	<b>Ukončení zaměstnání</b>	<b>68</b>
8.1	Ve zkušební době	68
8.2	Uplynutím doby	69
8.3	Výpovědí	70
8.4	Dohodou	74
	<b>DŮSLEDKY DISKRIMINACE</b>	<b>76</b>
<b>9.</b>	<b>Důsledky diskriminace pro zaměstnavatele</b>	<b>77</b>
9.1	Sankce za porušení zákazu diskriminace	77
9.2	Neprávní důsledky diskriminace	78

# Poslání ochránce

Již od roku 2001 ochránce chrání osoby před nezákonným či jinak nesprávným jednáním nebo nečinností správních úřadů a dalších institucí. Tehdy má právo nahlížet do úředních či soudních spisů, žádat úřady o vysvětlení a může bez ohlášení provádět místní šetření. Shledá-li pochybení úřadu a nepodaří se mu dosáhnout nápravy, může informovat nadřízený úřad či veřejnost.

Od roku 2006 ochránce plní úkoly národního preventivního mechanismu podle Opčního protokolu k Úmluvě proti mučení a jinému krutému, nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání. Systematicky navštěvuje zařízení, v nichž se nacházejí osoby omezené na svobodě, a to jak z moci úřední, tak v důsledku závislosti na poskytované péči. Cílem návštěv je posílit ochranu před špatným zacházením. Svá zjištění a doporučení ochránce zobecňuje v souhrnných zprávách z návštěv a na jejich základě formuluje standardy zacházení. Návrhy na zlepšení zjištěného stavu a odstranění případného špatného zacházení ochránce směřuje jak k samotným zařízením a jejich zřizovatelům, tak k ústředním orgánům státní správy.

V roce 2009 byl ochránce pověřen rolí národního orgánu pro rovné zacházení a ochranu před diskriminací (equality body). Přispívá tedy 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. Za tím účelem poskytuje pomoc obětem diskriminace, provádí výzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací a zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.

Od roku 2011 ochránce rovněž sleduje zajištění cizinců a výkon správního vyhoštění.

Počínaje lednem 2018 zastává ochránce také funkci monitorovacího orgánu pro naplňování práv zakotvených Úmluvou o právech osob se zdravotním postižením a pomáhá také cizincům-občanům Evropské unie, kteří žijí nebo pracují v České republice. Poskytuje jim informace o jejich právech a pomoc při podezření na diskriminaci z důvodu státní příslušnosti.

Ke zvláštním oprávněním ochránce patří právo podávat Ústavnímu soudu návrhy na zrušení podzákonných právních předpisů, právo vedlejšího účastenství před Ústavním soudem v řízení o zrušení zákona či jeho části, právo podat správní žalobu k ochraně veřejného zájmu či návrh na zahájení kárného řízení s předsedou či místopředsedou soudu. Ochránce také může příslušnému úřadu doporučit vydání, změnu či zrušení právního nebo vnitřního předpisu. Doporučení ke změně zákona podává vládě.

Ochránce je nezávislý a nestranný, z výkonu své funkce je odpovědný Poslanecké sněmovně, která ho zvolila. Má jednoho voleného zástupce, kterého může pověřit výkonem části své působnosti. Se svými poznatky ochránce průběžně seznamuje veřejnost prostřednictvím médií, internetu, sociálních sítí, odborných seminářů, kulatých stolů a konferencí. Nejdůležitější zjištění a doporučení shrnuje zpráva o činnosti veřejného ochránce práv předkládaná každoročně Poslanecké sněmovně.

# Úvodní slovo

Často se na mě obracují zaměstnanci, kteří se setkali s diskriminací na pracovišti. Nejedná se o ojedinělé případy, oblast práce a zaměstnání patří pravidelně mezi oblasti, ve kterých je diskriminace namítána nejčastěji. Diskriminovaní zaměstnanci se přitom neobracují jen na ochránce, ale také na orgány inspekce práce a na soudy. I tato podání ale představují pouze „špičku ledovce“ – z dřívějšího výzkumu<sup>1</sup> vyplynulo, že značná část zaměstnanců, kteří se cítí diskriminováni, neřeší svoji situaci podáním formální stížnosti.

Diskriminace zaměstnanců často nebývá motivována zlým úmyslem. Naopak se může jednat o důsledek opomenutí zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele, kterým zákony stanovují mnoho povinností v různých oblastech, může zákaz diskriminace představovat nesrozumitelné nebo ne příliš důležité pravidlo.

Rozhodl jsem se proto vydat toto doporučení<sup>2</sup> určené zaměstnavatelům, kteří se chtějí vyhnout tomu, aby se dopustili diskriminace. Domnívám se, že takových zaměstnavatelů je většina. Pevně totiž věřím, že pro většinu zaměstnavatelů je důležitá spokojenost zaměstnanců. Právě férové a důstojné pracoviště, na kterém se zaměstnanci nesetkají s diskriminací, je stěžejním předpokladem pro to, aby byli zaměstnanci spokojeni a mohli se plně věnovat své práci.

V doporučení vycházím především z případů, kterými jsme se já a mí předchůdci a předchůdkyně ve funkci zabývali, reflektuji však také rozhodnutí českých soudů ve věcech diskriminace i rozhodování Soudního dvora Evropské unie. Cílem doporučení je upozornit na nejčastější situace, kdy k diskriminaci může dojít, a poskytnout návod, jak takovým situacím předejít. V doporučení naleznete také konkrétní tipy, jak přispět ke zlepšení postavení těch zaměstnanců, kteří se se znevýhodněním setkávají nejčastěji. Doporučení zohledňuje především úpravu v zákoníku práce pro pracovní poměry, ale je přiměřeně použitelné i na práce na základě dohod konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a o pracovní činnosti) a na služební poměry.

1. Výzkumná zpráva veřejného ochránce práv ze dne 27. února 2015, sp. zn. 46/2014/DIS, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3892>.
2. Doporučení vydávám v souvislosti s projektem Posílení aktivit veřejného ochránce práv v ochraně lidských práv (směrem k ustavení Národní lidskoprávní instituce v ČR), číslo projektu LP-PDP3-001. Projekt je součástí Programu lidská práva financovaného z Norských fondů 2014–2021 prostřednictvím Ministerstva financí.



Doporučení se chronologicky věnuje otázkám zaměstnávání od výběru nového zaměstnance až po skončení pracovního poměru. Každá z částí je doplněna ilustračními příklady, které pomáhají lépe pochopit základní principy a právní pravidla, a také případy z praxe ochránce shromážděnými v průběhu posledních čtrnácti let.

Věřím, že doporučení zaměstnavatelům pomůže zajistit, aby se jejich zaměstnanci cítili v práci dobře, případně přispěje ke smírnému řešení konfliktů, které na pracovišti občas přes veškerou snahu mohou vznikat.

JUDr. Stanislav Křeček  
veřejný ochránce práv

# Stručná doporučení pro zaměstnavatele

V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace.

- › Při jakémkoli rozhodování o svých zaměstnancích/uchazečích o zaměstnání se vyvarujte toho, abyste někoho znevýhodnili na základě diskriminačního důvodu. Zaměstnanec ani uchazeč tedy nesmí být až na výjimky znevýhodněn pro svůj etnický původ, rasu, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání či světový názor a státní příslušnost.
- › I když jsou ze zákazu diskriminace přípustné výjimky, tyto jsou vymezeny poměrně úzce. Pečlivě proto zvažte, zda je skutečně výjimka dána a zda svého cíle nemůžete dosáhnout jinými prostředky. Např. pokud hledáte fyzicky zdatného zaměstnance na namáhavou práci, není nutné vybírat pouze mezi muži, byť ti v průměru bývají fyzicky zdatnější. Správný postup je vybírat na základě nediskriminačních kritérií – v tomto případě na základě konkrétních fyzických předpokladů uchazečů i uchazeček.
- › Seznamte se s konceptem nepřímé diskriminace – i při použití neutrálních kritérií může totiž ve výsledku dojít ke znevýhodnění skupiny zaměstnanců chráněných zákazem diskriminace. Mějte zákaz nepřímé diskriminace na paměti při nastavování pravidel (např. při nastavení odměňování nebo výběru zaměstnanců, kteří dostanou výpověď pro nadbytečnost).
- › Nenechte se ovlivnit stereotypy – stěžejní je si možnost stereotypního uvažování připustit a pokusit se vliv vlastních stereotypů eliminovat (např. tím, že se na výběru nového zaměstnance bude podílet více lidí s různými životními zkušenostmi).

Odmítnutí uchazeče pouze proto, že přísluší ke skupině vymezené diskriminačním důvodem, bude zpravidla představovat diskriminaci. Uchazeče o zaměstnání lze na základě diskriminačního důvodu odmítnout tehdy, pokud vlastnost, která je s tímto důvodem spojena, znemožňuje nebo výrazným způsobem znesnadňuje, aby uchazeč pro zaměstnavatele vykonával požadovanou práci. Ředitel autoškoly tedy může odmítnout uchazeče o práci instruktora, který kvůli zrakovému postižení nevidí na dálku. Nemůže ale odmítnout přijmout cizince, který mluví česky s přízvukem, pokud přízvuk není na překážku porozumění.

- › Diskriminační důvody zpravidla nemohou hrát při výběru nového zaměstnance žádnou roli. Výše uvedené výjimky z tohoto pravidla představují například situace, kdy je pro výkon práce důležitý vzhled zaměstnance (např. herce pro konkrétní roli je možné vybírat dle věku i jeho etnického původu).
- › Pozor byste si měli dát při zaměstnávání občanů Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska. Ti by totiž zásadně měli mít v zaměstnání stejné postavení, jako mají občané ČR. Problematicky je i požadavek, aby měl uchazeč evidovaný trvalý pobyt na území ČR nebo aby měl povolení k trvalému pobytu. Občany jiných (třetích) států, takzvané „třetizemce“, lze jako uchazeče o zaměstnání odmítnout především tehdy, pokud nemají volný přístup na trh práce nebo pracovní povolení.
- › Národnost uchazeče by měla být při výběru nového zaměstnance irelevantní. Kritériem výběru ale může být určitá úroveň znalosti jazyka (tedy vlastnost typicky spojená s určitou národností), pokud jsou pro výkon nabízené práce důležité.
- › Po uchazečích je možné požadovat přiměřenou délku praxe. Staršího uchazeče lze odmítnout, pokud by k výkonu práce potřeboval absolvovat odborné vzdělávání a zároveň doba pro absolvování tohoto vzdělávání by byla nepřiměřeně dlouhá vzhledem k datu, kdy uchazeč dosáhne důchodového věku. Tato výjimka však neslouží jako univerzální omluva pro odmítnutí starších uchazečů – k odmítnutí uchazeče nesmí dojít kvůli potřebě absolvování běžného zaškolení pro nové zaměstnance.
- › Zdravotní postižení může být důvodem pro odmítnutí uchazeče, pokud je uchazeč v jeho důsledku zdravotně nezpůsobilý vykonávat nabízenou práci, a to i přes přijetí potřebných přiměřených opatření. Tuto skutečnost by měl zásadně zjistit lékař v rámci vstupní pracovnělékařské prohlídky (zaměstnavatel pouze v některých případech). V případě uchazečů s postižením musíte mít vždy na paměti povinnost přijmout přiměřené opatření. Přijetí přiměřeného opatření může totiž znamenat, že uchazeč bude ze zdravotního hlediska schopný nabízenou práci vykonávat nebo že se bude moci bez obtíží účastnit výběrového řízení.
- › Při pracovním pohovoru se vyvarujte kladení tzv. zakázaných otázek. Jde především o dotazy týkající se soukromí uchazečů (např. dotazy na jejich rodinné poměry, sexuální orientaci, víru, těhotenství, politické názory, zdravotní stav). Tyto informace byste zásadně ani neměli zjišťovat z veřejně dostupných zdrojů, typicky pokud si jméno uchazeče zadáte do internetového vyhledávače. Z tohoto pravidla existují výjimky, vždy byste ale měli mít pádný důvod, proč potřebujete konkrétní informaci zjistit.
- › Abyste zamezili diskriminaci při přijímání nových zaměstnanců, je vhodné přiměřeným způsobem upravit proces jejich výběru. Např. na výběru nového zaměstnance by mělo participovat více lidí. Ideální je zapojení lidí s různými životními zkušenostmi. Vhodné je dopředu si sestavit seznam kritérií, dle kterých budou uchazeči hodnoceni. Od Vás by hodnotitelé, kteří jsou v podřízeném postavení (typicky zaměstnanci personálního oddělení), měli mít jasné zadání, že diskriminace je při výběru zaměstnance nepřipustná.
- › Pozor si dejte při veřejných vystoupeních nebo na to, co uvedete např. na vašich internetových stránkách. Diskriminaci představují prohlášení typu, že byste nějakou skupinu zaměstnanců nikdy nezaměstnali, a to i když zrovna žádného nového zaměstnance nehledáte.

Ani při formulaci pracovní nabídky se zaměstnavatelé nesmí dopustit diskriminace. Diskriminací je, pokud je už z formulace nabídky zaměstnání zřejmé, že zaměstnavatel nechce zaměstnávat určitou skupinu chráněnou zákazem diskriminace. To neplatí, pokud se jedná o jednu z výjimek, kdy zaměstnavatel může vybírat zaměstnance na základě diskriminačního důvodu – v takovém případě je možné požadavek např. na pohlaví uchazeče do nabídky uvést.

- › V inzerci se zásadně vyhněte frázím typu „Pozice je vhodná pouze pro Čechy/ hledáme posilu české národnosti“, „Hledáme muže na pozici skladníka“, „Hledáme recepční ve věku 20-40 let“ či „Obsazujeme pozici skladníka. Pouze pro uchazeče bez zdravotních obtíží.“
- › Pozor si dejte i na formulace, které přímo nevylučují určitou skupinu zaměstnanců, ale mohou tyto zaměstnance od záměru ucházet se o zaměstnání odradit. Např. pokud jako jeden z benefitů uvedete práci v mladém kolektivu, mohou se starší uchazeči cítit tak, že v tomto kolektivu nejsou vítáni. I když

podobné formulace nebudou vždy porušením zákazu diskriminace (ve smyslu, že byste za ně mohli být např. pokutováni ze strany inspekce práce), jsou minimálně nevhodné. Ze stejného důvodu není vhodné v pracovní nabídce využívat výhradně mužský nebo ženský rod. Úplně postačí, když v inzerátu uvedete „Hledáme nového kolegu nebo kolegyni“ nebo obdobnou formulaci.

- › V nabídce můžete uvést, že jste se pozici rozhodli vyhradit pro zaměstnance s postižením.
- › Je také možné např. zdůraznit, že místo je vhodné i pro rodiče čerpající rodičovskou dovolenou či rodiče malých dětí, případně že ve svém pracovním kolektivu rádi uvítáte také starší zaměstnance.

#### I při nastavení pracovních podmínek je nutné dodržet zákaz diskriminace.

- › V průběhu pracovního poměru se diskriminace dopustíte tehdy, pokud neodůvodněně stanovíte skupině zaměstnanců vymezené diskriminačním důvodem horší pracovní podmínky.
- › Pozor je třeba si dát již ve chvíli, kdy se rozhodujete, jakou smlouvu se svým zaměstnancem uzavřete. Některé smlouvy jsou pro zaměstnance méně výhodné a méně stabilní. Tyto smlouvy není možné nabízet jen některým zaměstnancům, pokud jsou tito zaměstnanci vymezeni diskriminačním důvodem.
- › Velký zásah do práv zaměstnance představuje situace, kdy je mu na základě diskriminačního kritéria upřena šance na povýšení nebo kdy je na základě diskriminačního důvodu odvolán z vedoucího místa.

Rovněž systém odměňování je nutné nastavit nediskriminačně. Pamatujte přitom, že zákaz diskriminace se uplatní nejen při stanovení mzdy/platu/odměny z dohody, ale i při poskytování všech jiných plnění (typicky zaměstnanecké benefity).

- › Mzda (plat/odměna z dohody) představuje základ odměňování. Aby byla nastavena nediskriminačně, spravedlivě a v souladu se zákonem, držte se při jejím stanovení zákonných kritérií – mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Chcete-li při stanovení mzdy použít kritéria, která nejsou výslovně uvedena v ustanovení § 109 odst. 4, musíte být použití takových kritérií schopni odůvodnit – a to tím, jak dané kritérium pro stanovení mzdy souvisí s některým z kritérií vyjmenovaných v tomto ustanovení.
- › Rozdíly ve mzdě nemůžete odůvodnit tím, že se zaměstnanci při pohovoru podařilo vyjednat lepší mzdové podmínky.
- › K diskriminaci v odměňování může dojít po návratu zaměstnance z mateřské či rodičovské dovolené. Při stanovení mzdy těmto zaměstnancům si dejte pozor, aby jejich mzda odpovídala mzdě srovnatelných zaměstnanců. Pokud se např. během absence zaměstnance mzdy plošně zvyšovaly, je třeba dorovnat i mzdu navrátilivšího se zaměstnance.
- › To, že má zaměstnanec souběžný příjem v podobě starobního nebo invalidního důchodu, se nesmí negativně odrazit v jeho odměňování. Nevylučujte proto tyto zaměstnance z možnosti získat odměny či jiné benefity.
- › Problematický je z hlediska zákazu diskriminace i tzv. „docházkový bonus“, doporučuji proto se poskytování podobných benefitů vyhnout.

Některé skupiny zaměstnanců mají vzhledem ke svým specifickým potřebám ze zákona nárok na individuální úpravu pracovních podmínek.

- › Pokud zaměstnáváte člověka s postižením, nezapomeňte na povinnost přijmout přiměřená opatření, aby mohl svou práci vykonávat bez obtíží. Pokud by přijetí opatření bylo spojené s finančními náklady, můžete se pokusit získat pomoc od státu.
- › Zákoník práce stanovuje povinnost přiměřeným způsobem upravit pracovní podmínky i zaměstnancům-rodicům. Umožňují-li to vaše provozní podmínky, je vhodné pokusit se potřebám těchto zaměstnanců vyjít vstříc, a to i nad rámec zákonné povinnosti. Tímto způsobem si můžete udržet dobré a loajální zaměstnance.
- › Dobrou praxí je reagovat i na specifické potřeby dalších skupin zaměstnanců (např. starších zaměstnanců, cizinců, LGBTIQ+ zaměstnanců) a tam, kde je to možné, přizpůsobit pracovní podmínky jejich potřebám.

Zaměstnavatelé mají zákonnou povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, tedy aktivně předcházet případům diskriminace a obtěžování na pracovišti a účinně řešit případy, kdy se tyto nežádoucí jevy na pracovišti objeví. Konečnou odpovědnost za diskriminaci či obtěžování nese zpravidla zaměstnavatel.

- › Seznamte se s tím, co znamená šikana, obtěžování a sexuální obtěžování a jakým způsobem se na pracovišti mohou projevat. Vaším úkolem je těmto jevům předcházet.
- › Pokuste se zmapovat pracovní prostředí. Tímto způsobem je možné identifikovat rizika vzniku diskriminace či šikany. Vhodným nástrojem mohou být pravidelné rozhovory se zaměstnanci či pravidelná dotazníková šetření. Dobrým zdrojem informací o atmosféře na pracovišti jsou zpravidla zaměstnanci, kteří odcházejí, je proto s nimi vhodné vést tzv. výstupní pohovor.
- › Zaměřte se na výběr a proškolení zaměstnanců odpovědných za personální agendu a vedoucích zaměstnanců. Vedoucí zaměstnanci by měli být nejen odborníci ve svém oboru, ale také schopní manažeři. To mimo jiné znamená, že budou mít osobnostní předpoklady k vedení týmu tak, aby nedocházelo k patologickým jevům, jako je šikana, případně budou kompetentní takové jednání rozeznat a zabránit jeho pokračování.
- › Součástí vstupního či pravidelného školení by alespoň stručně měly být informace o zákazu diskriminace a o tom, kam se mohou zaměstnanci obrátit, kdyby se s diskriminací či šikanou setkali.
- › Prevenci představuje také péče o mezilidské vztahy na pracovišti a firemní kulturu.
- › Přijetím etického kodexu jasně signalizujete svým zaměstnancům, k jakým se hlásíte hodnotám a že některá jednání jsou na pracovišti nepřijatelná. Účelné je navázat etický kodex na pracovní smlouvu.

Zaměstnavatel má povinnost prošetřit případné stížnosti na diskriminaci a v případě, že se tyto stížnosti ukáží jako opodstatněné, přijmout adekvátní opatření. Projednání stížnosti by ale nemělo proběhnout pouze formálně. Zaměstnanec nelze za podání stížnosti žádným způsobem trestat.

- › K prošetření stížnosti zaměstnanec je nutné přistupovat nestranně, byť bude zaměstnanec zpravidla namítat jednání, za které nesete v konečném důsledku odpovědnost.
- › Stížnost by nikdy neměl prověřovat zaměstnanec, proti jehož jednání stížnost směřuje. Tento zaměstnanec by ale měl mít možnost se k namítaným jednáním vyjádřit.
- › Vhodným postupem může být zapojení osoby, které podatel stížnosti i vy důvěřujete.
- › V závislosti na závažnosti namítaného jednání a důvěryhodnosti informací uvedených ve stížnosti je vhodné zvážit expertní pomoc. Zapojení externího subjektu také posílí důvěru zaměstnanec v nestrannost

při prověření jeho stížnosti. Pomoci může např. mediátor, obzvláště přichází-li v úvahu smírné řešení vzniklého sporu.

- › Na žádost zaměstnance máte povinnost projednat jeho stížnost s odborovou organizací. I pokud zaměstnanec tento požadavek výslovně neuvede, může být v některých případech vhodné odbory zapojit.
- › Je-li namítaná diskriminace, je většinou nutné pro řádné zhodnocení stížnosti nalézt vhodného zaměstnance ve srovnatelném postavení, v jakém je podatel stížnosti (tzv. komparátor).
- › Je-li namítán bossing, neměli byste relevantnost namítaných skutečností posuzovat pouze na základě vyjádření dotčeného nadřízeného.
- › Pokud jsou ve stížnosti namítány závažné formy šikany či obtěžování, je vhodné před samotným prověřením namítaných skutečností přijmout předběžná preventivní opatření, která ochrání potenciální oběť.
- › Jedním z možných postupů při prověření stížnosti je konfrontace podatele se zaměstnancem, proti jehož jednání stížnost směřuje. Doporučuji však tento postup vždy pečlivě zvážit. Konfrontace nemusí být vhodná v případě vyhrocených vztahů nebo v některých citlivějších případech (např. v případech sexuálního obtěžování).
- › Pokud při prověření stížností zjistíte, že skutečně došlo k diskriminaci, není vhodné se celou věc pokusit „zamést pod koberec“. Zcela nevhodnou reakcí na stížnost je ignorace či zlehčování situace.
- › Namítá zaměstnanec či zaměstnankyně sexuální obtěžování a vy si nevíte s vyřízením stížnosti rady? Spoustu užitečných informací o sexuálním obtěžování a tipů, jak tomuto jednání předcházet a jak případně prověřit, zda k tomuto jednání na pracovišti nedochází, naleznete v příručce [Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě](#).<sup>3</sup> Příručka je sice určena úřadům, ale většina informací je využitelná i pro soukromé zaměstnavatele.

Také při ukončení pracovního poměru se uplatní zákaz diskriminace. Důsledkem porušení tohoto zákazu může být neplatnost rozvázání pracovního poměru.

- › I když zákoník práce stanoví, že pracovní poměr lze ve zkušební době ukončit z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, neznamená to, že se zde neuplatní zákaz diskriminace. Diskriminaci představuje např. situace, kdy zaměstnavatel tímto způsobem zruší pracovní poměr se zaměstnankyní, protože je těhotná.
- › Diskriminační důvody nemohou ovlivnit ani vaše rozhodování o tom, kterým zaměstnancům nabídnete prodloužení doby trvání pracovního poměru.
- › K diskriminaci může dojít i v případě, kdy jsou splněny zákonem stanovené předpoklady pro propuštění zaměstnance pro nadbytečnost. Pokud na rušené pracovní pozici vykonává práci více zaměstnanců, nesmíte vybírat na základě diskriminačních kritérií. V opačném případě je možné u soudu namítat neplatné skončení pracovního poměru.
- › Opatrně doporučuji přistupovat k propuštění zaměstnance, pokud výpovědní důvod přímo nebo nepřímo souvisí s jeho zdravotním postižením. K propuštění z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti k výkonu práce je vhodné přistoupit až na základě výsledku pracovnělékařské prohlídky. O ztrátu zdravotní způsobilosti se ale jednat nebude, pokud by při přijetí přiměřeného opatření zaměstnanec mohl v práci

3. Smetáčková, Irena, Fellerová, Palkovská, Iva, Šafařík, Radan, Hradecká, Lucie. Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě: Příručka pro úřady [online]. Praha: Úřad vlády, 2019 [cit. 2023-10-05]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Prevence-sexualniho-obtezovani-ve-statni-sprave.pdf>.

pokračovat. Přiměřené opatření může také spočívat v převedení zaměstnance na jinou práci. Doporučuji proto se zaměstnancem s postižením probrat, jaké jsou možnosti jeho dalšího setrvání v pracovním poměru (např. mu nabídnout převedení na jinou pozici), než přistoupíte k výpovědi pro ztrátu zdravotní způsobilosti.

# Přehled pojmů: diskriminace

**Diskriminace** je rozdílné zacházení s lidmi ve srovnatelné situaci, a to:

- » v některé ze zákonem vymezených oblastí, včetně oblasti práce a zaměstnání, a
- » na základě některého ze zákonem stanovených důvodů.

V oblasti práce a zaměstnání platí široký zákaz diskriminace, který pokrývá víceméně všechny situace, se kterými se mohou uchazeči o zaměstnání a zaměstnanci setkat.

Diskriminace se posuzuje primárně podle antidiskriminačního zákona. V pracovněprávních vztazích na ni dopadají také zákoník práce a zákon o zaměstnanosti, které na antidiskriminační zákon v mnohém odkazují, některá ustanovení ale rozšiřují.

Diskriminace nemusí být záměrná. Důležitý je výsledek, ne úmysl.

**Diskriminační důvod** je takový důvod, na základě něhož je zakázáno člověka znevýhodnit. Podle antidiskriminačního zákona mezi tyto důvody patří: rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor, a v některých případech také státní příslušnost. Zákoník práce a zákon o zaměstnanosti obsahují navíc další diskriminační důvody (například politické přesvědčení či členství v odborech). Toto doporučení se zabývá pouze důvody podle antidiskriminačního zákona.

**Přípustné formy rozdílného zacházení** představují výjimky ze zákazu diskriminace, tedy situace, kdy je možné rozlišovat mezi zaměstnanci na základě diskriminačního důvodu.

**Antidiskriminační žaloba** je žaloba, kterou se žalobce domáhá nároků podle antidiskriminačního zákona. Může se domáhat upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu, přiměřeného zadostiučinění a náhrady nemajetkové újmy v penězích.

**Přímá diskriminace** je základním typem diskriminace. Je to jednání nebo opomenutí, kdy se s někým zachází odlišně, než by se zacházelo s jiným člověkem ve srovnatelné situaci, a to z některého ze zákonem vymezených



diskriminačních důvodů. O diskriminaci se v oblasti práce a zaměstnání nejedná, pokud je k rozdílnému zacházení dán věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce a požadavky na zaměstnance jsou této povaze přiměřené.

Příkladem přímé diskriminace může být zaměstnavatel, který odmítá zaměstnat Romy.

**Nepřímá diskriminace** je jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení či praxe dojde ke znevýhodnění zákonem chráněné skupiny (skupiny vymezené diskriminačním důvodem, např. lidí s postižením). Toto ustanovení či praxi přitom nelze rozumně ospravedlnit. Při podezření na nepřímou diskriminaci je vždy nutné zkoumat, zda namítaná praxe není odůvodnitelná legitimním cílem, případně zda prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné.

Příklad: Zaměstnavatel umožní jazykovou výuku pouze zaměstnancům pracujícím na plný úvazek. To může být na první pohled opatření, které nesouvisí s žádným diskriminačním důvodem. Pokud ale u zaměstnavatele pracují na částečný úvazek převážně rodiče sladující práci s péčí o děti, může být takové pravidlo nepřímou diskriminací z důvodu rodičovství.

Speciálním druhem nepřímé diskriminace je **nepřijetí tzv. přiměřeného opatření** vůči člověku s postižením.

**Přiměřené opatření** je opatření, které člověku s postižením umožní výkon práce pro zaměstnavatele. Toto opatření je zaměstnavatel povinen přijmout, jinak se dopustí diskriminace. Výjimku z tohoto pravidla představují případy, kdy by takové opatření bylo pro zaměstnavatele nepřiměřené, tedy např. kdyby představovalo příliš velké (např. finanční) zatížení. Přiměřené opatření může mít různé podoby, neboť potřeby jednotlivých zaměstnanců s různými typy postižení jsou z povahy věci různorodé.

Lze si představit např. vybudování rampy na schodišti, pořízení speciální ergonomické židle nebo úpravu pracovní doby.

**Obtěžování** je nežádoucí chování, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti člověka a vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí. Pokud souvisí s některým z diskriminačních důvodů, může se jednat o formu diskriminace.

Příklad: Kolegové se zaměstnanci vysmívají pro jeho sexuální orientaci a opakovaně na toto téma před ním vtipkují. Zaměstnavatel se o tom dozví, jednání svých zaměstnanců ale bagatelizuje.

**Sexuální obtěžování** vychází z definice obtěžování, je ale specifické svou sexuální povahou.

Příkladem mohou být jakékoliv nevyžádané doteky, ale i narážky se sexuálním podtextem, které jsou druhé straně nepříjemné a v pracovním prostředí nevhodné.

**Pronásledování** je nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění následující poté, co se oběť diskriminace rozhodla proti tomuto jednání bránit – např. formou stížnosti nadřízenému nebo žalobou k soudu.

V pracovních vztazích se může projevovat formou šikany či ukončení pracovního poměru.

**Odvozená diskriminace** může vzniknout tehdy, když je nositelem diskriminačního znaku někdo s blízkým vztahem k člověku, se kterým je nepříznivě jednáno.

Příkladem může být rodič dítěte s postižením, kterého zaměstnavatel penalizuje za nepřítomnosti způsobené péčí o tohoto potomka, i když stejné jednání u ostatních zaměstnanců-rodičů toleruje.

**Rasa a etnicita** jsou diskriminační důvody vyjmenované v antidiskriminačním zákoně. Jedná se o jedny z nejstarších chráněných důvodů, přičemž vzhledem k historickým zkušenostem poskytuje zákon těmto důvodům „nejsilnější“ ochranu. Přípustné formy rozdílného zacházení jsou v tomto případě zásadně omezeny, tedy jakékoliv znevýhodnění zaměstnance z důvodu jeho rasy či etnicity bude zpravidla představovat diskriminaci.

**Pohlaví** je dalším diskriminačním důvodem vyjmenovaným v antidiskriminačním zákoně. Diskriminace se může týkat jak žen, tak mužů. Zákon říká, že za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, rodičovství (mateřství nebo otcovství) a z důvodu pohlavní identifikace. Mezi projevy mateřství lze zahrnout nejen samotnou skutečnost, že žena porodila dítě, ale především z toho vyplývající důsledky, mimo jiné povinnost péče o dítě.

**Národnost a státní příslušnost** – státní příslušnost je právní vztah k určitému státu, u člověka je především vyjádřena státním občanstvím. V souvislosti se zákazem diskriminace je nutné pamatovat na to, že občané členských států EU by zásadně měli mít v zaměstnání stejné postavení jako občané ČR. Národnost se chápe obvykle jako subjektivně pocítovaná příslušnost k určitému národu. Odvíjí se typicky od místa narození, původu předků nebo blízkosti určité kultury. Z pohledu zákazu diskriminace je ale důležité, jakou národnost člověku přisuzuje ten, kdo se diskriminace dopouští (tzv. domnělý diskriminační důvod).

**Sexuální orientace** – jde o čistě soukromou věc každého zaměstnance, která by žádným způsobem neměla negativně ovlivnit jeho pracovní život.

**Věk** je jako jeden z diskriminačních důvodů rovněž vyjmenovaný v antidiskriminačním zákoně. Chránění z důvodu věku jsou mladší i starší zaměstnanci. Obtížné postavení na trhu práce mají obzvláště zaměstnanci předdůchodového a důchodového věku.

**Zdravotní postižení** podle antidiskriminačního zákona charakterizuje určitá míra poškození zdraví jedince, která ho může znevýhodnit oproti ostatním, a dlouhodobost (trvalost) tohoto poškození. Může jít o tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení. Za zaměstnance se zdravotním postižením nelze považovat pouze ty zaměstnance, kteří mají určité „potvrzení“ od státu (např. jim byl přiznán invalidní důchod nebo jsou držiteli průkazů ZTP nebo ZTP/P). Jedná se o specifický diskriminační důvod, neboť zaměstnavatel se ve vztahu k zaměstnancům s postižením musí nejen zdržet nepříznivého zacházení, ale musí také aktivně konat – přijmout přiměřená opatření (viz přiměřené opatření).

**Víra, náboženství a světonázor** jsou taktéž antidiskriminačním zákonem chráněny. Víra, náboženství nebo ateismus představují čistě soukromou věc každého zaměstnance, která by zpravidla neměla negativně ovlivnit jeho pracovní život. Pojem světonázor není přesně definovaný, nejedná se o jakýkoliv názor či postoj zaměstnance, ale o názor, který má hluboký myšlenkový či filozofický základ a představuje souvislý a koherentní pohled na základní otázky existence jedince a fungování společnosti.

**Gender**, česky též sociální pohlaví nebo kulturní pohlaví, označuje kulturní charakteristiky, které společnost přisuzuje jedincům mužského nebo ženského pohlaví. Souvisí s rolemi, které společnost od jedinců mužského či ženského pohlaví očekává. V různých geografických oblastech a různých časových obdobích se proto nahlížení na genderové role liší. V kontrastu s pojmem gender stojí pohlaví, které je chápáno v biologickém smyslu.

**Genderová (pohlavní, rodová) identita** označuje zařazení sebe sama ke konkrétnímu genderu, jež však může, ale i nemusí odpovídat biologickému pohlaví, jež bylo člověku přiřazeno při porodu na základě vnějších pohlavních znaků. K genderové identitě náleží vnímání vlastního těla i projevy jako řeč, chování, oblékání, trávení volného času, preference zastávaných rolí apod.

**LGBTIQ+** je zkratkou, která reprezentuje následující skupiny osob – lesby (L), gaye (G), bisexuály (B), trans osoby (T), intersex osoby (I) a queer osoby (Q). Symbol „+“ umožňuje zařadit další různorodá určení vlastní sexuální orientace, identity či případnou sexuální nevyhraněnost. Trans osoby jsou lidé, kteří pocítují nesoulad mezi subjektivně vnímaným pohlavím (genderem) a jejich biologickým pohlavím. Intersex osoby jsou lidé, kteří mají od narození fyzické, hormonální nebo genetické znaky, které nejsou čistě ženské ani čistě mužské, jsou zpravidla určitou kombinací obojího. Nebinární lidé nemají čistě ženskou, ani čistě mužskou identitu – někteří

ji vnímají jako mužskou a ženskou zároveň, někteří ani jako ženskou, ani jako mužskou. Queer je zastřešujícím termínem pro LGBTIQ+ osoby, kteří nejsou heterosexuální nebo nežijí v souladu se svým biologickým pohlavím zapsaným po narození.

