

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Diskriminace v pracovněprávních vztazích

Sexuální obtěžování spadá do kategorie chování snižujícího lidskou důstojnost. Zákoník práce definuje sexuální obtěžování jako nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti, které je nevítané, nevhodné nebo urážlivé nebo které může být druhým účastníkem pracovněprávního vztahu oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Základní principy rovnosti lidí a zákazu diskriminace jsou výslovně vyjádřeny v Listině základních práv a svobod („Listina“). Podle Listiny jsou si všichni lidé svobodní a rovní v důstojnosti a právech. Některé základní svobody jsou zaručeny všem osobám (a nikoli pouze českým občanům) bez ohledu na jejich pohlaví, rasu, barvu pleti, přesvědčení, jazyk, víru a náboženství, politickou nebo jinou orientaci, národnost a společenský původ, příslušnost k národnostní či etnické menšině, majetek, rodinný a jiný status.

V České republice mají osoby, které nejsou jejími občany, stejné postavení jako občané v přístupu k lidským právům a základním svobodám zaručených Listinou s výjimkou případů, kdy jsou taková práva a svobody udělena pouze českým občanům. Listina dále stanoví, že tam, kde platné právo používá termínu „občan“, má tento termín zahrnovat všechny osoby do té míry, do jaké se právní předpis týká základních práv a svobod zaručených Listinou všem osobám bez ohledu na národnost (státní občanství).

1. Vnitrostátní právní úprava

1.1. *Zákoník práce*

1.1.1 Formy diskriminace

Obecná ustanovení zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, v platném znění, („zákoník práce“) zakazují jakoukoli diskriminaci zaměstnanců v pracovněprávních vztazích na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Zakázaná je dále účast zaměstnavatelů na jakémkoli jednání, které by mohlo vést k nepřímé diskriminaci, tj. jednání, jehož následky by mohly být diskriminační.

V této souvislosti zákoník práce dále stanoví povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci s ohledem na jejich pracovní podmínky. Tato povinnost zahrnuje rovné zacházení ve věcech mzdy a jiných odměn za práci, odborné přípravy a příležitosti k postupu v zaměstnání.

Zákaz zneužití práv vyplývajících ze zaměstnaneckého poměru je základní zásadou českého pracovního práva. V souladu s tímto principem nesmějí být žádná práva ani povinnosti z pracovněprávního vztahu zneužita na újmu jedné strany nebo k snižování její lidské důstojnosti. Jakékoli jednání nebo právní úkon zneužívající práva z pracovněprávního vztahu a způsobující újmu druhé straně je absolutně neplatné.

Sexuální obtěžování spadá do kategorie chování snižujícího lidskou důstojnost. Zákoník práce definuje sexuální obtěžování jako nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti, které je nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé nebo které může být druhým účastníkem pracovněprávního vztahu oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Kromě zákazu sexuálního obtěžování zákoník práce rovněž obsahuje zákaz viktimizace zaměstnance. Zaměstnavatel nesmí postihovat nebo znevýhodňovat zaměstnance jen proto, že se domáhá svých práv a nároků z pracovněprávního vztahu.

1.1.2 Právní ochrana proti diskriminací

Pokud během pracovněprávního vztahu dojde k porušení práv a povinností vyplývajících z ustanovení o rovném zacházení, poškozený zaměstnanec může požadovat nápravu takového porušení, odstranění následků takového porušení a přiměřené zadostiučinění. Nároky tohoto druhu mohou být uplatněny jak proti zaměstnavateli, tak případně proti jakékoli jiné osobě odpovědné za toto porušení.

V případě, že výše uvedené prostředky k dosažení nápravy se ukáží být nedostatečné, může poškozený zaměstnanec rovněž požadovat peněžní kompenzaci za podstatnou újmu na své důstojnosti nebo cti („nemajetková újma“) způsobenou nevíтанým jednáním. Soud určí výši kompenzace za nemajetkovou újmu na základě závažnosti způsobené újmy a na základě okolností, za nichž byla práva a povinnosti porušeny.

Zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, poskytuje v soudním řízení obětem sexuální diskriminace na pracovišti výhodu v tom, že stanoví, že v pracovněprávních sporech bude tvrzení údajně přímo nebo nepřímo sexuálně diskriminované osoby považováno za dokázané, pokud nebude prokázán opak. V těchto případech tedy důkazní břemeno spočívá na žalovaném. Je třeba také poznamenat, že sexuální obtěžování může být trestné podle zákona č. [140/1961](#) Sb., trestní zákon.

V případě jiného porušení práv (tj. práva na ochranu života a zdraví, důstojnosti, práva užívat vlastního jména atd.) se může postižený zaměstnanec domáhat svých práv žalobou podle ustanovení o ochraně osobnosti zákona č. [40/1964](#) Sb., občanský zákoník.

1.2. *Zákon o zaměstnanosti*

Další ustanovení o zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích obsahuje zákon č. [1/1991](#) Sb., o zaměstnanosti („zákon o zaměstnanosti“). Tento zákon obsahuje zajímavá navzájem protichůdná ustanovení, a to v tom smyslu, že přestože zákon o zaměstnanosti zakazuje diskriminaci při výběru zaměstnanců, omezuje zároveň zaměstnávání osob, které nemají české občanství na případy, kdy není možné na volné místo přijmout českého občana.

V souladu se zásadou zákazu diskriminačního jednání při přijímání zaměstnanců do pracovního poměru zákon o zaměstnanosti výslovně zakazuje podání a zveřejnění jakéhokoli inzerátu, jehož obsah by byl v rozporu s obecným ustanovením zákona o zaměstnanosti zakazujícím diskriminaci na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry nebo náboženství, politického nebo jiného přesvědčení, členství nebo činnosti v politické straně nebo hnutí, odborové nebo jiné organizaci, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku nebo rodiny. Jediná výjimka z tohoto zákazu spočívá v těch případech, kdy zde existují právní nebo faktické skutečnosti, vztahující se k předpokladům nebo povaze zaměstnání, ospravedlňující zvláštní zacházení s určitými osobami.

V případě, že zaměstnavatel poruší svoji povinnost zdržet se diskriminačního jednání, může mu

příslušný pracovní úřad za takové jednání udělit pokutu až do výše 250.000 Kč.

1.3. *Zákon o mzdě*

Podle zákona č. [1/1992](#) Sb. o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku („zákon o mzdě“) průměrná mzda i náhrada za pracovní pohotovost podléhají zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Zákon o mzdě dále stanoví základní princip rovnosti mužů a žen v odměňování za práci. Podle této zásady je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnancům obou pohlaví stejnou odměnu za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.

Pro určení výše odměny musí být použit systém klasifikace povolání a to podle stejných kritérií pro muže i ženy. Také v případech diskriminace podléhajících tomuto zákonu, spočívá v soudním řízení důkazní břemeno na žalovaném subjektu.

2. Mezinárodní úmluvy

Ústava České republiky stanoví, že vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu České republiky. V případech, kdy stanoví mezinárodní smlouva něco jiného než český zákon, bude použita právní úprava obsažená v mezinárodní smlouvě. Takovéto mezinárodní smlouvy mají tedy přednost před českým právem a žádný český právní předpis nesmí být v rozporu s jejich ustanoveními. Tím je také zaručeno, že právní předpisy vydávané v České republice budou přijímány s náležitým ohledem na ustanovení příslušných mezinárodních úmluv. Mezi nejdůležitější smlouvy týkající se zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, patří:

- a) Všeobecná deklarace lidských práv, 1948;
- b) Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, 1966;
- c) Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, 1966;
- d) Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace, 1969;
- e) Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, 1979;
- f) Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání aj.

Mgr. Marie Janšová, JUDr. Vít Horáček, PhD.

advokátní kancelář Glatzová & Co.

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)