

ROVNÉ ZACHÁZENÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

MIROSLAV HROMADA*

Abstract: Equal Treatment in Employment Relations

The article focuses on the principle of equality in employment relations. It is interested in the relationship between the principle of equality and the prohibition of discrimination. In the introduction, it establishes the thesis that these are two different principles with a separate legal regime. It also assumes that over time the two principles will converge. The answer to the questions posed is sought using methods of interpretation of legal norms, drawing inspiration from national case law and Polish legislation.

Keywords: equal treatment; employment relations; discrimination

Klíčová slova: rovné zacházení; pracovněprávní vztah; diskriminace

DOI: 10.14712/23366478.2025.689

I. ÚVODEM

Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace jsou dnes upraveny zákonem jako základní zásady pracovněprávních vztahů. Ustanovení § 1a zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zák. práce“) normuje, že vyjadřují smysl a účel tohoto zákona a že vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Prostřednictvím dalších odkazů má toto zařazení význam nejenom pro výklad ustanovení zákoníku práce, ale i v řadě praktických situací, jako je subsidiární použití občanského zákoníku (§ 4 zák. práce), identifikace kogentních norem [§ 1 odst. 2 zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „o. z.“)], omezení přirozených práv člověka (§ 19 odst. 2 o. z.) nebo určení absolutně neplatného právního jednání (§ 588 o. z.). Na základní zakotvení zásad navazují konkrétní ustanovení, a to zejména § 16 zák. práce. Podle jeho prvního odstavce jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci ve vyjmenovaných situacích¹ a druhý odstavec zakazuje jakoukoliv diskriminaci v pracovněprávních vztazích a vypočítává příkladem diskriminační důvody.

* Autor působí jako odborný asistent na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Fakulty právnické Západočeské univerzity v Plzni a jako soudce Nejvyššího soudu.

¹ Jde o pracovní podmínky zaměstnanců, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Protože i v odborných textech² je rovné zacházení uváděno společně se zákazem diskriminace, vzniká otázka, zda se jedná o dvě samostatné zásady, nebo jde pouze o zdvojené zdůraznění jednoho a téhož pravidla. Konkrétně tato otázka znamená, zda § 16 odst. 1 zák. práce je pouze úvodem do problematiky zákazu diskriminace, jak je upravena jednak v následujících odstavcích § 16 zák. práce a jednak prostřednictvím odkazu v § 17 zák. práce v celém zákoně č. 198/2009 Sb. (dále jen „antidiskriminační zákon“), nebo zda se jedná o samostatnou právní normu, s vlastní dispozicí a sankcí.

Jedná se přitom o otázku základní, kterou je nutné vyjasnit předtím, než se začnou vyvozovat a v praxi prosazovat konkrétní právní účinky. Hypotéza, k jejímuž ověření tento článek směřuje, předpokládá, že zásada rovného zacházení se zaměstnanci je ve vztahu k zákazu diskriminace zásadou samostatnou. V případě jejího potvrzení se nabízí hypotéza druhá, a to, že byť se jedná o samostatné zásady, v průběhu doby se jak legislativním vývojem, tak i v důsledku právní praxe k sobě stále více přibližují.

Příspěvek využívá základních metod výkladu právních norem, a to metodu jazykovou, systematickou a logickou, zabývá se úmyslem historického zákonodávce, jenž konfrontuje s vybranou zahraniční právní úpravou. Aspekty právní praxe následně ukazují na příkladech z judikatury.

II. JAZYKOVÝ A SYSTEMATICKÝ VÝKLAD

Výklad je nutné začít v již zmíněném § 1a zák. práce, ze kterého však nelze spolehlivě zjistit, zda pracuje s jednou či dvěma samostatnými zásadami, neboť v obou odstavcích používá spojení „*rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace*“.

Rozdělení obou pojmů přináší až § 16 zák. práce, který v prvním odstavci ukládá povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci v tam vymezených situacích. Použitý obrat „*se všemi zaměstnanci*“ se jeví být klíčový ve srovnání s následujícími odstavci 2–4, v nichž se zakazuje jakákoliv diskriminace v pracovních vztazích, odkazuje se na antidiskriminační zákon a připouští se tzv. pozitivní diskriminace. U nich se totiž nejedná o srovnání všech zaměstnanců, ale o odstranění rozdílného zacházení motivovaného určitým diskriminačním důvodem, tedy příslušností dotčené fyzické osoby ke skupině tímto důvodem vymezené. Tento rozdíl v textu je dostatečným důvodem pro to, aby první odstavec byl považován za samostatný, a nikoli pouze za jakousi preambuli k následujícím odstavcům pojednávajícím o diskriminaci. Úvahu potvrdí i zpětný argument, neboť kdyby platil opak, pak by se zákaz diskriminace uplatňoval pouze v situacích vypočtených v prvním odstavci. Ale mezi nimi není uvedeno skončení pracovního poměru, což je klasické pole antidiskriminačních snah, zejména jsou-li pro rozvázání pracovního poměru vybráni zaměstnanci výhradně z určité věkové skupiny.³

² Srov. například PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 581; nebo ŠIMEČKOVÁ, E. *Nežádoucí chování na pracovišti: šikana, diskriminace, monitorování, whistleblowing*. Praha: Leges, 2023, s. 108.

³ Srov. například rozsudky SDEU ze dne 22. 11. 2005 ve věci Mangold, C-144/04; ze dne 19. 1. 2010 ve věci Küçükdeveci, C-555/07; a ze dne 13. 9. 2011 ve věci Deutsche Lufthansa, C-447/09.