# Přehled použitých předpisů

**Antidiskriminační zákon** (zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, ve znění pozdějších předpisů) zakazuje diskriminaci v oblastech v něm vymezených (např. práce a zaměstnání, přístup ke zboží a službám). Upravuje základní definice diskriminace a souvisejících pojmů.

**Zákoník práce** (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) stanoví vzájemná práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců. Obsahuje výslovný zákaz diskriminace a širší výčet důvodů než antidiskriminační zákon. V mnohých pojmech na antidiskriminační zákon odkazuje, především pokud jde o formy diskriminace.

**Zákon o zaměstnanosti** (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů) se věnuje státní politice zaměstnanosti a ochraně před nezaměstnaností. Stanoví, že stát, Úřad práce České republiky i zaměstnavatelé mají zajišťovat rovné zacházení se všemi lidmi uplatňujícími právo na zaměstnání. I zde je výčet chráněných důvodů širší než v antidiskriminačním zákoně a podobně jako zákoník práce odkazuje zákon o zaměstnanosti na formy diskriminace podle antidiskriminačního zákona.

**Zákon o inspekci práce** (zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů) upravuje činnost a pravomoci orgánů inspekce práce. Vymezuje také přestupky, kterých se zaměstnavatelé mohou dopustit na úseku rovného zacházení.

Antidiskriminační zákon vychází z řady **směrnic Evropské unie**<sup>4</sup>. Na dodržování unijního práva v členských státech dohlíží Soudní dvůr Evropské unie, který díky jednotlivým kauzám upřesňuje státům, jakým způsobem unijní právo vykládat. Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie jsou tak cenným zdrojem i pro vnitrostátní uplatňování práva na rovné zacházení, a pracuje s nimi proto i toto doporučení.

4. Směrnice Rady 2000/43/ES, ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

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

Směrnice Rady 79/7/EHS, ze dne 19. prosince 1978, o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení.

Směrnice Rady 86/378/EHS, ze dne 24. července 1986, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.

Směrnice Rady 2004/113/ES, ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, ze dne 5. července 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU, ze dne 7. července 2010, o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/54/EU, ze dne 16. dubna 2014, o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem.



# Výběr nového zaměstnance

Výběr nového zaměstnance je v kompetenci zaměstnavatele. Ten si tak může zvolit, jakým způsobem osloví potenciální uchazeče o zaměstnání a na základě jakých kritérií vybere toho pravého nového zaměstnance. Měl by však jednotlivé kandidáty posuzovat z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností.<sup>5</sup> Důležitým limitem svobody zaměstnavatele je mimo jiné zákaz diskriminace – až na výjimky nelze odmítnout uchazeče jen z toho důvodu, že se např. jedná o Roma, ženu nebo staršího člověka. Také podle zákona o zaměstnanosti hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.<sup>6</sup> Nutné je dát si pozor i při psaní pracovního inzerátu, neboť nešťastná formulace může některé uchazeče odradit, aby se o práci ucházeli. Se zákazem diskriminace souvisí také způsob, jakým je veden pracovní pohovor, kdy se zaměstnavatel musí vyvarovat zjišťování některých informací.

## 1. Zakázaná kritéria a výjimky ze zákazu diskriminace

Antidiskriminační zákon zakotvuje povinnost rovného zacházení ve věcech přístupu k zaměstnání a zakazuje diskriminaci, tedy takové jednání, kdy se s někým zachází méně příznivě v souvislosti s diskriminačním důvodem. **Odmítnutí uchazeče pouze proto, že přísluší ke skupině vymezené diskriminačním důvodem**, jej bezpochyby znevýhodní. Zaměstnavatel se tímto jednáním může dopustit **diskriminace**.

Právní předpisy pamatují i na situace, kdy může být odmítnutí uchazeče o zaměstnání na základě diskriminačního důvodu odůvodněné. Ze zákazu diskriminace proto existují výjimky – tzv. přípustné formy rozdílného zacházení. **Je však nutné pamatovat, že se jedná skutečně o výjimky, které jsou poměrně úzce vymezené.** Ve většině případů by zaměstnavatel měl z uchazečů o práci vybírat podle jejich schopností, praxe a dalších osobnostních předpokladů, které budou pro výkon povolání důležité, nikoli dle diskriminačních důvodů.

Základní výjimku, která dopadá na oblast zaměstnání, představuje pravidlo, že rozdílné zacházení je přípustné, pokud je k němu dán věcný důvod spočívající **v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené**. Pro výběr nového zaměstnance můžeme toto pravidlo zjednodušit

5. To vychází z ustanovení § 30 odst. 1 zákoníku práce.

6. Ustanovení § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

tak, že uchazeče lze na základě diskriminačního důvodu odmítnout tehdy, pokud vlastnost, která je s tímto důvodem spojena, znemožňuje nebo výrazným způsobem znesnadňuje, aby uchazeč pro zaměstnavatele vykonával požadovanou práci.

Odmítnutí uchazeče pouze proto, že přísluší ke skupině vymezené diskriminačním důvodem, bude zpravidla představovat diskriminaci. Uchazeče o zaměstnání lze na základě diskriminačního důvodu odmítnout tehdy, pokud vlastnost, která je s tímto důvodem spojena, znemožňuje nebo výrazným způsobem znesnadňuje, aby uchazeč pro zaměstnavatele vykonával požadovanou práci.

K diskriminaci při výběru nových zaměstnanců dochází často v důsledku stereotypů. Je přitom nutné si přiznat, že stereotypy, tedy předpojaté nebo příliš zjednodušené a zobecněné představy o celé skupině lidí, máme ve větší či menší míře všichni. Vytváření stereotypů je totiž pro lidskou mysl do určité míry přirozené. Některé stereotypy pak můžeme mít natolik zvnitřněné, že si ani nejsme vědomi, nakolik ovlivňují naše jednání.

Stereotypy nás mohou omezovat v soukromém životě, ať už jsme v jejich důsledku znevýhodněni nebo sami sebe ochuzujeme o možnost lépe někoho poznat. Z hlediska práva na rovné zacházení se ale problematickými stereotypy stávají tehdy, pokud „překročí práh pracoviště“ a zaměstnavatel na jejich základě rozhoduje o výběru nových zaměstnanců – tehdy se může dopustit diskriminace. Je proto důležité si možnost stereotypního uvažování připustit a pokusit se vliv vlastních stereotypů eliminovat.

Pro běžného zaměstnavatele bude samozřejmě nepraktické vést pracovní pohovory tak, aby se u nich uchazeč někde schovával. Před samotnými pohovory je navíc zpravidla část uchazečů vyřazena již na základě informací z jejich životopisů. Níže proto uvádím několik tipů, jak vliv stereotypního uvažování při výběru nových zaměstnanců omezit:

- › Na výběru nového zaměstnance by mělo participovat více lidí. Ideální je zapojení lidí s různými životními zkušenostmi.
- › Vhodné je dopředu si sestavit seznam kritérií, dle kterých budou uchazeči hodnoceni. Mezi těmito kritérii by až na výjimky (viz podkapitoly níže, které se věnují jednotlivým diskriminačním důvodům) neměly figurovat diskriminační důvody. U kritérií, v důsledku jejichž uplatnění by mohlo dojít ke znevýhodnění skupiny chráněné antidiskriminačním zákonem, je vhodné vždy pečlivě zvážit, zda je požadovaná vlastnost pro výkon nabízené práce skutečně nezbytná (viz podkapitola [1.9](#)). Seznamu je pak nutné se držet.
- › Pokuste se oprostit od prvního dojmu, který bývá nespolehlivý. Hodnotitelé by klady a zápory jednotlivých uchazečů měli mezi sebou probrat. Hodnotitel by měl být schopný odůvodnit, proč uchazeče podporuje či nepodporuje. Obzvláště důležité je toto odůvodnění v případech, kdy k danému hodnocení není dán jasný důvod (např. nedostatečné zkušenosti), ale hodnotiteli se uchazeč „nezdál“ či „na něj dobře nepůsobil“ (byť samozřejmě vystupování uchazeče v rámci pohovoru je důležité kritérium pro výběr nového zaměstnance).
- › Od zaměstnavatele by hodnotitelé, kteří jsou v podřízeném postavení (typicky zaměstnanci personálního oddělení), měli mít jasné zadání, že diskriminace je při výběru zaměstnance nepřijatelná. V praxi se totiž může stát, že tito zaměstnanci vyřadí např. uchazeče v předdůchodovém věku, protože předpokládají, že by si tento postup zaměstnavatel přál.
- › U pohovoru by neměly zaznít zakázané otázky (viz podkapitola [3.1](#)). Pokud se některý z hodnotitelů na tyto otázky zeptá, může to signalizovat jeho předpojatost.

## 1.1 Rasa a etnicita

Rasový a etnický původ jsou považovány za nejzávažnější z diskriminačních důvodů. V historii lidstva totiž nastávaly případy, kdy příslušnost k určité rase či etnicitě mohla člověka připravit nejen o materiální statky,

ale dokonce i o život. Zákaz rasové diskriminace proto představuje jeden z pilířů ochrany základních lidských práv.<sup>7</sup>

**Rasa či etnicita žádným způsobem neovlivňují, jak dobrým či špatným je člověk zaměstnancem nebo jak dobře zvládá přidělenou práci.** Odmítnout uchazeče o zaměstnání z důvodu jeho rasy či etnicity lze proto jen zcela výjimečně, tedy **jakékoliv znevýhodnění uchazeče z těchto důvodů bude zpravidla představovat diskriminaci.** O přípustném rozdílném zacházení je možné uvažovat především v případě filmových nebo divadelních rolí, kde může být vzhled herců důležitý – v těchto případech lze uvažovat o tom, že k rozdílnému zacházení je dán věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce.<sup>8</sup>

✓ V připravovaném dokumentu o životě Jindřicha VIII. se o hlavní roli ucházel herec tmavé pleti. Vzhledem k tomu, že dle zachovaných pramenů byl Jindřich VIII. běloch a že záměrem dokumentu bylo, aby byl co nejvíce historicky přesný, byl herec z důvodu své rasy odmítnut. O diskriminaci se nejednalo.

✓ Stejně tak pokud pro moderní inscenaci o životě této historické postavy vybere režisér herce tmavé pleti nebo Asiata, o diskriminaci zájemců ostatních ras se také jednat nebude.

Je proto na tomto místě znovu nutné zdůraznit, že odmítání uchazečů pro jejich etnicitu neospravedlňuje stereotypní představy, ani případné negativní zkušenosti zaměstnavatele s některými zaměstnanci dané etnicity. Na každého uchazeče je nutné hledět individuálně a nikoho nelze činit odpovědným za to, co udělal někdo jiný.

✗ Zaměstnavatel působí ve městě, ve kterém žije i početná romská menšina. Několik zaměstnanců-Romů v minulosti zaměstnavatel propustil kvůli častým neomluveným absencím, proto se rozhodl, že podobné nespolehlivé zaměstnance nebude nadále zaměstnávat. Z výběrových řízení nyní automaticky vylučuje všechny Romy. Takový postup je diskriminační.

Stejně tak zaměstnavatel nemůže ospravedlnit diskriminaci tím, že zaměstnanci jiné etnicity by odradili jeho zákazníky nebo že tito zaměstnanci vadí jeho obchodním partnerům.

Ochránce se v minulosti zabýval případem Roma, který se ucházel o práci na pozici „pracovník ostrahy“ u společnosti, která zajišťuje ostrahu pro síť prodejen potravin. Když se uchazeč dostavil na zaškolovací směnu, uviděla jej manažerka hypermarketu a řekla, že si nepřeje, aby prodejnu hlídali Romové. Zaměstnavatel nakonec uchazeče odmítl.

Popsané jednání zaměstnavatele je diskriminací. Ač může být motivem jednání snaha vyhovět smluvnímu partnerovi, aby jejich spolupráci neukončil, ekonomické důvody nemohou ospravedlnit diskriminaci z důvodu rasy a etnicity.

Případ ukazuje, že zaměstnavatel se může ocitnout v nelehké situaci a „jádro problému“, proč k diskriminaci vůbec dochází, nemusí být na jeho straně. Proto antidiskriminační zákon vedle zaměstnavatele činí odpovědným také skutečného původce diskriminace. V konkrétním případě ochránce dospěl k závěru, že diskriminace ve formě navádění se dopustila společnost, která provozuje prodejny potravin.<sup>9</sup>

7. Boučková, Pavla, Havelková, Barbara, Koldinská, Kristina, Kühnová, Eva, Kühn, Zdeněk, Whelanová, Markéta. Antidiskriminační zákon. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, ISBN 978-80-7400-618-0, s. 47.

8. Přípustná forma rozdílného zacházení podle ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

9. Viz zpráva veřejného ochránce práv ze dne 20. listopadu 2018, sp. zn. 700/2017/VOP, dostupnou z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6416>.



## 1.2 Státní příslušnost a národnost

### 1.2.1 Státní příslušnost

vyjadřuje právní vztah k určitému státu, v případě zaměstnanců je vyjádřena jejich občanstvím. Ve vztahu k občanství obvykle rozlišujeme tři kategorie zaměstnanců: občany ČR, občany členských států Evropské unie a občany dalších států (tzv. třetizemce).

#### Občané České republiky

se v tuzemsku se znevýhodněním v souvislosti s občanstvím setkávají jen ojediněle. Může se např. stát, že se zaměstnavatel snaží nalákat zaměstnance ze zahraničí tím, že jim slíbí benefity, na které jiní zaměstnanci -občané ČR nedosáhnou. V nedávné době se také tímto způsobem někteří zaměstnavatelé snažili pomoci občanům Ukrajiny, kteří na území ČR uprchli před válkou. Tyto případy je vždy nutné posoudit individuálně. Pro závěr, zda se jedná o diskriminaci, bude vždy nutné zhodnotit, za jakým účelem zaměstnavatel takto postupuje (viz také podkapitola 1.7). Zaměstnavatelé by si také při stanovování podobných opatření měli dát pozor na možný rozpor s jinými právními pravidly (např. pravidlem, že za stejnou práci musí poskytovat stejnou mzdu či plat<sup>10</sup>).

#### Občané členských států Evropské unie<sup>11</sup>

a také Evropského hospodářského prostoru (tj. Islandu, Norska a Lichtenštejnska) a Švýcarska mají zásadně stejné postavení jako občané ČR.<sup>12</sup> Volný pohyb pracovníků je garantovaný právem EU<sup>13</sup> a jeho součástí je i odstranění diskriminace mezi pracovníky členských států na základě jejich státní příslušnosti. Výjimka je stanovena pro zaměstnání ve veřejné správě – pracovní pozice ve veřejné správě může stát vyhradit pouze pro své občany. Musí jít však pouze o pozice, které jsou spojeny s výkonem veřejné moci, nikoli o všechny pracovní pozice u veřejnoprávních zaměstnavatelů (např. ve zdravotnictví, školství apod.). **V ostatních případech zásadně<sup>14</sup> nelze občany EU omezit v přístupu k zaměstnání, tedy nelze uchazeče o zaměstnání odmítnout pouze proto, že nemá české občanství.**

Dále je třeba pamatovat také na to, že s občanstvím úzce souvisí požadavek na trvalý pobyt na území ČR. Zde je třeba rozlišovat, co konkrétně je „trvalým pobytem“ myšleno.

Trvalý pobyt ve smyslu evidenčního údaje<sup>15</sup>, který má každý občan ČR uvedený v občanském průkazu, totiž mohou získat pouze občané ČR. Pokud tedy zaměstnavatel po uchazečích vyžaduje, aby měli trvalý pobyt evidovaný na území ČR, fakticky tímto požadavkem vylučuje z možnosti získat zaměstnání veškeré cizince. Takový postup bude zpravidla diskriminační minimálně ve vztahu k občanům EU.

Naopak trvalý pobyt ve smyslu pobytového oprávnění se týká pouze cizinců (občanů EU i třetizemců). Vyžaduje-li zaměstnavatel po všech uchazečích o zaměstnání – cizincích povolení k trvalému pobytu, dostává se do rozporu s právem Evropské unie, neboť občané EU mohou v ČR pracovat bez ohledu na jejich pobytové oprávnění.

10. Viz ustanovení § 110 zákoníku práce.

11. Stejná nebo srovnatelná práva jsou zaručena také rodinným příslušníkům občanů EU, EHP a Švýcarska.

12. V souvislosti se zaměstnáváním občanů EU, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků mají zaměstnavatelé informační povinnost vůči Úřadu práce České republiky (viz Ministerstvo práce a sociálních věcí. Postup zaměstnavatele [online]. 2020 [cit. 2023-10-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/postup-zamestnavatele1>).

13. Především článek 45 Smlouvy o fungování Evropské unie a nařízení o volném pohybu pracovníků.

14. Znevýhodnění občana členského státu EU lze ve výjimečných případech také ospravedlnit veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností a ochranou zdraví (čl. 45 odst. 3 Smlouvy o fungování Evropské unie).

15. Trvalý pobyt ve smyslu ustanovení § 10 zákona č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů (zákon o evidenci obyvatel).

## Občané dalších států (s výjimkou občanů Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska a rodinných příslušníků občanů EU)

mají na trhu práce odlišné postavení. Zpravidla totiž mají pouze **omezený přístup na trh práce** a samotný zákon počítá s tím, že zaměstnavatelé budou při obsazování volných pozic upřednostňovat „domácí“ zaměstnance (výše uvedené kategorie zaměstnanců). Existují však i skupiny třetizemců s **neomezeným přístupem na trh práce**. V jejich případě by státní občanství zpravidla nemělo představovat překážku, pokud se v ČR ucházejí o zaměstnání.

K získání zaměstnání v České republice třetizemci zpravidla potřebují povolení (povolení k pobytu a povolení k zaměstnání, případně tzv. zaměstnanecké karty<sup>16</sup>). Zákon zároveň počítá s tím, že třetizemci se o volné pracovní místo a získání potřebného povolení mohou ucházet až poté, co se toto místo nepodařilo obsadit „domácími“ zaměstnanci<sup>17</sup>. Právo ucházet se o zaměstnání a související ochrana nevyplývá ani z práva EU. Proto je zásadně přípustné, pokud zaměstnavatel upřednostní např. českého uchazeče o zaměstnání před zaměstnancem z třetích zemí. Pro zaměstnavatele je přijetí „domácího“ zaměstnance administrativně jednodušší a rychlejší, neboť nemusí čekat, až cizinec získá patřičné povolení.

✓ Raja je občanka Tuniska, která žije a pracuje v rodné zemi, chtěla by se však přestěhovat do Evropské unie. Na internetu našla zaměstnavatele působícího v ČR, který nabízí volné pracovní pozice pro anglicky hovořící zaměstnance. Raja zaměstnavatele osloví se zájmem o konkrétní pozici, ten ji však odmítne s tím, že o pozici již projevilo zájem několik vhodných kandidátů s českým občanstvím. O diskriminaci se v tomto případě nejedná.

Zaměstnavatelé by ale měli být opatrní v případě občanů třetích zemí, kteří mají **volný přístup na trh práce** (např. cizinci s povolením k trvalému pobytu, studenti nebo cizinci s uděleným azylem<sup>18</sup>). K jejich odmítnutí pouze z důvodu státního občanství by zpravidla docházet nemělo. Zákoník práce totiž stanovuje jako zakázaný diskriminační důvod státní občanství, přičemž (na rozdíl od antidiskriminačního zákona) se tato ochrana vztahuje na všechny cizince, nejen na občany EU. K odmítnutí uchazeče z třetích zemí s volným přístupem na trh práce by proto zaměstnavatel měl mít relevantní důvod (musí se jednat o jednu z forem přípustného rozdílného zacházení, příkladem opět mohou být pozice spojené s výkonem veřejné moci).

✗ Ali je občan Tuniska, který žije v ČR a má zde povolení k trvalému pobytu. S tímto povolením je spojen volný přístup na pracovní trh. Když se však Ali uchází o místo prodavače v supermarketu, je odmítnut s tím, že zaměstnavatel si nepřeje zaměstnávat žádné cizince. V tomto případě by se o diskriminaci jednalo.

### 1.2.2 Národnost

Na rozdíl od občanství nevyjadřuje národnost žádný formální či právní vztah, ale subjektivně pocíťovanou příslušnost k určitému národu. Typicky se odvíjí od místa narození, původu předků nebo blízkosti určité kultury. Z pohledu zákazu diskriminace bude ale zpravidla důležitější, jakou národnost člověku přisuzuje ten, kdo se diskriminace dopouští. Nemusí se přitom jednat o stejnou národnost, ke které se oběť diskriminace hlásí – o diskriminaci se jedná i v případě tzv. domnělého diskriminačního důvodu.

✗ Jevgenij se narodil v Rusku, v raném dětství se však přestěhoval s rodiči do ČR, kde později získal občanství. I když se jeho rodiče nadále cítí být Rusy, Jevgenij se vzhledem k celoživotním vazbám na ČR hlásí k české národnosti. Když hledá nové zaměstnání, zeptá se jej zaměstnavatel při pohovoru na jeho neobvykle znějící jméno. Jevgenij nevidí důvod, proč by se tajil svým ruským původem. O to více je překvapený, když jej zaměstnavatel odmítne s tím, že „nechce zaměstnávat žádného rusáka“. Postup zaměstnavatele je diskriminační.

16. Více na stránce: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zaměstnávání cizinců [online]. [cit. 2023-10-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/zamestnavani-cizincu>.

17. Ustanovení § 37a odst. 4 zákona o zaměstnanosti.

18. Více na stránce: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Volný vstup na trh práce [online]. 2020 [cit. 2023-10-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/volny-vstup-na-trh-prace>.

Stejně jako v případě rasy a etnicity národnost žádným způsobem neovlivňuje, jak dobrým či špatným je člověk zaměstnancem nebo jak dobře zvládá přidělenou práci. **Proto zaměstnavatel nemůže uchazeče o zaměstnání odmítnout pouze na základě informace o jeho národnosti.** V opačném případě by se dopustil diskriminace.

Na druhou stranu s národností obvykle souvisí znalosti či dovednosti, které již mohou být pro výkon práce relevantní. Jde především o znalost jazyka, může jít ale také např. o znalost tradic či kulturních zvyklostí. Pokud jsou tyto znalosti pro výkon práce důležité, například pokud zaměstnavatel potřebuje proniknout na nový trh v jiné kulturně-geografické oblasti, může je zaměstnavatel po uchazečích o zaměstnání vyžadovat. Zaměstnavatel by ale měl prověřovat, zda zaměstnanec skutečně požadované znalosti má, nikoli např. na jazykové znalosti usuzovat pouze z národnosti uchazeče o zaměstnání.

✘ Zaměstnavatel, nadnárodní společnost, hledá nového zaměstnance do své pražské pobočky. Hlavní náplní práce nového zaměstnance bude komunikace s klienty z Německa a Rakouska. O práci se uchází také Pavel, je však odmítnut s tím, že jako Čech by se s klienty dobře nedorozuměl. Pavel však roky studoval a pracoval v Německu, jeho znalost němčiny je na úrovni rodilého mluvčího. Zaměstnavatel se vůči Pavlovi dopustil diskriminace. Pokud by zkoumal úroveň, s jakou zvládá komunikaci v němčině, k jeho odmítnutí by nedošlo.

## 1.3 Věk

Specifičnost tohoto diskriminačního důvodu je jeho proměnlivost v čase. Mnozí si jistě pamatují na začátek kariéry, kdy se na ně hledělo jako na mladé a nezkušené. S blížícím se důchodovým věkem se naopak zaměstnanci obávají, aby je zaměstnavatelé nepovažovali za někoho, kdo patří do „starého železa“. Zákaz diskriminace chrání zaměstnance v každé fázi pracovního života.

Tak jako u ostatních diskriminačních důvodů platí, že věk zásadně nemůže být důvodem, proč odmítnout uchazeče o zaměstnání. Zákon však pamatuje i na to, že věk zaměstnance je v některých případech relevantní, proto stanovuje výjimky ze zákazu diskriminace (přípustné formy rozdílného zacházení).

Především se jedná o **výjimky, které stanovují právní předpisy**. Není tak diskriminací, pokud zaměstnavatel odmítne uchazeče o zaměstnání mladšího patnácti let.<sup>19</sup> Věk hraje významnou roli také u některých profesí, především u státních zaměstnanců. Např. soudci nemohou být jmenováni před dosažením věku 30 let, služební poměr státních zaměstnanců končí v roce, kdy oslaví 70. narozeniny.

Zaměstnavatel také může stanovit **podmínku minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, pokud je splnění této podmínky nezbytným předpokladem pro řádný výkon zaměstnání**. Tyto požadavky znevýhodňují především mladé uchazeče, kteří vzhledem ke svému věku neměli možnost požadované zkušenosti získat. Je však zcela přirozené, že pro některé pozice jsou předchozí zkušenosti stěžejní, přičemž zaměstnavatelé si nemohou dovolit přijmout zaměstnance bez těchto zkušeností, který se „zapracuje“ až časem.

Podmínka minimálního věku či praxe nemůže být vyžadována u pozic, u kterých tyto podmínky nedávají vzhledem k vykonávané práci smysl. Typicky se může jednat o lehčí manuální práce a práce s nižším požadavkem na kvalifikaci. Požadavek na minimální věk či praxi by v žádném případě neměl sloužit k tomu, aby se zaměstnavatel vyhnul zaměstnávání mladých lidí, o kterých má stereotypní představy.

Ochránce se zabýval případem, kdy zaměstnavatel dal již v textu inzerátu jasně najevo, že nestojí o mladší zaměstnanec. Zaměstnavatel hledal nového zaměstnance na pozici „recepční-obsluha wellness“ s tím, že „vzhledem k nespolehlivosti a nestálosti mladých slečen“ preferuje ženy od 25 do 40 let. Ochránce dospěl k závěru, že tuto pozici mohou dobře zastávat i mladší zaměstnanci. Zaměstnavatel se dle ochránce dopustil diskriminace na základě věku (inzerát svým textem znevýhodňoval mladší i starší zaměstnance) a pohlaví (zaměstnavatel výslovně uvedl, že hledá pouze ženy).<sup>20</sup>

19. Ustanovení § 34 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

20. Dopis veřejného ochránce práv ze dne 20. února 2019, sp. zn. 299/2019/VOP, dostupný z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/9650>.

Další výjimka ze zákazu diskriminace na základě věku dopadá naopak na starší zaměstnance. Tuto výjimku představují situace, kdy zaměstnanec před tím, než se bude moci řádně věnovat nabízené práci, musí **absolvovat odborné vzdělávání. Pokud by doba pro absolvování tohoto vzdělávání byla nepřiměřeně dlouhá vzhledem k datu, kdy uchazeč dosáhne důchodového věku, může zaměstnavatel takového uchazeče odmítnout.** Zaměstnavatel se tak může vyhnout situaci, kdy investuje čas a finanční prostředky do vzdělání a zapracování zaměstnance, avšak tento zaměstnanec po absolvování potřebného vzdělávání bude pro zaměstnavatele pracovat pouze krátce. Je však vždy potřeba individuálně posuzovat potřebnou délku vzdělávání vzhledem k věku uchazeče – tato výjimka opět nemůže sloužit jako paušální omluva pro odmítnutí starších uchazečů o zaměstnání.

✘ Zaměstnavatel hledá nového zaměstnance na výrobní pozici ve své továrně. Vybraný uchazeč po přijetí absolvuje týdenní „kurz“, v jehož rámci mu bude představena činnost továrny a pracovní postupy na jednotlivých výrobních pozicích. Pokud by zaměstnavatel odmítl 60letého uchazeče s odkazem na délku tohoto zaškolovacího kurzu, jednalo by se o diskriminaci.

I v případě věku pak platí, že rozdílné zacházení na základě tohoto důvodu je přípustné, pokud je k němu dán věcný důvod spočívající **v povaze vykonávané práce nebo činnosti** a uplatněné **požadavky jsou této povaze přiměřené**. Věk samotný jako takový přitom není pro výkon práce zpravidla relevantní. Určité vlastnosti, které mohou být pro výkon některých prací důležité, však s věkem úzce souvisí. Jde například o **vzhled**, který obdobně jako v případě rasy a etnicity může být důležitý především u některých uměleckých profesí.

✓ Při obsazování filmové role středoškolského studenta lze odmítnout herce, kterému již bylo třicet.

Rovněž **fyzická síla** s věkem zpravidla souvisí. Z evropské judikatury však vyplývá, že odmítnout člověka pouze na základě jeho věku s odkazem na postupný úbytek fyzických sil jde jen ve zcela výjimečných případech. Soudní dvůr Evropské unie se zabýval především věkovými hranicemi pro přijetí do zaměstnání, které jsou v ČR vykonávána ve služebním poměru a podmínky pro přijetí jsou dány zákonem (např. hasiči nebo policisté). U soukromých zaměstnavatelů bude zpravidla představovat diskriminaci, pokud s odkazem na úbytek fyzických sil odmítnou uchazeče pouze na základě informace o jejich věku. Zaměstnavatelé by proto každého uchazeče měli raději posuzovat individuálně. Je samozřejmě přípustné odmítnout uchazeče, který skutečně fyzicky nevládne vykonávat nabízenou práci. To ale nevylučuje, že jiný uchazeč stejného věku by nabízenou práci zvládnul.

Ochránce se zabýval případem zaměstnance cukrovaru, který na stejné pozici pokračoval ve své práci i poté, co mu byl přiznán starobní důchod. Dle kolektivní smlouvy však přišel přiznáním starobního důchodu o možnost získat roční odměnu, kterou zaměstnavatel vyplácel zaměstnancům při splnění kampaňových cílů dané továrny. Zaměstnavatel tuto praxi zdůvodnil mimo jiné tím, že pracující starobní důchodci nevykonávají fyzicky náročnou práci, proto ve větší míře nepřispívají ke splnění stanovených cílů. Ochránce dospěl k závěru, že je diskriminační vylučovat starší zaměstnance z možnosti získat odměnu s poukazem na jejich nedostatky ve výkonu fyzicky náročné práce bez toho, aby zaměstnavatel individuálně posoudil pracovní výkon daných zaměstnanců. Stejně tak je v rozporu se zákazem diskriminace, pokud zaměstnavatel automaticky vyloučí starší zaměstnance z některé výrobní činnosti bez individuálního posouzení jejich zdravotní způsobilosti k výkonu dané práce.<sup>21</sup>

## 1.4 Pohlaví

Pohlaví uchazeče o zaměstnání by až na výjimky mělo být pro výběr nového zaměstnance zcela irelevantní.

Skutečnost je ale taková, že ženy mohou být při hledání práce znevýhodněny v důsledku **stereotypů o jejich intelektuálních a fyzických schopnostech**.

21. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 16. února 2021, sp. zn. 1897/2018/VOP, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/9014>.

Co se týče **fyzických předpokladů**, je pravda, že průměrně bývají síla, výška a další fyzické vlastnosti u mužů vyšší. Pro některá povolání jsou taková fyzická kritéria stěžejní. Je-li však pro vykonávanou práci potřebná síla, fyzická výdrž apod., měl by zaměstnavatel namísto pohlaví posuzovat splnění těchto konkrétních kritérií. Stejně jako neplatí, že každý muž je vysoký a silný, může se o zaměstnání zajímat žena, která tato kritéria splňuje bez obtíží. Podstatný požadavek v takové situaci není pohlaví, ale individuální schopnosti kandidátů, které jsou pro výkon dané pozice potřebné.

✘ Zaměstnavatel hledá nového zaměstnance na pozici zahradníka. Jelikož se jedná o fyzicky poměrně náročnou práci, automaticky vyřadí z došlých životopisů všechny ženy.

✘ Karel při hledání nového zaměstnání narazí na inzerát na pozici „asistentka ředitele“. Rozhodne se telefonicky kontaktovat zaměstnavatele, aby zjistil podrobnosti. Personalistka mu ale na rovinu sdělí, že zaměstnavatel preferuje pozici obsadit ženou, neboť ty jsou dle jeho zkušeností více pečlivé.

Ochránce se v roce 2012 zabýval případem, kdy byl obětí diskriminace při přijímání do zaměstnání muž. Stěžovatel se snažil získat práci jako prodáváč v pěti různých prodejnách konfekce a obuvi. Ve všech mu bylo sděleno, že na pozice asistentek prodeje jsou v dané společnosti přijímány pouze ženy. Ochránce konstatoval, že systematické odmítání uchazečů o zaměstnání mužského pohlaví v případech, kdy k tomu není věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce, představuje přímou diskriminaci založenou na pohlaví.<sup>22</sup>

Je třeba také pamatovat na to, že za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i **znevýhodnění z důvodu těhotenství a rodičovství** (mateřství nebo otcovství). I zde však lze pozorovat rozdíl mezi pohlavími. Zatímco u žen-matek se obvykle předpokládá, že budou v práci omezeny péčí o děti, v případě mužů zaměstnavatelé k rodičovství tolik nepřihlížejí. Není přitom vyloučeno, že rodinné povinnosti mohou v konkrétních případech zaměstnanec-otce ovlivňovat stejnou měrou jako zaměstnankyně-matky. Přestože může být například časová flexibilita opodstatněným požadavkem pro výkon konkrétní pozice, zaměstnavatel by neměl automaticky předpokládat, že budou ženy méně flexibilní než muži. Tyto stereotypy přitom opět působí oběma směry. Muži se tak mohou setkat s větším nepochopením ze strany zaměstnavatele, pokud například chtějí čerpat rodičovskou dovolenou nebo pečovat o nemocné dítě.

✘ Marie se po ukončení vysoké školy hlásí do zaměstnání, zaměstnavatel ale upřednostní mužského kandidáta, protože se domnívá, že by mladá žena mohla brzy odejít na mateřskou a rodičovskou dovolenou.

✘ Zaměstnavatel hledá nového zaměstnance na pozici, kterou vzhledem k povaze práce potřebuje obsadit časově flexibilním zaměstnancem. Z došlých žádostí automaticky vyřadí životopis ženy, z kterého je zřejmé, že žena v nedávné době čerpala rodičovskou dovolenou. Od matky malého dítěte zaměstnavatel neočekává flexibilitu, protože se musí o dítě postarat.

Výjimečně<sup>23</sup> je možné, aby **požadavek zaměstnavatele na konkrétní pohlaví uchazečů byl v souladu s právem**.

Typicky může jít o případy, kdy danou práci mohou skutečně řádně vykonávat pouze muži nebo ženy. Jde o výjimku, kdy je k upřednostnění uchazeče či uchazečky dán **věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce**.

22. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 25. července 2012, sp. zn. 264/2011/DIS, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1990>.

23. Z judikatury Soudního dvora Evropské unie můžeme vyvodit hlavní zásady, kterými je třeba se řídit při hledání výjimek ze zákazu diskriminace z důvodu pohlaví. Podle soudu musí být výjimky uplatňovány co nejužší, musí být přiměřené a musí být posuzovány s přihlédnutím ke společenskému vývoji.

✓ Zaměstnavatel připravuje nový katalog svých výrobků. Vzhledem k tomu, že se jedná o dámské spodní prádlo, hledá pro nafocení produktů ženu-modelku.

Výjimku mohou ospravedlnit také náboženské důvody, např. v případě duchovních.

