



ombudsman

už 20 let pomáháme bez rozdílu

Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015–2019

Výzkum veřejného ochránce práv 2020



Obsah

Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015–2019	1
Obsah.....	2
Poslání ochránce.....	4
Slovník užitých pojmů.....	5
Přehled právních předpisů	6
Úvodní slovo	8
Shrnutí	9
Doporučení	12
Doporučení ke změně právních předpisů.....	12
Doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací	14
Popis metody.....	15
1. Statistiky.....	17
1.1 Výsledky soudních řízení	17
1.2 Délka řízení.....	19
1.3 Srovnání podle oblastí.....	20
1.4 Srovnání podle diskriminačních důvodů	20
1.5 Srovnání podle forem diskriminace	21
1.6 Srovnání podle žalovaných nároků	22
1.7 Zastupování účastníků řízení.....	23
1.8 Hrazení nákladů řízení.....	24
1.9 Četnost žalob v jednotlivých okresech.....	25
2. Průřezová témata	27
2.1 Dokazování diskriminace.....	27
2.2 Náhrada nemajetkové újmy.....	44
2.3 Reflexe právních názorů ochránce soudy	51
3. Práce a zaměstnání	61
3.1 Vybraná obecná témata.....	61
3.2 Přístup k zaměstnání	70
3.3 Profesní postup v zaměstnání	71
3.4 Rovné odměňování	73
3.5 Obtěžování	75
3.6 Sexuální obtěžování	76



3.7	Ukončení zaměstnání	77
4.	Zdravotní péče	82
5.	Vzdělávání	86
5.1	Specifika případů z oblasti vzdělávání	86
5.2	Přístup ke vzdělávání	88
5.3	Podmínky vzdělávání	91
6.	Zboží a služby	95
7.	Bydlení	97
7.1	Ubytování v hotelu	97
7.2	Hledání bydlení na soukromém trhu	98
7.3	Přístup k obecnímu bydlení	100
7.4	Diskriminace při poskytování bydlení – segregace	101
	Literatura	104
	Příloha č. 1: Celkový výzkumný soubor rozhodnutí	105
	Příloha č. 2: Dopis zaslaný okresním soudům	121
	Příloha č. 3: Kódovací klíč	124



Poslání ochránce

Již od roku 2001 ochránce chrání osoby před nezákonným či jinak nesprávným jednáním nebo nečinností správních úřadů a dalších institucí. Tehdy má právo nahlížet do úředních či soudních spisů, žádat úřady o vysvětlení a může bez ohlášení provádět místní šetření. Shledá-li pochybení úřadu a nepodaří se mu dosáhnout nápravy, může informovat nadřízený úřad či veřejnost.

Od roku 2006 ochránce plní úkoly národního preventivního mechanismu podle Opčního protokolu k Úmluvě proti mučení a jinému krutému, nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání. Systematicky navštěvuje zařízení, v nichž se nacházejí osoby omezené na svobodě, a to jak z moci úřední, tak v důsledku závislosti na poskytované péči. Cílem návštěv je posílit ochranu před špatným zacházením. Svá zjištění a doporučení ochránce zobecňuje v souhrnných zprávách z návštěv a na jejich základě formuluje standardy zacházení. Návrhy na zlepšení zjištěného stavu a odstranění případného špatného zacházení ochránce směřuje jak k samotným zařízením a jejich zřizovatelům, tak k ústředním orgánům státní správy.

V roce 2009 byl ochránce pověřen rolí národního tělesa pro rovné zacházení a ochrany před diskriminací (equality body). Přispívá tedy k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor. Za tím účelem poskytuje pomoc obětem diskriminace, provádí výzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám

souvisejícím s diskriminací a zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.

Od roku 2011 ochránce rovněž sleduje zajištění cizinců a výkon správního vyhoštění.

Počínaje lednem 2018 zastává ochránce také funkci monitorovacího orgánu pro naplňování práv zakotvených Úmluvou o právech osob se zdravotním postižením a pomáhá také cizincům-občanům Evropské unie, kteří žijí nebo pracují v České republice. Poskytuje jim informace o jejich právech a pomoc při podezření na diskriminaci z důvodu státní příslušnosti.

Ke zvláštním oprávněním ochránce patří právo podávat Ústavnímu soudu návrhy na zrušení podzákonných právních předpisů, právo vedlejšího účastenství před Ústavním soudem v řízení o zrušení zákona či jeho části, právo podat správní žalobu k ochraně veřejného zájmu či návrh na zahájení kárného řízení s předsedou či místopředsedou soudu. Ochránce také může příslušnému úřadu doporučit vydání, změnu či zrušení právního nebo vnitřního předpisu. Doporučení ke změně zákona podává vládě.

Ochránce je nezávislý a nestranný, z výkonu své funkce je odpovědný Poslanecké sněmovně, která ho zvolila. Má jednoho voleného zástupce, kterého může pověřit výkonem části své působnosti. Se svými poznatky ochránce průběžně seznamuje veřejnost prostřednictvím médií, internetu, sociálních sítí, odborných seminářů, kulatých stolů a konferencí. Nejdůležitější zjištění a doporučení shrnuje zpráva o činnosti veřejného ochránce práv předkládaná každoročně Poslanecké sněmovně.



Slovník užitých pojmů

Antidiskriminační žaloba – žaloba, kterou se žalobce domáhá nároků podle antidiskriminačního zákona. Může se domáhat upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu, přiměřeného zadostiučinění a náhrady nemajetkové újmy v penězích.

Navádění k diskriminaci – přesvědčování, utvrzování nebo podněcování druhého k diskriminaci třetí osoby.

Nepřímá diskriminace – jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je osoba znevýhodněna oproti ostatním. Ve smyslu antidiskriminačního zákona dochází k takovému jednání ze stejných důvodů jako k přímé diskriminaci. O nepřímou diskriminaci se nejedná, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Nepřímá diskriminace speciální – odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu či jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti.

Obtěžování – forma diskriminace, nevíтанé chování související s diskriminačními důvody, které vede ke snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí (např. vtipy na zdravotní postižení nebo urážlivé vyobrazení žen či etnických menšin na pracovišti). Obtěžováním je i chování, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí (např. vyžadování informací od zaměstnankyň o počtu plánovaných dětí).

Pokyn k diskriminaci – zneužití podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.

Pronásledování – zvláštní forma diskriminace, nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona.

Přímá diskriminace – 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 na základě některého z diskriminačních důvodů.

Sexuální obtěžování – forma diskriminace, chování viz pojem „obtěžování“, které má sexuální povahu.

Výzkumná zpráva 2015 – výzkumná zpráva veřejného ochránce práv z roku 2015 mapující překážky obětí diskriminace v přístupu ke spravedlnosti.¹

¹ Zpráva je dostupná z:
https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/CZ_Diskriminace_v_CR_vyzkum_01.pdf.



Přehled právních předpisů

Antidiskriminační zákon – zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů. Jedná se o obecný právní předpis, který zakazuje diskriminaci v oblastech v něm vymezených (např. práce a zaměstnání, přístup ke zboží a službám) a upravuje základní definice diskriminace a souvisejících pojmů.

Listinou základních práv a svobod – ústavní zákon č. 2/1993 Sb., usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Genderová směrnice – směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení.

Občanský soudní řád – zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Občanský zákoník – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Předchozí zákoník práce – zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Rámcová směrnice – směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Rasová směrnice – směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

Předchozí občanský zákoník – zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník.

Školský zákon – zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o advokacii – zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o inspekci práce – zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů – zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o soudech a soudcích – zákon č. 6/2002, o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o soudních poplatcích – zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů.



Zákon o státní službě – zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o veřejném ochránci práv – zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o vojácích z povolání – zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.



Úvodní slovo

Ochrana před diskriminací je v České republice svěřena více orgánům. Ovšem rozhodující úlohu hrají nezávislé soudy, které jako jediné jsou nadány pravomocí vydat závazné rozhodnutí. Autoritativně posuzují, zda došlo k diskriminaci konkrétního jednotlivce, a rozhodují o nárocích, které požaduje žalobce.

Jako veřejný ochránce práv dostávám dotazy, které souvisejí se soudní ochranou proti diskriminaci. Kolik bylo podáno žalob? Čeho se žalobci domáhali? Jaká byla jejich úspěšnost? Je důležité znát odpovědi na tyto otázky. Nejde jen o zodpovídání obecných dotazů, ale je to podstatné především pro naplňování mého poslání prosazovat právo na rovné zacházení bez jakékoliv diskriminace, v rámci kterého mám zákonný úkol poskytovat metodickou pomoc obětem diskriminace. Obrátí-li se na mě stěžovatel či stěžovatelka s námitkou diskriminace, musím vědět, zda soudy již o takovém případě rozhodovaly a s jakým výsledkem. Na základě toho můžu posoudit, zda je namístě domáhat se v konkrétním případě soudní ochrany a jaké jsou vyhlídky na úspěch.

Rozhodnutí zmapovat antidiskriminační judikaturu není zcela nové. Tato výzkumná zpráva navazuje na zprávu „Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti“, kterou vydala v roce 2015 předchozí veřejná ochránkyně práv. Záběr nyní předkládané zprávy je záměrně mnohem užší. Na rozdíl od předešlé zprávy se nevěnuje úřadům (inspekčním orgánům) a rozhodnutím správních soudů. Zaměřuje se jen na rozhodnutí vydaná v občanském soudním řízení. Toto zúžení okruhu zkoumaných otázek umožnilo hlubší analýzu.

Zkoumaným obdobím byly roky 2015–2019. Do zprávy jsou ale zařazena také rozhodnutí, která byla sice vydána v tomto období, avšak v rámci řízení zahájených před rokem 2015. Hlavní důvod spočívá v tom, že tato rozhodnutí v předešlé zprávě zahrnuta nebyla. Rovněž jsem do zprávy zahrnul rozhodnutí vydaná začátkem roku 2020, která byla vydána v řízeních zahájených ve sledovaném období.

Cílem celého výzkumu je podat co nejucelenější obraz rozhodovací činnosti soudů, pokud jde o žaloby s námitkou nerovného zacházení. Výzkumná zpráva by především měla podnítit odbornou diskusi, do které by se mohli zapojit nejen soudci a soudkyně, ale také zástupci advokacie a akademického sektoru. Pokud se takovou diskusi podaří vyvolat, může to vyústit v důkladnější reflexi otázek antidiskriminačního práva a v hlubší porozumění. Při posuzování soudních rozhodnutí byla na místě určitá zdrženlivost. Uvědomuji si, že mi podle zákona nepřísluší hodnotit rozhodovací činnost nezávislých soudů.

Do budoucna by výzkumné práci dle mého názoru prospělo, kdyby se do ní zapojili odborníci z akademického sektoru. Obvykle se zdůrazňuje, že teoretické poznatky by měly být konfrontovány s praxí. Domnívám se, že v jistém ohledu to platí také obráceně. Hlubší teoretické znalosti mohou napomoci při třídění dat získaných v praxi a při jejich interpretaci.

Na závěr bych chtěl zdůraznit, že sběr dat a sestavení této výzkumné zprávy by nebylo možné bez ochotné spolupráce soudů, které dodaly požadovaná rozhodnutí. Děkuji tedy srdečně všem soudům za tuto spolupráci.

Přeji všem podnětné čtení.



Shrnutí

1. Výzkumný soubor zahrnoval **204 soudních rozhodnutí** vydaných v řízeních o celkovém počtu **90 žalob**, z toho 104 rozhodnutí okresních soudů, 56 rozhodnutí krajských soudů o odvolání, 25 rozhodnutí Nejvyššího soudu o dovolání a 19 rozhodnutí Ústavního soudu.
2. **Polovina žalobců, kteří namítají nerovné zacházení, je u soudu neúspěšná.** Z celkového počtu 104 rozhodnutí vydaly nalézací soudy 54 rozhodnutí o zamítnutí žaloby (52 %). To je srovnatelné s obdobím 2010–2014, kdy nalézací soudy vydaly 29 rozhodnutí o zamítnutí žaloby z celkového počtu 56 rozhodnutí (cca 52 %).
3. Ve srovnání s předešlým obdobím se mírně **zvýšil počet případů, kdy žalobce byl u nalézacího soudu úspěšný** (4 případy) či alespoň částečně úspěšný (12 případů), celkem 16 případů z celkového počtu 104 rozhodnutí (cca 15 %). V období 2010–2014 byl žalobce u nalézacího soudu úspěšný pouze v 6 případech z celkového počtu 56 rozhodnutí (cca 11 %).
4. Nejvíce žalob bylo podáno v oblasti **práce a zaměstnání** (59 žalob z celkového počtu 90 žalob, cca 60 %). Ve srovnání s předešlým obdobím stoupl počet případů, kde žalobci identifikují diskriminační důvody podle antidiskriminačního zákona (82 žalob z celkového počtu 104, cca 79 %). Nejčastěji namítaným důvodem bylo **zdravotní postižení** (24 případů, cca 23 %). Nejčastěji žalobci namítají **přímou diskriminaci** (57 případů, cca 55 %) a požadují **náhradu nemajetkové újmy v penězích** (59 případů, cca 57 %).
5. Obě strany soudního řízení jsou ve většině případů zastoupeny advokátem. Soudy nejčastěji nepřiznaly náhradu nákladů žádné straně (104 případů z celkového počtu 201, cca 52 %).
6. Největší četnost žalob je obecně v Praze. U soudů, v jejichž okresech se nenacházejí větší města, není ve většině případů podána žádná žaloba s námitkou nerovného zacházení.
7. Pokud jde o dokazování diskriminace, Ústavní soud třikrát výrazně přispěl k rozvinutí ústavně konformní interpretace pravidla o **sdíleném důkazním břemení**. Některé oběti diskriminace v oblasti zdravotní péče, bydlení či vzdělávání mají velmi nízkou šanci diskriminaci prokázat, jelikož právní úprava neumožňuje důkazní břemeno sdílet.
8. Potenciálním obětí diskriminace se hůře prokazuje diskriminace v jednáních, ve kterých má jednotlivec (například zaměstnavatel) širší prostor pro uvážení a není povinen své konečné rozhodnutí podrobněji zdůvodnit. Takové jednání soudy totiž nepovažují za prima facie podezřelé. **Utajené nahrávky** pořízené soukromou osobou pro účely dokázání diskriminace v občanském soudním řízení se staly ve zkoumaném období obecně přijímaným důkazním prostředkem.
9. Požadovanou **náhradu nemajetkové újmy** soud přiznal nebo potvrdil v 17 případech (z celkového počtu 59 případů, kdy ji žalobce požadoval). Nejvyšší požadovanou



náhradou byla ve zkoumaném období částka 10 milionů Kč (388 531 EUR). V 7 případech žalobce požadoval náhradu vyšší než 1 milion Kč (38 865 EUR) a ve 4 případech ve výši 1 milionu Kč (38 865 EUR). V ostatních případech (47) byla požadovaná částka ve výši půl milionu Kč (19 433 EUR) nebo nižší. Žalobci v průměru požadovali 594 375 Kč (23 093 EUR).

10. Nejvyšší přiznaná částka činila 400 000 Kč (15 546 EUR). Nejnižší částka, kterou soud přiznal, činila 15 000 Kč (rozdělená mezi tři žalobce). Pouze ve dvou případech (tvořených třemi rozhodnutími) soud přiznal náhradu nemajetkové újmy v plné výši požadované žalující stranou. V průměru soudy přiznaly náhradu ve výši 79 569 Kč (3 091 EUR).
11. V případech, kdy soudy náhradu nemajetkové újmy přiznaly, argumentovaly rozporem s Listinou základních práv a svobod a závažností porušeného práva. V případech, kdy náhradu nepřiznaly, pokládaly za dostačující přiznání jiného nároku nebo argumentovaly, že žalovaná strana následnými kroky minimalizovala zásah do lidské důstojnosti žalobců.
12. Pokud jde o **reflexi právních názorů veřejného ochránce práv**, soudy posuzovaly 14 případů, kterými se ochránce předtím zabýval. V 9 případech se výsledek řízení, pokud jde o posouzení diskriminace, shodoval se závěry ochránce (cca 64 %). V 5 případech se výsledek řízení se závěry ochránce rozcházel (cca 36 %). Jestliže se zohlední, jak soudy rozhodovaly v jednotlivých stupních, pak nalézací soudy dospěly v 9 případech z celkového počtu 17 k jinému závěru než ochránce (cca 53 %). V 8 případech daly ochránci za pravdu (cca 47 %). Odvolací soudy daly ochránci za pravdu pouze ve 3 případech z celkového počtu 8 (cca 38 %), zatímco v 5 případech dospěly k jinému závěru (cca 62 %). Nejvyšší soud, pokud se řízení k němu dostalo, souhlasil s ochráncem bezvýhradně (3 rozhodnutí o dovolání).
13. Nalézací soudy nejčastěji souhlasí s názory ochránce v oblasti práce a zaměstnání. V téže oblasti ovšem odvolací soudy nejčastěji závěry ochránce rozporují. Naproti tomu v oblasti vzdělávání je největší podíl případů, kdy nalézací soud dospěje k jinému závěru než ochránce.
14. Soudy posuzovaly diskriminaci v oblasti **práce a zaměstnání** celkem v 59 případech. Nejčastěji se zabývaly diskriminací z důvodu věku (16 případů, cca 27 %) a pohlaví (15 případů, cca 25 %). Na straně žalujících v pracovněprávních sporech převažovaly ženy (35 případů, cca 59 %). Na straně žalovaných dominovaly organizace a instituce z veřejného sektoru (36 případů, cca 61 %). Celkem v 8 případech soudy antidiskriminační žalobě v oblasti práce vyhověly (cca 14 %) a v 5 případech byl uzavřen smír (cca 8 %). Ve 27 případech soudy žalobu zamítly (cca 46 %). V 9 případech bylo řízení zastaveno (cca 15 %). Dalších 10 soudních řízení ještě pokračuje (cca 17 %).
15. Soudy uznaly věkovou diskriminaci v případě vyšší soudní úřednice, která se bránila proti neplatnosti výpovědi. Zastaly se také vysokoškolské pedagožky, která na pracovišti čelila obtěžování. Zaměstnankyně soukromé společnosti se dočkala plné výše smluvního odstupného, které jí zaměstnavatel původně snížil s ohledem na její důchodový věk. Soudy také uznaly diskriminaci z důvodu pohlaví v případě ženy, která byla z vedoucí funkce odvolána těsně před nástupem na mateřskou dovolenou.



16. V oblasti poskytování **zdravotní péče** soudy projednávaly pouze 5 žalob (cca 6 %). 4 žaloby se týkaly odmítnutí přijmout pacienta do péče, a to buď z důvodu zdravotního postižení (2 případy), nebo romské etnicity (2 případy). Jednu z žalob, kde byla namítána diskriminace z důvodu zdravotního postižení, soud zamítl. Ostatní tři případy byly ukončeny smírně. V jednom případě žalobce namítal poskytnutí horší zdravotní péče z důvodu zdravotního postižení. Soudní řízení v této věci dosud není pravomocně skončeno.
17. Soudy rozhodovaly o 11 případech (cca 12 %) diskriminace v oblasti **vzdělávání** (celkem 21 rozhodnutí). Ochrany před diskriminací v oblasti vzdělávání se často domáhají nezletilí žalobci. V takovém případě je žalobu možné podat pouze se souhlasem opatrovnického soudu. Soudy však často nezkoumají, zda takový souhlas byl dán. Soudy zpravidla nepřistupují k výsledku nezletilého žalobce.
18. Pokud jde o přístup ke vzdělávání, soudy projednaly 5 případů. Žalobci nejčastěji namítali diskriminaci z důvodu romské etnicity (2 případy) a zdravotního postižení (2 případy). V 1 případě žalobkyně namítala diskriminaci z důvodu náboženského vyznání. Soudy shledaly diskriminaci v případě, kdy základní školy nepřijaly chlapce romské etnicity a žáka s autismem.
19. V případě podmínek vzdělávání projednaly soudy 6 případů. Z toho se 4 případy týkaly financování asistenta pedagoga pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami.
20. Diskriminace v oblasti poskytování **zboží a služeb** (s výjimkou bydlení a zdravotních služeb) se ve sledovaném období týkaly pouze 2 žaloby (cca 2 %). V obou případech bylo dosaženo smírného řízení, a tak se soud diskriminací meritorně nezabýval.
21. Ve zkoumaném období soudy rozhodovaly celkem v 9 případech (cca 10 %), které se týkaly rovného přístupu k **bydlení**. Ve většině případů se proti diskriminaci bránili lidé z důvodu romské etnicity (7 řízení), ve zbytku z důvodu zdravotního postižení (2 řízení). V 5 případech soud uznal, že došlo k diskriminaci (cca 56 %), ve 2 případech došlo k mimosoudnímu vyrovnání (cca 22 %). 1 případ se týkal ubytování v hotelu (cca 11 %), 6 případů hledání bydlení na soukromém trhu s nemovitostmi (cca 67 %) a 2 případy diskriminace v přístupu k obecnímu bydlení (cca 22 %).
22. V přístupu k bydlení u obecných soudů neuspěli žalobci, které z důvodu jejich romské etnicity odmítli ubytovat v hotelu. Ústavní soud však rozhodnutí obecných soudů zrušil a v novém řízení nalézací soud žalobě vyhověl.
23. Pokud jde o hledání bydlení na soukromém trhu, soudy dospěly k závěru, že k diskriminaci může dojít v případě pouhého testování svých práv. Jednalo se o případ, kdy žalobkyně neměla o byt skutečný zájem, ale pouze ověřovala, zda může pokojně vykonávat svá práva. Soudy dále zjistily diskriminaci v případě majitele bytu, který odmítl zájemce o nájem z důvodu romské etnicity. Soud také dospěl k závěru, že zákaz diskriminace musejí dodržovat i realitní makléři a makléřky.
24. Ve vztahu k obecnímu bydlení soud zjistil diskriminaci v případě, kdy město odmítlo pronajmout byt nevidomému žadateli, přestože předložil nejvyšší nabídku nájemného. Naproti tomu u soudu ve 2 případech neuspěli žalobci, kteří se bránili proti segregáční bytové politice města.



Doporučení

Doporučení ke změně právních předpisů²

Jde o doporučení, která ochránce již v minulosti formuloval a dlouhodobě se snaží o jejich prosazení:³

- Změnit ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona tak, že současné odstavce 2 a 3 se nahradí odstavcem 2 se zněním „určení způsobu a výše přiměřeného zadostiučinění se řídí předpisy práva občanského“:** V současné době poskytuje antidiskriminační zákon obětem diskriminace zadostiučinění v penězích jen tehdy, pokud jiné nároky (upuštění od diskriminace, odstranění jejích následků či například omluva) nepostačují k odčinění diskriminačních zásahů. To odporuje právu Evropské unie a především judikatuře Soudního dvora Evropské unie, z níž vyplývá, že finanční satisfakci má soud oběti diskriminace poskytnout zásadně vždy. Praxe českých soudů ukazuje, že náhrada nemajetkové újmy v penězích není obětem diskriminace přiznávána vůbec, nebo je s odkazem na účinnou úpravu neúměrně snižována. To postrádá preventivní, satisfakční i sankční účinky.
- Rozšířit ustanovení § 133a občanského soudního řádu tak, aby bylo v souladu s antidiskriminačním zákonem:** Současná právní úprava sdílení důkazního břemene nepokrývá veškeré situace, v nichž antidiskriminační zákon zakazuje diskriminaci. Oběti diskriminace tak před soudem nepožívají stejné procesní ochrany. Zatímco v případě namítané diskriminace z důvodu rasy a etnického původu je aplikováno sdílení důkazního břemene vždy, u ostatních důvodů je tomu tak jen v oblasti pracovního práva (s výjimkou důvodu „pohlaví“, u kterého se aplikuje také v oblasti přístupu ke zboží a službám). Například oběti diskriminace na základě věku či zdravotního postižení tak mají horší procesní postavení, namítají-li diskriminaci v přístupu ke vzdělání, ke zdravotní péči, ale i k bydlení a ke zboží a službám. Ke sdílení důkazního břemene by mělo docházet ve všech oblastech a u všech důvodů. V době vydání této zprávy projednává Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR poslanecký návrh novely občanského soudního řádu, která pravidla pro sdílení důkazního břemene sjednocuje.
- Snížit výši soudního poplatku za odvolání proti soudnímu rozhodnutí ve věcech ochrany před diskriminací tak, že bude odpovídat výši poplatku za návrh na zahájení soudního řízení ve věcech ochrany před diskriminací:** Existence poplatku za podání antidiskriminační žaloby a jeho výše jsou způsobily významně ovlivnit to, zda se oběti diskriminace obrátí, či neobrátní na civilní soudy. Účinná ochrana před diskriminací

2 Ve smyslu ustanovení § 22 odst. 1 zákona o veřejném ochránci práv.

3 Např. legislativní doporučení z roku 2015 k sídlení důkazního břemene nebo legislativní doporučení z roku 2018 k přiměřenému zadostiučinění a k zveřejňování rozhodnutí soudů, blíže viz výroční zprávy VOP, dostupné z: <https://www.ochrance.cz/zpravy-o-cinnosti/zpravy-pro-poslaneckou-snemovnu/>. Obdobná doporučení ochránce formuloval i ve Výzkumné zprávě 2015.



musí být dostupná všem, kteří se cítí poškozeni méně příznivým zacházením, bez ohledu na majetek či společenské postavení. Na základě doporučení veřejného ochránce práv byl poplatek za podání antidiskriminační žaloby snížen na 1 000 Kč. V rámci sazebníku poplatků však do současné doby nebyl snížen poplatek za odvolání proti rozhodnutí prvoinstančního soudu ve věci ochrany před diskriminací. V současnosti činí obecně 2 000 Kč a v případě, že oběť požaduje náhradu v penězích vyšší než 200 000 Kč, činil vždy 1 % z žalované částky. V době vydání této zprávy projednává Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR vládní návrh novely zákona o soudních poplatcích, která poplatek za odvolání snižuje.

4. **Zakotvit do právního řádu žalobu ve veřejném zájmu (actio popularis) v diskriminačních věcech:** Antidiskriminační zákon v účinném znění neupravuje procesní institut tzv. veřejné žaloby (actio popularis), který by mohly využívat organizace, jejichž předmětem činnosti je ochrana práv oběti diskriminace (typicky nevládní organizace). Jedná se o institut použitelný v případech, kdy byla diskriminačním jednáním dotčena práva většího množství osob, případně mohlo dojít k vážnému ohrožení veřejného zájmu. V mnoha evropských státech jde o účinný nástroj ve vztahu k diskriminační praxi plošného rozměru. Dále „odpadají“ bariéry pro podání žaloby, kterým čelí oběť diskriminace (např. obava z negativních důsledků či neznalost právní úpravy). Sekundárním přínosem by byla „tvorba judikatury“, tedy i zvyšování právní jistoty jak oběti diskriminace, tak osob, které uplatňují rozdílné zacházení a nejsou si jisty, zda je rozlišování v souladu s právem. V neposlední řadě je třeba zdůraznit, že diskriminující subjekt by při prohraném sporu pouze upustil od diskriminace či odstranil její následky, nebyl by však vystaven riziku hradit nemajetkovou újmu v penězích. V době vydání této zprávy projednává Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR poslanecký návrh novely antidiskriminačního zákona, která umožňuje podat žalobu ve veřejném zájmu právníkům osobám založeným na ochranu práv obětí diskriminace.
5. **Doplnit v § 2 antidiskriminačního zákona odst. 6 následujícího znění „diskriminací je rovněž jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě, protože je spojována s důvodem podle odstavce 3“:** K odvozené diskriminaci v praxi může dojít tehdy, pokud se s někým zachází méně příznivě proto, že je v blízkém (rodinném) vztahu s osobou, jež nese diskriminační znak. Může se například jednat o obtěžování zaměstnance z důvodu zdravotního postižení jeho dítěte. Ač k takovým situacím reálně v životě dochází, antidiskriminační zákon na ně explicitně nereaguje (na rozdíl od Soudního dvora Evropské unie). Tento stav i přes doporučení veřejného ochránce práv trvá dodnes. Není tak zcela jasné, jak by s případem odvozené diskriminace v praxi nakládaly české soudy či správní úřady. Především není jisté, zda by její zákaz vztáhl ke všem diskriminačním důvodům a formám diskriminace.
6. **Zveřejňovat rozhodnutí soudů ve veřejně přístupné databázi:** Ochránce dlouhodobě prosazuje zveřejňování anonymizovaných rozhodnutí soudů (nejen v oblasti antidiskriminace). Doporučuje proto novelizovat zákon o soudech a soudcích tak, aby soudy měly povinnost zveřejňovat svá rozhodnutí ve veřejně přístupné databázi. V té by se u antidiskriminačních sporů mohl evidovat výsledek sporu, dotčená oblast, diskriminační důvod a forma diskriminace.



Doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací⁴

1. **Vzdělávat soudce a soudkyně, soudní úředníky, advokáty a advokátky:** Přestože antidiskriminační zákon je účinný již deset let, antidiskriminační právo nadále zůstává oblastí značně neprozkoumanou. Proto je vhodné, aby Justiční akademie a Česká advokátní komora i nadále poskytovaly vzdělávání v antidiskriminačním právu v rámci školení příbuzných témat (např. pracovní právo, ochrana spotřebitele, ochrana osobnosti) a samostatně.
2. **Ověřit, jak v praxi funguje nová bezplatná právní pomoc:** Podobně jako v případě snížení soudního poplatku možnost oběti diskriminace zajistit si bezplatnou právní pomoc vede ke snížení předvídatelných nákladů na straně žalobce. Oběť namítané diskriminace se tak nemusí zdráhat domáhat se svých práv i při vědomí možných dodatečných nákladů v případě prohry sporu. V roce 2018 se novelizoval zákon o advokacii a zavedla se nová pravidla pro poskytování bezplatné právní pomoci. Proto ochránce Ministerstvu spravedlnosti doporučuje, aby ověřilo, jak se tento nový systém osvědčil v praxi.
3. **Zpřesnit a rozšířit evidenci soudních rozhodnutí Ministerstva spravedlnosti:** Evidence antidiskriminačních soudních sporů, kterou vede Ministerstvo spravedlnosti, není přesná a úplná. Evidence přitom může být cenným zdrojem informací jak o počtu antidiskriminačních žalob, tak o výsledku jednotlivých sporů. Ideální by tedy bylo, dokud nebudou anonymizovaná rozhodnutí soudů dostupná ve veřejné databázi (viz doporučení výše), pokud by soudy kromě dotčených oblastí a spisových značek poskytovaly ministerstvu též anonymizovaná rozhodnutí. Ministerstvo spravedlnosti by pak mohlo vyloučit rozhodnutí, která se diskriminace netýkají, a zároveň evidovat výsledky sporů, počty diskriminačních důvodů a počty forem diskriminace. S ohledem na nízkou četnost antidiskriminačních žalob by měla být administrativní zátěž spojená s tímto opatřením únosná.

⁴ Ve smyslu ustanovení § 21b písm. c) zákona o veřejném ochránci práv.



Popis metody

Cílem výzkumu bylo popsat a analyzovat rozhodovací činnost českých obecných soudů v období let 2015–2019 ve věcech, kdy žalobce namítá nerovné zacházení.

Metodou výzkumu byla kvantitativní obsahová analýza, výzkumná metoda pro systematický a intersubjektivně ověřitelný popis obsahu.⁵

Výzkum probíhal **ve dvou fázích**. Nejdříve bylo zapotřebí sesbírat potřebná data a poté následovalo jejich utřídění a analýza.

Výzkumný soubor soudních rozhodnutí by měl být co nejúplnější. Česká republika ovšem nemá funkční databázi, v níž by se zveřejňovala všechna soudní rozhodnutí a evidence na soudech neumožňuje jednoduše vybrat rozhodnutí o žalobách, ve kterých byla vznesena námitka nerovného zacházení. Využilo se proto několik způsobů, jak získat anonymizované kopie rozhodnutí vydaných v řízeních, kde žalobce namítal nerovné zacházení.

Už před zahájením tohoto výzkumu získal veřejný ochránce práv při své činnosti kopie celkem 75 rozhodnutí. Většinou je poskytl stěžovatelé, kteří se před podáním žaloby obrátili na ochránce s žádostí o metodickou pomoc.

Tato rozhodnutí ovšem představovala pouze část potenciálního výzkumného souboru. Proto byla všem okresním soudům v ČR zaslána žádost o zaslání kopií rozhodnutí, které vydal jak příslušný soud, tak soudy vyšších instancí v řízeních o opravných prostředcích, včetně nálezů Ústavního soudu, pokud v té věci byly vydány (dopis adresovaný soudům viz příloha č. 2).

Dále si veřejný ochránce práv vyžádal evidenci soudních rozhodnutí, kterou vede Ministerstvo spravedlnosti v aplikaci infoData – statistika a výkaznictví. Na základě údajů z evidence byly okresním soudům zaslány ještě dodatečné žádosti o některá rozhodnutí. Celkem od okresních soudů obdržel veřejný ochránce práv 131 kopií rozhodnutí.

Posledním zdrojem dat byla veřejně přístupná databáze Nalus Ústavního soudu, ve které se vyhledávaly případy související s antidiskriminačním zákonem.

Na základě informací získaných z těchto zdrojů bylo možné sestavit celkový výzkumný soubor soudních rozhodnutí (viz příloha č. 1), který zahrnuje celkem 201 rozhodnutí v 90 případech, a to:

- 104 rozhodnutí okresních soudů vydaných v I. stupni v 90 řízeních,⁶
- 56 rozhodnutí krajských soudů o odvolání vydaných v 39 řízeních,
- 25 rozhodnutí Nejvyššího soudu o dovolání,

5 SCHERER, Helmut. 2004. Úvod do metody obsahové analýzy. In: SCHULZ, Winfried, ed. Analýza obsahu mediálních sdělení. Ed. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Karolinum, 2004, s. 29–50.

6 Do této kategorie je zařazeno také jedno rozhodnutí krajského soudu v I. stupni.



- 19 rozhodnutí Ústavního soudu.

Výzkumný soubor zahrnuje rozhodnutí o žalobě,

1. kterou se žalobce domáhal nároků dle ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona, tedy upuštění od diskriminace, odstranění jejích následků, přiměřeného zadostiučinění nebo náhrady nemajetkové újmy v penězích,
2. kterou se žalobce domáhal nároků analogických k nárokům uvedeným v ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona, avšak vyplývajícím ze zvláštních právních předpisů, tj. například z ustanovení § 77 odst. 9 zákona o poměru příslušníků bezpečnostních sborů nebo ustanovení § 2 odst. 5 zákona o vojácích z povolání,
3. kterou se žalobce domáhal nároku svojí povahou speciálního k nárokům uvedeným v ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona, tj. například rozhodnutí o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, pokud žalobce namítal diskriminační rozvázání pracovního poměru,
4. kterou se žalobce domáhal jiného nároku (vyplývajícího například ze zákoníku práce) a v souvislosti s tímto nárokem namítal diskriminaci z důvodů uvedených v ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona, tj. například domáhal-li se žalobce náhrady škody v souvislosti s diskriminací či mzdových nároků (ustanovení § 109 a násl. zákoníku práce) apod.

Sesbíraná data bylo potřeba utřídit. Pro účely statistiky se sledovaly tyto údaje:

- forma diskriminace,
- oblast, ve které mělo k diskriminaci dojít,
- diskriminační důvod.

Tyto pojmy se vykládaly podle antidiskriminačního zákona s tím, že se vždy sledovalo, co žalobce namítal i co soud zjistil. Kromě těchto údajů se sledovalo také hrazení nákladů řízení, zastupování stran a délka řízení.

Pro účely analytické části se jevílo jako nejvhodnější data utřídit podle oblastí, na které dopadá antidiskriminační zákon.⁷ Vyřazeny byly ty oblasti, ve kterých nebylo identifikováno žádné rozhodnutí. Jednalo se o přístup k podnikání, členství v odborových organizacích a profesních komorách a poskytování sociálních výhod. Stranou pozornosti zůstala také oblast sociálního zabezpečení, protože zde byla podána pouze jediná žaloba. Jednotlivé kapitoly tak analyzují judikaturu v oblastech práce a zaměstnání, zdravotní péče, vzdělávání, zboží a služeb a bydlení.

Dále bylo potřeba identifikovat témata průřezová, která jsou dostatečně významná, aby si zasloužila samostatnou analýzu. Volba padla na tato tři – sdílení důkazního břemene, náhrada nemajetkové újmy a reflexe právních názorů ochránce soudy.

⁷ Blíže viz § 1 odst. 1 antidiskriminačního zákona.



1. Statistiky

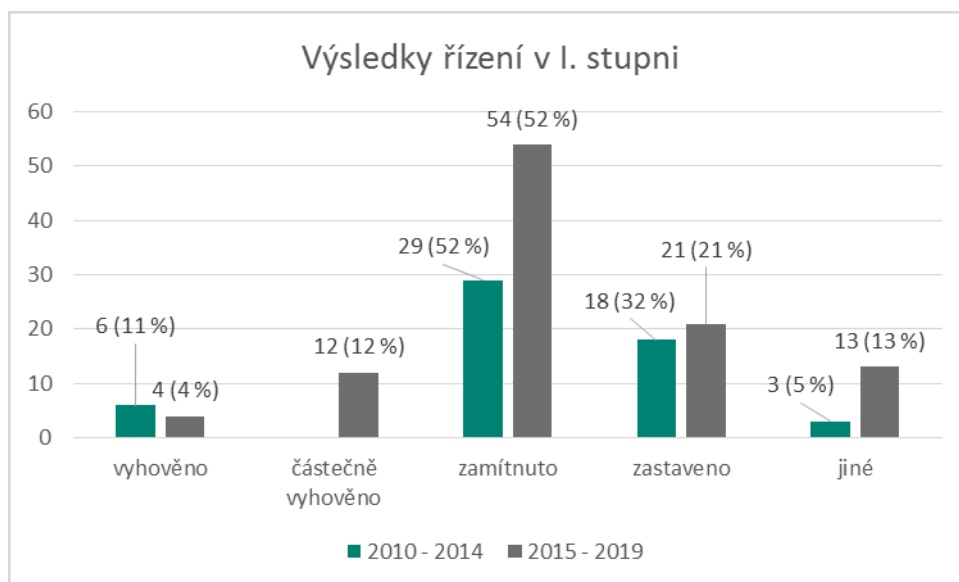
Výzkumný soubor rozhodnutí umožnil sestavit statistiky, které ukazují řadu důležitých skutečností. Vzhledem k tomu, že výzkum navazuje na výzkum předešlý, provedený v roce 2015, výsledky za sledované období let 2015–2019 byly porovnány s dostupnými výsledky z let 2010–2014. Zatímco v období let 2010–2014 bylo podáno 56 žalob, v období let 2015–2019 to bylo 90 žalob. Jedná se tedy o výrazný nárůst.

1.1 Výsledky soudních řízení

Statistické údaje ukazují, že většina žalobců, kteří namítají nerovné zacházení, je u soudu neúspěšná. V letech 2015–2019 byla žaloba s námitkou nerovného zacházení v prvním stupni nejčastěji zamítnuta (54 žalob, cca 52 %) nebo bylo řízení z různých důvodů zastaveno (21 žalob, cca 21 %), např. pro nezaplacení soudního poplatku nebo zpětvzetí žaloby. V období 2010–2014 zamítly nalézací soudy 29 žalob z celkového počtu 56 (cca 52 %).

Na druhou stranu se v letech 2015–2019 mírně zvýšil počet případů, kdy žalobce byl u soudu úspěšný či alespoň částečně úspěšný. Žalobě bylo vyhověno ve 4 případech (cca 4 %) a částečně vyhověno v 12 případech (cca 12 %). Celkem se tedy jedná o 16 případů (cca 16 %). V 7 případech bylo řízení skončeno soudem schváleným smírem (cca 7 %). V období 2010–2014 byl žalobce úspěšný pouze v 6 případech z celkového počtu 56 žalob (cca 11 %).