Ze srovnání textu dotčených odstavců pak vyplývá ještě jeden zajímavý rozdíl. Povinnost zajišťovat rovné zacházení je uložena zaměstnavateli a tento ji má vůči zaměstnancům. Ovšem diskriminace je podle textu zákona zakázána v pracovněprávních vztazích bez rozlišení směru, v jakém probíhá. Příkladem si tak lze představit zaměstnance dopouštějícího se sexuálního obtěžování své zaměstnavatelky nebo skupinu zaměstnanců šikanujících svého zaměstnavatele pro jeho zdravotní postižení.⁴

Hovoří-li § 16 odst. 1 zák. práce o povinnosti zajišťovat rovné zacházení mimo jiné i v oblasti odměňování za práci, pak podrobnosti rozvádí § 110 zák. práce. Z jeho jazykového vyjádření plyne bez pochybností, že srovnávání jsou všichni zaměstnanci u téhož zaměstnavatele, a to podle podmínek upravených v odstavcích 2–5 § 110 zák. práce.

Pochybnosti však vyvolává znění § 17 zák. práce, podle něhož právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon. Chtěl tím zákonodárce říct, že nehovoří-li text zákona též o prostředcích ochrany před nerovným zacházením, je příkaz daný zaměstnavateli k rovnému zacházení se zaměstnanci jen součástí ochrany před diskriminací?

Z textu odkazovaného antidiskriminačního zákona je významné, že opět používá spojení „právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace“ ve věcech pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování.⁵ Vztahuje se na všechny situace, k nimž v rámci těchto vztahů dochází, včetně přístupu k zaměstnání. Z vymezení základních pojmů plyne, že právem na rovné zacházení se rozumí právo nebyť diskriminován z důvodů, které stanoví antidiskriminační zákon (nebo přímo použitelný předpis Evropské unie v oblasti volného pohybu pracovníků). Z textu antidiskriminačního zákona by se mohlo jevit, že právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace jsou dvě strany téže mince, nahlížené ze dvou různých stran. Klíčové je, že jde o vymezení rovného zacházení pro účely tohoto zákona, tedy rovné zacházení v rámci problematiky diskriminace. Sám o sobě tedy není tento text zákona argumentem pro výklad § 16 odst. 1 zák. práce.

O tom, že se jedná pouze o jedinou zásadu, by mohl svědčit rovněž text procesního předpisu, konkrétně § 133a zák. č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále též jen „o. s. ř.“ nebo „občanský soudní řád“), jenž upravuje problematiku přenesení (sdílení) důkazní povinnosti (důkazního břemene). Podle jeho znění žalobci postačuje, uvede-li před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci (týká se i jiných než pracovněprávních vztahů), aby byl pak žalovaný povinen prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

Při výkladu tohoto ustanovení občanského soudního řádu je nutné v prvé řadě zohlednit, že je splněním závazků České republiky vyplývajících z tzv. antidiskriminačních

⁴ Odborná literatura pojmenovává tento „obrácený“ druh šikany jako *staffing* – srov. například JANSOVÁ, M. Šikana a obtěžování zaměstnanců na pracovišti. *Práce a mzda*. 2018, roč. LXVI, č. 10, s. 9–15; nebo HORVÁTHOVÁ, M. Staffing aneb když zaměstnanci šikanují nadřízeného. *Praktická personalistika*. 2020, roč. 7, č. 3–4.

⁵ § 1 odst. 1 písm. c) antidiskriminačního zákona.

⁶ § 2 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

směrnic.⁷ Zde citované znění je důsledkem novelizace provedené s účinností od 1. 9. 2009 antidiskriminačním zákonem.⁸

Je tedy zřejmé, že právo na rovné zacházení v tomto kontextu znamená právo nebýt diskriminován z důvodů stanovených antidiskriminačním zákonem, a ani ono nevypovídá nic o povaze povinnosti rovného zacházení se všemi zaměstnanci upravené v § 16 odst. 1 zák. práce.

Evropské souvislosti se přesto jeví být při jazykovém a systematickém výkladu nejvýznamnější, neboť zásadní rozdíl vyplývá z § 363 zák. práce, jenž vyjmenovává ustanovení, jimiž se zapracovávají předpisy Evropské unie.⁹ Mezi nimi je uveden § 16 odst. 2 a 3 a skutečnost, že chybí § 16 odst. 1, oznamuje nejen, že se jedná o dva různé právní instituty, ale že úprava § 16 odst. 1 zák. práce je výsledkem aktivity výlučně národního zákonodárce.

III. HISTORICKÝ VÝKLAD

Historický výklad, jenž byl měl vysvětlovat smysl normy podle okolností a cíle sledovaného v době jejího vzniku, nemůže jít příliš nazpět do minulosti. Za období tzv. první republiky byla pracovněprávní úprava roztržštěna do mnoha zákonů, jež se zaměřovaly na konkrétní oblasti zaměstnávání. Právní úprava zaměřená na jednotlivosti pak logicky postrádala úpravu společných zásad. Dílčí úpravu, jež by měla něco společného s dnešním pojetím zákazu diskriminace a rovného zacházení, lze najít pouze v zákoně č. 309/1921 Sb. z. a n., proti útisku a na ochranu svobody ve shromážděních, byť tento je v první řadě normou trestního práva. Jeho úpravu obsaženou v § 1¹⁰ dobové komentáře vykládaly tak, že při sjednávání pracovní smlouvy nesměly podmínky smluvních stran odporovat dobrým mravům a ustanovením platných zákonů a zaměstnanec nesměl být nucen k souhlasu s takovými podmínkami obavou, že nepřijme-li, nebude do práce přijat. Tyto nepřijatelné podmínky nesměly vyplývat zejména z pohnutek národnostních, náboženských nebo politických.¹¹

Kodifikace pracovního práva zákoníkem práce č. 65/1965 Sb. (dále jen „zák. práce 1965“) v tomto směru nic nového nepřinesla. V původním znění tohoto zákona lze

⁷ Viz náleze Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04, uveřejněný pod č. 419/2006 Sb.

⁸ Nicméně obdobně bylo vykládáno judikaturou i znění § 133a občanského soudního řádu účinné do 31. 8. 2009 – viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008, uveřejněný pod č. 108/2010 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek.

⁹ Význam tohoto výčtu spočívá nejen v požadavku na eurokonformní výklad, ale i při odchýlení se od ustanovení zákona ve smyslu § 4a odst. 3 zák. práce.