Antidiskriminační zákon také stanoví, že rozdílné zacházení je přípustné, je-li jeho účelem ochrana žen z důvodu těhotenství a mateřství.<sup>24</sup> Také zákoník práce poskytuje (nastávajícím) matkám ochranu, když stanovuje, že je zakázáno zaměstnávat ženy pracemi, které ohrožují jejich mateřství.<sup>25</sup> Tato pravidla však nelze v žádném případě chápat tak, že povolují diskriminaci těhotných žen. **Nelze odmítnout uchazečku pouze proto, že je těhotná, nebo dokonce po uchazečkách požadovat potvrzení, že těhotné nejsou.**<sup>26</sup>

## 1.5 Zdravotní postižení

Lidé se zdravotním postižením patří k zaměstnancům, kteří se na trhu práce setkávají s četnými překážkami.

### 1.5.1 Kdo je zaměstnanec s postižením?

Jde o velice různorodou skupinu zaměstnanců – zdravotní postižení může být tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné, může být znatelné na první pohled i skryté, může člověka při hledání zaměstnání a výkonu práce výrazně limitovat, případně může zaměstnance omezovat pouze v některých specifických situacích.

Podle antidiskriminačního zákona zdravotní postižení charakterizuje určitá míra poškození zdraví jedince, která ho může znevýhodnit oproti ostatním, a dlouhodobost (trvalost) tohoto poškození. Za člověka se zdravotním postižením tak nelze považovat zaměstnance, který zrovna leží doma s chřipkou. Zákoník práce a zákon o zaměstnanosti však obsahují diskriminační důvod „zdravotní stav“, ochrana před diskriminací podle těchto zákonů je tedy širší a může se vztahovat i na nemocné zaměstnance.

Za zaměstnance se zdravotním postižením nelze považovat pouze ty zaměstnance, kteří mají určité „potvrzení“ od státu (např. jim byl přiznán invalidní důchod nebo jsou držiteli průkazů ZTP nebo ZTP/P). Důležitý je faktický zdravotní stav zaměstnance a skutečnost, že zaměstnanec může být v souvislosti se svým postižením znevýhodněn.

### 1.5.2 Může být zdravotní postižení uchazeče relevantní při výběru nového zaměstnance?

Zdravotní postižení je specifický diskriminační důvod. Zatímco věk či náboženské přesvědčení uchazečů by při výběru nových zaměstnanců neměly hrát roli a zaměstnavatel by tyto informace zpravidla neměl ani zjišťovat, zdravotní stav budoucího zaměstnance musí být vždy zjištěn a zhodnocen tak, aby vykonával pouze práce, ke kterým je zdravotně způsobilý.

**Zdravotní stav uchazečů o zaměstnání je tedy při výběru nového zaměstnance relevantní.** Zároveň však platí, že informace o zdravotním stavu jsou citlivé informace, které by zaměstnavatel neměl zjišťovat (v podrobnostech viz podkapitola 3.1.2). Zaměstnavatel často ani nemá odborné znalosti, aby mohl informace o zdraví zaměstnance vyhodnotit. **O tom, zda je uchazeč způsobilý k výkonu práce na nabízené pozici, proto rozhoduje lékař (poskytovatel pracovnělékařských služeb) v rámci vstupní pracovnělékařské prohlídky.**<sup>27</sup>

24. Ustanovení § 6 odst. 5 antidiskriminačního zákona.

25. Ustanovení § 238 odst. 1 zákoníku práce.

26. Viz např. zpráva veřejného ochránce práv ze dne 25. ledna 2013, sp. zn. 167/2012/DIS, dostupnou z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1460>. O tom, že těhotenství nemůže být důvodem pro nepřijetí do zaměstnání, rozhodl již Soudní dvůr Evropské unie v rozsudku ze dne 8. listopadu 1990, E.J.P. Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassen (VJV-Centrum) Plus, C-177/88. Jednalo se přitom o uchazečku o práci, která zaměstnavateli při pohovoru sama sdělila, že je těhotná.

27. Povinnost vyslat budoucího zaměstnance na vstupní pracovnělékařskou prohlídku vzniká v případě všech zaměstnanců v pracovním poměru. V případě zaměstnanců pracujících na DPP a DPČ vzniká tato povinnost jen v některých případech (hlavně u rizikovějších povolání), má-li však zaměstnavatel pochybnosti o zdravotní způsobilosti uchazeče, měl by na prohlídku vyslat i ty uchazeče, u kterých zákon tuto povinnost nestanovuje.

✓ Zaměstnavatel hledá nového zaměstnance na práci, pro kterou je potřeba, aby měl zaměstnanec dobrý zrak. Při pohovorech si všimne, že jeden z uchazečů nosí brýle. Upozorní tedy tohoto uchazeče na požadavek dobrého zraku. Ten reaguje tak, že si je tohoto požadavku vědom a že jeho zraková vada je zanedbatelná a s brýlemi vidí perfektně. Po pohovorech zaměstnavatel zhodnotí, že nejvhodnějším novým zaměstnancem by byl uchazeč s brýlemi, stále si však není jistý, zda jeho zraková vada nebude představovat překážku pro výkon práce. Zda tomu tak je, by měl zjistit lékař při vstupní pracovnělékařské prohlídce.

**Pokud posudkový lékař v rámci vstupní pracovnělékařské prohlídky zjistí, že je uchazeč o zaměstnání z důvodu svého zdravotního postižení zdravotně nezpůsobilý k výkonu nabízené práce, může zaměstnavatel takového uchazeče odmítnout a pracovní smlouvu s ním neuzavřít.** O diskriminaci by se nejednalo, jde o přípustnou formu rozdílného zacházení – k odmítnutí uchazeče je dán věcný důvod spočívající v povaze nabízené práce.

### 1.5.3 Může o tom, že postižení zaměstnance představuje překážku k výkonu práce, rozhodnout sám zaměstnavatel?

O zdravotní způsobilosti zaměstnance by měl zásadně rozhodovat poskytovatel pracovnělékařských služeb, neboť se jedná o odborníka, který má k dispozici podrobné informace o zdraví zaměstnance i podmínkách na pracovišti. K odmítnutí uchazeče z důvodu jeho postižení bez pracovnělékařské prohlídky by mělo dojít pouze tehdy, kdy je i zaměstnavateli jako laikovi zřejmé, že by uchazeč nemohl svěřenou práci vykonávat. Může se tak stát v případech, kdy je povaha postižení zaměstnance na první pohled zřejmá nebo když uchazeč dobrovolně sdělí zaměstnavateli informace o svém zdravotním stavu.

✓ Zaměstnavatel hledá nového zaměstnance na pozici operátora v call centru. O práci se zajímá pan Daniel, který je neslyšící. Používá naslouchadlo, díky kterému je schopen komunikovat po telefonu. Jeho mateřským jazykem je ale český znakový jazyk, češtinu ovládá s menšími obtížemi a má vadu řeči. Zaměstnavatel je oprávněn Daniela odmítnout, protože potřebuje zaměstnance, který mluví velmi dobře česky a kterému je dobře rozumět. O diskriminaci se v tomto případě nejedná.

Tento postup šetří čas a finanční náklady na straně uchazeče o zaměstnání, který by jinak musel zbytečně absolvovat pracovnělékařskou prohlídku, jejímž výsledkem by bylo, že je zdravotně nezpůsobilý. Zaměstnavatel by však měl tímto způsobem postupovat pouze tehdy, kdy je zcela zřejmé, že uchazeč nemůže nabízenou práci vykonávat. V případě pochybností by měl zaměstnavatel vždy vyslat uchazeče na vstupní prohlídku. Pokud by totiž zaměstnavatel situaci odhadl špatně, tedy zdravotní postižení uchazeče by ve skutečnosti nepředstavovalo překážku pro výkon práce, zaměstnavatel by se odmítnutím uchazeče dopustil diskriminace.

✗ Zaměstnavatel hledá nového zaměstnance. Jeden z uchazečů u pohovoru uvede, že má poruchu autistického spektra. Zaměstnavatel má osobní zkušenost s člověkem s tímto postižením a na základě této zkušenosti dojde k závěru, že zaměstnanec s poruchou autistického spektra nabízenou prací neovládne. Hodnocení zaměstnavatele je však mylné, neboť toto postižení se může projevovat různými způsoby a v konkrétním případě by uchazeč nabízenou prací mohl bez velkých potíží vykonávat. Odmítnutím uchazeče se zaměstnavatel dopustil diskriminace.

**Při hodnocení, zda lze uchazeče odmítnout z důvodu jeho zdravotního postižení, musí posudkový lékař i zaměstnavatel vzít v úvahu povinnost zaměstnavatele přijmout přiměřené opatření.**

## 1.5.4 Povinnost přijmout přiměřené opatření

**Přiměřené opatření je takové opatření, které člověku s postižením umožní:**

- » aby se mohl o práci u zaměstnavatele ucházet,
- » aby mohl vykonávat zaměstnavatelem svěřenou práci,
- » aby mohl být povýšen či mohl jinak zlepšit své postavení u zaměstnavatele a
- » aby se mohl zúčastnit odborného vzdělávání, školení či poradenství.

Může mít různé podoby, neboť potřeby jednotlivých zaměstnanců s různými typy postižení jsou z povahy věci různorodé. Může jít o úpravu pracoviště (např. bezbariérovost), nákup speciálních pomůcek (speciální software, který umožní člověku se zrakovým postižením používat počítač) či jiného vybavení (polohovatelný stůl pro zaměstnance s problémy se zády), úpravu pracovní doby nebo režimu (práce z domova pro zaměstnance, který ze zdravotních důvodů nemůže pravidelně dojíždět).

Povinnost přijmout přiměřené opatření má své limity. **Požadované opatření lze odmítnout, pokud:**

- » přínos tohoto opatření je pro zaměstnance s postižením zanedbatelný vzhledem k nákladům, které by zaměstnavatel na přijetí opatření musel vynaložit, nebo
- » pro zaměstnance s postižením by opatření bylo přínosné, pro zaměstnavatele by však jeho přijetí bylo příliš nákladné, přičemž tyto náklady nelze snížit na únosnou mez (např. finanční pomocí ze strany státu), nebo
- » lze přijmout jiné než požadované opatření, které by pro zaměstnance bylo srovnatelně přínosné, ale zaměstnavatele by přijetí náhradního opatření méně zatížilo.

Při výběru nového zaměstnance se povinnost přijmout přiměřené opatření projevuje ve dvou rovinách:

### Při organizaci výběrového řízení

Samotný proces výběru nového zaměstnance může být nastaven tak, že uchazeče s postižením může znevýhodnit nebo z možnosti ucházet se o zaměstnání zcela vyloučit. Nejedná se přitom o nic neobvyklého nebo snad o projev zlého úmyslu zaměstnavatele. Uchazeči s postižením mohou narazit na překážky v situacích, které jsou pro lidi bez postižení zcela běžné. Problematické může být v této souvislosti místo konání výběrového řízení (např. není bezbariérové), způsob konání výběrového řízení (písemný test v případě nevidomého uchazeče) nebo i způsob, jakým zaměstnavatel s uchazeči komunikuje (výhradně telefonický kontakt v případě neslyšících uchazečů).

Povinnost přijmout přiměřené opatření neznámá, že zaměstnavatel musí každé výběrové řízení nastavit tak, aby nemohlo dojít ke znevýhodnění žádného z potenciálních uchazečů s postižením. **Pokud už však konkrétní uchazeč s postižením o práci projeví zájem a požádá zaměstnavatele o přijetí přiměřeného opatření, zaměstnavatel musí tomuto požadavku vyhovět, ledaže by přijetí opatření pro něj představovalo nepřiměřené zatížení nebo by bylo z okolností zřejmé, že uchazeč nabízenou práci vzhledem k zdravotním omezením nemůže vykonávat.**

✓ Zaměstnavatel v pracovním inzerátu uvede, že součástí výběrového řízení je písemný test. Kontaktuje jej uchazeč se zrakovým postižením s požadavkem, zda by v jeho případě nebylo možné v písemném testu využít větší písmo, neboť čtení textu v obvykle využívané velikosti mu činí potíže. Zaměstnavatel tomuto požadavku vyhová, čímž splní povinnost přijmout přiměřené opatření.

✓ Zaměstnavatele kontaktuje nevidomý uchazeč s žádostí, zda by místo písemného testu nemohl absolvovat pohovor. Zaměstnavatel může požadavku nevyhovět a takového uchazeče rovnou odmítnout, pokud povaha nabízené práce zcela vylučuje, aby ji mohl vykonávat nevidomý zaměstnanec.



✘ Naopak porušením povinnosti přijmout přiměřené opatření a tedy i diskriminací by bylo, pokud by zaměstnavatel požadavek nevidomého uchazeče odmítl jen proto, že organizovat v jeho případě namísto písemného testu ústní pohovor by bylo organizačně náročnější.

Může se stát, že zaměstnavatel je informován o zdravotním postižení uchazeče (uchazeč tuto informaci například sám uvede v životopise). Pokud má zaměstnavatel představu o povaze tohoto postižení a tuší, že uchazeč by se v rámci výběrového řízení mohl setkat s některými překážkami, je vhodné, aby zaměstnavatel uchazeče kontaktoval a situaci s ním probral tak, aby předešel zbytečným komplikacím.

### Při hodnocení, zda uchazeč s postižením může vykonávat nabízenou práci

Také při hodnocení, zda je uchazeč zdravotně způsobilý k výkonu nabízené práce, musí zaměstnavatel i posudkový lékař vzít v úvahu povinnost přijmout přiměřené opatření. Může se totiž stát, že při současném nastavení na pracovišti by práce pro uchazeče ze zdravotního hlediska vhodná nebyla, pokud však dojde k nějaké úpravě (tedy přijetí přiměřeného opatření), uchazeč s postižením bude moci práci vykonávat.

**K odmítnutí uchazeče z důvodu jeho postižení může dojít až tehdy, pokud by uchazeč vzhledem ke svému postižení ani při přijetí přiměřeného opatření nemohl řádně vykonávat nabízenou práci.** Může jít o situace, kdy vzhledem k povaze vykonávané činnosti pracovní podmínky upravit nelze (přiměřené opatření neexistuje), nebo pokud sice existuje opatření, při jehož přijetí by uchazeč mohl nabízenou práci vykonávat, přijetí tohoto opatření však nelze po zaměstnavateli vyžadovat (přijetí opatření by představovalo nepřiměřené zatížení).

✓ Práce řídicího letového provozu je spojena s vysokou mírou odpovědnosti a stresu. O práci se uchází člověk s duševním postižením, které je spojené se špatným zvládnutím stresových situací. Vzhledem k tomu, že stres při této práci nelze žádným způsobem zcela odbourat, může zaměstnavatel člověka s tímto typem postižení odmítnout.

✓ O práci se uchází člověk pohybující se na invalidním vozíku. K jeho odmítnutí může dojít tehdy, pokud pracoviště není bezbariérové, přičemž jeho zpřístupnění by bylo stavebně nemožné nebo příliš nákladné. Zaměstnanec by ani nemohl práci vykonávat z domova.

## 1.6 Víra, náboženství, světonázor a sexuální orientace

Víra a sexuální orientace jsou diskriminační důvody, které na první pohled nemají nic společného. Pojí je však skutečnost, že zaměstnavatel:

- » **by informace o víře, světonázoru či sexuální orientaci uchazeče zásadně neměl zjišťovat** (v podrobnostech viz [3. kapitola](#)) a
- » **pokud tyto informace zjistí** (např. uchazeč má při pohovoru na krku křížek nebo se zmíní o svém partnerovi/partnerce), **neměly by tyto důvody být příčinou znevýhodnění uchazeče nebo dokonce příčinou jeho odmítnutí.**

Výše uvedené platí především ve vztahu k sexuální orientaci uchazeče. V případě tohoto diskriminačního důvodu si lze jen těžko představit situaci, kdy by bylo odlišné zacházení s uchazečem o zaměstnání přípustné.

Víra či příslušnost k určité církvi zaměstnance může hrát roli u **zaměstnavatele, který je církví nebo náboženskou společností.** I tito zaměstnavatelé mohou uchazeče na základě jeho náboženského přesvědčení odmítnout jen v případě pozic, u kterých je to odůvodněné povahou nabízené práce (např. u zaměstnanců reprezentujících náboženskou společnost navenek). U ostatních pozic (např. účetní) by byl takový požadavek nepřiměřený a odmítnutí uchazeče by představovalo diskriminaci.

Diskriminační důvod „světonázor“ může v praxi působit problémy, neboť není zcela zřejmé, co vše pod tuto kategorii spadá. Světonázor představuje souhrn představ, názorů a životních hodnot jednotlivce, které se týkají základních filozofických, etických či politických otázek. Ochránce tento pojem v minulosti definoval spíše úžeji,

když dospěl k názoru, že pod pojem světonázor nespadá např. členství v určité politické straně<sup>28</sup> nebo názor na očkování.

Zde je však třeba upozornit na skutečnost, že zákoník práce obsahuje na rozdíl od antidiskriminačního zákona širší výčet diskriminačních důvodů. Mezi nimi jsou i politické či jiné smýšlení a členství v politických stranách a hnutích.

V dnešní době, kdy lze spoustu informací o soukromí zaměstnanců dohledat on-line, je tak namísto varovat zaměstnavatele před tím, aby odmítali uchazeče jen proto, že o některých tématech smýšlejí odlišně. Nelze plošně uzavřít, že takový postup bude diskriminační. Vždy je třeba hodnotit, o jakou pozici se jedná (řadový zaměstnanec/zaměstnanec reprezentující zaměstnavatele navenek) a jaký názor se zaměstnavateli nelíbí (uchazeč bude mít při pohovoru odznak politické strany zastoupené v parlamentu/uchazeč má na předloctí vytetovaný hákový kříž a číslici 88). Obzvláště v případě zaměstnanců reprezentujících zaměstnavatele navenek může být požadavek na určité smýšlení zaměstnance, a především na jeho vystupování v soukromém životě přiměřený.

## 1.7 Diverzita na pracovišti – pozitivní opatření

Zákaz diskriminace chrání zaměstnance před znevýhodněním ze strany zaměstnavatele, mohou však nastat i situace, kdy chce naopak zaměstnavatel zaměstnance na základě diskriminačního důvodu zvýhodnit. Například zaměstnavatel chce do převážně ženského kolektivu pedagogů přijmout muže, zatímco na IT oddělení s převážně mužskými zaměstnanci by upřednostnil ženu. Mnozí zaměstnavatelé vidí v diverzitě pracovního kolektivu přínos pro svou činnost v podobě spolupráce lidí s různými životními zkušenostmi. Přínosy různorodého a inkluzivního pracoviště v podobě vyššího zapojení zaměstnanců a jejich větší loajality ostatně potvrzují mnohé výzkumy. Zaměstnavatelé také chtějí být společensky odpovědní, proto se snaží vycházet vstříc skupinám zaměstnanců, kteří jsou jinak na trhu práce spíše znevýhodnění.

Lze se však setkat s námitkou, že i tento přístup je ve své podstatě diskriminační. Většina diskriminačních důvodů totiž funguje „oběma směry“, tedy před znevýhodněním jsou chráněni muži i ženy, starší i mladší zaměstnanci, ateisté i věřící zaměstnanci atd. Zákaz diskriminace zpravidla chrání všechny zaměstnance tím, že zaměstnavateli přikazuje, aby k diskriminačním důvodům vůbec nepřihlížel.

Na druhou stranu je nesporné, že některé skupiny zaměstnanců jsou na trhu práce dlouhodobě znevýhodněny. Antidiskriminační zákon proto stanovuje výjimku, kdy zaměstnavatel může k chráněným charakteristikám přihlídnout – za diskriminaci se nepovažuje takový postup, který vyrovnává nevýhody plynoucí z chráněné vlastnosti člověka. Zaměstnavatel proto může přijmout opatření, jehož cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině vymezené některým z diskriminačních důvodů a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.<sup>29</sup> Tato opatření bývají označována za pozitivní opatření nebo pozitivní akce.

Zaměstnavatelé by však při stanovování těchto opatření měli být vždy opatrní, neboť se stále jedná o výjimku ze zákazu diskriminace. Zásadním omezením této výjimky je pravidlo, že **pozitivní opatření nesmí vést k upřednostnění „slabšího“, tedy méně kvalitního uchazeče o zaměstnání.**<sup>30</sup>

✓ Pokud by se ukázalo, že uchazeči jsou přibližně stejně kvalitní a v pedagogickém sboru byla skutečně značná převaha žen, mohla by ředitelka k pohlaví uchazečů přihlídnout.

Z výše uvedeného vyplývá, že pokud se zaměstnavatel rozhodne podpořit diverzitu na pracovišti nebo skupinu zaměstnanců ohroženou na trhu práce, měl by tak činit jiným způsobem, než že určitou pozici vyhradí např. pro matky-samoživitelky. Toto pravidlo má jednu výjimku – je možné určitou pozici vyhradit pro zaměstnance se zdravotním postižením (viz [následující](#) podkapitola).

28. Dopis veřejného ochránce práv ze dne 19. května 2015, sp. zn. 2284/2015/VOP, dostupný z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2860>.

29. Ustanovení § 7 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

30. Ustanovení § 7 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

Ke zvýšení diverzity by tak měla sloužit především „měkčí“ opatření.

- › Zaměstnavatel může např. již v inzerci zdůraznit, že místo je vhodné i pro rodiče čerpající rodičovskou dovolenou či rodiče malých dětí, případně že ve svém pracovním kolektivu rád uvítá také starší zaměstnance.
- › Nabídky zaměstnání lze také inzerovat cíleně (např. zveřejnění inzerátu na sociálních sítích, kde se uchazeči sdružují v různých skupinách) nebo při hledání zaměstnance spolupracovat s neziskovými organizacemi.
- › Nejen v inzerci, ale např. i na svých internetových stránkách může zaměstnavatel zdůraznit, že diverzita a otevřenost jsou pro něj stěžejní hodnoty, proto nejen při výběrovém řízení dbá na to, aby nedocházelo k žádné diskriminaci.
- › Další tipy, jak lze podpořit některé skupiny zaměstnanců, naleznete v [5. kapitole](#).

Svého druhu „pozitivní opatření“ představovala v nedávné době praxe některých zaměstnavatelů, kteří volná pracovní místa inzerovali kromě češtiny také v ukrajinštině. Vedle snahy najít nedostatkovou pracovní sílu byla u mnohých zaměstnavatelů patrná také snaha pomoci válečným uprchlíkům.

### 1.7.1 Místa vyhrazená pro lidi s postižením

Zatímco na základě většiny diskriminačních důvodů jsou před nepříznivým zacházením chráněni všichni zaměstnanci, v případě zdravotního postižení tomu tak není. Antidiskriminační zákon chrání pouze lidi s postižením, nikoli zaměstnance, kteří postižení nemají. Porušení zákazu diskriminace se tak nemůže úspěšně domáhat člověk, který namítá znevýhodnění z důvodu absence zdravotního postižení.

**Porušením zákazu diskriminace proto není, pokud zaměstnavatel určitou pracovní pozici nabízí pouze uchazečům s postižením.** Nejedná se přitom o ojedinělou praxi – stačí se v textu pracovní inzerce zaměřit na text „místo je vyhrazeno pro OZP“ nebo obdobné formulace.

Tento stav vyjadřuje respekt ke zvláště zranitelnému postavení lidí s postižením na trhu práce, které se odráží nejen v zákazu diskriminace. Zákon o zaměstnanosti výslovně poskytuje lidem s postižením zvýšenou ochranu na trhu práce<sup>31</sup> a různými způsoby motivuje zaměstnavatele, aby lidi s postižením zaměstnávali. Většina zaměstnavatelů by dle zákona měla dbát na to, aby alespoň 4 % z jejich zaměstnanců tvořili zaměstnanci s postižením.<sup>32</sup> Pokud se zaměstnavatel rozhodne působit na chráněném trhu práce, musí podíl zaměstnanců s postižením dosáhnout minimálně 50 %.<sup>33</sup> Zaměstnavatel může také čerpat příspěvek na zřízení místa pro člověka s postižením, v takovém případě musí být dané místo zaměstnancem s postižením po určitou dobu skutečně obsazeno.<sup>34</sup> Z těchto povinností vyplývá, že zaměstnavatel může mít legitimní zájem obsadit volné místo člověkem s postižením, je-li toto místo pro zaměstnance s určitým typem postižení vhodné.

31. Ustanovení § 67 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

32. Dle ustanovení § 81 zákona o zaměstnanosti se tato povinnost týká zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru. Zaměstnavatel, který tuto povinnost nesplní, musí splnit tzv. „náhradní plnění“ nebo odvést finanční prostředky do státního rozpočtu.

33. V podrobnostech viz ustanovení § 78 a násl. zákona o zaměstnanosti.

34. V podrobnostech viz ustanovení § 75 zákona o zaměstnanosti.

## 1.8 Další důvody

Vedle „tradičních“ diskriminačních důvodů, které jsou chráněny především prostřednictvím antidiskriminačního zákona, vyjmenovává zákon o zaměstnanosti další důvody, na jejichž základě by zaměstnavatel neměl uchazeče o zaměstnání znevýhodňovat. Je tak až na výjimky zakázáno odmítnout uchazeče z důvodu jejich sociálního původu, majetku, manželského nebo rodinného stavu, jazyka, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách a hnutích či odborových organizacích. Vedle zákazu diskriminace také tento zákon ukládá obecnou povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. K neodůvodněnému znevýhodnění uchazečů o zaměstnání by tak nemělo docházet i v jiných případech.

V praxi se s problémy setkávají často uchazeči, kteří mají záznam v rejstříku trestů nebo kteří splácejí své dluhy.

### 1.8.1 Požadavek na bezdlužnost

Ochránce se v minulosti zabýval případem, kdy k odmítnutí uchazečů docházelo z důvodu, že požadovali výplatu mzdy pouze v hotovosti. Podle ochránce tato praxe může znevýhodnit osoby, které mají bankovní účet postižený exekucí. V důsledku postižení bankovního účtu exekucí totiž dochází k tomu, že tyto osoby nemohou (byť po přechodnou dobu) disponovat s částí mzdy, kterou nelze v rámci exekuce postihnout. Je-li tato část zaslána na bankovní účet, zůstanou tak bez finančních prostředků. Zaměstnavatel se tímto postupem může dopustit nepřímé diskriminace z důvodu majetku.<sup>35</sup>

### 1.8.2 Požadavek na beztrestnost

Jedním z častých požadavků zaměstnavatelů na uchazeče je prokázání bezúhonnosti výpisem z rejstříku trestů. Také v těchto případech nelze bez dalšího uzavřít, zda je tento postup v pořádku. U některých zaměstnání je požadavek na bezúhonnost stanovený zákonem, jindy může být tento požadavek odůvodněný vzhledem k činnosti, kterou by měl uchazeč vykonávat. V potaz by měl zaměstnavatel případně také vzít povahu trestné činnosti, obzvláště u neúmyslných trestných činů.

✓ Pokud zaměstnavatel při hledání nového zaměstnance na pozici řidiče linkového autobusu zjistí, že uchazeč byl opakovaně trestán v souvislosti s řízením pod vlivem alkoholu, může takového uchazeče odmítnout.

V rozporu se zákoníkem práce je postup zaměstnavatele, který požaduje prokázání beztrestnosti plošně, tedy bez zvážení, zda je beztrestnost uchazeče přiměřené požadovat vzhledem k nabízené práci.<sup>36</sup>

## 1.9 Nepřímá diskriminace

Vedle zákazu přímé diskriminace, tedy znevýhodnění z jednoho z výše uvedených důvodů, je zakázána i diskriminace nepřímá. Ta se od přímé diskriminace liší tím, že důvod, na jehož základě zaměstnavatel rozlišuje mezi uchazeči o zaměstnání (tzv. zdánlivě neutrální kritérium či praxe), je jiný než důvody vyjmenované v antidiskriminačním zákoně nebo zákoně o zaměstnanosti. V důsledku rozlišování na základě tohoto důvodu však v konečném důsledku dojde ke znevýhodnění zákonem chráněné skupiny (skupiny definované diskriminačním důvodem, např. lidí s postižením).

35. Stanovisko veřejného ochránce práv ze dne 7. června 2018, sp. zn. 39/2018/DIS, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6026>.

36. Viz ustanovení § 316 odst. 4 zákoníku práce.

Soudní dvůr Evropské unie se např. v minulosti zabýval požadavkem stanoveným pro uchazeče o přijetí do škol pro důstojníky a příslušníky řecké policie, kteří se o studium mohli ucházet pouze tehdy, pokud měřili nejméně 170 cm. Soud se zabýval tím, zda tento požadavek (zdánlivě neutrální kritérium) ve svém důsledku neznevýhodňuje ženy, tedy zda se nejedná o nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví. Ženy totiž bývají v průměru nižší než muži. Soud dospěl k závěru, že i když kritérium minimální výšky dopadá tíživěji na ženy ve srovnání s muži, o nepřímou diskriminaci se nejedná. Tato praxe je totiž ospravedlněna legitimním cílem – soud uznal, že některé činnosti u policie nemohou efektivně vykonávat lidé malého vzrůstu.<sup>37</sup>

Jak je patrné z uvedeného příkladu, i když kritérium pro výběr nových zaměstnanců může znevýhodnit skupinu uchazečů chráněnou zákazem diskriminace, o diskriminaci se bez dalšího jednat nemusí. Je třeba dále zkoumat, zda lze toto kritérium objektivně odůvodnit legitimním cílem, a pokud ano, zda jsou prostředky k dosažení tohoto cíle přiměřené a nezbytné.

V praxi se soudy i ochránce s nepřímou diskriminací při přijímání do zaměstnání zabývají spíše výjimečně, častější jsou případy diskriminace přímé. I tak doporučuji, aby zaměstnavatelé na zákaz nepřímé diskriminace při stanovování požadavků na nové zaměstnance pamatovali. Pokud dojdou k závěru, že požadavek může znevýhodnit skupinu zaměstnanců chráněnou zákazem diskriminace, je vhodné zvážit, zda je tento požadavek pro výkon nabízené práce skutečně nezbytný. Pokud ano, o diskriminaci se s nejvyšší pravděpodobností jednat nebude.

Příkladem požadavku, který může znevýhodnit skupinu chráněnou antidiskriminačním zákonem, je požadavek na flexibilitu zaměstnance. Tento požadavek je zcela běžný a u mnoha pozic pochopitelný – ne vždy je z povahy věci možné naplánovat práci tak, aby zaměstnanec měl pravidelné směny bez přesčasů. Přizpůsobit se časovým požadavkům zaměstnavatele však může být problematické pro rodiče malých dětí, kteří jsou často omezeni provozní dobou škol a školek. Proto striktní požadavek na časovou flexibilitu zaměstnanců může znevýhodnit zaměstnance-rodiče, a zaměstnavatel by tak časovou flexibilitu neměl vyžadovat automaticky od všech zaměstnanců, ale pouze u pozic, kdy skutečně potřebuje, aby se zaměstnanec bez větších obtíží mohl časově přizpůsobit jeho potřebám.

## 2. Pracovní inzerce a veřejná prohlášení

### 2.1 Nabídky zaměstnání

Pracovní inzerát zpravidla představuje způsob, jakým zaměstnavatelé hledají nové zaměstnance. Je samozřejmě hlavně na zaměstnavatelích, jakým způsobem se pokusí oslovit potencionální uchazeče o zaměstnání. **Již formulací pracovní nabídky se zaměstnavatelé teoreticky mohou dopustit diskriminace. Pokud je z formulace nabídky zaměstnání zřejmé, že zaměstnavatel nechce zaměstnávat určitou skupinu chráněnou zákazem diskriminace, jedná diskriminačně.** V takovém případě by se lidé, pro které dle inzerátu práce není určena, s nejvyšší pravděpodobností o práci vůbec neucházeli, což je pochopitelné – pokoušeli byste se získat místo u zaměstnavatele, který dopředu deklaruje, že o Vás nestojí jen z toho důvodu, že jste žena či muž nebo např. starší zaměstnanec? Zákaz diskriminace při formulaci pracovních nabídek proto doplňuje zákaz diskriminace při samotném výběru nových zaměstnanců, aby v oblasti přístupu k zaměstnání byla zajištěna ochrana před neodůvodněným znevýhodněním.

Jak vyplývá z předchozí kapitoly, zákaz diskriminace při výběru zaměstnanců není bez výjimek, zaměstnavatelé se tedy v některých případech mohou rozhodovat na základě diskriminačních důvodů (tzv. přípustné formy nerovného zacházení, v podrobnostech viz kapitola [1. Zakázaná kritéria a výjimky ze zákazu diskriminace](#)). Pokud se jedná o jednu z těchto výjimek a zaměstnavatel např. potřebuje obsadit pozici, kterou mohou objektivně zastávat pouze muži, je zcela v pořádku, když požadavek na pohlaví uchazeče uvede do textu

37. Viz rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 18. října 2018, Ypourgos Esoterikon, C-409/16.

pracovní nabídky. O diskriminaci by se nejednalo. Stejně tak může zaměstnavatel v textu nabídky uvést, že neobsazenou pozici vyhradil pro zaměstnance s postižením (v podrobnostech viz podkapitola [1.7.1](#)).

Ani při formulaci pracovní nabídky se zaměstnavatelé nesmí dopustit diskriminace. Diskriminací je, pokud je už z formulace nabídky zaměstnání zřejmé, že zaměstnavatel nechce zaměstnávat určitou skupinu chráněnou zákazem diskriminace. To neplatí, pokud se jedná o jednu z výjimek, kdy zaměstnavatel může vybírat zaměstnance na základě diskriminačního důvodu – v takovém případě je možné požadavek např. na pohlaví uchazeče do nabídky uvést. Zaměstnavatel také může v nabídce uvést, že se volnou pozici rozhodl vyhradit pro zaměstnance s postižením.

Porušení zákazu diskriminace při formulaci pracovní nabídky je přestupkem.<sup>38</sup> Zákon o zaměstnanosti uvádí, že zaměstnavatelé nesmí činit nabídky zaměstnání, které mají „diskriminační charakter“.

Na to, co znamená „diskriminační charakter“ nabídky zaměstnání, mohou existovat různé názory. Nejedná se zrovna o přesně definovanou kategorii, přesto za špatnou formulaci mohou zaměstnavatelé dostat pokutu od orgánů inspekce práce.<sup>39</sup> Některé případy jsou jednoznačné – v minulosti se ochránce například zabýval případem, kdy provozovatel rychlého občerstvení v inzerátu výslovně uvedl, že nezaměstná žádného Roma. Takové inzeráty jsou dnes na oficiálních inzertních serverech či stránkách zaměstnavatelů výjimkou, byť se stále mohou objevit např. v nabídkách uveřejněných na sociálních sítích. Ve většině potenciálně problematických nabídek ale zaměstnavatelé nebudou takto „otevření a přímočaří“.

Na ochránce se obrátil stěžovatel, který považoval za diskriminační formulaci „mladý tým nadšenců hledá kolegu“. I když ochránce dlouhodobě zaměstnavatelům doporučuje, aby se vyhnuli vyzdvihování mladého pracovního kolektivu jako benefitu, neboť by tím mohli odradit starší uchazeče o zaměstnání, v daném případě diskriminaci neshledal. Z celkového vyznění inzerátu totiž nevyplývalo, že zaměstnavatel nestál o zaměstnávání starších osob.<sup>40</sup>

Rovněž rozhodovací praxe inspekce práce a navazující judikatura se stále vyvíjí. V poslední době je například řešena otázka, zda se zaměstnavatel dopustí přestupku, když v inzerátu uvede označení pracovní pozice pouze v ženském rodě – může tento postup odradit muže, aby se o práci ucházeli?

