

1 VYMEZENÍ POJMŮ ROVNOST A DISKRIMINACE

1.1 Rovnost

Pojem rovnost je charakterizován „*existencí souladu nebo shody mezi osobami, procesy, situacemi alespoň v jednom ohledu nebo vlastnosti*“.¹ Rovnost pak vyjadřuje míru stejných nebo odlišných vlastností posuzovaných objektů. Empirická rovnost se uplatňuje především v přírodních vědách, ve společenských vědách nelze absolutní rovnosti dosáhnout. Pojmová rovnost je abstrakcí skutečných vztahů. Pojem rovnost je znám od počátku lidské civilizace, ale projevoval se v právním slova smyslu spíše jako nerovnost lidí, kdy společnost byla hierarchicky členěna na jednotlivé vrstvy (stavy, kasty). Význam pojmu se během staletí měnil a byl ovlivněn množstvím dalších faktorů, sociálních, politických, historických a ekonomických. Rovnost jako základní lidské právo, jehož význam se blíží současnému výkladu, se objevil v souvislosti s Velkou francouzskou revolucí. Pojem rovnost byl spojen s pojmy volnost a bratrství, jelikož předpokladem rovnosti lidí je právě svoboda jednotlivce, která vedla k odstranění rozdílů mezi stavy.

Rovnost je úzce spojena rovněž s pojmem spravedlnost. Rovnost se obecně považuje za spravedlivější než nerovnost, rovnost však nemusí směřovat ke spravedlnosti, a to, co je spravedlivé, nemusí být rovné.² Rovnost člověka v důstojnosti a právech se začala považovat za základní, přirozené a nezczizitelné právo. Rovnost má znamenat stejná práva a stejné podmínky pro všechny lidi. Jak se uvádí v literatuře, *vnímání principu rovnosti bývá v jednotlivém případě spojeno s jinými hodnotami či lidskými právy, jako jsou vzdělání, zdravotní péče, politická participace a reprezentace, distribuce sociálních dávek, daňové zatížení atd.*³ a bývá poměřována s nějakým dalším základním právem. Rovnost je možné dělit na formální a materiální, dále členěnou na rovnost příležitostí a výsledků.

¹ VEČEŘA, Miloš: *Rovnost jako právní kategorie*. Časopis pro právní vědu a praxi, 2008, ročník XVI, č. 1, s. 1.

² ŠTANGOVÁ, Věra: *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 42.

³ BOBEK, Michal In: BOBEK, Michal – BOUČKOVÁ, Pavla – KÜHN, Zdeněk (eds.): *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 7.

1.1.1 Formální rovnost

Formální rovnost je historicky nejstarším pojetím rovnosti, vychází z Aristotelova díla *Etika Nikomachova*, ve kterém je vyjádřena myšlenka, že se stejnými by mělo být zacházeno stejně.

Základem formální rovnosti je tedy zacházet se všemi stejným způsobem, aniž by se přihlíželo k rozdílům mezi lidmi. Úskalím formálního přístupu k rovnosti je posouzení, co se považuje za stejné a co již za odlišné. Formální rovnost je abstraktní kategorií, představující rovnost *de iure*, nikoli *de facto*. Podstatou formální rovnosti je „zrušení formálních vylučujících zákonů a zákaz jednání založeného na otevřených předsudcích“.⁴

Přestože na první pohled se formální rovnost jeví jako spravedlivá, kdy mezi lidmi nebudou činěny žádné rozdíly, tak na druhé straně nepřihlíží k rozdílům mezi lidmi. Prakticky lze jen stěží sestavit stejnorodou skupinu. Nelze srovnávat muže se ženami, tedy nepřihlížet k pohlaví, srovnávat mladé a staré, tedy nepřihlížet k věku, srovnávat zdravé a zdravotně postižené, tedy nepřihlížet k zdravotnímu postižení atd. S odlišnými je nutné zacházet odlišně. Současné právní řády nejsou založeny pouze na formální rovnosti, v některých oblastech však převažuje. Především se jedná o právo procesní, které stanoví rovné postavení účastníků, stejný běh lhůt pro všechny účastníky atd.

V případě formální rovnosti je nezbytné prokázat nerovné zacházení prostřednictvím komparátora, který má stejné nebo srovnatelné vlastnosti nebo se nachází ve srovnatelném postavení. Abstraktního univerzálního komparátora, který by byl použitelný pro všechny situace, je možné najít pouze teoreticky. V reálném případě je i komparátor určitého pohlaví, sexuální orientace, rasy, věku atd. Z toho vyplývá, že se rovněž může měnit v čase, ale vždy je spojen s určitým prostorem a časem. V této souvislosti vyvstává otázka, kdo by měl být tímto nejvhodnějším komparátorem, pokud je jich více, ale může nastat i situace, že komparátor je v podstatě imaginární.

Nedostatkem formální rovnosti je srovnávání stejných, s nimiž má být zacházeno stejně, a s odlišnými má být zacházeno odlišně. Což vede k závěru, že se stejnými může být zacházeno stejně dobře i špatně, a to nakonec může vést k horšímu zacházení.

⁴ FREDMAN, Sandra: *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 7 a násl.

1.1.2 Materiální rovnost

Materiální rovnost zahrnuje jak rovnost zákonnou, tedy rovnost *de iure*, tak rovnost reálnou, tedy rovnost *de facto*. V případě materiální rovnosti je nutné přihlížet ke skutečné životní situaci jednotlivce a zohlednit dopad zdánlivě nestranného „rovnostářského“ pravidla. Materiální rovnost usiluje o srovnání obou rovin, kdy formální rovnost zajišťuje rovné zacházení i s těmi, se kterými je nutné zacházet odlišně, protože formální rovnost by způsobila nebo prohloubila diskriminaci. Jak uvádí Štangová, „*jestliže rovné zacházení de iure způsobuje faktickou nerovnost, respekt k materiální rovnosti vyžaduje zpětnou korekci právní úpravy*“.⁵ Stát může dosáhnout materiální rovnosti tím, že přijme takovou právní úpravu, která bude chránit znevýhodněné skupiny, případně je zvýhodní např. pozitivními opatřeními. Oproti formální rovnosti, která se jeví jako statická, je materiální rovnost více dynamická, protože připouští změnu právní úpravy přinášející faktickou rovnost.

1.1.3 Rovnost příležitostí a rovnost výsledků

Rovnost příležitostí je podskupinou materiální rovnosti, která se zabývá možnostmi stejného uplatnění jedinců, kteří však nemají stejnou výchozí „startovací“ pozici. Za rovnost příležitostí se považuje vyrovnání postavení jednotlivých fyzických osob v přístupu k zaměstnání. Pokud by jednotlivé osoby nemohly dosáhnout stejných možností z důvodu rozdílných podmínek, vedlo by to k jejich diskriminaci. I když zřejmě nelze nastavit totožné podmínky pro všechny skupiny osob, rovnost příležitostí usiluje o odstranění překážek a o pomoc ke stejné možnosti uplatnění. Rovnost příležitostí je uplatňována státní mocí ve formě různých pozitivních opatření a vztahuje se pouze na znevýhodněné skupiny osob. Rovnosti příležitostí je možné dosáhnout například pořádáním vzdělávacích programů, jejichž cílem bude zlepšení postavení znevýhodněných osob a jejich začlenění do zaměstnání.