¹⁰ „(1) Kdo s někým (jeho rodinou, příbuzným neb osobou pod jeho ochranou jsoucí) zle naloží nebo mu způsobí újmu na těle, svobodě, cti, majetku nebo výdělků, nebo mu takovou újmu pohrozí, nebo vědomě využije bezprostředně mu hrozící tísne nebo využije svého postavení jako úředník, učitel, duchovní nebo zaměstnavatel, chtěje tím bezprávně na něm vynutiti, aby něco konal, opomenul, nebo snášel, dopouští se útisku, bez újmy trestnosti činu podle jiných ustanovení trestních.

(2) Stávku nebo výluky nelze považovati za újmu ve smyslu odstavce prvního, leč by byly namířeny proti jednotlivým zaměstnancům, z pohnutek národnostních, náboženských anebo politických.“

¹¹ FREUDENFELD, F. – KASANDA, J. *Pracovní právo republiky Československé*. Praha: Právnícké knihkupectví a nakladatelství V. Linhart, 1938.

určité náznaky shledat pouze v imperativu, že vedoucí organizace mimo jiné zajišťuje, aby všechny směny měly stejné pracovní podmínky.¹²

Zásadní změnu přinesla až novela zák. práce 1965 provedená zákonem č. 155/2000 Sb., jež nově upravila povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání (§ 1 odst. 3). Zároveň byla zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců z vyjmenovaných důvodů (§ 1 odst. 4). Dále byla v § 1 odst. 4 v druhé větě upravena nepřímá diskriminace a ve větě třetí bylo vysvětleno, jaké případy se za diskriminaci nepovažují. Následně § 7 postihoval jednání, jež se blíží dnešní definici obtěžování podle antidiskriminačního zákona, a sexuální obtěžování (odst. 2).¹³ Pozornosti by neměl uniknout jeden detail, totiž že u původní definice obtěžování chyběla podmínka souvislosti s některým z diskriminačních motivů, jak ji dnes vyžaduje § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona. Konečně je třeba zmínit, že odstavce 4 a 6 v § 7 obsahovaly prostředky nápravy v případě porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení, ovšem výslovně jen rovného zacházení mezi muži a ženami.

Novela provedená zákonem č. 155/2000 Sb., jež nabyla účinnosti 1. 1. 2001, byla pojata jako harmonizační, neboť jejím cílem bylo promítnout směrnice Evropského společenství do národního pracovního práva. Na základě důvodové zprávy¹⁴ lze učinit zajímavé závěry o důvodech přijetí této úpravy. Za stěžejní byla považována zásada rovného zacházení pro muže i ženy obsažená již v čl. 141 Smlouvy o založení ES ve znění Amsterodamské smlouvy. Z pramenů sekundárního práva je zmíněna jednak směrnice ES č. 75/117/EEC o sladění zákonů členských států týkající se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy a jednak směrnice ES č. 76/207/EC o realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební povýšení a pracovní podmínky, která byla zřejmým inspiračním zdrojem pro vymezení okruhu situací, v nichž má zaměstnavatel zajistit rovné zacházení, byť se směrnice vztahovala pouze na rovné zacházení pro muže a ženy.¹⁵ Podle důvodové zprávy vyplývá ze zásady rovného zacházení i zákaz jakékoliv diskriminace z důvodů spočívajících v zákonem stanovených diskriminačních znacích a důvodová zpráva se opět odvolává na výše uvedené směrnice, jež zakazují jakoukoliv přímou nebo

¹² Viz § 87 odst. 1 zák. práce 1965.

¹³ Podle § 7 odst. 2 zák. práce 1965 nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újm jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti. Za ponižování lidské důstojnosti se považuje i 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.

¹⁴ Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna. Sněmovní tisk 484, Novela zákoníku práce – EU. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 1999, 3. volební období [cit. 2025-09-04]. Dostupné na: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=3&T=484>.

¹⁵ Podle čl. 1 odst. 1 je účelem této směrnice zavést v členských zemích zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání včetně postupu v zaměstnání a k odbornému vzdělávání a pokud jde o pracovní podmínky, a za podmínek uvedených v odstavci 2, o sociálním zabezpečení. Tato zásada je dále uváděna jako „zásada rovného zacházení“.

nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví, a dále na Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 111.¹⁶

Tato úmluva je zmíněna ještě na závěr odůvodnění bodu 1 novely, neboť spolu s čl. 3 Listiny základních práv a svobod, Všeobecnou deklarací lidských práv¹⁷ a Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech¹⁸ má být důvodem pro návrh, aby rovné zacházení a zákaz diskriminace byly v pracovněprávních vztazích stanoveny obecně. Lze tak uzavřít, že to, co bylo původně inspirováno evropskou úpravou o rovném zacházení pro muže a ženy, bylo, včetně vymezeného rozsahu, vědomě rozšířeno národním zákonodárcem na rovné zacházení obecně se všemi zaměstnanci.

Tato prvotní úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace byla novelizována již v roce 2004, kdy novela provedená zákonem č. 46/2004 Sb. reagovala na další směrnice Evropských společenství v této oblasti, konkrétně směrnicí Rady 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, směrnicí Rady 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání a směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky. Novela zpřesnila definice, kdy je zajímavé, že vázanost na některý z diskriminačních důvodů neobsahovala ani nová definice obtěžování v § 1 odst. 8 zák. práce 1965. Pod pojem diskriminace bylo zahrnuto i jednání spočívající v podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Prostředky nápravy byly v § 7 upraveny jak pro případy nerovného zacházení, tak pro případy diskriminace.

Důvodová zpráva¹⁹ k tomuto zákonu nekladla rovnítko mezi rovné zacházení a zákaz diskriminace, neboť doslova říkala, že „[r]ovným zacházením se rozumí především zákaz diskriminace z důvodů, které stanoví tento zákon a vztahuje se na všechny pracovněprávní vztahy od jejich vzniku až po jejich skončení a v souvislosti s ustanovením § 28 i na předmluvní jednání o vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu“. Uvedené lze číst tak, že rovné zacházení se uplatňuje především tam, kde je zakázána diskriminace, ale kromě toho i v případech, kde diskriminační důvody chybí.