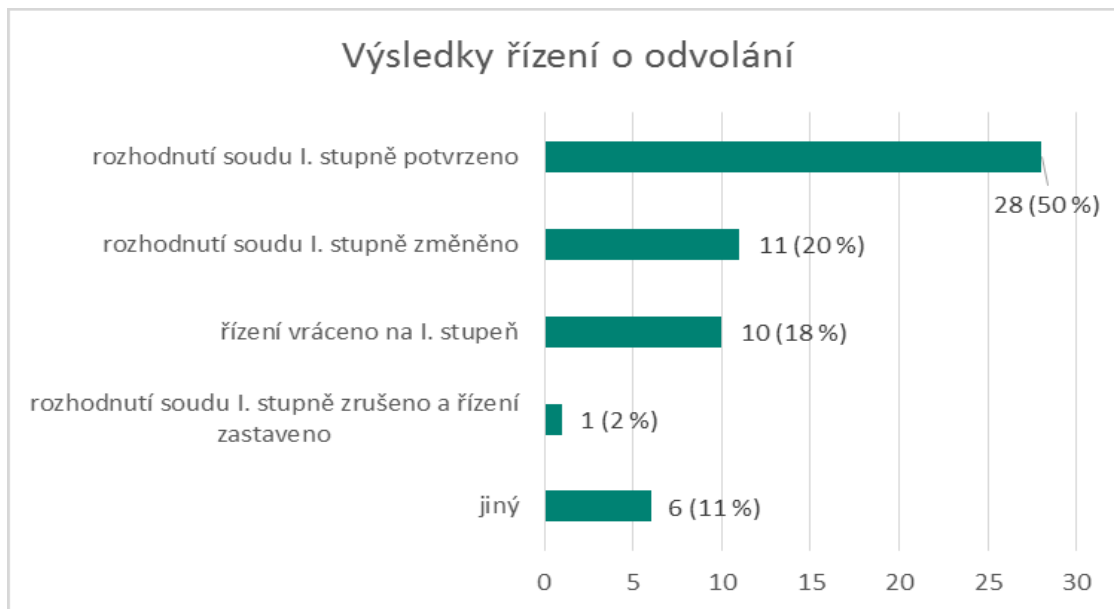
Graf 1 Výsledky řízení v I. stupni (N = 56/104)





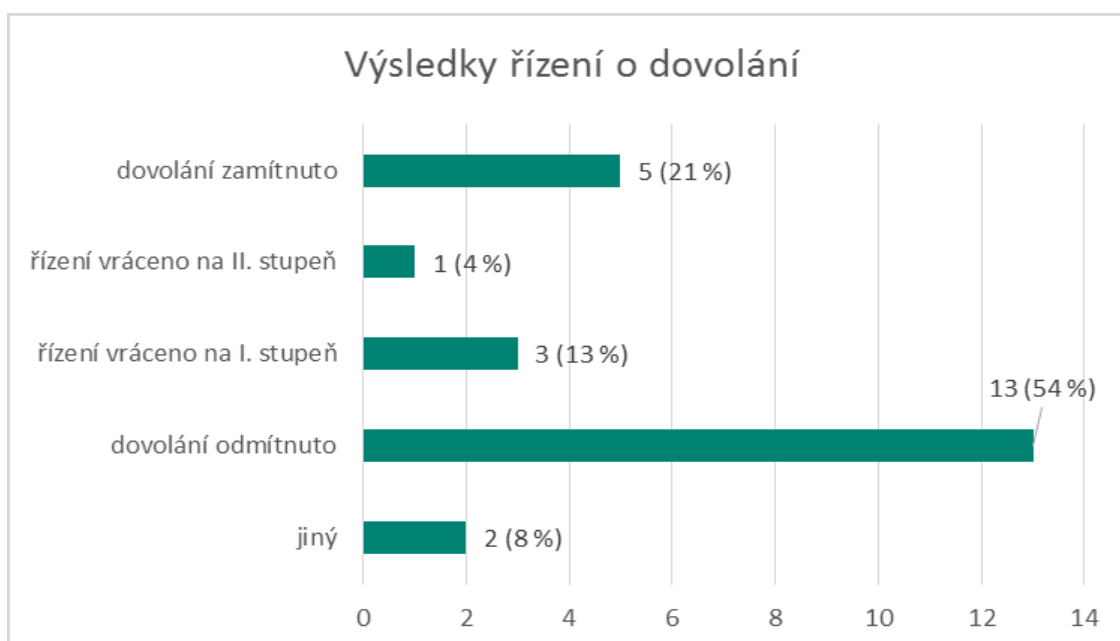
Pokud se žalobce odvolal, odvolací soud nejčastěji rozhodnutí soudu prvního stupně potvrdil (28 případů). Srovnání s lety 2010–2014 není k dispozici, protože v tomto období se výsledky řízení o odvolání nesledovaly.

Graf 2 Výsledky řízení o odvolání v letech 2015–2019 (N = 56)



Pokud žalobce podal dovolání jako mimořádný opravný prostředek, Nejvyšší soud ve většině případů dovolání odmítl (13 případů) nebo zamítl (5 případů). Srovnání s lety 2010–2014 není k dispozici, protože v tomto období se výsledky řízení o dovolání nesledovaly.

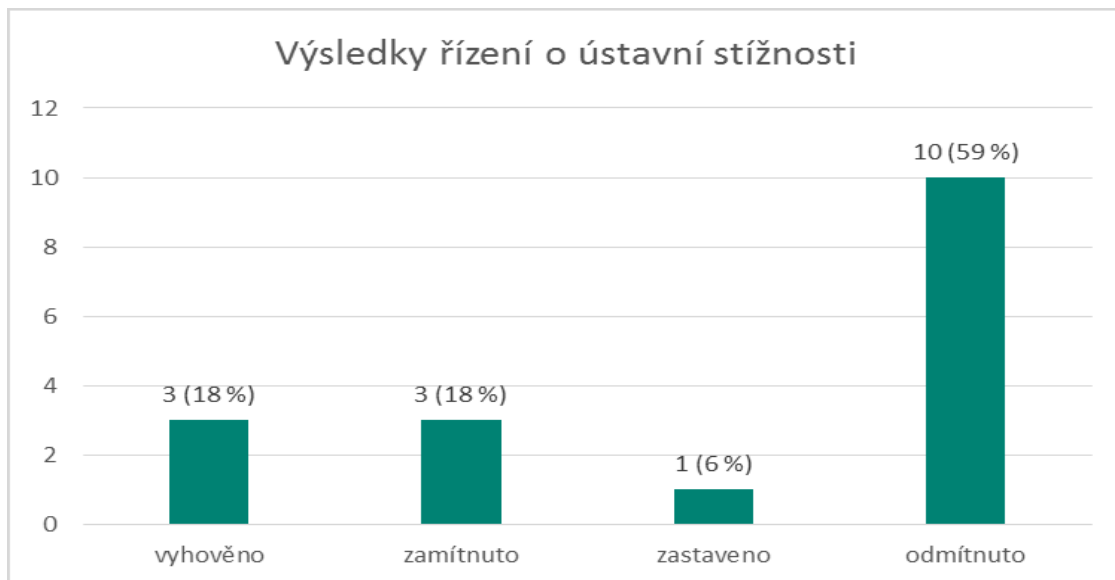
Graf 3 Výsledky řízení o dovolání v letech 2015–2019 (N = 24)





Pokud žalobce podal ústavní stížnost, Ústavní soud ji nejčastěji odmítl (10 případů). Srovnání s lety 2010–2014 není k dispozici, protože v tomto období se výsledky řízení o ústavní stížnosti nesledovaly.

Graf 4 Výsledky řízení o ústavní stížnosti v letech 2015–2019 (N = 17)



1.2 Délka řízení

Řízení u nalézacího soudu trvalo v průměru 17 měsíců. Nejdelší řízení trvalo 107 měsíců (téměř 9 let)⁸ a nejkratší 1 měsíc. Průměrná délka řízení o odvolání činila 4 měsíce. Nejdéle odvolací řízení trvalo 20 měsíců a v jednom případě netrvalo ani měsíc. Řízení o dovolání trvalo v průměru 8 měsíců. Nejdelší dovolací řízení probíhalo po 27 měsíců, nejkratší pak 2 měsíce. Průměrná délka řízení před Ústavním soudem činila 13 měsíců, nejdelší 29 měsíců a nejkratší 1 měsíc.

Tab. 1 Délka řízení

Stupeň řízení	Průměrná délka v měsících	Minimální délka v měsících	Maximální délka v měsících
Nalézací	17	1	107
Odvolací	4	0	20
Dovolání	8	2	27
Ústavní stížnost	13	1	29

⁸ Jedná se o součet délky dvou nalézacích řízení. První trvalo 13 měsíců a druhé 94 měsíců.

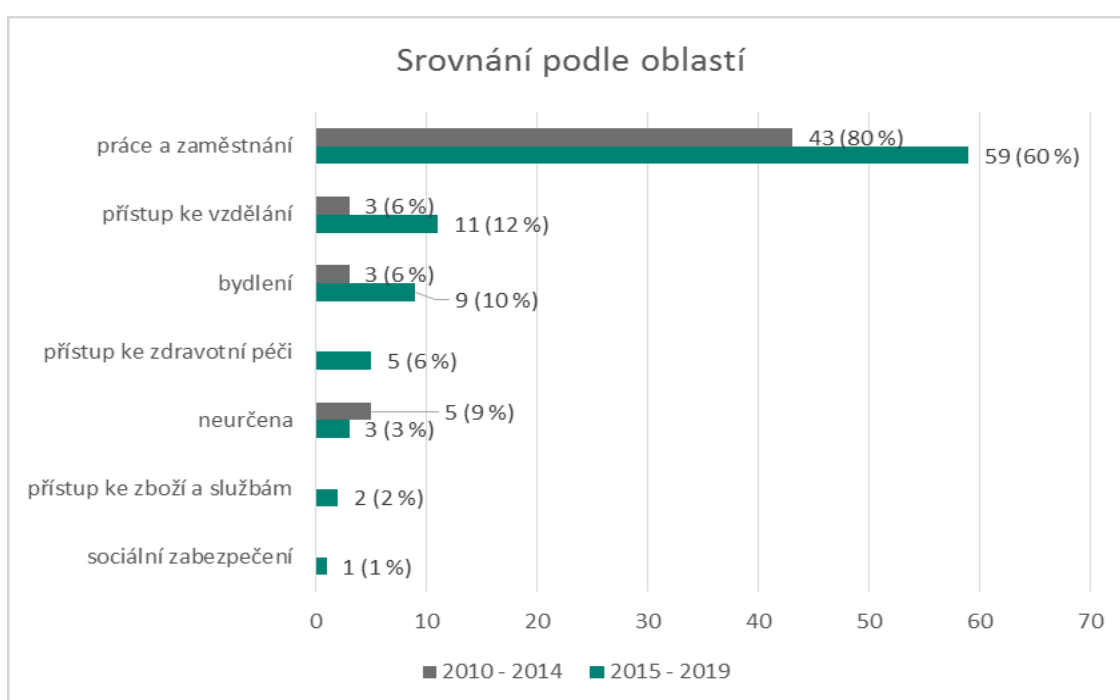


1.3 Srovnání podle oblastí

Nejvíce žalob je po celou dobu účinnosti antidiskriminačního zákona podáváno v oblasti práce a zaměstnání. V letech 2015–2019 to bylo 59 žalob z celkového počtu 90 (cca 60 %), zatímco v letech 2010–2014 to bylo 43 žalob z celkového počtu 54 (cca 80 %). Výsledky ale také ukazují, že narůstá podíl žalob v jiných oblastech.

V letech 2015–2019 byly na druhém místě žaloby v oblasti přístupu ke vzdělání (11 žalob z celkového počtu 90, cca 12 %) a na třetím místě žaloby v oblasti přístupu k bydlení (9 žalob z celkového počtu 90, cca 10 %).

Graf 5 Zastoupení jednotlivých oblastí (N = 54/90)



1.4 Srovnání podle diskriminačních důvodů

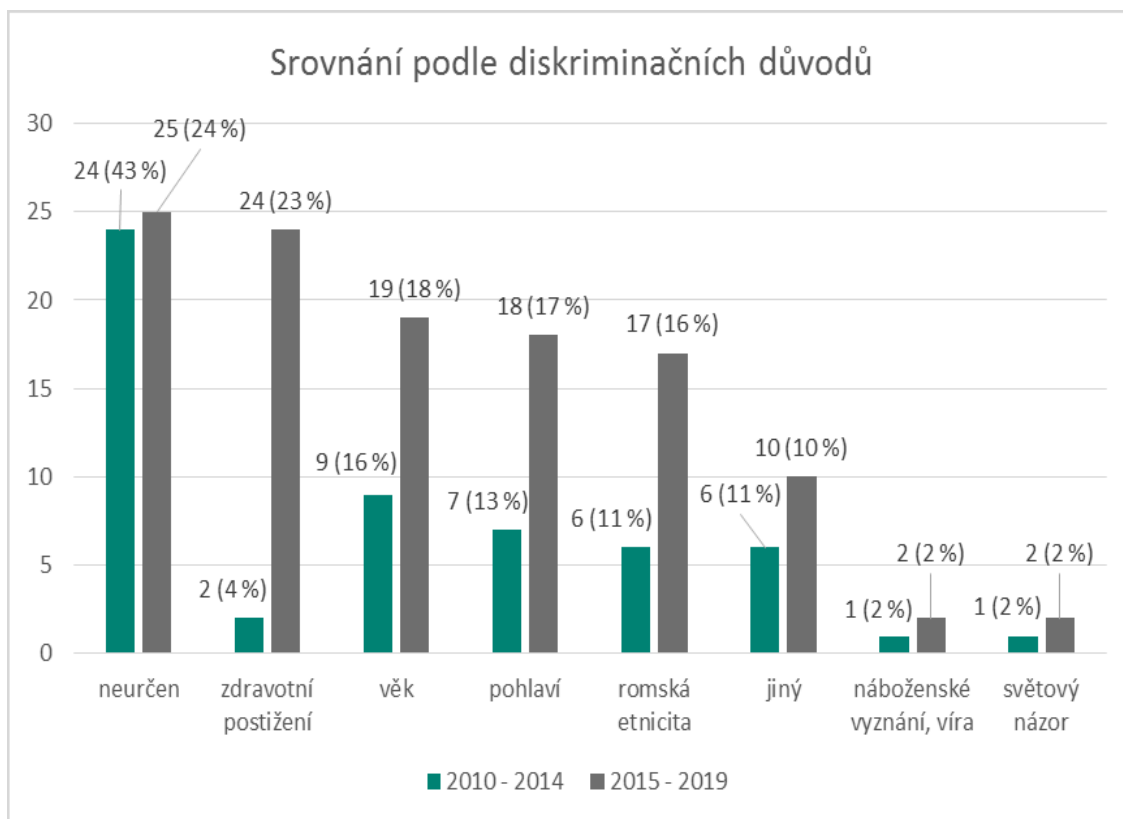
Srovnání ukazuje, že **celkově stoupl počet žalob, kde žalobci identifikují diskriminační důvody podle antidiskriminačního zákona**. Zatímco v období 2010–2014 to bylo 26 žalob z celkového počtu 56 žalob (cca 46 %), tak v období 2015–2019 to bylo 82 žalob z celkového počtu 90 žalob (cca 91 %). Stále je ale řada případů, kdy žalobce poukazuje na nerovné zacházení, ale neidentifikuje žádný konkrétní důvod.

V období 2015–2019 **bylo nejčastěji namítaným důvodem zdravotní postižení** (24 žalob, cca 21 %). Pak následují věk (19 žalob, cca 16 %), pohlaví (18 žalob, cca 16 %, z toho ve 2 případech těhotenství a ve 2 případech rodičovství) a romská etnicita (17 žalob, cca 15 %). To se rozchází s výsledky z let 2010–2014, kdy nejčastějším důvodem podle antidiskriminačního zákona byl věk (9 žalob, cca 16 %), pohlaví (7 žalob, cca 13 %) a následně romská etnicita (6 žalob, cca 11 %). Žaloby na diskriminaci z důvodu zdravotního postižení



byly pouze 2 (cca 4 %). Pokud jde o diskriminační důvody neuvedené v antidiskriminačním zákoně, žalobci nejčastěji namítají zdravotní stav, který nemá povahu zdravotního postižení.

Graf 6 Zastoupení diskriminačních důvodů (N = 56/104)⁹



1.5 Srovnání podle forem diskriminace

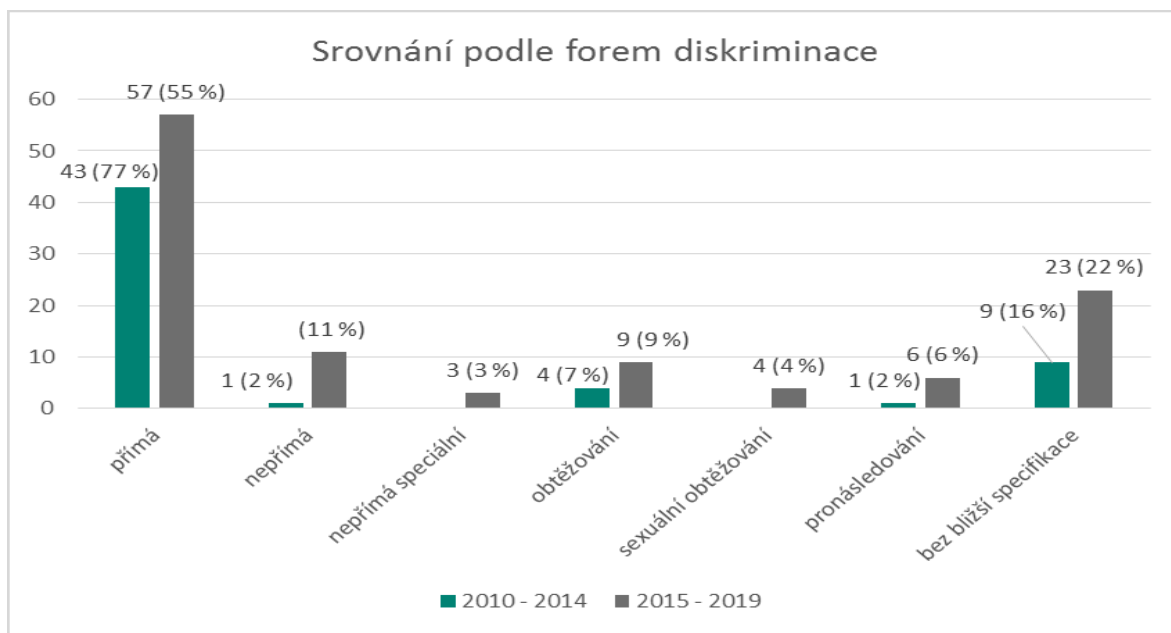
Lze říci, že za celé období účinnosti antidiskriminačního zákona je jednoznačně nejvíce namítaná forma přímé diskriminace.

V období 2015–2019 se objevily první případy nepřímé diskriminace speciální a sexuálního obtěžování. Veřejný ochránce práv nemá žádné poznatky o žalobě, ve které by žalobce namítal pokyn k diskriminaci či navádění k diskriminaci.

⁹ V letech 2015–2019 převyšuje součet zastoupení jednotlivých diskriminačních důvodů celkový počet žalob, protože v některých případech žalobci namítali vícenásobnou diskriminaci, tedy diskriminaci z více důvodů.



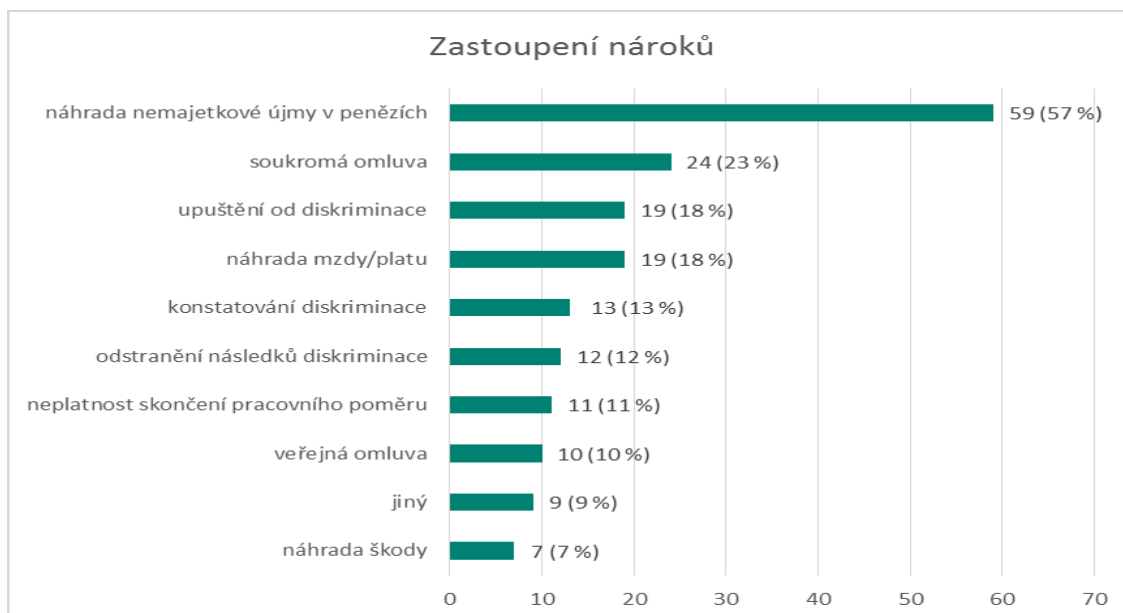
Graf 7 Zastoupení forem diskriminace (N = 56/104)¹⁰



1.6 Srovnání podle žalovaných nároků

Žalobci nejčastěji požadují náhradu nemajetkové újmy v penězích (59 případů, cca 57 %) a soukromou omluvu (24 případů, cca 23 %). Srovnání s lety 2010–2014 není k dispozici, protože žalované nároky se v tomto období nesledovaly.

Graf 8 Nároky požadované žalobci v letech 2015–2019 (N = 104)



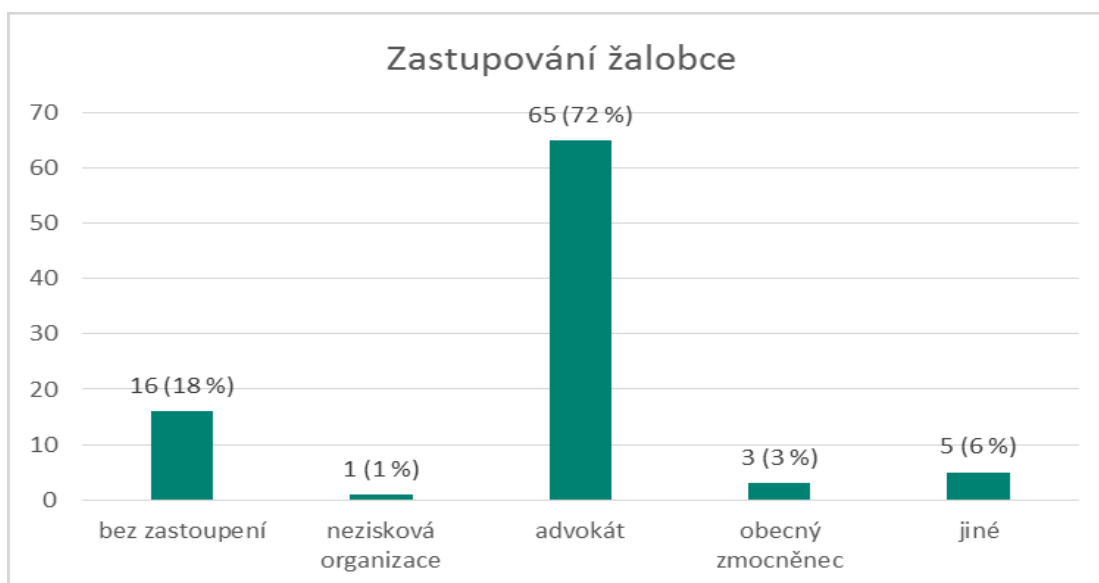
¹⁰ Součet zastoupení jednotlivých forem diskriminace v obou obdobích převyšuje počet žalob, protože žalobci v některých případech namítali více forem diskriminace.



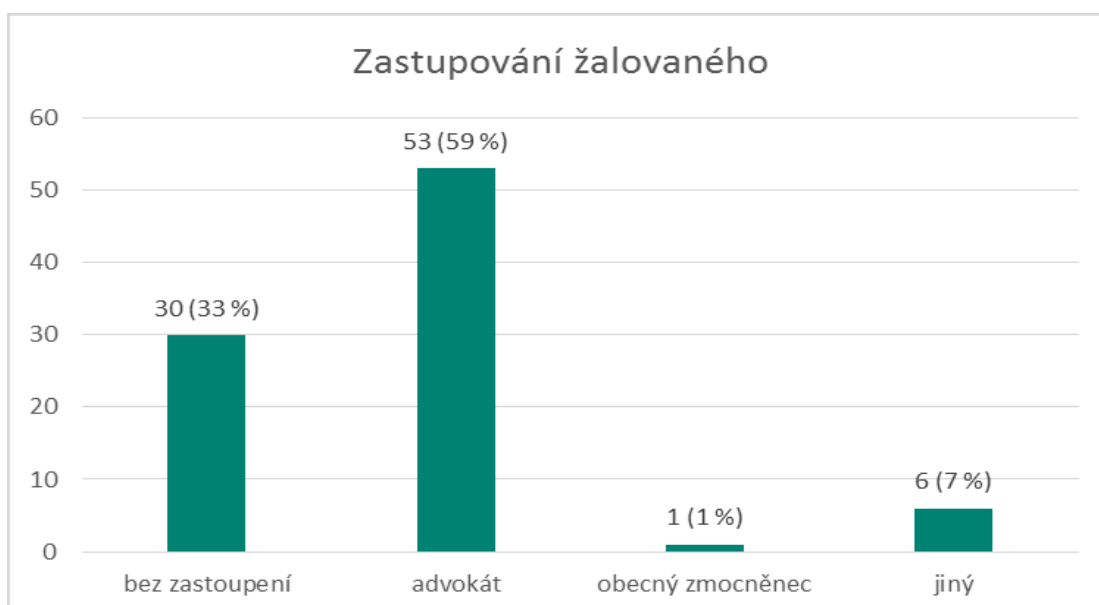
1.7 Zastupování účastníků řízení

Výsledky ukazují, že obě strany soudního řízení jsou nejčastěji zastoupeny advokátem. V případě žalovaného jsou na druhém místě případy, kdy žalovaný není nikým zastoupen. Zřejmě to vyplývá z toho, že žalovaným je v řadě případů organizace, která disponuje pracovníkem s odborným právním vzděláním. Není tak zapotřebí využívat služeb advokáta. Srovnání s lety 2010–2014 není k dispozici, protože se v tomto období zastupování účastníků řízení nesledovalo.

Graf 9 Zastupování žalobce (N = 90)



Graf 10 Zastupování žalovaného (N = 90)



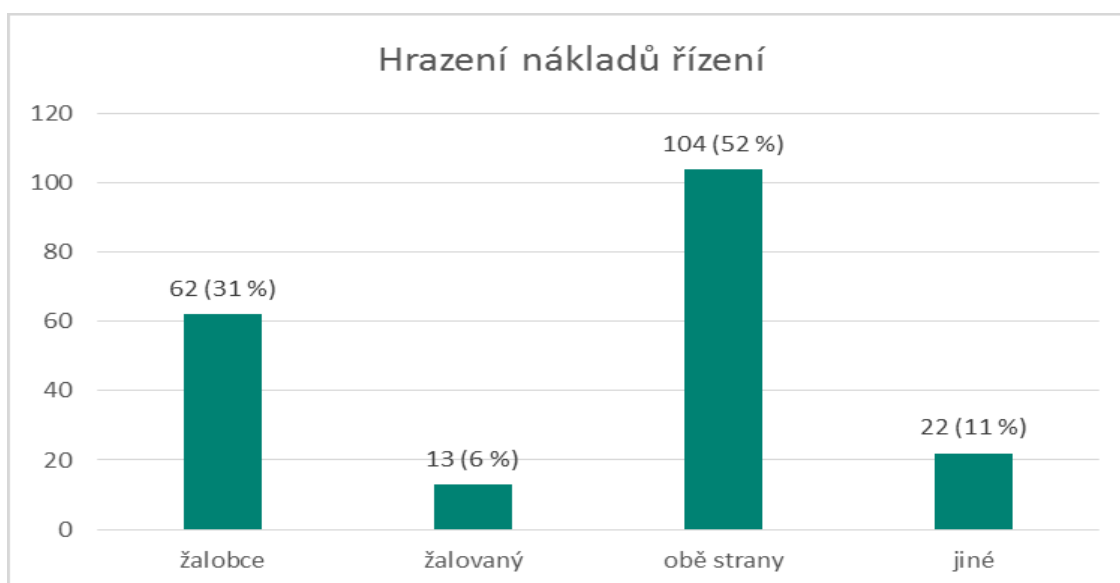


1.8 Hrazení nákladů řízení

Podle občanského soudního řádu přizná soud tomu účastníkovi, který měl ve věci plný úspěch, náhradu nákladů potřebných k účelnému uplatňování nebo bránění práva proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. Měl-li účastník ve věci úspěch jen částečný, soud náhradu nákladů poměrně rozdělí, popřípadě vysloví, že žádný z účastníků nemá na náhradu nákladů právo.¹¹

Výsledky ukazují, že soudy nejčastěji nepřiznaly náhradu nákladů řízení žádné straně (104 případů, cca 52 %). Žalobci pak uložily povinnost nahradit druhé straně náklady řízení v 61 případech (cca 31 %), zatímco žalovanému jen ve 13 případech (cca 6 %).

Graf 11 Hrazení nákladů řízení (N = 201)



Nejvyšší částka, kterou na nákladech hradil druhé straně žalobce, byla 601 128 Kč (23 356 EUR), nejnižší částka 300 Kč (12 EUR). Průměrná výše nákladů hrazených žalobcem je 64 997 Kč (2 525 EUR).

Žalovaný hradil druhé straně na nákladech nejvyšší částku 142 202 Kč (5 525 EUR), nejnižší částka byla 10 890 Kč (423 EUR). V průměru žalovaný hradil druhé straně částku 42 676 Kč (1 658 EUR).

V letech 2000–2014 byla nejvyšší částka, kterou na nákladech hradil druhé straně žalobce, 142 877 Kč (5 551 EUR). Srovnání s ostatními údaji není k dispozici, protože se v předešlém období nesledovaly.

¹¹ Ustanovení § 142 odst. 1 a 2 občanského soudního řádu.

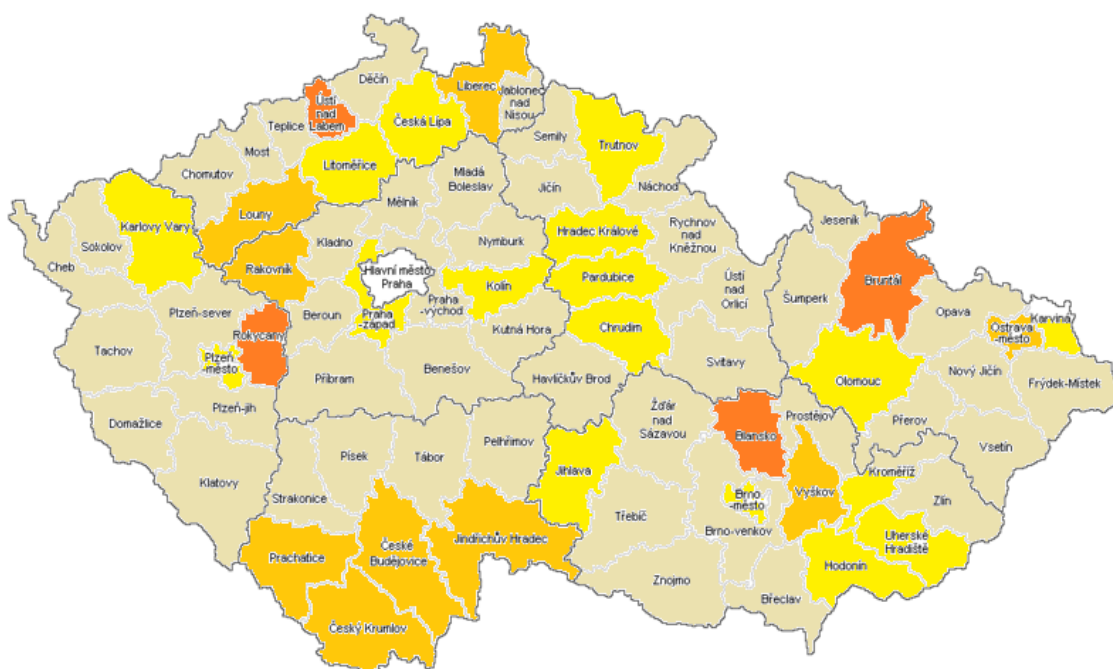


1.9 Četnost žalob v jednotlivých okresech

V rámci výzkumu byla také srovnána četnost žalob s námitkou nerovného zacházení v jednotlivých okresech. Následující údaje nevycházejí z absolutních počtů, ale počet žalob je přepočítán na počet obyvatel daného okresu. V obrázcích 1 a 2 platí, že četnost je tím vyšší, na čím nižší počet obyvatel připadá jedna žaloba.

Největší četnost žalob je obecně v Praze. Hlavní město představuje nejvyšší koncentraci obyvatel. Avšak vzhledem k tomu, že počet žalob je přepočten na počet obyvatel, samotná vysoká koncentrace obyvatel bez dalšího nejvyšší četnost řízení nevysvětluje. Výsledky dále ukázaly, že u soudů v okresech bez větších měst ve většině případů není podána žádná žaloba s námitkou nerovného zacházení.

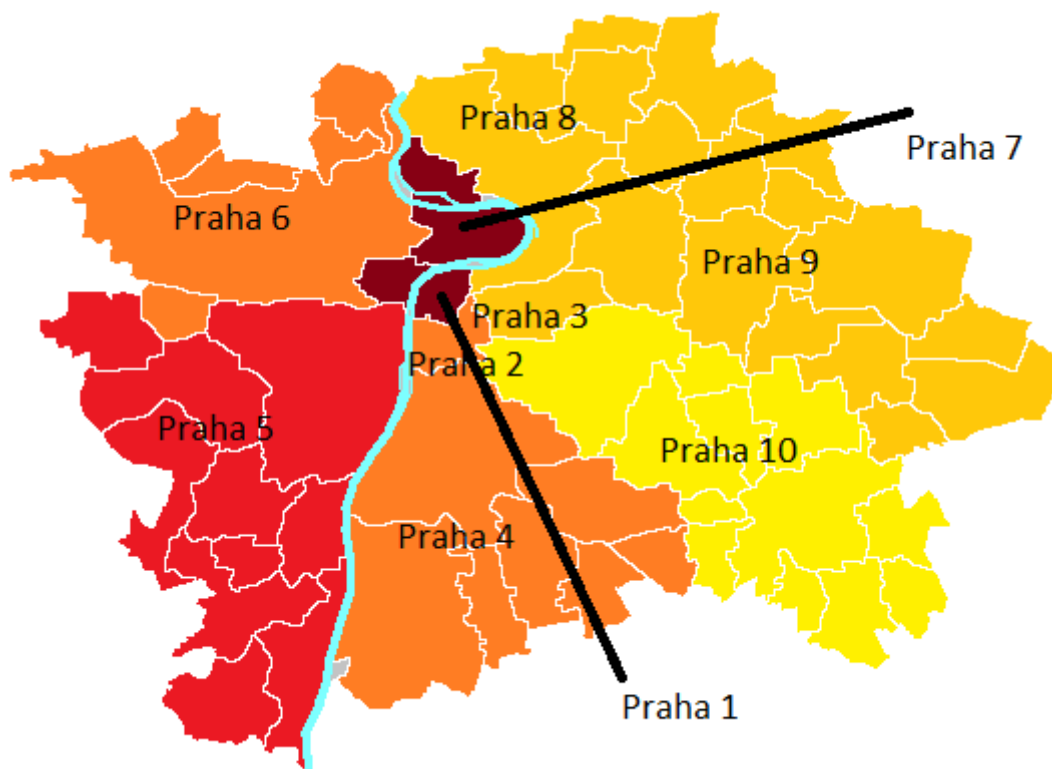
Obrázek 1: Četnost žalob v okresech mimo Prahu¹²



12 Před Okresním soudem v Českém Krumlově byla vedena 3 řízení mezi stejnými účastníky s identickým předmětem. Jediný rozdíl spočíval v tom, že žalobce uplatňoval nároky za různá období. Aby výsledky nebyly zkreslené, jsou tato řízení započítána jako jeden případ.



Obrázek 2: Četnost žalob v pražských obvodech



Legenda k obrázkům 1 a 2





2. Průřezová témata

Tři průřezová témata si pro svou důležitost zaslouží samostatné pojednání:

- dokazování diskriminace,
- náhrada nemajetkové újmy,
- reflexe právních názorů ochránce soudy.

Dokazování diskriminace má pro ochranu obětí klíčový význam, a proto veřejného ochránce práv zajímá, jak k tomu přistupují soudy za situace, kdy právní úprava neposkytuje všem ohroženým skupinám stejnou ochranu. Náhrada nemajetkové újmy byla vybrána z toho důvodu, že představuje nejčastěji žalovaný nárok. Význam tématu reflexe právních názorů ochránce pak vychází z toho, že veřejný ochránce práv vyhodnotí konkrétní případ a doporučí, zda se má stěžovatel obrátit na soud. Řada stěžovatelů tohoto doporučení využije a posouzení ochránce pak slouží jako jeden z podkladů v soudním řízení. Je proto důležité vědět, jak k posouzení ochránce soudy přistupují.

2.1 Dokazování diskriminace

Dokazování diskriminace v občanském soudním řízení bývá často tou nejsložitější otázkou, pro mnohé ale možná tou právně nejzajímavější. V této kapitole se prezentují nové poznatky vyplývající ze soudních rozhodnutí z let 2015–2019 a zároveň se pojmenovávají problematické momenty, které mohou přimět zástupce a zástupkyně různých právnických profesí k hlubší reflexi nad dokazováním diskriminace před českými obecnými soudy.

Ochránce zjistil, že ve sledovaném období Ústavní soud třikrát výrazně přispěl k rozvinutí ústavně konformní interpretace pravidla o sdíleném důkazním břemeni. Některé oběti diskriminace v oblasti zdravotní péče, bydlení či vzdělávání mají velmi nízkou šanci diskriminaci prokázat, jelikož právní úprava neumožňuje důkazní břemeno sdílet. Širší či otevřený výčet diskriminačních důvodů ve zvláštních právních předpisech (například v zákoníku práce) vede k nejasnostem v dokazování nerovného zacházení před soudy. Ukazuje se, že potenciálním obětím diskriminace se hůře prokazuje diskriminace v jednáních, kdy má jednotlivec (například zaměstnavatel) širší prostor pro uvážení a není povinen své konečné rozhodnutí podrobněji komukoliv zdůvodnit. Takové jednání soudy totiž nepovažují za *prima facie* podezřelé. V případě žalob na nerovné odměňování soudy aplikovaly institut sdíleného důkazního břemene vždy, když žalobce či žalobkyně předložili rámcová data o odměňování tzv. komparátorů. Bylo by žádoucí, kdyby se do budoucna vedla odborná diskuse o sdílení důkazního břemene v případech sexuálního obtěžování, případně aby se k této otázce vyslovil Nejvyšší či Ústavní soud. Utajené nahrávky pořízené soukromou osobou pro účely dokázání diskriminace v občanském soudním řízení se staly ve zkoumaném období obecně přijímaným důkazním prostředkem.

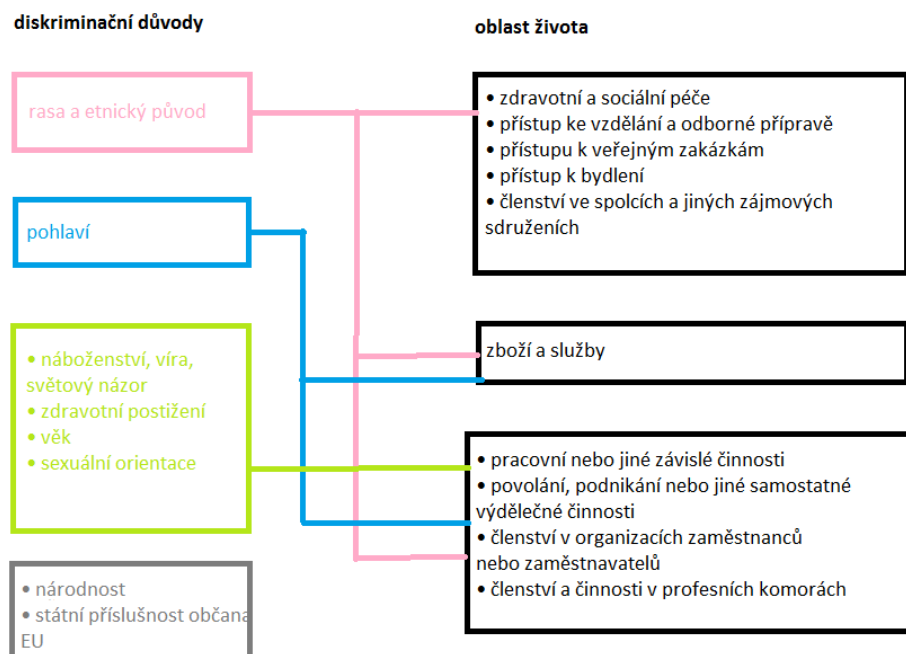


Ustanovení § 133a občanského soudního řádu v aktuální podobě

Významným institutem v oblasti dokazování je sdílení důkazního břemene podle § 133a občanského soudního řádu. Aktuální právní úprava je problematická, jelikož neposkytuje všem žalobcům a žalobkyním namítajícím diskriminaci stejné záruky před soudem. Zjednodušeně řečeno, procesněprávní úprava nekoresponduje s hmotněprávní ochranou před diskriminací. V antidiskriminačním zákoně je zakázána diskriminace ze všech důvodů uvedených v ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona ve všech oblastech uvedených v ustanovení § 1 odst. 1 písm. a) až j), zatímco ustanovení § 133a občanského soudního řádu váže sdílení důkazního břemene na kombinaci konkrétní oblasti života a konkrétního diskriminačního důvodu.

