

26. 2. 2010

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

## Rozhodnutí Nejvyššího soudu: Diskriminace z důvodu pohlaví při výběrovém řízení

Ve svém rozhodnutí č. 21 Cdo 246/2008 ze dne 11. listopadu 2009 se zabýval Nejvyšší soud otázkou prokazování diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích. V dané věci se zaměstnankyně pracující jako ekonomický poradce přihlásila do výběrového řízení vypsaného jejím zaměstnavatelem na pozici finančního ředitele.



Ve výběrovém řízení byla označena za vhodného kandidáta na pozici, nicméně představenstvo zaměstnavatele se jednomyslně na žádném z uchazečů neshodlo a rozhodlo se tak vypsát nové výběrové řízení s novými uchazeči. Druhé výběrové řízení proběhlo v zásadě za stejných podmínek jako první a byl z něj jednomyslně vybrán nový finanční ředitel (muž). Výběrové řízení bylo organizováno z iniciativy zaměstnavatele (tedy nikolipovinně ze zákona).

Zaměstnankyně namítala, že nebyla vybrána na pozici finančního ředitele, protože je žena. Zaměstnankyně v této souvislosti dále argumentovala, že vzhledem k principu obráceného důkazního břemene je nyní na zaměstnavateli, aby prokázal, že k diskriminaci nedošlo. Soudy prvního i druhého stupně došly k závěru, že se o diskriminaci nejedná a že je zcela běžné, že zaměstnavatel nevybere ve výběrovém řízení nového zaměstnance, i přesto, že se řízení účastnil zaměstnanec, který by byl principiálně „vhodný“ a že vyhlásí nové řízení s novými účastníky.

Nejvyšší soud však došel k překvapivému závěru, že pokud byla žalobkyně vyloučena z účasti v druhém výběrovém řízení, aniž by byla označena za nevhodného kandidáta, byla ve srovnání s jinými uchazeči znevýhodněna. Přičemž rozhodnutí zaměstnavatele v původním výběrovém řízení mohlo být pouze zdánlivě neutrální a mohlo zakrývat diskriminaci původních uchazečů. Nejvyšší soud vrátil věc k dalšímu řízení s tím, že je na zaměstnavateli, aby prokázal, že neporušil zásadu rovného zacházení, tedy že rozhodnutí představenstva nebylo podloženo diskriminačním důvodem. S ohledem na tento extenzivní výklad Nejvyššího soudu k obrácenému důkaznímu břemenu lze tedy doporučit, aby zaměstnavatelé pro případy možných sporů stanovili jasná pravidla pro výběrová řízení a pořizovali zápisy s řádným odůvodněním, proč konkrétního kandidáta nepřijali. Zaměstnavatelé by pochopitelně měli být připraveni na případnou povinnost nést důkazní břemeno i v jiných případech než jsou výběrová řízení, k čemuž lze v praxi jako minimum doporučit vydání interních antidiskriminačních směrnic.



**Mgr. Matěj Daněk**

[PRK Partners s.r.o. advokátní kancelář](#)

Jáchymova 2  
110 00 Praha 1

tel: +420 - 221 430 111

fax: +420 - 224 235 450

e-mail: [office@prkpartners.com](mailto:office@prkpartners.com)



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

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)