Soud v nedávné době rozhodoval o pokutě za inzerát, ve kterém zaměstnavatel hledal „administrativní pracovníci“. Podle inspekce práce byla tato nabídka diskriminační z důvodu pohlaví. Krajský soud však inzerát za diskriminační nepovažoval. Z odůvodnění rozhodnutí však vyplývá, že použití ženského rodu v inzerci nemusí být vždy z pohledu zákazu diskriminace v pořádku.<sup>41</sup>

Považuji taková rozhodnutí za správná. U nás pracuje mnoho číšníků a číšnic, lékařů a lékařek a nepovažuji za vhodné, aby uvedení jen jednoho z pohlaví bylo považováno za diskriminaci druhého. Je zřejmé, že hledám-li lékaře, rád zaměstnám i lékařku. Je patrné, že existuje určitá „šedá zóna“, tedy formulace, které v některých případech mohou být z hlediska zákazu diskriminace přinejmenším problematické. V těchto, jakož i v jiných případech, jde jen o používání zdravého rozumu a ne o přepjatý výklad ustanovení zákona.

Níže uvádím konkrétní doporučení, jak nabídky práce formulovat, aby z hlediska zákazu diskriminace nebyly problematické. Má doporučení se týkají i oné „šedé zóny“ – to znamená, že pokud zaměstnavatelé nabídku

38. Podle ustanovení § 140 odst. 1 písm. a) ve spojení s § 12 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti.

39. Pokuta může být až ve výši 1 000 000 Kč [ustanovení § 140 odst. 4 písm. a) zákona o zaměstnanosti]. Např. v roce 2019 provedly inspektoráty práce kontrolu porušování povinností při přijímání do zaměstnání u 264 zaměstnavatelů. Zjistily u nich celkem 269 porušení, z toho 195 porušení spočívajících v uveřejnění diskriminační nabídky zaměstnání. Viz Státní úřad inspekce práce. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrol za rok 2019 [online]. [cit. 2023-10-11], dostupná z: [https://www.suip.cz/documents/20142/43684/suip\\_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2019.pdf/21a48ca2-9790-a47d-60fd-41e0c1c08c33](https://www.suip.cz/documents/20142/43684/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2019.pdf/21a48ca2-9790-a47d-60fd-41e0c1c08c33), kapitola 3.1, strana 36 a následující.

40. Dopis veřejného ochránce práv ze dne 13. února 2018, sp. zn. 897/2018/VOP, dostupný z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6386>.

41. Rozsudek Krajského soudu v Ostravě, pobočky Olomouc, ze dne 30. listopadu 2022, sp. zn. 60 Ad 2/2021, dostupný z: <https://www.nssoud.cz/>. Proti rozhodnutí podala inspekce práce kasační stížnost, o které nebylo v době vydání tohoto doporučení rozhodnuto.

formulují v rozporu s některými těmito doporučeními, nedopustí se automaticky přestupku v podobě porušení zákazu diskriminace. Dle mého názoru je však vhodné se takovým formulacím vyhnout i přes skutečnost, že se nejedná o formulace jednoznačně zakázané. Zaměstnavatelé tak neriskují, že nevhodnou formulací zbytečně odradí některé uchazeče nebo že budou muset vysvětlovat inspekci práce, co danou formulací mysleli. Přesto se domnívám, že citlivěji psané nabídky práce přispějí k celkové otevřenosti a kultivaci pracovního trhu.

### 2.1.1 Rasa, etnicita, národnost, státní příslušnost, víra, náboženství, světonázor a sexuální orientace

uchazeče by v souladu se zákazem diskriminace měly být při obsazování většiny pozic zcela irrelevantní, proto by se ani v pracovních nabídkách neměly objevovat jako požadavky na nové zaměstnance. Výjimku tvoří pouze situace, kdy lze dle antidiskriminačního zákona k těmto charakteristikám přihlídnout.

✘ „Hledáme posilu do rychlého občerstvení. Romové, nehlaste se.“

✘ „Pozice je vhodná pouze pro Čechy/ hledáme posilu české národnosti.“

✘ „Požadavky – české státní občanství/trvalý pobyt evidovaný na území ČR/povolení k trvalému pobytu.“<sup>42</sup>

✔ „Požadujeme výbornou znalost češtiny/jiného jazyka.“<sup>43</sup>

### 2.1.2 Pohlaví

uchazeče by při obsazování většiny pozic nemělo hrát roli, proto by se požadavek na konkrétní pohlaví uchazeče v nabídkách práce neměl objevovat.

Od zcela jasného požadavku na konkrétní pohlaví uchazeče („hledáme ženu na pozici“) je nutné rozlišovat situaci, kdy zaměstnavatel používá pouze mužský rod („přijmeme nového zaměstnance/hledáme nového kolegu“), a situaci, kdy zaměstnavatel používá pouze ženský rod („hledáme novou mzdovou účetní“). Zatímco jasně formulovaný požadavek na pohlaví uchazeče bude představovat diskriminaci, není-li dána výjimka z tohoto zákazu, u používání ženského/mužského rodu není situace tak jednoznačná.<sup>44</sup> I tak doporučuji z hlediska použitého rodu formulovat nabídku neutrálně. Není přitom nutné, aby zaměstnavatel vyhledával ženský ekvivalent u „typicky mužských“ pozic či naopak (např. v případě zdravotních sester) nebo používal výrazy, které mu mohou připadat neobvyklé (např. „svářečka“). Úplně postačí, když nabídku uvede např. tak, že „hledá nového zaměstnance či zaměstnankyni“.

✘ „Hledáme muže na pozici skladníka.“

✘ „Pozice je vhodná pouze pro ženy.“

✔ „Hledáme nového kolegu nebo kolegyni na pozici zdravotní sestra.“

42. Některé pozice je možné obsadit pouze občany ČR, v podrobnostech viz podkapitola [1.2.1](#).

43. Úroveň požadované znalosti by měla odpovídat náplni práce. Pokud by byla vyžadována od uchazeče o zaměstnání například nepřiměřeně vysoká úroveň českého jazyka vzhledem k povaze obsazovaného pracovního místa (např. pracovník úklidu), mohl by být tento požadavek diskriminační.

44. Více k použití ženského a mužského rodu v pracovních nabídkách viz doporučení veřejného ochránce práv „Rodičovství a diskriminace v práci: praktická příručka práva na rovné zacházení rodiče na pracovním trhu“ ze dne 29. listopadu 2021, sp. zn. 63/2020/DIS, str. 18, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/10724>.

✓ „Přijmeme nového zaměstnance/zaměstnankyni na pozici číšník/servírka.“

✓ „Na pozici učitel/učitelka hledáme nového zaměstnance.“

✗ „Určeno ženám na mateřské dovolené jako přivýdělek.“

✓ „Vzhledem k časové flexibilitě je pozice vhodná i pro rodiče čerpající mateřskou a rodičovskou dovolenou nebo rodiče malých dětí.“

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

✓ „Jedná se o fyzicky náročnou práci, proto je vyžadována fyzická síla a odolnost.“

### 2.1.3 Věk

uchazeče by při obsazování většiny pozic neměl hrát roli, proto by se požadavek na konkrétní věk uchazeče v nabídkách práce neměl objevovat. Vedle jednoznačně formulovaného požadavku na věk uchazeče (hledáme mladou asistentku/hledáme recepční do 40 let) je vhodné si dát pozor rovněž na další formulace, které by některé uchazeče mohly odradit od úmyslu ucházet se o práci. Může jít o formulace typu „přijmeme čerstvého absolventa“ nebo případy, kdy je jako jeden z benefitů uváděna práce v mladém kolektivu.<sup>45</sup> I když bez dalšího kontextu nelze uzavřít, zda jsou podobné formulace porušením zákazu diskriminace, doporučuji zaměstnavatelům, aby jejich použití v inzerci pečlivě zvážili. Požadavek na délku praxe je v inzerci obvyklý a sám o sobě není problematický. Délka požadované praxe by však měla být odůvodněná vzhledem k nabízené pozici (v podrobnostech viz kapitola [1.3](#)).

✗ „Hledáme mladého kolegu na pozici operátora ve výrobě.“

✗ „Hledáme recepční ve věku 20–40 let.“

✗ „Hledáme nového zaměstnance/zaměstnankyni v produktivním věku.“

✗ „Přijmeme čerstvého absolventa na pozici asistenta/asistentky.“

✓ „Práce je vhodná i pro absolventy.“

✗ „Jako benefit nabízíme práci v mladém kolektivu.“

✗ „Hledáme nového zaměstnance na pozici uklízeč/uklízečka, požadujeme 10 let praxe v oboru.“

45. Lákadlo mladého kolektivu může na starší uchazeče o práci působit odrazujícím dojmem, jelikož po přijetí staršího uchazeče by již kolektiv přestal být mladý a zaměstnavatel by ztratil možnost mladý kolektiv uvádět jako benefit.



#### 2.1.4. Zdravotní postižení

uchazeče může i nemusí být při obsazování nabízené pozice relevantní. K přímému vyloučení lidí s postižením v nabídkách zaměstnání prakticky nedochází, často se však můžeme setkat s požadavkem na výborný zdravotní stav uchazečů.<sup>46</sup> I když nemusí být zřejmé, co konkrétně má zaměstnavatel tímto požadavkem na mysli, může obdobná formulace odradit lidi s postižením od toho, aby se o práci ucházeli. To je problematické u pozic, které by někteří lidé se zdravotním postižením mohli vykonávat bez potíží. Za vstřícný postup lze naopak označit inzeráty, ve kterých zaměstnavatel deklaruje, že je připraven zaměstnat také lidi s postižením.

✘ „Na pozici účetní vyžadujeme dobrý zdravotní stav.“

✘ „Hledáme pokladní. Požadavky: flexibilita, bezúhonnost, výborný zdravotní stav.“

✘ „Obsazujeme pozici skladníka. Pouze pro uchazeče bez zdravotních obtíží.“

✔ „Práce na této pozici je fyzicky vysoce náročná a probíhá v obtížných pracovních podmínkách (vysoká teplota, zvedání těžkých břemen), vyžadujeme proto dobrou fyzickou kondici.“

✔ „Rádi u nás uvítáme zaměstnance se zdravotním postižením. Podle jejich potřeb upravíme pracovní podmínky.“

✔ „Práce je vhodná také pro nevidomé zaměstnance nebo zaměstnance s jiným zrakovým postižením.“

- › Diskriminací v pracovní inzeraci se zabývá i společnost LMC, která vypracovala přehledný [leták](#)<sup>47</sup> s tipy, jak text inzerátu z pohledu práva na rovné zacházení naformulovat. Tato společnost rovněž připravila několik [praktických tipů](#)<sup>48</sup>, jak správně napsaným inzerátem nalákat co nejvíce vhodných uchazečů.

## 2.2 Veřejná prohlášení

Podle zákona o zaměstnanosti zaměstnavatel nesmí zveřejnit diskriminační nabídku zaměstnání. Z judikatury ale vyplývá, že zaměstnavatel se diskriminace může dopustit i ve chvíli, kdy žádného nového zaměstnance nehledá. A to veřejným prohlášením, ze kterého bude zřejmé, že nechce zaměstnávat některou ze skupin chráněných antidiskriminačním zákonem. Může tak učinit například vystoupením v médiích nebo prohlášením zveřejněným na svých internetových stránkách. Nemusí se přitom nutně jednat o oficiální stanovisko zaměstnavatele nebo zaměstnance přímo odpovědného za nábor nových zaměstnanců – důležité je, zda vyjádření bude způsobilé odradit některé zaměstnance, aby se o práci u zaměstnavatele v budoucnu ucházeli.

Otázkou, zda k přímé diskriminaci může dojít v okamžiku, když zaměstnavatel veřejně pronese, že má v úmyslu postupovat diskriminačně, se zabýval Soudní dvůr Evropské unie. Ten v rozhodnutí ve věci Feryn<sup>49</sup> dovodil, že přímou diskriminací v pracovněprávní oblasti může být také veřejné prohlášení

46. Zákon o zaměstnanosti zakazuje diskriminaci mimo jiné z důvodu zdravotního stavu. I když dobrá fyzická kondice a s ní související dobrý zdravotní stav mohou být pro výkon některých prací důležité, doporučuji požadavek na dobrý či vynikající zdravotní stav vždy pečlivě zvážit, případně nahradit lépe odpovídajícím požadavkem na dobrou fyzickou kondici.

47. LMC. Nejsou vaše inzeráty diskriminační? Stáhněte si manuál, díky kterému to poznáte [online]. 2021 [cit. 2023-10-09]. Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu/nejsou-vase-inzeraty-diskriminacni-stahnete-si-manual-diky-keremu-to-poznate>.

48. LMC. Praktické PDF: Chcete mít skvělé inzeráty? Těchto 12 bodů vám zajistí více reakcí [online]. 2022 [cit. 2023-10-09]. Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu/prakticke-pdf-chcete-mit-skvele-inzeraty-techto-12-bodu-vam-zajisti-vice-reakci>.

49. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 10. července 2008, Feryn, C-54/07, s. I-05187.

zaměstnavatele, že nepřijme zaměstnance určitého etnického nebo rasového původu, protože takové prohlášení je způsobilé odradit určité uchazeče od přihlášení se do výběrového řízení. V konkrétním případě šlo o vyjádření ředitele podniku o tom, že jeho společnost nemá zájem o montéry „cizího původu“ z důvodu neochoty zákazníků vpouštět je do svých domovů. Na tento závěr Soudní dvůr Evropské unie navázal i v rozhodnutí ve věci *Asociatia Accept*,<sup>50</sup> které se týkalo veřejných prohlášení manažera fotbalového klubu, že nepřijme fotbalistu prezentovaného jako homosexuála, a rozhodnutí ve věci *NH. v. Associazione Avvocatura*<sup>51</sup>, ve kterém soud shledal diskriminačním vyjádření učiněné v rozhlasovém pořadu, dle kterého by pozvaný advokát ve své kanceláři nikdy nezaměstnal gaye nebo lesbu.

## 3. Zakázané otázky u pohovoru a vyhledávání informací o uchazečích

### 3.1 Zakázané dotazy u pohovoru

Kromě zákazu použití diskriminačních kritérií při výběru zaměstnance **jsou zaměstnanci před neodůvodněným znevýhodněním chráněni i tím, že by o nich zaměstnavatel neměl některé informace vůbec zjišťovat.** Podle zákoníku práce smí zaměstnavatel vyžadovat od kandidátů nebo dalších osob (například bývalého zaměstnavatele při žádosti o referenci) jen takové informace, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.<sup>52</sup> Také zákon o zaměstnanosti výslovně uvádí, že zaměstnavatel zásadně nesmí vyžadovat informace o etnicitě, náboženském přesvědčení, politických postojích nebo například sexuální orientaci uchazeče a další informace, které nesouvisejí s plněním zákonných povinností zaměstnavatele.<sup>53</sup>

Až na výjimky zaměstnavatel nesmí tyto informace vyžadovat rovněž po svých zaměstnancích, tedy poté, co s uchazečem uzavře pracovní smlouvu či DPČ/DPP, ani tyto informace zjišťovat prostřednictvím třetích osob. Zákoník práce výslovně zdůrazňuje, že zaměstnavatel by se až na výjimky neměl dotazovat také na těhotenství zaměstnankyň a rodinné poměry zaměstnanců a další informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a pracovněprávním vztahem. Podle tohoto zákona smí zaměstnavatel zjišťovat informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a trestní bezúhonnosti<sup>54</sup> tehdy, je-li k tomu dán věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví právní předpis.<sup>55</sup> V praxi jsou však tato pravidla často porušována.

Zaměstnavatel při výběrovém řízení zpracovává osobní údaje uchazečů o zaměstnání, na jeho postup se tak uplatní nejen omezení vyplývající ze zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce, ale i předpisy regulující ochranu osobních údajů, především obecné nařízení o ochraně osobních údajů, tzv. GDPR.<sup>56</sup>

#### 3.1.1 Dotazy na rodinné poměry

V rámci výzkumu, ve kterém ochránce zjišťoval vliv těhotenství a mateřství na pracovní život matek malých dětí, uvedlo téměř dvě třetiny respondentek, že se při pracovním pohovoru setkaly s otázkami týkajícími se jejich rodinného života.<sup>57</sup>

50. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 25. dubna 2013, *Asociatia Accept*, C-81/12.

51. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 23. dubna 2020, *Associazione Avvocatura*, C-507/18.

52. Ustanovení § 30 odst. 2 zákoníku práce.

53. Ustanovení § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

54. K beztrestnosti jako kritériu pro výběr nového zaměstnance viz podkapitola [1.8.2.](#)

55. Ustanovení § 316 odst. 4 zákoníku práce.

56. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (Obecné nařízení o ochraně osobních údajů).

57. Výzkumná zpráva veřejného ochránce práv ze dne 22. května 2023, sp. zn. 30/2023/DIS, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/11734>.

Tyto otázky jsou však nepřipustné – v rámci pracovního pohovoru zaměstnavatel zpravidla nesmí uchazečům o zaměstnání pokládat dotazy týkající se rodičovství a péče o děti. V případech, kdy je nabízená pozice spojená např. s nepravidelnou pracovní dobou a služebními cestami (což může být ve větší míře problematické pro zaměstnance-rodiče), může zaměstnavatel na tento aspekt upozornit a zeptat se, zda jsou uchazeči schopni se těmito požadavkům přizpůsobit. Zaměstnavatel by se však neměl dotazovat na podrobnosti z osobního života uchazečů.

Nepřipustné jsou například otázky na to:

✘ kdy (a zda vůbec) plánuje mít uchazeč/ka děti,

✘ zda uchazečka čeká dítě či zda používá antikoncepci,

✘ jak má uchazeč vyřešenou péči o děti.

Zaměstnavatel se naopak smí dotázat, zda:

✔ se uchazeči bez obtíží přizpůsobí nepravidelné pracovní době a přesčasům,

✔ zda pro ně nepředstavují problém častější služební cesty.

Zaměstnavatel také samozřejmě může uchazeče upozornit na benefity typu pružné pracovní doby nebo dětské skupiny zřízené u zaměstnavatele.

Obdobné otázky, pokud nesouvisí s potenciálním zaměstnáním, lze v některých případech kvalifikovat jako obtěžování, které je jednou z forem zakázané diskriminace.<sup>58</sup> Uchazeč (nebo v tomto případě častěji uchazečka) nemá povinnost na takový dotaz odpovědět, přičemž odepření odpovědi by mu/jí nemělo jít k tíži. Pokud uchazeč odpoví a poskytnuté informace o rodičovství či péči o děti se stanou podkladem pro rozhodnutí o nepřijetí do zaměstnání, bude se s nejvyšší pravděpodobností jednat o přímou diskriminaci na základě pohlaví.

Zaměstnavatel také nesmí zjišťovat, zda je zaměstnankyně těhotná. Zaměstnavatel však může tuto informaci vyžadovat po zaměstnankyních, které vykonávají práce zakázané těhotným ženám. V tomto případě je získání informace odůvodněno povinností zaměstnance chránit zdraví těhotných zaměstnankyň.

### 3.1.2 Dotazy na zdravotní postižení/zdravotní stav

Dotazy zaměstnavatele na zdravotní postižení uchazečů nebo na jejich zdravotní stav jsou ve většině případů nepřipustné. Zaměstnavatel může před vznikem pracovněprávního vztahu požadovat od uchazeče o zaměstnání informaci o jeho zdravotním stavu pouze tehdy, pokud bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy nebo její požadování neodporuje dobrým mravům nebo takový údaj slouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.<sup>59</sup>

Informace o zdravotním stavu patří mezi tzv. zvláštní kategorie osobních údajů (dříve citlivé osobní údaje) a jako takovým je jim poskytnuta zvýšená ochrana při jejich zpracování.<sup>60</sup> Zaměstnavatel by v žádném případě neměl

58. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 25. února 2013, sp. zn. 146/2012/DIS, dostupná z <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1700>. Ne každou nepříjemnou otázku je ale možné považovat za obtěžování. V podrobnostech viz doporučení veřejného ochránce práv „Rodičovství a diskriminace v práci: praktická příručka práva na rovné zacházení rodiče na pracovním trhu“ ze dne 29. listopadu 2021, sp. zn. 63/2020/DIS, str. 19, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/10724>.

59. Viz také kapitola 8.2 Výzkumné zprávy ze dne 16. března 2021, sp. zn. 23/2020/OZP, dostupné z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/9078>.

60. Ustanovení čl. 9 GDPR.

zjišťovat informace o konkrétní diagnóze uchazeče. I když je posuzování zdravotní způsobilosti k práci součástí procesu přijímání nového zaměstnance, provádí toto posouzení zásadně lékař v rámci pracovnělékařské prohlídky, který je proto oprávněn požadovat údaje o zdravotním stavu uchazeče (viz podkapitola [1.5.2](#)). Z posudku o zdravotní způsobilosti se následně zaměstnavatel dozví pouze informaci, zda je uchazeč způsobilý k výkonu nabízené práce. Posudek neobsahuje informace o zjištěném zdravotním stavu.

Z výše uvedeného však nevyplývá, že je zdravotní postižení zaměstnance u pohovoru absolutní tabu. Pokud je zdravotní postižení viditelné nebo pokud zaměstnanec tuto informaci zaměstnavateli sám sdělí, je možné se s uchazečem na toto téma bavit. Vzhledem k povinnosti přijmout přiměřené opatření (viz podkapitola [5.1](#)) se může zaměstnavatel např. dotázat, zda bude uchazeč přijetí nějakého takového opatření potřebovat, případně jakou by mělo mít podobu. Informace o požadovaném přiměřeném opatření může být totiž důležitá již pro účely formulace žádosti o vykonání vstupní pracovnělékařské prohlídky. Při posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance totiž musí posudkový lékař přihlídnout ke konkrétním pracovním podmínkám specifikovaným v žádosti zaměstnavatele (viz podkapitola [8.3.2](#)).<sup>61</sup>

Doporučuji však při těchto rozhovorech postupovat co nejcitlivěji – i když se zaměstnavatel může tázat s dobrým úmyslem zajistit hladký nástup zaměstnance, který vzhledem ke zdravotním omezením může vyžadovat individuální přístup, pro uchazeče s postižením mohou být tyto dotazy nepříjemné. Je třeba si uvědomit, že část uchazečů s postižením má negativní zkušenost s tím, že byli v minulosti z důvodu svého postižení při hledání nové práce odmítnuti. Mohou tak mít obavu, že pokud zaměstnavateli před uzavřením pracovního poměru např. sdělí, že budou potřebovat úpravu pracoviště, dá zaměstnavatel přednost uchazeči bez postižení.

Sladění potřeb zaměstnavatele a budoucího zaměstnance je možné docílit tím, že zaměstnavatel uchazeče podrobně informuje o právech a povinnostech, které by mu v zaměstnání plynuly, a o pracovních podmínkách – to je ostatně jedna z povinností zaměstnavatele.<sup>62</sup> Při této příležitosti může zaměstnavatel navrhnout přiměřená opatření, která vyhodnotí jako vhodná. Informace může být zařazena do širšího kontextu informací o sladění pracovního a osobního či rodinného života u zaměstnavatele. Při této příležitosti může sám uchazeč posoudit, zda by práce pro něj byla vhodná a případně navrhnout další úpravy.

## 3.2 Vyhledávání informací z veřejně dostupných zdrojů

I když se zákoník práce a zákon o zaměstnanosti soustředí především na získávání informací od uchazeče o zaměstnání/zaměstnance a třetích osob, v praxi dnes mohou zaměstnavatelé spoustu informací získat i bez součinnosti těchto lidí z veřejně přístupných zdrojů. Stačí zadat jméno uchazeče o zaměstnání do internetového vyhledávače.

Je však třeba upozornit, že i na tento postup dopadá GDPR. Zaměstnavatel totiž zpracovává osobní údaje uchazeče již jejich vyhledáním.<sup>63</sup> Proto by měl vědět, jaké informace bude o uchazeči zjišťovat a za jakým účelem. Platí totiž, že zaměstnavatel musí mít právní důvod ke zpracování osobních údajů dle čl. 6 odst. 1 GDPR. V praxi musí mít oprávněný zájem na zjištění dané informace o uchazeči.<sup>64</sup> Oprávněným zájmem je zájem zaměstnavatele na nalezení nejvhodnějšího kandidáta. Při vyhledávání informací se zaměstnavatel musí držet dalších zásad zpracování údajů, především zásady minimalizace údajů<sup>65</sup> a transparentnosti zpracování.

V rozporu s výše uvedeným nebude, pokud se zaměstnavatel pokusí ověřit informace, které o sobě uchazeč uvedl ve svém životopise. Pokud např. uchazeč uvedl, že zpracovával diplomovou práci na určité téma, je zcela v pořádku, pokud zaměstnavatel tuto práci na stránkách univerzity dohledá.

61. K tomu bližší například Tomšej, Jakub. Pracovnělékařské služby. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie. ISBN 978-80-7552-955-8.

62. Ustanovení § 31 zákoníku práce.

63. Ustanovení čl. 4 odst. 2 a odst. 4 GDPR.

64. Podle článku 6 odst. 1 písm. f) GDPR. Zpracování osobních údajů o soukromí uchazeče na základě jeho souhlasu [čl. 6 odst. 1 písm. a) GDPR] nebude zpravidla možné vzhledem k nerovnému postavení uchazeče a zaměstnavatele, což zpravidla vylučuje, že souhlas byl udělen svobodně.

65. I když je oprávněný zájem na zpracování osobních údajů uchazeče dán, zaměstnavatel by měl u každé jednotlivé informace o uchazeči být schopen doložit, k čemu danou informaci při výběru nejvhodnějšího uchazeče potřebuje.

Mnohem problematičtější otázku představují sociální sítě uchazečů, ze kterých se zaměstnavatel může dovědět mnoho informací ze soukromí uchazeče, nemá-li uchazeč omezený přístup na svůj profil. Soukromý život uchazečů a zaměstnanců a jejich politické a další názory by přitom zásadně neměly zaměstnavatele zajímat. Výjimku tvoří pouze některé pozice, především ty, u kterých by se vystupování zaměstnance v soukromí mohlo negativně odrazit na pověsti zaměstnavatele (viz podkapitola [1.6](#)). Ale i u sociálních sítí je třeba zkoumat jejich povahu. Na sítích typu LinkedIn, které se soustředí na prezentaci profesních zkušeností svých uživatelů, může zaměstnavatel bez obav zkoušet vyhledat profil uchazeče. Sítím typu Facebook či Instagram by se však zaměstnavatel měl vyhnout, pokud i tam nemá uchazeč profil zaměřený pouze na svůj profesní život (profily typu „Jan Novák – advokát“).

Samostatnou kapitolu pak představuje vyhledávání v centrální evidenci exekucí a v insolvenčním rejstříku. Zaměstnavatel by se tímto způsobem neměl pokoušet vyhnout přijímání zaměstnanců, u kterých by musel provádět srážky ze mzdy, byť je snaha vyhnout se administrativně náročnějšímu zpracování mzdy pochopitelná. Do těchto evidencí by proto měl zaměstnavatel nahlížet pouze tehdy, pokud může bezdlužnost zaměstnance legitimně požadovat (viz podkapitola [1.8.1](#)).

# Podmínky v zaměstnání

Nejen při přijímání do práce, ale i v průběhu pracovního poměru má zaměstnavatel povinnost rozlišovat mezi zaměstnanci podle takových kritérií, která nejsou diskriminační. Zaměstnavatel se dopustí diskriminace, pokud neodůvodněně stanoví skupině zaměstnanců vymezené diskriminačním důvodem horší pracovní podmínky.

Ochránce se setkal například s tím, že zaměstnavatelé některým skupinám zaměstnanců nabízejí méně výhodné smlouvy nebo je opomíjí při výběru zaměstnance, který má být povýšen. Velkým tématem je i oblast odměňování – výjimkou nejsou ani případy, kdy je diskriminační pravidlo obsaženo přímo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele nebo v kolektivní smlouvě. Zvláštní pozornost by měl zaměstnavatel věnovat pracovním podmínkám zaměstnanců s postižením a zaměstnanců-rodíčů. Zaměstnavatel by také měl dbát na to, aby mezi jeho zaměstnanci nedocházelo k diskriminaci v podobě obtěžování nebo sexuálního obtěžování. Pokud se některý ze zaměstnanců domnívá, že se na pracovišti s diskriminací setkal a podá proti tomuto jednání stížnost, měl by se zaměstnavatel stížností řádně zabývat.

## 4. Pracovní podmínky

### 4.1 Nabízení dohod a smluv na dobu určitou

V určitých případech může diskriminaci představovat to, jaké smlouvy zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje. Postavení zaměstnanců se může podle jednotlivých typů smluv výrazně lišit, některé smlouvy jsou pro ně méně výhodné, a hlavně méně stabilní. Samozřejmě platí, že se zaměstnavatel může domluvit se zaměstnanci na takové smlouvě, jakou uznají obě strany za vhodnou. Diskriminaci by tak například představoval postup zaměstnavatele, který mladým mužům automaticky nabízí smlouvu s dobou trvání pracovního poměru na neurčito, zatímco mladým ženám pouze na dobu určitou, neboť u nich očekává, že „stejně brzy odejdou na mateřskou dovolenou“. Diskriminaci také představuje, pokud zaměstnavatel zneužije zranitelného postavení člověka na trhu práce (např. člověka s postižením) a na rozdíl od ostatních zaměstnanců jej tlačí do tzv. švarcsystému.

Ochránce se zabýval případem vědeckého pracovníka. Jeho zaměstnavatel, výzkumný ústav, uplatňoval pravidla, podle kterých se zaměstnanci, kteří dosáhli věku 65 let, uzavíral převážně pouze smlouvy

na dobu určitou a jejich mzdu hradil z institucionálních (a tedy jistějších) prostředků pouze do výše úvazku 0,5, zbývající část úvazku hradil z grantových (a tedy omezených) prostředků. S mladšími zaměstnanci však zaměstnavatel uzavíral smlouvy na dobu neurčitou, a to na plný úvazek, a jejich mzdu hradil z institucionálních prostředků z větší části. V důsledku takového postupu zaměstnavatele byli zaměstnanci po dosažení 65 let v méně výhodném postavení, neboť měli menší jistotou ohledně trvání jejich pracovního poměru a stability jejich příjmu v budoucnu. Postup zaměstnavatele byl přímo diskriminační z důvodu věku.<sup>66</sup>

## 4.2 Odměňování

Diskriminace se zaměstnavatel nesmí dopustit ani při odměňování zaměstnanců. Jde přitom o oblast, které je věnována značná pozornost ze strany státu i orgánů Evropské unie, především v souvislosti s nerovným odměňováním žen a mužů.<sup>67</sup> Zákaz diskriminace se vztahuje na všechny důvody, ochránce se ale setkal především se stížnostmi na znevýhodnění z důvodu pohlaví, věku a zdravotního postižení.

### 4.2.1 Co se myslí odměňováním

Základ odměňování tvoří mzda/plat/odměna z dohody zaměstnance („mzda“).<sup>68</sup> Zákaz diskriminace je však nutné dodržet při poskytování veškerých plnění, peněžitých i nepeněžitých, opakujících se i jednorázových, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována zaměstnancům.<sup>69</sup> Zaměstnavatelé si tak musejí dávat pozor i při stanovení pravidel pro čerpání dalších benefitů (stravenky, příspěvek na kulturu apod.).

I když se zákaz diskriminace vztahuje na veškeré odměny poskytnuté zaměstnavatelem, má smysl mezi mzdou a dalšími benefity rozlišovat. Při stanovení mzdy se totiž vedle zákazu diskriminace uplatní také pravidlo „za stejnou práci stejná odměna“.<sup>70</sup> Zaměstnanci vykonávající stejnou práci proto musí obdržet stejnou mzdu, zaměstnavatel ale může stanovit, že pouze někteří z těchto zaměstnanců dosáhnou na další benefity. Kritéria pro přiznání těchto benefitů však stále musí být odůvodněná a nesmí být diskriminační.

### 4.2.2 Mzda, plat a odměna z dohody

Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.<sup>71</sup> Jiná kritéria by zaměstnavatelé při stanovení výše mzdy neměli používat.

Za stejnou nebo srovnatelnou práci náleží zaměstnancům stejná mzda. Zákoník práce definuje stejnou práci (nebo práci stejné hodnoty) jako práci stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.<sup>72</sup>

66. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 3. dubna 2018, sp. zn. 898/2015/VOP, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6164>.

67. Často skloňovaným pojmem v souvislosti s nerovným odměňováním žen a mužů je tzv. gender pay gap (GPG). GPG ukazuje průměrný rozdíl mezi výděly žen a mužů. Hodnota 18,9 % pro Českou republiku znamená, že u nás ženy v roce 2019 vydělaly za hodinu práce v průměru téměř o pětinu méně než muži, což byl pátý nejvyšší rozdíl v Evropě. Kromě obecného GPG můžeme sledovat také tzv. očištěný gender pay gap. Očištěný GPG ignoruje systémové nerovnosti (např. že ženy pracují častěji v povoláních s nižší úrovní mezd nebo že častěji přerušují kariéru v důsledku čerpání mateřské a rodičovské dovolené) a znázorňuje, jaký je rozdíl mezi mzdou ženy a muže vykonávající stejnou práci u stejného zaměstnavatele. Tento čistý rozdíl činí v Česku zhruba 10 %.

68. Včetně všech příplatků, osobního ohodnocení, mimořádných odměn apod. Co vše spadá pod pojem mzda/plat/odměna z dohody upravuje ustanovení § 109 a násl. zákoníku práce. Toto doporučení pro přehlednost dále pracuje zejména s pojmem mzda.

69. Ustanovení § 5 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

70. Ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce.

71. Ustanovení § 109 odst. 4 zákoníku práce.

72. Ustanovení § 110 odst. 2 zákoníku práce. Následující odstavce tohoto ustanovení přibližují, jakým způsobem se posuzují jednotlivá kritéria pro určení stejné práce/práce stejné hodnoty.

Nedávno vzbudila aplikace pravidla „za stejnou práci stejná odměna“ poměrně velký rozruch, obzvláště mezi zaměstnavateli, kteří působí v rámci celé ČR. Soudy totiž rozhodovaly o otázce, zda zaměstnavatel může při stanovení výše mzdy zohlednit místo výkonu práce. Příklad se týkal řidiče České pošty, který se přestěhoval z Prahy do Olomouce. I když po přestěhování pracoval na stejné pozici pro stejného zaměstnavatele, jeho mzda byla o několik tisíc nižší. U soudu tento rozdíl zaměstnavatel zdůvodnil především vyššími životními náklady v hlavním městě, tedy že při stejné nominální mzdě by reálná mzda zaměstnanců v Praze byla nižší ve srovnání se zaměstnanci v jiných částech republiky. Soud však tento argument neuznal, neboť kritéria vymezená v ustanovení § 110 zákoníku práce neumožňují vzít při stanovení mzdy v úvahu výši životních nákladů. Dle soudu řidiči v Praze a Olomouci vykonávají stejnou práci, zaměstnavatel jim tak měl vyplácet stejnou mzdu.<sup>73</sup>

Vedle pravidla, že zaměstnavatel musí za stejnou práci poskytovat srovnatelným zaměstnancům stejnou mzdu, se při poskytování mzdy uplatní zákaz diskriminace. **Zaměstnancům nesmí být stanovena nižší mzda na základě diskriminačního kritéria.**

**✗** U zaměstnavatele se o práci uchází člověk s postižením, kterého se zaměstnavatel rozhodne přijmout. Z životopisu uchazeče a z některých jeho poznámek je zřejmé, že má o místo u zaměstnavatele velký zájem, neboť vzhledem ke zdravotním omezením nemůže již dlouho vhodnou práci najít. Zaměstnavatel této situace využije a uchazeči nabídne o dva tisíce nižší mzdu, než původně plánoval poskytnout novému zaměstnanci. Tento postup je diskriminační.