¹⁶ Jde o Úmluvu o diskriminaci (zaměstnání a povolání) ze dne 25. 6. 1958, sdělení č. 465/1990 Sb.

¹⁷ Důvodová zpráva má patrně na mysli čl. 7, podle něhož všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakéhokoli rozlišování. Všichni mají právo na stejnou ochranu proti jakékoli diskriminaci, která porušuje tuto deklaraci, a proti každému podněcování k takové diskriminaci.

¹⁸ Jde o jeho čl. 7, podle něhož státy, smluvní strany Paktu, uznávají právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, které zajišťují zejména:

„a) odměnu, která poskytuje jako minimum všem pracovníkům: (i) spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování, přičemž zvláště ženám jsou zaručeny pracovní podmínky ne horší než jaké mají muži, se stejnou odměnou za stejnou práci,

[...]

c) stejnou příležitost pro všechny dosáhnout v zaměstnání povýšení na odpovídající vyšší stupeň, přičemž nebudou uplatňována jiná kritéria, než délka zaměstnání a schopnosti.“

¹⁹ Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna. Sněmovní tisk 261/0, část č. 1/14 V. n. z. měnící zákoník práce – EU. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 2003, 4. volební období [cit. 2025-09-04]. Dostupné na: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=4&CT=261&CT1=0>.

Ve vztahu k rovnému odměňování byl rovněž od 1. 1. 2001 upraven nový § 4a zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, který sice v první větě prvního odstavce říkal, že podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy, ale již v druhé větě pojednával obecně o zaměstnancích, jimž přísluší stejná mzda, vykonávají-li stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Důvodová zpráva²⁰ k novele – k zákonu č. 217/2000 Sb. – nebyla ve vztahu k tomuto detailu v textu zákona konkrétní, neboť spojila všechny pojmy dohromady, uvedla-li, že „[m]imo přesnějšího určení mzdových plnění bude mít stanovení mzdových hledisek rovněž význam pro potlačování mzdové diskriminace, protože zamezí používání hledisek, která nesouvisí s vykonávanou prací, a mohou vést k neoprávněným výdělkovým rozdílům, například podle pohlaví, národnosti, příslušnosti k etnické menšině, politické příslušnosti apod.“. Bezpečně z ní lze alespoň dovodit, že rovné odměňování mělo přesáhnout problematiku stejné mzdy pro muže a ženy.

Pochopení úpravy rovného zacházení a zákazu diskriminace v těchto již zrušených právních předpisech je klíčové, neboť jejich textaci přejal i nový zákoník práce v roce 2006, a to v úpravě § 16 a 17 zařazených v hlavě IV s názvem „Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů“. Zajímavostí je, že původní text v roce 2007 odkazoval, co se definic a prostředků nápravy týče, na zvláštní zákon, od 1. 1. 2008 pak na antidiskriminační zákon, ten však nabyl účinnosti až 1. 9. 2009.

Důvodová zpráva²¹ k novému zákoníku práce v podstatě jen zopakovala dosavadní vývoj harmonizačních snah od roku 2001. Pozornost si zaslouží věta, že „[r]ovné zacházení má být používáno v pracovněprávních vztazích tak, že případy, které jsou typově naprosto totožné mají být posuzovány podle stejných zásad a bez rozlišování účastníků (zaměstnanců)“. V otázce odměňování obsahovala důvodová zpráva opět určité smíšení pojmů, kdy nejprve nehovořila o rovném odměňování (jak zněl text § 110 zák. práce), ale o ochraně proti diskriminaci v odměňování. Je zřejmé, že zde pojem diskriminace používala v širším smyslu nerovného zacházení, aniž by zde musel být některý z diskriminačních motivů. Zcela konkrétní však byla u zdůvodnění § 110 zák. práce, kde již bez jakýchkoliv pochybností uváděla, že „[a]plikace zásady stejné mzdy za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty je vztažena na všechny zaměstnance u jednoho zaměstnavatele. Zaměstnanec může požadovat za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejnou odměnu pouze v rámci svého zaměstnavatele.“

IV. VÝKLAD JUDIKATURY

Rozlišování mezi zásadou rovného zacházení a zákazem diskriminace je vlastní i judikatuře Nejvyššího soudu. Vyberou-li se dvě typická rozhodnutí, pak na zásadě rovného zacházení je postaveno odůvodnění rozsudku ze dne 26. 5. 2016,

²⁰ Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna. Sněmovní tisk 475/0, Novela zákona o mzdě – EU. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 1999, 3. volební období [cit. 2025-09-04]. Dostupné na: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=3&CT=475&CT1=0>.

²¹ Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna. Sněmovní tisk 1153, VI. n. zákoník práce – EU. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 2005, 4. volební období [cit. 2025-09-04]. Dostupné na: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=4&t=1153>.

sp. zn. 21 Cdo 2863/2015, jenž se zabýval případem nerovného odměňování. Podstatou sporu byla skutečnost, že žalobci, manažerovi, nebyl vyplacen bonus závislý na vyhodnocení výkonnostního ročního cíle. Avšak ostatní manažeři, kteří podmínky rovněž nesplnili, bonus získali. V případě tedy nehrál roli žádný z diskriminačních motivů. Nejvyšší soud vyšel z toho, že odměňování za práci je jednou z oblastí, v nichž jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Zásada rovného zacházení je pak chápána jako „povinnost zaměstnavatele zacházet určitým způsobem s vlastními zaměstnanci, a to v průběhu celého trvání jejich pracovněprávního vztahu. Zásada rovného zacházení zaručuje rovná práva zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci) a vyplývá z ní též požadavek, aby vnitřní předpisy či praxe zaměstnavatele bezdůvodně nezvýhodňovaly ani neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními srovnatelnými zaměstnanci.“

Pro posuzování rovného zacházení je tedy podle tohoto rozsudku klíčové, že zaměstnanci se nacházejí ve stejném či srovnatelném postavení nebo situaci. Významné naopak není, zda je dotčený zaměstnanec znevýhodňovaný (nebo jiný s ním srovnatelný zaměstnanec zvýhodňovaný) z určitého diskriminačního důvodu. Může tomu být z důvodu osobního nepřátelství, z důvodu řešení jiných pracovních sporů atd.; zjišťování takového motivu však pro úspěch s uplatněným nárokem není významné.