S rovností příležitostí úzce souvisí i rovnost výsledků, která se nezabývá rovným zacházením, ale zaměřuje se na dosažení rovných výsledků. Rovnost výsledků „*bere programově v potaz konkrétní pozadí jednotlivce, jeho příslušnost k určité skupině a vyžaduje pro danou skupinu celkové výsledky odpovídající zastoupení dané skupiny ve společnosti*“.⁶ Rovnost výsledků neřeší a ne-

⁵ ŠTANGOVÁ, Věra: *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 43.

⁶ BOBEK, Michal In: BOBEK, Michal – BOUČKOVÁ, Pavla – KÜHN, Zdeněk (eds.): *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 20.

odstraňuje příčinu nerovnosti, ale zabývá se pouze jejími výsledky. Rovnost výsledků automaticky neznamená, že bude garantována státní mocí, i když se může projevit např. jako stanovení kvót pro znevýhodněné skupiny osob. Stát však může přijmout pozitivní opatření.

1.1.4 Pozitivní opatření

Pozitivním opatřením nazýváme zvýhodnění určité skupiny osob ze strany státu, která je obvykle diskriminována nebo znevýhodněna oproti většinové populaci. Ústavní soud považuje za tzv. pozitivní diskriminaci „zvýhodněné zacházení se subjekty, které jsou fakticky výrazně znevýhodněny ve srovnání s jinými (*preferential treatment*)“.⁷ Jako rovnost substantivní označuje „formálně nerovné zacházení s fakticky nerovnými subjekty, jež má kompenzovat právě tuto faktickou nerovnost a napomoci tak nastolení skutečné rovnosti mezi nimi“.⁷ Pozitivní opatření považujeme za výjimku z principu rovnosti, jejímž cílem je zajistit znevýhodněným skupinám osob výhodnější zacházení po dobu, dokud nebude dosaženo rovnoměrného zastoupení osob.⁸ Většinová populace není těmito opatřeními výrazně zasažena, zatímco může dojít k výrazné eliminaci diskriminací ohrožené skupiny osob.

1.2 Diskriminace

Pojem diskriminace, vycházející z latinského „discriminare“, znamená rozlišování nebo rozdělování.⁹ Jak uvádí Štangová, „postupně došlo k významnému posunu obsahu slova. Hovoříme-li v současné době o diskriminaci, spojujeme ji zpravidla s něčím negativním, nepatřičným, což v původním významu slova nebylo.“¹⁰ K pojmu diskriminace uvedl Ústavní soud, že „v právu je zcela běžné, že se rozlišuje mezi různými subjekty práv, a proto ne každé rozlišení je automaticky diskriminací ve smyslu, jaké tomuto pojmu přisuzuje současné právo. Ústavní zásadu rovnosti nelze chápat absolutně jako abstraktní kategorii, ale jako rovnost relativní, proto za diskriminaci nelze považovat jakýkoliv

⁷ Nález Ústavního soudu, Pl. ÚS 15/02 ze dne 21. 1. 2003. Citováno dne 4. 8. 2020. Dostupné na: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=118&pos=1&cnt=26&typ=result>.

⁸ BOUČKOVÁ, Pavla. In: BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon, Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 319–324.

⁹ ŠENKOVÁ, Silva: *Latinsko-český, česko-latinský slovník*. 2. vydání. Olomouc: Nakladatelství Olomouc, 1999, s. 37.

¹⁰ ŠTANGOVÁ, Věra: *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 48.

rozdíly v právech a povinnostech různých subjektů práva, ale pouze rozdíly neodůvodněné“.¹¹

Za diskriminaci považujeme rozlišování, vyloučení, omezení, znevýhodňování osoby nebo skupiny osob z důvodu zakázaného diskriminačního znaku. K diskriminaci dochází například na základě pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinnosti k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů (§ 16 odst. 2 ZP).¹² Některé z diskriminačních důvodů jsou vrozené (rasa, etnický původ) a některé se mohou během času změnit (věk, zdravotní postižení). Diskriminace zahrnuje komplex různých protiprávních jednání, která zasahují do osobnostních práv zaměstnance a snižují jeho důstojnost. Diskriminační jednání spočívá v rozlišování mezi zaměstnanci na základě některého z diskriminačních důvodů. Jak píše Hájková „*smyslem a účelem zákazu diskriminace tak je především zamezit znevýhodňování osob, k němuž dochází na základě určitých osobnostních charakteristik, označovaných jako diskriminační znaky či diskriminační důvody, a napomoci tak tomu, aby s těmito osobami bylo zacházeno stejně jako s osobami ostatními*“.¹³ Při zjištění, že došlo k diskriminačnímu zacházení, není podstatná subjektivní pohnutka diskriminujícího.¹⁴ Diskriminaci členíme na diskriminaci přímou a nepřímou.

Pokud dochází k jiné formě násilí na pracovišti, které však nelze podřadit pod žádný z diskriminačních důvodů, nelze použít právní prostředky ochrany před diskriminací, které obsahuje antidiskriminační zákon. V českém právním řádu není upravena výslovná ochrana před šikanou (mobbingem, bossingem) na pracovišti.¹⁵

¹¹ Nález Ústavního soudu ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

¹² Výčet diskriminačních důvodů se v jednotlivých právních předpisech liší a rovněž se liší výklad, zda se jedná o výčet uzavřený, nebo otevřený. Viz dále.

¹³ HÁJKOVÁ, Michaela: *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 2.

¹⁴ MATYÁŠEK, Patrik: *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Právní fórum, 3/2005, roč. 2, s. 91.

¹⁵ K tématu šikany na pracovišti např. BARANCOVÁ, Helena: *Šikana a mobing na pracovišti*. Právní problémy. Praha: Leges, 2014, s. 224. ŠIMEČKOVÁ, Eva – JORDÁNOVÁ, Jitka: *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, s. 192.

4 FORMY DISKRIMINACE

4.1 Přímá diskriminace

Jak vyplývá z práva EU, k přímé diskriminaci dochází tehdy, pokud je s určitou osobou zacházeno méně příznivým způsobem, a to v porovnání se způsobem, jakým se zacházelo nebo by se zacházelo s jinými osobami v podobné (srovnatelné) situaci, a důvodem je určitý znak těchto osob, který spadá pod chráněný důvod. SDEU řešil opakovaně případy přímé diskriminace, které se týkaly v pracovněprávních vztazích zejména odměňování, zákazu výkonu určité profese, zákazu nošení náboženských symbolů na pracovišti atd.⁵⁶

Antidiskriminační zákon rozlišuje diskriminaci přímou a nepřímou. Přímou diskriminací se podle ust. § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona rozumí *takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace* (ust. § 2 odst. 4 antidiskriminačního zákona). Za přímou diskriminaci ze strany zaměstnavatele považujeme nežádoucí jednání, které je uplatňováno vůči zaměstnanci z některého z diskriminačních důvodů, dokonce i v případech, kdy je s osobou podle § 2 odst. 5 AntiDZ zacházeno méně příznivě na základě domnělého diskriminačního důvodu.

