

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

# Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích

V situaci, kdy dojde ze strany zaměstnavatele k porušení zásady rovného zacházení, tedy k diskriminaci zaměstnance, má zaměstnanec několik možností postupu, jak se účelně nežádoucím jednáním zaměstnavatele bránit. Velmi často se oběti diskriminace z řad zaměstnanců rozhodnou raději ze zaměstnání odejít s pocitem křivdy nebo bezmoci, než aby využili právní prostředky ochrany před diskriminací v zaměstnání, které jim náš právní řád poskytuje. Právních prostředků ochrany před diskriminací je hned několik a lze je dělit na veřejnoprávní a soukromoprávní, nebo také na mimosoudní a soudní. V tomto článku je uvedeno dělení druhé.

## Mimosoudní právní prostředky

Nejprve by měl zaměstnanec zaměstnavatele vyzvat ke zjednání nápravy nebo sdělit formou **stížnosti zaměstnavateli**, v jakém jeho jednání spatřuje diskriminaci. Zaměstnavatel má dle § 276 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zpr“) povinnost se zaměstnancem, nebo na jeho žádost s odborovou organizací, nebo radou zaměstnanců nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tuto stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu projednat pod sankcí ve formě pokuty udělené oblastním inspektorátem práce. Zde navazujeme na další možnost zaměstnance, jak se může bránit, a to **podáním podnětu oblastnímu inspektorátu práce** ke kontrole zaměstnavatele, pokud se domnívá, že se zaměstnavatel mohl dopustit svým jednáním přestupku či správního deliktu (u právnických osob) na úseku rovného zacházení. Dle § 11 a § 24 zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekcii práce, ve znění pozdějších předpisů, se fyzická osoba nebo právnická osoba dopustí sankcionovaného jednání na úseku rovného zacházení tehdy, pokud nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování, odbornou přípravu a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, nebo když diskriminuje zaměstnance dle § 16 Zpr, postihne nebo znevýhodní zaměstnance z důvodu, že se zaměstnanec domáhal svých práv nebo nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů anebo jak již bylo zmíněno, pokud zaměstnavatel neprojedná onu stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Posledně zmíněné jednání může být sankcionováno pokutou až 400.000,-Kč, předchozí uvedená pokutou až 1 mil Kč. V případech neposkytnutí zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejné mzdy, platu jako jinému zaměstnanci, je pokuta stanovena až do 500.000,-Kč.

Na oblastní inspektorát práce se může obrátit i uchazeč o zaměstnání, kterému záruky poskytuje zákon č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „ZamZ“), a to konkrétně § 4 ZamZ, který ukládá povinnost účastníkům právních vztahů zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání (výčet diskriminačních znaků byl rozšířen pozměňovacím zákonem č. [206/2017](#) Sb., kdy byla do § 4 odst. 2 ZamZ připojena věta: „Právo na zaměstnání nelze občankovi odeprít z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občankství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.“). Dále v § 12 ZamZ stanoví zákaz mimo jiné činit nabídky zaměstnání, které mají

diskriminační charakter. Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženského, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštními právním předpisem, dále informace, které neodpovídají dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejících se o zaměstnání. Ustanovení § 4 ZamZ platí i zde.

Další obranou oběti diskriminace je možnost obrátit se se svým podnětem na **veřejného ochránce práv**[1], který vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací a tím přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor. Za tímto účelem poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace, provádí výzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací a zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.

Obětem diskriminačního jednání je dle § 11 zákona č. [198/2009](#) Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „AntiDZ“) dána další možnost právní pomoci ve věcech ochrany práv obětí diskriminace. Toto ustanovení předpokládá vznik **právnických osob, které byly založeny za účelem ochrany práv obětí diskriminace** (tuto činnost mají bezpodmínečně uvedenou ve stanovách) spočívající v poskytování informací o možnostech právní pomoci, v poskytnutí součinnosti při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací. Právnícké osoby jsou navíc oprávněny podávat správním orgánům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení, podněty k provedení kontroly a k zahájení řízení. Orgány vykonávající kontrolu v oblasti zaměstnanosti jsou Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce. Díky danému ustanovení je zajištěna široká dostupnost pomoci obětem diskriminačního jednání a doplnění činnosti veřejného ochránce práv.