Naopak v případě, v němž Nejvyšší soud definoval diskriminaci,²² šlo o ustanovení kolektivní smlouvy, podle něhož odstupné náleželo pouze zaměstnancům, kterým ještě v okamžiku skončení pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod. Nejvyšší soud zde zopakoval charakteristiku diskriminace v pracovněprávních vztazích jako „jednání (v komisivní nebo omisivní podobě) zaměstnavatele, které směřuje přímo nebo nepřímo (prostřednictvím zdánlivě neutrálních úkonů) ke znevýhodnění jednoho nebo i více zaměstnanců ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele, jehož pohnutkou (motivem) jsou (zákonem stanovené) diskriminační důvody“.

K prvnímu předpokladu, jímž je opět znevýhodnění ve srovnání s jinými zaměstnanci, tak zde přistoupil další, totiž diskriminační důvod jako pohnutka pro jednání zaměstnavatele. Zajímavé je, že v této definici diskriminace v pracovněprávních vztazích se jedná o jednání zaměstnavatele a že diskriminační jednání se může odehrát i skrz kolektivní smlouvu (její normativní část), byť se při jejím uzavírání jinak uplatňuje smluvní volnost. Ta nemůže být podle Nejvyššího soudu absolutní, ale musí být v souladu s ostatními základními zásadami pracovněprávních vztahů, v tomto případě se zásadou rovného zacházení a zákazu diskriminace.

V. POLSKÉ SROVNÁNÍ

Má-li česká právní úprava původ v evropském a mezinárodním právu, vzniká nutně otázka, jak jsou zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace pojaty v právních řádech, jež musí mít stejné inspirační zdroje a které mají podobný vývoj, jak je tomu například v Polsku.

²² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015.

Polský zákoník práce byl přijat 26. 6. 1974²³ a od té doby byl změněn mnoha novelami. Po uzavření dohody o přidružení mezi Polskou republikou a Evropskými společenstvími došlo v letech 1996 a zejména 2002 a 2003 ke změnám, jež zohledňovaly evropské právo. Novelou z 14. 11. 2003 byla, mimo úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace, zavedena povinnost zaměstnavatele bojovat proti mobbingu pojímanému jako násilí a psychický teror v pracovním prostředí.²⁴ Problematiky rovného zacházení a diskriminace se týkají i novelty z nedávné doby, kdy v roce 2019²⁵ došlo k úpravě definice diskriminace a úpravě nároků zaměstnance při rozvázání pracovního poměru z důvodu mobbingu. Hned v prvním díle o obecných ustanoveních, kapitole první, je upravena zásada rovnosti zaměstnanců (čl. 11² polského zák. práce)²⁶ a zákaz diskriminace v zaměstnání (čl. 11³ polského zák. práce).²⁷ V důsledku nutnosti transpozice evropských směrnic (viz výše) byla ale vložena další kapitola IIa „Rovné zacházení s ženami a muži“, jež dnes nese obecnější název „Rovné zacházení v zaměstnání“. Z obsahu jednotlivých článků této kapitoly je patrné, že sledovaly evropskou antidiskriminační úpravu. Úvodní článek 18^{3a} vypočítává zakázané diskriminační motivy a definuje a zakazuje přímou a nepřímou diskriminaci. Obsahuje i definici obtěžování jako nežádoucího chování, jehož účelem nebo důsledkem je vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující nebo urážlivé atmosféry. Obtěžování není vázáno na existenci diskriminačního motivu.

Jak se uvedené aplikuje v praxi, je možné si ukázat na judikatuře polského Nejvyššího soudu.²⁸ V rozsudku ze dne 9. 11. 2022, sp. zn. I PSKP 98/21, šlo o praktické dopady rozlišování mezi zásadou rovného zacházení a zákazem diskriminace. Skutkově se věc týkala zaměstnance působícího na pozici právního poradce v akciové společnosti, který se v roce 2013 dozvěděl, že jiní poradci mají u společnosti příznivější podmínky, přitom za stejné kvalifikace vykonávají stejnou práci co do odpovědnosti a úsilí. Požádal tedy zaměstnavatele o zvýšení základní mzdy a o přiznání funkčního příplatku. Účastníci spolu o zvýšení mzdy jednali, avšak marně. V roce 2015 projevil zaměstnavatel záměr rozvázat s žalobcem pracovní poměr (k čemuž nakonec nedošlo). Za nerovné zacházení požadoval žalobce náhradu škody. Další nárok na náhradu škody odvozoval žalobce ze skutečnosti, že mu nebylo umožněno ucházet se o pozici ředitele právního odboru v důsledku nedodržování vnitropodnikových zásad pro povyšování, ač měl podle svého přesvědčení vlastnosti, z pohledu zájmu zaměstnavatele, příznivější než úspěšní kandidáti. Konečně požadoval náhradu nemajetkové újmy za omezení profesních perspektiv.

²³ Sbírka zákonů č. 24, položka 141 – sbírka polských zákonů je dostupná online (*Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej* [online]. [cit. 2025-09-04]. Dostupné na: <https://dziennikustaw.gov.pl>).

²⁴ MUSZALSKI, W. – WALCZAK, K. *Kodeks pracy: komentarz*. Warszawa: C. H. Beck, 2024, čl. 94³.

²⁵ Sbírka zákonů ročník 2019, položka 1043.

²⁶ Zaměstnanci mají stejná práva vyplývající z rovného plnění stejných úkolů; to se týká zejména rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání.