Přímá diskriminace je odrazem formální rovnosti, která vychází z Aristotelova učení a znamená, že se všemi stejnými subjekty má být zacházeno stejně, a z toho také vyplývá, že s odlišnými se má zacházet odlišně.⁵⁷ Přímá diskriminace může mít formu jednání i opomenutí, ovšem pokud dojde ze strany zaměstnavatele k přímé diskriminaci, tak se nezkoumá, zda jeho zavinění je úmyslné nebo nedbalostní, a jsou z něho vyvozeny, nebo by alespoň měly být vyvozeny důsledky. Přímá diskriminace je zakázána a zaměstnavatel diskriminační zacházení nemůže legitimně obhájit.

⁵⁶ Viz následující kapitoly.

⁵⁷ ARISTOLES: *Etika Nikomachova*. Plzeň: Aleš Čeněk. 2009, s. 125.

Antidiskriminační zákon však vymezuje výjimky z práva na rovné zacházení, pro oblast pracovněprávních vztahů se jedná o přípustné formy rozdílného zacházení podle ust. § 6 a 7. Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je a) vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná, nebo b) pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Další výjimkou je možnost církví a náboženských společností „chovat se diskriminačně“ ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, v případě závislé práce, jestliže z důvodu povahy vykonávané práce nebo souvislosti, v níž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání, víra či světový názor osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice dané církve či náboženské společnosti. Judikatura SDEU se v konkrétních případech vyjadřuje k otázce, zda se jedná o přímou, nebo nepřímou diskriminaci a zda na tyto případy dopadají výjimky z práva na rovné zacházení a na zákaz diskriminace.

4.2 Nepřímá diskriminace

Podstatou nepřímé diskriminace je stejné zacházení se zaměstnanci, kteří se však nacházejí v rozdílných situacích. Jedná se o v podstatě nepřiměřeně nepříznivý dopad opatření, která ač jsou formulována neutrálně, mají na určitou skupinu osob diskriminační účinek. SDEU se opakovaně zabýval nepřímou diskriminací na základě pohlaví, kdy určité opatření bylo označeno za diskriminační jen v případě, kdy se týkalo mnohem většího počtu žen než mužů nebo jejich vyššího procenta.⁵⁸

Podle ust. § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona se za *nepřímou diskriminaci považuje takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je osoba na základě některého z uvedených diskriminačních důvodů znevýhodněna oproti ostatním*. Nepřímá diskriminace tedy působí navenek neutrálně, ale fakticky diskriminuje ve

⁵⁸ Rozsudek SDEU ze dne 13. 7. 1989, C-171/88. Rinner-Kühn v. FWW Special-Gebäudereinigung. Rozsudek SDEU ze dne 7. 2. 1991, C-184/89. Nimitz v. Freie und Hansestadt Hamburg. [Online]. Citováno dne 15. 8. 2020. Dostupné na: <http://curia.europa.eu>.

svých důsledcích. Za nepřímou diskriminaci se nepovažují ustanovení, kritéria nebo praxe, které jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem, a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Nepřímou diskriminaci definoval především Soudní dvůr EU v rozsudcích, které se zabývaly znevýhodněním žen pracujících na částečný úvazek. V případě Bilka Kaufhaus⁵⁹ zaměstnavatel vyloučil ze svého penzijního programu zaměstnankyni pracující na částečný úvazek. Soudní dvůr EU určil, že pokud se toto vyloučení týká většího počtu žen než mužů a zaměstnavatel neprokáže, že bylo založeno na objektivně ospravedlnitelných faktorech, jedná se o nepřímou diskriminaci. Teprve na základě judikatury SDEU byla nepřímá diskriminace definována i ve směrnících.

Za nepřímou diskriminaci je považováno znevýhodnění většího počtu žen než mužů, které musí být statisticky prokazatelné a nemůže vycházet jen z náhodné nebo krátkodobé situace u zaměstnavatele.⁶⁰ Ze statistiky propuštěných a přijatých zaměstnanců vycházel i Ústavní soud, který přisvědčil zaměstnanci, že pokud byli nadbytečnými shledáni v naprosté většině z 80 % zaměstnanci starší 50 let a naopak byli přijati z 93 % zaměstnanci mladší 26 let, pak uvedené údaje jsou dostačující k tomu, aby byla potvrzena zřejmá snaha dosáhnout obměny příslušného pracoviště. Podle názoru Ústavního soudu je zde reálné nebezpečí, že tato obměna bude vedena diskriminačními kritérii.⁶¹

Antidiskriminační zákon v ust. § 3 odst. 2 považuje za nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního postižení také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření ve prospěch osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatel se dopustí diskriminace osob se zdravotním postižením, pokud nepřijme přiměřená opatření v přístupu k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání tak, aby osoba mohla využít pracovního poradenství nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti. V případě, že by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení zaměstnavatele, není zaměstnavatel povinen opatření přijmout. Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úva-

⁵⁹ Rozsudek SDEU ze dne 13. 5. 1986, C-170/84. Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz. [Online]. Citováno dne 4. 6. 2020. Dostupné na: <http://curia.europa.eu>.

⁶⁰ Rozsudek SDEU ze dne 27. 10. 1993, sp. zn. C-127/92. Dr. Pamela Mary Enderby kontra Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health. [Online]. Citováno dne 4. 6. 2020. Dostupné na: <http://curia.europa.eu>.

⁶¹ Nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08-1. Online. Citováno dne 4. 6. 2020. Dostupné na: <http://nalus.usoud.cz>.

hu a) míru užitku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření, b) finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat, c) dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a d) způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením. Míra užitku pro osobu se zdravotním postižením je subjektivní kritérium, stejně jako finanční únosnost pro zaměstnavatele, který by je měl realizovat. Za faktory objektivního rázu lze považovat dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.⁶² Výčet uvedených kritérií je taxativní, nicméně zřejmě natolik obecný, že ho lze považovat za dostatečně široký. Při hodnocení zatížení zaměstnavatele, zda je přiměřené opatření pro zaměstnavatele přiměřeným, nebo nepřiměřeným zatížením, je nutné přihlížet k velikosti a možnostem zaměstnavatele.