Právníckými osobami vzniklými za účelem právní pomoci obětem diskriminace, jsou především **nevládní organizace**, které často poskytují i psychologickou a sociální pomoc. I přes to, že jsou tyto organizace jednoznačně pro oběti nerovného zacházení přínosem, tak jejich právní úprava je dosti benevolentní a nevyžaduje pro vznik právnícké osoby žádné specifické podmínky či udělení akreditace. Osoby, které poskytují právní pomoc apod., mají poskytovat odbornou pomoc, ale opět bez specifikace jejich odborné způsobilosti. Chybí také zakotvení povinnosti mlčenlivosti a povinnosti pojištění odpovědnosti za způsobenou škodu právníckou osobou. Naproti tomu chybí ale i financování činnosti těchto právníckých osob z dotací ze strany státu. Právnícké osoby, které pomoc poskytují zpravidla zdarma, jsou tak neustále podrobena úsilí hledat zdroje financování jejich činnosti, což s sebou přináší pocit nejistoty a další existence takových subjektů.[2]

Současně jsou tyto subjekty také oprávněné zastupovat oběť nerovného zacházení v soudním řízení, a to výslovně dle § 26 odst. 3 zák. č. [99/1963](#) Sb., OSŘ, ve znění pozdějších předpisů, který stanoví: „*Ve věcech ochrany před diskriminací na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace se účastník může dát v řízení zastupovat též právníckou osobou vzniklou na základě zvláštního právního předpisu, k jejímž činnostem uvedeným ve stanovách patří ochrana před takovou diskriminací.*“ Obdobně zní a užije se § 35 odst. 4 zák. č. [150/2002](#) Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů, v případech, kde je účastník diskriminován správním orgánem (výčet důvodů je širší než v OSŘ). V praxi však nedochází často k využívání těchto ustanovení. Nevládní organizace upřednostňují zastoupení oběti spolupracujícím advokátem.

Vyjmenované činnosti v § 11 AntiDZ mohou poskytovat i poskytovatelé sociálních služeb dle zákona č. [108/2006](#) Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. Tito poskytovatelé, na rozdíl od subjektů dle antidiskriminačního zákona, musí splňovat celou škálu povinností, aby jimi poskytované služby byly kvalitní a musí být pojištěni pro případ odpovědnosti za škodu způsobenou při poskytování sociálních služeb.

Ne příliš využívanou možností řešení sporu v pracovněprávních vztazích je mediace. **Mediace** je alternativní mimosoudní metodou řešení konfliktu pracovněprávního vztahu, v tomto případě konfliktu oběti diskriminace a zaměstnavatele. Cílem je nalezení smířčího řešení konfliktu, které bude odpovídat představám zúčastněným osobám a dojde k uzavření mediační dohody.[3]

## Soudní cesta

Pokud zaměstnanec vyhodnotí, že jeho diskriminace byla obecně řečeno vyšší intenzity, než aby věc stačilo řešit mimosoudně, má možnost se obrátit přímo na soud. Zákoník práce přímo neupravuje právní prostředky ochrany před diskriminací, ale ve svém § 17 odkazuje na zákon antidiskriminační, a to konkrétně na § 10. Jestliže se tedy cítí zaměstnanec poškozen z důvodu porušení zásady rovného zacházení nebo z důvodu, že došlo k diskriminaci, může podat žalobu k soudu dle § 10 AntiDZ. Touto žalobou se může domáhat zejména upuštění od diskriminace (tzv. zdržovací žaloba, jestliže zásahy trvají), odstranění následků diskriminačního zásahu (domáhat se uvedení do stavu, jako kdyby k diskriminaci nedošlo, tzv. restituční žaloba), a mimo to může navíc požadovat přiměřené zadostiučinění. V žalobě lze tyto prostředky nápravy kumulovat současně, nebo je zvolit individuálně, přičemž se jedná o právní úpravu demonstrativního výčtu prostředků nápravy. Ve většině případů jsou vyžadovány prostředky nápravy univerzálního charakteru, a to morální satisfakce a náhrada nemajetkové újmy v penězích. U morální satisfakce je nejčastější formou neverejná písemná omluva. Žalobce musí text omluvy dostatečně navrhnout soudu, ale soud je oprávněn text omluvy upravit a přeformulovat z důvodu konkretizace diskriminačního jednání v průběhu soudního jednání, avšak nesmí přesáhnout rozsah návrhu žalobce.[4]