²⁷ Jakákoliv diskriminace v zaměstnání, přímá či nepřímá, zejména na základě pohlaví, zdravotního postižení, rasy, náboženství, národnosti, politického přesvědčení, členství v odborech, etnického původu, vyznání, sexuální orientace, zaměstnání na dobu určitou nebo neurčitou, zaměstnání na plný nebo částečný úvazek, je nepřípustná.

²⁸ Rozhodnutí polského Nejvyššího soudu (Sąd Najwyższy) jsou dostupná online (*Sąd Najwyższy* [online]. [cit. 2025-09-04]. Dostupné na: <https://www.sn.pl>).

Pro soudy nižších stupňů bylo podstatné, že mezi zaměstnanci společnosti byla nalezena kolegyňe žalobce, která měla stejný rozsah povinností, kvalifikaci a profesní zkušenosti jako žalobce, avšak rozdílnou mzdu. Soudy odmítly, že by žalobce byl obětí diskriminace z jím tvrzených důvodů (apolitičnost a absence odborové příslušnosti). V otázce pozice ředitele právního odboru soudy zdůvodnily, že je na zaměstnavateli, zda bude postupovat podle vnitřních norem upravujících povyšování, nebo dá přednost zjednodušené proceduře přijímání nových zaměstnanců.

Nejvyššímu soudu byla v kasační stížnosti předložena otázka, zda jakékoliv objektivně neodůvodněné nerovné zacházení se zaměstnanci má být považováno za diskriminaci. Kladná odpověď na tuto otázku by měla několik praktických důsledků, z nichž jeden z nejvýznamnější spočívá v aplikaci pravidel o obrácení důkazního břemene v diskriminačních sporech, což by podle představ žalobce mělo vést k povinnosti zaměstnavatele prokazovat, že žalobcem tvrzené důvody jako příslušnost k odborům a politické názory nehrály žádnou roli.

Nejvyšší soud odkázal na svoji předchozí judikaturu,²⁹ která odlišuje diskriminaci (čl. 11³ a dále čl. 18^{3a}–18^{3d} polského zák. práce) od nerovného zacházení (čl. 11² polského zák. práce) a podle níž ne každé nerovné zacházení se zaměstnanci ze strany zaměstnavatele znamená diskriminaci. K diskriminaci dochází tehdy, vyplývá-li nerovné zacházení z použití nedovolených diferencujících kritérií zaměstnavatelem. Byť jsou tyto dvě zásady v úzkém vztahu, jsou odlišné a jejich porušení má různé důsledky. Nejvyšší soud proto uzavřel, že žalobce byl postižen nerovným zacházením, ale nebylo zjištěno, že by šlo o diskriminaci z důvodů tvrzené apolitičnosti a absence odborové příslušnosti. Ve vztahu k politické diskriminaci odkázal soud na svoji předchozí judikaturu,³⁰ podle níž k přechodu důkazního břemene dochází teprve tehdy, je-li vymezeno prohlášení zaměstnavatele (osoby za něho jedající), jež zdůraznilo odlišné politické názory. V posuzovaném případě však nebyla zjištěna diskriminace z politických důvodů při výběru kandidáta na pozici ředitele právního oddělení, proto platí pravidlo, že konečné rozhodnutí o povýšení stávajících zaměstnanců (podle vnitřních předpisů zaměstnavatele), nebo přijetí zaměstnance nového, náleží zaměstnavateli. Jinými slovy žalobci nestačilo pouze tvrdit a prokázat, že měl lepší předpoklady než nakonec přijaté osoby, aby došlo k obrácení důkazního břemene a zaměstnavatel by musel prokazovat, že zde pro takový postup byly jiné objektivní důvody než diskriminační.

Nejvyšší soud dále vysvětlil, že i s porušením zásady rovného zacházení se poji právo na náhradu jak materiální, tak nemateriální újmy, neboť podle čl. 11¹ polského zák. práce je zaměstnavatel povinen respektovat důstojnost a další osobnostní práva zaměstnance. Pracovní důstojnost vytváří pocit vlastní hodnoty založený na pověsti dobrého odborníka a svědomitého pracovníka a na uznání jeho schopností, dovedností a přínosu práce ze strany nadřízených. Polský Nejvyšší soud prosazuje zkoumání porušení osobnostních práv v souladu s objektivními kritérii, tedy zda by typická, průměrná osoba na místě poškozeného považovala určité chování za porušení osobního dobra a zda by v sociálním citění mohlo být určité jednání kvalifikováno jako takto porušující.

²⁹ Rozsudek polského Nejvyššího soudu ze dne 26. 1. 2016, sp. zn. II PK 303/14.

³⁰ Rozsudek polského Nejvyššího soudu ze dne 8. 6. 2017, sp. zn. II PK 177/16.

Uvedené poznatky lze shrnout tak, že i v Polsku se odlišují zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace. Podrobnější definice zákazu diskriminace je zřetelně dána nutností transpozice evropských směrnic. Rozdíly se projevují jak v procesním postupu (otázka obrácení důkazního břemene), tak v hmotněprávních nárocích. Zvláštností polské úpravy je samostatná úprava mobbingu. Vlivem novelizací polského zák. práce z poslední doby se však rozlišování diskriminace a nerovného zacházení ve skutečnosti postupně stírá.³¹

Z dosud uvedeného je patrné, že v české úpravě pracovněprávních vztahů jsou zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace dvěma samostatnými zásadami. Srovnání s jiným právním řádem, na který ve stejné době působily obdobné vlivy, ukazuje, že takové pojetí není výjimečné.

Pro obě zásady je společné nerovné zacházení. Zákaz diskriminace vyžaduje, aby se tak dělo z některého z diskriminačních motivů, ale aplikuje se ve všech situacích, k nimž v rámci pracovněprávních vztahů dochází, včetně přijímání do zaměstnání. Dodržování zásady rovného zacházení je na existenci diskriminačního motivu nezávislé, ale je uloženo pouze v zákonem vyjmenovaných situacích. Zákaz diskriminace platí v pracovněprávních vztazích obecně, zatímco povinnost zacházet rovně se zaměstnanci je uložena toliko zaměstnavateli.