Je-li tedy namítána diskriminace z některého z důvodů uvedených v ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona (kromě národnosti a státní příslušnosti občana Evropské unie) v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, může dojít ke sdílení důkazního břemene vždy. V oblasti přístupu ke zboží a službám dojde ke sdílení důkazního břemene jen je-li namítána diskriminace z důvodu rasy, etnického původu a pohlaví. Je-li namítána diskriminace v některých z dalších oblastí (bydlení, zdravotní péče, vzdělávání), dojde k přesunu důkazního břemene pouze je-li namítána diskriminace z důvodu rasy a etnického původu. Zcela pak z výčtu diskriminačních důvodů v ustanovení § 133a občanského soudního řádu vypadly dva důvody: národnost a státní příslušnost občana Evropské unie.

Obrázek 3: Sdílení důkazního břemene



Z uvedeného je tedy patrné, že řada potenciálních obětí diskriminace je chráněna před diskriminací podle hmotného práva, ale v případě podání antidiskriminační žaloby se nachází v rozdílném procesním postavení s ohledem na namítaný diskriminační důvod. Tuto



asymetrii by bylo žádoucí odstranit novelizací občanského soudního řádu. Praktické argumenty pro novelizaci se uvádějí v této kapitole.¹³ Ještě předtím ale následuje komentář ke klíčové judikatuře Ústavního soudu k dokazování diskriminace.

Vývoj judikatury Ústavního soudu k dokazování v diskriminačních sporech

V roce 2015 Ústavní soud třikrát významně korigoval rozhodování obecných soudů o antidiskriminačních žalobách a rozvinul svou (do té doby nepočetnou) judikaturu k aplikaci institutu sdíleného důkazního břemene.¹⁴ Z nálezů Ústavního soudu obecně plyne, že pokud obecný soud neaplikuje ustanovení § 133a občanského soudního řádu ústavně konformním způsobem,¹⁵ porušuje právo účastníků na soudní ochranu zaručené čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

První případ řešený ve zkoumaném období Ústavním soudem se týkal přímé diskriminace z důvodu romské etnicity v oblasti poskytování ubytovacích služeb.¹⁶ V druhém případě se Ústavní soud vyjadřoval k dokazování nepřímé diskriminace na základě romského původu v oblasti vzdělávání.¹⁷ V posledním případě řešil případ přímé diskriminace a pronásledování z důvodu pohlaví v pracovněprávní oblasti.¹⁸ Jelikož jsou všechny uvedené případy podrobněji analyzovány níže (blíže viz kapitoly 7. Bydlení, 5. Vzdělávání a 3. Práce a zaměstnání), pozornost se zaměřuje právě na institut sdíleného důkazního břemene v pojetí Ústavního soudu.

Oba případy přímé diskriminace (byť skutkově naprosto odlišné) spojuje skutečnost, že obecné soudy (dle názoru Ústavního soudu) považovaly jednání žalované, případně vysvětlení, které poskytla v průběhu dokazování o důvodech svého jednání, za prosté jakéhokoliv podezření z diskriminace. Přestože žalobce v řízení prokázal tzv. *prima facie* diskriminační jednání, obecné soudy se nekriticky spokojily s vysvětlením žalované strany či zúčastněných kontrolních orgánů. Ta ale nevedla k rozptýlení podezření z diskriminace. Byl to až Ústavní soud, který poukázal na to, že žalovaná, na jejíž stranu břemeno přešlo, podezření z diskriminace v průběhu dokazování nevyvrátila. Pochybnosti proto měly dle Ústavního soudu jít vždy k tíži žalované, nikoliv k tíži žalobce.

V kauze Romů, kteří nebyli ubytováni v hotelu, Ústavní soud poukázal na to, že klíčový důkaz předložený žalovanou (konkrétně provozovatelkou hotelu)¹⁹ mohl být pořízen formálně

13 Viz podkapitola „Dokazování diskriminace v oblastech, kde dochází ke sdílení důkazního břemene jen částečně (vzdělání, bydlení, zdravotní péče)“.

14 Za klíčová lze považovat zejména následující rozhodnutí: náleží Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04 (publikován pod č. 419/2006 Sb., N 92/41 SbNU 173); náleží Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

15 Nález Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04 (publikován pod č. 419/2006 Sb., N 92/41 SbNU 173), body 73–75.

16 Nález Ústavního soudu ze dne 22. 9. 2015, sp. zn. III. ÚS 1213/13.

17 Nález Ústavního soudu ze dne 12. 8. 2015, sp. zn. III. ÚS 1136/13 (N 143/78 SbNU 209).

18 Nález Ústavního soudu ze dne 8. 10. 2015, sp. zn. III. ÚS 880/15.

19 Jednalo se o objednávku ubytování na tentýž den, kdy se v hotelu měli ubytovat žalobci. Tato objednávka byla rozsáhlá (kapacitně měl být obsazen celý hotel), což údajně znemožnilo ubytování žalobců. V rámci dokazování



až po samotném diskriminačním incidentu, aby žalovaná vyvrátila domněnku z diskriminačního jednání. Soud upozornil, že předmětný důkaz vystavila společnost, která byla v témže koncernu jako žalovaná a později dokonce nastoupila do jejích práv a povinností. Obecné soudy dále uvěřily žalované, že nediskriminovala žalobce, protože explicitně nezmínila, že je odmítá ubytovat z důvodu romské etnicity. K tomu Ústavní soud uvedl, že sdělování diskriminační pohnutky oběti diskriminace bude sporadické: „Představa, že takováto pohnutka bude dotčenému jednotlivci výslovně sdělena, je iluzorní ... K diskriminačnímu jednání naopak běžně dochází právě pod určitou zástupnou záminkou, která by sama o sobě mohla jako důvod odlišného zacházení obstát.“²⁰ Případ se vrátil obecným soudům k dalšímu projednání, v němž nakonec žalobci uspěli.

Případ výpovědi dané vychovateli v dětském domově umožnil Ústavnímu soudu blíže popsat okamžik přesunu důkazního břemene na žalovanou v situacích, kdy má kupříkladu zaměstnavatel na výběr mezi vícero osobami (při přijímání, povyšování či ukončení zaměstnání) a méně příznivě zachází s tou, která je nositelkou diskriminačního znaku (v tomto případě šlo o diskriminační důvod pohlaví). Do té doby byly pomyslné dveře k možnosti přesunu břemene otevřeny příliš dokořán ve prospěch žalobců s ohledem na předchozí judikaturu Nejvyššího soudu.²¹ Ústavní soud nově v nálezu hovoří o doktríně „rozumné pravděpodobnosti“, s níž běžně pracují britské soudy.²² Ústavní soud uvedl, že situace, kdy zaměstnavatel zachází rozdílně se dvěma zaměstnanci (například mužem a ženou), nemusí být vždy diskriminací. Žalující strana musí soudu předložit ještě další okolnosti (důkazy), které vyvolají důvodné podezření, že v daném případě bylo jednání zaměstnavatele vedeno diskriminačními motivy.²³ Z dalších rozsudků obecných soudů (včetně Nejvyššího) vydaných po citovaném nálezu neplyne, že by si soudy ve zkoumaném období tento přístup osvojily.²⁴ V konkrétním případě ale právní názor Ústavního soudu vedl k podrobnějšímu dokazování před soudem prvního stupně za účelem objasnění okolností,

se nepodařilo zjistit bližší okolnosti stran akce, která se měla v hotelu konat a zapříčinit plnou obsazenost pokojů. Akce byla nakonec údajně zrušena a ubytovací kapacita nevyužita.

20 Nález Ústavního soudu ze dne 22. 9. 2015, sp. zn. III. ÚS 1213/13, bod 33.

21 „Podle NS však k přesunu důkazního břemene pravděpodobně dojde automaticky bez dalšího již jen na základě samotného rozdílného zacházení. Půjde o situace, kdy povýšen byl muž, nikoli žena, přijat byl kandidát neromského původu, nikoli kandidát Rom atd.“ Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 447.

22 Propracovaný test je uveden v rozhodnutí Odvolacího soudu (Court of Appeal, Civil Division) v kauze Igen Ltd. (Formely Leeds Careers Guidance) and Others v. Wong [2005] 3 All E. R. 812 [2005] I. C. R. 931. Podrobněji analyzováno v Farkas, L., O'Farrell, O. Reversing the burden of proof: Practical dilemmas at the European and national level. European Network of Legal Experts in the Non-discrimination field. European Commission: Luxembourg, 2015, s. 35. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a763ee82-b93c-4df9-ab8c-626a660c9da8/language-en>.

23 „Samotné rozhodnutí zaměstnavatele, kterému ze zaměstnanců (zda muži nebo ženě) ukončí pracovní poměr, jistě nelze bez dalšího za diskriminační považovat, resp. taková skutečnost sama o sobě nezakládá přesun důkazního břemene na žalovaného. K této skutečnosti musí přistoupit ještě další okolnosti (důkazy), které vyvolají důvodné (důvody podložené) podezření, že v daném případě bylo jednání zaměstnavatele vedeno diskriminačními motivy. Je-li naplněna podmínka rozdílného zacházení, k přenosu důkazního břemene bude třeba přistoupit, pokud z důkazů předložených žalobcem vyplyne alespoň rozumná pravděpodobnost, že k diskriminaci došlo.“ Bod 27, nález Ústavního soudu ze dne 8. 10. 2015, sp. zn. III. ÚS 880/15.

24 Viz dále.



jež vedly žalovanou k podání výpovědi žalobci, a tím také k rozptýlení podezření z diskriminace na základě pohlaví.²⁵

Pokud jde o žalobu na nepřímou diskriminaci, Ústavní soud uvedl, že rozložení důkazního břemene je podobné jako v případech přímé diskriminace. Nejdříve žalobce musí tvrdit a prokázat, že 1) na první pohled neutrální kritérium dopadá o poznání silněji na chráněnou skupinu a že 2) je členem této skupiny. Tím je dán předpoklad nepřímé diskriminace s ohledem na všechny příslušníky dané chráněné skupiny. Tím se také břemeno tvrzení a důkazní přesouvá na žalovanou stranu. Ta musí vyvrátit kterékoliv ze dvou výše uvedených tvrzení žalobce. Anebo musí tvrdit a prokázat, že stávající praxe sleduje legitimní cíl a opatření k dosažení tohoto cíle jsou vhodná, nezbytná a přiměřená. Byť uvedený právní názor neměl přímý dopad na věc stěžovatele, poskytl obecným soudům nejen návod, jak postupovat v případě žalob na nepřímou diskriminaci, jež byly v českém prostředí dosud sporadické, ale jak interpretovat statistická data.²⁶

Dokazování diskriminace v oblastech, kde dochází ke sdílení důkazního břemene jen částečně (vzdělávání, bydlení, zdravotní péče)

Odborná veřejnost a ochránce dlouhodobě upozorňují, že ustanovení o sdíleném důkazním břemeni má omezený rozsah. Nelze ho aplikovat v případech, kdy žalobce kupříkladu namítá věkovou diskriminaci v oblasti bydlení či zdravotní péče.²⁷ Odstranění uvedené asymetrie si klade za cíl novela antidiskriminačního zákona, kterou předložila v roce 2019 skupina poslanců a poslankyň.²⁸ V době vydání zprávy ji ale Poslanecká sněmovna neprojednala ani v prvním čtení.

Obsahová analýza soudních rozhodnutí se proto zaměřuje na **soudní dokazování diskriminace v oblastech vzdělávání, bydlení a zdravotní péče**, kde mají senioři či lidé s postižením **horší důkazní postavení** v postavení žalobců oproti lidem z etnických menšin. Ochránce zajímalo, jak žalobci v jednotlivých řízeních **prokázali diskriminační pohnutku žalované**. Bylo zjištěno, že žalobci ve dvou řízeních uspěli. Důvody úspěchu byly v zásadě dvojího druhu: buď existoval přímý důkaz, že žalovaná postupovala z diskriminačního důvodu (samotná pohnutka tedy nebyla předmětem sporu), anebo soudy aplikovaly ustanovení § 133a občanského soudního řádu, přestože to právní úprava výslovně nepředpokládá.

25 Rozsudek Okresního soudu v Uherském Hradišti ze dne 11. 11. 2016, č. j. 4 C 57/2012-412, rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 16. 5. 2017, č. j. 60 Co 58/2017-476.

26 K dokazování diskriminace prostřednictvím empirických dat viz podrobněji Šamánek, J. a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-658-6. s. 203–240.

27 V podrobnostech Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 449–450.

28 Návrh poslanců Moniky Červíčkové, Heleny Válkové, Radky Maxové, Romana Onderky, Ivana Jáče, Evy Fialové, Jiřího Maška, Karly Šlechtové, Františka Kopřivy, Olgy Richterové, Věry Procházkové a Ondřeje Veselého na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů, poslanecký tisk č. 424/0, VIII. volební období, Doručeno poslancům: 13. března 2019. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&t=424>.



První situaci (diskriminační pohnutka je zřejmá z jednání žalované strany) ilustruje případ muže, kterému město nepronajalo byt, přestože učinil nejvyšší nabídku. Město jej odmítlo s odůvodněním, že byt není pro žadatele vhodný, protože je nevidomý a je pravděpodobné, že by se v budoucnu mohl dožadovat stavebních úprav. Žalobce u soudu uspěl.²⁹ Situací, kdy žalovaný sdělí nepokrytě diskriminační důvod svého počínání veřejně, je ale v praxi minimum.

S druhou situací (aplikací sdíleného důkazního břemene mimo rozsah § 133a občanského soudního řádu) jsem se setkal u žalob dětí se zdravotním postižením v oblasti vzdělávání. Předmětem sporů bylo nepřijetí dítěte s postižením do spádové školy³⁰ a vyloučení dítěte s poruchou autistického spektra ze školní družiny.³¹ V prvním jmenovaném případě žalobce uspěl,³² ve druhém případě soud žalobu zamítl. Do této kategorie také spadá (na české poměry poměrně výjimečný) případ vylučování žákyně z akcí mimo školu kvůli jejímu náboženskému vyznání.³³ I zde soud aplikoval institut sdíleného důkazního břemene, přestože to zákon nepředpokládá, a žalobu zamítl.³⁴

Častější ale budou případy, kdy soud žalobu zamítne, protože se žalobci **nepodaří prokázat (nikoliv překvapivě) diskriminační pohnutku žalované strany**. Jako příklad může sloužit případ HIV pozitivní pacientky, které poskytovatel zdravotní péče odmítl ošetřit chrup. Jak okresní, tak i odvolací soud se shodly, že aplikace § 133a občanského soudního řádu není *de lege lata* možná. Aby byla žalobkyně ve sporu úspěšná, musela by prokázat, že byla odmítnuta kvůli zdravotnímu postižení, což ale neučinila. Soudy vzaly za prokázané, že zdravotní služby nebyly žalobkyni ve skutečnosti odepřeny, a žalobu zamítl.³⁵

Z uvedeného lze usuzovat, že pokud žalobci namítají diskriminaci z konkrétních důvodů³⁶ v oblasti poskytování **zboží a služeb, bydlení, zdravotní péče či vzdělávání** a nedisponují přímým důkazem, jimiž by prokázali diskriminační pohnutku protistrany (listinný důkaz,

29 Rozsudek Okresního soudu v Jindřichově Hradci ze dne 24. 1. 2017, č. j. 6 C 216/2015-221; rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 22. 6. 2017, č. j. 8 Co 960/2017-263.

30 Rozsudek Okresního soudu ve Vyškově ze dne 18. 3. 2016, sp. zn. 10 C 250/2014, s. 6–7: „V předmětné věci žalobce uvedl skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé diskriminaci z důvodu zdravotního postižení žalobce ... Bylo tudíž na žalované, aby prokázala, že k porušení zásady rovného zacházení z důvodu zdravotního postižení nedošlo.“

31 Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 25. dubna 2019, sp. zn. 35 C 207/2016, bod 65: „Vzhledem k tomu, že žalobci před soudem neuvedli skutečnosti, ze kterých by bylo možné dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé či nepřímé diskriminaci, nebyl žalovaný ani soudem poučen ve smyslu § 133a o.s.ř., že je povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.“

32 Aplikace § 133a občanského soudního řádu se jevila ve světle skutkových okolností případu jako žádoucí. Spádová škola totiž skutečnou pohnutku (obavy z integrace dítěte s postižením a z reakcí rodičů ostatních dětí) sdělila matce žalobce neformálně. Oficiální žádost o přestup ředitelka školy zamítla kvůli nedostatečnému počtu pedagogů a plné kapacitě školy.

33 Žalobkyně byla spolu s rodiči příslušnicí náboženské společnosti Svědkové Jehovovi.

34 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 4. 9. 2015, sp. zn. 5 C 228/2013, s. 11–13.

35 Rozsudek Okresního soudu Plzeň-město ze dne 1. srpna 2018, sp. zn. 13 C 47/2018, rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 5. prosince 2018, sp. zn. 18 Co 240/2018.

36 Jedná se konkrétně o zdravotní postižení, věk, sexuální orientace, náboženské vyznání, víra a světonázor.



audio či videonahrávku³⁷⁾, soud žalobu s největší pravděpodobností zamítne pro neunesení důkazního břemene.

Dokazování diskriminace v případě diskriminačních důvodů, které nejsou uvedeny v ustanovení § 133a občanského soudního řádu (zejména v pracovněprávní oblasti)

Ve sledovaném období soudy řešily 25 případů, v nichž žalobci namítali jiné důvody nerovného zacházení či diskriminace než ty, které aktuálně obsahuje ustanovení § 133a občanského soudního řádu. Tyto spory jsou za účelem přehlednosti rozdělené do čtyř kategorií. Jedná se o případy, v nichž žalující strana:

- namítala nerovné zacházení či diskriminaci z důvodu, který není uveden v ustanovení § 133a občanského soudního řádu, ale je uveden v jiném obecně závazném předpisu,
- tvrdila důvod, který není uveden v žádném právním předpisu,
- neuvedla žádný konkrétní diskriminační důvod a namítala porušení obecné zásady rovného zacházení, případně šikanózní výkon práva, nebo
- namítala jakoukoliv kombinaci výše uvedených kategorií.

Případy, které ilustrují prvně jmenovanou kategorii sporů, jsou reprezentovány žalobami na skončení pracovního poměru výpovědí pro tzv. nadbytečnost, které zaměstnavatelé dali členkám odborových organizací.³⁸ Druhá kategorie sporů se zrcadlí v případě neúspěšné kandidátky na děkanku.³⁹ Případ celníka, který žaloval zaměstnavatele pro nepřidělení služebního psa,⁴⁰ a vesměs všechny kauzy týkající se šikany na pracovišti ústící ve skončení pracovního poměru spadají do třetí kategorie.⁴¹ Poslední kategorii sporů lze spatřovat v případě obchodního ředitele, který žaloval zaměstnavatele jednak za diskriminaci z důvodu národnosti, tak i za porušení zásady rovného zacházení.⁴²

Již z krátkého popisu případů je očividné, že tyto případy se většinou objevovaly v pracovněprávní oblasti, neboť zákoník práce i zákon o zaměstnanosti v letech 2012–2017 zakazovaly „jakoukoliv diskriminaci“ v pracovněprávních vztazích a neobsahovaly **vlastní**

37 K tomuto specifickému tématu viz níže.

38 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 30. 4. 2014, č. j. 11 C 2/2011-434, rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 3. 12. 2014, č. j. 23 Co 423/2014-481, usnesení Nejvyššího soudu v Brně ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2386/2015; rozsudek Okresního soudu v Hodoníně ze dne 24. 9. 2018, č. j. 10 C 347/2017-476.

39 Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 31. 5. 2016, č. j. 21 C 43/2013-243, rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 6. 4. 2017 č. j. 19 Co 1805/2016-342.

40 Rozsudek Okresního soudu v Karlových Varech ze dne 8. 11. 2016, č. j. 12 C 149/2015-357, rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 4. 5. 2017, č. j. 10 Co 581/2016-408, usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. 9. 2017, č. j. 21 Cdo 3653/2017-441.

41 Rozsudek Okresního soudu v Hradci Králové ze dne 28. 8. 2015, č. j. 16C 1/2014-81, rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 28. 4. 2016, č. j. 19Co 412/2015-106; rozsudek Okresního soudu v České Lípě ze dne 21. 11. 2018, č. j. 11 C 20/2017-151, rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem, pobočka v Liberci, ze dne 5. června 2019, č. j. 36 Co 48/2019-178.

42 Rozsudek Okresního soudu v Bruntále ze dne 11. 12. 2015, č. j. 11C 120/2011-501, rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 22. 2. 2017, č. j. 16 Co 128/2016-555, usnesení Nejvyššího soudu ze dne 21. 8. 2017, č. j. 21 Cdo 3111/2017-599, usnesení Ústavního soudu ze dne 16. 7. 2019, sp. zn. I. ÚS 3387/17.



výčet diskriminačních důvodů.⁴³ Kromě toho zákoník práce obsahoval a dosud obsahuje obecnou povinnost zaměstnavatele zacházet se všemi zaměstnanci rovně, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.⁴⁴

Doktrína nebyla jednotná, pokud jde o použití ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona. Jedna část připouštěla, aby se osoby dotčené porušením zákazu „jakékoliv“ diskriminace domáhaly nároků uvedených v citovaném ustanovení antidiskriminačního zákona.⁴⁵ Druhá část se klonila k podání žaloby na ochranu osobnosti.⁴⁶ Z analyzovaných rozhodnutí se zdá, že soudy těmto debatám spíše teoretické povahy (až na ojedinělé výjimky⁴⁷) nevěnovaly pozornost a projednávaly nároky, které žalující strana vznesla.

Kde však ochránce zaznamenal problematický moment, je právě oblast dokazování. Širokou ochranu před nerovným zacházením či diskriminací z jiných diskriminačních důvodů než těch, jež uvádí občanský soudní řád (případně bez vazby na diskriminační důvod), **zákonodárce dosud nepromítl do ustanovení občanského soudního řádu o dokazování.** Ke sdílení důkazního břemene by podle platné právní úpravy tedy v těchto případech nemělo docházet. Proto žalobce v těchto typech sporů⁴⁸ stíhá povinnost tvrzení a povinnost důkazní jako v jakémkoliv jiném sporném civilním řízení.

Z analyzovaných případů z let 2015–2019 je zřejmé, že soudy **ne vždy mezi kategoriemi sporů (viz dělení výše) důsledně rozlišují.** Dokazuje to případ, v němž soud prvního stupně nerozlišoval mezi nároky podle § 16 odst. 1 a 2 zákoníku práce.⁴⁹ Proto odvolací soud zrušil rozsudek okresního soudu, jelikož dospěl k závěru, že nárok žalobkyně neměl být považován za nárok na ochranu před diskriminací, ale jako nárok z porušení zásady rovného zacházení podle § 16 odst. 1 zákoníku práce. Odvolací soud připomněl, že v tomto případě se neuplatní

43 Jedná se o ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce a § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. V roce 2017 byla ustanovení obou zákonů novelizována, a to zákonem č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Do obou ustanovení byly doplněny jednak diskriminační důvody, které zná antidiskriminační zákon, ale také další důvody, které zmiňuje Mezinárodní organizace práce (např. majetek, členství v odborové organizaci). Zatímco výčet diskriminačních důvodů v zákoníku práce je demonstrativní, v zákoně o zaměstnanosti je taxativní. Pracovněprávní spory v této zprávě se v naprosté převaze vztahují k předchozí právní úpravě, která byla účinná do 28. 7. 2017.

44 Ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce.

45 Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 162–163, 376–377.

46 Kvasnicová, J., Šamánek, J., a kolektiv. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., s. 117; Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 93.

47 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 16. 9. 2019, č. j. 48 C 118/2013-545, s. 19.

48 Bez ohledu na skutečnost, zda byl spor veden před novelou zákoníku práce či zákona o zaměstnanosti.

49 Rozsudek Okresního soudu v Hradci Králové ze dne 28. 8. 2015, č. j. 16C 1/2014-81. Podáním žaloby se zaměstnankyně v tomto případě domáhala ochrany před šikanou na pracovišti. Ta měla spočívat v přidělování podřadné práce (v rozporu s pracovní smlouvou), nepřidělováním mimořádných odměn, nevyplácením příspěvků na vozidlo a nepřidělováním dovolené v jí požadovaných termínech.



ustanovení § 133a občanského soudního řádu a že procesní aktivita žalobkyně musí být v tomto směru vyšší.⁵⁰

Jiné dva soudy zvolily **odlišný přístup, pokud jde o aplikaci § 133a občanského soudního řádu**. Ke sdílení důkazního břemene kupříkladu došlo v případě obchodního ředitele, kterého měl zaměstnavatel diskriminovat tím, že mu nepřidělil služební auto. Žalobce tvrdil, že to bylo z důvodu jeho národnosti, neboť manažerům německé národnosti auto přiděleno bylo.⁵¹ **Národnost** ale není zmíněna ve výčtu diskriminačních důvodů v ustanovení § 133a občanského soudního řádu. V dalším případě příslušník celní správy žaloval zaměstnavatele za to, že mu odebral služebního psa a nepřidělil nového.⁵² Soud v odůvodnění cituje § 133a občanského soudního řádu včetně související judikatury Nejvyššího soudu a aplikuje ji na předložený případ.⁵³

Pokud jde o nárok z porušení § 16 odst. 1 zákoníku práce, **nepanuje mezi soudy zatím shoda**, zda má žalobce tvrdit a tvrzení podložit důkazy o tom, jak žalovaná jedná či jednala s dalšími osobami ve srovnatelném postavení. Soud nepožadoval informace o postupu vůči ostatním zaměstnancům v případě pracovnice nemocnice, která jako nerovné zacházení zažalovala udělování výtek za nesplnění pracovní povinnosti, ukládání nesplnitelných úkolů a snížení pracovního úvazku.⁵⁴ Soud přenesl důkazní břemeno na žalovanou a žádal ji o vysvětlení tvrzených skutků.⁵⁵ Jiný přístup zvolil soud v případě žaloby akademické pracovnice, která namítala porušení zásady rovného zacházení vedením katedry. Soud důsledně požadoval, aby žalobkyně určila osoby, s nimiž žalovaná zacházela příznivěji v situacích, které žalobkyně uvedla v žalobě.⁵⁶ Obdobně postupoval soud při posuzování žaloby pedagožky na gymnáziu, která porušení zásady rovného zacházení spatřovala v kontrole vykonané práce, udělování výtek a odebrání organizace zájezdu. Soud žalobu zamítl právě z důvodu, že žalobkyně povinnost tvrzení a důkazní nesplnila.⁵⁷

50 Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 28. 4. 2016, č. j. 19 Co 412/2015-106.

51 Rozsudek Okresního soudu v Bruntále ze dne 11. 12. 2015, č. j. 11 C 120/2011-501. Citace: „Žalobce uváděl, že při přidělování služebního vozidla v roce 2003 a 2006 byl diskriminován z důvodu národnosti („... vedení mateřské společnosti xxx dalo nepokrytě najevo, že je mu Germán bližší než Slovan.“). V této části žaloby byl tedy žalovaný teoreticky povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.“

52 Žalobce tvrdil, že důvodem odebrání byly stížnosti jeho souseda na ustájení psa (štěkot v nočních hodinách). Žalovaná tvrdila a dokázala, že důvodem byla jeho nízká využitelnost u konkrétního celního úřadu a potřeba přemístění psa k jednotce v Pardubickém kraji, kde došlo k úhynu jiného psa. Žalobce dále spatřoval diskriminaci v tom, že mu zaměstnavatel nepřidělil nového psa. Tvrdil, že důvodem byla jeho nesouhlasná reakce na odebrání předchozího psa. Žalovaná tvrdila, že přidělení nebylo možné z objektivních (finančních) důvodů.

53 Rozsudek Okresního soudu v Karlových Varech ze dne 8. 11. 2016, č. j. 12 C 149/2015-357, s. 12–13: „Právní názor v rozhodnutích výše citovaných je dle názoru soudu použitelný i pro toto řízení. Žalobce tížila povinnost tvrdit a prokázat konkrétní jednání žalované, které by ve svém důsledku znamenalo nerovné zacházení se žalobcem oproti jiným příslušníkům ve služebním poměru u žalované.“

54 Rozsudek Okresního soudu v České Lípě ze dne 21. 11. 2018, č. j. 11 C 20/2017-151, s. 3, bod 5.

55 Uvedený postup aproboval odvolací soud. Viz rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci ze dne 5. června 2019, č. j. 36 Co 48/2019-178, s. 12, bod 17.

56 Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 31. 5. 2016, č. j. 21 C 43/2013-243.

57 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 8. 10. 2018, č. j. 20 C 319/2011-600. Citace: „Soud žalobkyni opakovaně poučoval (zejm. při jednání 14. 2. 2017 a 11. 9. 2017) o její povinnosti tvrdit a prokazovat nerovné



Rozsah dokazování v některých specifických situacích

V několika případech se soudy musely zabývat jednáním žalované, které je právně dovolené, resp. právní řád takové jednání umožňuje a zároveň nepožaduje žádné formální či oficiální zdůvodnění daného kroku. Jedná se typicky o situace, kdy je na uvážení zaměstnavatele (často ve veřejném sektoru), zda určitý úkon provede, či nikoliv. V konkrétním případě se může jednat o manažerské rozhodnutí, zda dojde k vypsání výběrového řízení, prodloužení smlouvy na dobu určitou, jak bude hodnocen ten který uchazeč ve výběrovém řízení, či zda dojde k odvolání z funkce vedoucího pracovníka či pracovnice. Právě v těchto specifických situacích byla namítána diskriminace z důvodu věku či pohlaví. Soudy se k těmto situacím postavily různě.

V této souvislosti je vhodné obecně podotknout, že k diskriminaci může docházet v situacích, kdy má jednotlivec **širší prostor pro uvážení** a není povinen své rozhodnutí podrobněji komukoliv zdůvodnit. Jedná se o okamžiky, kdy do rozhodování může vstoupit předsudek či stereotyp, který ve výsledku poškodí jednotlivce. Všechny případy, na kterých se **demonstruje možné riziko zúžení rozsahu přezkumu jednání žalované strany v řízení o ochraně před diskriminací**, se odehrály ve veřejném sektoru (školství a státní službě). Pouze v jediném případě soudy dospěly k závěru, že došlo k diskriminaci.

První případ se odehrál v prostředí regionálního školství. Město vyhlásilo konkurzní řízení na ředitele/ředitelku mateřské školy v souvislosti s novelou školského zákona, která omežila funkční období osob ve vedení škol. Žalobkyně (ředitelka dané školy v předdůchodovém věku) namítala věkovou diskriminaci. Uvedla, že konkurzní řízení bylo vyhlášeno jen v případě školy, v níž pracovala, zatímco u dalších devíti ředitelek mateřských škol došlo k automatickému prodloužení jejich funkce. V tom spatřovala méně příznivé zacházení. Soud jejímu názoru nepřisvědčil. Přestože dospěl k závěru, že zřizovatel nepostupoval správně (k vyhlášení konkurzu mělo dojít u více škol s ohledem na přechodná ustanovení novely školského zákona), **jednání zřizovatele nebylo diskriminační**. Funkční období žalobkyně zaniklo ze zákona a zřizovatel pouze plnil zákonnou povinnost. Soud v závěru rozsudku podotkl, že zřizovatel by se **nemohl** dopustit diskriminačního jednání pouhým vyhlášením konkurzu, neboť **právo zřizovatele vyhlásit konkurz na místo ředitele vyplývá přímo ze zákona**.⁵⁸

V druhém případě (tentokrát z oblasti vysokého školství) žalobkyně neobhájila ve výběrovém řízení pracovní pozici odborné asistentky na lékařské fakultě. V soudním řízení namítala, že výběrové řízení bylo vypsáno jen na její pozici, nikoliv na pozice ostatních

zacházení ze strany žalované, tj. odlišný postup zaměstnavatele k ní na rozdíl od postupu k jiným zaměstnancům ve srovnatelném postavení. Zejména v tomto ohledu žalobkyně, ač opakovaně poučována, selhala, a to navzdory svým repetitivním a redundantně extenzivním až konspiračním vyjádřením. Své břemeno jednoznačně a konkrétně tvrdit, jak a kdy s ní bylo zacházeno jinak než s konkrétními osobami ve stejné situaci, v celém rozsahu neunesla, byť okruhů potenciálních diskriminačních jednání označila celou řadu, vždy však zcela obecně.“

58 Rozsudek Okresního soudu v Kroměříži ze dne 22. 2. 2017, č. j. 6 C 59/2016-85, s. 7: „Diskriminačního jednání by se žalovaný mohl dopustit tehdy, pokud by bezdůvodně jako podmínku přihlášení se do konkurzního řízení stanovil nepřekročení určitého věku, případně pokud by neumožnil žalobkyni přihlásit se do konkurzu právě z důvodu jejího důchodového věku.“



dvou (mužských) kolegů. Důvodem rozdílného zacházení měly být její neshody s přednostou kliniky, jehož sexuální návrhy v minulosti odmítla. Soudy její žalobu zamítly. Argumentovaly tím, že je **právem vysoké školy výběrové řízení vypsat**.⁵⁹

V řízení o žalobě na diskriminaci z důvodu věku a zdravotního postižení, již se měl dopustit Úřad práce ČR tím, že žalobkyni nepřijal do služebního poměru, se jedna z hlavních žalobních námitek týkala **nedostatku transparence**, kterým se údajně vyznačovalo hodnocení ústního kola řízení o přijetí do státní služby. Bodové hodnocení rozhovorů uchazečů s výběrovou komisí a výběrová kritéria byla dle žalobkyně subjektivní a nepřezkoumatelná. Soudy se omezily na sdělení, že realizaci pohovoru **předvídá zákon o státní službě a že stejné dotazy byly dle listinných důkazů položeny všem osobám**, které se ucházely o zaměstnání, a následně je výběrová komise obodovala.⁶⁰ Vůbec se přitom nevypořádaly s řadou námitek žalobkyně. Jednalo se o námitky, že ze záznamů z jednání výběrové komise není zřejmé, kolika body byly odpovědi na jednotlivé otázky hodnoceny, jak žadatelé odpovídali, kolik bodů za každou otázku žadatelé obdrželi, nebylo ani stanoveno, kolika body byly hodnoceny předložené listiny, tj. jak byla bodována praxe.⁶¹

Poslední případ se týkal odvolání žalobkyně z vedoucí funkce těsně před nástupem na mateřskou dovolenou. Soudu prvního stupně činilo značné obtíže posoudit námitku diskriminace týkající se právního jednání dle § 73 zákoníku práce, které pro svou platnost **nevýžadovalo oficiální odůvodnění**. Skutečná motivace žalované tedy nebyla známa (respektive byla sporná) a soudu prvního stupně se nedařilo shromáždit a uspořádat potřebné kontextové informace. Soud například zkoumal, zda se podobného jednání žalovaná dopustila v minulosti v případě jiných zaměstnankyň. Když nic takového nezjistil, přikládal to k tíži žalobkyni. Po žalobkyni v rozporu s ustanovením § 133a občanského soudního řádu požadoval, aby prokázala důvod svého odvolání (tj. deklarovanou vůli vrátit se do zaměstnání ihned po skončení mateřské dovolené a nenastoupit na rodičovskou dovolenou).⁶² Poté, co odvolací soud dvakrát zrušil rozsudek nalézacího soudu a přikázal věc jinému senátu, byl vydán konečný rozsudek. Podle něj se žalovaná dopustila diskriminace.⁶³

59 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1165/2013. Citace: „Je tedy zřejmé, že vypsání výběrového řízení závisí na úvaze a je ve výlučné pravomoci vysoké školy, a že subjektivnímu názoru zaměstnance na účelnost vypsání výběrového řízení – jak z toho vychází též odvolací soud – nepřiznává zákon právní relevanci.“

60 Rozsudek Okresního soudu v Bruntále ze dne 20. 6. 2018, č. j. 11 C 7/2016-153, rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 4. 12. 2018, č. j. 16 Co 178/2018-176.

61 Odvolací soud v závěru odůvodnění uvedl, v čem by spatřoval diskriminaci: „V této souvislosti se odvolací soud nemůže zmínit o tom, že žalobkyně již jeden spor z důvodu diskriminace vedla před Okresním soudem v Olomouci a v této věci odvolací soud k odvolání žalobkyně rozhodl tak, že žalobě na zaplacení částky 66 000 Kč vyhověl, ovšem v tomto řízení byla skutková situace jiná, když bylo prokázáno, že žalobkyně oproti jiným uchazečům byla diskriminována, když v písemné přihlášce osvědčila splnění všech podmínek a přesto nebyla výběrovou komisí připuštěna do dalšího kola, které spočívalo v ústním pohovoru.“

62 Usnesení Městského soudu v Praze ze dne 20. 6. 2018, č. j. 23 Co 128/2018-246.

63 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 15. 3. 2019, č. j. 23 C 146/2014-264.



Aplikace § 133a občanského soudního řádu v případech nerovného odměňování

Před obtížným důkazním úkolem obvykle stojí lidé, kteří žalují zaměstnavatele za diskriminaci v odměňování. Předložit soudu důkazy o tom, že s nimi bylo méně příznivě zacházeno při odměňování ve srovnání s jiným zaměstnancem vykonávajícím stejnou práci či práci stejné hodnoty u téhož zaměstnavatele, je často problém. Údaje o mzdovém či platovém hodnocení tzv. komparátorů nejsou běžně dostupné a představují překážku ve výkonu práv.⁶⁴ Z tohoto důvodu se tato výzkumná zpráva **podrobněji zaměřuje, jak se žalobkyním podařilo dostat své procesní povinnosti**⁶⁵ právě v oblasti odměňování.⁶⁶

Žalobu ve všech níže analyzovaných případech podaly ženy. Dvě namítaly diskriminaci z důvodu pohlaví, dvě z důvodu světového názoru a jedna z důvodu vyššího věku. Pouze jedna z žalobkyň s žalobou uspěla.

V medializovaném případě odměňování primářů a primářky v soukromé nemocnici žalobkyně předložila soudu **rámcové informace** o odměňování svých mužských kolegů.⁶⁷ V žalobě uvedla, že se o rozdílech v odměňování **dozvěděla z doslechu**, kdy z nemocnice odcházeli někteří kolegové a probíhala výběrová řízení. Tyto skutečnosti soudu prvního stupně stačily k tomu, aby se dotázal žalované na údaje o odměňování a důvody zjištěných rozdílů. Žalobkyně vzala část nároku na doplacení mzdy zpět poté, co se dozvěděla, kolik přesně její mužští kolegové v daném období vydělávali. Přestože odvolací soud první rozsudek ve věci zrušil a vrátil k dalšímu řízení, potvrdil, že soud prvního stupně postupoval správně při aplikaci § 133a občanského soudního řádu.⁶⁸

V jiném případě žalobkyně (úvěrová analytička v call centru banky) zažalovala bývalého zaměstnavatele pro diskriminaci v odměňování z důvodu věku. V žalobě poukázala na skutečnost, že **mladší kolega**, který nastoupil na stejnou pozici v přibližně stejné době, měl vyšší mzdu a bonusy.⁶⁹ Dále tvrdila, že se vůči ní přímí nadřízení dopouštěli **šikanózního jednání**. Tyto okolnosti dle všech dostupných informací stačily soudu, aby se obrátil na žalovanou a zjišťoval, jakým způsobem odměňovala své zaměstnance a proč byla žalobkyně hůře odměňována než její mladší kolegové. Dospěl k závěru, že tímto důvodem

64 Ke kultuře netransparence v odměňování (jak ve veřejné, tak i v soukromé sféře) blíže viz Křížková, A., Marková Volejníčková, R., Vohlídalová, M. *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2018. ISBN 978-80-7330-341-9. Dostupné z:

https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/krizkova_markovavolejnickova_vohlidalova-genderove_nerovnosti_v_odmenovani-problem_nas_vsech.pdf.