4.3 Komparátor

V případě, že zaměstnanec tvrdí, že je s ním zacházeno nerovným způsobem nebo že se stal obětí přímé nebo nepřímé diskriminace, je potřeba jeho postavení srovnat s jiným zaměstnancem téhož zaměstnavatele, který není nerovným zacházením nebo diskriminací dotčen. Takovou osobu nazýváme komparátorem a jeho postavení má odpovídat určitému standardu, od kterého se postavení poškozeného zaměstnance liší. Největším problémem je pak pro zaměstnance namítajícího nerovné zacházení nebo diskriminaci skutečnost, zda je situace porovnávaných osob vlastně srovnatelná. Pokud v některých profesích ani nelze najít vhodného komparátora např. z důvodu, že se jedná o feminizované profese, lze použít tzv. hypotetického komparátora. V případě Dekker⁶³ Soudní dvůr EU určil, že přímou diskriminací z důvodů pohlaví je případ odmítnutí těhotné ženy v přijímacím řízení. Z tohoto judikátu vyplývá, že jen ženu je možné nepřijmout z důvodu těhotenství a nelze srovnávat těhotnou ženu s nemocným mužem.

V případech namítané nerovnosti v odměňování je nutné se zaměřit na zjištění, zda se jedná u zaměstnance a komparátora o výkon stejné práce

⁶² KÜHNOVÁ, Eva. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon, Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 230 (§ 3 odst. 4 AntiDZ).

⁶³ Rozsudek SDEU ze dne 8. 11. 1990, sp. zn. C-177/88. Elisabeth Johanna Pacifica Dekker kontra Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus. [Online]. Citováno dne 4. 6. 2020. Dostupné na: <http://www.echr.coe.int>.

a práce stejné hodnoty.⁶⁴ I tehdy, pokud jsou zaměstnankyně, která tvrdí, že se stala obětí diskriminace na základě pohlaví, a mužský komparátor zařazení do stejné kategorie, může zaměstnavatel prokázat, že v tomto případě nejsou splněny podmínky pro uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy, případně uvést objektivní důvody, které by odůvodnily rozdíl v odměňování. Podobně soud nedovodil nerovné zacházení se zaměstnancem, který měl sice uzavřenu pracovní smlouvu na stejný druh práce, ale komparátor měl na rozdíl od něho vyšší vzdělání a delší praxi.⁶⁵ V případě namítaného nerovného zacházení nebo mzdové diskriminace musí zaměstnavatel prokázat objektivní odůvodnění zjištěného rozdílu v odměňování mezi zaměstnanci např. na základě statistických údajů.

Komparátorem, tedy osobou, se kterou bude diskriminovaný uchazeč o zaměstnání nebo zaměstnanec srovnáván v oblasti přímé nebo nepřímé diskriminace, by mohl být muž, namítá-li diskriminaci na základě pohlaví žena, heterosexuální člověk, namítá-li diskriminaci na základě sexuální orientace homosexuál, osoba bílé pleti, namítá-li diskriminaci z důvodu rasy nebo etnického původu osoba černé pleti atd.

4.4 Obtěžování

Evropská unie upravuje zákaz obtěžování a sexuálního obtěžování v pracovněprávních vztazích především ve směrnici. Na úrovni doporučení je v současné době ochrana před dalším „psychickým“ obtěžováním, které odpovídá termínu „morální obtěžování“⁶⁶ zakázanému francouzským zákoníkem práce a trestním zákoníkem, jenž označuje šikanu na pracovišti (mobbing, bossing). Evropský parlament přijal v roce 2019 opatření pro předcházení psychickému a sexuálnímu obtěžování na pracovišti, ve veřejném prostoru a v politickém životě v EU (2019/C 433/06) a pro jeho potírání usnesení Evropského parlamentu ze dne 11. září 2018 o opatřeních pro předcházení a boji proti psychickému a sexuálnímu obtěžování na pracovišti, ve veřejném prostoru a v politickém životě v EU (2018/2055(INI)). V opat-

⁶⁴ Rozsudek SDEU ze dne 26. 6. 2001. C-381/99. Susanna Brunnhofer proti Bank der österreichischen Postsparkasse AG. Online. Citováno dne 14. 9. 2019. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A61999CJ0381>.

⁶⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013, uveřejněný pod číslem 35/2016 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní. [Online]. Citováno dne 2. 9. 2019. Dostupné na: <http://www.nsoud.cz>.

⁶⁶ ŠIMEČKOVÁ, Eva – JORDÁNOVÁ, Jitka: *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, s. 93 a násl.

ření Evropský parlament vyzval členské státy, aby zavedly opatření pro prevenci a potírání násilí a obtěžování na pracovišti, a to prostřednictvím politik, jež stanoví preventivní opatření, účinné, transparentní a důvěrné postupy pro vyřizování stížností, přísné a odrazující sankce pro pachatele, komplexní informace a vzdělávací kurzy, které zajistí, aby pracovníci těmto politikám a postupům rozuměli, a budou podniky podporovat ve vypracovávání akčních plánů pro provádění všech těchto opatření.⁶⁷

Za diskriminaci antidiskriminační zákon považuje také obtěžování a sexuální obtěžování, dále pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Obtěžování definuje antidiskriminační zákon jako *nežádoucí chování související s některým z diskriminačních důvodů, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů* (§ 4 odst. 1 AntiDZ). Za obtěžování se považují psychické a fyzické útoky různé intenzity, „rádoby přátelské“ poplácávání, strkání do zaměstnance, zesměšňování zaměstnance ze strany jiného zaměstnance nebo zaměstnavatele z důvodu vzhledu nebo vlastností, ponižování související s diskriminačním důvodem, které vytváří nepřátelské prostředí na pracovišti. Jednání vůči zaměstnanci, které spočívá v zastrašování, nepřátelství či ponižování, může probíhat i ve formě kybernetického obtěžování.

Další formou obtěžování je jednání, kdy si chce člověk vynutit od obtěžované osoby určité jednání, za které slibuje nějaký prospěch („něco za něco“). Není podstatné, zda to, díky čemu si vynucuje určité jednání z druhé strany, je skutečně v jeho možnostech, rozhodující je to, že to podmínkou pro určité rozhodnutí být může.⁶⁸

Přestože zákon odkazuje na všechny diskriminační důvody, domnívám se, že obtěžování může nastat zejména z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Diskriminace z důvodu pohlaví a případně ve spojení se sexuální orientací spadá spíše pod definici sexuálního obtěžování. Obtěžování, které není spojeno s žádným chráněným důvodem, není možné podle antidiskriminačního zákona postihnout. Jedná se o případy šikany

⁶⁷ 2019/C 433/06. [Online]. Citováno dne 2. 8. 2020. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018IP0331&from=EN>.

⁶⁸ KÜHN, Zdeněk In: BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 182.

na pracovišti, která není zákoníkem práce ani trestním zákoníkem v ČR výslovně upravena.