Zákaz diskriminace se týká **nárokových i nenárokových složek mzdy.**

Ochránce se zabýval případem závozníka, kterému zaměstnavatel ústně slíbil, že závozníci běžně dostávají vedle smlouveného základu mzdy procenta z tržeb jako prémie. Stěžovatel skutečně prémie několikrát obdržel, po nějaké době však zaměstnavatel s jejich vyplácením přestal. Ostatní závozníci prémie nadále dostávali. Stěžovatel se domníval, že mu zaměstnavatel přestal prémie vyplácet z důvodu jeho postižení. Zaměstnavatel nevyplácení prémie mimo jiné zdůvodnil tak, že se jedná o nenárokovou složku mzdy, je tedy zcela na jeho uvážení, komu prémie poskytne. Ochránce souhlasil s tím, že v případě obdobných prémie, které nejsou nijak ukotveny ve smlouvě či vnitřním předpisu zaměstnavatele, a kritériem pro jejich přiznání je nijak blíže nespecifikovaný „dobrý pracovní výkon zaměstnance“, záleží na tom, jak zaměstnavatel sám vyhodnotí důvody pro jejich přiznání nebo nepřiznání. To, že se jedná o nenárokovou složku mzdy, však neznamená, že jí lze nepřiznat na základě diskriminačního kritéria. Pokud by důvodem nepřiznání prémie bylo zdravotní postižení zaměstnance, jednalo by se o diskriminaci.<sup>74</sup>

I v jiném případě zaměstnavatel při podezření na diskriminaci argumentoval tím, že roční bonus je nenárokovou složkou mzdy. V daném případě však pravidla pro přidělení ročního bonusu byla formalizovaná vnitřními předpisy zaměstnavatele, a to včetně jeho výše. Vzhledem k jasně stanoveným kritériím pro poskytování se tak z tohoto bonusu stala nároková složka mzdy – pokud zaměstnanec splnil kritéria pro jeho přiznání, měl nárok na jeho vyplacení.<sup>75</sup> Tak jako v případě nenárokových složek mzdy platí, že tato kritéria nesmí být diskriminační.

Nerovnosti v odměňování mohou **vzniknout už při pohovoru**, pokud je jeho součástí vyjednávání o výši budoucí mzdy. Přestože je vyjednávání o výši mzdy v současné době běžnou součástí přijímacího řízení, je zaměstnavatel povinen odměňovat zaměstnance podle jejich skutečně odvedené práce s přihlédnutím k pravidlu „za stejnou práci stejná mzda“, nikoliv podle toho, kolik jsou schopni si se zaměstnavatelem vyjednat.<sup>76</sup>

73. Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. července 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018, dostupný z: <https://nsoud.cz/>.

74. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 9. dubna 2015, sp. zn. 265/2015/VOP, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2792>.

75. K rozlišování mezi nárokovou a nenárokovou složkou mzdy viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004, dostupný z: <https://nsoud.cz/>.

76. Tato praxe systematicky znevýhodňuje zaměstnance s horším postavením na trhu práce (např. lidi s postižením, v předúchodovém věku, rodiče malých dětí). Např. statisticky jsou si muži schopni vyjednat vyšší odměnu než ženy. Viz Analýza příčin a procesů vedoucích k rozdílu v odměňování žen a mužů: Kvalitativní výzkum [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020 [cit. 2023-10-09]. ISBN 978-80-7421-224-6. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/501c18172.pdf>.



Stejně tak je v praxi zcela běžná otázka zaměstnavatele na to, kolik si zaměstnanec vydělal v předchozím zaměstnání. Byť je pochopitelné, proč tento údaj zaměstnavatele zajímá, může být zjišťování této informace v rozporu s pravidlem, že před uzavřením pracovního poměru má zaměstnavatel zjišťovat pouze informace, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy (v podrobnostech viz [3. kapitola](#)).

Na argument zaměstnavatele, že nerovnost v odměňování byla dána rozdílnými požadavky na mzdu, které srovnávání zaměstnanci uvedli při pohovoru, trefně reagoval soud při rozhodování o antidiskriminační žalobě:

„Úvahy [...] ohledně smluvně sjednané mzdy nelze v žádném případě akceptovat, neboť by vedly ke zcela nepřijatelnému závěru, že výše mzdy není odvislá od vykonané práce, nýbrž především od schopnosti zaměstnance prosadit své zájmy při vyjednávání o obsahu pracovní smlouvy. Ze skutečnosti, že v soukromé sféře je odměňování za práci z velké části ponecháno smluvní autonomii účastníků pracovněprávního vztahu, nelze dovozovat, že by v těchto případech zaměstnavatelé nebyli povinni dostát zákonnému požadavku na rovné zacházení se všemi zaměstnanci při jejich odměňování.“<sup>77</sup>

Další kritický okamžik, kdy může dojít k diskriminaci a nerovnému odměňování, představuje **návrat rodičů z mateřské či rodičovské dovolené**. Někteří zaměstnavatelé totiž navrátilivšímu zaměstnanci stanoví stejnou mzdu, jakou pobíral v době před nastoupením na mateřskou/rodičovskou dovolenou, aniž by do výše mzdy promítli vývoj mezd, ke kterému došlo v době zaměstnancovy absence. Tento přístup je jednou z příčin nižšího odměňování žen, neboť jsou to právě ženy, které ve většině případů čerpají volno spojené s péčí o malé děti.

**✘** Zaměstnankyně pracovala jako technička v malé společnosti. Před pěti lety nastoupila na rodičovskou dovolenou postupně se dvěma dětmi. Nedávno se vrátila zpět do zaměstnání. Překvapilo ji, že dostala stejnou mzdu, jakou pobírala pět let zpátky, přestože její kolegyně si mezitím o několik tisíc polepšily, včetně kolegů, kteří nastoupili nedávno bez předchozí praxe. Navíc jí bylo odebráno osobní ohodnocení, protože po tak dlouhé pracovní pauze nebude podle zaměstnavatele dosahovat takových výsledků jako před nástupem na rodičovské volno. Tento postup je v rozporu s pravidlem „za stejnou práci, stejná mzda“ a s nejvyšší pravděpodobností by se jednalo i o diskriminaci.

Aby nedošlo ke znevýhodnění zaměstnanců, kteří pečovali o děti, měl by zaměstnavatel vývoj mezd zohlednit.<sup>78</sup> Tito zaměstnanci totiž mají v souladu s evropským právem<sup>79</sup> právo na zlepšení pracovních (včetně platových) podmínek.

Pro výpočet mzdy by tak měla být rozhodující aktuální mzda zaměstnanců vykonávajících stejnou nebo obdobnou práci, jako bude práce zaměstnance po návratu z rodičovské dovolené. To ostatně vyplývá i z výše uvedeného pravidla „za stejnou práci stejná odměna“. Pokud ale v mezidobí vinou ekonomické situace mzdy u zaměstnavatele naopak klesly, je namísto snížit obdobně mzdu také zaměstnancům, kteří se vrací po volnu spojeném s péčí o děti.

Problematictější je situace tam, kde zaměstnavatel do výše mzdy promítá počet odpracovaných let, aniž by do nich započítával roky strávené na mateřské či rodičovské dovolené. Ochránce ani soudy se zatím nezabývali případem, kdy by nepoměr mezi odměnou zaměstnanců vznikl tímto postupem.

Ochránce se opakovaně setkal také se **znevýhodněním starších zaměstnanců a zaměstnanců s postižením**. Zaměstnavatelé totiž některé složky mzdy nebo některé benefity nepřiznávají zaměstnancům, kterým byl přiznán **starobní nebo invalidní důchod**. Není přitom výjimkou, že je tento diskriminační postup upraven ve vnitřním předpisu zaměstnavatele nebo v kolektivní smlouvě. Zaměstnavatelé si tak nejspíše ani nejsou vědomi, že by jejich postup mohl být protiprávní.

77. Usnesení Krajského soudu v Brně ze dne 17. září 2014, sp. zn. 49 Co 319/2013.

78. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 19. srpna 2013, sp. zn. 75/2012/DIS, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1600>.

79. Článek 15 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, ze dne 5. července 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Ochránce se zabýval případem zaměstnance cukrovaru, který na stejné pozici pokračoval ve své práci i poté, co mu byl přiznán starobní důchod. Dle kolektivní smlouvy však tento zaměstnanec **přišel přiznáním starobního důchodu o možnost získat roční odměnu**, kterou zaměstnavatel vyplácel zaměstnancům při splnění kampaňových cílů dané továrny. Finanční bonus, který se zaměstnavatel zaváže poskytnout vymezenému okruhu zaměstnanců při splnění předem stanoveného pracovního úkolu, je odměňováním ve smyslu antidiskriminačního zákona. Vyloučením starobních důchodců z možnosti získat tento bonus se zaměstnavatel dopustil přímé diskriminace z důvodu věku.<sup>80</sup>

Obdobný případ se týkal zaměstnavatele, zemědělského družstva, který ve vnitřním předpisu stanovil, že **nebude poskytovat příspěvek na penzijní připojištění a některé prémie poživatelům invalidního důchodu**. Opět se jednalo o přímou diskriminaci, v tomto případě z důvodu zdravotního postižení. Podle definice uvedené v antidiskriminačním zákoně (viz podkapitola [1.5.1](#)) je charakteristickým rysem zdravotního postižení určitá míra poškození zdraví jedince, které ho může znevýhodnit oproti ostatním, a dlouhodobost (trvalost) tohoto poškození. Pro přiznání invalidního důchodu musí být zaměstnanec uznán invalidním, tedy z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu musí nastat pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %. Z definice invalidity je zřejmé, že poživatelé invalidního důchodu jsou osoby se zdravotním postižením ve smyslu antidiskriminačního zákona – podle definice musí mít tito lidé dlouhodobě poškozené zdraví, čímž dojde k poklesu jejich pracovní schopnosti, přičemž nemůže být pochyb, že pokles pracovní schopnosti může být důvodem pro znevýhodnění zaměstnanců. Nárok na invalidní důchod je proto natolik spjat se zdravotním postižením jako chráněným diskriminačním důvodem, že nerovné zacházení se zaměstnancem z důvodu, že tento zaměstnanec pobírá invalidní důchod, může představovat přímou diskriminaci z důvodu zdravotního postižení.<sup>81</sup>

### 4.2.3 Benefits

Příspěvek z FKSP, stravenky, příspěvek na penzijní připojištění, vyšší než zákonné odstupné či různá věcná plnění – za odměňování se považuje i poskytování zaměstnaneckých benefitů, které zaměstnavatel svým zaměstnancům přiznává dobrovolně nad rámec povinností uložených zákoníkem práce.<sup>82</sup> I při jejich poskytování se zaměstnavatelé musí zdržet diskriminace.

Stejně jako v případech uvedených výše, nesmí být důvodem odepření benefitu samotná skutečnost, že zaměstnanci byl přiznán **starobní nebo invalidní důchod**.

Ochránce se například zabýval postupem zaměstnavatele, který poskytoval svým zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění. Dle kolektivní smlouvy však na tento příspěvek nedosáhli zaměstnanci, kteří pobírali starobní důchod. Takový postup je diskriminační.<sup>83</sup>

Diskriminaci shledal také soud v případě zaměstnavatele, který měl v kolektivní smlouvě upravené smluvní odstupné. V případě propouštění zaměstnanců pro nadbytečnost poskytoval odstupné nad zákonný nárok dle počtu roků, které pro něj zaměstnanci odpracovali. Výjimku tvořili zaměstnanci

80. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 16. února 2021, sp. zn. 1897/2018/VOP, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/9014>. Ačkoli kolektivní smlouva výslovně neuváděla kritérium věku, jednalo se o přímou diskriminaci (i když se nabízí úvaha, že by šlo o diskriminaci nepřímou). Z podstaty věci namítané ustanovení dopadalo výlučně na zaměstnance vyššího věku, protože jediné osoba zákonem stanoveného vyššího věku se může stát poživatelem starobního důchodu. Podobně tuto otázku posoudil i Soudní dvůr Evropské unie, podle kterého je nárok na pobírání starobního důchodu kritériem, které je nerozlučně spjaté s věkem. Viz rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 12. října 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, jednající jménem Ole Andersena, proti Region Syddanmark, C-499/08.

81. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 26. května 2020, sp. zn. 2791/2019/VOP, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/8670>.

82. Ustanovení § 5 odst. 1 antidiskriminačního zákona. Ochránce touto optikou posuzoval v minulosti např. příspěvek z fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP), viz zpráva veřejného ochránce práv ze dne 20. ledna 2011, sp. zn. 117/2010/DIS, dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2186>.

83. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 26. ledna 2018, sp. zn. 1966/2016/VOP, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5878>.

s nárokem na starobní důchod, kteří dostali pouze zákonem stanovené odstupné.<sup>84</sup>

Problematictější je otázka **vyločení zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené z čerpání benefitů**.

Pokud jde o benefity navázané na výkon práce, obecně lze říci, že zaměstnavatel má možnost z jejich čerpání vynechat rodiče na mateřské či rodičovské dovolené. Pokud se ale tak rozhodne, musí postupovat vůči všem zaměstnancům ve srovnatelném postavení totožně. Těmi mohou být např. dlouhodobě nemocní zaměstnanci, zaměstnanci čerpající neplacené volno, zaměstnanci pečující o člena rodiny v režimu dlouhodobého ošetrového a podobně. Srovnatelnost těchto zaměstnanců je třeba hodnotit případ od případu i s ohledem na povahu benefitu.

Za diskriminační by bylo možné považovat vyloučení z čerpání benefitů v případě, kdy by mohlo mít negativní dopad na další působení zaměstnanců po návratu z mateřské či rodičovské dovolené (např. benefit v podobě vzdělávání). I tato otázka je však poměrně komplikovaná a je třeba ji posuzovat v každém jednotlivém případě zvlášť.<sup>85</sup>

Zaměstnavatel by v době rozhodování o přiznání konkrétního benefitu rozhodně neměl zaměstnance na mateřské a rodičovské dovolené automaticky opomenout. Pokud například poskytuje vánoční prémie jako odměnu za práci provedenou v předchozím roce, měli by mít na její poměrnou část nárok také zaměstnanci, kteří pro zaměstnavatele pracovali alespoň část z tohoto roku. Pokud by zaměstnavatel z okruhu příjemců takového bonusu systematicky vyřazoval zaměstnance, kteří začali v průběhu roku čerpat mateřskou či rodičovskou dovolenou, mohl by se dopouštět diskriminace na základě rodičovství.<sup>86</sup>

Ochránce se zabýval postupem zaměstnavatele, který přistoupil k poměrnému krácení příspěvku z FKSP v případech, v nichž bylo třeba z důvodu dlouhodobé pracovní neschopnosti nebo ukončení pracovního poměru v průběhu roku nutně přijmout nového zaměstnance. Na základě tohoto pravidla došlo ke krácení příspěvku i u zaměstnankyně, která byla v dlouhodobé pracovní neschopnosti z důvodu rizikového těhotenství. Postup zaměstnavatele nebyl dle ochránce diskriminační.<sup>87</sup>

Problematickou otázku představuje také poměrně rozšířená praxe zaměstnavatelů, kteří zaměstnancům s plnou (či jinak vymezenou) docházkou poskytují finanční odměnu. Toto plnění se nejčastěji označuje jako **„docházkový bonus“**, zaměstnavatelé mohou ale obdobně plnění nazvat jinak (např. bonus za plný fond pracovní doby). Cílem bonusu je motivovat zaměstnance k co nejnížší míře absence na pracovišti. Tento cíl je pochopitelný, zaměstnavateli může náhlá absence zaměstnance bezpochyby způsobit problémy při organizaci práce. Je však třeba přihlídnout k tomu, že občasná absence v práci je nevyhnutelná – každý z nás někdy onemocní a „přechodit“ nemoc představuje nejhorší možné řešení, které často ohrožuje zdraví nejen nemocného zaměstnance, ale v případě infekčních chorob i jeho kolegů. Nezbytnou součástí péče o zdraví je také prevence, kterou mnohdy nelze naplánovat mimo pracovní dobu.<sup>88</sup> Docházkové bonusy navíc mohou znevýhodnit např. zaměstnance s postižením, starší zaměstnance či zaměstnance-rodiče. U nich jsou častější absence mnohdy důsledkem péče o zdraví své nebo zdraví svých blízkých. Tito zaměstnanci jsou tak postaveni před volbu, zda přijdou o část své odměny, nebo zda zanedbají péči o sebe či své blízké. **I když o docházkových bonusech doposud nerozhodoval soud, doporučil bych zaměstnavatelům se této praxi vyhnout, neboť může být nepřímo diskriminační.**

Opačný přístup volí zaměstnavatelé, kteří svým zaměstnancům poskytují dny zdravotního volna (tzv. sick days). Zdravotní volno umožňuje zaměstnancům zůstat doma a zvolnit již ve chvíli, kdy na ně „něco leze“. Tímto přístupem lze předejít pozdějšímu plnému propuknutí nemoci či jejímu zavlečení mezi ostatní zaměstnance. I když se jedná o volno navíc, může mít ve výsledku pozitivní vliv na docházku zaměstnanců.

84. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015, dostupný z: <https://nsoud.cz/>.

85. Dopis veřejného ochránce práv ze dne 27. ledna 2020, sp. zn. 5973/2019/VOP, dostupný z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/7784>.

86. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 21. října 1999, Susanne Lewen, C-333/97.

87. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 20. ledna 2011, sp. zn. 117/2010/DIS, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/z186>.

88. Zdůrazňuji, že zaměstnavatelé jsou povinni omluvit absence spojené s nemocí zaměstnance a s návštěvou lékaře. Zaměstnavatelé by rovněž měli přispívat k ochraně zdraví svých zaměstnanců.

Se znevýhodněním v oblasti odměňování z jiných než výše uvedených diskriminačních důvodů se ochránce setkal jen výjimečně. To samozřejmě neznamená, že ke znevýhodnění jiných chráněných skupin v praxi nedochází.

Ochránce se zabýval podmínkami zaměstnavatele pro přiznání finančního příspěvku na přestěhování osobám, které se kvůli zaměstnání přestěhovaly do blízkosti jeho továrny. Splnění podmínek výplaty příspěvku bylo ověřováno prostřednictvím doložení změny adresy trvalého pobytu. Nastavené podmínky znevýhodňovaly unijní občany, kteří se přistěhovali do České republiky za prací u tohoto zaměstnavatele, oproti občanům českým. I když těmto zaměstnancům vznikly náklady se stěhováním, na příspěvek nedosáhli, neboť nemohli splnit podmínku změny trvalého pobytu, který se eviduje jen u českých občanů.<sup>89</sup>

#### 4.2.4 Doložky mlčenlivosti

Někteří zaměstnavatelé se možným konfliktům ohledně výše mezd snaží vyhnout tím, že zakazují svým zaměstnancům se na toto téma mezi sebou bavit. Častou součástí pracovních smluv jsou tak **doložky o mlčenlivosti**, které zaměstnancům zakazují, aby vymezenému okruhu osob nebo komukoliv sdělili výši své mzdy.<sup>90</sup> Ochránce<sup>91</sup> stejně jako Ministerstvo práce a sociálních věcí<sup>92</sup> se shodují v tom, že taková doložka nemá právní důsledky.

#### 4.2.5 Nastavení spravedlivého odměňování

- › Dobrým způsobem, jak nerovnostem v odměňování předcházet, je nastavení transparentního systému odměňování, který stanoví objektivní kritéria výpočtu mezd všech zaměstnanců, a to včetně všech příplatků a odměn.
- › Kritéria pro stanovení mzdy by měla vycházet z ustanovení § 109 odst. 4 zákoníku práce. Zaměstnavatel by tak měl především ocenit náročnost práce, kterou zaměstnanec vykonává, odpovědnost, která je s výkonem práce spojena, a skutečnost, jak kvalitně konkrétní zaměstnanec svěřenou prací vykonává. Použití jiných kritérií bude zásadně nepřípustné.
- › Chce-li zaměstnavatel při stanovení mzdy použít kritéria, která nejsou výslovně uvedena v ustanovení § 109 odst. 4, musí být použití takových kritérií schopen odůvodnit – a to tím, jak dané kritérium pro stanovení mzdy souvisí s některým z kritérií vyjmenovaných v tomto ustanovení. Pokud např. chce do výše mzdy promítnout roky dosažené praxe v oboru, měl by být alespoň v obecné rovině schopen doložit, zda se kvalita odvedené práce se získanou praxí zvyšuje. To totiž nemusí platit u všech prací.
- › Stávající právní předpisy sice zaměstnavatelům nestanoví povinnost být v oblasti odměňování transparentní, to se ale v brzké budoucnosti změní. Do právní úpravy bude promítnuta evropská směrnice<sup>93</sup>, která upravuje povinnosti zaměstnavatelů ve vztahu k transparentnosti. Zaměstnavatelé by se tak měli na tuto změnu připravit.

89. Dopis veřejného ochránce práv ze dne 13. dubna 2015, sp. zn. 6856/2012/VOP.

90. Analýza příčin a procesů vedoucích k rozdílům v odměňování žen a mužů: Kvalitativní výzkum [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020 [cit. 2023-10-09]. ISBN 978-80-7421-224-6. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/501c18172.pdf>.

91. Doporučení veřejného ochránce práv ze dne 27. července 2020, sp. zn. 2/2020/DIS, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/8426>.

92. Rovná odměna: Projekt 22 % k rovnosti. O výši svého platu můžete říci komukoliv [online]. 2021 [cit. 2023-10-09]. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/o-vysi-sveho-platu-muzete-rici-komukoliv/>.

93. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2023/970, ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.

- › Zaměstnavatel by měl být schopný identifikovat zaměstnance, kteří vykonávají stejnou nebo srovnatelnou práci, a respektovat pravidlo „za stejnou práci stejnou mzdu“. Rozdíly v odměně těchto zaměstnanců pak mohou existovat, musí však souviset pouze s množstvím a kvalitou odvedené práce.
- › Vhodnou praxí je proto pravidelné hodnocení odvedené práce všech zaměstnanců.
- › Další informace o rovném odměňování naleznete na webu projektu MPSV „22 % k rovnosti“.<sup>94</sup> Na tomto webu také najdete informace o nástroji Logib, což je způsob, jak otestovat nastavení odměňování z hlediska rovného odměňování žen a mužů.

### 4.3 Kariérní postup

Diskriminační důvody nemohou hrát roli také v rozhodnutí, koho zaměstnavatel povýší nebo naopak koho odvolá z vedoucího místa. Vedoucího zaměstnance je sice možné odvolat kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu, i v takové situaci je ale zaměstnavatel povinen nediskriminovat.

To, že se takové případy vyskytují i ve skutečnosti a že obrana proti diskriminačnímu postupu zaměstnavatele může být velmi složitá, dokládají i mediálně známé diskriminační kauzy. Např. v roce 2006 pražské teplárny nepřijaly svou zaměstnankyni na vedoucí pozici pro to, že byla žena. V roce 2019 dospěl soud k závěru, že šlo skutečně o diskriminaci a přiznal ženě omluvu. S dalšími požadavky ale žalující zatím neuspěla.<sup>95</sup>

U soudu až po 7 letech také částečně uspěla zaměstnankyně, kterou zaměstnavatel z vedoucí pozice odvolal den před jejím nástupem na mateřskou dovolenou. I v tomto případě soud shledal diskriminaci z důvodu pohlaví. Paradoxní přitom je, že zaměstnankyně pracovala na Úřadu vlády, kde se věnovala agendě rovnosti žen a mužů.<sup>96</sup>

## 5. Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců

Zaměstnavatel by měl zajišťovat rovné pracovní podmínky a nikoho neznevýhodňovat na základě diskriminačních důvodů. K dodržení zákazu diskriminace tak zpravidla stačí, když se zaměstnavatel zdrží určitého chování. To však neplatí bez výjimky – ve vztahu k zaměstnancům s postižením musí zaměstnavatel aktivně konat, aby se diskriminace nedopustil. Konkrétně má dle antidiskriminačního zákona povinnost přijmout přiměřené opatření. V případě zaměstnanců-rodíčů a těhotných zaměstnankyň povinnost přizpůsobit pracovní podmínky vyplývá především ze zákoníku práce. Zákonodárce tímto způsobem reflektoval, že specifické postavení a životní situace těchto zaměstnanců vyžaduje zohlednění i v pracovní oblasti. Zaměstnavatel může vyjít vstříc i dalším skupinám zaměstnanců, které se mohou na pracovišti setkat se znevýhodněním.

94. Rovná odměna: Projekt 22 % k rovnosti. Věnujeme se problematice rovného odměňování [online]. [cit. 2023-10-09]. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/>.

95. Více např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. ledna 2020, sp. zn. 21 Cdo 2770/2019, dostupný z: <https://nsoud.cz/>, nebo Český rozhlas. Omluva za diskriminaci. Pražská teplárenská nejmenovala ženu do ředitelské funkce kvůli pohlaví [online]. 2019 [cit. 2023-10-09]. Dostupné z: [https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/omluva-diskriminace-kvuli-pohlavi-prazska-plynarenska-marie-causevicova\\_1903070921\\_dbr](https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/omluva-diskriminace-kvuli-pohlavi-prazska-plynarenska-marie-causevicova_1903070921_dbr).

96. Viz rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 15. března 2019, sp. zn. 23 C 146/2014, dostupný z: [https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/23C146-2014\\_Redigovano.pdf](https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/23C146-2014_Redigovano.pdf).

## 5.1 Pracovní podmínky zaměstnanců s postižením

Ve vztahu k zaměstnancům s postižením má zaměstnavatel povinnost přijmout přiměřené opatření. Kdo je zaměstnanec s postižením a jakou může mít tato povinnost podobu při přijímání nového zaměstnance, jsem uvedl v předchozí kapitole (viz podkapitola [1.5.1](#) a [1.5.3](#)). Na tomto místě proto jen zopakuji, co je to přiměřené opatření, a na příkladech z praxe uvedu některé příklady opatření ve prospěch zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele už pracují.

Přiměřené opatření je takové opatření, které člověku s postižením umožní:

- » aby se mohl o práci u zaměstnavatele ucházet,
- » aby mohl vykonávat zaměstnavatelem svěřenou práci,
- » aby mohl být povýšen či mohl jinak zlepšit své postavení u zaměstnavatele a
- » aby se mohl zúčastnit odborného vzdělávání, školení či poradenství.

Může mít různé podoby, neboť potřeby jednotlivých zaměstnanců s různými typy postižení jsou z povahy věci různorodé. Může jít o úpravu pracoviště (např. bezbariérovost), nákup speciálních pomůcek (speciální software, který umožní člověku se zrakovým postižením používat počítač) či jiného vybavení (polohovatelný stůl pro zaměstnance s problémy se zády), úpravu pracovní doby nebo režimu (práce z domova pro zaměstnance, který ze zdravotních důvodů nemůže pravidelně dojíždět), úpravu pracovních činností a úkolů (výjimky z pracovních cest pro zaměstnance s tělesným postižením, vynětí z povinnosti telefonovat pro zaměstnance se sluchovým postižením), nebo umožnění jiné formy podpory na pracovišti (přítomnost asistenčního psa na pracovišti nebo osobního asistenta).<sup>97</sup>

Ochránce<sup>98</sup> se zabýval podnětem zaměstnance vězeňské služby, který každý týden dojížděl do práce přes celou ČR. Dlouhé dojíždění bylo pro zaměstnance ze zdravotních důvodů problematické, proto požádal o převedení do jiné věznice, která byla blíže jeho domovu. I když bylo v dané věznici volné vhodné místo, zaměstnavatel tomuto požadavku nevyhověl. Ochránce dospěl k závěru, že převedení do jiné organizační jednotky zaměstnavatele může představovat přiměřené opatření a v daném případě zaměstnavatel neměl objektivní důvod, aby požadavku na převedení nevyhověl. Zaměstnavatel se dopustil diskriminace ve formě nepřijetí přiměřeného opatření. Tento závěr následně potvrdil také soud.<sup>99</sup>

Pokud zaměstnanec v důsledku zdravotního postižení pozbyde dlouhodobě zdravotní způsobilost k práci, může přiměřené opatření spočívat v převedení na jinou práci.<sup>100</sup> Viz podkapitola [8.3.2](#).

- » Jednou z forem přiměřeného opatření, která může být zaměstnanci s postižením často vyžadována, je zkrácení pracovní doby. Věděli jste, že od 1. února 2023 máte jako zaměstnavatelé možnost využít slevy na sociálním pojištění, pokud člověka s postižením zaměstnáte na zkrácený úvazek? Více informací naleznete na [webu ČSSZ](#).<sup>101</sup>

Povinnost přijmout přiměřené opatření má své limity. **Požadované opatření lze odmítnout, pokud:**

- » přínos tohoto opatření je pro zaměstnance s postižením zanedbatelný vzhledem k nákladům, které by zaměstnavatel na přijetí opatření musel vynaložit, nebo

97. Viz například § 103 odst. 5 zákoníku práce.

98. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 21. ledna 2019, sp. zn. 7571/2017/VOP, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6674>.

99. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. července 2022, sp. zn. 21 Cdo 916/2022, dostupný z: <https://nsoud.cz/>.

100. Ve smyslu ustanovení § 41 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce.

101. Česká správa sociálního zabezpečení. Sleva na pojistném. [online]. 2023 [cit. 2023-10-09]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/slevy-na-pojistnem>.

- » pro zaměstnance s postižením by opatření bylo přínosné, pro zaměstnavatele by však jeho přijetí bylo příliš nákladné, přičemž tyto náklady nelze snížit na únosnou mez (např. finanční pomocí ze strany státu), nebo
- » lze přijmout jiné než požadované opatření, které by pro zaměstnance bylo srovnatelně přínosné, ale zaměstnavatele by přijetí náhradního opatření méně zatížilo.

Je důležité si uvědomit, že cílem povinnosti přijmout přiměřené opatření není to, aby zaměstnanci s postižením měli lepší podmínky než ostatní zaměstnanci, ale aby díky přijatým opatřením měli srovnatelné možnosti uplatnění u zaměstnavatele, jako mají zaměstnanci bez postižení.

### Podpora pro zaměstnavatele

Ke vzniku povinnosti přijmout přiměřené opatření je nezbytné, aby zaměstnavatel o potřebě zaměstnance věděl nebo vědět mohl. Pokud zaměstnavatel neví o tom, že zaměstnanec je osobou s postižením, nelze mu vyčítat nepřijetí konkrétních opatření.

Zaměstnavatelé však mohou váhat i ve chvíli, kdy zaměstnanec jasně specifikuje, jaké opatření požaduje. Problematická může být finanční nedostupnost požadovaného opatření. Zaměstnavatel může mít také pochyby, zda zaměstnanec skutečně dané opatření vzhledem ke zdravotním omezením potřebuje, případně jak se opatření osvědčí v praxi nebo jak konkrétně dané opatření nastavit.

- » Určitou podporu by měl zaměstnavateli poskytnout jeho smluvní poskytovatel pracovnělékařských služeb. Obsahem těchto služeb je mimo jiné poradenská činnost při úpravě míst, včetně míst pro zaměstnance se zdravotním postižením, či v problematice pracovní rehabilitace.<sup>102</sup> Zaměstnavatel se také může obrátit na některé neziskové organizace, které se zaměřují na zapojení lidí s postižením do běžného života. Služeb neziskové organizace je možné využít především tehdy, kdy tento postup doporučí sám zaměstnanec, který má s danou organizací zkušenost.
- » Co se týče finančních nákladů, zaměstnavatelé by se neměli nechat ihned odradit samotnou cenou za pořízení požadovaných pomůcek. Vždy je třeba nejprve zvážit, zda nelze čerpat jeden z příspěvků od státu, které poskytuje dle zákona o zaměstnanosti Úřad práce ČR. Jedná se především o [příspěvek na zřízení pracovního místa pro člověka s postižením](#)<sup>103</sup> a [příspěvek na provozní náklady spojené se zaměstnáváním člověka s postižením](#).<sup>104</sup> Někdy lze také některé pomůcky pouze dočasně vypůjčit, což může být levnější než jejich pořízení.
- » Pokud i při využití finanční pomoci ze strany státu je požadované opatření pro zaměstnavatele příliš nákladné, měl by se zaměstnavatel pokusit nalézt náhradní řešení. Partnerem při tomto hledání by mu měl být především samotný zaměstnanec s postižením.

## 5.2 Pracovní podmínky zaměstnanců-rodíčů

Těhotenství, čerpání mateřské a rodičovské dovolené a návrat zaměstnankyně či zaměstnance zpět do zaměstnání – narození dítěte představuje přelomovou životní událost v životě zaměstnance, která se zpravidla promítne i do jeho pracovního života, čímž ovlivní i zaměstnavatele. Podle zákona musí zaměstnavatelé tuto přirozenou součást života respektovat a své zaměstnance nesmí v souvislosti s péčí o dítě nijak znevýhodnit. Zákon přitom zaměstnance-rodíče nechrání pouze zákazem diskriminace – níže alespoň stručně uvádím povinnosti zaměstnavatelů vůči těmto zaměstnancům, byť většina zaměstnavatelů tyto povinnosti dobře zná.

102. Ustanovení § 2 písm. b) vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče).

103. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP [online]. 2023 [cit. 2023-10-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/prispevky-na-zrizeni-pracovniho-mista-pro-ozp>.

104. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Příspěvek na provozní náklady zaměstnávání OZP [online]. 2023 [cit. 2023-10-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/prispevky-na-provozni-naklady-zamestnavani-ozp>.

Dále uvádím příklady dobré praxe – opatření nad rámec zákonných povinností, které zaměstnavatelé mohou přijmout, aby svým zaměstnancům pomohli zvládnout sladění práce a rodinného života. Pevně totiž věřím, že většina zaměstnavatelů chce potřebám svých zaměstnanců vyjít vstříc, pokud je to v jejich možnostech. Zaměstnavatelé si tak mohou udržet dobré a loajální zaměstnance a zaměstnankyně.