65 Předložit informace o rozdílech v odměňování, které vzbuzují důvodné podezření, že k diskriminaci z důvodu uvedeném v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona dochází.

66 Nelze opominout, že žalující mají také povinnost tvrdit a dokázat, že vykonávají stejnou či srovnatelnou práci jako osoby ve srovnatelném postavení (kolegyně či kolegové). Splnění této povinnosti ale v analyzovaných rozhodnutích nečinil obtíže.

67 Žalobkyně uvedla, že primáři gynekologicko-porodnického oddělení náležela mzda přibližně 80 000–90 000 Kč (3 108–3 497 EUR), primáři chirurgického oddělení mzda přibližně ve výši 100 000 Kč (3 885 EUR).

68 Usnesení Krajského soudu v Brně ze dne 17. 9. 2014, č. j. 49 Co 319/2013-217, s. 7.

69 Z rozsudku není zřejmé, zda žalobkyně v žalobě uvedla přesnější informace o mzdě kolegy, případně jak se k informacím o jeho odměně dostala.



bylo chybějící jazykové vybavení, absence odborných zkušeností a pokles jejího pracovního výkonu. Pokud jde o srovnání její odměny za práci s kolegou, kterého zmínila v žalobě jako tzv. komparátora, soud v rámci dokazování zjistil, že na rozdíl od žalobkyně hovořil anglicky a měl lepší pracovní výsledky než žalobkyně. Soud tudíž žalobu zamítl.⁷⁰ Žalobkyně podala proti rozsudku odvolání, o kterém soud prozatím nerozhodl.

V další kauze předložila žalobkyně soudu poměrně **přesné informace o rozdílech v odměňování**. Pracovala na pozici „směnový mistr“ a namítala, že mužští kolegové na stejné pozici mají měsíční mzdu vyšší o 5 000 Kč (194 EUR), motivační složku (variabilní bonus) pak vyšší o 2 000 Kč (78 EUR). Soud na základě uvedených informací žádal zaměstnavatele o vysvětlení mzdové politiky a rozdílů v odměňování. Žalobu jako nedůvodnou soud zamítl.⁷¹

Uvedené případy dokazují, že na soudy se ve zkoumaném období obracely žalobkyně, které měly alespoň **rámcová data o odměňování** mužských či mladších kolegů, kteří vykonávali stejnou práci či práci stejné hodnoty. Prokázání méně příznivého zacházení tak zřejmě nečinil žalobkyním větší problém. Nutno podotknout, že z analyzovaných rozhodnutí není zřejmé, jak žalobkyně informace o odměnách přesně získaly a nakolik soudy trvaly na doložení důkazů pro předložená tvrzení.

Ve zbývajících dvou případech soudy řešily nerovné odměňování v organizačních složkách státu (Hasičském záchranném sboru⁷², Ředitelství silnic a dálnic ČR⁷³). V obou případech žalobkyně tvrdily, že k diskriminaci v odměňování mělo docházet z důvodu **světového názoru**.⁷⁴ Soudy se ale s tímto tvrzením neztotožnily. Jiný kvalifikovaný důvod uvedený v § 133a občanského soudního řádu ani jedna ze žalobkyň na výzvu soudů neuvedla. Odvolací soud v kauze Ředitelství silnic a dálnic výslovně uvedl, že v takovém případě není možné institut sdíleného důkazního břemene aplikovat. Nicméně aproboval způsob dokazování soudu prvního stupně, který ve výsledku odpovídal povaze zmíněného institutu.⁷⁵ V praxi totiž soud prvního stupně zjišťoval, zda žalovaná odměňovala žalobkyni rozdílně ve srovnání s ostatními zaměstnanci a jaké důvody ji k tomu vedly.⁷⁶ V druhém případě z prostředí Hasičského záchranného sboru soud dospěl k závěru, že důvodem nerovného odměňování byla osobní averze mezi žalobkyní a představiteli žalované. V rámci

70 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 16. 4. 2019, č. j. 4 C 204/2016-313.

71 Rozsudek Okresního soudu Plzeň-město ze dne 25. 5. 2015, č. j. 21 C 607/2014-84.

72 Rozsudek Okresního soudu v Ústí nad Labem ze dne 30. 3. 2017, č. j. 19 C 1102/2009-954, rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 6. 2. 2019, č. j. 12 Co 346/2017-1073.

73 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 14. 7. 2016, č. j. 48 C 118/2013-263, rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 14. 11. 2017, č. j. 30 Co 145/2017-378, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 11. 2018, č. j. 21 Cdo 2262/2018-437.

74 V prvním případě žalobkyně dovozovala světový názor ze skutečnosti, že osobně považuje komunistický režim za zločinný a že osoby ve vedení jejího zaměstnavatele byly před rokem 1989 členy Komunistické strany Československa. V druhém případě žalobkyně spatřovala světový názor v tom, že oprávněně kritizovala zaměstnavatele, projevovala rozdílný názor na interní postupy a snažila se o odborné plnění povinností.

75 Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 14. 11. 2017, č. j. 30 Co 145/2017-378, s. 8.

76 Srov. rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 14. 7. 2016, č. j. 48 C 118/2013-263, s. 9, 11.



dokazování také požadoval po žalované rozumné vysvětlení, proč s žalobkyní zacházela méně příznivě v oblasti nenárokových složek platů a benefitů.⁷⁷

Oba popsané případy dokládají jednu skutečnost. Ačkoliv soudy nespatořovaly příčinnou souvislost mezi tvrzeným diskriminačním důvodem a rozdílným odměňováním, které objektivně v rámci dokazování zjistily, **postupovaly v duchu ustanovení § 133a občanského soudního řádu.**

Aplikace § 133a v případech obtěžování a sexuálního obtěžování

Případy obtěžování a sexuálního obtěžování jsou odlišné od případů přímé diskriminace.

U přímé diskriminace většinou není pochyb, že k určitému jednání došlo (zaměstnavatel odmítl přijmout uchazečku do zaměstnání, lékař odmítl ošetřit osobu s postižením, obec nepřidělila romské rodině byt), avšak není zřejmé, zda se tak stalo ze zakázaného důvodu (pohlaví, zdravotní postižení, etnický původ). Naproti tomu v případech obtěžování a sexuálního obtěžování je předmětem soudního dokazování, zda k určitému jednání, které naplňuje znaky (sexuálního) obtěžování, **vůbec došlo.**⁷⁸ Pakliže žalobce prokáže nepřátelské, ponižující, pokořující, urážlivé jednání⁷⁹ (např. svědeckými výpověďmi, audio či video nahrávkami, textovými zprávami v mobilním telefonu, lékařskými zprávami), je relevantní otázkou, co přesně v řízení dokazuje žalovaný. Stále totiž platí základní procesní pravidlo, že žalovaný nemůže prokazovat negativní skutečnosti (tedy, že „neobtěžoval“).⁸⁰

V této souvislosti je důležité podotknout, že se nejedná o čistě teoretický problém. Soudní dvůr Evropské unie totiž požaduje, aby ke sdílení důkazního břemene docházelo i v případech obtěžování.⁸¹ Nejvyšší soud i v případech sexuálního obtěžování trvá na provedení tzv. dvoustupňového testu, kdy žalobce nejdříve musí prokázat, že k určitému jednání došlo. Je-li to prokázáno, nastupuje vyvratitelná domněnka, že motivací závadných jednání byl některý ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů. Na žalovaném pak spočívá důkazní břemeno, aby prokázal, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo.⁸²

77 Rozsudek Okresního soudu v Ústí nad Labem ze dne 30. 3. 2017, č. j. 19 C 1102/2009-954, s. 125.

78 Srov. Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 452–453.

79 V případě sexuálního obtěžování prokáže sexuální povahu jednání.

80 V odborné literatuře nalezneme jen velmi málo použitelných řešení. V pracovně právním sporu by kupříkladu měl žalovaný dokázat, „že jeho rozhodnutí jsou založena na pracovním výkonu zaměstnankyně, což by mělo vyloučit jiné důvody, event. znevěrohodnit výpovědi svědků vypovídajících ve prospěch žalobkyně“. (Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 453–454). Případně, že by měl žalovaný poskytnout soudu vysvětlení, „že reakce oběti např. neodpovídala tomu, co se stalo, situace byla dezinterpretována apod.“ (Kvasnicová, Jana. Rozložení důkazního břemene ve sporech o diskriminaci. In: Benák, J., Vikarská, Z., Janovec, M. COFOLA 2018: Část IV. Právo na přístup k soudu [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2018, s. 274. ISBN 978-80-210-9146-7. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/dokumenty/45653>).

81 Rozsudek SDEU ze dne 17. července 2008, ve věci C-303/06, S. Coleman proti Attridge Law a Stevu Lawovi, body 61 a 62.

82 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 867/2011.



Tento test ovšem Nejvyšší soud původně formuloval v rozsudku, jež se týkal přímé diskriminace z důvodu pohlaví (nepřijetí ženské uchazečky na pozici „finanční ředitel/ka“).⁸³

Na složitosti týkající se sdílení důkazního břemene v případech (sexuálního) obtěžování poukazovala i předchozí veřejná ochránkyně práv. Upozornila, že nesprávná aplikace § 133a občanského soudního řádu „může vést ke dvěma extrémům. Buď se pro oběť obtěžování stane prokázání obtěžujícího jednání naprosto nemožným (snad až na výjimečné situace, kdy bude obtěžování někdo přítomen, nebo pokud si pořídí např. audionahrávku), nebo (v opačném extrému) se žalovaný dostane do situace, kdy nebude moci sexuální obtěžování vyvrátit (příčemž, aby byl dodržen ústavně konformní výklad, žalovaný nesmí být nucen prokazovat negativní skutečnost).“⁸⁴

Analýzou několika případů z let 2015–2019 bylo zjištěno, že soudy se s touto subtilní otázkou stále vypořádávají s obtížemi. Ty pak mají vliv na délku samotného řízení a potřebu účastníků využívat opravné prostředky.

Jedním z nich je případ zaměstnankyně banky, která žalovala svého zaměstnavatele za diskriminaci z důvodu pohlaví. Soud prvního stupně uvedl, že žalovaná vyvrátila tvrzení žalobkyně, a proto žalobu zamítl.⁸⁵ Až odvolací soud jednoznačně rozkryl, že žalobkyně namítala tři různé typy nezákonného jednání (diskriminaci v odměňování, v profesním postupu a sexuální obtěžování⁸⁶). Odvolací soud přehledně rekapituloval, jaké skutečnosti uvedla žalobkyně k jednotlivým typům jednání žalované, a vytkl soudu prvního stupně, že některé důkazy navrhované žalobkyní během řízení neprovedl (např. výslechy svědků). Posléze odvolací soud dal pokyny soudu prvního stupně k dalšímu postupu, ale překvapivě v nich **nerozlišil mezi jednotlivými typy namítané diskriminace**. I pro posouzení námítky sexuálního obtěžování, jehož se měl dopustit přímý nadřízený žalobkyně,⁸⁷ odvolací soud instruoval nalézací soud tak, jako by měl řešit podezření z přímé diskriminace.⁸⁸ Tento

83 Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 11. 2009, č. j. 21 Cdo 246/2008-311.

84 Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv. Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti [online]. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2015, s. 105–106 [cit. 7. 4. 2020]. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/CZ_Diskriminace_v_CR_vyzkum_01.pdf.

85 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 22. 2. 2016, sp. zn. 17 C 24/2012, s. 8: „Soud má za to, že žalobkyně splnila sice povinnost tvrzení na základě poučení v doplňujících vyjádřeních, žalovaná však vyvrátila tato tvrzení týkající se diskriminace z důvodu nerovného zacházení a z důvodu diskriminace ohledně pohlaví.“

86 Sexuální obtěžování mělo souviset se šikanou, pomlouváním, nepříznivým hodnocením a udělováním výtek tímto nadřízeným.

87 Z rozsudku soudu prvního stupně je zřejmé (s. 4), v čem žalobkyně spatřovala sexuální obtěžování: „Žalobkyně byla adresátem návrhu se sexuálním podtextem od Ing. R., tyto nikdy neakceptovala. Žalobkyně má za to, že s ní bylo nerovně zacházeno v důsledku diskriminace jak z důvodu pohlaví, tak z důvodu osobní msty Ing. R. za nevyhovění jeho sexuálním návrhům. Údajné návrhy se sexuálním podtextem spočívaly zejména v jednání, kdy nadřízený Ing. R. opakovaně naléhal, ať za ním na víkend žalobkyně přijede, ať jej žalobkyně navštíví v pronajatém bytě, používal dvojsmyslné narážky se sexuálním podtextem, snažil se o fyzický kontakt. Jejich odmítání vyústilo ve zjevnou šikanu ze strany nadřízeného Ing. R. a nerovné zacházení.“

88 Usnesení Městského soudu v Praze ze dne 11. 4. 2017, č. j. 30Co 278/2016-284, s. 4: „Po provedení potřebných důkazů učiní soud prvního stupně skutkový závěr, zda tvrzené konkrétní nerovné zacházení bylo žalobkyní prokázáno, či nebylo. Učiní-li soud prvního stupně skutkový závěr, že nerovné zacházení žalované se žalobkyní oproti mužům bylo prokázáno, pak provede důkazy již označené žalovanou k prokázání toho, že důvodem (motivem) nerovného zacházení se žalobkyní nebylo pohlaví žalobkyně, ale důvody jiné (nikoliv zákonné diskriminační důvody). Jestliže



postup však může vést v praxi k absurdním závěrům.⁸⁹ Uvedené řízení není v době vydání této zprávy pravomocně skončeno, byť bylo zahájeno již v roce 2012.

V případě sexuálního obtěžování na pracovišti ve veřejné správě soud prvního stupně interpretoval ustanovení § 133a občanského soudního řádu **velmi široce ve prospěch žalující strany**. Podle soudu žalobkyni stačilo tvrdit sexuální obtěžování, jehož se měl dopouštět její nadřízený. Bylo pak na žalovaném (zaměstnavateli), aby vyvrátil její skutková tvrzení.⁹⁰ Žalovaná se bránila tím, že projevy sexuální povahy (zasílání e-mailů a MMS pornografického obsahu na pracovišti) byly konsensuální. Žalobkyně a její přímý nadřízený spolu udržovali intimní vztah, proto nemohlo jít o sexuální obtěžování. Žaloba byla proto zamítnuta. Odvolací soud ale vyhověl odvolání žalobkyně, neboť tak jednoznačně situaci neviděl. Připustil, že obě strany řízení předkládaly věrohodné verze událostí o vývoji konfliktů na pracovišti. V rámci dokazování zohlednil jednak vývoj vztahu v čase (žalobkyně a její nadřízený přestali být po čase intimními partnery), tak odpovědnost vedoucích zaměstnanců a postoj zaměstnavatele ke konfliktu na pracovišti. Žalobě na sexuální obtěžování nakonec vyhověl.⁹¹ Řízení však trvalo celkem sedm let.

Z výše uvedených případů se do jisté míry vymyká případ diskriminace pedagožky se zrakovým postižením na střední škole. Je to jediný případ obtěžování z důvodu zdravotního postižení. V ostatních případech namítaného obtěžování žalobci tvrdili, že důvodem je pohlaví (celkem 8 případů). Hlavní zvláštnost ale spočívá v nezvyklém procesním postupu soudu prvního stupně. Ten totiž **rozdělil usnesením důkazní břemeno mezi žalobkyni a žalovanou**.⁹² V usnesení označil osm skutků, které považoval žalobkyní za prokazané. Uvedl, že břemeno tvrzení i důkazní, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení, leží ve vztahu k těmto skutkům na žalované. Další tři skutky,⁹³ které namítala

žalobkyně neprokáže, že s ní bylo zacházeno nerovným (znevýhodňujícím) způsobem, pak je důvod pro zamítnutí žaloby.“

89 Kupříkladu zjišťování, zda přímý nadřízený žalobkyně zval také mužské kolegy na chatu či do pronajatého bytu.

90 Rozsudek Okresního soudu v Rakovníku ze dne 29. 1. 2014, č. j. 9 C 132/2009-954, s. 23: „V případě sexuální diskriminace, tj. i sexuálního obtěžování, je zaměstnanec právní úpravou v soudním sporu zvýhodněn obrácením důkazního břemene, podle níž se předpokládá, že k jednání porušujícímu osobnostní práva zaměstnance, které poškozený uvádí, došlo. Sexuálním obtěžováním se rozumí jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo i jiného projevu sexuální povahy, jehož cílem je narušení důstojnosti osoby. Důkazní břemeno ohledně tohoto skutkového tvrzení nesl žalovaný.“

91 Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 17. 3. 2015, č. j. 23 Co 229/2014-1079, s. 5: „Vzhledem k osobnímu charakteru vztahu mezi žalobkyní a F. F. lze jen obtížně s jistotou posoudit, kdo z nich měl na uvedeném zhoršení vzájemných vztahů na přelomu let 2008 a 2009 a následně gradaci větší podíl. V obecné rovině se reálně jeví jak verze žalobkyně, že F. F. neunesl její odmítnutí, začal se jí za to mstít a vytvářet tlak s cílem dosáhnout jejího odchodu ze společného zaměstnání, tak verze, že to byla naopak žalobkyně, kdo se nedokázal smířit se změnou situace, kdy přestala být oblíbenkyní F. F., který přesunul svou pozornost na její kolegyni L. P. a díky své emotivní povaze a ventilování svých pocitů navenek vytvářela na pracovišti dusnou atmosféru. Podle odvolacího soudu, ať už fakticky platila první nebo druhá verze, popř. kombinace obou (nejpravděpodobnější), větší odpovědnost za vznik této situace a její důsledky jednoznačně dopadá na F. F., který si měl být jako vedoucí zaměstnanec ve zvýšené míře vědom všech rizik, které s sebou přináší navázání (pokus o navázání) bližšího vztahu na pracovišti, nota bene mezi nadřízeným a podřízenou.“

92 Usnesení Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 11. 7. 2018, č. j. 23C 276/2017-272.

93 Jednalo se o prohlášení ředitelky žalované během konkurzního řízení, že se žalobkyně zbaví, a pohružky za nevykonání mimořádné lékařské pracovní prohlídky.



žalobkyně, nepovažoval soud za prokázané, a proto žalobkyni poučil o neunášení důkazního břemene ve smyslu § 118a odst. 3 občanského soudního řádu. V tomto ohledu se jedná o ojedinělé rozhodnutí v otázce obtěžování, kde je rozložení břemene tvrzení a důkazního přehledně vysvětleno účastníkům řízení formou procesního rozhodnutí.⁹⁴

Nahrávky jako důkaz méně příznivého zacházení s žalobcem či žalobkyní

Prokázání rozdílného, respektive méně příznivého zacházení je i přes redistribuci povinnosti tvrzení a důkazní stále **důležitým úkolem žalující strany** (potenciální oběti diskriminace). Diskriminace se ale velmi často děje bez přímých svědků či listinných důkazů. Proto se v některých diskriminačních sporech objevují audio či video nahrávky, které zachycují protizákonné jednání žalované. Ta přitom nevěděla, že je její (diskriminační) jednání nahráváno a před soudem namítá nezákonnost pořízení takového důkazu s odkazem na ochranu osobnosti a projevů osobní povahy.

Judikatura k přípustnosti utajených nahrávek pořízených soukromými osobami pro účely dokazování v občanském soudním řízení se vyvíjela.⁹⁵ Ustálila se na názoru, že dotčené zájmy, které stojí v kolizi (ochrana soukromí a ochrana práv slabší strany), je třeba vyvažovat a každý případ posuzovat individuálně. V zásadě je použití takové nahrávky přípustné, pokud je to potřebné pro ochranu práv výrazně slabší strany občanskoprávního sporu, které hrozí závažná újma, nelze-li takto prokazované skutečnosti dokázat jiným způsobem.⁹⁶

S ohledem na shora uvedené nepřekvapí, že ve sledovaném období soudy připustily utajenou audio nahrávku jako důkaz o diskriminačním jednání žalované hned ve třech případech. Jednalo se o **případy Romů, kteří byli odmítnuti při hledání nájemního bydlení**. Ve dvou případech směřovala žaloba proti zprostředkovatelům (realitním makléřům),⁹⁷ v jednom případě vůči vlastníkovi nemovitosti.⁹⁸ Nahrávka rozhovoru, která zachytila odmítnutí romských spotřebitelů z důvodu jejich etnického původu, sehrála při dokazování méně příznivého zacházení před soudem klíčovou úlohu.

94 Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 25. 2. 2019, č. j. 23 C 276/2017-492.

95 ŠAMÁNEK, Jiří a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-658-6, s. 107.

96 Nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 1774/14 ze dne 9. 12. 2014 (N 221/75 SbNU 485).

97 Rozsudek Okresního soudu v Litoměřicích ze dne 14. 8. 2015, sp. zn. 14 C 46/2013; rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. 5. 2015, č. j. 23 C 20/2014-91; rozsudek Vrchního soudu v Olomouci ze dne 7. 1. 2016, sp. zn. 1 Co 124/2015; usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. 11. 2016, sp. zn. 30 Cdo 2712/2016.

98 Rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 4. 3. 2015, č. j. 24 C 329/2013-55; rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 13. 11. 2015, č. j. 71 Co 164/2015-113; usnesení Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2016, sp. zn. 30 Cdo 1671/2016.



Kombinace audio a video nahrávky byla předložena jako důkaz také v případě odmítnutí romského páru zubařkou. Nahrávka vznikla v rámci tzv. **situačního testování**.⁹⁹ Soud se ale k přípustnosti nahrávky nakonec nevyjádřil, protože strany nakonec uzavřely smír.¹⁰⁰

Soud se pouze v jednom diskriminačním sporu zabýval nahrávkou, která vznikla **s vědomím nahrávané osoby** (přímého nadřízeného žalobce). Nemusel tedy vůbec řešit otázku přípustnosti takového důkazu, ale pouze zjistit, zda nahrávka prokazuje diskriminační jednání zaměstnavatele, který s žalobcem rozvázal pracovní poměr výpovědí pro nadbytečnost. Žalobce tvrdil, že skutečným důvodem byl jeho vyšší věk. Soud dospěl k závěru, že jednání zaměstnavatele nebylo diskriminační. Jeho výroky ale soud označil za necitlivé.¹⁰¹

2.2 Náhrada nemajetkové újmy

Z celkového počtu 90 řízení týkajících se diskriminace požadovali žalobci náhradu nemajetkové újmy v penězích v 59 případech (cca 66 %). **Požadovanou náhradu nemajetkové újmy soud přiznal nebo potvrdil ve 12 případech** (představovaných 17 rozhodnutími, cca % 13). Ve 2 z těchto případů bylo nicméně přiznání náhrady nemajetkové újmy zrušeno soudem vyššího stupně.

Nejvyšší požadovanou náhradou byla ve zkoumaném období **částka 10 milionů Kč** (388 531 EUR) v případě namítané diskriminace, které se měla dopustit nevládní organizace hájící práva vězněných osob. Řízení bylo zastaveno pro nezaplacení soudního poplatku.¹⁰² Částky 6 500 000 Kč (252 623 EUR) se domáhal žalobce ve věci nepřijetí do zaměstnání z důvodu romského původu a sexuální orientace.¹⁰³ V dalších 4 případech (představovaných 7 rozhodnutími) se jednalo o náhradu nemajetkové újmy, která přesáhla 1 milion Kč (38 865 EUR)¹⁰⁴, další 3 případy (4 rozhodnutí) se týkaly požadované částky ve výši 1 milion Kč (38 865 EUR)¹⁰⁵. V podstatné většině případů se jednalo o diskriminaci v oblasti

99 Situační testování a jeho výsledky v daném případě blíže popisuje veřejný ochránce práv. Viz zpráva veřejného ochránce práv ze dne 23. 5. 2012, sp. zn. 67/2012/DIS, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1472>.

100 Usnesení Městského soudu v Brně ze dne 3. února 2016, sp. zn. 112 C 289/2014 a 33 C 316/2014.

101 Rozsudek Okresního soudu v Prachaticích ze dne 27. 5. 2015, č. j. 6 C 27/2015-52.

102 Usnesení Okresního soudu pro Prahu 5 ze dne 12. 3. 2019, sp. zn. 13 C 134/2018.

103 Rozsudek Okresního soudu pro Prahu 5 ze dne 3. 12. 2013, č. j. 24 C 148/2012-176.

104 Jednalo se o případ šikany a diskriminace ve služebním poměru (rozsudek Okresního soudu v Ústí nad Labem ze dne 30. 3. 2017, sp. zn. 19 C 1102/2009 a navazující rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 6. 2. 2019, sp. zn. 12 Co 346/2017), o případ diskriminace v zaměstnání z důvodu pohlaví (rozsudek Okresního soudu pro Prahu 1 ze dne 22. 2. 2016, sp. zn. 17 C 24/2012), případ rovného zacházení v odměňování (rozsudek Okresního soudu v Bruntále ze dne 11. 12. 2015, sp. zn. 11 C 120/2011, navazující rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 22. 2. 2017, sp. zn. 16 Co 128/2016 a usnesení Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3111/2017) a případ diskriminace při přístupu ke vzdělání ve výkonu trestu (rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 2. 2. 2015, sp. zn. 7 C 81/2012).

105 Jednalo se o případ diskriminace při výběrovém řízení (rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 15. 12. 2017, sp. zn. 26 C 25/2006 a navazující rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 24. 10. 2018, sp. zn. 54 Co 286/2018), případ neposkytnutí zdravotní péče a posmrtné ochrany oběti diskriminace (rozsudek Obvodního soudu



práce a zaměstnání. V ostatních zkoumaných případech byla požadovaná náhrada nemajetkové újmy ve výši půl milionu Kč (19 433 EUR) nebo nižší.

Nejvyšší přiznaná částka činila 400 000 Kč (15 546 EUR) v případě diskriminace ve služebním poměru.¹⁰⁶ Nejednalo se přitom o diskriminaci ve smyslu antidiskriminačního zákona, ale o nerovné zacházení ve služebním poměru bez konkrétního diskriminačního důvodu.¹⁰⁷ Žalobkyně zde požadovala 2 520 457 Kč (97 958 EUR) jako náhradu za nemajetkovou újmu v souvislosti s odměňováním. Nejnižší částka, kterou soud přiznal, činila 15 000 Kč (rozdělená mezi tři žalobce) v případě odmítnutí ubytování v hotelu z důvodu romské etnicity,¹⁰⁸ přičemž částka požadovaná žalobci činila 75 000 Kč. Rozsudek ještě není pravomocný, protože bylo podáno odvolání.

Pouze ve dvou případech (tvořených třemi rozhodnutími) soud přiznal náhradu nemajetkové újmy v plné výši požadované žalující stranou. Oba dva případy se věcně týkaly diskriminace z důvodu romské etnicity v souvislosti s bydlením a v obou kauzách činila žalovaná částka 60 000 Kč (2 332 EUR).¹⁰⁹

Ve většině diskriminačních případů, ve kterých žalobce či žalobkyně uspěli s nárokem na náhradu nemajetkové újmy, namítali **přímou diskriminaci** (10 ze 12 případů). Přímá diskriminace je nejčastější formou diskriminace i mezi rozhodnutími, ve kterých soud sice žalobě částečně vyhověl, ale nepřiznal náhradu nemajetkové újmy.

V jednom případě se lze setkat s úspěšným přisouzením náhrady nemajetkové újmy u jiné formy diskriminace. Jednalo se o **sexuální obtěžování** spočívající v zasílání pornografického materiálu na pracovišti.¹¹⁰ V dalším případě bylo shledáno obtěžování souběžně s přímou diskriminací, šlo o šikanu zaměstnankyně vysoké školy.¹¹¹ V další kauze, kde bylo namítáno obtěžování (jednalo se o případ učitelky šikanované z důvodu zdravotního postižení), sice

pro Prahu 5 ze dne 5. 10. 2015, sp. zn. 28 C 17/2014) a případ nepřijetí do zaměstnání z důvodu etnicity (rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 6. 10. 2015, sp. zn. 27 C 73/2018).

106 Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 6. 2. 2019, sp. zn. 12 Co 346/2017. Nalézací soud přiznal v tomto případě žalobkyni náhradu nemajetkové újmy ve výši 200 000 Kč (rozsudek Okresního soudu v Ústí nad Labem ze dne 30. 3. 2017, sp. zn. 19 C 1102/2009). Příklad ale ještě není uzavřen, neboť žalovaný (Hasičský záchranný sbor) podal dovolání k Nejvyššímu soudu.

107 Žalobkyně namítala, že se jedná o diskriminaci z důvodu světonázoru, s čímž se ale soud neztotožnil.

108 Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 16. 1. 2019, sp. zn. 34 C 25/2006.

109 V prvním případě se jedná o rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. května 2015, sp. zn. 23 C 20/2014. V druhém případě jde o rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 13. listopadu 2015, sp. zn. 71 Co 164/2015 a na něj navazující usnesení Nejvyššího soudu ze dne 16. listopadu 2016, sp. zn. 30 Cdo 1671/2016.

110 Rozsudek Okresního soudu v Rakovníku ze dne 29. 1. 2014, č. j. 9 C 132/2009-954, rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 17. 3. 2015, č. j. 23 Co 229/2014-1079, usnesení Okresního soudu v Rakovníku ze dne 23. 9. 2015, č. j. 9 C 132/2009-1132 a usnesení Krajského soudu v Praze ze dne 30. 12. 2015, č. j. 23 Co 393/2015-1148.

111 Rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 8. března 2018, sp. zn. 85 C 60/2016.



soud prvního stupně žalobě vyhověl, ale odvolací soud došel k závěru, že k diskriminaci nedošlo, rozsudek změnil a náhradu nemajetkové újmy nepřiznal.¹¹²

Oblastmi života, ve kterých nejčastěji došlo k tomu, že žalobce nebo žalobkyně vysoudili náhradu nemajetkové újmy v penězích, je oblast **práce a zaměstnání** (9 rozhodnutí v 6 případech¹¹³) a **bydlení** (5 rozhodnutí ve 4 případech). Dále se můžeme setkat s jedním úspěchem žalující strany v oblasti přístupu ke zdravotní péči a s jedním úspěchem v oblasti vzdělávání.

Tab. 2 Rozhodnutí soudů týkající se náhrady nemajetkové újmy podle oblasti diskriminace (N = 106)

Oblast diskriminace	Počet soudních řízení s požadavkem na náhradu nemajetkové újmy v penězích	Počet rozhodnutí s přiznanou náhradou nemajetkové újmy v penězích	Procentuální úspěšnost
Práce a zaměstnání	62	9	15 %
Přístup ke zdravotní péči a její poskytování	4	1	25 %
Přístup ke vzdělání a jeho poskytování	19	1	1 %
Přístup ke zboží a službám	3	0	0 %
Bydlení	16	5	31 %
Neurčena	2	0	0 %
Celkově	106	17	16 %

V případech, kdy soud shledal diskriminaci, ale nepřiznal náhradu nemajetkové újmy, převažuje namítaná diskriminace v oblasti práce a zaměstnání.

Ze zjištěných zakázaných diskriminačních důvodů se v případech úspěšného vysouzení náhrady nemajetkové újmy vyskytuje nejčastěji **romská etnicita** (5 rozhodnutí ve 4 případech týkajících se přístupu k bydlení a zdravotní péči) a **zdravotní postižení** (4 rozhodnutí ve 3 případech).¹¹⁴ V dalších 4 případech, kdy soud přiznal náhradu nemajetkové újmy v penězích, nebyl namítán žádný diskriminační důvod podle antidiskriminačního zákona. V jednom případě (dvou rozhodnutích) přiznal soud náhradu

¹¹² Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 25. 2. 2019, č. j. 23 C 276/2017-492 a rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 25. 2. 2020, č. j. 19 Co 889/2019-717.

¹¹³ Ve dvou případech nicméně došlo následně k nepřiznání náhrady na základě rozhodnutí soudu vyššího stupně.

¹¹⁴ Dále v jednom případě týkajícím se práce a zaměstnání nalézací soud přiznal náhradu nemajetkové újmy, ale odvolací soud rozsudek změnil (rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 25. 2. 2019, č. j. 23 C 276/2017-492 a rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 25. 2. 2020, č. j. 19 Co 889/2019-717).



nemajetkové újmu žalobkyni, která namítala diskriminaci z důvodu světového názoru (politického přesvědčení), byť je třeba zdůraznit, že soudy se s tímto důvodem diskriminace neztotožnily a záležitost posoudily obecně jako diskriminaci. Relativně méně často je přiznávána náhrada nemajetkové újmy při diskriminaci z důvodu věku (jeden případ), přestože ve zkoumaném období je druhým nejčastěji namítaným důvodem diskriminace a v letech 2010–2014 byl namítán vůbec nejčastěji.¹¹⁵

Tab. 3: Rozhodnutí soudů týkající se náhrady nemajetkové újmy v souvislosti s diskriminací podle důvodu diskriminace (N = 110)¹¹⁶

Důvod diskriminace	Počet soudních řízení s požadavkem na náhradu nemajetkové újmy v penězích	Počet rozhodnutí s přiznanou náhradou nemajetkové újmy v penězích	Úspěšnost
Rasa, etnický původ – romský	21	5	24 %
Rasa, etnický původ – jiný	0	0	0 %
Národnost	0	0	0 %
Pohlaví	19	1	5 %
Sexuální orientace	1	0	0 %
Věk	13	1	8 %
Zdravotní postižení	20	4	20 %
Náboženské vyznání, víra	6	0	0 %
Světový názor	2	2*	100 %*
Státní příslušnost	0	0	0 %
Jiný	7	0	0 %
Neurčen	21	4	19 %

*Obě rozhodnutí se týkají již výše zmíněného případu, kdy soud přiznal nemajetkovou újmu za diskriminaci ve služebním poměru, nicméně neztotožnil se s názorem žalobkyně, že se jedná o diskriminaci z důvodu světového názoru.¹¹⁷

¹¹⁵ Výzkumná zpráva 2015, s. 132.

¹¹⁶ V některých řízeních namítali žalobci a žalobkyně více diskriminačních důvodů současně, takové řízení je v tabulce zahrnuto vícekrát.

¹¹⁷ Rozsudek Okresního soudu v Ústí nad Labem ze dne 30. března 2017, sp. zn. 19 C 1102/2009 a rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 6. února 2019, sp. zn. 12 Co 346/2017.



Mezi rozhodnutími, ve kterých soudy nepřiznaly náhradu nemajetkové újmy, přestože jinak shledaly diskriminační jednání, se opakovaně objevuje zejména diskriminace z důvodu pohlaví.

Argumentace v případech přiznání náhrady v plné výši

Náhradu nemajetkové újmy v plné výši **přiznal soud ve dvou případech**, které se týkaly diskriminace z důvodu romské etnicity při přístupu k bydlení.

V prvním případě se jednalo o žalobce, který namítal diskriminaci spočívající v tom, že se z důvodu romské etnicity nemůže ucházet o pronájem bytu.¹¹⁸ Soud ve své argumentaci zdůraznil rozpor postupu žalované realitní kanceláře s Listinou základních práv a svobod, podle které příslušnost k národnostní nebo etnické menšině nesmí být nikomu na újmu. Dále zmínil právo občanů, kteří jsou příslušníky národnostních menšin, na všestranný rozvoj.¹¹⁹ Proto soud dospěl k závěru, že vedle morální satisfakce v podobě omluvy je namísto náhrada nemajetkové újmy v penězích. Tu přiznal žalobci v požadované výši 60 000 Kč (2 332 EUR); vzhledem k jednorázovému charakteru zásahu neshledal důvod pro navýšení náhrady.

Ve druhém případě se jednalo o romskou žalobkyni ucházející se o pronájem bytu. Soud prvního stupně žalobu zamítl,¹²⁰ odvolací soud ale žalobkyni vyhověl a přiznal náhradu v požadované výši.¹²¹ Jako důvody pro výši přiznané náhrady soud argumentoval především závažností porušeného práva.¹²² Dovolání žalovaného poté odmítl Nejvyšší soud.¹²³

Argumentace v případech přiznání náhrady v částečné výši

Další zkoumanou skupinou jsou ta rozhodnutí, v nichž soud sice přiznal náhradu nemajetkové újmy, ale v nižší výši, než jakou požadovala žalující strana. V těchto případech je typickým argumentem to, že **výše náhrady nemajetkové újmy záleží dle § 10 odst. 3 antidiskriminačního zákona na úvaze soudu s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo**. Příkladem může být případ žáka odmítnutého spádovou školou z důvodu autismu¹²⁴ nebo případ šikany akademické pracovnice na vysoké škole. V druhém případě žalobkyně požadovala náhradu nemajetkové újmy 100 000 Kč (3 887 EUR), ale soud jí přiznal jen 50 000 Kč (1 943 EUR). Argumentoval

118 Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. května 2015, sp. zn. 23 C 20/2014.

119 Ustanovení čl. 24 a čl. 25 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

120 Rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 4. března 2015, sp. zn. 24 C 329/2013.

121 Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 13. listopadu 2015, sp. zn. 71 Co 164/2015.

122 Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 13. listopadu 2015, sp. zn. 71 Co 164/2015, s. 7: „Při úvaze o výši nemajetkové újmy vyhodnotil odvolací soud především závažnost porušeného práva rovného přístupu k bydlení, které se dotýká samotné podstaty existence fyzické osoby v obecné rovině. Za přiměřenou pak odvolací soud považuje nemajetkovou újmu v částce 60.000 Kč, kterážto částka odpovídá nemajetkové újmě v penězích obvykle přiznávané soudy v obdobných řízeních a odráží v sobě základ nároku žalobkyně v návaznosti na závažnost porušeného práva.“

123 Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 16. listopadu 2016, sp. zn. 30 Cdo 1671/2016.

124 Rozsudek Okresního soudu ve Vyškově ze dne 18. března 2016, sp. zn. 10 C 250/2014.



přítom takto: „Soud vzal v úvahu, že diskriminační jednání ze strany žalovaného trvalo delší dobu (více než jeden rok), skládalo se z více jednání, avšak nebyla žalobkyně vystavena sama tomuto jednání (viz Rozhodnutí Státního úřadu inspekce práce ze dne 29. 6. 2016, č. j. 4882/1.30/16), vulgární jednání (použití výrazů ‚hloupé slepice‘, ‚ty krávo blbá‘) je na hranici vulgarity (soud tímto toto nevhodné jednání nechce nikterak snižovat, avšak jsou i vulgárnější výrazy) a diskriminační jednání spočívající v neodůvodněném vykázání z prostor žalovaného nebylo zcela shledáno důvodným. Soud proto výrokem III. rozsudku uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobkyni jako náhradu nemajetkové újmy částku ve výši 50 000 Kč.“¹²⁵ Lze zmínit také případ obtěžování učitelky s vadou zraku.¹²⁶ Okresní soud v tomto případě použil argumentaci odrazujícím účinkem náhrady, což jinak není v diskriminačních sporech soudy příliš obvyklé. Odvolací soud nakonec nicméně došel k závěru, že k diskriminaci nedošlo a žalobkyni náhrada nemajetkové újmy nepřísluší.¹²⁷

Jako důvod pro přiznání alespoň částečné náhrady nemajetkové újmy se objevuje argument, že **od zkoumané skutečnosti již uplynula delší doba a morální zadostiučinění by po tak dlouhé době již nebylo dostatečné.** Tuto úvahu soud použil ve dvou zkoumaných případech – diskriminace ve služebním poměru¹²⁸ a odmítnutí ubytování v hotelu z důvodu romské etnicity.¹²⁹

V jednom případě odvolací soud zvýšil náhradu přiznanou soudem prvního stupně, a to z 200 000 Kč (7 773 EUR) na 400 000 Kč (15 546 EUR).¹³⁰ **Zdůraznil přitom význam satisfakčního principu** a funkce poskytovaného zadostiučinění, tedy účinné vyvážení a zmírnění nepříznivých následků neoprávněného zásahu.

Argumentace v případech nepřiznání náhrady

Dále se lze setkat s rozhodnutími, ve kterých soud nepřiznal požadovanou náhradu nemajetkové újmy, ale pouze nároky podle § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona (upuštění od diskriminace, odstranění následků, přiměřené zadostiučinění). **Důvodem pro odmítnutí nemajetkové újmy je zpravidla skutečnost, že soud má za dostačující přiznání jiného nároku¹³¹ nebo že žalovaná strana následnými kroky minimalizovala zásah**

¹²⁵ Rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 8. března 2018, sp. zn. 85 C 60/2016, s. 2.