4.5 Sexuální obtěžování

Sexuální obtěžování je definováno stejným způsobem jako obtěžování, s tím rozdílem, že se jedná o chování, které má sexuální povahu (§ 4 odst. 2 AntiDZ). Sexuální obtěžování zahrnuje v sobě pojmově tyto náležitosti, které musí být splněny kumulativně: chování motivované pohlavním pudem, chování adresátem nevídané a chování na pracovišti, které vytváří „nepřátelské pracovní prostředí“.⁶⁹ Chování zasahuje negativně do lidské důstojnosti obtěžovaného zaměstnance. Zda se v daném případě jedná o sexuální obtěžování, posuzujeme z objektivního hlediska, tedy pokud by takové jednání většina populace považovala za pokořující. I tehdy, pokud obtěžovaná osoba považuje nějaké chování za nevhodné, nemusí se jednat o sexuální obtěžování ve smyslu antidiskriminačního zákona. Sexuální obtěžování může spočívat v nevídaných sexuálních návrzích, může mít verbální i neverbální projevy, jako posílání e-mailů se sexuálním obsahem, nevhodné vtipy o sexualitě, upřené pohledy na části těla, sexuální gesta, případně i pokusy o tělesný kontakt. Aby se jednalo o sexuální obtěžování, musí oběť sexuálního obtěžování dát najevo, že chování obtěžovatele považuje za nevhodné a nevídané.

Soud řešil případ zaměstnance, který zaslal fotomontáže obličejů zaměstnankyň s připojením cizího obnaženého těla dvěma kolegům elektronickou poštou. Sám zaměstnanec je nezhotovil ani s nimi nijak nenakládal. Zaměstnavatel s ním okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodů zvláště hrubého porušení povinností, které považoval v podstatě za sexuální obtěžování.⁷⁰ Žalobce fotomontáže, jež byly důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru, nezhotovil. Obdržel je od jiné osoby, poté s nimi nijak nenakládal a až na žádost dvou zaměstnanců žalovaného těmto osobám přeposlal. Soud přihlédl k osobě žalobce, který byl dlouhodobým zaměstnancem žalovaného (po dobu 37 let), naposledy v samostatné funkci technologa. Po celou dobu nebylo žalobci ze strany žalovaného vytknuto žádné porušení pracovní kázně. V posledním roce ušetřil žalobce žalovanému na nákladech několik milionů korun. Soud po zhodnocení všech skutečností dospěl k závěru, že

⁶⁹ MATYÁŠEK, Patrik: *Sexuální obtěžování*. Právník, č. 8, 1998, s. 720.

⁷⁰ Rozsudek Okresního soudu v Karviné sp. zn. 24 C 5/2007 ze dne 10. 9. 2007, viz ŠIMEČKOVÁ, Eva In: ŠIMEČKOVÁ, Eva – JORDÁNOVÁ, Jitka: *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, s. 54 a násl.

11 DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ VÍRY A NÁBOŽENSKÉHO PŘESVĚDČENÍ

Svoboda vyznání se považuje za jedno ze základních práv člověka, jeho obsahem je právo na svobodu myšlení, svědomí a náboženství ve spojení s právem svobodně projevovat náboženské či duchovní přesvědčení. Právo na svobodu myšlení, svědomí a náboženství je vyjádřeno v mezinárodních úmluvách, v právu Evropské unie i v právních rádech jednotlivých států.

Jedním z prvních dokumentů obsahujících katalog lidských práv byla Všeobecná deklarace lidských práv a základních svobod, vyhlášená Valným shromážděním OSN v roce 1948, která upravuje v čl. 18 právo každého člověka na „svobodu myšlení, svědomí a náboženství“, přičemž toto právo „zahrnuje v sobě i volnost změnit své náboženství nebo víru, jakož i svobodu projevovat své náboženství nebo víru, sám nebo společně s jinými, ať veřejně nebo soukromě, vyučováním, prováděním náboženských úkonů, bohoslužbou a zachováváním obřadů.“ Na tento dokument navázala OSN v roce 1966 vydáním Mezinárodního paktu o občanských a politických právech (svoboda myšlení, svědomí a náboženství je obsažena v čl. 2 a čl. 18) a Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech (čl. 2 obsahuje práva pro všechny bez rozlišení náboženství nebo jiného smýšlení). Dalším krokem k odstranění diskriminace na základě náboženského přesvědčení bylo v roce 1981 vydání Deklarace o odstranění všech forem nesnášenlivosti a diskriminace založených na náboženství a víře. Pod pojmem nesnášenlivost a diskriminace založené na náboženství a víře rozumí deklarace jakékoli „rozlišování, vyloučení, omezení či preferování založené na náboženství či víře, jehož účelem či účinkem je zmaření či porušení uznání, požívání či výkonu lidských práv a základních svobod“. Deklarace zakazuje vystavovat osoby nátlaku, který by ohrozil jejich svobodu vyznávat náboženství či víru dle své volby. Svobodu projevovat své náboženství či víru je možné omezit pouze zákonem z důvodu ochrany veřejné bezpečnosti, pořádku, zdraví či morálky nebo základních práv a svobod ostatních. Deklarace obsahuje zákaz diskriminace ze strany státu, institucí, skupin osob či jednotlivců.

Z textu Všeobecné deklarace lidských práv vychází Evropská úmluva o lidských právech. V čl. 9 EÚLP jsou obsažena čtyři práva: svoboda myšlení, svoboda svědomí, svoboda náboženského vyznání a svoboda projevovat své náboženské vyznání nebo přesvědčení. Pouze svoboda projevovat nábožen-

ské vyznání a přesvědčení, tedy „forum externum“, může podléhat veřejno-právním omezením stanoveným zákony. Ostatní oblasti práv jako svoboda myšlení, svoboda svědomí a svoboda náboženského vyznání představují oblast vnitřní názorové svobody jednotlivce („forum internum“), která je absolutní. Článek 9 je pak používán ve spojení s čl. 14 EÚLP, ve kterém je vyjádřen zákaz diskriminace.

Podle judikatury Evropského soudu pro lidská práva představuje nošení náboženských oděvů, mezi něž se řadí také křesťanský křížek nebo muslimský šátek, jednání chráněné článkem 9 EÚLP.²⁹⁴ Diskriminací z důvodu náboženského vyznání se zabýval Evropský soud pro lidská práva, který řešil otázku nošení náboženských symbolů na pracovišti.²⁹⁵ Ve věci *Christiane Ebrahimian proti Francii*²⁹⁶ pracovala stěžovatelka ve státní nemocnici na oddělení psychiatrie jako sociální pracovnice. Měla sjednaný pracovní poměr na dobu určitou, který jí po uplynutí doby nebyl prodloužen s ohledem na skutečnost, že odmítala upustit od nošení muslimského šátku. Zaměstnavatel vycházel z postoje státu, že státní zaměstnanec musí mít zaručenu svobodu náboženského vyznání, ale v zaměstnání se má zdržet nošení symbolů označujících příslušnost k určitému náboženství, čímž je vyjádřena neutralita veřejných služeb. V případě porušení zákazu mohlo být zahájeno vůči zaměstnanci disciplinární řízení. Francouzské správní soudy dospěly k závěru, že nošení muslimského šátku se považuje za okázalý projev náboženství, který není slučitelný se zásadou neutrality dopadající na všechny orgány veřejné moci při výkonu jejich pravomocí. Podle čl. 1 ústavy je Francie sekulárním státem, proto v jeho institucích nelze demonstrovat (žádou) náboženskou příslušnost. Stěžovatelka se dovolávala v řízení před ESLP porušení čl. 9 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. ESLP sice připustil, že neprodloužení pracovní smlouvy zasáhlo do stěžovatelčina práva na svobodu náboženského vyznání, ale zásah považoval zákonný, kterým byl sledován legitimní cíl ochrany práv a svobod jiných osob, konkrétně ochrana náboženského vyznání pacientů.