Z výzkumu ochránce mezi matkami malých dětí vyplynulo, že pouze třetina žen se po mateřské či rodičovské dovolené plánuje vrátit k původnímu zaměstnavateli. Co se týče respondentek, které již po narození dítěte začaly pracovat, i zde platí, že se k původnímu zaměstnavateli vrátila pouze zhruba třetina z nich (30 %), a to zejména kvůli nemožnosti sladit původní práci s péčí o dítě (to uvedlo 42 % respondentek).<sup>105</sup>

### 5.2.1 Povinnosti zaměstnavatele:

**Zákaz některých prací – těhotným** ženám, ženám do devíti měsíců po porodu a kojícím zaměstnankyním je zakázáno vykonávat práce, které by jejich těhotenství (a později mateřství) mohly ohrozit.<sup>106</sup> Výčet těchto prací stanoví vyhláška.<sup>107</sup> Může se jednat také o práci, pro kterou není zaměstnankyně způsobilá podle lékařského posudku. V případě, že takovou práci zaměstnankyně dosud vykonává, měla by zaměstnavatele požádat o převedení na jinou práci. Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět.<sup>108</sup>

**Práce v noci** – pokud výše uvedené ženy pracují v noci, musí je zaměstnavatel na jejich žádost převést na denní práci.<sup>109</sup>

**Přestávky na kojení** – kojícím ženám musí poskytovat přestávky na kojení.<sup>110</sup>

**Práce přesčas** – těhotným zaměstnankyním (stejně jako rodičům, kteří pečují o dítě do jednoho roku) zaměstnavatel nesmí nařídít práci přesčas.<sup>111</sup>

**Pracovní cesty** – na pracovní cestu lze těhotnou ženu (nebo rodiče pečujícího o dítě do 8/15 let) poslat jen se souhlasem.<sup>112</sup>

**Ochranná doba** – je doba, v průběhu které zaměstnavatel nesmí dát až na výjimky zaměstnankyni či zaměstnanci výpověď. Ochranná doba trvá v těhotenství, v průběhu čerpání mateřské dovolené, v průběhu čerpání rodičovské dovolené (platí pro oba rodiče), v průběhu čerpání ošetřovného (OČR) a dlouhodobého ošetřovného. Ochranná doba svědčí zaměstnankyni i ve chvíli, kdy zaměstnavateli informaci o svém těhotenství nesdělila, zaměstnankyně se však musí neplatnosti výpovědi dovolat – sdělit zaměstnavateli, že je těhotná, a výpověď proto považuje za neplatnou. Ochranná doba se uplatní také tehdy, pokud zaměstnankyně otěhotní v průběhu výpovědní doby. V takovém případě se výpovědní doba přeruší a doběhne až poté, co ochranná doba skončí.<sup>113</sup>

105. Výzkumná zpráva veřejného ochránce práv ze dne 23. května 2023, sp. zn. 30/2023/DIS, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/11734>.

106. Pokud převedením dojde k tomu, že zaměstnanec pobírá nižší mzdu, má nárok na tzv. vyrovnávací příspěvek.

107. Seznam těchto prací je uveden ve vyhlášce č. 180/2015 Sb. Může se jednat například o práce rizikové podle zákona o ochraně veřejného zdraví (ustanovení § 39 odst. 1 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví), práce vyžadující používání izolačních dýchacích přístrojů, práce spojené s rizikem nárazů či vysokými vibracemi nebo práce s vysokým rizikem úrazu.

108. Ustanovení § 41 zákoníku práce.

109. I v tomto případě má zaměstnanec či zaměstnankyně nárok na tzv. vyrovnávací příspěvek.

110. Ustanovení § 242 zákoníku práce.

111. Ustanovení § 240 odst. 3 zákoníku práce.

112. Ustanovení § 240 zákoníku práce.

113. Ledaže by zaměstnankyně zaměstnavateli výslovně sdělila, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Viz usnesení Nejvyššího soudu ze dne 28. srpna 2018, sp. zn. 21 Cdo 1975/2018, dostupné z: <https://nsoud.cz/>, či PTÁČEK, Lubomír. § 53 [Zákaz zaměstnavatelské výpovědi v ochranné době]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 332.



**Návrat z mateřské a rodičovské** – zaměstnavatel musí zaměstnancům, kteří se vrací z mateřské nebo rodičovské dovolené, umožnit návrat do práce. Ženám, které se do zaměstnání vrátí ihned po mateřské dovolené, musí zaměstnavatel „držet židli“. Musí tedy umožnit návrat na stejnou pozici, na které byla zaměstnankyně zařazena před odchodem na mateřskou dovolenou.<sup>114</sup> Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí ji zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě.<sup>115</sup> V případě návratu po rodičovské dovolené sice zaměstnanci nemají zákonný nárok na návrat na své původní místo, ale mají právo na přidělení druhu a náplně práce uvedené v pracovní smlouvě.

**Výpočet odstupného při ukončení pracovního poměru po návratu z rodičovské dovolené** – během rodičovské dovolené se může stát, že zaměstnavatel projde takovou organizační změnou, která nebude objektivně umožňovat, aby se zaměstnanci do zaměstnání vrátili. V takovém případě je namísto výpovědi pro nadbytečnost spolu s odstupným. Výše odstupného se odvíjí od předchozí mzdy zaměstnanců a délky pracovního poměru. Podobně jako v případě výpočtu mzdy po návratu z rodičovské dovolené (viz podkapitola 4.2.2), také v těchto případech je třeba počítat se současnou mzdovou situací u zaměstnavatele.<sup>116</sup>

**Pracovní doba** – při zařazování do směn má zaměstnavatel přihlížet k potřebám zaměstnanců pečujících o děti.<sup>117</sup> Těhotným zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o dítě mladší než 15 let<sup>118</sup> musí zaměstnavatel umožnit vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Jako úpravu pracovní doby si lze představit typicky tyto možnosti: kratší pracovní dobu (tedy poskytnutí zkráceného úvazku), úpravu začátku a konce pracovní doby (například kvůli dřívějšímu odchodu z práce kvůli vyzvednutí dítěte z mateřské školy), pružné rozvržení pracovní doby a tzv. stlačený pracovní týden.

- › Stejně jako v případě zaměstnanců s postižením má zaměstnavatel v případě rodičů dětí do 10 let možnost využít slevy na sociálním pojištění, pokud je zaměstnána na zkrácený úvazek. Více informací naleznete na [webu ČSSZ](#).<sup>119</sup>
- › Žádost o úpravu pracovní doby smí zaměstnavatel odmítnout pouze tehdy, brání-li požadované úpravě závažné provozní důvody. Podle Nejvyššího soudu jsou to pouze případy, kdy by vyhověním žádosti zaměstnanec byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele.<sup>120</sup> Pokud dokáže zaměstnanec práci vykonávat stejně dobře i při úpravě pracovních povinností, anebo omezení vzniklá z této úpravy může zaměstnavatel lehce vyřešit jinak, neměl by požadavek odmítnout.
- › Dojde-li ke zkrácení úvazku zaměstnanec, měl by zaměstnavatel zároveň přiměřeně upravit nejen mzdu zaměstnanec, ale také množství přidělované práce.

**Péče o nemocné dítě** – zaměstnavatel musí po dobu ošetřování dítěte omluvit absenci zaměstnanců.<sup>121</sup> Volno pro ošetřování potomka přitom není navázáno na čerpání ošetřovného. Bez nároku na ošetřovné tak lze volno čerpat i déle, tedy po delší dobu, než jakou činí délka nároku na ošetřovné. Zaměstnavatel musí umožnit, aby rodič doprovodil dítě k lékaři, a zákoník práce myslí také na případné hospitalizace. Pro zaměstnavatele sice může absence zaměstnanců znamenat určitou zátěž, to však neznamená, že může zaměstnanec za absenci související s péčí o dítě penalizovat.

114. Ustanovení § 47 zákoníku práce.

115. Ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

116. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 19. srpna 2013, sp. zn. 75/2012/DIS, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1600>.

117. Ustanovení § 241 odst. 1 zákoníku práce.

118. To samé platí pro těhotnou zaměstnankyni nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu závislou na pomoci. Může se tak jednat nejen o péči o dítě, ale také o další členy rodiny.

119. Česká správa sociálního zabezpečení. Sleva na pojistném. [online]. 2023 [cit. 2023-10-09]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/slevy-na-pojistnem>.

120. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. prosince 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003, dostupný z: <https://nsoud.cz/>.

121. Ustanovení § 191 zákoníku práce.

Na ochránce se obrátil muž, který ve svém podání namítal nepříznivé jednání ze strany vedoucího motivované tím, že stěžovatel čerpal služební volno kvůli péči o nezletilé dítě. Vedoucí proto měl užívat vůči stěžovateli různých forem nátlaku, jako časté kontroly stěžovatele při výkonu služby, nadměrné zařazování do nočních služeb, vylučování ze společenských událostí a podobně. V daném případě ochránce nebyl schopen nad veškerou pochybnost uzavřít, že se stěžovatelem bylo zacházeno méně příznivě než s jeho kolegy-nerodiči. Kdyby ano, dopustil by se zaměstnavatel přímé diskriminace z důvodu rodičovství.<sup>122</sup>

## 5.2.2 Doporučené postupy

Co se týče benefitů poskytovaných nad rámec zákonných povinností, vždy záleží na možnostech zaměstnavatele a na povaze práce, kterou zaměstnanci vykonávají. Velké výrobní společnosti se např. může vyplatit zřízení dětské skupiny na pracovišti, ale většině svých zaměstnanců nemůže nabídnout benefit v podobě práce z domova. Pro menšího zaměstnavatele bude zpravidla zřízení dětské skupiny finančně nedosažitelné, pokud však jeho zaměstnanci vykonávají převážně kancelářskou práci, může jim nabídnout flexibilitu v podobě pružné pracovní doby a možnosti práce z domova. Je tak na zaměstnavateli, aby zvážil své možnosti a nastavil nabídku benefitů tak, aby v rámci svých možností vyšel vstříc potřebám svých zaměstnanců.

**Informace a komunikace** – zaměstnankyně a zaměstnanci se mohou zdráhat požádat např. o úpravu úvazku či práci z domova. Pokud se u zaměstnavatele nejedná o zavedenou praxi, mohou se obávat odmítavé reakce zaměstnavatele. Proto je dobrou praxí zaměstnance informovat o možnostech sladování a dalších nabízených benefitech např. formou vnitřního předpisu či jiným dostupným způsobem. Všichni by také měli vědět, na koho se mohou obrátit, budou-li v této oblasti potřebovat poradit či něco dořešit.

Důležitá je také komunikace s těhotnými zaměstnankyněmi a zaměstnanci čerpajícími mateřskou a rodičovskou dovolenou. Těhotné zaměstnankyně by měly dopředu vědět, co po nich bude zaměstnavatel požadovat v souvislosti s jejich odchodem (např. komu mají předat nedokončenou práci, komu předat zapůjčené pracovní pomůcky atd.). Zaměstnavatel také může svým zaměstnankyním pomoci zorientovat se v jejich právech a povinnostech – pro některé zaměstnankyně může být např. matoucí, kdy a jak si mají požádat o „mateřskou“ (zaměstnavatelé mohou zaměstnankyně odkázat na [příručku](#)<sup>123</sup> vypracovanou organizací Aperio nebo jim předat [leták](#)<sup>124</sup> vypracovaný společností LMC). Dobré je také pokusit se se zaměstnancem vést otevřený rozhovor o téma jeho návratu. V případě zaměstnanců, kterým v průběhu mateřské nebo rodičovské dovolené skončí pracovní poměr uplynutím času, je vhodné vést otevřený rozhovor o jejich návratu, pokud zaměstnanec nebo zaměstnavatel o návrat stojí. Zaměstnanci a zaměstnankyně ocení informace o možnostech postupného návratu (viz níže), pro zaměstnavatele je pak informace o plánované délce absence důležitá z hlediska organizace práce a hledání případné náhrady. Dobrou praxí zaměstnavatelů jsou také pozvání na zaměstnanecké večírky a podobné události, v rámci nichž mohou zaměstnanci a zaměstnankyně na rodičovské dovolené udržovat kontakt s kolegy.

**Umožnění postupného návratu z mateřské/rodičovské dovolené** – v ČR je ve srovnání se zahraničím neobvykle dlouhá rodičovská dovolená. Ve spojení s nedostatkem míst v mateřských školách pro děti mladší 3 let tak mnoho rodičů, převážně žen, na dlouhou dobu zcela opustí trh práce. Tento stav má mnohé negativní důsledky nejen pro zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele a společnost.

Debata na téma úpravy rodičovské dovolené nebo garance míst v mateřských školách se bohužel vede způsobem „ode zdi ke zdi“. Mnozí rodiče by přitom ocenili možnost postupného návratu do zaměstnání tak, aby mohli v omezeném rozsahu pracovat a zároveň se nadále plnohodnotně věnovat potřebám svého dítěte. Je tak dobrou praxí, pokud zaměstnavatelé tuto možnost poskytují. Může jít o nabídku občasně či omezené výpomoci při současném čerpání mateřské<sup>125</sup> či rodičovské dovolené (typicky spolupráce založená dohodou

122. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 16. prosince 2014, sp. zn. 231/2012/DIS, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1994>.

123. Aperio. Průvodce zákony pro rodiče [online]. [cit. 2023-10-11]. Dostupné z: <https://www.aperio.cz/pruvodce-zakony-pro-rodice>.

124. LMC. Vše o mateřské a rodičovské v jednom PDF. Připomeňte si, jak správně postupovat [online]. 2021 [cit. 2023-10-09]. Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu/vse-o-materske-a-rodicovske-v-jednom-pdf-pripomente-si-jak-spravne-postupovat>.

125. Pobírání peněžité pomoci v mateřství nebrání tomu, aby zaměstnankyně vedle péče o dítě také částečně pracovala. Možná je jak

o pracovní činnosti či provedení práce) nebo nabídku dřívějšího návratu při současném dočasném zkrácení pracovního úvazku či umožnění jiných sladovacích opatření (např. práce z domova). Udržování spolupráce během mateřské či častěji rodičovské dovolené je přitom výhodné a užitečné pro obě strany. Rodičům pomáhá udržet kontakt s pracovním prostředím, zaměstnavateli umožňuje udržet vztah se zkušeným zaměstnancem a předejít fluktuaci v pracovním kolektivu.

**Neplacené volno** – některé zaměstnankyně či zaměstnanci se naopak rozhodnou čerpat rodičovskou dovolenou v plném rozsahu. Mnohdy je toto rozhodnutí ovlivněno tím, že nemohou jiným způsobem zajistit péči o své děti. A to ani poté, co jejich dítě oslaví 3. narozeniny – vzhledem k nedostatku míst někteří rodiče nemohou získat místo v mateřské škole tak, aby mohli nastoupit do práce ihned po skončení nároku na rodičovskou dovolenou. Řešením této situace je, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na poskytnutí náhradního volna bez náhrady mzdy (typicky se jedná o několik měsíců do září, kdy dítě již bude docházet do mateřské školy).<sup>126</sup>

**Práce z domu** – částečná práce z domu<sup>127</sup> (tzv. home office nebo homeworking) může být pro mnohé zaměstnankyně a zaměstnance nejvhodnějším řešením sladování práce a rodiny. Využití tohoto benefitu si zaměstnavatelé vyzkoušeli v době snahy o omezení kontaktů z důvodu šíření nemoci covid-19. I přes to se mnozí zaměstnavatelé využití tohoto benefitu nadále brání, neboť nevěří, že zaměstnanci budou doma pracovat srovnatelně efektivně, případně se obávají ztížené komunikace.

- › Benefity nad rámec zákona samozřejmě zaměstnavatelé nabízet nemusí. Jde však o efektivní způsob, jak nalákat nové zaměstnance a udržet si ty stávající. Obzvláště v době vysoké zaměstnanosti, kdy se společnosti „přetahují“ o nové zaměstnance a může být složité konkurovat pouze vyšší nabízené mzdy. To, jakým způsobem je možné sladit práci se soukromým životem, je důležité pro čím dál tím větší skupinu zaměstnanců.
- › Proto pokud zaměstnavatel benefity umožňující sladění práce s osobním životem nabízí, je vždy vhodné tuto skutečnost zdůraznit v pracovní inzerci.
- › Povinnost zaměstnavatele zajistit „rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky“, neznamená, že zaměstnavatel musí ke všem svým zaměstnancům přistupovat zcela bez rozdílu. Tato povinnost chrání zaměstnance proti neodůvodněným rozdílům. Je tak např. v pořádku, pokud zaměstnavatel umožní práci z domova pouze části zaměstnanců, u kterých to lze vzhledem k povaze vykonávané práce.
- › Zaměstnavatelé se mohou zdráhat poskytnout některé benefity kvůli obavám, jakým způsobem jejich poskytnutí ovlivní množství či kvalitu odvedené práce nebo zda poskytnutí benefitu zbytečně neztíží organizaci práce. Tyto obavy jsou pochopitelné, byť je třeba pamatovat i na přínos benefitů (jako je snížení fluktuace či zvýšení motivace zaměstnanců). Je také pravdou, že např. umožnění práce z domova předpokládá určitý stupeň důvěry mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
- › Pokud si zaměstnavatel není jistý, jak poskytnutí benefitu ovlivní odvedenou práci, může jej přijmout „na zkoušku“ – pouze na omezenou dobu. Např. umožní zaměstnanci v dohodnutém rozsahu pracovat z domova na měsíc s tím, že pokud se toto uspořádání osvědčí, mohou se dohodnout na prodloužení této doby.
- › Ne vždy je možné zaměstnanci poskytnout jim požadovaný benefit. V těchto případech je ale důležitá komunikace se zaměstnancem a snaha o nalezení řešení, které bude přijatelné pro obě strany. Místo zkrácení úvazku může např. zaměstnavatel zaměstnanci umožnit pružnou pracovní dobu tak, aby stihnul vyzvednout dítě ze školy.

---

dohoda o pracovní činnosti (DPČ), tak dohoda o provedení práce (DPP). Práci lze vykonávat i pro původního zaměstnavatele, musí se ale jednat o odlišnou práci, než jakou pro něj vykonávala zaměstnankyně podle původní pracovní smlouvy [ustanovení § 16 písm. a) zákona o nemocenském pojištění].

126. Zaměstnavatel nemá povinnost na takovou domluvu přistoupit. Pokud by však zaměstnanec kvůli nedostatku místa ve škole neměl jinou možnost než s dítětem zůstat doma, neměl by to být podle Nejvyššího soudu důvod pro rozvázání pracovního poměru. Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. října 2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007, dostupný z: <https://nsoud.cz/>.

127. Ustanovení § 317 zákoníku práce.

## 5.3 Pracovní podmínky dalších skupin zaměstnanců

Rovněž další skupiny zaměstnanců ocení, bude-li zaměstnavatel myslet na jejich potřeby, byť mu tuto povinnost zákon výslovně neukládá.

### 5.3.1 Starší zaměstnanci

Specifikům zaměstnávání starších osob není dnes věnována pozornost, kterou by si toto téma zasloužilo. Lze očekávat, že se to v budoucnu změní vzhledem ke stárnutí populace a prodlužování věku odchodu do důchodu.

U starších zaměstnanců se znevýhodnění v práci může projevit tím, že je jim upírána možnost dalšího vzdělávání, bývají opomíjeni při výběru nových vedoucích zaměstnanců nebo je na ně činěn nátlak, aby dobrovolně odešli ze zaměstnání. Častým nešvarem je i odeření některých benefitů starším zaměstnancům (viz podkapitola [4.2.2](#) a [4.2.3](#))

Ochránce se setkal s případem, kdy se zaměstnavatel v kolektivní smlouvě zavázal k tomu, že v případě přijetí organizační změny a následného propouštění bude primárně propouštět zaměstnance v důchodovém věku. Takový postup je samozřejmě diskriminační (viz podkapitola [8.3.1](#)).

Zaměstnanci, kteří se setkají s takovým přístupem, se samozřejmě nebudou cítit jako plnohodnotní zaměstnanci. Chtějí-li zaměstnavatelé zaujmout opačný přístup, je dobré věnovat se potřebám starších zaměstnanců pokud možno individuálně. Jiný přístup ocení zaměstnanec vykonávající namáhavou fyzickou práci, jiný zaměstnanec pracující v kanceláři. Do určité míry však starší zaměstnanci uvítají stejná opatření, jaká zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům-rodičům. Tedy flexibilitu, která jim umožní postupný přechod mezi ekonomickou aktivitou a obdobím důchodu. Pro zaměstnance v předdůchodovém či důchodovém věku může např. práce na zkrácený úvazek představovat dobrý způsob, jak zůstat stále aktivní, finančně zajištěný a zároveň si dopřát více odpočinku při zachování důležitých sociálních kontaktů. Naopak zaměstnavatel neztratí zkušeného zaměstnance, pro kterého by práce na plný úvazek již mohla být příliš namáhavá.

- › Při sestavování nabídky benefitů je dobré myslet i na potřeby starších zaměstnanců.
- › Otázka, kdy zaměstnanec plánuje odejít do důchodu, nemusí být nutně pro zaměstnavatele tabu. Tato informace může být podstatná z hlediska plánování dalších personálních kroků, např. potřeba zaučení nového zaměstnance na pozici, která bude takto uvolněna. Zaměstnavatel by však neměl žádným způsobem zaměstnance k odchodu do důchodu nutit. Naopak je vhodné, pokud je součástí tohoto rozhovoru ujištění, že je zaměstnanec pro zaměstnavatele přínosem, případně upozornění na možnost vhodné úpravy pracovních podmínek (zkrácení úvazku, přidělování méně fyzicky namáhavé práce). Samozřejmě by mělo být zachováno nabídky školení i pro starší zaměstnance.
- › I v případě starších zaměstnanců má zaměstnavatel možnost využít slevy na sociálním pojištění, pokud je zaměstnán na zkrácený úvazek. Věková hranice je stanovena na 55 let. Více informací naleznete na [webu ČSSZ](#).<sup>128</sup>

Ochránce se zabýval případem zaměstnavatele, který zaměstnancům v důchodovém věku poskytoval finanční odměnu, pokud se rozhodnou dobrovolně ukončit pracovní poměr. Ochránce dospěl k závěru, že praxe poskytování odchodného nepředstavuje diskriminaci z důvodu věku.<sup>129</sup>

128. Česká správa sociálního zabezpečení. Sleva na pojistném. [online]. 2023 [cit. 2023-10-09]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/slevy-na-pojistnem>.

129. Stanovisko veřejného ochránce práv ze dne 16. května 2017, sp. zn. 84/2016/DIS, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5720>.

### 5.3.2 LGBTIQ+ zaměstnanci

Výše jsem uvedl, že sexuální orientace a genderová identita jsou čistě soukromou záležitostí každého zaměstnance, která by zaměstnavatele neměla zajímat. To samozřejmě platí. Pryč je však naštěstí doba, kdy většina LGBTIQ+ lidí pečlivě střežila své soukromí ve snaze vyhnout se odsouzení, diskriminaci či dokonce fyzickým útokům. Dnes jsou tito lidé častěji otevřenější ohledně svého soukromí a v rámci navazování běžných vztahů na pracovišti se netají např. tím, že dovolenou strávili s partnerem/partnerkou. Přesto i dnes může takové běžné sdělení vést např. k tomu, že se zaměstnanci stanou terčem urážek a „vtipných“ poznámek ze strany svých kolegů.

Je proto dobrou praxí, pokud zaměstnavatel dá jasně najevo, že podobné jednání je nepřijatelné a že na jeho pracovišti jsou LGBTIQ+ zaměstnanci vítáni. To může zaměstnavatel výslovně stanovit např. v etickém kodexu či jiném vnitřním předpisu. Aby však nezůstalo pouze u deklarace (se kterou se ještě všichni zaměstnanci ne zcela pečlivě seznámí), je vhodné úpravu vnitřního předpisu doplnit i nastavením pracovních podmínek tak, aby skutečně vyhovovaly všem zaměstnancům. Tímto způsobem vyšle zaměstnavatel vůči LGBTIQ+ zaměstnancům jasný signál, že myslí i na jejich potřeby.

Rozdílné pracovní podmínky mohou vznikat v důsledku právní úpravy, která stále rozlišuje mezi formalizovanými svazky muže a ženy a svazky stejnopohlavních párů (manželstvím a registrovaným partnerstvím), mohou přímo vyplývat z právních předpisů nebo se může jednat o důsledek nastavení benefitů, které zaměstnavatel poskytuje dobrovolně. K narovnání pracovních podmínek pak mnohdy stačí drobná úprava ze strany zaměstnavatele.

- › Např. nařízení vlády, jímž se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, stanoví, že zaměstnanec má právo na pracovní volno v rozsahu dvou dnů v souvislosti s vlastní svatbou (s uzavřením manželství). Za jeden den potom zaměstnanci přísluší náhrada mzdy či platu. Pracovní volno s náhradou mzdy se rovněž na jeden den podle tohoto nařízení poskytne rodiči k účasti na svatbě dítěte, případně dítěti k účasti na svatbě rodiče (zde již bez náhrady mzdy). Nařízení explicitně hovoří o svatbě (která je pojmově spjata s uzavřením manželství), ale nevztahuje se na případy uzavření registrovaného partnerství (a účasti na souvisejícím obřadu). Doporučuji proto zaměstnavatelům, aby volno a náhradu odměny za práci ve stejném rozsahu poskytovali registrovaným partnerům i nad rámec právní úpravy, jakožto jeden ze zaměstnaneckých benefitů.
- › Rovněž i při nastavení dalších benefitů je vhodné myslet na registrované partnery a potřeby homoparentálních rodin. Například by zaměstnavatel měl omluvit nepřítomnost v práci kvůli doprovodu dítěte k lékaři, při narození dítěte nebo jeho převzetí do péče nejen u dětí biologických či adoptivních, ale také u dětí (registrovaného) partnera žijících ve společné domácnosti.

### 5.3.3 Zaměstnanci – cizinci

Zaměstnání cizinců představuje pro některé zaměstnavatele cestu, jak obsadit dlouhodobě neobsazená místa. Pro zaměstnance ze zahraničí zase může být práce v Česku lákavá z hlediska finančního ohodnocení.

Není žádným tajemstvím, že někteří zaměstnavatelé zranitelné postavení zahraničních zaměstnanců, především těch z východní Evropy nebo ze třetích zemí, zneužívají, přičemž mnohdy jde jejich praktiky označit za vykořisťování hraničící s moderním otroctvím. Předpokládám, že tito zaměstnavatelé nebudou mezi čtenáři tohoto doporučení, proto se těmto praktikám nebudu dále věnovat. Ale i u běžných zaměstnavatelů se zahraniční zaměstnanci mohou setkat se znevýhodněním.

Ochránce se na zkušenosti s diskriminací dotazoval zaměstnanců z Evropské unie pracujících v ČR. Téměř třetina z dotazovaných zaměstnanců uvedla, že se ve svém pracovním životě v Česku cítila být diskriminována z důvodu své státní příslušnosti nebo národnosti. Občané Evropské unie vnímají pocit diskriminace z důvodu své státní příslušnosti nebo národnosti nejčastěji v oblasti odměňování (15 %), dále v oblasti přidělování práce (13 %) a při hledání práce (12 %). Pocitované znevýhodnění v oblasti práce je mnohem vyšší u nízko kvalifikovaných pracovníků a zaměstnanců pracujících pro agentury

práce než u vysoce kvalifikovaných a kmenových zaměstnanců. Nepřekvapivě diskriminace v oblasti pracovního života souvisí s mírou znalosti českého jazyka.<sup>130</sup>

Chce-li zaměstnavatel poskytnout zahraničním zaměstnancům podporu, je vhodné se zaměřit především na překonání potíží spojených s neznalostí češtiny, českého právního řádu a místních poměrů. Bude dost záležet na možnostech zaměstnavatele, nakolik se zahraničním pracovníkům může věnovat – pomoc může spočívat v zajištění ubytování, pomoci při jednání s úřady a při zajištění potřebných povolení, zprostředkování kontaktu na neziskovou organizaci, která se zaměřuje na pomoc cizincům, či odkaz na informace v jazyce, kterému zaměstnanec rozumí.

- › Zaměstnavatelé mohou využít materiálů v různých jazycích na webu [cizinci.cz](https://www.cizinci.cz)<sup>131</sup> a webových stránkách [Státního úřadu inspekce práce](https://www.suip.cz).<sup>132</sup>

Zcela zásadní je přizpůsobení komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v případech, kdy neovládají stejný jazyk.

Ochránce posuzoval postup zaměstnavatele, který zaměstnankyni, která neovládala dobře češtinu, předložil pracovní smlouvu v českém jazyce. Zaměstnavatel přitom vyvíjel na ženu nátlak, aby smlouvu na místě podepsala, aniž by jí dal prostor se s obsahem smlouvy seznámit (např. si zajistit překlad nebo se poradit s jiným zaměstnancem ovládajícím češtinu). Tento postup vyhodnotil ochránce jako problematický.<sup>133</sup>

## 6. Obtěžování a sexuální obtěžování

Šikana, diskriminace a sexuální obtěžování – mohlo by se zdát logické, že mezilidské vztahy na pracovišti jsou čistě soukromou věcí dospělých lidí, kteří jsou schopni případné konflikty vyřešit sami mezi sebou. Proti šikaně se však její oběti často nemohou efektivně bránit samy, to platí především tehdy, když k šikaně dochází ze strany nadřízených. Tato jednání by měla zaměstnavatele zajímat také proto, že i když se jich nedopustí sám, ale „pouze“ jeho zaměstnanci, bude za ně v konečném důsledku často odpovědný sám zaměstnavatel. Podle zákoníku práce má navíc zaměstnavatel povinnost předcházet šikaně i obtěžování na pracovišti. V neposlední řadě šikana i obtěžování mohou mít negativní vliv na činnost zaměstnavatele – od nákladů spojených s vyšší fluktuací až po negativní mediální pozornost (více v [9. kapitole](#)).

### 6.1 Šikana

Šikanu lze definovat jako dlouhodobé a systematické jednání jiného člověka, které vytváří nepřátelské prostředí. Na pracovišti má zpravidla podobu psychického násilí. Za nejčastější projevy šikany lze označit nedoceňování pracovního výkonu, zadávání nesmyslných pracovních úkolů a povinností neodpovídajících pracovní kvalifikaci, zesměšňování a pomlouvání šikanovaného v rámci pracovního kolektivu, různé naschvály, předávání špatných nebo neúplných informací nebo neustálou kritiku práce. V extrémních případech eskaluje šikana i ve fyzické útoky. Je důležité si uvědomit, že projevem šikany může být i zákonem předpokládané jednání, pokud je vedeno snahou zaměstnance poškodit – vedoucí např. šikanovanému zaměstnanci neumožní vybrat si dovolenou ve zvoleném termínu, zatímco další zaměstnanci ji bez problému dostanou.

Pokud jedná nadřízený nepříznivě s podřízenými zaměstnanci, mluvíme o tzv. bossingu. Opačnou dynamiku (šikana vedoucího zaměstnance podřízenými) nazýváme staffingem. Jako mobbing označujeme šikanu v kolektivu mezi stejně postavenými zaměstnanci.

130. Doporučení veřejného ochránce práv ze dne 15. listopadu 2021, sp. zn. 72/2020/DIS, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/9920>.

131. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Cizinci v České republice [online]. [cit. 2023-10-11]. Dostupné z: <https://www.cizinci.cz/web/cz/pro-cizince>.

132. Státní úřad inspekce práce [online]. [cit. 2023-10-11]. Dostupné z: <https://www.suip.cz/>.

133. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 27. května 2020, sp. zn. 6601/2019/VOP, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/8250>.

I když se výsledky jednotlivých sociologických výzkumů mohou mírně lišit, je z nich zřejmé, že šikana na pracovišti není ojedinělým jevem. Podle posledního šetření společnosti LMC JobsIndex se se šikanou setkala 21 % dotazovaných zaměstnanců.<sup>134</sup>

Ne vždy je šikana zároveň diskriminací. Záležet bude na tom, zda je nepříznivé zacházení motivováno některým z diskriminačních důvodů anebo např. osobní nevraživostí.

## 6.2 Obtěžování

Jednou z forem diskriminace je obtěžování. Obtěžováním rozumí zákon především nežádoucí chování, které souvisí s některým z diskriminačních důvodů a jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí. Za obtěžování tedy můžeme označit šikanu, která souvisí s diskriminačním důvodem.

Ochránce se zabýval<sup>135</sup> případem zaměstnance, který měl se zaměstnavatelem standardní vztahy až do chvíle, kdy začal řešit problémy spojené s ledvinovými kameny. Zaměstnanec prodělal neplánovanou operaci, po které však jeho obtíže zcela nezmizely. Poté, co oznámil zaměstnavateli nutnost druhé operace, začal pocítovat zvýšený tlak na svou osobu. Ten se projevoval především pracovním přetížením, přičemž zaměstnavatel tomuto zaměstnanci neumožnil práci přesčas. Následně mu zaměstnavatel zaslal upozornění na možnost výpovědi a výzvu k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, což vedlo k odložení plánované operace. Namítané šikanózní jednání se mělo projevat i tak, že zaměstnanec musel hlásit své přestávky na toaletu, byť si byl zaměstnavatel vědom toho, že častější potřeba močení je důsledkem potíží s ledvinovými kameny. Podle ochránce se zaměstnavatel dopustil diskriminace ve formě obtěžování, neboť zdravotní potíže zaměstnance představovaly zdravotní postižení ve smyslu antidiskriminačního zákona.

Případem se následně zabýval soud. Zaměstnavatel v rámci soudního smíru zaplatil zaměstnanci 220 000 Kč.

Ne každou nepříjemnou situaci je ale možné považovat za obtěžování. Při jeho posuzování je třeba zkoumat:

- » **Subjektivní i objektivní stránku obtěžujícího jednání.** Zatímco subjektivní stránka se odvíjí od prožívání situace samotnou obětí, objektivní stránka vyžaduje hodnocení situace pohledem jiné osoby v obdobném postavení jako oběť. Aby se mohlo jednat o obtěžování, musí sledované chování být obtěžující jak subjektivně, tak objektivně.<sup>136</sup>
- » **Intenzitu takového jednání.** Obtěžující chování mnohdy spočívá ve více skutcích, které po určitou dobu utváří nepříznivé prostředí ve svém souhrnu. Obzvláště závadné chování však může být kvůli své intenzitě kvalifikováno jako obtěžování i při jednotlivém projevu (u verbálního obtěžování i při jednotlivém výroku), ačkoli jde spíše o výjimečné, excesivní případy. Dalším faktorem, ke kterému je třeba při posuzování intenzity chování přihlídnout, je vztah mezi obtěžovaným a osobou, která se měla obtěžování dopustit (např. chování osoby z pozice moci může mít větší dopad do psychiky oběti).<sup>137</sup>

134. LMC. Vývoj na pracovním trhu Hlavní data, změny a trendy / Q2-2023 [online]. 2023 [cit. 2023-10-11]. Dostupné z: <https://s3.eu-central-1.amazonaws.com/cms-api.mgw.cz/lmc/f8cofoab-88de-4781-b600-877208c50235.pdf>.

135. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 18. května 2015, sp. zn. 5560/2014/VOP dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3772>.

136. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 4. prosince 2017, sp. zn. 1494/2017/VOP; dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5844>; či zpráva veřejného ochránce práv ze dne 28. března 2018, sp. zn. 1047/2017/VOP; dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5952>.

137. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 7. května 2019, sp. zn. 3639/2018/VOP, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6998>.

✓ Pavel má od narození postižení, které je na první pohled znatelné. U zaměstnavatele pracuje několik let, z jeho kolegů se postupně stali jeho dobří přátelé. Mezi těmito zaměstnanci není Pavlovo postižení žádné tabu, naopak na toto téma často naráží a vtipkují. I když by se nezaujatému pozorovateli mohl tento styl komunikace zdát „za hranou“ a urážlivý vůči Pavlovi, Pavel to tak nevnímá. Naopak to byl on, kdo na téma svého postižení začal s kolegy vtipkovat, protože tak to má nastavené i s přáteli mimo pracoviště. Jelikož i dalším svým jednáním dal Pavel jasně najevo, že mu poznámky jeho kolegů nevadí, o obtěžování se nemůže jednat – chybí subjektivní stránka.