¹²⁶ Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 25. února 2019, sp. zn. 23 C 276/2017, s. 28–29: „Judikatura ESD akcentuje i preventivní a represivní funkci opatření proti diskriminaci. Náhrada nemajetkové újmy v penězích je zde namístě i proto, že žalobkyně zůstává nadále zaměstnankyní žalované a toto odškodnění by jí mělo napříště odrazovat od opakování diskriminačních jednání. Jiná opatření by nemusela poskytovat žalobkyni skutečnou a účinnou ochranu. Přiměřené zadostiučinění pak plní i funkci určité odměny úspěšné žalobkyně, která se nebála podstoupit nezbytné nepřijemnosti a vynaložit náklady spojené s vedením sporu.“

¹²⁷ Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 25. 2. 2020, č. j. 19 Co 889/2019-717.

¹²⁸ Rozsudek Okresního soudu v Ústí nad Labem ze dne 30. března 2017, sp. zn. 19 C 1102/2009.

¹²⁹ Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 16. ledna 2019, sp. zn. 34 C 25/2006.

¹³⁰ Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 6. února 2019, sp. zn. 12 Co 346/2017.

¹³¹ Viz např. rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 15. 12. 2017, sp. zn. 26 C 25/2006, s. 20: „Pokud žalobkyně požaduje poskytnutí zadostiučinění za způsobenou nemajetkovou újmu v penězích, není k tomuto dán důvod, neboť omluva zveřejněná v celostátním deníku, tedy morální zadostiučinění, je v daném případě zcela dostačující a pravděpodobně i účinnější než poskytnutí zadostiučinění v penězích.“



do lidské důstojnosti žalobců (v konkrétním případě došlo k požadovanému přijetí žáka do školy¹³²). První případ ještě není pravomocně ukončen.

Specifickým důvodem zamítnutí náhrady nemajetkové újmy je případ situačního testování vůči realitní kanceláři.¹³³ Soud dospěl k závěru, že důstojnost žalobkyně nemohla být snížena ve značné míře, jak předpokládá antidiskriminační zákon, neboť předmětné situační testování podstoupila v rámci svých pracovních úkolů a o byt se ve skutečnosti neucházela.

Další souvislosti

Náhrada nemajetkové újmy v penězích přichází podle § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona v úvahu tehdy, **pokud nepostačuje sjednání nápravy v podobě upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminace a přiměřeného zadostiučinění** (typicky v podobě soukromé nebo veřejné omluvy).¹³⁴ Důvodem pro přiznání náhrady nemajetkové újmy může být především skutečnost, že v důsledku diskriminace byla snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti.

Z doslovného výkladu daného ustanovení lze dojít k závěru, že nárok na náhradu nemajetkové újmy je subsidiární a náhradu nelze požadovat, pokud postačuje uspokojení nároků podle § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona. Vůči tomuto závěru vznáší právní doktrína zásadní výhrady:

1. Z hlediska možného úspěchu by bylo teoreticky výhodnější žalovat náhradu nemajetkové újmy (přiměřené zadostiučinění v penězích) podle občanského zákoníku, protože v tomto případě náhrada nemajetkové újmy nemá subsidiární povahu. Žalobce postižený diskriminací z důvodů a v oblastech života chráněných antidiskriminačním zákonem by se tak ocitl v méně výhodném postavení než žalobce namítající diskriminaci v běžných občanskoprávních vztazích.¹³⁵

Skutkový děj se odehrál ještě před účinností antidiskriminačního zákona, soud tedy postupoval podle § 13 starého občanského zákoníku (znění ustanovení je nicméně obdobné k ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona).

Závěr soudu prvního stupně později potvrdil i odvolací soud (rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 24. října 2018, sp. zn. 54 Co 286/2018), Nejvyšší soud nicméně částečně vyhověl žalobkyni a věc včetně otázky náhrady nemajetkové újmy vrátil soudu prvního stupně (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2020, č. j. 21 Cdo 2770/2019-795). Ten o nároku prozatím nerozhodl.

132 Rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 1. března 2017, sp. zn. 26 C 42/2016.

133 Rozsudek Okresního soudu v Litoměřicích ze dne 14. srpna 2015, sp. zn. 14 C 46/2013.

134 Ustanovení § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona zní takto: „Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.“

135 BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2016. s. 373 a násl.: „Tento výklad činí § 10 odst. 2 AntiDZ neaplikovatelným v celém rozsahu občanskoprávních vztahů regulovaných ObčZ. To nechává § 10 odst. 2 AntiDZ aplikovatelným jen na civilní nároky mimo oblast regulovanou ObčZ, zejména na oblast práva pracovního a služebních poměrů. Současně to však přináší tentýž problém, kterému jsme se právě věnovali – žalobci uplatňující peněžní nároky podle § 2956 a 2957 budou v lepším postavení než např. žalobci v pracovních vztazích žalující podle § 10 odst. 2 AntiDZ.“



2. Tento výklad je v rozporu se směrnicemi Evropské unie, aby sankce za diskriminaci byly účinné, přiměřené a odrazující.¹³⁶ Odrazující charakter má sankce tehdy, je-li dostatečně citelná, nikoli jen symbolická či zanedbatelná.¹³⁷

Rozpor lze překonat pouze takovým výkladem ustanovení § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona, který je v souladu s uznávanou právní doktrínou, a **chápat náhradu nemajetkové újmy jako rovnocenný nárok, který je možné přiznat oběti diskriminace ve všech případech** (obdobně jako tomu je podle § 2957 občanského zákoníku). Obdobný postup zvolily soudy v případě diskriminace z důvodu zdravotního postižení při nepřiznání obecního bydlení.¹³⁸ Finanční kompenzaci pojaly jako jednu z forem přiměřeného zadostiučinění podle § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

Dále považuji za nezbytné doplnit, že **ne všechny případy, ve kterých soudy řešily náhradu nemajetkové újmy v souvislosti s diskriminací, byly posuzovány podle antidiskriminačního zákona**. První příčinou je, že část zkoumaných případů se skutkově odehrála ještě před jeho účinností. Taková rozhodnutí se potom neopírají o ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona, ale o ustanovení § 13 předchozího občanského zákoníku, případně ustanovení § 7 odst. 4 až 6 předchozího zákoníku práce. Ilustruje to případ nejvyšší vysouzené částky 400 000 Kč (15 546 EUR) v důsledku diskriminace ve služebním poměru.¹³⁹ Druhou příčinou je (zejména v pracovněprávních sporech¹⁴⁰) skutečnost, že žaloba namítá diskriminaci obecně, bez vazby na formu a důvody podle antidiskriminačního zákona.

2.3 Reflexe právních názorů ochránce soudy

Jestliže žalobce předloží soudu výstup z činnosti veřejného ochránce práv, vyvolává to dvě otázky. První z nich je, **jaký význam soudy výstupům z činnosti ochránce přikládají**. Tomuto se věnuje první část kapitoly. Druhá otázka zní, **nakolik soudy při posuzování diskriminace se závěry ochránce souhlasí**. Znat odpověď je velmi důležité pro poskytování metodické pomoci ochráncem obětem diskriminace. Pokud ochránce jako národní orgán pro rovné zacházení učiní závěr, že v konkrétním případě k diskriminaci došlo, a pokud se stěžovatel či stěžovatelka obrátí se žalobou na soud, budou legitimně očekávat, že soud dospěje ke stejnému závěru. Tomuto se věnuje druhá část kapitoly. Zaměřuje se přitom na ta rozhodnutí, ve kterých soud posuzoval meritorně, zda došlo k diskriminaci.

Veřejný ochránce práv má poznatky celkem o **14 žalobách** podaných ve věcech, které předtím posuzoval. Je důležité předeslat, že nezávislé soudy nejsou jeho názory vázány.

136 Ustanovení čl. 15 rasové směrnice, obdobně ustanovení čl. 17 rámcové směrnice a čl. 8d genderové směrnice.

137 Blíže viz např. HAVELKOVÁ, Barbara. *Gender equality in law: uncovering the legacies of Czech state socialism*. Oxford: Hart Publishing, 2017. Human rights law in perspective. ISBN 978-1-50990-586-7. s. 232 a násl.

138 Rozsudek Okresního soudu v Jindřichově Hradci ze dne 24. ledna 2017, sp. zn. 6 C 216/2015 a navazující rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 22. června 2017, sp. zn. 8 Co 960/2017.

139 Rozsudek Okresního soudu v Ústí nad Labem ze dne 30. března 2017, sp. zn. 19 C 1102/2009 a rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 6. února 2019, sp. zn. 12 Co 346/2017.

140 Kde to umožňuje široké pojetí zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace podle § 16 zákoníku práce.



Soudy v analyzovaných rozhodnutích pracovaly se závěry ochránce následovně:

- závěry ochránce plně nebo částečně následovaly a citovaly,
- závěry ochránce plně nebo částečně následovaly, ale necitovaly,
- závěry ochránce nenásledovaly.

Bližší popis toho, jak soudy se závěry ochránce konkrétně pracují, je dále v textu. Následuje analýza jejich významu pro soudy.

Jaký význam soudy přikládají výstupům z činnosti ochránce?

K výstupům z činnosti ochránce se v jednom případě vyjádřil **Ústavní soud**, a to při posuzování výpovědi, kterou dostal vychovatel v dětském domově. Třebaže ochránce diskriminaci žalobce z důvodu pohlaví při poskytování metodické pomoci nezjistil, upozornil zprávou o šetření na nedostatky v kontrolní činnosti oblastního inspektorátu práce (dále jen „OIP“).¹⁴¹ Obecné soudy se při dokazování odkazovaly na negativní zjištění OIP. Žalobce předložil zprávu ochránce týkající se nesprávného postupu OIP odvolacímu soudu a Nejvyššímu soudu. Ty však názor ochránce nijak nezohlednily. Ústavní soud posléze konstatoval, že „k tíži stěžovateli přitom nelze klást nedostatky v činnosti kontrolních orgánů (zde inspekce práce), zvláště je-li na takové nedostatky výslovně poukázáno ze strany veřejného ochránce práv. Zde Ústavní soud pro úplnost podotýká, že z hlediska jeho závěrů není významné hodnocení ze strany veřejného ochránce práv, nýbrž to, že jeho závěry byly v odvolacím řízení pomínuty, čímž bylo toto řízení zatíženo z hlediska ochrany před diskriminací kvalifikovanou vadou.“¹⁴² Ústavní soud zřejmě chtěl říct, že soud se měl závěry ochránce zabývat jako faktorem, který zpochybňuje důkazní hodnotu inspekčních závěrů OIP.

V jiném rozhodnutí se **nalézací soud** vyjádřil k otázce, zda písemné posouzení ochránce představuje listinný důkaz. Ochránce vyjádřil názor, že se o listinný důkaz jedná.¹⁴³ Nicméně Okresní soud v Českých Budějovicích dospěl k opačnému závěru: „Dle § 125 o.s.ř. za důkaz mohou sloužit všechny prostředky, jimiž lze zjistit stav věci ..., tedy stav skutkový. Vyjádření VOP stav věci nijak neobjasňuje, v podstatě přináší pouze právní a skutkové hodnocení k tvrzením a listinám předloženým pouze žalobkyní. Jako důkaz z něj proto vycházet nelze.“ Nicméně důležité je, že soud pokračoval takto: „Nelze však pominout, že [veřejná ochránkyně práv] je osobou nadanou neformální autoritou v dané oblasti a její vyjádření lze postavit na roveň právního hodnocení a hodnocení důkazů stran sporu, jimiž se soud zabývat může. Soud se tak tímto vyjádřením zabýval a s ohledem na vysokou odbornost v dané problematice převzal i některé výklady v oblasti diskriminace v pracovněprávních vztazích.“

141 Zpráva zástupce ochránce ze dne 16. září 2013, 5798/2013/VOP. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/738>.

142 Nález Ústavního soudu ze dne 8. 10. 2015, sp. zn. III. ÚS 880/15, bod 38.

143 Vyrozumění ochránce ze dne 28. srpna 2017, sp. zn. 3381/2017/VOP. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6168>.



Ze samotného vyjádření VOP však soud v žádném případě nečinil závěry o skutkovém stavu ani nekriticky nepřijímal hodnocení důkazů.¹⁴⁴

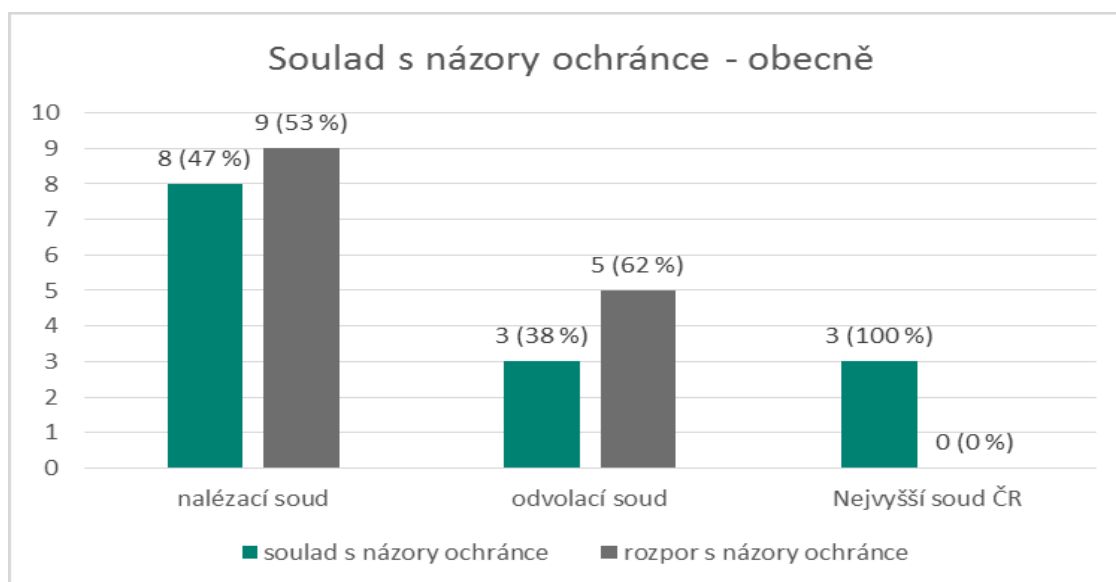
Ze dvou soudních rozhodnutí zřejmě nelze činit zásadní závěry. Přesto lze říci, že soudy uznaly určitý význam závěrů veřejného ochránce práv pro posouzení daného případu.

Souhlasí soudy s názory ochránce?

Pokud jde o **výsledky řízení**, v 9 případech z celkového počtu 14 řízení dospěly obecné soudy nakonec ke stejnému závěru, který předtím vyslovil ochránce (cca 64 %). V 5 případech se výsledek řízení se závěry ochránce rozcházel (cca 36 %). Z tohoto úhlu pohledu tedy převažují řízení, jejichž výsledek odpovídá závěrům ochránce.

Jestliže se však zohlední, **jak soudy rozhodovaly v jednotlivých stupních**, ukazuje se poněkud jiný obraz. Nalézací soudy dospěly v 9 případech z celkového počtu 17 k jinému závěru než ochránce (cca 53 %). V 8 případech dal soud ochránci za pravdu (cca 47 %). Statistika je tedy v zásadě vyrovnaná, s mírnou převahou nesouhlasných názorů. Jinak je tomu v případě rozhodnutí odvolacích soudů. Pouze ve 3 případech z celkového počtu 8 dal soud ochránci za pravdu (cca 38 %) a v 5 případech dospěl k jinému závěru (cca 62 %). Zajímavé přitom je, že **Nejvyšší soud, pokud se řízení k němu dostane, dává ochránci za pravdu bezvýhradně**. K dispozici byla 3 rozhodnutí o dovolání a ve všech případech dospěl Nejvyšší soud ke stejnému závěru jako veřejný ochránce práv. Příčinou ale může být, že k Nejvyššímu soudu se dostane jen málo případů.

Graf 12 Počty rozhodnutí podle souladu s názory ochránce obecně (N = 17/8/3)

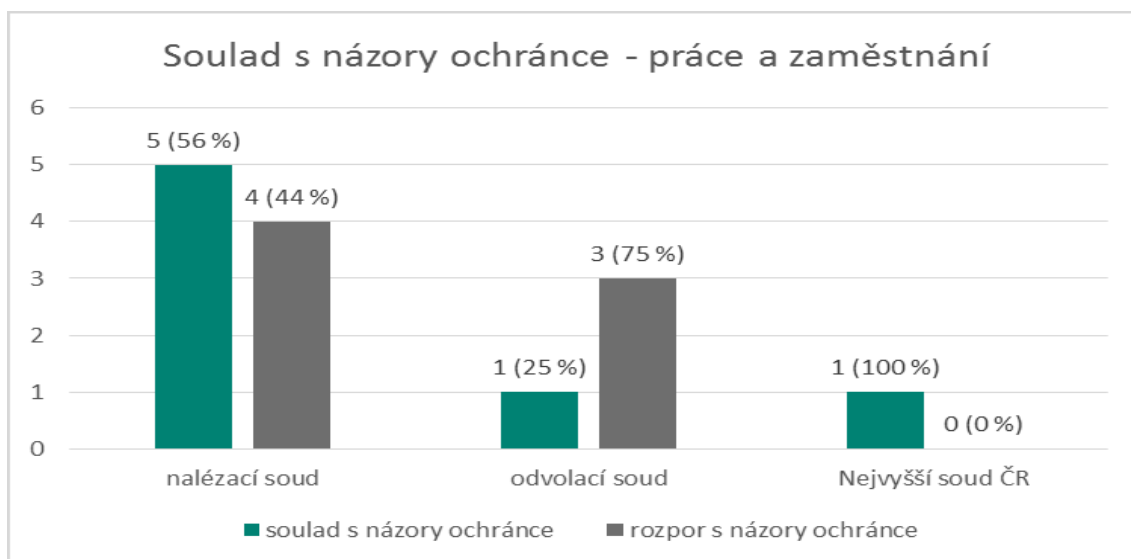


144 Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 25. 2. 2019, č. j. 23 C 276/2017-492, bod 65.



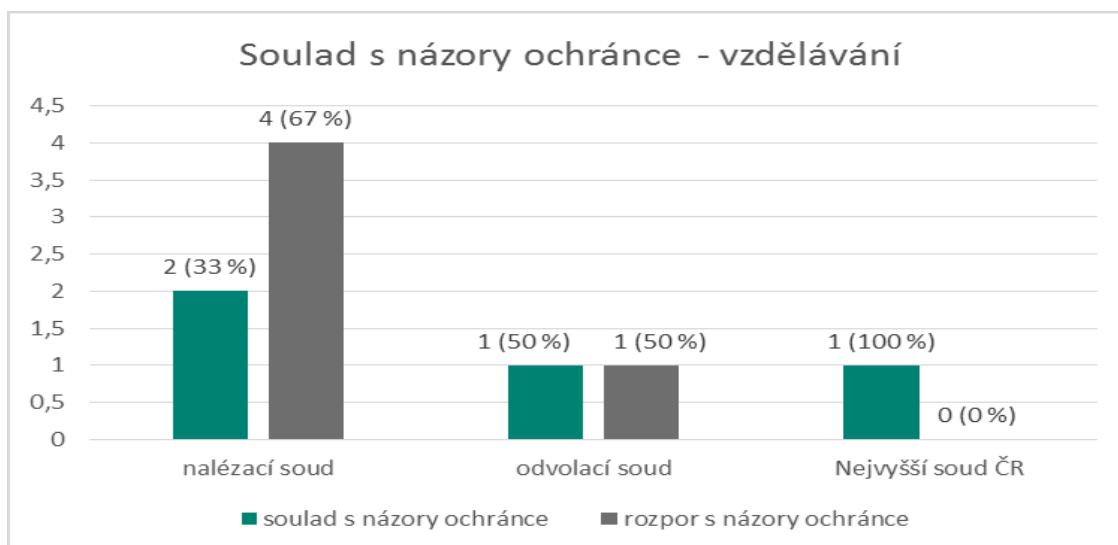
Pokud se rozhodnutí rozdělí do jednotlivých oblastí, na které antidiskriminační zákon dopadá, jsou výsledky následující. V oblasti **práce a zaměstnání** souhlasil nalézací soud s názory ochránce v 5 případech z celkového počtu 9 (cca 56 %), zatímco ve 4 případech posoudil případ odlišně (cca 44 %). Statistika je tedy v zásadě vyrovnaná, s mírnou převahou souhlasných názorů. Odvolací soud souhlasil se závěry ochránce pouze v 1 případě z celkového počtu 4 (25 %) a ve 3 případech dospěl k jinému závěru (75 %). K Nejvyššímu soudu se dostal pouze jeden případ. Nejvyšší soud s názory ochránce souhlasil.

Graf 13 Počty rozhodnutí podle souladu s názory ochránce – práce a zaměstnání (N = 9/4/1)



Výsledky v oblasti **vzdělávání** se významně liší od závěrů v oblasti práce a zaměstnání. Nalézací soudy nesouhlasily s ochráncem ve 4 případech z celkového počtu 6 (cca 67 %) a pouze ve 2 případech mu daly za pravdu (cca 33 %). U odvolacího soudu je to vyrovnané tak, že v 1 případě soud s ochráncem souhlasil a v 1 případě nikoliv. Nejvyšší soud pak v 1 případě se závěry ochránce souhlasil.

Graf 14 Počty rozhodnutí podle souladu s názory ochránce – vzdělávání (N = 6/2/1)





V oblasti **zdravotní péče** soudy rozhodovaly pouze jediný případ posouzený ochráncem. Nalézací soud i odvolací soud s ochráncem nesouhlasily, nicméně Nejvyšší soud závěry ochránce potvrdil. Také v oblasti **bydlení** soudy projednávaly pouze jeden případ. Nalézací i odvolací soud daly ochránci za pravdu.

Srovnání mezi jednotlivými oblastmi ukazuje na zajímavou skutečnost. Nalézací soudy nejčastěji souhlasí s názory ochránce v oblasti práce a zaměstnání. V téže oblasti ovšem odvolací soudy nejčastěji závěry ochránce rozporují. Naproti tomu v oblasti vzdělávání je největší podíl případů, kdy nalézací soud dospěje k jinému závěru než ochránce.

Soudy závěry ochránce plně nebo částečně následovaly a citovaly

V těchto případech se jako nejdůležitější jeví rozhodnutí Nejvyššího soudu ve věci **aktivní legitimize k podání antidiskriminační žaloby**. Veřejný ochránce práv vyjádřil názor, že efektivita zákazu diskriminace vyžaduje, aby se práv podle antidiskriminačního zákona mohly domáhat nejen bezprostřední oběti diskriminace, ale také osoby blízké oběti. Tedy takové osoby, které újmu diskriminovaného člověka důvodně považují jako újmu vlastní.¹⁴⁵ Nejvyšší soud tento právní názor beze zbytku potvrdil a výslovně citoval z posouzení ochránce.¹⁴⁶ Je ovšem potřeba dodat, že soud prvního stupně žalobu zamítl a odvolací soud toto rozhodnutí potvrdil.¹⁴⁷ Podrobnosti případu popisuje kapitola 4 Zdravotní péče.

Na veřejného ochránce práv se také obrátili rodiče žáka základní školy, kteří **dopláceli na mzdu asistenta pedagoga**. Jejich dítě bylo žákem se zvláštními vzdělávacími potřebami a asistent pedagoga byl doporučen jako podpůrné opatření. Ochránce vyslovil názor, že doplácení představuje přímou diskriminaci v přístupu ke vzdělávání z důvodu zdravotního postižení.¹⁴⁸ Městský soud v Praze s tímto závěrem souhlasil a výslovně citoval ze zprávy ochránce.¹⁴⁹ Soud v tomto případě rozhodoval o odvolání proti rozhodnutí Obvodního soudu pro Prahu 5, který žalobu zamítl a se závěry ochránce se nijak nevypořádal.¹⁵⁰ Podrobnosti případu popisuje kapitola 5.3 Podmínky vzdělávání.

V oblasti vzdělávání se veřejný ochránce práv zabýval také **přijímáním romských žáků ke vzdělávání na základní škole**. Vyslovil právní názor, že základní škola se dopustí přímé diskriminace v přístupu ke vzdělání z důvodu romské etnicity, pokud ředitel deklaruje snahu regulovat počet romských žáků ve škole tak, aby jejich počet nepřesáhl ideální počet

145 Zpráva veřejné ochránkyně práv ze dne 6. listopadu 2015, sp. zn. 61/2015/DIS. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3608>.

146 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 12. 2017, sp. zn. 30 Cdo 2260/2017.

147 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 5. 10. 2015, sp. zn. 28 C 17/2014, rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 18. 5. 2016, sp. zn. 39 Co 74/2016.

148 Zpráva o šetření ze dne 25. září 2014, sp. zn. 216/2012/DIS. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2008>.

149 Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 15. 3. 2018, sp. zn. 29 Co 466/2017, s. 5.

150 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 18. 9. 2017, č. j. 21 C 69/2015-228.



k integraci, tj. čtyř až pěti žáků na třídu.¹⁵¹ Okresní soud v Ostravě se závěry ochránce souhlasil a rozhodl, že se základní škola dopustila diskriminace. V odůvodnění rozsudku přitom citoval ze zprávy ochránce o zjištění diskriminace.¹⁵² Podrobnosti případu popisuje kapitola 5.2 Přístup ke vzdělávání.

Na veřejného ochránce práv se obrátila učitelka se zrakovým postižením, která namítala, že **ji zaměstnavatel diskriminuje ve formě obtěžování**. Ochránce dospěl k závěru, že se stěžovatelka mohla stát obětí diskriminace v podobě obtěžování z důvodu zdravotního postižení a že se zaměstnavatel vůči ní dopustil nepřímé diskriminace ve formě nepřijetí přiměřeného opatření.¹⁵³ Okresní soud v Českých Budějovicích s názory ochránce souhlasil jen částečně. Odmítl závěr, že zaměstnavatel nepřijal přiměřená opatření, ale na druhou stranu souhlasil s ochráncem v tom, že se žalobkyně stala obětí obtěžování.¹⁵⁴ Krajský soud v Českých Budějovicích, který o věci rozhodoval na základě odvolání zaměstnavatele, rozsudek změnil tak, že žalobu zamítl.¹⁵⁵ Podrobnosti případu popisuje kapitola 3.5 Obtěžování.

Na veřejného ochránce práv se obrátil stěžovatel se zrakovým postižením, se kterým město odmítlo uzavřít **nájemní smlouvu k městskému bytu**. Ochránce dospěl k závěru, že se město dopustilo přímé diskriminace v přístupu k bydlení podle § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona. Odmítlo totiž uzavřít nájemní smlouvu se stěžovatelem, přestože splnil všechny podmínky výběrového řízení a podal městu nejvyšší nabídku nájemného. Následně pak město uzavřelo smlouvu s žadatelem, který se s nižší nabídkou nájemného umístil jako druhý.¹⁵⁶ Okresní soud v Jindřichově Hradci souhlasil se závěry ochránce částečně. Ve shodě s ochráncem shledal v postupu města diskriminaci a uložil žalovanému povinnost veřejné omluvy. V rozporu se závěry ochránce však odmítl městu uložit povinnost uzavřít se žalobcem nájemní smlouvu k jinému bytu.¹⁵⁷ Žalovaný se odvolal, ale Krajský soud v Českých Budějovicích prvoinstanční rozhodnutí potvrdil.¹⁵⁸ Podrobnosti k tomuto případu popisuje kapitola 7.3 Přístup k obecnímu bydlení.

Soudy závěry ochránce plně nebo částečně následovaly, ale necitovaly

Jedná se o případy, kdy soud závěry vůbec v rozhodnutí nezmiňuje, ale dospěl ke stejnému právnímu posouzení jako ochránce. Zde jsou významná **dvě rozhodnutí Nejvyššího soudu**.

151 Zpráva o zjištění diskriminace ze dne 16. dubna 2015, sp. zn. 5202/2014/VOP. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2812>.

152 Rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 1. 3. 2017, sp. zn. 26 C 42/2016.

153 Zpráva veřejné ochránkyně práv ze dne 28. srpna 2018, sp. zn. 3381/2017/VOP. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6168>.

154 Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 25. 2. 2019, č. j. 23 C 276/2017-492.

155 Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 25. 2. 2020, č. j. 19 Co 889/2019-717.

156 Zpráva veřejné ochránkyně práv ze dne 10. března 2015, sp. zn. 169/2013/DIS.

157 Rozsudek Okresního soudu v Jindřichově Hradci ze dne 24. 1. 2017, sp. zn. 6 C 216/2015.

158 Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 22. 6. 2017, sp. zn. 8 Co 960/2017.



První se týkalo nošení hidžábu v teoretické výuce a druhé krácení smluvního odstupného u zaměstnanců, kteří mají nárok na starobní důchod.

Muslimská dívka nosící **hidžáb** se hlásila na střední zdravotnickou školu. Školní řád však zakazoval nosit ve výuce všechny pokrývky hlavy. Veřejný ochránce práv dospěl k závěru, že zákaz pokrývek hlavy včetně muslimského šátku hidžábu v teoretickém vyučování zakládá nepřímou diskriminaci z důvodu náboženského vyznání podle ustanovení § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona. Takové opatření nelze odůvodnit požadavkem na dodržování společenského chování.¹⁵⁹ Soudy nižších instancí žalobu zamítly.¹⁶⁰ Nicméně Nejvyšší soud se k závěrům ochránce přiklonil. Podle něj zákaz nošení pokrývek hlavy studentkám muslimského vyznání při teoretické výuce ve škole není odůvodněn legitimním cílem. Ve vztahu k žalobkyni došlo proto k nepřímé diskriminaci v přístupu ke vzdělání ve smyslu § 3 antidiskriminačního zákona.¹⁶¹ Podrobnosti případu popisuje kapitola 5.2 Přístup ke vzdělávání.

Na veřejného ochránce práv se obrátila zaměstnankyně tepláren, která dostala v důsledku organizační změny výpověď pro nadbytečnost. Podle kolektivní smlouvy neměla nárok na navýšené **odstupné podle odpracovaných let**, protože měla zároveň nárok na starobní důchod. Veřejný ochránce práv dospěl k závěru, že pokud kolektivní smlouva přiznává smluvní odstupné pouze těm zaměstnancům, kterým nevznikl nárok na starobní důchod, a toto rozdílné zacházení nemá věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce, jedná se o přímou diskriminaci z důvodu věku.¹⁶² S tímto názorem Nejvyšší soud souhlasil¹⁶³ (soudy nižších instancí žalobu původně zamítly).¹⁶⁴ Podrobnosti případu popisuje kapitola 3.4 Rovné odměňování.

Veřejný ochránce práv dále disponuje **třemi rozhodnutími nalézacích soudů** z této kategorie.

Zaměstnavatel **propustil jako nadbytečné ty soudní úřednice, které pobíraly starobní důchod**. Ochránce dospěl k závěru, že tento postup představuje diskriminaci z důvodu věku. Antidiskriminační zákon totiž zaměstnavateli neumožňuje, aby vybral zaměstnankyně, které propustí jako nadbytečné, na základě skutečnosti, že pobírají starobní důchod, i kdyby tím upřednostnil zaměstnankyně s nezletilými dětmi.¹⁶⁵ Jedna z propuštěných soudních úřednic

159 Zpráva veřejné ochránkyně práv ze dne 2. července 2014, sp. zn. 173/2013/DIS. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2006>.

160 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 10 ze dne 27. 1. 2017, sp. zn. 17 C 61/2016, rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 19. 9. 2017, sp. zn. 12 Co 130/2017.

161 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 11. 2019, č. j. 25 Cdo 348/2019-311.

162 Zpráva veřejné ochránkyně práv ze dne 9. května 2016, sp. zn. 7077/2015/VOP. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/4654>.

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

164 Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 24. 6. 2015, č. j. 17 C 130/2015-58, rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 22. 9. 2015, č. j. 19 Co 1656/2015-89.

165 Zpráva veřejné ochránkyně práv ze dne 26. ledna 2016, sp. zn. 8024/2014/VOP. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3710>.



se domáhala soudní ochrany a Okresní soud v Blansku určil, že výpověď je neplatná. Výslovně přitom na závěry ochránce neodkázal, vyšel ale z vyjádření, které určité osoby ochránci poskytly.¹⁶⁶ Žalovaný se odvolal, ale Městský soud v Brně rozsudek nalézacího soudu potvrdil.¹⁶⁷ Podrobnosti k tomuto případu popisuje kapitola 3.7 Ukončení zaměstnání.

Na veřejného ochránce práv se obrátila učitelka vysoké školy, která tvrdila, že **ji zaměstnavatel diskriminuje z důvodu věku**. Ochránce dospěl k závěru, že nerovné zacházení (§ 16 odst. 1 zákoníku práce) zaměstnavatele nemusí spočívat pouze v uplatňování nezákonných požadavků, ale též v excesivním či selektivním uplatnění jinak zákonného jednání. Mimořádně krátké prodloužení, neprodloužení nebo ukončení pracovního poměru u zaměstnavatele, kde jsou běžně uzavírány pracovní smlouvy na dobu určitou v trvání více let, zakládá podezření na nerovné zacházení.¹⁶⁸ Stěžovatelka podala antidiskriminační žalobu a Okresní soud v Ostravě jí přiznal omluvu a náhradu nemajetkové újmy v penězích.¹⁶⁹ Podrobnosti případu popisuje kapitola 3.5 Obtěžování.

Zaměstnavatel **odvolal zaměstnankyni z vedoucí funkce** dva dny před nástupem na mateřskou dovolenou. Deklarovaným důvodem byla nespokojenost s jejími pracovními výsledky. Veřejný ochránce práv dospěl k závěru, že při odvolání vedoucí zaměstnankyně je zaměstnavatel vázán povinností nediskriminovat, a nemůže tedy zaměstnankyni odvolat na základě diskriminačního důvodu. Odvolání vedoucí zaměstnankyně z důvodu mateřství či těhotenství představuje přímou diskriminaci ve smyslu ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.¹⁷⁰ Stěžovatelka se u soudu domáhala určení neplatnosti odvolání a náhrady nemajetkové újmy v penězích. Obvodní soud pro Prahu 1 žalobě vyhověl.¹⁷¹ Tentýž soud však předtím žalobu dvakrát zamítl a žalobkyně se dvakrát odvolala. Při rozhodování o druhém odvolání Městský soud v Praze prvoinstanční rozsudek zrušil a přikázal věc jinému senátu.¹⁷² Podrobnosti případu popisuje kapitola 3.3 Profesionální postup v zaměstnání.

Soudy závěry ochránce nenásledovaly

Pro soudní rozhodnutí z této kategorie je příznačné, že se soud se závěry veřejného ochránce práv výslovně nevypořádal. Někdy zmiňuje písemné posouzení ochránce v části

166 Rozsudek Okresního soudu v Blansku ze dne 26. 7. 2017, č. j. I2C 374/2015-196, s. 26.

167 Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 13. března 2019, č. j. 49 Co 367/2017-397.

168 Zpráva veřejné ochránkyně práv ze dne 14. prosince 2015, sp. zn. 134/2013/DIS. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3576>.

169 Rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 8. 3. 2018, č. j. 85 C 60/2016-163.

170 Zpráva veřejné ochránkyně práv ze dne 25. srpna 2014, sp. zn. 1594/2014/VOP. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2018>.

171 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 15. 3. 2019, č. j. C 146/2014-264.

172 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 29. 1. 2016, č. j. 23 C 146/2014-104; usnesení Městského soudu v Praze ze dne 12. 10. 2016, č. j. 23 Co 301/2016-150; rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 4. 12. 2017, č. j. 23 C 146/2014-202; usnesení Městského soudu v Praze ze dne 20. 6. 2018, č. j. 23 Co 128/2018-246.



shrnující dokazování a uvádí, co z něj zjistil. V některých případech soud nezmiňuje výstupy ochránce vůbec.

Určitou výjimku v tomto směru představují rozhodnutí nalézacího a odvolacího soudu v případě nošení hidžábu ve střední zdravotnické škole, který byl popsán výše. Obvodní soud pro Prahu 10, který antidiskriminační žalobu zamítl, v odůvodnění rozsudku uvedl: „Soud nebyl závěry, k nimž veřejná ochránkyně práv dospěla, vázán ... Občanské soudní řízení je ovládáno jinými pravidly než šetření prováděné VOP. V řízení jsou účastníci povinni mimo jiné označit důkazy k prokázání svých tvrzení (ust. § 120 odst. 1 o.s.ř.), soud pak důkazy hodnotí podle své úvahy, a to každý jednotlivě a všechny důkazy v jejich vzájemné souvislosti, je povinen mimo jiné pečlivě přihlížet ke všemu, co v řízení vyšlo najevo, včetně toho, co uvedli účastníci (ust. § 132 o.s.ř.).“¹⁷³ Tomu lze přisvědčit. Nezávislé soudy pochopitelně nejsou závěry ochránce vázány a možnosti dokazování v občanském soudním řízení jsou širší než možnosti dokazování ochránce při prověřování námítky diskriminace.

Městský soud v Praze v tomto případě jako soud odvolací šel ještě dále, když v odůvodnění rozsudku uvedl: „Zpráva Veřejné ochránkyně práv (VOP) je pro rozpornost a v kontextu s ostatními důkazy nepravdivá, neprofesionální úrovně a zjevně tendenční, obsahuje rovněž neověřené a smyšlené skutkové závěry. Žalobkyně byla pouze využita pro vytvoření antidiskriminační kauzy.“¹⁷⁴ Zde je namístě připomenout, že Nejvyšší soud závěry veřejného ochránce práv potvrdil.

Většina rozhodnutí, ve kterých soud dospěl k jinému právnímu závěru než ochránce, již byla zmíněna v předešlých oddílech. Jedná se totiž o případy, kdy v jednom řízení dospěly k různým závěrům soudy různých instancí. Jsou zde však **dvě rozhodnutí, která dosud zmíněna nebyla.**

Veřejný ochránce práv se zabýval případem žáka se zdravotním postižením, kterému základní škola neumožnila zájmové vzdělávání ve školní družině. Žák ve výuce využíval podpůrné opatření ve formě asistenta pedagoga. Ochránce dospěl k závěru, že škola se může dopustit diskriminace z důvodu zdravotního postižení, jestliže žákovi neumožní účastnit se plnohodnotně a každodenně zájmového vzdělávání ve školní družině ve stejném rozsahu, jako dětem bez postižení. Nepříznivé zacházení nelze ospravedlnit obavami ze zvládnutí výchovného a vzdělávacího procesu pramenícími jen z nepřítomnosti asistenta pedagoga ve školní družině.¹⁷⁵ Městský soud v Brně žalobu zamítl. Odůvodnil to tím, že se diskriminační jednání neprokázalo. Žalobce nebyl dle soudu ze školní družiny žádným způsobem vyloučen, naopak ji navštěvoval.¹⁷⁶ **Soud tedy nerozporoval právní názor ochránce, nýbrž jeho skutková zjištění.** Podrobnosti případu popisuje kapitola 5.2 Přístup ke vzdělávání.

173 Rozsudek Obvodního soud pro Prahu 10 ze dne 27. 1. 2017, č. j. 17 C 61/2016-172, s. 14.

174 Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 19. 9. 2017, č. j. 12 Co 130/2017-228, s. 4.

175 Zpráva veřejné ochránkyně práv ze dne 3. července 2014, sp. zn. 49/2013/DIS. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2014>.

176 Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 25. 4. 2019, č. j. 35 C 207/2016-279.



Na veřejného ochránce práv se obrátil stěžovatel, který pracoval u Policie České republiky. Ze služebního poměru byl propuštěn na základě lékařského posudku, podle něhož měl žalobce dlouhodobě pozbýt zdravotní způsobilost k výkonu služby. Nakazil se totiž virem lidské imunitní nedostatečnosti (HIV). Ochránce dospěl k závěru, že onemocnění virem HIV je možné i v asymptomatické fázi považovat za zdravotní postižení. Postup zaměstnavatele, České republiky – Policie ČR, byl **v souladu se zákonem a prováděcím předpisem, nikoliv však s předpisy vyšší právní síly**. Obvodní soud pro Prahu 7 žalobu zamítl. V postupu zaměstnavatele diskriminaci nespatořoval, protože zdravotní stav žalobce odůvodňoval ukončení služebního poměru.¹⁷⁷ Městský soud v Praze rozsudek potvrdil.¹⁷⁸ Podrobnosti případu popisuje kapitola 3.7 Ukončení zaměstnání.

177 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 16. 5. 2017, č. j. 10 C 239/2013-241.

178 Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 9. 11. 2017, č. j. 20 Co 343/2017-279.



3. Práce a zaměstnání

V pracovní právní oblasti podávají lidé tradičně nejvíce antidiskriminačních žalob. Výzkum potvrdil, že tento trend se dlouhodobě nemění. Z celkového počtu 90 případů s námitkou diskriminace, o nichž v letech 2015–2019 rozhodovaly české soudy v občanskoprávním řízení, se **59 případů** týkalo pracovní právní oblasti (cca 66 %).