²⁹⁴ Rozsudek *Affaire Lachiri v. Belgique*, č. 3413/09, ze dne 18. 12. 2018. Online. Citováno dne 1. 7. 2020. Dostupné na: [http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/\\$\\$WebSearch1?SearchView&Query=\(%5BNazev%5D%3D%22Lachiri%20%22&SearchMax=0Start=1&Count=1500&pohled=1&searchorder=4](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/$$WebSearch1?SearchView&Query=(%5BNazev%5D%3D%22Lachiri%20%22&SearchMax=0Start=1&Count=1500&pohled=1&searchorder=4).

²⁹⁵ Jedná se např. o případy: *Dahlab proti Švýcarsku*, č. 42393/98, rozhodnutí ze dne 15. února 2001; *Kurtulmuş proti Turecku*, č. 65500/01, rozhodnutí ze dne 24. ledna 2006; *Eweida a ostatní proti Spojenému království*, č. 48420/10, rozsudek ze dne 15. ledna 2013; *Ebrahimian proti Francii*, č. 64846/11, rozsudek ze dne 26. února 2016.

²⁹⁶ *Ebrahimian proti Francii*, č. 64846/11, rozsudek ze dne 26. února 2016.

ESLP dospěl v rozsudku k závěru, že nedošlo k porušení čl. 9 Úmluvy, protože tímto článkem je chráněna svoboda myšlení, vědomí a náboženského vyznání nejen stěžovatelky, ale všech osob v sekulárním státě. ESLP měl za to, že francouzské soudy nepřekročily rozsah prostoru pro uvážení příznavného Úmluvou. Neprodloužení pracovní smlouvy stěžovatelky, které vycházelo z nemožnosti skloubit náboženské přesvědčení stěžovatelky se zákazem veřejné manifestace náboženského přesvědčení, považoval ESLP v souladu se závazky Francie v oblasti lidských práv a svobod. Zásah do práva zaměstnankyně na svobodu vyznání měl oporu v zákoně, byl předvídatelný a sledoval legitimní cíl ochrany práv a svobod třetích osob. ESLP rozhodl, že nelze přisoudit větší váhu ochraně veřejných projevů náboženského vyznání v zaměstnání ve státním sektoru než principům neutrality a sekularismu v činnosti státu.

V roce 2013 vydal Evropský soud pro lidská práva společný rozsudek v případech čtyř stěžovatelů, kteří namítali, že byli omezeni v možnosti nosit v zaměstnání kříž jako křesťanský náboženský symbol.²⁹⁷ Nejznámější je případ Nadii Eweidy, která byla zaměstnankyní britské společnosti British Airways. Dle vnitřních předpisů společnosti nesměli její zaměstnanci jako součást pracovní uniformy nosit žádné viditelné šperky či bižuterii, včetně náboženských symbolů. V roce 2006 Nadia Eweida požádala o výjimku, která byla již dříve udělena sikhským zaměstnancům nosícím turban a náramek kará a muslimkám nosícím hidžáb. Výjimka jí nebyla udělena a zaměstnankyně byla poslána domů bez vyplacení mzdy. Po zrušení zákazu v roce 2007 se vrátila do práce a požadovala náhradu mzdy, kterou jí zaměstnavatel odmítl poskytnout. U britských soudů se domáhala určení, že se zaměstnavatel dopustil nepřímé diskriminace na základě náboženství, když jí zakázal nosit křesťanský kříž.

ESLP zkoumal, zda je právo svobodně projevovat své náboženství dostatečně chráněno ve vnitrostátním právním řádu, a zároveň se zabýval legitimitou pravidel pro nošení uniforem BA a přiměřeností opatření. ESLP dospěl k závěru, že křížek Nadii Eweidy byl malý a diskrétní a nemohl zásadně ovlivnit její profesionální vzezření. Nadto byla předtím udělena výjimka

²⁹⁷ Eweida a ostatní proti Spojenému království, č. 48420/10, 59842/10, 51671/10 a 36516/10 rozsudek ze dne 15. 1. 2013. Viz také: *KŘESŤANSKÉ kříže v zaměstnání a možnost odmítnout služby párům stejného pohlaví z důvodu víry z pohledu ESLP*. 25. ledna 2013. Online. Citováno dne 1. 8. 2020. Dostupné na: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/aktuality-z-diskriminace/aktuality-z-diskriminace-2013/krestanske-krize-v-zamestnani-a-moznost-odmítnout-sluzby-parum-stejneho-pohlavi-z-d/>.

mnohem viditelnějším náboženským symbolům, což pouze potvrzuje fakt, že uvedený zákaz pro společnost British Airways neměl klíčový význam. Navíc společnost posléze změnila své předpisy a nošení náboženských symbolických šperků umožnila. Britské soudy selhaly při ochraně práva projevovat náboženské vyznání dle čl. 9 Úmluvy a v protikladu k vyjádření základního lidského práva neobstojí zájem zaměstnavatele na korporátní identitě společnosti. ESLP konstatoval, že svoboda vyjádřit své náboženské přesvědčení navenek je jedním ze základních práv v demokratické společnosti nutných k zajištění pluralismu a diverzity.

Naopak neúspěšná před ESLP byla Shirley Chaplin, zdravotní sestra, které bylo vedením nemocnice zakázáno nošení křížku na řetízek z důvodů hygienických a bezpečnostních. Nemocnice nepovolila žádné nošení šperků zaměstnancům, Shirley Chaplin nabídla, aby si křížek připevnila na jmenovku, což jí připadalo nedostatečné. V tomto případě ESLP neshledal porušení článků 9 a 14 EÚLP, neboť v rámci hodnocení testu proporcionality zde proti sobě stála náboženská svoboda zaměstnankyně a požadavek zaměstnavatele na bezpečnost a hygienu. ESLP dospěl k závěru, že požadavek na nenošení křížku nebyl nepřiměřený a zásah do svobody náboženského vyznání sledoval legitimní cíl ochrany zdraví a bezpečnosti.