Jestliže by výše zmíněné prostředky ochrany byly nepostačující (upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminace a přiměřené zadostiučinění) a jednání spočívající v porušení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace by ve značné míře snižovalo dobrou pověst, důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má oběť diskriminace také nárok na náhradu nemajetkové újmy v penězích, jejíž výši určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení došlo.

Před účinností AntiDZ se musely oběti diskriminačního jednání domáhat ochrany použitím § 13 zákona č. [40/1964](#) Sb. (tehdy platného a účinného občanského zákoníku), a to žalobou na ochranu osobnosti. Právo na rovné zacházení bylo dle doktrinálních názorů součástí tzv. jednotného všeobecného osobnostního práva. Ochrana osobnostních práv je však stále na místě pro ty případy, ve kterých dochází k diskriminaci, ale z jiných důvodů, než z těch, které jsou uvedeny v § 2 odst. 3 AntiDZ (*rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor, státní příslušnost*). Takovým jiným důvodem může být například trestní minulost zaměstnance, pokud zaměstnavatel požaduje výpis z rejstříku trestů bez jakéhokoliv záznamu. Osoby, které jsou oběťmi diskriminačního jednání **z jiného důvodu, než z důvodu uvedeného v AntiDZ**, se mohou bránit podle zákona č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník, účinného od 1. 1. 2014. Ustanovení § 81 a 82 zmíněného zákoníku zaručuje ochranu osobnosti člověka a dává dotčenému právo domáhat se, aby bylo od neoprávněného zásahu do jeho osobnosti upuštěno, nebo aby byl odstraněn jeho následek. Dále dle § 2956 zákona č. [89/2012](#) Sb. může oběť žádat náhradu škody i náhradu nemajetkové újmy, a odčinit lze i způsobené duševní útrapy.

Osoba, se kterou je zacházeno méně příznivě, než s jinou osobou, musí tedy vyhodnotit, na základě kterého důvodu je s ní rozdílně zacházeno, aby tak zvolila správnou možnost své ochrany, a to buď podáním žaloby na ochranu osobnosti dle občanského zákoníku, nebo podáním žaloby dle AntiDZ (v případě, kdy je důvod rozdílného zacházení uveden v § 2 odst. 3 AntiDZ).

Řízení na základě § 10 AntiDz je řízení sporné, v prvním stupni v pracovních věcech rozhoduje příslušný okresní soud v tříčlenném senátu. Co se týká promlčecí lhůty, tak u materiální satisfakce je promlčecí lhůta obecná, u ostatních nároků k promlčení dle § 10 AntiDZ nedochází.[5]

## **Obrácené důkazní břemeno**

V případech, ve kterých je podána žaloba dle AntiDZ z důvodu přímé či nepřímé diskriminace, je pozice žalobce v soudním řízení usnadněna, neboť *důkazní břemeno nese žalovaný (ne však absolutně)*. Na první pohled by se mohlo zdát, že ustanovení § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů k ochraně proti přímé a nepřímé diskriminaci bude prostředkem msty zaměstnanců vůči zaměstnavatelům a bude tak zneužíváno. Ústavní soud ale odkázal na zpřesňující stanovisko, podle něhož nebude žalobci stačit pouze tvrdit, že byl diskriminován, ale musí také prokázat, že s ním bylo zacházeno neobvyklým, znevýhodňujícím způsobem, a musí tvrdit, že takové zacházení mělo diskriminační motiv. Jestliže toto tvrzení neprokáže, nebude v řízení úspěšný.[6] Až když žalobce unese důkazní břemeno spočívající v tvrzení, že došlo k nepříznivému zacházení motivovaném diskriminačním důvodem, přechází důkazní břemeno na žalovaného. Žalobce prokazuje zásah, kterým došlo k diskriminaci, ale nemusí prokazovat motiv diskriminace, ohledně motivu platí vyvratitelná domněnka.