Domnívám se, že je to způsobeno zejména důležitostí, kterou má práce (konkrétní zaměstnání) v životě každého dospělého jedince. Pro všechny lidi, včetně těch z různých menšin, nepřináší práce pouze finanční zdroje, ale také významné posílení sebevědomí, pocit důležitosti a plnohodnotné zapojení do fungování celé společnosti.

Jedná se zároveň o oblast, jejíž vývoj podrobně sleduje odborná veřejnost jak u nás (advokacie, akademická sféra, odborové organizace, orgány inspekce práce, neziskové organizace), tak i v zahraničí (zejména orgány Evropské unie). Proto je tato kapitola podrobnější než kapitoly týkající se dalších oblastí života, na které dopadá antidiskriminační zákon.

3.1 Vybraná obecná témata

Zajímavé statistické údaje o pracovních případech s námitkou diskriminace

Ve srovnání s předchozím obdobím (2010–2014) došlo ve sledovaném období k velmi **mírnému poklesu** v počtu nových žalob s námitkou diskriminace v pracovní právní oblasti.

Tab. 4 Počet nových antidiskriminačních žalob v pracovní právní oblasti

	2010–2014	2015–2019
Počet nových antidiskriminačních žalob v pracovní právní oblasti	29	26

Soudy v období 2015 až 2019 projednávaly celkem 59 pracovních případů. Více jak polovina případů, o nichž rozhodovaly, ale byla zahájena již před rokem 2015 (32). Tři případy byly dokonce zahájeny před rokem 2010, kdy nabyl účinnosti antidiskriminační zákon.¹⁷⁹ Jednalo se o žaloby na ochranu osobnosti podle starého občanského zákoníku či spory dle zákoníku práce.

Tab. 5 Počet projednávaných případů v pracovní právní oblasti

	Před rokem 2010	2010–2014	2015–2019
Počet projednávaných případů dle roku podání žaloby	3	29	27

¹⁷⁹ Antidiskriminační zákona nabyl účinnosti dne 1. 9. 2009.



V pracovněprávní oblasti výrazně **dominovaly ženy jako žalobkyně (35)**. Oproti mužským žalobcům (17) byly také úspěšnější. Soudy ve zkoumaném období vyhověly celkově sedmi antidiskriminačním žalobám, přičemž v šesti úspěšných případech šlo o žaloby, které podaly právě ženy jako (bývalé) zaměstnankyně. Pouze v jednom případě nebylo možné určit pohlaví žalobců/žalobkyň. Jednalo se o žalobu vícero osob, které soud ve výroku rozhodnutí důkladně anonymizoval. Výzkum neidentifikoval žádný případ, kde by antidiskriminační žalobu v pracovněprávní oblasti podala transgender či intersex osoba.

Tab. 6 Případy podle pohlaví žalující strany

	Ženy	Muži	Nelze zjistit
Případy podle pohlaví žalující strany	35	22	1

Většina žalob (36, cca 61 %), o nichž soudy rozhodovaly v letech 2015–2019, byla podána proti zaměstnavatelům a zaměstnavatelkám ve **veřejné sféře**. Celkově 24 případů se týkalo pracovního poměru, 5 případů služebního poměru podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Jeden případ se týkal diskriminace ve služebním poměru podle zákona o státní službě, jeden podle zákona o vojácích z povolání. Žalovanými stranami kupříkladu byly Hasičský záchranný sbor, Armáda ČR, Ředitelství silnic a dálnic ČR, Národní památkový ústav, Úřad práce, domov pro seniory, muzeum, městské a krajské samosprávy. Celkově 11 (cca 19 %) případů se týkalo diskriminace pracujících v oblasti školství (od mateřských škol po veřejné vysoké školy).

Z celkově 23 žalovaných subjektů ze **soukromého sektoru** lze zmínit banku, energetickou společnost, soukromou nemocnici, zemědělské družstvo, poskytovatele rychlého občerstvení, leteckou společnost, obchodní řetězec s potravinami či pobočku nadnárodní těžařské společnosti.

Tab. 7 Sektor zaměstnání

	Veřejný	Soukromý
Sektor zaměstnání	37	23

Ve sledovaném období soudy nejčastěji rozhodovaly o námitce diskriminace z důvodu, který je přímo zmíněn ve výčtu důvodů obsažených v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona. Těm vévodil **věk**, který byl namítán v 16 pracovněprávních případech. Druhým nejčastějším důvodem diskriminace, které soudy řešily, bylo **pohlaví**. Z celkově 15 soudních případů šlo u dvou specificky o mateřství, u 4 případů pak o těhotenství. V pracovněprávní oblasti se vůbec neobjevila námitka diskriminace z důvodu náboženského vyznání, víry či pohlavní identifikace. Ve čtyřech případech žalující strana namítala diskriminaci z více důvodů, avšak ani v jednom případě soudy námitce tzv. **vícenásobné diskriminace** nevyhověly.

Ve 12 případech soudy posuzovaly žalobu, v níž žalobce či žalobkyně nenamítali **žádný diskriminační důvod**.



Tab. 8: Zastoupení diskriminačních důvodů (N = 59)

Namítaný chráněný důvod	Počet řízení	Podíl z celkového počtu řízení v oblasti práce a zaměstnání
Rasa, etnický původ	3	5 %
Národnost	2	3 %
Pohlaví	15	25 %
Věk	16	27 %
Zdravotní postižení	6	10 %
Sexuální orientace	1	2 %
Světónázor	3	5 %
Členství v odborové organizaci	2	3 %
Jiný diskriminační důvod	2	3 %
Bez diskriminačního důvodu	14	24 %
Celkem¹⁸⁰	64	108 %

Ve sledovaném období soudní řízení skončilo u 49 případů (cca 83 %). V 10 případech (cca 17 %) soudní řízení stále pokračuje, přičemž dva z těchto neskončených případů byly zahájeny dokonce v roce 2006¹⁸¹ a v roce 2009.¹⁸²

Na základě ukončených případů lze konstatovat, že **soudy meritorně vyhověly námitce diskriminace v 8 pracovněprávních případech (cca 14 %)**. Ve srovnání s předchozím obdobím (2010–2014) se jedná o zvýšení, poněvadž soudy tehdy vyhověly pouze 4 pracovněprávním žalobám s námitkou diskriminace (cca 9 %). Nadále soudy přiznávají náhradu nemajetkové újmy oběťm diskriminace velmi výjimečně. V období 2010–2014 přiznaly tuto náhradu v jednom pracovněprávním případě (cca 2 %).¹⁸³ V letech 2015–2019 soudy přiznaly náhradu nemajetkové újmy v penězích jen ve 3 případech (cca 5 %). Ve dvou případech šlo o náhradu ve výši 50 000 Kč (1 943 EUR), ve třetím případě šlo o rekordní částku 400 000 Kč (15 541 EUR). Pro úplnost je třeba dodat, že otázka náhrady nemajetkové újmy (jejího nepřiznání a její výše) je předmětem ještě jednoho řízení.

180 Číslo je vyšší než celkový počet zjištěných soudních případů (59). V některých případech totiž byla namítána diskriminace z více diskriminačních důvodů.

181 Jedná se o případ diskriminace ve výběrovém řízení na pozici „finanční ředitel“ v teplárenské společnosti vedený u Obvodního soudu pro Prahu 7 pod sp. zn. 26 C 25/2006. V podrobnostech viz níže.

182 Jedná se o případ nepřiznání odměn finanční úřednici Hasičského záchranného sboru vedený u Okresního soudu v Ústí nad Labem pod sp. zn. 19 C 1102/2009. V podrobnostech viz níže.

183 Jednalo se o případ nezákonného požadavku na předložení výpisu z rejstříku trestů. Soud v řízení o žalobě na ochranu osobnosti přiznal žalobkyni náhradu nemajetkové újmy v penězích, a to ve výši 51 000 Kč (2 040 EUR). Blíže viz rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 24. 2. 2012, č. j. 37 C 2/2011-72.



V dalších 5 případech účastníci řízení uzavřeli smír (cca 8 %). 5 případů skončilo zpětvzetím žaloby (cca 8 %) a ze 4 usnesení o zastavení řízení je možné zjistit, že strany sporu uzavřely dohodu a vypořádaly se mimosoudně (cca 7 %).

Celkový počet žalob, kterým soudy nevyhověly v merituu věci (námitce diskriminace), činí 26.

Tab. 9: Výsledek soudních řízení (N = 59)

Výsledek soudního řízení	Počet řízení	Podíl z celkového počtu řízení v oblasti práce a zaměstnání
Vyhověno žalobě	8	14 %
Soudní smír	5	8 %
Zastavení řízení (mimosoudní dohoda)	4	7 %
Zastavení řízení (zpětvzetí žaloby bez bližších podrobností)	5	8 %
Zamítnutí žaloby	27	46 %
Neskončená řízení	10	17 %

Pravomoc civilních soudů v případech diskriminace mimo pracovní poměr

Nejvyšší soud objasnil na dvou sporech ze služebního poměru policisty a vojákyně, kdy jsou k rozhodnutí o nárocích vyplývajících z porušení zákazu diskriminace pravomocné civilní a kdy správní soudy. Tato právní otázka nebyla do roku 2018 jednoznačně řešena pro situace, kdy oběti diskriminace vznášely nároky podle § 10 antidiskriminačního zákona z pracovních vztahů upravených jinými předpisy, než je zákoník práce. Typicky se jedná o spory státu (v roli zaměstnavatele) a příslušníků a příslušnic Hasičského záchranného sboru ČR, Policie ČR, Vězeňské služby ČR, Celní správy ČR, Armády ČR apod. Nejvyšší správní soud se také vyjádřil k ochraně před diskriminací v řízení o přijetí do státní služby.

Diskriminace v bezpečnostních sborech: Nejvyšší soud rozhodoval o dovolání propuštěného příslušníka policejního sboru, který před civilními soudy namítal diskriminaci z důvodu zdravotního postižení (onemocnění virem HIV). Soud nejprve připomněl, že proti rozhodnutím služebních funkcionářů vydaným podle ustanovení § 181 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (typicky proti rozhodnutí o propuštění ze služby z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti, jako tomu bylo v daném případě) je možné podat žalobu ve **správním soudnictví**. Posléze ale připomněl, že z tohoto obecného pravidla existuje výjimka, kterou zakotvuje § 77 odst. 9 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Je-li žaloba podána z důvodu porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení **jiným jednáním než rozhodnutím služebního funkcionáře**, jsou k rozhodování povolány **civilní soudy**. Zmíněným „jiným jednáním“ Nejvyšší soud explicitně rozumí např. obtěžování a sexuální obtěžování, pronásledování, odmítnutí nebo opomenutí přijmout určité rozhodnutí nebo opatření, jehož důsledkem je znevýhodnění jednoho příslušníka oproti jiným apod. Dvojkolejnost ochrany proti diskriminaci ve služebních poměrech (rozdílný postup ochrany proti faktickému diskriminačnímu jednání oproti



diskriminaci vtělené do formalizovaného rozhodování) Nejvyšší soud ve svém rozsudku označuje spíše jako „nedůslednost zákonodárce než jeho skutečný záměr“.¹⁸⁴

Nejvyšší soud výše uvedeným rozsudkem navázal na své dřívější rozhodnutí z roku 2013, které se týkalo diskriminace těhotné policistky.¹⁸⁵ I v tomto rozsudku soud dovodil pravomoc správních soudů (k diskriminaci mělo dojít rozhodnutím služebního funkcionáře) a civilní řízení zastavil.¹⁸⁶ Žalobkyně se posléze dočkala náhrady nemajetkové újmy v penězích za diskriminaci od správních orgánů, které respektovaly názor správního soudu.¹⁸⁷

Shora popsaným právním názorem Nejvyššího soudu se očividně řídily civilní soudy v případě žaloby jiného příslušníka Policie ČR, který se před civilním soudem dožadoval ochrany před diskriminací z důvodu zdravotního stavu. Té se měl dopustit služební funkcionář, který rozhodl o odejmutí směnného příplatku žalobce. Civilní soud řízení zastavil a postoupil věc správnímu orgánu,¹⁸⁸ odvolací soud jeho postup aproboval.¹⁸⁹ Argumentace okresního a krajského soudu koresponduje s názorem Nejvyššího soudu.

Diskriminace vojáků a vojáků z povolání: Zcela jiná právní situace nastává v případě vojáků a vojáků z povolání. Pro určení pravomoci civilních soudů není rozhodující forma jednání, které způsobilo diskriminaci, ale **nárok**, kterého se žalobce či žalobkyně před soudem domáhá.

Ustanovení § 145 zákona o vojácích z povolání pod písm. a) až k) taxativně vymezuje případy, o nichž se rozhoduje v řízení ve věcech služebního poměru. Mezi nimi je například nárok na náhradu škody (majetkové újmy). Pokud byla diskriminací vojákovi či vojákyni způsobena majetková újma, bude o její náhradě rozhodovat služební funkcionář ve správním řízení a případně správní soud.

Mezi taxativně vypočtenými případy, kdy rozhoduje služební funkcionář, ale není uveden nárok na přiměřené zadostiučinění či náhradu nemajetkové újmy, kterou voják či vojákyně požadují z důvodu porušení práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace. S ohledem na skutečnost, že zákon o vojácích z povolání přímo neurčil státní orgán, který by měl o zmíněných nárocích rozhodovat, Nejvyšší soud dovodil, že měla být použita **obecná právní**

184 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2550/2018.

185 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1. 9. 2013, sp. zn. 30 Cdo 2470/2012.

186 Diskriminace se měl služební orgán dopustit tím, že žalobkyni jako příslušnici Policie ČR ředitel okresního ředitelství svým rozhodnutím ustanovil na služební místo s nižším služebním příjmem a na její původní místo ustanovil jejího kolegu. Žalobkyně byla přesvědčena, že se tak stalo z důvodu jejího těhotenství, a nikoliv aplikace nového služebního zákona.

187 Městský soud v Praze závázal právním názorem Ministerstvo vnitra (žalovanou), a to tak, že Policejní prezidium vyplatilo žalobkyni za diskriminaci náhradu nemajetkové újmy ve výši 150 000 Kč (5 828 EUR). Blíže viz rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 26. 4. 2019, č. j. 8 Ad 8/2014-100.

188 Usnesení Okresního soudu v Ústí nad Labem ze dne 17. 10. 2018, č. j. 33 C 226/2018-73.

189 Usnesení Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 13. 12. 2018, č. j. 11 Co 253/2018-83.



úprava antidiskriminačního zákona. Proto by o těchto nárocích měly rozhodovat soudy v občanském soudním řízení.¹⁹⁰

Diskriminace ve státní službě: Pokud jde o námitku diskriminace v řízení o **přijetí do státní služby**, dospěl Nejvyšší správní soud k závěru, že by se jí měly zabývat civilní soudy. Písemné vyrozumění, které zasílá služební orgán (neúspěšným) žadatelům a žadatelkám o přijetí do služby podle § 164 zákona o státní službě, nelze podle soudu považovat za **správní rozhodnutí**.¹⁹¹ Proto ani není možný jeho přezkum správními soudy. Soud zároveň dodal, že pokud by služební orgán porušoval základní práva uchazečů a uchazeček o služební místo tím, že by postupoval diskriminačně, náleží obětem ochrana před diskriminací podle § 16 a 17 zákoníku práce.¹⁹² Tato ustanovení pak odkazují na antidiskriminační zákon.

Civilní soudy měly ve zkoumaném období příležitost řešit pouze jednu žalobu,¹⁹³ v níž žalobkyně namítala diskriminaci při řízení o přijetí do státní služby. I když žalobkyně se svou žalobou neuspěla, případ je důležitý s ohledem na skutečnost, že civilní soudy v žádné fázi řízení **nerozporovaly svou pravomoc** k řešení antidiskriminační žaloby.¹⁹⁴

Soudy v budoucnu vyjeví, zda i případy diskriminačního ukončení služebního poměru, nerovného odměňování či (sexuálního) obtěžování ve státní službě náleží do pravomoci civilních či správních soudů. Zatím je tato otázka nejasná.

Zohlednění činnosti orgánů inspekce práce v rozhodnutích civilních soudů

V celkově **sedmi případech** soudy zmínily v odůvodnění svých rozhodnutí **zjištění orgánů inspekce práce**.

V případech, kdy orgán inspekce práce pravomocně rozhodne, že se zaměstnavatel dopustil vůči zaměstnanci či zaměstnankyni přestupku podle zákona o inspekci práce spočívajícího v porušení zákazu diskriminace, civilní soud tuto skutečnost pojímá jako předběžnou otázku ve smyslu ustanovení § 135 odst. 1 občanského soudního řádu.¹⁹⁵ To byl i případ námítky věkové diskriminace na veřejné vysoké škole, kdy soud považoval za svou povinnost vyjít z pravomocného rozhodnutí Státního úřadu inspekce práce, jenž pokutoval žalovanou za porušení zásady rovného zacházení. Soud „nemohl dojít k jiným závěrům než že bylo naplněno ustanovení § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona“.¹⁹⁶ Žalobkyni tudíž vyhověl.

190 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 4. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5948/2017.

191 Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 11. 2017, č. j. 10 Ads 316/2016-50.

192 Citovaná ustanovení se použijí obdobně na základě ustanovení § 98 zákona o státní službě.

193 Nutno podotknout, že zákon o státní službě vstoupil v účinnost teprve dne 1. 7. 2015. Proto je četnost rozsudků ve srovnání se zákoníkem práce či zákonem o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů velmi nízká.

194 Jedná se o případ řízení o přijetí do státní služby a námítky vícenásobné diskriminace vedený u Okresního soudu v Bruntále pod sp. zn. 11 C 7/2016.

195 Soud je vázán rozhodnutím příslušných orgánů o tom, že byl spáchán trestný čin, přestupek nebo jiný správní delikt postížitelný podle zvláštních předpisů a kdo je spáchal, jakož i rozhodnutím o osobním stavu; soud však není vázán rozhodnutím v blokovém řízení.

196 Rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 8. 3. 2018, č. j. 85 C 60/2016-163, bod 22.



Jiný soud také využil rozhodnutí orgánu inspekce práce ve **prospěch žalobkyně**. Orgán inspekce práce udělil zaměstnavateli pokutu za to, že se zaměstnankyní neprojednal stížnost na obtěžování a nezařadil ji do příslušné platové třídy, přestože po ní vyžadoval náročnější práce.¹⁹⁷ Soud následně řešil žalobu, v níž uvedená zaměstnankyně žádala několik nároků za obtěžující jednání nadřízeného, proti kterému zaměstnavatel nezakročil, ačkoliv se o něm dozvěděl na základě jejích opakovaných stížností.¹⁹⁸ Právě zjevná neochota zaměstnavatele zamezit sexuálnímu obtěžování a nerovné odměňování, které se promítlo do nemocenských dávek žalobkyně (oba skutky podloženy zjištěním inspektorátu práce), byly jedny z hlavních důvodů, které odvolací soud přiměly ke změně rozsudku soudu prvního stupně ve prospěch žalobkyně.¹⁹⁹

Pokud orgán inspekce práce v rámci kontroly zjistí, že zaměstnavatel porušil ve vztahu k zaměstnanci či zaměstnankyni zákoník práce, ale v době rozhodování soudu o žalobě na neplatnost výpovědi obsahující námitku diskriminace **nerozhodl pravomocně o přestupku**, soudy spíše k jeho kontrolním zjištěním **nepřihlížejí**. O tom svědčí případ nutriční terapeutky z domova pro seniory, s níž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr pro nadbytečnost. Žalobkyně namítala mimo jiné diskriminaci z důvodu svého předsednictví v místní odborové organizaci, která s její výpovědí nesouhlasila. Přestože orgán inspekce práce v kontrolním protokolu konstatoval, že zaměstnavatel podáním výpovědi i přes nesouhlas odborové organizace porušil § 61 odst. 2 a 4 zákoníku práce, nemělo to vliv na rozhodnutí soudu, neboť „je to jen soud, kdo může závazně určit, že výpověď je platná i přes nesouhlas odborové organizace“.²⁰⁰

Soudy mají také tendenci citovat kontrolní zjištění orgánů inspekce práce v případech, kdy žalobu obsahující námitku diskriminace **zamítají**, a to v situacích, kdy orgán inspekce práce svou kontrolní činností diskriminaci nezjistil.²⁰¹ Učinily tak v případě učitelky mateřské školy, která namítala věkovou diskriminaci,²⁰² dále v případě obtěžování zaměstnankyně banky²⁰³ či nerovného odměňování na referentské pozici ve státní správě.²⁰⁴ V posledním uvedeném případě se soud prvního stupně (a posléze i odvolací soud) opřely o výsledky kontroly Státního úřadu inspekce práce, který nezjistil porušení pravidel pro rovné odměňování v Ředitelství silnic a dálnic ČR. Tento případ později posuzoval Nejvyšší soud a vydaná soudní rozhodnutí zrušil a věc vrátil k dalšímu řízení. Vytkl soudům, že se nezabývaly tím, jakou práci

197 Přestupce se proti pokutě bránil ve správním soudnictví. Udělení pokuty potvrdil Nejvyšší správní soud. Blíže viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 12. 2014, č. j. 4 Ads 211/2014-36.

198 Rozsudek Okresního soudu v Rakovníku ze dne 29. 1. 2014, č. j. 9 C 132/2009-954, s. 13, 19–20.

199 Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 17. 3. 2015, č. j. 23 Co 229/2014-1079.

200 Rozsudek Okresního soudu v Hodoníně ze dne 24. 9. 2018, č. j. 10 C 347/2017-476, bod 16, s. 13.

201 Za jedinou výjimku lze považovat rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 25. 2. 2019, č. j. 23 C 276/2017-492. Přestože orgán inspekce práce nekonstatoval porušení zákazu diskriminace vůči zaměstnankyni se zdravotním postižením (srov. bod 53 rozsudku), soud její antidiskriminační žalobě po provedeném dokazování vyhověl. Rozsudek však změnil odvolací soud.

202 Rozsudek Okresního soudu v Uherském Hradišti ze dne 28. 11. 2017, č. j. 9 C 45/2014-317.

203 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 22. 2. 2016, sp. zn. 17C 24/2012.

204 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 14. 7. 2016, č. j. 48 C 118/2013-263.



„zaměstnanci (včetně žalobkyně) vykonávali, do jaké platové třídy a platového stupně byli zařazeni, zda bylo toto zařazení provedeno v souladu s právními předpisy a zda jsou rozdíly v odměňování odůvodněné...“²⁰⁵ To jsou klíčové otázky, jejichž zhodnocení je legitimní očekávat nejen od soudů, ale také od Státního úřadu inspekce práce.

Formalistické přebírání závěrů orgánů inspekce práce o „neprokázání diskriminace“ civilními soudy **kritizoval** ve sledovaném období **Ústavní soud**.²⁰⁶ Ve výpovědi ze zaměstnání, kterou obdržel vychovatel v dětském domově, obecné soudy neshledaly diskriminaci z důvodu pohlaví. Soudy odkázaly na závěr z kontroly orgánu inspekce práce, který diskriminaci na pracovišti nezjistil. Podle Ústavního soudu se ale nemůže jednat o závěr, s nímž se bez dalšího mohou soudy ztotožnit v situaci, kdy mají aplikovat ustanovení § 133a občanského soudního řádu o sdílení důkazního břemene. K tíži žalobce (potenciální oběti diskriminace) nelze klást nedostatky v činnosti kontrolních orgánů (inspekce práce). Pokud soudy přijaly formalisticky závěry orgánu inspekce práce, pak dle názoru Ústavního soudu rezignovaly i na vypořádání žalobcovy námitky, že výpověď byla jedním z nástrojů pronásledování jeho osoby ze strany žalovaného jako „odvety“ za uplatňování jeho práv (podáváním stížností kontrolním orgánům).

Poučení z nálezu Ústavního soudu vnímám tak, že by obecné soudy měly **kriticky hodnotit zjištění orgánů inspekce práce** při rozhodování o antidiskriminačních žalobách. Mohou jim k tomu sloužit jak standardy, které ochránce v minulosti vydal,²⁰⁷ tak i individuální zprávy ze šetření.²⁰⁸

Schválení smíru a zpětvzetí žaloby v důsledku uzavření mimosoudní dohody

Účastníci a účastnice pracovněprávních sporů s námitkou diskriminace uzavřeli smír, který následně schválil soud, celkově v 5 případech. V dalších 4 případech²⁰⁹ uzavřeli mimosoudní dohodu, v jejímž důsledku došlo ke zpětvzetí žaloby a zastavení řízení. Ačkoliv jsou samotná usnesení soudů, jimiž dochází ke schválení smíru či zastavení řízení, stručná, lze zjistit,²¹⁰ ve kterých typizovaných situacích bylo smíru či mimosoudní dohody dosaženo.

V pěti případech se jednalo o situaci méně příznivého zacházení či obtěžování na pracovišti při trvání pracovněprávního vztahu.

205 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 11. 2018, č. j. 21 Cdo 2262/2018-437.

206 Nález Ústavního soudu ze dne 8. 10. 2015, sp. zn. III. ÚS 880/15, body 36 a 39.

207 Závěrečné stanovisko veřejné ochránkyně práv ze dne 4. září 2018, sp. zn. 5112/2014/VOP, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6514>.

208 Ústavní soud v nálezu citoval zprávu o šetření veřejného ochránce práv ze dne 16. září 2013, sp. zn. 5798/2013/VOP, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/738>.

209 V rámci výzkumu došlo v pracovněprávních sporech ke zpětvzetí žaloby celkově v 9 případech. Jenom u čtyř z nich bylo možné na základě shromážděných rozhodnutí identifikovat, že mezi stranami došlo k dohodě a vyrovnání.

210 Z rozhodnutí nalézacího či odvolacího soudu, které předcházely uzavření smíru, či ze stanovisek veřejného ochránce práv, která ochránce vydal při poskytování metodické pomoci oběti diskriminace podle § 21b písm. a) zákona o veřejném ochránci práv. Pouze v jednom případě nešlo identifikovat bližší skutkové okolnosti případu; jednalo se o usnesení Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 6. 11. 2015, č. j. 42 C 188/2015-36a.



Jedna žalobkyně se dožadovala zdržení se šikany na pracovišti a požadovala náhradu nemajetkové újmy v penězích. Z původní částky 150 000 Kč (5 828 EUR) jí žalovaná v rámci smíru poskytla 40 000 Kč (1 554 EUR).²¹¹ Jiný žalobce se dožadoval po svém zaměstnavateli vyplacení nenárokové složky mzdy (roční odměny) ve výši 68 750 Kč (2 671 EUR) s úrokovým příslušenstvím. Soud v tomto případě schválil smír, podle něhož žalobce obdržel od zaměstnavatele částku v celkové výši 65 000 Kč (2 600 EUR). Zaměstnavatel se zároveň zavázal zaplatit žalobci náhradu nákladů řízení ve výši 40 000 Kč (2 525 EUR).²¹² V jiném sporu se žalobkyně dožadovala, aby zaměstnavatel odstranil z jejího osobního spisu veškeré výtky, které jí uložil za blíže nespecifikované porušení povinnosti, jehož se měla dopustit při výkonu zaměstnání na dětském oddělení neurologické kliniky. Soud schválil smír, v němž se zaměstnavatel zavázal k požadovanému kroku a zároveň přislíbil, že z události nebude vůči žalobkyni vyvozovat žádné další pracovní následky.²¹³ V jiném případě příslušník městské policie nesouhlasil s přeřazením na novou pozici. U soudu požadoval, aby ho zaměstnavatel vrátil na pozici „strážník-hlídkář“, která je spojena s vyšším platovým ohodnocením. Žalobu vzal zpět po půl roce od zahájení řízení a předložil soudu dohodu o mimosoudním vyrovnání. Soud proto řízení zastavil.²¹⁴ V dalším případě se žalobkyně (učitelka na gymnáziu) bránila nařčení, že zpronevěřila peníze studujících určené na zahraniční školní akci. Požadovala omluvu a náhradu nemajetkové újmy ve výši 150 000 Kč (5 828 EUR). Soud v prvním stupni žalobu zamítl. Ředitelka žalované se na ústním jednání konaném v odvolacím řízení žalobkyni omluvila. Proto žalobkyně vzala celou žalobu zpět.²¹⁵

Ve třech případech se jednalo o situaci ukončení pracovněprávního vztahu.

Zaměstnavatel rozvázal s vědkyní pracovní poměr po jejím návratu z rodičovské dovolené. Vědkyně se poté u soudu domáhala vyslovení neplatnosti výpovědi a diskriminace z důvodu pohlaví (mateřství).²¹⁶ Nakonec se dohodla se zaměstnavatelem, že nastoupí zpátky na své původní místo, avšak na celý pracovní úvazek (původně pracovala na částečný). Zaměstnavatel se také zavázal zaplatit veškeré soudní náklady, a to včetně odměny pro advokáta žalobkyně.²¹⁷ V jiném případě se muž se zdravotním postižením také bránil neplatnosti výpovědi.²¹⁸ Poté, co soud nařídil setkání obou stran s mediátorkou, dospěly strany k dohodě. Zaměstnavatel odvolal výpověď, pracovní poměr skončil formálně dohodou a žalobce obdržel na základě soudem schváleného smíru částku ve výši 220 000 Kč

211 Usnesení Okresního soudu v Hradci Králové ze dne 5. 4. 2017, č. j. 16 C 1/2014-132.

212 Usnesení Okresního soudu v Ostravě ze dne 21. 11. 2017, č. j. 26 C 385/2017-64.

213 Usnesení Okresního soudu v Hradci Králové ze dne 26. 4. 2017, č. j. 15 C 193/2016-65.

214 Usnesení Okresního soudu v Karviné ze dne 29. 8. 2016, č. j. 25 C 61/2015-26.

215 Usnesení Městského soudu v Praze ze dne 14. 5. 2019, č. j. 30 Co 100/2019-708.

216 Zpráva veřejné ochránkyně práv ze dne 16. července 2015, sp. zn. 7930/2014/VOP, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/4608>.

217 Usnesení Městského soudu v Brně ze dne 7. 9. 2016, č. j. 115 C 21/2015-250.

218 Zpráva veřejné ochránkyně práv ze dne 18. května 2015, sp. zn. 5560/2014/VOP, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3772>.



(8 548 EUR).²¹⁹ Soudním smírem skončil i první případ odvozené diskriminace před českými soudy. Zaměstnankyně obdržela výpověď, jelikož nesplnila pracovní povinnosti, přestože v době jejich ukládání ošetřovala člena rodiny (otce se zdravotním postižením).²²⁰ Zaměstnavatel s žalobkyní uzavřel smír a zavázal se k zaplacení „finančního vyrovnání“ ve výši 120 000 Kč (4 662 EUR).²²¹

V sedmi řízeních účastníci a účastnice dospěli k uzavření zmíněného smíru nebo mimosoudní dohody ještě před vydáním rozsudku soudu prvního stupně. Ve zbývajících dvou případech soudy o žalobě vždy rozhodly a až opakované projednání věci dovedlo strany diskriminačního sporu k uzavření dohody. Svou roli mohla sehrát i délka řízení – tato řízení totiž trvala čtyři, respektive osm let.

Z analyzovaných případů nelze zobecnit, že by se dařilo dosáhnout smíru více v případě diskriminace z konkrétního diskriminačního důvodu či v případě specifické formy diskriminace. Není ani možné říci, že by k uzavření smíru či dohody tíhly převážně osoby ze soukromého sektoru (poměry jsou v tomto smyslu vyrovnané). Proto bude asi základním předpokladem pro dosažení smíru aktivita samotných stran a role soudce či soudkyně.

Z uvedených příkladů je možné učinit dílčí závěr, že určitá míra diskriminačních sporů v pracovněprávní oblasti (nikoliv zanedbatelná) bude vždy vyřešena právě prostřednictvím smíru či mimosoudní dohody. Je tedy žádoucí, aby s tímto faktem počítal i veřejný ochránce práv při poskytování metodické pomoci obětem diskriminace při podávání návrhu na zahájení řízení z důvodu diskriminace.

3.2 Přístup k zaměstnání

Konkurzní řízení na výběr ředitele/ředitelky mateřské školy

V roce 2013 zřizovatel mateřské školy vyhlásil konkurzní řízení na pozici „ředitel/ka mateřské školy“. Žalobkyně, která pracovala jako ředitelka uvedené mateřské školy od roku 2006, namítala věkovou diskriminaci, jelikož v době vyhlášení konkurzu dovršila věk 62 let. Uvedla, že zřizovatel se jí tímto jednáním snažil zbavit. Funkční období ředitelky jí končilo ke dni 31. 7. 2013. Na podporu svého tvrzení uvedla, že přestože město zřizuje celkem 17 škol a školských řízení, konkurzní řízení vyhlásilo jen v případě školy, kde pracovala právě žalobkyně. Žalobkyně se konkurzu zúčastnila, ale neuspěla. Nová ředitelka byla vybrána až v dalším konkurzním řízení, které proběhlo v listopadu 2013. Toho se již žalobkyně neúčastnila a ve škole pracovala do 31. 3. 2014. Před soudem se žalobkyně dožadovala omluvy a náhrady nemajetkové újmy ve výši 100 000 Kč (4 000 EUR). Okresní soud zjistil, že zřizovatel v letech 2012–2013 automaticky prodloužil funkční období dalších 9 ředitelů mateřských škol. Přesto dospěl k závěru, že k věkové diskriminaci v tomto případě nedošlo, protože zřizovatel musel konkurz v případě žalobkyně vyhlásit. Prikazovalo mu to ustanovení § 166 odst. 2 školského zákona, ve znění účinném od 1. 1. 2012 do 30. 4. 2015, včetně

²¹⁹ Usnesení Obvodního soudu pro Prahu 3 ze dne 9. 2. 2016, č. j. 20 C 349/2014-1054.

²²⁰ Zpráva veřejné ochránkyně práv ze dne 27. 3. 2017, sp. zn. 3532/2016/VOP, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5052>.

²²¹ Usnesení Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 27. 3. 2018, č. j. 19 C 228/2016-80.



přechodných ustanovení. Zřizovatel nemohl přistoupit k automatickému prodloužení funkčního období žalobkyně, jelikož ta začala pracovat na pozici ředitelky již před 31. 12. 2011. Podle soudu tak žalobkyně při podání žaloby vycházela ze špatného právního názoru. Soud dodal, že i kdyby byl názor žalobkyně správný, vyhlášení konkurzu na funkci ředitelky by nebylo diskriminační, neboť toto právo plyne zřizovateli přímo ze zákona. Pro soud nebylo rozhodné, že zřizovatel nepřistoupil k vyhlášení výběrového řízení i u ostatních jím zřízených školských zařízení, ačkoliv mu to zákon ukládá, a postupoval tudíž protiprávně.²²² Krajský soud tento výsledek potvrdil.²²³ Řízení je pravomocně skončeno.

Řízení o přijetí do státní služby a námitka vícenásobné diskriminace

Žalobkyně se v roce 2016 zúčastnila dvou řízení o přijetí do služebního poměru na kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce ČR. Poprvé se jednalo o pozici „odborný referent – poradce pro zprostředkování“, kdy se umístila na šestém místě; podruhé o pozici „odborný/vrchní referent – ověřovatel dávek pomoci v hmotné nouzi“, kdy se umístila až na osmém místě. Jelikož byly na služební místo vybrány osoby výrazně mladší (ročník 1992 a 1996) bez víceleté praxe a pouze se středoškolským vzděláním (žalobkyně měla praxi a úplné vysokoškolské vzdělání), namítala diskriminaci z důvodu věku (žalobkyně byla v kategorii osob 50+) a zdravotního stavu (invalidita III. stupně viditelná díky „holé hlavě a nenošení epitézy po mastektomii“). Požadovala po žalované zaplacení náhrady nemajetkové újmy ve výši 100 000 Kč (3 885 EUR). Namítala, že k diskriminaci došlo, protože bodové hodnocení rozhovorů uchazečů s výběrovou komisí a výběrová kritéria byla subjektivní a nepřezkoumatelná. Soudy uvedly, že provedení pohovoru předvídá zákon o státní službě, přičemž stejné dotazy byly dle listinných důkazů položeny všem osobám, které se ucházely o zaměstnání, a následně je výběrová komise obodovala. Soudy zhodnotily uvedený postup jako transparentní. Vysokoškolské vzdělání a praxe nebyly nikdy uvedeny jako zvýhodňující kritérium. Ze skutečnosti, že vítězné uchazečky byly mladší než žalobkyně, nelze podle soudů vyvodit, že žalobkyně neuspěla „pravděpodobně“ z důvodu věku či zdravotního stavu. Soudy žalobu zamítly, protože žalobkyně neprokázala znevýhodňující zacházení ve smyslu § 133a občanského soudního řádu.²²⁴ Řízení je pravomocně skončeno.

3.3 Profesionální postup v zaměstnání

Výběrové řízení na pozici „finanční ředitel“ v teplárenské společnosti

Žalobkyně pracovala u akciové společnosti na pozici ekonomická poradkyně. V roce 2005 společnost vyhlásila výběrové řízení na pozici „finanční ředitel“, které pro ni organizovala poradenská agentura. Výběrové řízení se konalo dvakrát, přičemž žalobkyně se účastnila pouze prvního z nich (spolu s mužským kandidátem postoupila do užšího výběru, ale představenstvo si nevybralo žádného ze dvou nejlepších kandidátů). Do druhého

²²² Rozsudek Okresního soudu v Kroměříži ze dne 22. 2. 2017, č. j. 6 C 59/2016-85.

²²³ Rozsudek Krajského soudu v Brně, pobočka ve Zlíně, ze dne 6. 6. 2017, č. j. 60 Co 150/2017-119.

²²⁴ Rozsudek Okresního soudu v Bruntále ze dne 20. 6. 2018, č. j. 11 C 7/2016-153, rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 4. 12. 2018, č. j. 16 Co 178/2018-176, usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 1. 2020, č. j. 21 Cdo 3166/2019-259, usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2020, č. j. 21 Cdo 3166/2019-259.



výběrového řízení již nebyla žalobkyně pozvána. Představenstvo společnosti si nakonec vybralo mužského kandidáta, který se prvního výběrového řízení neúčastnil. Žalobkyně poukazovala, že byla vhodnou kandidátkou a že řízení nebylo transparentní (podmínky byly v druhém výběrovém řízení zmírněny, hodnocení uchazečů neprobíhalo na základě předem stanovených objektivních kritériích). Žalobkyně proto požadovala veřejnou omluvu v tištěném deníku a náhradu nemajetkové újmy v penězích ve výši 1 000 000 Kč (38 853 EUR). Soudy se žalobou zabývaly opakovaně. Nakonec dospěly k závěru, že žalobkyně byla diskriminována z důvodu pohlaví (opřely se zejména o vyjádření tehdejší předsedkyně představenstva) a přiznaly jí veřejnou omluvu. Náhradu nemajetkové újmy v penězích zamítly, což jim následně vytkl Nejvyšší soud. Soudy podle něj neposuzovaly zásah z hlediska intenzity, trvání a rozsahu nepříznivých následků vzniklých žalobkyni. Soudy musí nárok žalobkyně znovu posoudit s ohledem na skutečnost, že se jedná o diskriminaci z důvodu pohlaví, což samo o sobě představuje okolnost hodnou zvláštního zřetele při určování způsobu a výše přiměřeného zadostiučinění.²²⁵

Odvolání z vedoucí funkce před nástupem na mateřskou dovolenou

Bývalá vedoucí odboru rovných příležitostí mužů a žen na Úřadu vlády byla dva dny před nástupem na mateřskou dovolenou odvolána z vedoucí funkce. Oficiálně bylo odvolání zdůvodněno potřebou „zajistit náležitý chod oddělení“. Ke skutku došlo v srpnu roku 2011, žalobkyně podala antidiskriminační žalobu až na sklonku tříleté promlčecí lhůty (2014). V ní žádala, aby soud stanovil neplatnost odvolání a uložil Úřadu vlády zveřejnění omluvy a zaplacení náhrady nemajetkové újmy v penězích. Žalovaná před soudem tvrdila, že důvodem odvolání nebylo těhotenství žalobkyně, respektive deklarovaná vůle vrátit se do zaměstnání po skončení mateřské dovolené, nýbrž nespokojenost s pracovními výsledky žalobkyně (rozdílné názory na rovnost žen a mužů, komunikace s novináři v rozporu s interními předpisy žalované). Proti dvěma zamítavým rozsudkům soudu prvního stupně se žalobkyně bránila podáním odvolání. Při rozhodování o druhém odvolání Městský soud v Praze prvoinstanční rozsudek zrušil a přikázal věc jinému senátu. Soud nakonec dospěl k závěru, že odvolání žalobkyně z vedoucí funkce bylo neplatné a nařídil žalované, aby se žalobkyni písemně omluvila. Zveřejnění omluvy a zaplacení náhrady nemajetkové újmy ve výši 50 000 Kč (1 943 EUR) soud zamítl.²²⁶ Rozhodnutí je pravomocné.