✗ Pavel nastoupil do nového zaměstnání. Na pracovišti panuje mnohem formálnější atmosféra a Pavel se teprve poznává s novými kolegy, se kterými si vyká. Hned po týdnu však zaslechne, jak se o něm jeho nadřízený zmiňuje jako o tom „kriplovi“. Později se k Pavlovi donese, že jeho nadřízený jej takto označuje častěji, paroduje projevy jeho postižení a jinak jej zesměšňuje, byť vždy za Pavlovými zády. V přímém kontaktu se nadřízený chová k Pavlovi odměřeně, brzy je navíc jasné, že mu nevěří, neboť jej pověřuje jen těmi nejjednoduššími úkoly, jejichž splnění navíc opakovaně přede všemi kontroluje. Pavel se na pracovišti necítí vůbec dobře a brzy hledá novou práci. V tomto případě by se o obtěžování již jednalo. Jako obtěžující chování nadřízeného vnímá sám Pavel a vnímal by je tak i průměrný zaměstnanec v jeho postavení. Obtěžujícího jednání se navíc dopouští opakovaně vedoucí zaměstnanec.

### 6.3 Sexuální obtěžování

Tématu sexuálního obtěžování se v posledních několika letech dostalo zvýšené pozornosti. To je určitě dobře, neboť se jedná o závažné jednání s negativními dopady nejen na životy obětí, ale i jejich okolí. Na druhou stranu se v diskusi na toto téma objevila spousta zavádějících informací či dokonce zjevných nepravd.

V odborné literatuře nalezneme více definic sexuálního obtěžování. Pro zaměstnavatele je však důležitá definice obsažená v antidiskriminačním zákoně. Stejně tak jako v případě šikany a obtěžování totiž platí, že zaměstnavatel má povinnost předcházet sexuálnímu obtěžování na pracovišti, a pokud k takovému jednání dojde, může být za ně odpovědný.

**Sexuálním obtěžováním** rozumí antidiskriminační zákon obtěžování, které má sexuální povahu.<sup>138</sup> Jedná se tak o nežádoucí chování, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby anebo, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující postavení obtěžované osoby, tzv. jednání „něco za něco“.<sup>139</sup>

✗ Kolega opakovaně nahlas komentuje postavu kolegyně, žádá ji o zaslání nahých fotografií a občas ji položí ruku na stehno či pozadí. Když mu řekne, ať toho nechá, vždy se jen směje a říká, ať není „netykavka“.

✗ Nadřízená řekne svému podřízenému, že se mu finančně v práci povede lépe, pokud s ní půjde na rande.

✗ Zaměstnavatel projeví zájem o svoji zaměstnankyni a opakovaně ji zve na schůzku mimo pracoviště. Ta vždy slušně odmítne a při několikátém pozvání zdůrazní, že by byla ráda, aby jejich vztah zůstal čistě profesionální. Zaměstnavatel odmítnutí neunes a pokusí se se zaměstnankyní rozvázat pracovní poměr.

Sexuální obtěžování je tedy chování, které:

» je nevhodné

<sup>138</sup> Ustanovení § 4 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

<sup>139</sup> Ustanovení § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona.



- » má intenzitu dosahující zásahu do lidské důstojnosti a
- » má sexuální povahu nebo podtext.

Rozeznat **sexuální povahu** či podtext namítaného jednání nečiní zpravidla větší potíže. Důležité je si v této souvislosti uvědomit, že sexuální obtěžování zpravidla není nevhodné vyjádření sympatií, oběť sexuálního obtěžování nemusí obtěžujícího ani sexuálně přitahovat. Častou příčinou sexuálního obtěžování je spíše potřeba utvrdit si svou formální či neformální mocenskou převahu.

Ochránce se zabýval případem namítaného sexuálního obtěžování, kterého se měl dopustit advokát vůči své zaměstnankyni – advokátní koncipientce. Pro dokreslení, jaké mohou být projevy sexuálního obtěžování, níže uvádím část z podání stěžovatelky:

„Oslovoval mě pořád, Macku,‘ a to i před klienty. Neustále mi vykládal své sexuální zážitky s milenkami a manželkou. Vynucoval si tělesný kontakt – polibky na rty. Kontroloval, jestli na sobě mám spodní prádlo – prostě přišel ke mně a zvedl mi sukni, aby se podíval. Nebo mi přes oblečení šáhl na prsa, jestli na sobě mám podprsenku. Opakovaně mi nabízel, že mě navštíví doma se slovy: „Macku, už u mě pracuješ rok, dva, tři (údaj se postupně měnil), a ještě jsi mi nedala. To musíme napravit.“ Když slavila tehdejší asistentka narozeniny, musela jsem s ním jít do sexshopu vybírat pro ni vibrátor.“<sup>140</sup>

Příkladem může být dlouhodobé obtěžování, kterému čelila zaměstnankyně městské policie. Zaměstnankyně se proti obtěžujícímu jednání sice vymezila, ale jinak formálně nebránila, protože se bála odvety ze strany pachatele, který byl jejím nadřízeným. Jednání se však stupňovalo (od nevhodných narážek a oplzlých řečí, až po fyzické dotyky na intimních partiích), zaměstnankyně se proto nakonec obrátila na zaměstnavatele. Ten věc vyhodnotil jako možný trestný čin a věc předal Polici ČR. Soud skutečně pachatele odsoudil za znásilnění.<sup>141</sup>

## 6.4 Odpovědnost a povinnosti zaměstnavatele

V příkladech zmíněných v doporučení opakovaně uvádím, zda se zaměstnavatel ne/dopustil diskriminace. Vzhledem ke skutečnosti, že zaměstnavatelé jsou dnes velice často právnické osoby a v případech diskriminace je z povahy věci zpravidla<sup>142</sup> stěžejní jednání konkrétní fyzické osoby, je vhodné se alespoň stručně zamyslet nad otázkou přičitatelnosti diskriminačního jednání zaměstnavateli. V praxi totiž diskriminační rozhodnutí nejčastěji nepřijme sám zaměstnavatel nebo např. člen jeho statutárního orgánu. Otázka odpovědnosti zaměstnavatele pak obzvláště vyvstává v případech šikany či obtěžování, kterého se dopouští vedoucí či řadový zaměstnanec.

Pokud se diskriminace dopustí zaměstnanec při výkonu svých pracovních povinností, bude přičitatelnost takového jednání zaměstnavateli zpravidla nezpochybnitelná. Může jít např. o situaci, kdy vedoucí nepřízná odměny staršímu zaměstnanci z důvodu jeho věku, nebo když ředitel pobočky odmítne zaměstnat uchazeče z důvodu jeho etnicity.

Tuto skutečnost musel Nejvyšší soud ve svém nedávném rozhodnutí<sup>143</sup> připomenout nižším soudům. Soudy rozhodovaly o propuštění těhotné zaměstnankyně ve zkušební době. Zaměstnankyně po zjištění, že je těhotná, o svém těhotenství ihned informovala svého nadřízeného. Vzhledem k charakteru práce, kterou dle pracovní smlouvy vykonávala, bylo totiž nutné, aby byla převedena na práci jinou. Nadřízený se obrátil na personalistku, která následně nařídila, aby zaměstnankyně zůstala dočasně doma a vyslala

140. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 6. dubna 2017, sp. zn. 2569/2016/VOP, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/4958>.

141. Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 23. února 2018, sp. zn. 4 T 73/2017.

142. Stranou nyní ponechám dnes velice aktuální otázku využití umělé inteligence.

143. Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. března 2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020, dostupný z: <https://nsoud.cz/>.

ji na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku. Zde byla zaměstnankyně shledána jako zdravotně nezpůsobilá s tím, že lékařka se zajímala výhradně o její těhotenství. Následně byl pracovní poměr těhotné zaměstnankyně zrušen ve zkušební době, toto rozhodnutí podepsal ředitel divize.

Zaměstnankyně si byla jistá, že její těhotenství bylo jediným důvodem zrušení pracovního poměru, obrátila se proto na soud s antidiskriminační žalobou. I když se u soudů následně potvrdilo, že o těhotenství věděli nadřízený zaměstnankyně, personalistka i lékařka a že jediným důvodem pro vyslání na mimořádnou prohlídku a důvodem konstatování zdravotní nezpůsobilosti bylo těhotenství zaměstnankyně, dospěly soudy k závěru, že k diskriminaci nedošlo. Dle soudů totiž ředitel divize, který podepsal rozhodnutí o zrušení pracovního poměru, byl prokazatelně informován pouze o tom, že zaměstnankyně je zdravotně nezpůsobilá k výkonu práce. Soudy přitom zdůraznily, že zaměstnavatel není oprávněn zjišťovat důvod zjištěné zdravotní nezpůsobilosti.

Zaměstnankyně se zastal až Nejvyšší soud. Ten odmítl, že by ke konstatování diskriminace bylo nutné prokázat, že o diskriminačním motivu ukončení pracovního poměru věděla osoba jednající jménem zaměstnavatele (zde ředitel divize). Dle Nejvyššího soudu zaměstnankyně postupovala zcela logicky, když své těhotenství řešila se svým nadřízeným. U soudu pak bylo prokázáno, že oznámení těhotenství vedlo k ukončení pracovního poměru zaměstnankyně.<sup>144</sup>

U šikany, obtěžování a sexuálního obtěžování může být přičitatelnost jednání agresora zaměstnavateli složitější. Obzvláště pokud jde o jednání, které se odehrává pouze nebo převážně „mezi čtyřma očima“ a zaměstnanec dotčený tímto jednáním se proti němu nevymezí. Na pracovišti tak o obtěžujícím jednání neví nikdo s výjimkou agresora a oběti. Otázka přičitatelnosti v takových případech bude v budoucnu nejspíše řešena judikaturou.

Přičitatelnost zaměstnavateli je však bez větších pochyb dána tehdy, pokud:

- » se obtěžujícího jednání dopustí zaměstnanec, který bude vůči obtěžovanému zaměstnanci vystupovat z pozice zástupce zaměstnavatele (vedoucí zaměstnanec, zaměstnanec personálního oddělení, statutární orgán či člen vedení), nebo
- » k obtěžování dochází výlučně nebo převážně na pracovišti, v pracovní době, nebo v souvislosti s výkonem práce, zaměstnavatel se o tomto jednání dozví (např. prostřednictvím stížnosti dotčeného zaměstnance nebo upozornění jeho kolegů), ale nepřijme žádná opatření, aby situaci vyřešil.<sup>145</sup>

V souvislosti s otázkou odpovědnosti zaměstnavatele za šikany a (sexuální) obtěžování je také dobré se zamyslet nad tím, zda má zaměstnavatel povinnost podobným jednáním předcházet a jaké jsou související povinnosti zaměstnavatele i jeho zaměstnanců.

Zákoník práce výslovně uvádí, že v **pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, tedy včetně diskriminace ve formě obtěžování a sexuálního obtěžování**. Podíváme-li se však do zákoníku práce, pojmy jako šikana či bossing v něm nenalezneme. **Zákaz šikany lze tak pouze dovodit z obecněji vymezených povinností** – především z povinnosti zajistit rovné zacházení<sup>146</sup>, povinnosti vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů zaměstnancem<sup>147</sup>, povinnosti vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky<sup>148</sup> či práva zaměstnance na uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky.<sup>149</sup> Na

144. Věc se následně dostala až k Ústavnímu soudu. Ten na argument zaměstnavatele, že důvodem zrušení pracovního poměru byla zdravotní nezpůsobilost zaměstnankyně a že o těhotenství zaměstnankyně ani nevěděl, reagoval takto: „Argument, že stěžovatel věděl pouze o zdravotní nezpůsobilosti vedlejší účastnice, nikoliv však o jejím těhotenství, trpí vnitřní kontradikcí, jestliže ji vyslal na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, kterou byla tato nezpůsobilost zjištěna, pouze z důvodu jejího oznámení svého těhotenství vedoucím zaměstnancem.“ (z usnesení Ústavního soudu ze dne 23. srpna 2022, sp. zn. III. ÚS 2081/22, dostupného z: <https://nalus.usoud.cz>).

145. Tomšej, Jakub. Diskriminace na pracovišti. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-1014-8. str. 118.

146. Ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce.

147. Ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

148. Ustanovení § 102 odst. 1 zákoníku práce.

149. Ustanovení § 1a odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

úrovni zaměstnanců se pak jedná o povinnost vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci, která je uložena vedoucím zaměstnancům<sup>150</sup>, a povinnost spolupracovat s ostatními zaměstnanci, kterou mají všichni zaměstnanci.<sup>151</sup>

Dle soudní praxe **zaměstnavatel odpovídá za škodu způsobenou zaměstnanci nerovným zacházením**, a to včetně případů šikany, podle ustanovení § 265 zákoníku práce. V případě diskriminace může vedle škody uplatnit zaměstnanec nároky dle antidiskriminačního zákona.

Dále je důležité, že **povinnost zajistit rovné zacházení je vymezena tak, že k jejímu splnění je vyžadován aktivní přístup zaměstnavatele**. To vyplývá především z ustanovení § 5 odst. 2 antidiskriminačního zákona. Podle tohoto ustanovení se zajišťováním rovného zacházení rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům zaměstnavatele. Za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.

Zákon tedy výslovně stanovuje povinnost zaměstnavatelů přijímat konkrétní opatření za účelem zajištění ochrany před diskriminací. Jakým způsobem má být tato povinnost splněna však antidiskriminační zákon neuvádí ani alespoň demonstrativním výčtem požadovaných opatření. Vyplývá z něj ale, že jiná opatření lze vyžadovat od velké nadnárodní společnosti a jiná od zaměstnavatele s několika zaměstnanci.

- › V úvahu tak připadají opatření typu zřízení firemního ombudsmana, vydání vnitřního předpisu, ve kterém bude jasně stanoveno, že diskriminace na pracovišti či obtěžování nejsou tolerovány, nastavení transparentního systému hodnocení práce a odměňování zaměstnanců či pravidelné dotazníkové šetření mezi zaměstnanci. Mnohá opatření jsou uvedena v tomto doporučení.
- › I když povinnost zajistit rovné zacházení je vymezena poněkud neurčitě, lze z ní dle mého názoru vyvodit povinnost zaměstnavatele prošetřit případné stížnosti na diskriminaci a v případě, že se tyto stížnosti ukáží jako opodstatněné, přijmout adekvátní opatření. Povinnost projednat se zaměstnancem jeho stížnost je ostatně výslovně stanovena zákoníkem práce.<sup>152</sup>

## 7. Stížnosti zaměstnanců a zákaz pronásledování

### 7.1 Prověření stížností zaměstnanců

Z povinnosti zajistit rovné zacházení vyplývá mimo jiné povinnost zaměstnavatele zabývat se stížnostmi, ve kterých se zaměstnanci vymezí proti diskriminačnímu jednání. Rovněž zákoník práce výslovně stanoví, že zaměstnanci mají právo na projednání svých stížností zaměstnavatelem. Porušení této povinnosti je

přestupkem, za který může zaměstnavatel dostat pokutu až do výše 400 000 Kč.<sup>153</sup>

Projednání stížnosti by ale nemělo proběhnout pouze formálně. Zaměstnanec by se od zaměstnavatele měl vždy dozvědět, **co na základě jeho stížnosti zjistil** (pokud stížnost obsahuje skutečnosti, které je třeba ověřit), **jak tyto skutečnosti vyhodnotil** (zda je stížnost důvodná či nedůvodná a jak zaměstnavatel k tomuto závěru dospěl) a případně **jaké opatření přijal**, aby zjištěná pochybení napravil.

- › Projednání stížnosti samozřejmě neznamená, že zaměstnavatel musí dojít k závěru, že stížnost je důvodná. Je však vhodné věnovat pozornost i těm stížnostem, ve kterých zaměstnanec namítá diskriminaci, i když k diskriminaci ve skutečnosti nedošlo. Zaměstnanec může vycházet z mylných či neúplných informací a může se skutečně cítit postupem zaměstnavatele poškozený. Zaměstnavatelem poskytnuté vysvětlení tak může předejít zbytečným konfliktům či nedorozuměním.

150. Ustanovení § 302 písm. c) zákoníku práce.

151. Ustanovení § 301 písm. a) zákoníku práce.

152. Ustanovení § 276 odst. 9 zákoníku práce.

153. Ustanovení § 24 odst. 1 písm. d) a odst. 2 písm. b) zákona o inspekci práce.

- › Při prošetřování stížnosti zaměstnance by se zaměstnavatel měl snažit o co největší **nestrannost**. Tento požadavek může znít paradoxně, neboť zaměstnavatel bude zpravidla prověřovat stížnost na jednání, za které nese v konečném důsledku odpovědnost on sám. I přesto by prověřování namítaného jednání mělo probíhat nestranně.
- › Stížnost by nikdy neměl prověřovat zaměstnanec, proti jehož jednání stížnost směřuje. Tento zaměstnanec by ale měl mít možnost se k namítaným jednáním vyjádřit.
- › Vhodným postupem může být zapojení osoby, které podatel stížnosti i zaměstnavatel důvěřují.
- › V závislosti na závažnosti namítaného jednání a důvěryhodnosti informací uvedených ve stížnosti je vhodné zvážit expertní pomoc. Zapojení externího subjektu také posílí důvěru zaměstnance v nestrannost při prověřování jeho stížnosti. Pomoci může např. mediátor, obzvláště přichází-li v úvahu smírné řešení vzniklého sporu. Více o mediaci se můžete dočíst v letáku [Mediace](#).<sup>154</sup>
- › Na žádost zaměstnance má zaměstnavatel povinnost projednat jeho stížnost s odborovou organizací. I pokud zaměstnanec tento požadavek výslovně neuvede, může být v některých případech vhodné odbory zapojit. Zaměstnavatel může například odbory požádat, aby k namítanému jednání zaujaly stanovisko, přičemž zaměstnanec bude mít větší důvěru, že odbory k dané věci přistupují nezaujatě.
- › Je-li namítána diskriminace, je většinou nutné pro řádné zhodnocení stížnosti nalézt vhodného zaměstnance ve srovnatelném postavení, v jakém je podatel stížnosti (tzv. komparátor). Například pokud měla diskriminace spočívat v tom, že vedoucí nepřiděluje podateli stížnosti odměny, neměl by se zaměstnavatel spokojit pouze se zjištěním, za co tento zaměstnanec dostal/nedostal odměny a proč, ale měl by také zjistit, za co byli nebo nebyli odměněni jeho kolegové.
- › Je-li namítán bossing, neměl by zaměstnavatel relevantnost namítaných skutečností posuzovat pouze na základě vyjádření dotčeného nadřízeného. Bossing totiž často spočívá v jednáních, která se bez kontextu mohou zdát jako běžný výkon povinností vedoucího zaměstnance – zadávání pracovních úkolů či hodnocení vykonané práce. Obranou nadřízeného tedy zpravidla bude, že jeho kritika je oprávněná, stěžující zaměstnanec dělá ve své práci chyby a nesnese kritiku. Tato tvrzení mohou být samozřejmě pravdivá – jejich pravdivost by se však zaměstnavatel měl pokusit ověřit jinak než pouhým tvrzením někoho, kdo má jasný zájem na tom, aby se namítané skutečnosti nepotvrdily.
- › Pokud jsou ve stížnosti namítány závažné formy šikany či obtěžování, je vhodné před samotným prověřením namítaných skutečností přijmout předběžná preventivní opatření, která ochrání potenciální oběť.
- › Jedním z možných postupů při prověřování stížnosti je konfrontace podatele se zaměstnancem, proti jehož jednání stížnost směřuje. Zaměstnavatelům však doporučuji, aby tento postup vždy pečlivě zvážili. Konfrontace nemusí být vhodná v případě vyhrocených vztahů nebo v některých citlivějších případech (především v případech sexuálního obtěžování, nebo také v situacích, kdy s tím podatel nesouhlasí).
- › Při prověřování některých forem nerovného zacházení se zaměstnavatel může dostat do situace „tvrzení proti tvrzení“, tedy do situace, kdy nebude moct určit, který ze zaměstnanců tvrdí pravdu. Může se tak stát především tehdy, pokud k namítanému jednání docházelo beze svědků za zavřenými dveřmi kanceláře. I v tomto případě však není vhodné věc nechat jen tak, pokud je zřejmé, že vztahy mezi zaměstnanci jsou nadále vyhrocené. Zaměstnavatel může např. přijmout preventivní opatření, tedy zamezit častějšímu kontaktu zaměstnanců, případně věnovat jejich dalšímu fungování zvýšenou pozornost.
- › Pokud zaměstnavatel při prověřování stížnosti zjistí, že skutečně došlo k diskriminaci, není vhodné se celou věc pokusit „zamést pod koberec“. Dle mých zkušeností při vyřizování podnětů i z výzkumů vyplývá, že jen velmi malá část zaměstnanců se chce proti diskriminaci primárně bránit cestou žaloby nebo podáním podnětu orgánům inspekce práce. K těmto krokům naopak zaměstnanci přistupují až tehdy, pokud veškerá snaha o domluvu se zaměstnavatelem selhala. Cílem většiny zaměstnanců je to, aby už k diskriminaci nedocházelo, nebo aby byly odstraněny její následky. Zaměstnanci jsou si taky většinou vědomi, jak by pro ně případné soudní řízení bylo náročné. Ochoty zaměstnanců věc řešit smírnou cestou

154. Veřejný ochránce práv. *Mediace* [online]. 2022. [cit. 2023-10-11]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/letaky/mediace/mediace.pdf>.

by proto měl využít i zaměstnavatel. I pro něj je totiž takové řešení zpravidla výhodnější (náklady spojené s případným soudním řízením, riziko negativní prezentace v médiích) a bezpečnější.

- › Namítá zaměstnanec či zaměstnankyně sexuální obtěžování a vy si nevíte s vyřízením stížnosti rady? Spoustu užitečných informací o sexuálním obtěžování a tipů, jak tomuto jednání předcházet a jak případně prověřit, zda k tomuto jednání na pracovišti nedochází, naleznete v příručce [Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě](#).<sup>155</sup> Příručka je sice určena úřadům, ale většina informací je využitelná i pro soukromé zaměstnavatele.
- › Informace o šikaně a možnostech jejího prověřování naleznete např. na webových stránkách projektu [STOPPER](#)<sup>156</sup> a [Důstojné pracoviště](#)<sup>157</sup> nebo na stránkách [Mobbing Free Institutu](#).<sup>158</sup>
- › Zcela nevhodnou reakcí zaměstnavatele na stížnost je ignorace či zlehčování situace.

Na ochránce se např. obrátila mladá žena vietnamského původu, která nastoupila do společnosti zaměřené na IT do skoro čistě mužského kolektivu. Od nástupu do práce její kolegové měli narážky na její původ i pohlaví. I když se proti těmto „vtípkům“ vymezila, její kolegové svého jednání nenechali, naopak své jednání spíše vystupňovali. Zaměstnankyni např. na pracovním stole nechávali pornografické obrázky. Když se zaměstnankyně obrátila na nadřízeného zaměstnance, dozvěděla se pouze, že „tak to tady chodí“ a že „chlapi jsou chlapi“ a má si zvyknout. Netřeba dodávat, že taková reakce je zcela nevyhovující.

## 7.2 Zákaz pronásledování

Pronásledováním rozumí antidiskriminační zákon nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona.<sup>159</sup> To znamená, že pokud se zaměstnanec proti diskriminaci vymezí, neměl by za tento postup být jakkoli trestán. Není přitom rozhodné, zda se zaměstnanec pouze neformálně ozve, podá stížnost zaměstnavateli, obrátí se na inspektorát práce nebo podá na zaměstnavatele žalobu. Zákaz znevýhodnění zaměstnance v důsledku uplatnění jeho práv obsahuje i zákoník práce.<sup>160</sup>

- › Zákaz pronásledování se neuplatní jen v případech, kdy byla skutečně zjištěna diskriminace. I kdyby se např. při prověřování stížnosti nepodařilo dokázat, že k diskriminaci skutečně došlo, nesmí zaměstnavatel za podání stížnosti zaměstnance trestat. Může se totiž stát, že k namítanému jednání skutečně došlo, byť je nebylo možné prokázat, nebo že zaměstnanec při podání stížnosti vycházel z neúplných či mylných informací.
- › O pronásledování by však nešlo, pokud by zaměstnavatel zjistil, že zaměstnanec ve své stížnosti úmyslně lhal s cílem poškodit např. svého kolegu. Takové jednání by představovalo zneužití práva ze strany zaměstnance a jako takovému by mu nenáležela výše zmíněná ochrana.
- › Aby byl zajištěn zákaz pronásledování, měl by zaměstnavatel věnovat zvýšenou pozornost vztahům mezi zaměstnanci, kterých se stížnost týkala.

155. Smetáčková, Irena, Fellerová, Palkovská, Iva, Šafařík, Radan, Hradecká, Lucie. Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě: Příručka pro úřady [online]. Praha: Úřad vlády, 2019 [cit. 2023-10-05]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Prevence-sexualniho-obtezovani-ve-statni-sprave.pdf>.

156. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Stopper - stop šikaně na pracovišti [online]. 2021 [cit. 2023-10-05]. Dostupné z: <https://www.stopper.cz/>.

157. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Důstojné pracoviště ve veřejné správě [online]. 2019 [cit. 2023-10-05]. Dostupné z: <https://www.dustojnepracoviste.cz/>.

158. Mobbing Free Institut [online]. 2023 [cit. 2023-10-05]. Dostupné z: <https://sikanavpraci.cz/>.

159. Ustanovení § 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

160. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů (ustanovení § 346 b odst. 4 zákoníku práce).

# Ukončení pracovního poměru

Zákoník práce poskytuje zaměstnancům poměrně širokou ochranu před nespravedlivým či nenadálým skončením pracovního poměru. Aby došlo k platnému skončení pracovního poměru zaměstnance, musí zaměstnavatel splnit nejednu podmínku. Někteří zaměstnavatelé mohou nastavenou ochranu vnímat jako příliš širokou a znemožňující jim pružně reagovat na měnící se podmínky na trhu. Je však třeba si uvědomit, že pro většinu zaměstnanců představuje zaměstnání primární zdroj financí, stabilita pracovního poměru je tak stěžejní pro ně i jejich rodiny.

Ochrana zaměstnanců je zakotvena především vymezením podmínek, za kterých může zaměstnavatel pracovní poměr platně ukončit. Vedle této ochrany se uplatní rovněž zákaz diskriminace. Ten se v praxi uplatní především v situacích, kdy má zaměstnavatel určitou volnost v tom, jak bude postupovat. Příkladem může být zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebo výběr zaměstnance, který bude propuštěn pro nadbytečnost. O diskriminaci se jedná také tehdy, pokud se zaměstnavatel snaží zbavit „nepohodlného zaměstnance“, byť navenek vytváří dojem, že jsou dány důvody pro standardní výpověď. Může se jednat o situaci, kdy zaměstnavatel předstírá přijetí organizační změny za účelem propuštění zaměstnance pro nadbytečnost nebo kdy dává zaměstnanci účelové a nepodložené výtky. Častým je také postup, kdy zaměstnavatelé dotlačí zaměstnance k podepsání dohody o skončení pracovního poměru. K diskriminaci může dojít i tehdy, pokud pracovní poměr zaměstnance skončí uplynutím sjednané doby jeho trvání.

## 8. Ukončení zaměstnání

### 8.1 Ve zkušební době

Obecně platí, že ve sjednané zkušební době mohou jak zaměstnavatel, tak zaměstnanci pracovní poměr ukončit, a to s okamžitou platností a bez udání důvodu.<sup>161</sup> Soudy<sup>162</sup> i ochránce ale už v minulosti konstatovali,

<sup>161</sup>. Ustanovení § 66 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>162</sup>. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008, dostupný z: <https://nsoud.cz/>.

že i v tomto případě je zaměstnavatel vázán zákazem diskriminace. Může tedy ukončit pracovní poměr proto, že s prací zaměstnanec není spokojen, nesmí ale rozhodovat na základě diskriminačních kritérií.

K diskriminačnímu skončení pracovního poměru může dojít tehdy, když zaměstnavatel ve zkušební době zjistí, že je zaměstnankyně těhotná. O diskriminaci by se mohlo jednat i tehdy, pokud by zaměstnavatel takto zrušil pracovní poměr poté, co by zjistil, že zaměstnanec pečuje o malé dítě (např. v průběhu zkušební doby bude čerpat OČR).

Ochránce se zabýval případem, kdy se na něj obrátila žena se stížností na diskriminaci z důvodu těhotenství. Stěžovatelka u zaměstnavatele již v minulosti pracovala a nikdy nedostala žádnou výtku. Když se k zaměstnavateli vrátila na jinou pozici, sjednali si se zaměstnavatelem tříměsíční zkušební dobu, v průběhu které stěžovatelka otěhotněla. Po neúspěšné žádosti o přeřazení na jiný druh práce stěžovatelka přestala pracovat z důvodu překážek na straně zaměstnavatele, který s ní vzápětí ukončil pracovní poměr ve zkušební době bez uvedení důvodu. Ochránce případ stěžovatelky vyhodnotil jako přímou diskriminaci z důvodu pohlaví, resp. těhotenství. Případem se nedávno zabýval Nejvyšší soud, který dospěl k závěru, že skutečným důvodem ukončení pracovního poměru bylo těhotenství zaměstnankyně, čímž se zaměstnavatel dopustil diskriminace. Věc proto vrátil k rozhodnutí soudu prvního stupně, který tento závěr potvrdil.<sup>163</sup>

## 8.2 Uplynutím doby

Nejjednodušším způsobem skončení pracovního poměru je uplynutí doby – pracovní vztah zaniká ke dni, který byl určen v pracovní smlouvě či dohodě. Na prodloužení pracovní smlouvy, stejně jako na přijetí do zaměstnání není právní nárok.

Podle zákoníku práce zaměstnavatel zásadně rozhoduje o vlastní personální politice.<sup>164</sup> Zaměstnavatel tak samozřejmě může zaměstnanci prodloužení pracovního poměru nabídnout dle svých provozních potřeb.

Ochránce se opakovaně zabýval případy zaměstnankyň, kterým měl zaměstnavatel slibovat prodloužení pracovního poměru. Z této nabídky však sešlo poté, co se dozvěděl o jejich těhotenství.

Na ochránce se obrátila zaměstnankyně, která se svým bývalým zaměstnavatelem sjednala pracovní poměr na dobu určitou. Několik měsíců poté, co nastoupila do zaměstnání, otěhotněla. Zaměstnavatel následně odmítl zaměstnankyni prodloužit pracovní poměr, byť jí prodloužení pracovního poměru předtím sliboval. Na dotaz zaměstnankyně jí personalistka sdělila, že ukončení spolupráce nesouvisí s jejími pracovními výkony, ale že zaměstnavatel hledá „dlouhodobou spolupráci a pracovní stabilitu“. Na místo zaměstnankyně byl následně zveřejněn pracovní inzerát.

Ochránce v tomto případě dospěl k závěru, že zaměstnavatel se dopustí přímé diskriminace z důvodu pohlaví, když neumožní těhotné zaměstnankyni prodloužení doby trvání pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, přičemž důvodem, proč zaměstnavatel nestojí o další setrvání zaměstnankyně v pracovním poměru, je její těhotenství, případně její (očekávaná) absence na pracovišti spojená s těhotenstvím či čerpáním mateřské dovolené.<sup>165</sup>

163. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. března 2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020, dostupný z: <https://nsoud.cz/>.

164. Viz např. ustanovení § 30 zákoníku práce.

165. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 11. července 2022, sp. zn. 8798/2022/VOP, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/10676>.

## 8.3 Výpovědi

Výpovědi může pracovní poměr ukončit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Zatímco však zaměstnanec může podat výpověď z jakéhokoliv důvodu, zaměstnavatel tak může učinit pouze z důvodů, které zákoník práce výslovně uvádí. Je-li výpovědní důvod dán, může zaměstnavatel k výpovědi přistoupit. Výjimku tvoří případy, kdy je zaměstnanec v tzv. ochranné době (např. v průběhu těhotenství zaměstnankyně, v průběhu čerpání mateřské dovolené, v průběhu čerpání rodičovské dovolené, v průběhu čerpání ošetřovného (OČR) a dlouhodobého ošetřovného).<sup>166</sup>

✘ Zaměstnanec má po autonehodě problémy se zády, kvůli kterým musí častěji v pracovní době k lékaři. Zaměstnavatele také požádá o zakoupení speciální kancelářské židle, aby lépe zvládal dlouhé sezení u počítače. Zaměstnavatel se rozhodne, že takového zaměstnance nadále nechce zaměstnávat.

✘ Zaměstnavatel zaměstnanci opakovaně posílá tzv. vytýkácí dopisy, ve kterých jej upozorňuje na nedostatky v jeho práci a žádá nápravu těchto nedostatků. Zaměstnanec se proti obsahu těchto dopisů brání, neboť mu zaměstnavatel např. vyčítá nesplnění úkolu, který mu nebyl zadán, nebo úkolu, na jehož splnění mu objektivně neposkytl dostatek času. I tak zaměstnavatel předá zaměstnanci výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky.<sup>167</sup> Takový postup by byl diskriminační.

✘ Zaměstnavatel zaměstnanci ve vytýkáčím dopise vyčítá porušení pracovní kázně, kterého se zaměstnanec skutečně dopouští. Podobné prohřešky však zaměstnavatel u ostatních zaměstnanců zcela ignoruje. Může jít např. o způsob evidence docházky, který má zaměstnavatel upravený ve vnitřním předpise, který je však čistě formální, neboť jej na pracovišti nikdo nedodržuje. I když zaměstnanec upozorní zaměstnavatele na zavedenou praxi na pracovišti, dostane jako jediný výpověď. Opět by se jednalo o diskriminaci.

### 8.3.1 Propuštění pro nadbytečnost

Ochránce se setkal především s případy, kdy se zaměstnavatelé snažili „nepohodlných“ zaměstnanců zbavit výpovědí pro nadbytečnost.<sup>168</sup>

Tento výpovědní důvod je založen na splnění následujících předpokladů:

- » přijetí rozhodnutí o snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce (tzv. „organizační změna“),
- » nadbytečnost zaměstnance,
- » příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance.<sup>169</sup>

#### Předstíraná nadbytečnost

Někdy se zaměstnavatel pokouší propustit zaměstnance z důvodu nadbytečnosti i přesto, že ve skutečnosti nadbyteční nejsou. A tedy nejsou splněny výše uvedené zákonné podmínky pro ukončení pracovního poměru

166. Ustanovení § 53 odst. 1 písm. d) a f) zákoníku práce. Tato ochrana ale není absolutní – nevztahuje se například na situaci, kdy dojde ke zrušení zaměstnavatele.

167. Výpověď podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce.

168. Ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.