Podstatou diskriminace je předpojatost, tedy že s jedincem je zacházeno méně příznivě už jen z důvodu jeho příslušnosti³² k určité skupině lidí. Už tato skutečnost zasahuje do jeho důstojnosti. Naopak porušení zásady rovného zacházení, při němž žádný diskriminační motiv nehraje roli, důstojnost člověka nutně zasahovat nemusí. U diskriminace si tak lze představit, že s člověkem je z diskriminačních důvodů zacházeno hůře, než by s ním bylo zacházeno, kdyby k této skupině nepatřil. Proto je zde možné využít koncept hypotetického komparátora. Naopak porušení povinnosti rovného zacházení se zaměstnanci nutně předpokládá, že s dotčeným zaměstnancem bylo zacházeno v určité situaci (odměňování, zvyšování kvalifikace, profesním růstu atd.) hůře než s jiným srovnatelným zaměstnancem.

VI. PRAKTICKÉ DOPADY

Jak již bylo výše naznačeno, rozlišování mezi oběma zásadami není jen teoretické, ale má významné právní důsledky. Nejvýznamnější procesní důsledek spočívá v tom, že ke zvláštnímu rozložení důkazního břemene dochází pouze v diskriminačních sporech, jak jsou uvedeny v § 133a odst. 1 o. s. ř., nikoliv ve sporech z porušení povinnosti rovného zacházení se zaměstnanci. Podstatou je ulehčení důkazního břemena pro žalobce, jemuž stačí nižší míra důkazu, neboť na základě jeho tvrzených skutečností má být pravděpodobné, že k diskriminaci došlo.³³ Tato zvláštní pravidla

³¹ Srov. rozsudek polského Nejvyššího soudu ze dne 9. 11. 2021, sp. zn. I PSKP 27/21.

³² Soudní dvůr Evropské unie rozšířil ochranu i na osoby, které k dané skupině, např. etnické, sice nepřísluší, avšak diskriminační opatření na ně dopadá – viz rozsudek SDEU ze dne 16. 7. 2015, ČEZ RB, C-83/14.

³³ Srov. GEŠKOVÁ, K. Je dokazovanie diskriminácie skutočne postavené na vyvrátiteľnej domnienke? *Právni rozhledy*. 2024, roč. 32, č. 22, s. 732 a násl.

jsou odůvodněna tím, že pro diskriminovanou osobu je obtížné (nebo nemožné) získat relevantní informace.³⁴

Naopak ve sporu vedeném na základě tvrzeného porušení povinnosti rovného zacházení (bez diskriminačního motivu) musí žalující zaměstnanec tvrdit a prokázat (nestačí pouze pravděpodobnost), že s ním bylo zacházeno méně výhodně než s určitým jiným zaměstnancem ve stejné pozici. Svůj informační deficit musí řešit prostřednictvím jiných institutů procesního práva, např. vysvětlovací povinností strany nezatížené důkazním břemenem.³⁵

Dalším důsledkem rozlišení obou zásad je skutečnost, že povinnost rovného zacházení se nevztahuje na situace, které nejsou vyjmenované v § 16 odst. 1 zák. práce, tedy zejména na rozvazování pracovního poměru, zákaz diskriminace se však v těchto situacích uplatňuje. Proto v případě sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nepovede samo o sobě k úspěchu tvrzení žalobce, že stejné povinnosti porušovalo více zaměstnanců, ale on byl jediný, jemuž dal zaměstnavatel výpověď, nebo že právě on byl zaměstnavatelem vybrán jako nadbytečný, ačkoliv je v kritériích významných pro výkon dané pracovní pozice srovnatelný, nebo dokonce lepší než zaměstnanci, které si zaměstnavatel ponechal.

Judikatura se musela dále vypořádat s tím, že § 17 zák. práce, podle svého textu, neupravuje prostředky nápravy při porušení povinnosti rovného zacházení se zaměstnanci. Problémy nevznikaly při náhradě škody spočívající zpravidla v rozdílu v odměňování,³⁶ ale v situacích, kdy z nerovného zacházení vznikla nemajetková újma. Lze si představit například situaci, kdy si na zaměstnankyni zasedne její nadřízená a ve srovnání s jinými zaměstnanci ji hůře hodnotí, což se negativně projeví v možnosti jejího postupu, nebo pouze jí vytýká prohřešky, jež ostatním zaměstnancům toleruje. Není přitom tvrzen žádný diskriminační motiv takového jednání. Obtíže při řešení takové situace podle české právní úpravy byly umocněny tím, že i definice obtěžování předpokládá některý z diskriminačních motivů a že neexistuje obdoba polské právní úpravy mobbingu. V této situaci Nejvyšší soud výkladem systematickým, úmyslu zákonodárce i účelu právní normy uzavřel, že i prostředky ochrany zaměstnance před nerovným zacházením upravuje antidiskriminační zákon.³⁷

Nedostatek české právní úpravy, jež nezná zvláštní úpravu mobbingu, se projevuje i tím, že určitá závažná jednání nelze postihnout ani jako nerovné zacházení, ani jako diskriminaci. Lze si například představit nadřízeného, jenž šikanuje všechny své podřízené, takže není nikdo, s kým by bylo zacházeno příznivěji, a chybí rovněž diskriminační motiv, přesto jde o zásah do osobnosti jednotlivých podřízených zaměstnanců. Řešení se nabízí v aplikaci ustanovení občanského zákoníku (§ 4 zák. práce), jenž má

³⁴ Viz například rozsudek SDEU ze dne 17. 10. 1989, Danfoss, C-108/88; nebo rozsudek SDEU ze dne 19. 4. 2012, Meister, C-415/10.

³⁵ Blíže například MACUR, J. Vysvětlovací povinnost strany nezatížené důkazním břemenem v civilním soudním řízení. *Právní rozhledy*. 2000, roč. 8, č. 5, s. 200 a násl.