Vypsání výběrového řízení na pozici „odborný asistent/ka“

Žalobkyně pracovala na pozici odborné asistentky na lékařské fakultě po dobu čtyř let. Pracovní poměr uzavřela na dobu určitou. Na sklonku trvání pracovního poměru vypsala zaměstnavatel na její pozici výběrové řízení, v němž žalobkyně neuspěla. Na danou pozici

225 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 25. 9. 2006, č. j. 26 C 25/2006-190, rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 23. 5. 2007, č. j. 54 Co 127/2007-258, rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 11. 2009, č. j. 21 Cdo 246/2008-311, rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 13. 12. 2010, č. j. 26 C 25/2006-372, usnesení Městského soudu v Praze ze dne 20. 9. 2011, č. j. 54 Co 257/2011-410, rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 15. 12. 2017, č. j. 26 C 25/2006-684, rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 24. 10. 2018, č. j. 54 Co 286/2018-737, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 1. 2020, č. j. 21 Cdo 2770/2019-795.

226 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 29. 1. 2016, č. j. 23 C 146/2014-104, usnesení Městského soudu v Praze ze dne 12. 10. 2016, č. j. 23 Co 301/2016-150, rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 4. 12. 2017, č. j. 23 C 146/2014-202, usnesení Městského soudu v Praze ze dne 20. 6. 2018, č. j. 23 Co 128/2018-246, rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 15. 3. 2019, č. j. 23 C 146/2014-264.



byl vybrán muž. Žalobkyně poukazovala na skutečnost, že výběrové řízení bylo vypsáno pouze na její místo, nikoliv na místa ostatních dvou (mužských) kolegů. Tento postup považovala za diskriminační, jelikož měla s předností kliniky osobní konflikt (sexuální obtěžování, šikana). Výběrové řízení chápala jako odvetu za to, že se proti uvedenému jednání přednosti bránila stížností k děkanovi fakulty. Po soudu žalobkyně požadovala, aby zrušil vypsání výběrového řízení a jeho výsledky. Dále požadovala nové rozhodnutí o pracovní smlouvě a zaplacení náhrady nemajetkové újmy ve výši 1 200 000 Kč (46 624 EUR). Žaloba byla podána před účinností antidiskriminačního zákona a opírala se o zákaz diskriminace obsažený v předchozím zákoníku práce. Soudy její žalobu zamítly. Argumentovaly tím, že je právem vysoké školy výběrové řízení vypsáno a že z dokazování nevyplývají skutečnosti, které by zpochybňovaly výběr mužského uchazeče. Přihlédly také k tomu, že vysoká škola vybrala ve výběrových řízeních na pozici akademických pracovníků (v letech 2002–2006) více žen než mužů. V řízení se dále neprokázalo, že vypsání výběrového řízení bylo pomstou za to, že žalobkyně odmítla nepřijatelné návrhy přednosti kliniky.²²⁷

3.4 Rovné odměňování

Odměňování primářů a primářky v soukromé nemocnici

Primářka dětského oddělení soukromé nemocnice se z veřejných zdrojů dozvěděla, že její mužští kolegové mají vyšší mzdu. Hrubá měsíční mzda primáře gynekologicko-porodnického oddělení dosahovala 80 000 Kč (3 108 EUR), mzda primáře chirurgického oddělení pak 100 000 Kč (3 885 EUR). Hrubá mzda žalobkyně se ve stejném období pohybovala kolem 53 000 Kč (2 059 EUR). V žalobě proto po zaměstnavateli požadovala zaplacení částky ve výši 477 800 Kč (18 564 EUR) z titulu náhrady škody. Zaměstnavatel argumentoval, že mzda byla stanovena smluvně a že práce primářů na jednotlivých odděleních nebyla stejná, resp. srovnatelná.²²⁸ Krajský soud uvedl, že byť je mzda stanovena smluvně, musí zaměstnavatel dodržovat zásadu rovného zacházení i pokud jde o nenárokové složky. Dále konstatoval, že u zaměstnavatele nebyla stanovena transparentní pravidla pro odměňování.²²⁹ Okresní soud (veden právním názorem krajského soudu) přesto po podrobnějším dokazování dospěl k závěru, že rozdíly v odměňování byly odůvodněné (práce primáře gynekologicko-porodnického oddělení byla náročnější) a žalobu zamítl.²³⁰ Krajský soud odvolání žalobkyně odmítl, protože nedoplnila ani po výzvě soudu odvolací důvod.²³¹

227 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 29. 10. 2008, č. j. 23 C 77/2005-156, usnesení Městského soudu v Praze ze dne 4. 12. 2009, č. j. 51 Co 201/2009-197, rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 20. 12. 2010, č. j. 23 C 77/2005-231, rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 30. března 2012, č. j. 51 Co 433/2011-274, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1165/2013, usnesení Ústavního soudu ze dne 17. 5. 2016, sp. zn. III. ÚS 1067/15.

228 Rozsudek Okresního soudu v Blansku ze dne 30. 4. 2013, č. j. 78 EC 1342/2011-173.

229 Usnesení Krajského soudu v Brně ze dne 17. 9. 2014, č. j. 49 Co 319/2013-217.

230 Rozsudek Okresního soudu v Blansku ze dne 30. 6. 2015, č. j. 78 EC 1342/2011-279.

231 Usnesení Krajského soudu v Brně ze dne 30. 10. 2015, č. j. 49 Co 297/2015-291.



Odstupné podle kolektivní smlouvy a starobní důchod

Zaměstnankyně tepláren dostala v důsledku organizační změny výpověď pro nadbytečnost. Jelikož u zaměstnavatele pracovala déle než 30 let, měla podle kolektivní smlouvy dostat odstupné ve výši čtrnáctinásobku své průměrné měsíční mzdy. Zaměstnankyně toto odstupné dle pravidel stanovených v kolektivní smlouvě nedostala, protože měla zároveň nárok na starobní důchod. U soudu argumentovala diskriminací z důvodu věku. Nižší soudy toto jednání za diskriminaci nepovažovaly a uvedly, že odstupné má sloužit především k překlenutí tíživé sociální situace. V té žalobkyně nebyla, neboť pobírala starobní důchod.²³² Žalobkyni dal za pravdu až Nejvyšší soud, který takto sjednané odstupné nad rámec zákona označil za odškodnění zaměstnance za nezaviněnou ztrátu zaměstnání a za formu odměny, která by měla náležet pracujícím bez ohledu na to, zda jsou, či nejsou v důchodovém věku.²³³ Okresní soud proto v další fázi řízení žalobě vyhověl a uložil bývalému zaměstnavateli žalobkyně zaplatit odstupné ve výši 572 362 Kč (22 238 EUR).²³⁴ Zaměstnavatel se proti rozsudku neodvolal.

Nepřiznání odměn finanční úředníci Hasičského záchranného sboru

Žalobkyně byla zaměstnána v letech 2001–2013 ve služebním poměru u Hasičského záchranného sboru Ústeckého kraje (nejdéle na pozici vedoucí finančního odboru). Mezi ní a nejužším vedením úřadu dlouhodobě panovala osobní averze. V žalobě namítala diskriminaci z důvodu světového názoru. Poukazovala, že považuje komunistický režim za zločinný a že osoby ve vedení úřadu byly před rokem 1989 členy Komunistické strany Československa. Této námitce soudy nepřisvědčily. Nicméně uznaly, že se stala obětí nerovného odměňování a nerovného zacházení bez vazby na diskriminační důvody uvedené v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Během rozsáhlého dokazování soudy zjistily, že zaměstnavatel dlouhodobě nepřiznával žalobkyni nenárokové složky platu, byť jiným zaměstnancům tyto složky přiznával pravidelně v řádech desetitisíců korun, a to i za plnění banálních pracovních úkolů. Žalobkyně přitom plnila mimořádné či zvláště významné pracovní úkoly, které nebyly nijak odměněny. Dále zaměstnavatel nepřiznal žalobkyni odměnu k životnímu jubileu ve stejné výši, jakou přiznal ostatním zaměstnancům. Negativní služební hodnocení z roku 2007, které obsahovalo smyšlené výtky vůči práci žalobkyně, soudy vyhodnotily jako zneužití výkonu práva zaměstnavatelem. V dalších jednáních již soud porušení zásady rovného zacházení neshledal nebo dospěl k názoru, že jsou nároky již promlčené. Soudy přiznaly žalobkyni náhradu nemajetkové újmy v penězích v celkové výši 400 000 Kč (15 541 EUR).²³⁵

232 Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 24. 6. 2015, č. j. 17 C 130/2015-58, rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 22. 9. 2015, č. j. 19 Co 1656/2015-89.

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

234 Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 12. 4. 2017, č. j. 17 C 130/2015-147.

235 Rozsudek Okresního soudu v Ústí nad Labem ze dne 30. 3. 2017, č. j. 19 C 1102/2009-954, rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 6. února 2019, č. j. 12 Co 346/2017-1073.



Odměňování směnové mistrové

Žalobkyně pracovala na pozici „logistický pracovník“ v soukromé společnosti. Po dvou letech v důsledku reorganizace výroby povýšila na pozici „směnový mistr“. Namítala, že mužští kolegové na stejné pozici mají měsíční mzdu vyšší o 5 000 Kč (194 EUR) a motivační složku (variabilní bonus) vyšší o 2 000 Kč (78 EUR). Žádala odstranění diskriminace v odměňování, a to stanovením vyšší měsíční mzdy a motivační složky. Její zaměstnavatel argumentoval, že žalobkyně odváděla práci stejné hodnoty jako její dva mužští kolegové, kteří byli na shodnou pozici povýšeni ve stejném období jako žalobkyně. Tito zaměstnanci (včetně žalobkyně) procházeli zkušebními obdobími (neměli předchozí zkušenosti s řízením lidí). Po uplynutí zkušební doby a zjištění pozitivních pracovních výsledků byl zaměstnavatel připraven dorovnat mzdu a motivační složku do stejné výše jako ostatním osobám zaměstnaným na pozici „směnový mistr“. Soud zjistil, že listinné důkazy (mzdové výměry) odpovídaly tvrzením zaměstnavatele i svědeckým výpovědím ostatních mistrů. Vyšší odměňování směnových mistrů se zkušenostmi oproti začínajícím mistrům považoval za legitimní ospravedlnění mzdových rozdílů. Proto žalobu zamítl.²³⁶ Rozsudek je pravomocný.

3.5 Obtěžování

České soudy ve sledovaném období rozhodovaly dva případy nerovného zacházení s pedagožkou veřejné vysoké školy. V prvním případě žalobkyně namítla, že důvodem obtěžování byl vyšší věk; v druhém případě mělo být nerovné zacházení způsobeno tím, že žalobkyně neúspěšně kandidovala na funkci děkanky.

Obtěžování z důvodu věku na vysoké škole

Pedagožka vysoké školy tvrdila, že ji zaměstnavatel diskriminoval z důvodu věku. Protiprávní jednání zaměstnavatele spočívalo především v šikanózním výkonu práva vůči stěžovatelce. Zaměstnavatel měl selektivně kontrolovat dodržování její pracovní doby, nedůvodně jí nařizoval mimořádné lékařské prohlídky, vytvářel nepřátelské pracovní prostředí na pracovišti, choval se vůči ní vulgárně před studenty a kolegy. Soud vycházel ze svědeckých výpovědí a správního rozhodnutí Státního úřadu inspekce práce, který zaměstnavatele pokutoval za spáchání přestupku podle zákona o inspekci práce (pokuta činila 75 000 Kč, 2 914 EUR). Soud žalobkyni přiznal omluvu a náhradu nemajetkové újmy ve výši 50 000 Kč (1 943 EUR).²³⁷ Proti rozsudku se zaměstnavatel neodvolal.

Nerovné zacházení s neúspěšnou kandidátkou na děkanku

Žalobkyně tvrdila, že čelila nerovnému zacházení na pracovišti (fakultě veřejné vysoké školy) v letech 2011–2013. Důvodem šikany měla být její neúspěšná kandidatura na pozici děkanky v roce 2010. Když se žalobkyni nepodařilo vyřešit konflikty s vedením katedry na půdě akademického senátu, obrátila se na soud. Namítala, že zaměstnavatel nezohlednil její výuku na jiné fakultě téže vysoké školy, nadměrně kontroloval plnění jejích pracovních

²³⁶ Rozsudek Okresního soudu Plzeň-město ze dne 25. 5. 2015, č. j. 21 C 607/2014-84.

²³⁷ Rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 8. 3. 2018, č. j. 85 C 60/2016-163.



povinností, včetně evidence pracovní doby, vyžadoval propustky k lékaři, nedůvodně ji upozornil na možnost výpovědi pro pochybení při schvalování pracovní cesty na odbornou konferenci, dopustil se neobjektivního osobního hodnocení, často kontroloval její přítomnost ve výuce a nezohlednil její práci jako odborné garantky pro oblast sociálních služeb v orgánech krajské a městské samosprávy. U jiných osob zaměstnaných na fakultě zaměstnavatel takto podle žalobkyně nepostupoval. Soud po rozsáhlém dokazování dal žalobkyni částečně za pravdu, pokud jde o kontrolu evidence pracovní doby, vyžadování propustek k lékaři, upozornění na možnost výpovědi kvůli absolvování formálně neschválené pracovní cesty a nezohlednění práce garantky v orgánech samosprávy. Uložil proto zaměstnavateli, aby se žalobkyni omluvil a začal zohledňovat její práci v orgánech místní samosprávy. Soud také uložil, aby zaměstnavatel zaslal omluvný dopis i členkám a členům Akademického senátu a zavešl ho na internetové stránky školy v sekci „Novinky“. Žalobkyně nepožadovala náhradu nemajetkové újmy v penězích.²³⁸ Řízení je pravomocně skončeno.

Obtěžování učitelky se zrakovým postižením

Pedagožka střední školy se bránila proti diskriminaci ve formě obtěžování z důvodu zdravotního postižení. Obtěžování se měla dopouštět ředitelka školy. Soud posuzoval hned osm různých jednání zaměstnavatele. Pokud jde o výpověď pro nadbytečnost, nepřidělování pedagogické práce, odepírání přístupu žalobkyně do systému „Bakaláři“ a nařízení mimořádné lékařské prohlídky ve velmi krátkém časovém termínu (jeden den), shledal soud v popsanych skutcích diskriminaci žalobkyně. Naopak v přidělování knihovnických prací ve sborovně, vyžadování podpisu na vytýkacím dopisu a nařízení lékařské prohlídky po zániku platnosti předchozího posouzení soud diskriminaci neshledal. Žalobkyni přiznal náhradu nemajetkové újmy ve výši 75 000 Kč (2 914 EUR).²³⁹ Krajský soud, který o věci rozhodoval na základě odvolání zaměstnavatele, rozsudek změnil tak, že žalobu zamítl. Pro čtyři skutky žalované, které soud prvního stupně vyhodnotil jako diskriminační, našel rozumné a legitimní zdůvodnění.²⁴⁰ Žalobkyně podala dovolání k Nejvyššímu soudu, který o věci do doby vydání této zprávy nerozhodl.

3.6 Sexuální obtěžování

Obtěžování členky Hasičského záchranného sboru

Žalobkyně pracovala ve služebním poměru na pozici vedoucí oddělení pro vnitřní správu, personální a právní agendu. Zažalovala svého zaměstnavatele (Hasičský záchranný sbor Pardubického kraje), který nezakročil proti obtěžujícímu jednání jejího přímého nadřízeného. Ten jako ředitel kanceláře krajského ředitele měl po dobu tří let naléhat na skončení služebního poměru žalobkyně, vysmívat se jejímu osobnímu vztahu s jiným mužem, naléhat na jeho ukončení a zpochybňovat její morální a pracovní kvality. V žalobě požadovala zveřejnění omluvy a zaplacení náhrady nemajetkové újmy v penězích ve výši

²³⁸ Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 31. 5. 2016, č. j. 21 C 43/2013-243, rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 6. 4. 2017 č. j. 19 Co 1805/2016-342.

²³⁹ Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 25. 2. 2019, č. j. 23 C 276/2017-492.

²⁴⁰ Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 25. 2. 2020, č. j. 19 Co 889/2019-717.



150 000 Kč (5 828 EUR). Zatímco okresní soud žalobu zamítl (jednání se neprokázalo), krajský soud rozsudek změnil a žalobě vyhověl (opřel se zejména o výpovědi bývalé kolegyně žalobkyně a psycholožky). Na základě vykonatelného rozsudku krajského soudu z roku 2010 bývalý zaměstnavatel zaplatil finanční kompenzaci v požadované výši, omluvu ale žalobkyni neposkytl. Všechny rozsudky ale následně zrušil Nejvyšší soud pro vady při aplikaci § 133a občanského soudního řádu. Žalobkyně poté vzala antidiskriminační žalobu zpět. Specifické okolnosti celého případu odůvodnily, že soud nepřiznal právo na náhradu nákladů řízení.²⁴¹

Zasílání pornografického materiálu na pracovišti

Přímý nadřízený žalobkyně (vedoucí odboru dopravy na městském úřadu) se měl dopustit sexuálního obtěžování (zasíláním e-mailů s pornografickou tematikou, MMS zpráv s vyobrazením vlastního přirození) a následně nerovného zacházení s žalobkyní (odvolání souhlasu s vedlejší výdělečnou činností, kontrola docházky, snížení osobního příplatku) s cílem donutit ji k ukončení pracovního poměru. Soudy zjistily, že v letech 2005–2008 byly vztahy mezi oběma zaměstnanci žalované nadstandardní, měly sexuální podtext, ale byly konsensuální. Ke zlomu mělo dojít v roce 2009, přičemž příčinu vzniku konfliktu se nepodařilo soudům spolehlivě zjistit (v úvahu přichází odmítnutí vedoucího odboru dopravy žalobkyní, případně přesunutí pozornosti na jinou zaměstnankyni vedoucím odboru). Konflikt vedl ke zhoršení situace na pracovišti a podání stížnosti, kterou zaměstnavatel řádně nevyřídil. Krajský soud konstatoval, že přímý nadřízený žalobkyně vzniklou situaci nezvládl, žalovaná z pozice zaměstnavatele odpovídajícím způsobem nezasáhla. Soud proto přiznal žalobkyni omluvu a náhradu nemajetkové újmy v penězích ve výši 50 000 Kč (1 943 EUR). Žalovaná musela žalobkyni také uhradit dlužnou částku na nemocenských dávkách 6 336 Kč (246 EUR) a státu zaplatit pokutu ve výši 80 000 Kč (3 108 EUR) udělenou orgány inspekce práce za přestupek spočívající v neprojednání stížnosti na bossing. Soudy nepřiznaly žádnému z účastníků náhradu nákladu řízení.²⁴²

3.7 Ukončení zaměstnání

Dva případy zrušení pracovního poměru s těhotnými zaměstnankyněmi ve zkušební době

Ve sledovaném období řešily české soudy dva případy skončení pracovního poměru ve zkušební době s těhotnou zaměstnankyní. Zatímco první případ je pravomocně skončen, v druhém případě žalobkyně podala dovolání k Nejvyššímu soudu, který o něm dosud nerozhodl.

241 Rozsudek Okresního soudu v Pardubicích ze dne 12. 3. 2008, č. j. 8 C 373/2006-107, usnesení Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 2. 10. 2008, č. j. 23 Co 327/2008-132, rozsudek Okresního soudu v Pardubicích ze dne 30. 3. 2009, sp. zn. 8C 373/2006-308, rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 27. 10. 2010, č. j. 23 Co 282/2009-397, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 867/2011, usnesení Okresního soudu v Pardubicích ze dne 30. 9. 2013, č. j. 8 C 373/2006-455, usnesení Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 31. 3. 2014, č. j. 23 Co 105/2014-465, usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 962/2015, usnesení Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 30. 12. 2015, č. j. 21 Co 105/2014-507, usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2993/2016.

242 Rozsudek Okresního soudu v Rakovníku ze dne 29. 1. 2014, č. j. 9 C 132/2009-954, rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 17. 3. 2015, č. j. 23 Co 229/2014-1079, usnesení Okresního soudu v Rakovníku ze dne 23. 9. 2015, č. j. 9 C 132/2009-1132, usnesení Krajského soudu v Praze ze dne 30. 12. 2015, č. j. 23 Co 393/2015-1148.



V prvním případě žalobkyně nastoupila do zaměstnání, přičemž neinformovala zaměstnavatele o svém těhotenství. Pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou s tříměsíční zkušební dobou. Dvanáct dní před uplynutím zkušební doby s ní zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr. Žalobkyně tvrdila, že k tomu došlo z důvodu jejího těhotenství. Zaměstnavatel nejprve žádný důvod pro zrušení pracovního poměru neudal, posléze v soudním řízení tvrdil, že důvodem zrušení pracovního poměru byla nedostatečná pracovní výkonnost žalobkyně. Tomu se žalobkyně bránila tvrzením, že její nadřízený jí žádné nedostatky v pracovním výkonu v průběhu zaměstnání nevytýkal. Obecné soudy žalobu zamítly. Žalobkyně totiž neprokázala, že by s ní zaměstnavatel zacházel méně příznivě ve srovnání s ostatními zaměstnanci na obdobné pozici. Soudy přihlédly ke skutečnosti, že zaměstnavatel umožňoval žalobkyni návštěvy lékaře a k rozvázání poměru nedošlo bezprostředně poté, co se o těhotenství zaměstnankyně dozvěděl.²⁴³ Ústavní soud odmítl její ústavní stížnost. Uvedl, že zákaz přímé diskriminace z důvodu těhotenství ve vazbě na ustanovení § 66 zákoníku práce nelze vykládat natolik extenzivním způsobem, který by v případě těhotenství zaměstnankyně v podstatě eliminoval možnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době.²⁴⁴

V druhém případě žalobkyně pracovala pro žalovanou dva roky na pozici uklízečky. Poté pracovala dva měsíce pro jiného zaměstnavatele. K žalované se vrátila na pozici lesní dělnice (sezónní práce). V průběhu tříměsíční zkušební doby otěhotněla. Bylo jí oznámeno, že zaměstnavatel pro ni jinou práci nemá. Přestože o těhotenství věděli jednotliví zaměstnanci (přímý nadřízený, personalistka), zrušení pracovního poměru podepsal statutární zástupce, který o těhotenství údajně nevěděl. Pracovní lékařka totiž v potvrzení, které bylo obsaženo v podkladech pro zrušení poměru, uvedla, že žalobkyně dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost (těhotenství ale do potvrzení neuvedla). Žalobkyně spatřovala v postupu zaměstnavatele diskriminaci z důvodu těhotenství. Požadovala určení neplatnosti zrušení pracovního poměru, konstatování diskriminace a poskytnutí náhrady nemajetkové újmy ve výši 10 000 Kč (389 EUR). Okresní a krajský soud její žalobu zamítly. Uvedly, že je možné zrušit pracovní poměr ve zkušební době s těhotnou zaměstnankyní. Pokud jde o žalobkyni, nebylo v řízení prokázáno, že důvodem rozvázání pracovního poměru bylo její těhotenství.²⁴⁵ Žalobkyně podala dovolání k Nejvyššímu soudu.

Diskriminace vychovatele v dětském domově

Zaměstnavatel dal výpověď žalobci, protože nesplňoval kvalifikační předpoklady pro výkon povolání vychovatele v dětském domově (chybějící vzdělání v oboru speciální pedagogika). Žalobce tvrdil, že skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru bylo jeho pohlaví. U zaměstnavatele totiž pracovala ve stejném období žena, která také nesplňovala požadované předpoklady. Přesto výpověď nedostala. Žalobce poukazoval na vyšší fluktuaci

243 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 19. 8. 2016, č. j. 43 C 5/2015-109, rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 15. 2. 2017, č. j. 62 Co 431/2016-140, usnesení Nejvyššího soudu ze dne 5. 10. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2694/2017.

244 Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 13. 3. 2018, sp. zn. IV. ÚS 4091/17.

245 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 4. 9. 2019, č. j. 14 C 86/2018-76, rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 15. 1. 2020, č. j. 23 Co 381/2019-101.



mužských zaměstnanců, nerovné odměňování a pronásledování ze strany vedení domova (výpověď měla představovat odvetu za jeho stížnosti podané k jiným institucím). Obecné soudy jeho žalobu zamítly mimo jiné také proto, že oblastní inspektorát práce diskriminaci u zaměstnavatele nezjistil.²⁴⁶ Po zásahu Ústavního soudu v roce 2015²⁴⁷ provedly obecné soudy podrobnější dokazování s ohledem na znění § 133a občanského soudního řádu. Soud v další fázi řízení vyslechl dvanáct svědků a dovodil, že na pracovišti nepanovalo diskriminační prostředí vůči mužům. Ve srovnání s žalobcem se žena, která nedostala výpověď (tzv. komparátor), jevila zaměstnavateli jako perspektivnější. O přijetí k vysokoškolskému studiu měla tato žena (na rozdíl od žalobce) alespoň zažádáno. Soud nepřisvědčil ani tvrzením, že si žalobce nemohl zvýšit kvalifikaci z důvodu rozložení směn (sám totiž s takovou úpravou pracovní doby souhlasil) a že výpověď byla v podstatě odvetou stížnosti podané ke zřizovateli a správním úřadům. Nižší odměna za práci byla vysvětlena tím, že žalobce přestal vykonávat funkci preventisty. Soudy proto žalobu zamítly.²⁴⁸ V pořadí druhá ústavní stížnost byla podána opožděně.²⁴⁹

Neplatnost výpovědi z důvodu věkové diskriminace vyšší soudní úřednice

Zaměstnankyně pracovala řadu let jako vyšší soudní úřednice. Zaměstnavatel s ní ukončil pracovní poměr výpovědí pro její nadbytečnost. Kromě toho ukončil podobně pracovní poměr s dalšími dvěma zaměstnankyněmi ve věku nad 60 let a předtím se ještě dohodl na rozvázání pracovního poměru s 6 zaměstnankyněmi ve věku nad 60 let. Zaměstnankyně byla přesvědčena, že nadbytečnost byla pouze zástupným důvodem a skutečným důvodem byl její důchodový věk. Obrátila se s žalobou na soud, který jí vyhověl a určil, že výpověď je neplatná z důvodu diskriminace. Podle názoru soudu žalovaný organizační změnu jen předstíral.²⁵⁰ Odvolací soud tento rozsudek potvrdil.²⁵¹ Zaměstnavatel podal dovolání, které Nejvyšší soud odmítl.²⁵² Žalobkyně uplatnila též nárok na náhradu nemajetkové újmy ve výši 50 000 Kč (1 943 EUR) podle antidiskriminačního zákona. V této části soud prvního stupně zatím nerozhodl.

Výpověď pro nadbytečnost skladníkovi se zdravotním postižením

Žalobce pracoval u žalované společnosti na pozici skladníka. V roce 2016 přijala žalovaná organizační opatření, v jejímž důsledku propustila 11 zaměstnanců včetně žalobce. Ten tvrdil, že byl vybrán z důvodu svého nepříznivého zdravotního stavu. Uvedl, že i ostatní

246 Rozsudek Okresního soudu v Uherském Hradišti ze dne 16. 8. 2013, č. j. 4C 57/2012-109, rozsudek Krajského soudu v Brně - pobočka ve Zlíně ze dne 20. 3. 2014, č. j. 60 Co 447/2013-191, usnesení Nejvyššího soudu ze dne 16. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3211/2014.

247 Nález Ústavního soudu ze dne 8. 10. 2015, sp. zn. III. ÚS 880/15.

248 Rozsudek Okresního soudu v Uherském Hradišti ze dne 11. 11. 2016, č. j. 4C 57/2012-412, rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 16. 5. 2017, č. j. 60 Co 58/2017-476, usnesení Nejvyššího soudu ze dne 20. 10. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4520/2017.

249 Usnesení Ústavního soudu ze dne 16. 1. 2018, sp. zn. III. ÚS 124/18.

250 Rozsudek Okresního soudu v Blansku ze dne 26. 7. 2017, č. j. 12 C 374/2015-196.

251 Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 13. 3. 2019, č. j. 49 Co 367/2017-397.

252 Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2662/2019.



zaměstnanci dostali výpověď ze stejného diskriminačního důvodu. Zatímco nalézací soud vyšel z ustálené judikatury, že soudu nepřísluší přezkoumávat výběr nadbytečného zaměstnance,²⁵³ odvolací soud s ním nesouhlasil. Uvedl, že přezkum je možný právě v případě námitky diskriminace.²⁵⁴ Žalovaná následně uvedla, že se při výběru nadbytečného zaměstnance rozhodovala na základě výše mzdy, jelikož se chtěla revitalizovat a ušetřit na mzdových nákladech. Žalobce přitom měl vyšší mzdu (16 000 Kč, 622 EUR) než jeho kolegyně (13 000 Kč, 505 EUR). Jelikož starší zaměstnanci obvykle dosahují vyšší mzdy, nalézací soud dovodil nepřímou diskriminaci z důvodu věku.²⁵⁵ Odvolací soud ale vyhověl odvolání žalované. Žalobce totiž nikdy věkovou diskriminaci nenamítal.²⁵⁶ Nalézací soud proto vyslechl svědky (současné i bývalé zaměstnance žalované) a dospěl k závěru, že k diskriminaci z důvodu zdravotního postižení nedošlo. Zaměstnavatel při výběru upřednostnil zaměstnankyni, která měla dokončené středoškolské vzdělání s maturitou a základy anglického jazyka.²⁵⁷ Rozsudek je pravomocný.

Použití audionahrávky pro účely dokazování věkové diskriminace

Žalobce jako propagační referent koordinoval a realizoval projekty rozvoje turistické infrastruktury a regionálního rozvoje. V roce 2014 zaměstnavatel přistoupil ke zrušení jeho pracovního místa a podání výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Žalobce namítal, že důvodem výpovědi byl jeho důchodový věk a dožadoval se určení její neplatnosti. Zaměstnavatel námitku věkové diskriminace popřel. Důvodem výpovědi totiž byla organizační změna, která souvisela s novou představou ředitele o činnosti samotné organizace (přesunutí projektů z vícero týmů do jednoho). Žalobce soudu předložil nahrávku, kterou pořídil s vědomím svého nadřízeného. Proti jejímu provedení v rámci soudního dokazování neměl zaměstnavatel výhradu. Nahrávka zaznamenala čtvrt hodinový rozhovor mezi žalobcem a ředitelem, který rozhodl o reorganizaci. Na dvou místech nahrávky se ředitel zmiňuje, že chce dát šanci mladším lidem a nepřeje si, aby v odboru pracovalo více „důchodců“. Pokud jsou na pracovišti volná místa, měla by být obsazena mladými lidmi. Uvedl také, že žalobce nevyhazuje jako důchodce, ale že ruší pracovní místo. Tyto výroky soud nepovažoval za diskriminační. Uvedl ale, že ředitel žalované měl volit lepší a citlivější komunikaci.²⁵⁸

Ukončení služebního poměru s HIV pozitivním policistou

Žalobce vykonával službu u Útvaru pro ochranu ústavních činitelů ochranné služby Policie České republiky. Ze služebního poměru byl propuštěn v roce 2011, a to na základě lékařského posudku, podle něhož měl žalobce pozbyt dlouhodobě zdravotní způsobilost

253 Rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 7. 2. 2017, č. j. 85 C 245/2016-37.

254 Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 2. 8. 2017, č. j. 16 Co 67/2012-67.

255 Rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 23. 1. 2018, č. j. 85 C 245/2016-98.

256 Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. 6. 2018, č. j. 16 Co 65/2018-116.

257 Rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 4. 4. 2019, č. j. 85 C 245/2016-190.

258 Rozsudek Okresního soudu v Prachaticích ze dne 27. 5. 2015, č. j. 6 C 27/2015-52, usnesení Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 14. 8. 2015, č. j. 19 Co 1617/2015-65.



k výkonu služby. Nakazil se totiž virem lidské imunitní nedostatečnosti (HIV). Žádal, aby soud konstatoval diskriminaci a nařídil zaplacení náhrady nemajetkové újmy ve výši 500 000 Kč (19 427 EUR). Obecné soudy uznaly, že onemocnění virem HIV naplňuje definici zdravotního postižení. Uvedly také, že se na případ aplikuje antidiskriminační zákon (jako *lex generalis*). Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů totiž nechrání příslušníky před diskriminací z důvodu zdravotního postižení. Na základě znaleckého dokazování ale obecné soudy dospěly k závěru, že zdravotní stav žalobce odůvodňoval ukončení služebního poměru.²⁵⁹ Nejvyšší soud ale celé řízení v roce 2018 překvapivě zastavil a postoupil věc Policejnímu prezidiu. Uvedl, že věc nenáleží do pravomoci civilních soudů. Pokud žalobce uplatňuje nárok, který má základ v rozhodnutí služebního funkcionáře (což byl i tento případ), musí se obrátit na příslušný správní orgán.²⁶⁰ Ústavní soud odmítl ústavní stížnost, jelikož dospěl k závěru, že rozsudek Nejvyššího soudu nepředstavuje konečné rozhodnutí ve věci.²⁶¹ Nároky žalobce se v době vydání zprávy zabývá městský soud v režimu správního soudnictví.

259 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 16. 5. 2017, č. j. 10 C 239/2013-241, rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 9. 11. 2017, č. j. 20 Co 343/2017-279.

260 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 8. 2018, č. j. 21 Cdo 2550/2018-320.

261 Usnesení Ústavního soudu ze dne 27. 12. 2018, sp. zn. III. ÚS 3915/18.



4. Zdravotní péče

V oblasti poskytování zdravotní péče bylo soudních případů ve zkoumaném období pouze pět. Na základě zkušeností veřejného ochránce práv z vyřizování podnětů na diskriminaci lze usuzovat na tři důvody. Prvním z nich je skutečnost, že osoby diskriminované v přístupu ke zdravotní péči či při jejím poskytování zpravidla řeší to, jak si co nejrychleji kvalitní zdravotní péči zajistit. Jelikož jde o zdraví, je rychlost poskytnutí zdravotní péče zásadní. Obrana v soudním řízení, které může trvat i několik let, nemusí být pro oběti prioritou. Druhým důvodem je, že se jedná o velmi citlivou oblast, kde osoby bránící se diskriminaci musí sdělovat údaje o svém zdravotním stavu třetím osobám (soudu, znalci apod.). Představa, že se citlivé údaje řeší ve veřejném soudním řízení, je tudíž může odrazovat. Třetím důvodem může být skutečnost, že v soudním řízení z výhody sdíleného důkazního břemene mohou těžit pouze osoby diskriminované z důvodu rasy, etnického původu a pohlaví.

Většina sporů z oblasti poskytování zdravotní péče, resp. zdravotních služeb, kterými se soudy zabývaly, se týkala odmítnutí přijetí pacienta do péče. Také většina případů, jimiž se veřejný ochránce práv zabýval, je tohoto druhu. Nejčastěji se s odmítnutím z diskriminačního důvodu setkávají lidé s různými druhy zdravotního postižení a Romové.

Poskytovatelé zdravotních služeb, odmítnou-li přijmout pacienta do péče, jsou povinni vystavit o tom zprávu s vysvětlením důvodu pro nepřijetí, přičemž důvody, pro něž může poskytovatel pacienta odmítnout, jsou zákonem taxativně vymezeny.²⁶² Vzhledem k tomu, že většina komunikace mezi poskytovatelem a pacientem ohledně přijetí či nepřijetí do péče probíhá zpravidla neformálně, telefonicky nebo pohovorem v čekárně poskytovatele, neexistuje o ní zpravidla záznam a poskytovatelé často zprávu o nepřijetí do péče bez výslovného vyžádání nevystavují. O tom, že mezi pacientem a poskytovatelem proběhlo nějaké jednání, tím méně o obsahu tohoto jednání, tak nebývá žádný důkaz. I v případech, kdy poskytovatel vydá zprávu o nepřijetí pacienta, nebude v ní zpravidla diskriminační důvod přímo označen. Žalobce proto bude obtížně prokazovat, že důvodem pro jeho odmítnutí byl diskriminační důvod.

Důkazní situace žalobce je ztížena i skutečností, že v oblasti zdravotní péče se institut sdíleného důkazního břemene uplatňuje pouze při namítání diskriminačních důvodů rasy a etnického původu a pohlaví,²⁶³ v ostatních případech leží důkazní břemeno pouze na žalobci. V případě diskriminačního důvodu pohlaví nemusí být sdílení důkazního břemene z doslovného znění občanského soudního řádu na první pohled zřejmé – dle občanského soudního řádu se důkazní břemeno sdílí v případě namítané diskriminace z důvodu pohlaví při přístupu ke zboží a službám, takto to totiž požaduje genderová směrnice. Zdravotní péče a zdravotní služby jsou ve smyslu unijního práva také považovány za služby, a spadají tudíž do působnosti směrnice, která sdílení důkazního břemene

²⁶² Ustanovení § 48 zákona o zdravotních službách.

²⁶³ Ustanovení § 133a občanského soudního řádu. Jedná se o implementaci rasové směrnice a genderové směrnice.



požaduje.²⁶⁴ I právní úpravu v občanském soudním řádu je tedy potřeba vykládat tak, že sdílené důkazní břemeno se v oblasti poskytování zdravotní péče uplatní při namítané diskriminaci jak z důvodu rasy a etnického původu, tak z důvodu pohlaví.²⁶⁵

Vzhledem k nemožnosti diskriminační jednání prokázat jinak, volí žalobci jako důkazní prostředky skryté nahrávky nebo situační testování. Dle judikatury Ústavního soudu je užití utajených nahrávek jako důkazu v soudním řízení přípustné tehdy, je-li to potřebné pro ochranu práv výrazně slabší strany občanskoprávního sporu, které hrozí závažná újma, nelze-li tyto skutečnosti prokázat jiným způsobem.²⁶⁶ Dle mého názoru pacient hledající lékaře, který by ho přijal do péče, je ve vztahu k poskytovateli zdravotních služeb výrazně slabší stranou, protože je v citlivé osobní situaci. Nahrávka jednání pacienta s poskytovatelem zdravotní péče, ať je pořizena přímo při jednání nebo v rámci situačního testování, by proto v soudním řízení ve většině případů měla být jako důkaz přípustná.

Romští pacienti odmítnutí zubařkou

Žalobce hledal zubního lékaře, objednal se proto k žalované – zubní lékařce. Při návštěvě ordinace jej ale zubařka odmítla. Žalobce měl dojem, že důvodem odmítnutí mohl být jeho romský původ, obrátil se proto na neziskovou organizaci. Nezisková organizace za pomoci manželky žalobce (ve sporu druhé žalobkyně) a zaměstnance neziskové organizace, který na rozdíl od žalobců nebyl Rom, provedla situační testování. Situační testování proběhlo tak, že se nejprve k žalované zubařce objednala žalobkyně a následně zaměstnanec organizace. Žalovaná zubařka romskou žalobkyni stejně jako dříve jejího manžela odmítla ošetřit, zatímco neromského zaměstnance neziskové organizace bez problémů ošetřila. Jako důvod odmítnutí zubařka uvedla, že pouze výjimečně registruje dospělé pacienty, a vybírá si je, až když pacienta uvidí. Žalobkyně svou návštěvu u zubařky skrytě nahrávala na kameru.²⁶⁷

Následně žalobci podali na zubařku antidiskriminační žalobu a domáhali se omluvy a náhrady nemajetkové újmy v penězích. Po zahájení soudního řízení strany uzavřely smír, který soud následně schválil. Obsahem smíru byla omluva žalované oběma žalobcům a náhrada nemajetkové újmy ve výši 15 000 Kč každému ze žalobců.²⁶⁸

264 Nic na tom nemění skutečnost, že na rozdíl od běžně poskytovaných služeb při poskytování zdravotní péče zpravidla neprobíhá přímá úhrada za péči pacientem, ale péče je hrazena nepřímou z veřejného zdravotního pojištění. To je potvrzeno také judikaturou Soudního dvora EU, například rozsudkem Soudního dvora ze dne 12. 7. 2001, *Smits a Peerbooms proti Stichting CZ Groep Zorgverzekeringen*, C-157/99.

265 Směrnici stejným způsobem vykládá i Evropská komise. Blíže viz Evropská komise. *Zpráva o používání směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování, COM(2015) 190*. In Eur-lex.

266 Nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 1774/14 ze dne 9. 12. 2014 (N 221/75 SbNU 485), dostupné z: <http://nalus.usoud.cz>.

267 Zpráva o zjištění diskriminace ze dne 23. května 2012 sp. zn. 67/2012/DIS, dostupná z: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1472>.

268 Usnesení Městského soudu v Brně ze dne 3. 2. 2016, sp. zn. 112 C 289/2014 a 33 C 316/2014.



Odmítnutá HIV pozitivní pacientka

Soudy se zabývaly dvěma případy, kdy zubní lékař odmítl ošetřit HIV pozitivního pacienta.