Smyslem přenesení důkazního břemene na žalovaného je skutečnost, že ten má přístup k relevantním informacím (výše mezd žen a mužů apod.), ke kterým žalobci - oběti diskriminace, přístup nemají. Jde o tzv. vyrovnávací opatření v soudním řízení pro zachování formální rovnosti stran.[7]

Žalobce by měl v žalobě uvést tzv. komparátora, tj. osobu, se kterou se srovnává. Jde o osobu ve srovnatelné situaci, se kterou zaměstnavatel zachází příznivěji. Srovnávané osoby se musí lišit v diskriminačním důvodu (pohlaví, rasa atd.), a to alespoň domněle v očích oběti diskriminace - žalobce. Nemusí se jednat o osobu, která pracuje u zaměstnavatele ve stejnou dobu jako žalobce.[8] Lze se srovnávat i s komparátorem, který je zaměstnán v dceřiné společnosti, zatímco žalobce v mateřské společnosti.[9] Dokonce se vyskytl v judikatuře EU i pojem „hypotetický komparátor“, ale v takovém případě by byla důkazní situace žalobce značně složitá. Pokud není konkrétní komparátor, tak lze použít i *statistické údaje*, a to zejména v případech týkajících se nerovnosti odměňování žen a mužů, tj. v rámci diskriminace na základě pohlaví. Existuje však výjimka, kdy není třeba komparátora, a to je v případě, kdy se jedná o diskriminaci z důvodu těhotenství.[10] Komparátora také nebude třeba při žalobách podaných z důvodu obtěžování a navádění k diskriminaci.

## **Trestní řízení**

Na závěr tohoto článku je vhodné pro úplnost uvést, že v určitých případech může být jednání zaměstnavatele shledáno trestněprávním a může tak naplnit skutkovou podstatu některého z trestných činů. Oběť diskriminace má tak možnost podat u policejního orgánu nebo na státní zastupitelství trestní oznámení, ve kterém uvede skutečnosti, ve kterých by mohl být spatřován trestný čin (př. útisk, ublížení na zdraví, trestné činy proti lidské důstojnosti v sexuální oblasti).



**Mgr. Eva Brožová,**  
advokátka

e-mail: [eva.brozova@akbroz.cz](mailto:eva.brozova@akbroz.cz)

- 
- [1] Zákon č. [198/2009](#) Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů
- [2] Lze srovnat s pozicí subjektů poskytujících pomoc obětem trestných činů, které musejí být akreditované, musí splnit řadu povinností, ale mají možnost být dotovány ze státního rozpočtu.
- [3] Zákon č. [202/2012](#) Sb., o mediaci, ve znění pozdějších předpisů
- [4] Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp.zn. 23 Cdo 4669/2010
- [5] Analogicky z judikatury k osobnostním právům, Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12. 11. 2008, sp.zn. 31 Cdo 3161/2008
- [6] Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. 4. 2006 – „Osoba, která tvrdí, že je obětí diskriminace, musí nejdříve soudu předložit skutečnosti dostatečně odůvodňující závěr o existenci možné diskriminace. (...) Nepostačí tedy pouhé její ničím nepodložené tvrzení o údajné diskriminaci.“
- [7] Implementováno do české právní úpravy dle směrnice Rady 97/80/ES, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví a dle směrnice Rady 2000/43/ES, o rovném zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ (čl. 8 stanoví, že „členské státy přijmou v souladu se svými právními řády nezbytná opatření, aby, jakmile se osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušeno odpůrci prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení“).
- [8] Srovnávání s předchůdci a následovníky, případ SDEU: Macarthy C-127/79
- [9] Teorie tzv. jednoho zdroje, případ SDEU: Allonby, C-256/01
- [10] Z rozsudku Soudního dvora ES C-177/88 ze dne 8. listopadu 1990, E.J.P. Dekker proti Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV - Centrum) Plus

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## 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](#)