³⁶ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013, uveřejněný pod č. 35/2016 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek.

³⁷ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 2021, sp. zn. 21 Cdo 3858/2020, uveřejněný pod č. 84/2022 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek.

ovšem jiné předpoklady. Judikaturou³⁸ již bylo dovozeno, že odčinění nemajetkové újmy způsobené v důsledku zásahu do absolutního osobnostního práva je v současné době možné pouze za podmínek obecné úpravy odškodňování újmy podle ustanovení § 2894 a násl. o. z. Stanoví-li zákon povinnost odčinit jinému nemajetkovou újmu [tak je tomu též v případě újmy na přirozeném právu člověka chráněném ustanoveními první části občanského zákoníku (tedy i na právu na soukromí) – srov. § 2956 o. z.], posoudí se povinnost nahradit nemajetkovou újmu poskytnutím zadostiučinění obdobně podle ustanovení o povinnosti nahradit škodu (srov. § 2894 odst. 2 o. z.). Z toho plyne, že povinnost odčinit jinému nemajetkovou újmu způsobenou v důsledku zásahu do osobnostního práva (včetně práva na soukromí) má jen ten, kdo do tohoto absolutního práva zasáhl zaviněným porušením povinnosti stanovené zákonem ve smyslu ustanovení § 2910 věty první o. z., přičemž jeho zavinění ve formě nedbalosti se předpokládá (srov. § 2911 o. z.). Dotčená osoba má následně z hlediska své povinnosti tvrzení rozhodných skutečností odlišnou pozici, nehledě k tomu, že nemá ulehčeno své důkazní břemeno.

VII. SBLIŽOVÁNÍ OBOU ZÁSAD

Výše uvedený příklad rovněž ukazuje, že v praxi dochází ke sbližování obou zásad. K dalšímu stírání rozdílů dochází tím, že se rozšiřuje okruh diskriminačních motivů, což souvisí s obecnou zkušeností o tom, s jakými skupinami zaměstnanců je typicky nerovně zacházeno. Eurokonformní výklad by měl vést k závěru, že ochrana před diskriminací musí být poskytnuta i zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek a zaměstnancům s pracovním poměrem na dobu určitou,³⁹ což ostatně ve výše uvedené polské úpravě bylo již zohledněno.

Ke sbližování dochází i jen prostým fungováním logických vazeb. Jestliže si totiž určité právo vymůže např. žena na základě antidiskriminační žaloby, může podpořit požadavek ostatních mužů, kteří s ní vykonávají shodnou práci nebo práci stejné hodnoty. Ač se řečené zdá být paradoxní, lze to dobře ukázat na evropské směrnici o transparentním odměňování a dalších mechanismech prosazování rovného odměňování, jež čeká na svoji českou transpozici.⁴⁰ Mezi nové nástroje patří např. rozšíření srovnání toho, zda ženy a muži vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, ze stejného zaměstnavatele na stejný zdroj, který stanoví podmínky odměňování (čl. 19 odst. 1). Lze proto očekávat, že se přes nároky žen a následně požadavky rovného odměňování na témže pracovišti uplatní srovnání napříč jedním zdrojem i pro jejich mužské kolegy. Že i mužským kolegům budou nakonec ku prospěchu i další instituty nové směrnice, jako

³⁸ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 3. 2020, sp. zn. 21 Cdo 710/2019.

³⁹ Srov. ustanovení 4 směrnice Rady 97/81/ES o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS a ustanovení 4 směrnice Rady 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

⁴⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.

je snadný přístup ke kritériím pro odměňování, jež mají být objektivní a genderově neutrální (čl. 6 odst. 1), nebo právo na informace (čl. 7 odst. 1), není třeba blíže vysvětlovat.

VIII. ZÁVĚREM

Použité metody výkladu, závěry judikatury a srovnání s jiným právním řádem vedou k těmto závěrům:

1. Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace, jak jsou uvedeny v § 1a odst. 1 písm. e) a § 16 zák. práce, jsou samostatné zásady.
2. Přímým impulsem pro jejich úpravu v zákoníku práce bylo sice evropské antidiskriminační právo, národní zákonodárce však zásadu rovného zacházení záměrně pojal širěji, bez vazby na existenci diskriminačního motivu. V národním právu chybí výslovná úprava řady situací, jako je mobbing, obtěžování na pracovišti diskriminačně nepodmíněné či zohlednění dalších diskriminačních motivů uznaných evropským právem.
3. Rozdíl v právním režimu dodržování obou zásad přetrvává tam, kde je vyžadována přítomnost diskriminačního motivu, jako například v otázce přechodu důkazního břemene. V jiných oblastech se právní režim sblíží, jako je tomu například u výkladu prostředků ochrany proti nerovnému zacházení. S rozšiřujícími nástroji rovného zacházení mezi ženami a muži lze očekávat, že skrze všeobecnou zásadu rovného zacházení z nich budou ve výsledku profitovat všichni zaměstnanci.

Závěr, že v případě rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích se jedná o dvě různé zásady, nevyvolává v praxi zvláštní obtíže. Je-li zásada rovného zacházení chápána obecně, profitují z ní všichni zaměstnanci. Odlišení obou zásad je předpokladem pro správnou aplikaci důkazních břemen. Soudní praxe se také již dokázala výkladem vyrovnat s chybějícím výslovným ustanovením o nárocích spojených s nerovným zacházením. Jejich případná legislativní úprava by tak byla sice vhodná, ale nikoliv nutná. Potřebná je naopak úprava mobbingu tak, aby se dotčení zaměstnanci nemuseli domáhat ochrany podle občanského zákoníku. Legislativní zásah by přitom nemusel být složitý, stačilo by v § 4 antidiskriminačního zákona upravit skutkovou podstatu obtěžování v pracovněprávních vztazích, jež by nebylo podmíněné diskriminačními motivy.

Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.
Fakulta právnická Západočeské univerzity v Plzni
mhromada@kpp.zcu.cz
ORCID: 0000-0003-0128-5098