169. Bělina, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 9788074002908, s. 320.



výpovědi z důvodu nadbytečnosti. Ochránce na tuto praxi upozornil především zaměstnanci, kteří obdrželi výpověď pro nadbytečnost po návratu z mateřské či rodičovské dovolené.<sup>170</sup>

Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z důvodu nadbytečnosti v případě, kdy se pro zaměstnavatele stává „nadbytečným“ v důsledku toho, že zaměstnavatel v době nepřítomnosti zaměstnance přijal na jeho pracovní místo někoho jiného jako zástup. Platí to i tehdy, pokud zaměstnavatel nemá pro oba zaměstnance dostatek práce, která by odpovídala jejich pracovní smlouvě. Zaměstnavatel v tomto případě nemůže dát ani jednomu ze zaměstnanců výpověď pro nadbytečnost, neboť „nadbytečnost“ zaměstnance nenastala v důsledku přijetí rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně.<sup>171</sup> V případě „zástupů“ za zaměstnance na mateřské či rodičovské dovolené musí zaměstnavatel dopředu myslet na to, aby taková situace nenastala. Vhodné je nabídnout smlouvu na dobu určitou, která bude trvat jen po potřebnou dobu.

O tom, že zaměstnavatel použil argument nadbytečnosti pouze naoko, může svědčit také skutečnost, že zaměstnavatel přijme na místo propuštěného zaměstnance někoho jiného, a to před rozhodnutím o ukončení spolupráce anebo vzápětí po něm, aniž by se změnila okolnosti.<sup>172</sup>

Namítat neplatnost výpovědi pro nadbytečnost je možné i v případě, že zaměstnavatel mohl situaci, kdy měl v důsledku organizační změny nadbytečné zaměstnance, vyřešit jinak než tím, že jednoho z těchto zaměstnanců propustí pro nadbytečnost. Zaměstnavatel by tak např. neměl prodloužit pracovní poměr zaměstnance zastávajícího stejnou pozici jako zaměstnanec, kterého chce propustit pro nadbytečnost.<sup>173</sup>

- › Vzhledem k výše uvedenému lze zaměstnavatelům doporučit, aby k výpovědi pro nadbytečnost přistupovali pouze tehdy, kdy se zaměstnanec skutečně stává nadbytečným v důsledku organizační změny.
- › Rozhodnutí o organizační změně nemusí být dle zákona písemné, důvody zrušení daného místa je však vhodné písemně odůvodnit především tehdy, když pozice zaměstnance nezaniká bez náhrady (nedojde k poklesu celkového počtu zaměstnanců). Platně propustit zaměstnance pro nadbytečnost lze i za situace, pokud současně vznikne pozice nová. Nová pozice však musí být dostatečně odlišná od pozice zaniklé (především co se týče náplně práce) a je na zaměstnavateli, aby v případném soudním řízení vyvrátil pochybnosti, že organizační změna spočívala v pouhém přejmenování zrušené pozice.
- › Z hlediska platnosti výpovědi je třeba pečlivě hlídat i datum, kdy organizační změna nabyde účinnosti. K uplynutí výpovědní doby by nemělo dojít dříve, než zaměstnancova pozice reálně zanikne.
- › Zaměstnavatelé také musí respektovat ochrannou dobu a výše zmíněný požadavek, aby zaměstnavatelé snížení počtu zaměstnanců na rušené pozici primárně řešili jinými prostředky, než je výpověď pro nadbytečnost.

### Organizační změna vedoucí ke skutečné nadbytečnosti

Pokud zaměstnavatel musí skutečně provést reorganizaci, může nastat situace, kdy na rušené pracovní pozici vykonává práci více zaměstnanců, a zaměstnavatel si proto musí vybrat, kterého zaměstnance propustí. V takovém případě nesmí k výběru nadbytečného zaměstnance použít diskriminační kritéria.

170. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 25. ledna 2013, sp. zn. 167/2012/DIS; dostupná z: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1460>, či zpráva veřejného ochránce práv ze dne 1. března 2017, sp. zn. 1206/2015/VOP, dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5764>.

171. Nejedná se o organizační změnu ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť tato změna nepředstavuje prostředek snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce (tedy „rušení pracovních míst“ za účelem např. zefektivnění výroby) nebo změny v jejich kvalifikačním složení, ale řešení situace, kterou zaměstnavatel způsobil chybou při přijímání zastupujícího zaměstnance. Tento závěr přijal Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 12. dubna 2005, sp. zn. 21 Cdo 2095/2004, dostupným z: <https://nsoud.cz/>.

172. Ochránce například považoval za podezřelé to, že zaměstnavatel vypsál výběrové řízení na původně zrušené místo po 4 týdnech. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 1. března 2017, sp. zn. 1206/2015/VOP, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5764>.

173. K tomu více viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. dubna 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003, dostupný z: <https://nsoud.cz/>.

V opačném případě, byť by jinak byly splněny všechny zákonné podmínky pro ukončení pracovního poměru pro nadbytečnost, je možné u soudu namítat neplatné skončení pracovního poměru, a to pro porušení zákazu diskriminace.<sup>174</sup>

Na ochránce se obrátila zaměstnankyně soudu, která zde pracovala řadu let jako vyšší soudní úřednice. Zaměstnavatel ukončil se zaměstnankyní pracovní poměr výpovědí pro její nadbytečnost. Zaměstnankyně byla přesvědčena, že nadbytečnost byla pouze zástupným důvodem. Podle zaměstnankyně byl skutečným důvodem její důchodový věk.

Ochránce dospěl k závěru, že zaměstnavatel při výběru nadbytečných zaměstnanců skutečně zohlednil jejich věk. Zaměstnavatel totiž dal přednost zachování pracovního poměru se zaměstnankyněmi s nezletilými dětmi, protože byl přesvědčen, že zaměstnanci v důchodovém věku mají alespoň nějaký příjem (starobní důchod). Ochránce dále uvedl, že se zaměstnavatel nad rozumnou pochybnost dopustil přímé diskriminace z důvodu věku.<sup>175</sup> Tento závěr následně potvrdil soud, který určil, že výpověď je neplatná z důvodu diskriminace.<sup>176</sup>

Jak vyplývá z výše uvedeného případu, pro zaměstnavatele může být někdy složité vybrat zaměstnance, který bude pro nadbytečnost propuštěn. V konkrétním případě měl zaměstnavatel na výběr mezi zaměstnankyní v předdůchodovém věku a zaměstnankyní s dětmi, tedy mezi zaměstnankyněmi, pro které by mohlo být velmi obtížné najít novou práci. Lze pochopit, pokud se zaměstnavatel zdráhá propustit matku s malými dětmi. Navíc se může zdát, že zde pro zaměstnavatele neexistuje bezpečná volba – obě zaměstnankyně náleží k chráněným skupinám zaměstnanců, a mohly by se tak rozhodnutím zaměstnavatele cítit diskriminovány.

- › Tato zdánlivě neřešitelná situace má ale řešení. Z judikatury je zřejmé, že diskriminační kritéria nesmí hrát při výběru nadbytečného zaměstnance žádnou roli. Je tak na zaměstnavateli, aby v obdobných případech stanovil jasná kritéria výběru nadbytečného zaměstnance, které nebudou přímo ani nepřímo nikoho diskriminovat (např. kvalita odvedené práce). Tento postup lze ostatně doporučit vždy, když je organizační změna spojena s výběrem nadbytečného zaměstnance.
- › Zaměstnavatel se také vždy může pokusit dosáhnout snížení počtu zaměstnanců dohodou (viz podkapitola [8.4](#)).

### 8.3.2 Propuštění zaměstnance se zdravotním postižením

Zaměstnance s postižením lze propustit za stejných podmínek jako ostatní zaměstnance. Zaměstnavatelé by však měli být obezřetní, pokud výpověď souvisí se zdravotním postižením zaměstnance.

Od ostatních diskriminačních důvodů se zdravotní postižení liší, neboť může být důvodem propuštění. Zatímco zásadně není přípustné předat zaměstnanci výpověď pouze proto, že se jedná např. o muže či křesťana, **zdravotní postižení může být důvodem ukončení pracovního poměru, pokud v jeho důsledku zaměstnanec dlouhodobě pozbyde zdravotní způsobilost vykonávat svěřenou práci.**<sup>177</sup> Jde o situaci srovnatelnou s výběrem nového zaměstnance, kdy rovněž může být zdravotní postižení uchazeče důvodem pro jeho odmítnutí (viz podkapitola [1.5.2](#)).

Situace je srovnatelná s výběrem nového zaměstnance také v tom ohledu, že rozhodnutí, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost, by zásadně měl učinit lékař v rámci pracovnělékařské prohlídky. Byť nejnovější judikatura Nejvyššího soudu připouští, že zaměstnavatel může platně ukončit pracovní

174. Nález Ústavního soudu ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08, dostupný z: <https://nalus.usoud.cz>.

175. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 26. ledna 2016, sp. zn. 8024/2014/VOP, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3710>.

176. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. října 2019, sp. zn. 21 Cdo 2662/2019, dostupné z: <https://nsoud.cz/>.

177. Viz výpovědní důvody vymezené v ustanovení § 52 písm. d) a e) zákoníku práce.

poměr z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti i bez tohoto posudku,<sup>178</sup> doporučuji zaměstnavatelům, aby v případě pochybnosti o zdravotní způsobilosti vyslali zaměstnance na **mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku**. V rámci této prohlídky posoudí zdravotní stav zaměstnance odborník. Pokud lékař dojde k závěru, že zaměstnanec ztratil zdravotní způsobilost, výrazně se snižuje pravděpodobnost, že by soud v případě zpochybnění platnosti výpovědi dospěl k opačnému závěru.<sup>179</sup> Postup zaměstnavatele, který k výpovědi přistoupí na základě závěru z pracovnělékařské prohlídky, bude také zpravidla méně podezřelý z hlediska zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení.

Při hodnocení, zda zaměstnanec skutečně pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu práce, musí zaměstnavatel i poskytovatel pracovnělékařských služeb zohlednit **povinnost přijmout přiměřená opatření**. Může nastat situace, kdy zaměstnanec bez přijetí potřebného opatření skutečně nemůže z důvodu zdravotních omezení vykonávat svěřenou práci, pokud by však opatření byla přijata, zaměstnanec by mohl v práci pokračovat. V takovém případě by měl zaměstnavatel přistoupit k přijetí požadovaného opatření (pokud je to v jeho možnostech, tedy se skutečně jedná o přiměřené opatření), nikoli k výpovědi. V opačném případě by dle mého názoru soud výpověď shledal jako neplatnou.

✘ Pan Roman má zrakovou vadu a pracuje většinu času na počítači. Projevy této vady se postupem času zhoršují. Romanovi tak po několika letech nestačí kompenzovat svoji vadu nošením brýlí a na počítač pořádně nevidí. V práci by mohl pokračovat pouze tehdy, pokud by byl jeho počítač vybaven speciálním programem pro lidi se zrakovým postižením. Roman proto zaměstnavatele požádal o pořízení daného programu. I když by pro zaměstnavatele pořízení programu nepředstavovalo velkou finanční zátěž, obdržel Roman místo pomoci výpověď pro ztrátu zdravotní způsobilosti.

Povinnost přijmout přiměřené opatření nesmí zaměstnavatel opomenout ani při vyslání zaměstnance na (mimořádnou) pracovnělékařskou prohlídku. Zaměstnavatel musí již při formulaci žádosti o provedení prohlídky zvážit, jaká přiměřená opatření ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci přijme, již přijal, nebo může přijmout. Při posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance totiž musí posudkový lékař přihlídnout ke konkrétním pracovním podmínkám specifikovaným v žádosti zaměstnavatele.<sup>180</sup> Lékař tak např. nemůže vyslovit posudkový závěr, že je zaměstnanec způsobilý s určitou podmínkou, pokud je tato podmínka v přímém rozporu s podmínkami práce, které ve své žádosti vymezil zaměstnavatel.<sup>181</sup> Pokud zaměstnavatel nezformuluje svoji žádost s přihlídnutím k přiměřeným opatřením, může být posudkový lékař nucen vyslovit závěr o nezpůsobilosti (ztrátě způsobilosti) zaměstnance k práci i přes své přesvědčení, že za určitých podmínek by posuzovaný zaměstnanec byl k práci zdravotně způsobilý.

Ochránce se zabýval případem učitelky se zrakovou vadou. Zaměstnankyně byla z důvodu výrazně omezeného vidění dlouhodobě vyčleněna z dozorujících činností, které se konají ve škole (např. dozor na chodbách) nebo mimo školu (např. dozor na školních výletech). S nástupem nového vedení se k zaměstnankyni doneslo, že se jí chce ředitelka zbavit z důvodu jejího postižení. Zaměstnankyně se skutečně začala cítit diskriminována. Diskriminaci spatřovala mimo jiné v tom, že jí ředitelka vyslala na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku a do žádosti uvedla „práce ve dne, uvnitř a venku“, byť tento požadavek neodpovídal realitě a mimo školu nemohla zaměstnankyně pracovat. Ochránce shledal tento postup jako podezřelý z pohledu zákazu diskriminace. Vzhledem k tomu, že se nejednalo o jediné podezřelé jednání, dospěl ochránce k závěru, že zaměstnavatel se dopustil diskriminace.<sup>182</sup>

178. Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. května 2022, sp. zn. 21 Cdo 530/2022, dostupný z: <https://nsoud.cz/>.

179. Byť nelze vyloučit, že i když lékař v rámci pracovnělékařské prohlídky stanoví, že zaměstnanec ztratil zdravotní způsobilost, dospěje soud v řízení o neplatnosti výpovědi k opačnému závěru (typicky na základě znaleckého posudku).

180. K tomu bližší například Tomšej, Jakub. Pracovnělékařské služby. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie. ISBN 978-80-7552-955-8.

181. V opačném případě může být lékař odpovědný za škodu, která v důsledku nesprávného posudku vznikla zaměstnavateli. Posudek může být také zrušen v rámci přezkumu.

182. Dopis veřejného ochránce práv ze dne 28. srpna 2018, sp. zn. VOP 3381/2017/VOP, dostupný z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6168>.

Rovněž ve chvíli, kdy je zaměstnanec shledán zdravotně nezpůsobilým k výkonu práce dle pracovní smlouvy a neexistuje přiměřené opatření, se kterým by mohl v práci pokračovat, nemůže zaměstnavatel bez dalšího přistoupit k propuštění zaměstnance. Soudní dvůr Evropské unie totiž ve svém rozhodnutí<sup>183</sup> dospěl k závěru, že pokud se zaměstnanec stane kvůli zdravotnímu postižení trvale nezpůsobilým vykonávat svou práci, může být vhodným přiměřeným opatřením jeho převedení na jiné pracovní místo, pokud zaměstnavatel má takové místo volné a zaměstnanec má odborné znalosti a schopnosti pro takové místo potřebné – podle tohoto rozhodnutí, je-li zjištěna zdravotní nezpůsobilost zaměstnance, by zaměstnavatel měl primárně postupovat dle § 41 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce, tedy převést zaměstnance na jinou práci.<sup>184</sup> Zaměstnavatel by měl přistoupit k výpovědi až tehdy, pokud nemá žádné vhodné místo volné, nebo zaměstnanec o převedení na zaměstnavatelem navrhovanou pozici nestojí.

Je samozřejmě možné namítat, že převedení jakožto jednostranné právní jednání zaměstnavatele není ideální formou přiměřeného opatření. I když zaměstnavatel musí přihlížet k tomu, aby nová práce byla pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci, může se stát, že zaměstnanec o novou pozici nebude mít zájem. Převedení zaměstnance jako přiměřené opatření by také nemělo sloužit k tomu, aby se zaměstnavatel vyhýbal placení odstupného v případě pracovního úrazu či nemoci z povolání. Tyto pochybnosti rozptýlil Nejvyšší soud.<sup>185</sup> Podle soudu je totiž převedení na jinou práci, než jaká byla se zaměstnancem sjednána v pracovní smlouvě, pouze provizorním řešením situace. Pokud zaměstnanec s převedením nesouhlasí, nemůže ke změně druhu práce dojít trvale. Zaměstnavateli v takové situaci nezbyvá než přistoupit k výpovědi, přičemž právo na odstupné je zachováno.

Zaměstnanec v daném případě pracoval jako technický pracovník údržby tratě. Po nástupu do zaměstnání mu bylo diagnostikováno onemocnění srdce a zaveden kardiostimulátor. Tento přístroj je citlivý na elektromagnetické pole, které se vyskytuje na železničních tratích. Zaměstnanec se tak nemohl dlouhodobě pohybovat v okolí tratí, proto nadále nebyl dle lékařského posudku schopen vykonávat práci, ke které byl přijat. Posudkový lékař ve své zprávě uvedl, že zaměstnanec může být zaměstnán na jiném místě, pokud bude vykonávat průměrně náročnou činnost a nebude vystaven elektromagnetickému poli.

K diskriminaci z důvodu zdravotního postižení může dojít i při uplatnění jiných výpovědních důvodů, např. v případě nadbytečnosti nebo při výpovědi pro neuspokojivé pracovní výsledky. Pokud je zaměstnanec vybrán jako nadbytečný nebo je propuštěn z důvodu nižší produktivity (tedy z důvodu na první pohled rozumného a nediskriminačního), přičemž nižší produktivita zaměstnance byla způsobena tím, že zaměstnavatel odmítl přijmout požadované přiměřené opatření, bude propuštění zaměstnance představovat diskriminaci.<sup>186</sup>

## 8.4 Dohodou

Ukončení pracovního poměru vzájemnou dohodou představuje jeden z nejjednodušších a nejflexibilnějších způsobů ukončení pracovního poměru. Zaměstnavatelům poskytuje prostor pro řešení situací, které by jinak byly jen obtížně řešitelné.

V předchozí kapitole je uvedený příklad, kdy zaměstnavatel musel v důsledku organizační změny propustit zaměstnance. Zaměstnavatel stál před volbou, zda propustí zaměstnankyni v důchodovém věku, nebo zaměstnankyni s malými dětmi. Zaměstnavatel dal výpověď starší zaměstnankyni s tím, že pro ni ztráta zaměstnání nebude z finančního hlediska natolik bolestivá, neboť má nárok na starobní důchod. Tento postup byl diskriminační.

183. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 10. února 2022, HR Rail SA, C-485/20.

184. Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie překonává dřívější rozhodnutí Nejvyššího soudu. Nejvyšší soud ve svém usnesení dospěl k závěru, že zákoník práce neupřednostňuje převedení zaměstnance před jeho propuštěním. Podle soudu je tedy na rozhodnutí zaměstnavatele, zda zdravotně nezpůsobilého zaměstnance převede, nebo zda mu dá výpověď. Nejvyšší soud však při výkladu dotčených ustanovení zákoníku práce nezohlednil povinnost zaměstnavatele přijmout přiměřená opatření. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016, dostupné z: <https://nsoud.cz/>.

185. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016, dostupné z: <https://nsoud.cz/>.

186. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. září 2019, DW proti Nobel Plastiques Ibérica SA, C-397/18.

Právě v obdobných případech mohou být dohody vhodným nástrojem, jak zaměstnavatel může dosáhnout svého cíle, tedy snížit počet úvazků, aniž by se přitom dopustil diskriminace. V určitém ohledu přitom zaměstnavatel může zohlednit i diskriminační kritéria. Nemusí se jednat pouze o dohody o skončení pracovního poměru, neboť snížení počtu úvazků lze docílit i tím, že zaměstnavatel se domluví se zaměstnanci na zkrácení jejich úvazků.

V konkrétním případě se např. mohl zaměstnavatel citlivým způsobem zaměstnankyně v důchodovém věku zeptat, jak dlouho ještě plánuje v práci zůstat a zda by neuvažovala o možnosti zkráceného úvazku. Pro zaměstnance v předdůchodovém a důchodovém věku může práce na zkrácený úvazek představovat dobrý způsob, jak zůstat stále aktivní a finančně zajištěný a zároveň si dopřát více odpočinku. Pokud by zaměstnankyně např. uvedla, že u zaměstnavatele plánuje zůstat pouze do konce roku, mohl ji zaměstnavatel motivovat k dobrovolnému dřívějšímu odchodu nabídkou odstupného. Pokud by zaměstnankyně projevila zájem o zkrácený úvazek a zaměstnavatel by se na dočasném zkrácení úvazku dohodl i se zaměstnankyní s malými dětmi, mohly obě zaměstnankyně u zaměstnavatele pracovat i nadále.

**K rozvázání pracovního poměru dohodou by mělo docházet výlučně po shodě obou stran.** V praxi se objevují případy, kdy se zaměstnavatelé pokouší zaměstnance k podpisu dohody různými způsoby nutit. Často například nepravdivě tvrdí, že pokud dohodu nepodepíší, mohou jim dát výpověď, která pro ně bude méně výhodná. Jindy mají výhrůžky zaměstnavatelů méně sofistikovanou podobu – zaměstnancům prostě sdělí, že pokud se na skončení pracovního poměru nedohodnou, tak jim znepríjemní práci natolik, že sami podají výpověď. Někteří zaměstnanci přitom skutečně na dohodu přistoupí poté, co čelí dlouhodobé šikaně či obtěžování, přičemž již nevidí jiné řešení než co nejrychleji ukončit pracovní poměr. Nátlak na zaměstnance spočívá také v nucení k okamžitému rozhodnutí. Tedy aby zaměstnanec podepsal dohodu ihned a neměl čas si svůj postup pořádně promyslet a případně se s někým poradit.

S nabídkou skončení pracovního poměru dohodou se často setkávají rodiče po návratu z rodičovské dovolené.

Ochránce se zabýval případem učitelky na základní škole, jejíž pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. V průběhu mateřské a rodičovské dovolené byla zaměstnankyně s ředitelkou v kontaktu, přičemž z jejich komunikace vyrozuměla, že ředitelka s jejím návratem počítá. Ta se jí dokonce snažila přesvědčit k dřívějšímu návratu do práce. Když se však zaměstnankyně s ředitelkou setkala před skončením rodičovské dovolené, aby se dohodly na podrobnostech jejího návratu, ředitelka před ní předložila dohodu o skončení pracovního poměru. Ředitelka přitom uvedla, že po odchodu zaměstnankyně na mateřskou dovolenou přijala dvě nové učitelky „na neurčito“ (jednu jako „zástup“, jednu v souvislosti s rozšířením výuky) a na fungování týmu neplánuje nic měnit. Součástí dohody bylo odstupné ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Když se zaměstnankyně zdráhala dohodu podepsat, začala být ředitelka osobnější a vyčetla jí nedostatky v práci, byť před odchodem na mateřskou dovolenou hodnotila zaměstnankyni vždy kladně.<sup>187</sup>

Ukončení pracovního poměru dohodou by také zaměstnavatelům nemělo sloužit k obcházení jejich povinností v případech, kdy se ve skutečnosti jedná o alternativu k jednostrannému ukončení. Typicky se tak někteří zaměstnavatelé snaží vyhnout povinnosti vyplatit zákonné odstupné.<sup>188</sup> I když při rozvázání pracovního poměru dohodou není třeba uvádět důvody ukončení, měl by tak zaměstnavatel v některých případech učinit. Uvedení důvodu totiž může mít vliv na výši podpory v nezaměstnanosti, čehož si zaměstnanci nemusí být vědomi.<sup>189</sup>

187. Dopis veřejného ochránce práv ze dne 19. února 2018, sp. zn. 1075/2018/VOP.

188. Ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce.

189. Ustanovení § 50 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

# Důsledky diskriminace

Diskriminace zaměstnanců je právními předpisy zakázána. Porušení tohoto zákazu však v praxi není vždy pro zaměstnavatele spojené s důsledky v právní rovině, tedy především se sankcemi, které upravuje antidiskriminační právo. Diskriminační motiv jednání je často dobře skrytý a jsou i případy, kdy si samotná oběť diskriminace nemusí být vědoma, že byla diskriminována. Typicky se jedná o oblast přístupu k zaměstnání – např. zaměstnavatel z došlých životopisů vyřadí všechny starší zaměstnance a vyřazené zájemce nijak nekontaktuje. V takovém případě se neúspěšný uchazeč může pouze dohadovat, proč jej zaměstnavatel nevybral, obzvláště pokud nemůže zjistit, kdo nakonec nabízenou práci získal (např. že se jednalo o mladšího zaměstnance, který ale nemá v inzerátu požadované zkušenosti či vzdělání). Pak jsou i případy, kdy si i samotný původce diskriminace nemusí být vědom toho, že jeho rozhodnutí bylo ovlivněno diskriminačním motivem. Příčinou diskriminace jsou totiž často stereotypy, které můžeme mít natolik zvnitřněné, že si ani nejsme vědomi, nakolik ovlivňují naše rozhodování.

Vedle právních důsledků má ale diskriminace pro zaměstnavatele i důsledky neprávní. Některé z nich se přitom projevují nezávisle na tom, zda zůstává či nezůstává diskriminační jednání skryto. Z pozice ochránce se zabývám především důsledky diskriminace, které předpokládají právní předpisy, níže se však alespoň stručně zmíním i o neprávních důsledcích.

Nemohu přitom nezmínit, že diskriminace ovlivní především život obětí diskriminace a že v důsledku diskriminace trápí celá naše společnost. Jedná se přitom o téma, které si zaslouží větší prostor, než mu mohu věnovat v rámci tohoto doporučení. Domnívám se však, že průměrně empatická osoba by se měla dokázat vcítit do kůže člověka, který je odmítán či znevýhodněn jen proto, zda se narodil jako muž či žena, kde se narodil, kdy se narodil, kdo jsou jeho rodiče, v co věří nebo koho miluje. Diskriminace v zaměstnání přitom ovlivní život každého významným způsobem, vždyť v práci trávíme značnou část svého času a pro mnohé je primárním zdrojem financí, vlastní hodnoty i sociálních kontaktů. I malé ústrky, odmítavý přístup či pouze přezíravý postoj mohou značně znepríjemnit život diskriminovanému. Závažnější formy diskriminace, především dlouhodobé obtěžování, pak vedou k poškození psychického i fyzického zdraví a v některých případech i k sebevraždám. V důsledku diskriminace jsou dále zachovávány (nebo dokonce prohlubovány) stávající nerovnosti ve společnosti. Ve spojení s ekonomickým dopadem, který je mimo jiné způsoben nevyužitím potenciálu mnoha zaměstnanců, tak není přehnané mluvit o celospolečenském negativním dopadu diskriminace zaměstnanců.

## 9. Důsledky diskriminace pro zaměstnavatele

### 9.1 Sankce za porušení zákazu diskriminace

Negativní důsledky porušení zákazu diskriminace jsou již zmíněny na více místech tohoto doporučení. Zde proto uvádím pouze jejich stručné shrnutí.

**Diskriminací zaměstnance se zaměstnavatel dopustí přestupku**, za který může být v přestupkovém řízení pokutován. Na dodržování práva na rovné zacházení dohlížejí orgány inspekce práce (tj. Státní úřad inspekce práce a 8 oblastních inspektorátů práce). Ty mohou u zaměstnavatele vykonat kontrolu na základě plánu kontrol, častěji však k prověření potenciálně diskriminačního jednání přistupují na základě podnětu. Upozornit na diskriminaci na pracovišti může orgány inspekce práce prakticky kdokoli – diskriminovaný zaměstnanec, jeho kolegové, klient či obchodní partner.

Přestupky v oblasti rovného zacházení vymezují zákon o zaměstnanosti a zákon o inspekci práce. Zákon o zaměstnanosti zakazuje diskriminaci v oblasti přístupu k zaměstnání.<sup>190</sup> Za porušení tohoto zákazu může být zaměstnavatel pokutován především tehdy, **odmítne-li uchazeče o zaměstnání na základě diskriminačního důvodu** (viz [1. kapitola](#)) nebo **pokud zveřejní diskriminační nabídku zaměstnání** (viz podkapitola [2.1](#)). Pokuta může být až ve výši 1 000 000 Kč.<sup>191</sup> Zákon o inspekci práce stanovuje, že přestupkem je jakákoliv diskriminace zaměstnance. **Dopustí-li se tedy zaměstnavatel diskriminace od okamžiku uzavření pracovní smlouvy až do okamžiku, kdy skončí pracovní poměr zaměstnance, může být dle tohoto zákona pokutován.** Může jít přitom např. o diskriminaci v podobě nerovného odměňování, nepřijetí přiměřeného opatření, ukončení pracovního poměru ve zkušební době, poskytnutí méně výhodného typu smlouvy nebo třeba obtěžování. Zákon také výslovně stanoví, že přestupkem je **nezajištění rovného zacházení a pronásledování** (viz podkapitola [7.2](#)), přičemž za všechny tyto přestupky může být zaměstnavatel pokutován až ve výši 1 000 000 Kč. Přestupkem je i neprojednání stížnosti podané zaměstnancem, za tento přestupek lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč.<sup>192</sup>

Vedle sankce ze strany orgánů státu se diskriminací zaměstnavatel vystavuje riziku, že na něj jeho (bývalý) zaměstnanec podá žalobu. Nejčastěji se bude jednat o tzv. **antidiskriminační žalobu**, diskriminace však může být namítána i v rámci jiných typů žalob (např. žaloba na určení neplatnosti výpovědi). Podáním antidiskriminační žaloby se může diskriminovaný zaměstnanec domáhat, aby:

- » bylo upuštěno od diskriminace (např. aby bylo zabráněno pokračujícímu obtěžování),
- » byly odstraněny následky diskriminačního zásahu (např. aby mu byly zpětně vyplaceny odměny, o které v důsledku diskriminačního jednání přišel),
- » mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění (typicky omluva za diskriminaci, která může být zveřejněna na webových stránkách zaměstnavatele nebo v novinách) a
- » mu byla nahrazena nemajetková újma v penězích.

Z výzkumu rozhodovací praxe českých soudů i ze zkušeností ochránce vyplývá, že soudy obětem diskriminace zpravidla nepřiznávají závratné částky jako náhradu nemajetkové újmy v penězích. Přiznaná odškodnění se nejčastěji pohybují v řádech desítek, maximálně nižších stovek tisíc.<sup>193</sup> **Diskriminační spory však bývají často velmi dlouhé**, což je dáno tím, že věc se po zásahu soudů vyšší instance vrací k dalšímu projednání. K rizikům neúspěšného soudního sporu je tak nutné přičíst nemalé částky vynaložené za samotné soudní řízení, především náklady na právní zastoupení. V případě neúspěchu, tedy pokud bude diskriminace soudem potvrzena, může navíc soud zaměstnavateli uložit, aby zaměstnanci nahradil jím vynaložené náklady na řízení.

190. Ustanovení § 4 a § 12 zákona o zaměstnanosti.

191. Ustanovení § 140 odst. 4 písm. a) zákona o zaměstnanosti.

192. Ustanovení § 24 zákona o inspekci práce.

193. Výzkumná zpráva veřejného ochránce práv „Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015–2019“ ze dne 24. září 2020, sp. zn. 61/2019/DIS, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/9478>.

K dalším potenciálním rizikům soudního sporu je nutné přičíst to, že tyto spory často přitahují zájem médií. **Zaměstnavateli se tak může dostat nevíтанé mediální pozornosti a jeho pečlivě budované dobré jméno může být poškozeno.**

V souvislosti se soudním řízením je nutné také upozornit zaměstnavatele na to, že v diskriminačních sporech se uplatní institut **sdílení důkazního břemene**.<sup>194</sup> Jedná se o vyrovnání procesní nevýhody pro žalobce v soudních sporech, v nichž namítá diskriminaci. Vychází z myšlenky, že prokazovat (diskriminační) pohnutku je pro žalobce obtížné, ne-li nemožné.<sup>195</sup> Žalovaný přitom může snáze prokázat skutečnost odůvodňující legitimní pohnutku.

Sdílení důkazního břemene si ale nelze představit tak, že zaměstnanci bude u soudu stačit uvést, že se cítil určitým jednáním diskriminován. Žalobce musí předložit důkazy svědčící o tom, že s ním bylo nerovným způsobem zacházeno, a uvést okolnosti naznačující, že důvodem byl některý ze zakázaných diskriminačních důvodů. Posuzovat, zda žalobce předložil dostatečně podezřelé okolnosti odůvodňující sdílení důkazního břemene, je potřeba v každém případě zvlášť. Pokud však žalobce předloží požadované důkazy a uvede relevantní tvrzení, bude na zaměstnavateli, aby prokázal, že k diskriminaci nedošlo.

- › Došlo-li k zaměstnancem tvrzenému porušení zákazu diskriminace, doporučuji zaměstnavatelům, aby se věc pokusili vyřešit smírně. Smírné řešení bývá zpravidla výhodné pro obě strany – je rychlejší a zpravidla také levnější.
- › Vyhnout se soudnímu sporu je pro zaměstnavatele výhodné i v případech, kdy k diskriminaci skutečně došlo, zaměstnanec však pravděpodobně nebude mít k dispozici dostatek důkazů, aby diskriminační jednání u soudu prokázal. I vyhraný soudní spor může mít pro zaměstnavatele negativní důsledky, nejčastěji v podobě vynaložených časových a finančních nákladů a nevíтанé mediální pozornosti.

## 9.2 Neprávní důsledky diskriminace

Co se týče ostatních důsledků diskriminačního jednání, bude vždy záležet, jak konkrétně k diskriminaci došlo. Jiné následky bude mít odmítnutí uchazeče na základě diskriminačního důvodu, jiné dlouhodobé obtěžování, které může vést až rozhádanému a nefunkčnímu pracovnímu kolektivu. Důsledky diskriminačního jednání je navíc těžké blíže zkoumat a přesněji popsat vzhledem ke skutečnosti, že diskriminační jednání zůstává často skryté. Následující seznam proto jen heslovitě vyjmenovává některé z důsledků, které mohou být s diskriminačním jednáním pro zaměstnavatele spojeny.

Diskriminace na pracovišti může mít za následek:

- › nevyužití potenciálu zaměstnanců/uchazečů o zaměstnání,
- › ztrátu klíčových zaměstnanců a vyšší fluktuaci,
- › poškození pověsti zaměstnavatele,
- › zhoršení vztahů na pracovišti, zvýšení stresu a související pokles produktivity a efektivity práce, častější absence zaměstnanců,
- › nedůvěru zaměstnanců ve vedení společnosti a
- › z výše uvedeného vyplývající finanční ztráty.

194. Ustanovení § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu.

195. Diskriminační pohnutka je jen ve výjimečných případech vyjádřena výslovně. To ostatně uvedl i Ústavní soud, když se vyjadřoval k dokazování v diskriminačních sporech: „Představa, že takováto pohnutka bude dotčenému jednotlivci výslovně sdělena, je iluzorní. Jakkoliv lze samozřejmě připustit i tuto situaci, v každodenní realitě půjde spíše o výjimku než o pravidlo. K diskriminačnímu jednání naopak běžně dochází právě pod určitou zástupnou záminkou, která by sama o sobě mohla jako důvod odlišného zacházení obstát.“ (Nález Ústavního soudu ze dne 22. září 2015, sp. zn. III. ÚS 1213/13, odstavec 33, dostupný z: <https://nalus.usoud.cz>).





## Veřejný ochránce práv

Údolní 39, 602 00 Brno

informační linka: **+420 542 542 888**

telefon (ústředna): **+420 542 542 111**

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

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

[www.facebook.com/verejny.ochrance.prav](https://www.facebook.com/verejny.ochrance.prav)

[www.twitter.com/ochranceprav](https://www.twitter.com/ochranceprav)

[www.ochrance.cz/potrebuji-pomoc/diskriminace/](http://www.ochrance.cz/potrebuji-pomoc/diskriminace/)

**ISBN 978-80-7631-120-6**





**Norway**  
grants



**ombudsman**  
veřejný ochránce práv