ESLP dále řešil oprávnění zaměstnance odepřít výkon pracovních povinností z důvodu neslučitelnosti s jeho vírou.²⁹⁸ Paní Lillian Ladele byla v letech 1992 až 2009 zaměstnána jako matrikářka v Islingtonu, jednom z londýnských obvodů. V roce 2005 vstoupil ve Velké Británii v platnost zákon o registrovaném partnerství a zaměstnavatel po ní požadoval, aby se účastnila civilních partnerských obřadů mezi homosexuálními páry. Paní Ladele odmítla provádět některé své povinnosti z důvodu neslučitelnosti s křesťanskou vírou, neboť výkon obřadů uzavření registrovaného partnerství považovala za vyjádření podpory homosexuality. Z tohoto důvodu byla kázeňsky potrestána a v soudním sporu namítla diskriminaci na základě náboženského vyznání. Employment Tribunal rozhodl, že byla přímo i nepřímo diskriminována. Odvolací soud rozhodnutí zrušil. Uvedl, že se nejednalo o případ přímé diskriminace na základě náboženského vyznání, protože se stěžovatelkou nebylo méně příznivě zacházeno z důvodu jejího náboženského vyznání.

²⁹⁸ Eweida a ostatní proti Spojenému království, č. 48420/10, 59842/10, 51671/10 a 36516/10, rozsudek ze dne 15. 1. 2013. Online. Citováno dne 1. 4. 2020. Dostupné na: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22Eweida%22%2C%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%2C%22itemid%22:%5B%22001-115881%22%5D%7D>.

ní, ale z důvodu jejího odmítnutí plnit úkoly v rámci zaměstnání. Soud zamítl i námitku nepřímé diskriminace, když uvedl, že se jednalo o součást výkonu činnosti úřadu, který nenarušoval právo stěžovatelky na její víru. Odvolací soud dospěl k závěru, že jiné rozhodnutí by vedlo k diskriminaci na základě jiného důvodu, a to sexuální orientace; „soud připustil, že právo jednotlivce nebýt diskriminován musí být vyváženo se stejným právem komunity“.²⁹⁹

Evropský soud pro lidská práva při zvážení okolností případu stěžovatelky uzavřel, že britské orgány nepřekročily svůj prostor pro uvážení a k porušení článku 14 ve spojení s článkem 9 EÚLP proto nedošlo.³⁰⁰ Jak ESLP uvedl, „svoboda vyznání podle čl. 9 EÚLP zahrnuje svobodu vyjadřovat náboženské přesvědčení rovněž na pracovišti. Pokud však dodržování náboženských pravidel porušuje práva jiných osob, mohou být uložena určitá omezení. Je na orgánech členských států, aby rozhodly, co je nezbytné. Úkolem ESLP je posoudit, zda opatření přijatá na národní úrovni byla oprávněná a zda dosahují spravedlivé rovnováhy mezi různými soupeřícími právy a zájmy.“

Za nejdůležitější faktor považoval soud politiku podpory rovných příležitostí, na jejímž základě zaměstnavatel vyžadoval po zaměstnancích, aby jednali způsobem, který nebyl diskriminační vůči ostatním, čímž sledoval legitimní cíl zajišťování práv jiných, jako např. párů stejného pohlaví, chráněných rovněž podle Úmluvy.

11.1 Právní úprava Evropské unie v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace z důvodu náboženského vyznání nebo víry

K závěrečnému aktu Amsterodamské smlouvy z roku 1997 bylo připojeno prohlášení č. 11 o postavení církví a nekonfesionálních organizací. Právní úprava prohlášení byla převzata do současného znění Smlouvy o fungování Evropské unie. Podle čl. 17 SFEU Unie „uznává postavení, které podle vnitrostátní-

²⁹⁹ Odvolací soud Spojeného království, Islington London Borough Council proti Ladele (Liberty intervening) [2009] EWCA Civ 1357, 12. února 2010. Online. Citováno dne 1. 4. 2020. Dostupné na: https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrim_law_CES.pdf.

³⁰⁰ Anotace rozsudku ze dne 15. ledna 2013 ve věcech č. 48420/10, 59842/10, 51671/10 a 36516/10 – Eweida a ostatní proti Spojenému království. Online. Citováno dne 1. 4. 2020. Dostupné na: [http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/36CDE0D96DD2592BC1257BF10034944E/\\$file/Eweida%20a%20ostatni%20proti%20Spojen%C3%A9mu%20kr%C3%A1lovstv%C3%AD%20proti%20Spojen%C3%A9mu%20kr%C3%A1lovstv%C3%AD_annotace.pdf?open&](http://eslp.justice.cz/justice/judikatura_eslp.nsf/0/36CDE0D96DD2592BC1257BF10034944E/$file/Eweida%20a%20ostatni%20proti%20Spojen%C3%A9mu%20kr%C3%A1lovstv%C3%AD%20proti%20Spojen%C3%A9mu%20kr%C3%A1lovstv%C3%AD_annotace.pdf?open&).

12 DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ VZHLEDU ZAMĚSTNANCE

12.1 Je požadavek na nošení bot s vysokými podpatky diskriminací?

V listopadu 2016 zahájila britská občanka 27letá Nicola Thorpová kampaň za zrušení zákona, který umožňuje zaměstnavatelům předepisovat odlišné požadavky dress codu pro muže a ženy. Nicola Thorpová začala pracovat jako recepční ve firmě PricewaterhouseCoopers (PwC) a zaměstnavatel jí sdělil, že součástí povinného firemního dress codu jsou pro ženy boty na vysokém podpatku ve výši 2–4 palců, tedy přibližně 5–10 cm.³³⁵ Protože to žena odmítla, zaměstnavatel jí odmítl přidělovat práci. Nicola Thorpová požadavek nošení bot na vysokém podpatku považovala za diskriminaci na základě pohlaví, protože muži měli u zaměstnavatele na výběr, jakou obuv budou nosit. Jejich obuv byla proto pohodlná a zdravotně vhodná.

Podle britského zákona má zaměstnavatel právo rozlišovat mezi mužským a ženským dress codem, pokud je požadavek považován za oprávněný a spravedlivý. Zaměstnankyně tvrdila, že požadavek, aby ženy nosily vysoké podpatky 40 hodin týdně, je nespravedlivý a „jasně“ sexistický. Nejen že nošení podpatků je nepohodlné, ale i zdravotně nevhodné. Zaměstnavatel stanovil tento požadavek pouze za účelem, aby zaměstnankyně vypadaly „atraktivněji“.

Nicola Thorpová sepsala na jaře 2017 petici za změnu zákona o rovném zacházení z roku 2010. Během tří dnů ji podepsalo 100 tisíc lidí a celkem se k ní připojilo přes 150 tisíc lidí. Zaměstnankyně požadovala změnu zákona, který by do budoucna nesměl ženy k nošení podpatků nutit, a ženy by si mohly vybrat, jakou obuv budou v práci nosit. Otázka dress codu vyvolala velký ohlas u zaměstnankyň, petici podpořily jak organizace zabývající se rovným zacházením, tak i odborové organizace.³³⁶

³³⁵ Palec nebo také co (z něm. *Zoll*) je jednotka pro měření délky, která se v mnoha zemích již přestala používat. Její hodnota různě kolísala mezi 23 a 27 mm, v českých zemích obvykle 26,3 mm, anglický palec měřil 25,39954 mm. Citováno dne 1. 8. 2018. Dostupné na: [https://cs.wikipedia.org/wiki/Palec_\(jednotka\)](https://cs.wikipedia.org/wiki/Palec_(jednotka)).

³³⁶ *YOUR petitions: Nicola Thorp's story*. Citováno dne 1. 8. 2019. Dostupné na: <https://www.parliament.uk/business/committees/committees-a-z/commons-select/petitions-committee/news-parliament-2015/your-petitions-nicola-thorps-story/>.

PETICE v Británii chce změnit zákon o firemním dress codu, některé ženy se cítí diskrimi-

Jako dress code, z angličtiny pocházející výraz, „označujeme pravidlo upravující způsob oblékání a obouvání k určité příležitosti“.³³⁷ V češtině nemá ustálené alternativní označení. Dress code se může uplatňovat např. v zaměstnání, kde jej stanoví zaměstnavatel, ve škole, podle pravidel etikety, příp. při formálních společenských akcích. Není pochyb o tom, že zaměstnavatelé jsou oprávněni stanovit pracovní oblečení součástí pracovních podmínek, jako soubor standardů pro oblékání, který musí zaměstnanci dodržovat. Dress code nemusí být shodný pro muže a ženy, ale přijatá norma by měla obsahovat podobná nebo rovnocenná pravidla stanovená pro zaměstnance mužského i ženského pohlaví.

Dress code pro ženy by neměl vést k požadavkům specifickým pro ženské pohlaví, jako požadavek nosit make-up, sukně nad kolena, halenky s výstřihem, některé účesy nebo určité typy punčochového zboží nebo právě požadavek chodit na vysokých podpatcích. Za oprávněný požadavek lze považovat dress code ve formě obleku v podobné barvě jak pro muže, tak pro ženy, s botami s nízkými podpatky pro obě pohlaví. Jak muži, tak i ženy by měli mít možnost chodit na pracovišti v kalhotách. Při stanovování dress codu by zaměstnavatelé měli přihlížet k zdravotním a bezpečnostním důsledkům. O zdravotních potížích způsobených nošením vysokých podpatků není pochyb.³³⁸ Firemní politika oblékání by neměla obsahovat požadavky na provokativní oblékání, které by mohly vést k obtěžování kolegy nebo zákazníky (např. nahoře bez). Tyto požadavky zaměstnavatele jsou zřejmě v rozporu se zásadou rovnosti na základě pohlaví a mohly by být označeny za nezákonné. Jakékoli méně příznivé zacházení z důvodu pohlaví by mohlo být označeno za přímou diskriminaci.

Z pracovního řádu společnosti Portico (agentura, se kterou uzavřela Nicola Thorpová smlouvu) vyplývá, že ženy mají nosit lodičky s podpatky minimálně 2 palce a maximálně 4 palce. Za nevhodné společnost označila kotníkovou obuv, baleríny, sandály, boty se zlatými nebo stříbrnými přezkami. Společnost upravovala i barvu a sílu punčoch, zakázané byly silné neprůhledné a barevné punčochy. Požadavky na zaměstnankyně se týkaly nejen ošacení a bot na vysokém podpatku, ale i vlasů, které měly být pravidelně

nované. Citováno dne 1. 8. 2018. Dostupné na: <https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2017/petice-v-britanii-chce-zmenit-zakon-o-firemnim-dress-codu-nektere-zeny-se-citi-diskriminov/>.

³³⁷ Citováno dne 1. 8. 2019. Dostupné na: https://cs.wikipedia.org/wiki/Dress_code.

³³⁸ Citováno dne 1. 8. 2019. Dostupné na: <https://www.prokondici.cz/vysoke-podpatky-aneb-naucte-se-nosit-zdravou-obuv/>.

udržovány a barveny, nesměly být mastné nebo příliš nagelované. Make-up měl být použit po celou pracovní dobu, během dne měl být neustále upravován. Součástí make-upu byla rtěnka nebo lesk, řasenka, stíny na oči a lehký pudr. Bylo zakázáno mít mastnou lesklou pleť a používat třpytky. V pracovním řádu nebylo dovoleno pracovat bez make-upu, výjimkou byly pouze zdravotní důvody. Společnost se v pracovním řádu věnovala i nehtům, které měly být upraveny, nalakovány a neměly přesahovat půl palce. Pracovní řád obsahoval i povolenou barevnou paletu (neutrální perleťové, růžové, červené a světle šedé odstíny), zakázány byly křiklavé, ale také zelené, modré, černé, nebo tmavě hnědé barvy.³³⁹

Petice vyvolala natolik velký ohlas, že se britský parlament začal zabývat otázkou, zda nošení podpatků není diskriminací podle zákona o rovném zacházení z roku 2010.³⁴⁰ Petiční výbor a výbor pro rovné zacházení vytvořily společnou zprávu, ve které zdůraznily, že řada praktik zaměstnavatelů by mohla být v rozporu s tímto zákonem, pokud se týká právě sexistického dress code zahrnujícího i nošení vysokých podpatků nebo používání make-upu. Ve zprávě se uvádí, že „je tedy zřejmé, že dosavadní právní předpis dosud není plně účinný při ochraně zaměstnanců před diskriminací v zaměstnání“, a zároveň byla vláda vyzvána, aby přezkoumala tuto oblast práva.³⁴¹

Poslanci provedli výzkum od roku 1880 do současnosti a shromáždili spoustu dokladů o sexistických požadavcích zaměstnavatelů na pracovní oblečení a obuv. Poslanci vyjádřili znepokojení nad tím, že zaměstnavatelé požadovali, aby si zaměstnankyně odbarvovaly vlasy na blond. Zjistili, že např. společnost Fawcett prohlásila, že vzhled zaměstnankyň má větší hodnotu než jejich dovednosti a zkušenosti. Dospěli k závěru, že se zaměstnavatelé nezabývají při hodnocení rizik BOZP např. vysokými podpatky nebo make-upem požadovaným po zaměstnankyních. Podle jejich názoru platná legislativa je v tomto nejasná a zaměstnankyním by se zřejmě v soudním sporu nepodařilo prokázat méně příznivé zacházení.

Ministerstvo pro rovné zacházení na popud parlamentu v květnu 2018 umístilo na své webové stránky doporučení pro zaměstnavatele i zaměstnan-

³³⁹ SYAL, Rajeev: *Law must be tougher over dress code discrimination, say MPs*. The Guardian. 25. 1. 2017. Citováno dne 1. 8. 2018. Dostupné na: <https://www.theguardian.com/uk-news/2017/jan/25/law-must-be-tougher-over-dress-code-discrimination-say-mps>.

³⁴⁰ The Equality Act 2010.

³⁴¹ SYAL, Rajeev: *Law must be tougher over dress code discrimination, say MPs*. The Guardian. 25. 1. 2017. Citováno dne 1. 8. 2018. Dostupné na: <https://www.theguardian.com/uk-news/2017/jan/25/law-must-be-tougher-over-dress-code-discrimination-say-mps>.