V prvním případě se žalobkyně s bolestmi zubů dostavila do nemocnice (žalované) na ošetření. Ošetřena však nebyla. V případě se nepodařilo objasnit skutkový stav tak, aby o něm nebyly pochybnosti, žaloba proto byla zamítnuta. Žalobkyně tvrdila, že ji žalovaná odmítla ošetřit. Zdravotní sestra jí měla sdělit, že na HIV pozitivní pacienty není nemocnice připravená, a doporučila jí jiné zdravotnické zařízení. Žalovaná se bránila, že byla připravena žalobkyni ošetřit na konci pracovní doby po ošetření ostatních pacientů, čehož žalobkyně nevyužila, jelikož z čekárny odešla. Mělo se jednat o nedorozumění.²⁶⁹

Krajský soud rozsudek okresního soudu potvrdil. Shledal sice, že jednání žalované nebylo zcela profesionální, ale vzhledem k tomu, že se žalobkyně domáhala určení, že došlo k přímé diskriminaci z důvodu její HIV positivity, což se neprokázalo, rozsudek okresního soudu jako věcně správný potvrdil.²⁷⁰

V druhém případě nabídl žalovaný po podání žaloby smírné vyřešení sporu. Konkrétně žalobci nabídl požadované ošetření a věnoval také finanční dar HIV+ komunitě. Spor byl proto vyřešen smírně a žalobce vzal žalobu v celém rozsahu zpět.²⁷¹

Poskytování méně kvalitní léčby jako diskriminace

Žalobci se domáhali omluvy a náhrady nemajetkové újmy za diskriminační jednání žalované nemocnice, v důsledku kterého jejich dcera zemřela. Diskriminace měla dle žalobců spočívat v tom, že lékaři po zhoršení zdravotního stavu dcery z důvodu jiného jejího onemocnění, které mělo charakter zdravotního postižení, nezahájili resuscitační péči a informovali rodiče o její blížící se smrti. Na nátlak žalobců lékaři později zahájili resuscitační péči, nicméně již bylo pozdě. Dle názoru žalobců, kdyby jejich dcera netrpěla tímto jiným onemocněním, k její resuscitaci by lékaři přistoupili ihned. Žalovaná se bránila tím, že zdravotní péče byla poskytnuta dceři žalobců *lege artis*.²⁷² Léčebný postup, který požadovali žalobci, by bylo možné z etického hlediska hodnotit jako trápení a prodlužování trápení.

Okresní ani krajský soud se otázkou diskriminace věcně nezabývaly, žalobu zamítly kvůli nedostatku aktivní legitimace žalobců – dle názoru soudů se ochrany před diskriminací může domáhat jen osoba přímo dotčená diskriminačním jednáním.²⁷³

269 Rozsudek Okresního soudu Plzeň-město ze dne 1. 8. 2018, sp. zn. 13 C 47/2018.

270 Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 5. 12. 2018, sp. zn. 18 Co 240/2018.

271 Usnesení Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 24. 11. 2015, sp. zn. 29 C 274/2015.

272 Jako *lege artis* se označuje lékařský postup, který je podle současných poznatků lékařské vědy nejlepším možným postupem.

273 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 5. 10. 2015, sp. zn. 28 C 17/2014, rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 18. 5. 2016, sp. zn. 39 Co 74/2016.



Nejvyšší soud vyhověl dovolání žalobců a rozsudky prvostupňového a odvolacího soudu zrušil.²⁷⁴ Dle jeho právního názoru se ochrany před diskriminací mohou domáhat i osoby blízké přímé oběti diskriminace, které opodstatněně považují újmu diskriminovaného člověka též za újmu vlastní. Svůj závěr opřel především o nutnost eurokonformního výkladu antidiskriminačního zákona s unijními směrnici a judikaturou Soudního dvora EU, která požaduje, aby se diskriminaci mohly bránit i jiné osoby než přímá oběť diskriminace.²⁷⁵ Nejvyšší soud se ztotožnil s mým právním závěrem, který měl k dispozici.²⁷⁶ Soudní řízení v této věci dosud není pravomocně skončeno.

274 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 12. 2017, sp. zn. 30 Cdo 2260/2017.

275 Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 17. července 2008, *S. Coleman proti Attridge Law a Steve Law*, C-303/06.

276 Stanovisko veřejného ochránce práv ze dne 6. listopadu 2015 sp. zn. 61/2015/DIS, dostupné z: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3608>.



5. Vzdělávání

Ve zkoumaném období soudy rozhodovaly o 11 případech diskriminace v oblasti vzdělávání (cca 12 % případů z celkového počtu 90, celkem 23 rozhodnutí), šest z těchto jedenácti případů je již pravomocně skončeno. Úspěšní byli žalobci pouze ve 2 případech (cca 33 % z rozsouzených případů). Ve zbývajících 5 kauzách probíhá odvolací či dovolací řízení. Nejčastěji žalobci namítali diskriminaci z důvodu zdravotního postižení, následně etnický původ a náboženské vyznání.

Tab. 10 Počty řízení podle namítaného chráněného důvodu (N = 11)

Namítaný chráněný důvod	Počet řízení	Skončeno úspěšně	Skončeno neúspěšně	Neskončeno
Zdravotní postižení	6	1 (cca 17 %)	2 (cca 33 %)	3 (cca 50 %)
Etnický původ	3	1 (cca 33 %)	1 (cca 33%)	1 (cca 33 %)
Náboženské vyznání	2	0	1 (cca 50 %)	1 (cca 50 %)
Celkem	11	2 (cca 18 %)	4 (cca 36 %)	5 (cca 45 %)

V prvním úspěšném případě šlo o obtěžující výroky o etnicitě žáků a nepřijetí do první třídy základní školy. Soud žalobcům přiznal písemnou omluvu. Ve druhém případě šlo o nezajištění vzdělávání žákovi s poruchou autistického spektra. Soud žalobci přiznal písemnou omluvu a náhradu nemajetkové újmy ve výši 50 000 Kč (1 943 EUR).

Tím, že v pozici žalobce či žalobkyně jsou především nezletilé děti, kauzy z oblasti vzdělávání s sebou přinášejí několik specifik:

- nutnost udělení souhlasu opatrovnického soudu s podáním antidiskriminační žaloby,
- provedení výslechu nezletilého žalobce či žalobkyně jako účastníků řízení,
- nepřiznání práva na náhradu nákladů řízení.

V úvodu kapitoly se popisují tato specifika. Následně se analyzují konkrétní rozhodnutí soudů, pokud jde o přístup ke vzdělávání a podmínky vzdělávání.

5.1 Specifika případů z oblasti vzdělávání

Souhlas opatrovnického soudu

Pokud se nejedná o běžnou záležitost, rodiče potřebují souhlas soudu k právním úkonům, které se týkají majetku dítěte.²⁷⁷ Podle Nejvyššího soudu to dopadá i na podání žaloby

²⁷⁷ Ustanovení § 898 občanského zákoníku: „K právnímu jednání, které se týká existujícího i budoucího jmění dítěte nebo jednotlivé součásti tohoto jmění, potřebují rodiče souhlas soudu, ledaže se jedná o běžné záležitosti, nebo o záležitosti sice výjimečné, ale týkající se zanedbatelné majetkové hodnoty.“



na ochranu před diskriminací podle antidiskriminačního zákona.²⁷⁸ Platí to i v případě, kdy dítě se bude domáhat pouze omluvy, nikoliv náhrady nemajetkové újmy v penězích. Pokud by totiž dítě u soudu se svým nárokem na omluvu neuspělo, může mu soud uložit povinnost nahradit protistraně náklady řízení, což nepříznivě dopadne do jeho majetkové sféry.

Vyžadování souhlasu opatrovnického soudu však prozatím není běžnou praxí. Z deseti analyzovaných případů (v jednom případě byl již žalobce zletilý) soudy pouze ve třech výslovně uvádějí, že opatrovnický soud dal rodičům souhlas k podání žaloby za dítě. V šesti případech soudy souhlas nezmiňují. Předpokládám proto, že k udělení souhlasu nedošlo. V posledním případě se jádro sporu posunulo právě k nutnosti tento souhlas zajistit (viz výše uvedené závěry Nejvyššího soudu).

Výslech nezletilého žalobce

Ve dvou případech nezletilí žalobci navrhovali vlastní výslech. Soudy však tyto důkazy neprovedly. V jednom případě s odůvodněním, že výslech žalobce by nic nepřinesl, o žalobě neví, nechápal by smysl soudního řízení (pojmy jako diskriminace, odepření či vzdělání jsou pro něj cizí) a již byl zatěžovaný mnoha spory rodičů o výchově.²⁷⁹ Žalobci bylo 14 let v době vydání tohoto rozhodnutí. V druhém případě soud výslech nezletilého žalobce neprovedl, jelikož výslech účastníka řízení je podle občanského soudního řádu pouze podpůrným důkazem.²⁸⁰ A zároveň soud nechtěl u žalobce vyvolat negativní vzpomínky a zhoršit jeho zdravotní stav (pokusil se o sebevraždu). Soud tak vycházel alespoň z dopisu, který žalobce soudu poslal.

V jednom případě soud naopak provedl výslech nezletilé žalobkyně bez toho, aby to jakákoliv strana navrhla.²⁸¹ Výslech proběhl bez přítomnosti účastníků i zákonných zástupců. Soud informace následně vyhodnotil tak, že žalobkyně většinu svých tvrzení převzala (a to i formulačně) z názorů svých rodičů. Zároveň neuvedla nic, z čeho by se dalo usuzovat, že ji postupy školy závažným způsobem psychicky zasáhly. Soud její žalobu zamítl.

Náhrada nákladů řízení

Soudy zpravidla nepřiznávaly vítězné žalované straně právo na náhradu nákladů řízení, jelikož to považovaly za příliš tvrdé.²⁸² Zohledňovaly to, že žalobce či žalobkyně jsou nezletilí, mají zdravotní postižení nebo jsou finančně závislí na rodičích. V případě, kdy žalovaným byl stát, soud zohlednil malý dopad nepřiznání práva na náhradu nákladů řízení do jeho majetkových poměrů.

278 Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 30 Cdo 3421/2016, dostupné z: www.nsoud.cz.

279 Rozsudek Okresního soudu v Kolíně ze dne 26. 6. 2018, sp. zn. 12 C 447/2015.

280 Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 25. 4. 2019, č. j. 35 C 207/2016-279.

281 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 4. 9. 2015, sp. zn. 5 C 228/2013.

282 Ustanovení § 150 občanského soudního řádu: „Jsou-li tu důvody hodné zvláštního zřetele, nebo odmítne-li se účastník bez vážného důvodu zúčastnit prvního setkání s mediátorem nařízeného soudem, nemusí soud výjimečně náhradu nákladů řízení zcela nebo zčásti přiznat.“



Ve dvou případech se ale odvolací soud od této praxe odchýlil.²⁸³ Základní zásadou, která ovládá rozhodování o náhradě nákladů civilního sporného řízení, je zásada úspěchu ve věci. Tu lze prolomit v konkrétním výjimečném případě. V jednom případě rodiče žalobkyně nezajistili souhlas opatrovnického soudu a kvůli tomu soud musel řízení zastavit. Ve druhém případě zase soud hodnotil žalobu jako šikanózní. Podle soudu matka žalobce zneužila své nezletilé dítě se zdravotním postižením jako „lidský štít“ k vyřizování si účtů se žalovanou školou. Podle soudů nelze navíc po žalovaných školách spravedlivě požadovat, aby své zbytečně vynaložené náklady na právní zastoupení hradily ze svého rozpočtu (ten slouží k jinému účelu, zaměstnanci školy a žáci nemají nést důsledky nedůvodné žaloby). V prvním případě proto žalobkyně musela škole uhradit částku ve výši 61 000 Kč. V druhém případě matka žalobce musela škole uhradit částku ve výši 246 954 Kč.

5.2 Přístup ke vzdělávání

Pokud jde o přístup ke vzdělávání, soudy projednaly 5 případů. Žalobci nejčastěji namítali diskriminaci z důvodu romské etnicity (2 případy, 40 %) a zdravotního postižení (2 případy, 40 %). V 1 případě žalobkyně namítala diskriminaci z důvodu náboženského vyznání (20 %).

Nepřijetí romských žáků do základní školy

V roce 2014 se skupina romských dětí hlásila do první třídy základní školy v Ostravě. Ředitel školy měl obavy, že škola kvůli tomu začne být vnímána jako „romská“ škola a že dojde k odlivu dětí z majority. Rozhodl se proto otevřít v prvním ročníku pouze jednu třídu a děti vybírat podle výsledku v testu školní zralosti. Do médií také hovořil o nutnosti regulace počtu romských žáků ve třídě.

Dva romští chlapci, které ředitel do školy v důsledku toho nepřijal, namítali u soudu diskriminaci z důvodu etnicity. Po škole požadovali písemnou omluvu a náhradu nemajetkové újmy v penězích ve výši 50 000 Kč (1 943 EUR). Soud konstatoval, že škola romské chlapce přímo diskriminovala. Výroky ředitele školy o nutnosti regulace počtu romských žáků zasáhly jejich důstojnost. Byly totiž míněny tak, že romské děti jsou oproti dětem z majority ve škole méně žádané a jsou přítěží pro pověst školy u většinové společnosti. Výroky stavěly chlapce do role lidí „méněcenných“ a „nedůstojných“.

Soud při dokazování připustil utajenou nahrávku hovoru s ředitelem školy, jelikož zájem na odhalení diskriminace je veřejným zájmem a má přednost před právem ředitele školy na ochranu soukromí.

Z žalovaných nároků soud chlapcům přiznal písemnou omluvu. Náhradu nemajetkové újmy v penězích zamítl. Ředitel školy totiž projevil jistou míru sebereflexe vlastních pochybení a diskriminační zásah se snažil zmírnit tím, že chlapce do školy nakonec přijal. Jelikož obě strany sporu byly úspěšné pouze částečně, soud ani jedné z nich nepřiznal právo na náhradu nákladů řízení.²⁸⁴ Rozhodnutí je pravomocné.

283 Usnesení Městského soudu v Praze ze dne 6. 11. 2017, sp. zn. 21 Co 401/2017, a rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 12. 6. 2019, sp. zn. 21 Co 329/2018.

284 Rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 1. 3. 2017, sp. zn. 26 C 42/2016.



Zařazení romského žáka do zvláštní školy

Muž, kterého v roce 1985 okresní národní výbor zařadil do zvláštní školy pro děti s mentálním postižením, měl podezření, že se tak stalo kvůli tomu, že je Rom. Vzdělávání ve zvláštní škole omezilo jeho další vzdělávací dráhu a uplatnitelnost na trhu práce. Žalobou na ochranu osobnosti se proto domáhal omluvy od státu a náhrady nemajetkové újmy v penězích ve výši 500 000 Kč (19 427 EUR).

Městský soud v Praze jeho žalobu zamítl. Vrchní soud v Praze tento rozsudek potvrdil. Muž neuspěl ani s dovoláním,²⁸⁵ ani s ústavní stížností.²⁸⁶ Stížnost k Evropskému soudu pro lidská práva (ESLP) nepodal.

Nejvyšší soud a Ústavní soud se v této kauze zabývaly tím, jak významné musejí být statistiky prokazující podezření na nepřímou diskriminaci. Nejvyšší soud vyšel z judikatury ESLP, který ve věci D. H. a ostatní proti České republice připustil, že statistiky mohou být *prima facie* důkazem o diskriminaci, pokud jsou spolehlivé a pro daný případ významné. Soud měl ale za to, že ESLP tento závěr doplnil ve věci Oršuš proti Chorvatsku o to, že statistika musí být dostatečně významná (údaje musejí být relevantně disproporční). Hranicí statistické významnosti měl být 50% a vyšší podíl romských žáků na školu či třídu.

Tento závěr ale vyvrátil Ústavní soud. Podle něj Nejvyšší soud závěry ESLP dezinterpretoval. Obecné stanovení hranice statistické významnosti postrádá adekvátní výpovědní hodnotu. Podle Ústavního soudu statistické údaje mohou založit předpoklad nepřímé diskriminace, jestliže z nich vyplývá taková disproporce, z níž lze na základě rozumné úvahy a s přihlédnutím k relevantnímu kontextu *prima facie* vyvozovat závěr o diskriminační praxi.

Nepřijetí žáka s autismem do základní školy

Chlapec s poruchou autistického spektra se vzdělával ve speciální škole. Svými schopnostmi ale převyšoval většinu svých spolužáků. Školské poradenské zařízení proto ve třetí třídě doporučilo jeho integraci do běžné základní školy. Chtěl přestoupit do své spádové školy. Její ředitelka se ale neformálně vyjádřila tak, že malotřídní škola a její pedagogové nejsou schopni jeho náročnou integraci zvládnout. Navíc musí přihlédnout k reakcím některých rodičů, kteří byli odhodlaní dát své děti jinam v případě jeho přestupu. Oficiální žádost o přestup ředitelka školy zamítl kvůli nedostatečnému počtu pedagogů a plné kapacitě školy. Chlapcova matka následně oslovila dalších jedenáct škol v okolí, všechny neúspěšně.

Matka se jménem chlapce obrátila na soud s námitkou diskriminace z důvodu zdravotního postižení. Po obci, která mu nezajistila přístup ke vzdělání ve spádové škole ani jinak, požadovala omluvu a náhradu nemajetkové újmy v penězích ve výši 100 000 Kč (3 885 EUR).

Soud dal chlapci za pravdu. Obec se prostřednictvím ředitelky školy dopustila přímé diskriminace. Nepovolila totiž chlapci přestup kvůli tomu, že malotřídní škola a její pedagogové by s přihlédnutím k reakci některých ostatních rodičů integraci nezvládli.

285 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 12. 2012, sp. zn. 30 Cdo 4277/2010, dostupné z: www.nsouid.cz.

286 Nález Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 1136/13 ze dne 12. 8. 2015 (N 143/78 SbNU 209), dostupné z: <http://nalus.usoud.cz>.



Nedostatečná kapacita může být důvodem pro nepřijetí spádového žáka. Obec však musí v takovém případě jednat s okolními obcemi a zajistit žákovi místo jinde, což neudělala. Škola navíc nezjišťovala, co všechno by obnášela integrace chlapce v běžné škole, a rovnou jej odmítla.

Soud proto určil, že se žalovaná obec dopustila diskriminace, uložil jí povinnost se chlapci písemně omluvit, zaplatit náhradu nemajetkové újmy v penězích ve výši 50 000 Kč a nahradit žalobci náklady řízení ve výši 10 890 Kč. Soud měl za to, že samotná omluva by nestačila, jelikož postup obce a ředitelky mohl negativně ovlivnit chlapcův vývoj a zdravotní stav. Tím, že ředitelka celou záležitost řešila s ostatními rodiči, snížila chlapcovu důstojnost a vážnost v obci. Vyšší částku (původně žalobce požadoval 100 000 Kč, 3 885 EUR) soud nepřiznal kvůli některým objektivním důvodům, které vedly k chlapcovu odmítnutí (nedostatečná kapacita, nutnost organizačních změn, omezený počet tříd a pedagogů).²⁸⁷ Rozhodnutí je pravomocné.

Nepřijetí žákyně s hidžábem na střední školu

V létě 2013 se muslimská dívka, která na hlavě nosila hidžáb, hlásila na střední zdravotnickou školu. Ve škole ale platil zákaz nošení pokrývek hlavy. Na začátku září ji proto ředitelka školy vyzvala k dodržování školního řádu. Dívka ale hidžáb sundat nechtěla, a ze školy odešla. Po škole následně požadovala písemnou omluvu a náhradu nemajetkové újmy v penězích ve výši 60 000 Kč.

Soud prvního stupně případ uzavřel tak, že se dívka kvůli chybějícím dokladům nestala žákyní školy, a proto se nemohla domáhat práva na rovné zacházení.²⁸⁸ Odvolací soud rozsudek prvního stupně potvrdil, a navíc se vyjádřil k otázce diskriminace. Uvedl, že neexistuje právo na neomezené nošení hidžábu na půdě veřejné školy. Proti právu žalobkyně projevovat své náboženství navenek stojí právo být svobodně bez vyznání, náboženské symboly nemít a nebýt vystaven jejich působení. Česká republika je dle názoru odvolacího soudu podobně jako Francie státem laickým (odděluje své instituce od náboženství). O diskriminaci se nejedná, jelikož nedošlo ke znevýhodnění žalobkyně. Ta se naopak domáhá své pozitivní diskriminace, kterou je výsada nosit pokrývku hlavy.²⁸⁹

Žalobkyně podala dovolání. Nejvyšší soud zrušil obě rozhodnutí soudů nižších instancí a řízení vrátil nalézacímu soudu. Odůvodnil to tím, že zákaz nošení pokrývek hlavy studentkám muslimského vyznání při teoretické výuce ve škole není odůvodněn legitimním cílem. Ve vztahu k žalobkyni došlo proto k nepřímé diskriminaci v přístupu ke vzdělání ve smyslu § 3 antidiskriminačního zákona. Nejvyšší soud zavázal nalézací soud právním názorem, že žalobkyně byla v přístupu ke vzdělání diskriminována. Nalézací soud tak měl

287 Rozsudek Okresního soudu ve Vyškově ze dne 18. 3. 2016, sp. zn. 10 C 250/2014.

288 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 10 ze dne 27. 1. 2017, sp. zn. 17 C 61/2016.

289 Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 19. 9. 2017, sp. zn. 12 Co 130/2017.



v dalším řízení rozhodovat už jen o uplatněných nárocích.²⁹⁰ Žalobkyně ale nakonec vzala svou žalobu zpět.²⁹¹

Nepřijetí k zájmovému vzdělávání ve školní družině

Nezletilý žalobce byl žákem se speciálními vzdělávacími potřebami, kterému byla na základě doporučení školského poradenského zařízení přidělena asistentka pedagoga. Základní škola mu neumožnila zájmové vzdělávání ve školní družině, neboť měla obavu, že za nepřítomnosti asistentky pedagoga nebude možné žáka zvládnout. Žalobce namítal diskriminaci v přístupu ke vzdělání z důvodu zdravotního postižení a požadoval omluvu a náhradu nemajetkové újmy v penězích ve výši 140 000 Kč (5 439 EUR). Městský soud v Brně žalobu zamítl. Odůvodnil to tím, že se diskriminační jednání neprokázalo. Žalobce nebyl dle soudu ze školní družiny žádným způsobem vyloučen, naopak ji navštěvoval.²⁹² Nyní probíhá odvolací řízení.²⁹³

5.3 Podmínky vzdělávání

Etnická segregace na základní škole

Šest žáků žalovalo ostravskou základní školu a město kvůli oddělenému vzdělávání romských a neromských dětí. Škola má dvě budovy. Jednu z nich navštěvují převážně romské děti, druhou zase neromské děti. Žalobci se každý domáhali náhrady nemajetkové újmy v penězích ve výši 75 000 Kč (2 914 EUR). Zároveň žádali, aby soud městu a škole uložil povinnost obě budovy desegregovat tak, aby etnické složení žáků nebylo v hrubé disproporcii k etnickému složení obyvatelstva školského obvodu.

Požadavek na desegregaci soud považoval za nesrozumitelný, neurčitý, neprojednatelný, a tím pádem nevykonatelný. Žalobci proto svou žalobu zpřesnili tak, že škola má v jedné budově otevřít 1. až 5. ročník pro romské i neromské děti a v druhé budově 6. až 9. ročník, nebo efektu desegregace docílit i jiným způsobem.²⁹⁴ Soudu to ale i tak přišlo neurčité, a tak tento nárok usnesením odmítl.²⁹⁵ Proti tomu se žalobci odvolali. Odvolací soud se postavil

290 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 11. 2019, č. j. 25 Cdo 348/2019-311.

291 LIDOVKY.cz. Muslimka stáhla žalobu na pražskou školu, která jí zakázala hidžáb. Ředitelka nesouhlasí [online]. Praha: MAFRA, a. s., 28. 4. 2020 [cit. 2020-05-27]. Dostupné z: https://www.lidovky.cz/domov/muslimka-ktera-se-soudila-se-skolou-kvuli-zakazu-noseni-hidzabu-zalobu-stahla-reditelka-nesouhlasi.A200428_214834_In_domov_ele.

292 Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 25. 4. 2019, č. j. 35 C 207/2016-279.

293 Vedené u Krajského soudu v Brně pod sp. zn. 70 Co 304/2019.

294 Konkrétně žalobci svůj nárok zpřesnili takto: „Žalovaní jsou povinni zajistit výuku na pracovištích [školy] tak, že v jedné ze dvou budov, v nichž jsou situována pracoviště [školy], na adresách ... určené dle volby [školy], bude probíhat výuka 1.– 5. ročníku dle všech vzdělávacích programů aplikovaných [školou], zatímco v druhé budově bude probíhat výuka 6.– 9. ročníku dle všech vzdělávacích programů aplikovaných [školou], a to počínaje dnem 1. září kalendářního roku následujícího po roce, v němž rozsudek nabude právní moci. Této povinnosti se žalovaní mohou zprostit tím, že za pomoci jiných prostředků a metod dle své volby dosáhnou ve stejné lhůtě výsledku, kdy žáci [školy], jež jsou romské etnické příslušnosti, budou pro účely výuky rozdělení rovnoměrně v obou uvedených budovách [školy], přičemž za rovnoměrné rozdělení se považuje stav, kdy v jedné budově nebude vyučováno více jak 60 % žáků romské etnické příslušnosti a v druhé budově nebude vyučováno méně než 40 % žáků romské etnické příslušnosti.“

295 Usnesení Okresního soudu v Ostravě ze dne 20. 12. 2017, sp. zn. 54 C 192/2016.



na stranu žalobců a uvedl, že jejich požadavek je dostatečně určitý. Změnil proto výrok prvostupňového soudu tak, že se jejich nárok neodmítá.²⁹⁶

Žalobci nakonec vzali v této části svou žalobu zpět, jelikož po absolvování povinné školní docházky své vzdělávání na škole ukončili. Prvostupňový soud následně zamítl zbývající požadavek na zaplacení nemajetkové újmy v penězích. Žalobci dle soudu neunesli břemeno tvrzení a důkazní, že žádali o přestup z budovy navštěvované převážně romskými žáky, kde mělo být méně kvalitní vzdělávání, do druhé budovy s kvalitnějším vzděláváním. Soud má za to, že samotná existence segregace není protiprávní, pokud se neprokáže porušení povinnosti i dle jiného právního předpisu nebo pokud žalovaní nejednali s diskriminačním záměrem.²⁹⁷ Žalobci se proti rozsudku odvolali.²⁹⁸

Financování asistenta pedagoga pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami

Tematicky se nejvíce případů v oblasti vzdělávání (4 z 6, cca 67 %) týkalo financování asistenta pedagoga pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami (SVP).²⁹⁹ Z toho je jedna kauza skončená a ve zbývajících třech běží odvolací či dovolací řízení.

Kauzy jsou specifické v tom, že se odehrály před přijetím tzv. inkluzivní novely školského zákona v září 2016. Tehdy totiž neexistoval nárok na bezplatnou podporu asistenta pedagoga a krajské úřady běžně financovaly pouze část požadovaného úvazku. Rodiče žáků se SVP proto museli činnost asistenta pedagoga doplácet. Po přijetí novely mají žáci se SVP nárok na bezplatné poskytování podpůrných opatření. Lze proto očekávat, že obdobné spory již vznikat nebudou.

V případech doplácení na činnost asistenta pedagoga je dosud nejasné, koho by žák měl žalovat. Žalovanými v analyzovaných případech byli Česká republika (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy), kraj, obec jako zřizovatel školy nebo základní škola. V jediném úspěšném případě odvolací soud klade nedostatek financí k tíži státu.³⁰⁰ Ten totiž ze státního rozpočtu hradí platy pedagogů. Krajský úřad finance pouze administruje. Stát prostřednictvím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy podzákonnými právními předpisy a metodickými pokyny neumožnil krajskému úřadu, aby plně financoval činnost asistenta pedagoga. Soud si vypomáhá i analogií ze zákona o odpovědnosti státu za škodu, podle kterého stát odpovídá za škodu způsobenou orgány územních samosprávných celků,

296 Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 29. 3. 2018, sp. zn. 57 Co 104/2018.

297 Rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 14. srpna 2019, sp. zn. 54 C 192/2016.

298 Odvolací řízení vede Krajský soud v Ostravě pod sp. zn. 57 Co 433/2019.

299 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 13. 7. 2016, sp. zn. 26 C 121/2014, rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 18. 9. 2017, sp. zn. 21 C 69/2015, rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 15. 3. 2018, sp. zn. 29 Co 466/2017, rozsudek Okresního soudu v Kolíně ze dne 26. 6. 2018, sp. zn. 12 C 447/2015, rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 12. 6. 2019, sp. zn. 21 Co 329/2018, rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 29. 1. 2018, sp. zn. 26 C 25/2016, rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 25. 4. 2019, sp. zn. 35 C 207/2016 (případ nepřijetí k zájmovému vzdělávání ve školní družině popsany výše v kapitole 5.2 Přístup ke vzdělávání).

300 Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 15. 3. 2018, sp. zn. 29 Co 466/2017.



pokud ke škodě došlo při výkonu státní správy. Proti tomuto rozhodnutí však bylo podáno dovolání a celou věcí se bude zabývat Nejvyšší soud.³⁰¹

V ostatních případech soudy většinou argumentovaly rozhodnutím Nejvyššího správního soudu³⁰² (NSS) a Ústavního soudu,³⁰³ podle kterých je služba asistenta pedagoga pouze jedno z řady podpůrných opatření, na jejíž poskytování v té době neexistoval právní nárok. Způsob financování asistenta pedagoga nelze přičítat státu, jelikož je plně v kompetenci ředitele školy. Ten jej může nad rámec prostředků ze státního rozpočtu hradit i z jiných zdrojů (z vlastních příjmů školy, prostředků zřizovatele či jiných osob). K tomu ale odvolací soud v jediném úspěšném případě uvedl, že závěry NSS nejsou pro občanskoprávní spor relevantní a že prvoinstanční soud případ neposoudil optikou antidiskriminačního práva.³⁰⁴

Vylučování žákyně z akcí mimo školu kvůli náboženskému vyznání

Žákyně, která je spolu s rodiči příslušnicí náboženské společnosti Svědkové Jehovovi, namítala diskriminaci z důvodu náboženského vyznání. Ta se měla projevat jejím vylučováním ze školy v přírodě, odepřením možnosti navštěvovat školní družinu, čekáním v nedůstojných podmínkách po skončení vyučování a vyloučením účasti z přípravného kurzu na gymnázium. Po škole žádala náhradu škody ve výši 12 100 Kč, 410 EUR (za právní zastoupení v předchozím řízení vůči škole za diskriminaci³⁰⁵) a náhradu nemajetkové újmy v penězích ve výši 250 000 Kč (9 713 EUR).

Soud prvního stupně její žalobu zamítl. Žákyně totiž neprokázala, že by ji škola omezovala z důvodu jejího náboženského vyznání. Do školy v přírodě nejela z důvodu bezpečnosti s ohledem na postoj jejích rodičů k případnému lékařskému ošetření. Do školní družiny mohli žáci páté třídy docházet pouze výjimečně (např. děti z daleka, z neúplných rodin). Ve vestibulu školy, kde žákyně čekala na své rodiče, byla umístěna lavička. Příprava na gymnázium probíhala v době vyučování, takže se jí žákyně zúčastnila. Speciální kurz mimo vyučování byl soukromou iniciativou ředitele školy.³⁰⁶

Odvolací soud a Nejvyšší soud se následně zabývaly procesní otázkou, zda je nutné pro podání žaloby souhlas opatrovnického soudu (viz výše kapitola 5.1 Specifika případů z oblasti vzdělávání).³⁰⁷ Jelikož žalobkyně souhlas nezískala, prvostupňový soud řízení

301 Dovolací řízení je vedeno pod sp. zn. 25 Cdo 3821/2018. Další dovolací řízení k financování asistenta pedagoga vede Nejvyšší soud pod sp. zn. 25 Cdo 244/2020.

302 Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 10. 2013, čj. 8 As 4/2013-52, č. 3031/2014 Sb. NSS, dostupné z: www.nssoud.cz.

303 Usnesení Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 365/14 ze dne 18. 3. 2014, dostupné z: <http://nalus.usoud.cz>.

304 Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 15. 3. 2018, sp. zn. 29 Co 466/2017.

305 Žalobkyně tehdy vzala svou žalobu zpět v domněnání, že škola s diskriminací přestane. Nestalo se.

306 Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 4. 9. 2015, sp. zn. 5 C 228/2013.

307 Usnesení Městského soudu v Praze ze dne 2. 5. 2016, sp. zn. 21 Co 148/2016, usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 30 Cdo 3421/2016, dostupné z: www.nsoud.cz, usnesení Obvodního soudu pro Prahu 7 ze dne 21. 6. 2017, sp. zn. 5 C 228/2013, usnesení Městského soudu v Praze ze dne 6. 11. 2017, sp. zn. 21 Co 401/2017, usnesení Nejvyššího soudu ze dne 11. 12. 2018, sp. zn. 30 Cdo 663/2018, dostupné z: www.nsoud.cz.



zastavil. Žalobkyně se následně obrátila i na Ústavní soud, ale ten její stížnosti odmítl jako zjevně neopodstatněné.³⁰⁸

308 Usnesení Ústavního soudu ze dne 14. 1. 2020, sp. zn. I. ÚS 3960/17 a ze dne 18. 2. 2020, sp. zn. I. ÚS 1359/19.



6. Zboží a služby

Diskriminací v oblasti poskytování zboží a služeb (s výjimkou bydlení) se občanskoprávní soudy ve sledovaném období zabývaly pouze ve 2 případech. Stěžovatelé se přitom s námitkou diskriminace v této oblasti na mě obrací poměrně často. Namísto podání antidiskriminační žaloby se však věc většinou snaží řešit smírně nebo se obrací na inspekční orgány, které se zabývají ochranou spotřebitele.

O postupu soudů se ze zaslaných rozhodnutí nelze příliš zjistit, neboť v jednom případě uzavřeli účastníci řízení mimosoudní dohodu, ve druhém žalobce nestihl uhradit soudní poplatek. Soudní řízení tedy byla ukončena bez toho, aby se soudy diskriminací věcně zabývaly. Oba případy jsou veřejnému ochránci práv známé, neboť se namítanou diskriminací zabýval před tím, než se žalobci rozhodli obrátit na soud.

Obvodní soud pro Prahu 4 se zabýval **titulky v televizním zpravodajství**. Žalobce se u soudu domáhal upuštění od diskriminace a omluvy. Diskriminaci spatřoval v praxi České televize, která pro překlad cizojazyčných vstupů v některých zpravodajských relacích používá pouze titulky, a nikoli čtený překlad. To znepřístupňuje obsah sdělení nevidomým, osobám s jiným zrakovým postižením nebo osobám s poruchami čtení. V průběhu soudního řízení nakonec bylo dosaženo dohody a žalobce vzal žalobu zpět.³⁰⁹

Ve věci zpřístupnění zpravodajských relací osobám se zrakovým postižením zaslal veřejný ochránce práv České televizi doporučení.³¹⁰

Obvodní soud pro Prahu 5 se zabýval **přístupem k sociálním službám pro lidi s poruchou autistického spektra**. Žalobce je člověkem se zdravotním postižením, které je doprovázeno poruchami chování. Právě problémové chování bylo hlavní příčinou toho, že rodina žalobce pro něj dlouhodobě nemohla nalézt vhodnou sociální službu. Žalobce spatřuje diskriminaci v postupu kraje, který dlouhodobě nebyl schopen zajistit dostupnost sociálních služeb na svém území a u soudu se domáhal konstatování diskriminace, omluvy a náhrady nemajetkové újmy v penězích.

Soud řízení zastavil v důsledku neuhrazení soudního poplatku.³¹¹ Právní zástupce však informoval veřejného ochránce práv, že se s krajem podařilo dohodnout na smírném řešení sporu. Ochránce se případem zabýval ve zprávě.³¹² Povinnostmi kraje ve vztahu k zajištění dostupnosti sociálních služeb (bez vztahu k zákazu diskriminace) se zabýval Ústavní soud. Dovodil, že kraje mají v samostatné působnosti povinnost zajistit dostupnost vhodných

309 Usnesení Obvodního soud pro Prahu 4 ze dne 9. 5. 2019, sp. zn. 16 C 40/2018.

310 Doporučení pro Českou televizi ve věci přístupnosti hlavní zpravodajské relace pro osoby se zrakovým postižením ze dne 27. května 2016 sp. zn. 44/2015/DIS, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/4532>.

311 Usnesení Obvodního soud pro Prahu 5 ze dne 20. 9. 2018, sp. zn. 16 C 69/2018.

312 Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 7. června 2018, sp. zn. 851/2018/VOP, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6052>.



sociálních služeb na svém území a této povinnosti odpovídá veřejné subjektivní právo dotčených osob na dostupnost těchto služeb.³¹³

313 Nález Ústavního soudu ze dne 23. 1. 2018, sp. zn. I. ÚS 2637/17.



7. Bydlení

Ve zkoumaném období soudy rozhodovaly celkem v 9 případech, které se týkaly rovného přístupu k bydlení. Ve většině případů se proti diskriminaci bránili lidé z důvodu romské etnicity (7 řízení, 78 %), ve zbytku z důvodu zdravotního postižení (2 řízení, 22 %). V 5 případech soud uznal, že došlo k diskriminaci (cca 56 %), ve 2 případech došlo k mimosoudnímu vyrovnání (cca 22 %), 1 případ se týkal ubytování v hotelu (cca 11 %), 6 případů hledání bydlení na soukromém trhu s nemovitostmi (cca 67 %) a 2 případy diskriminace v obecním bydlení (cca 22 %).

Pokud jde o dokazování, případy jsou specifické tím, že v nich diskriminující subjekt často sdělí, že odepírá přístup k bydlení právě z důvodu etnického původu. Typicky se jedná o situace, kdy realitní makléř nebo vlastník nemovitosti nechce uzavřít nájemní smlouvu s osobou romského původu. V těchto případech je klíčovým důkazem nahrávka telefonického hovoru. Vzhledem k tomu, že rozhovor ohledně pronájmu neobsahuje projevy osobní povahy a zájemce o bydlení je slabší stranou, je důkaz utajenou nahrávkou v soudním řízení přípustný.

V situaci, kdy osoba poskytující bydlení diskriminační pohnutku otevřeně nesdělila, probíhalo před soudy složité dokazování a soudy ne vždy respektovaly pravidla pro sdílení důkazního břemene. V jednom případě musel zasáhnout až Ústavní soud.

Zatím se žalobcům nepodařilo uspět s žalobou proti systémové segregační politice dvou měst (Olomouc, Kladno). Soudy buď odmítly žalobu pro údajnou neurčitost žalobního petitu, nebo neprováděly dokazování v souladu s pravidly o sdílení důkazního břemene. Třebaže oba zmíněné případy soudy ještě v době přípravy výzkumné zprávy projednávají, jejich průběžné výsledky mohou mít odrazující dopad zejména pro další potenciální žalobce a žalobkyně.

7.1 Ubytování v hotelu

Několik žalobců romské etnicity se bránilo proti odepření ubytování v hotelu. Žalobci se v listopadu 2005 večer dostavili do motelu v Mostě, ve kterém se chtěli ubytovat. Na místě zjistili, že jsou obsazeny všechny pokoje s příslušenstvím. Proto požádali recepční, aby jim zajistila místa v jiném hotelu ve městě. Recepční zavolala do jiného hotelu, kde možnost ubytování potvrdili. Žalobci se tak kolem osmé hodiny večer přesunuli do uvedeného hotelu v domněnání, že zde mají rezervaci. Po jejich příchodu je ale zaměstnanci hotelu odmítli ubytovat. Ředitel hotelu jim sdělil, že nemají žádné volné pokoje. Poté, co se proti tomuto sdělení slovně ohradili a poukázali na to, že jsou diskriminováni, je ředitel požádal, aby hotel opustili. K původní rezervaci mělo podle žalovaného dojít omylem, protože v době telefonátu z motelu byla na recepci místo recepční jiná zaměstnankyně hotelu, která nevěděla o nedostatku volných pokojů.



Žalobci se žalobou na ochranu osobnosti³¹⁴ domáhali písemné omluvy a finančního zadostiučinění ve výši 25 000 Kč (971 EUR). Zpočátku nebyli úspěšní u obecných soudů.³¹⁵ Poté podali ústavní stížnost. Ústavní soud zrušil napadené rozhodnutí Vrchního soudu v Praze, protože jím bylo porušeno právo žalobců na spravedlivý proces. Na rozdíl od obecných soudů se Ústavní soud nespokojil se zdůvodněním žalované společnosti, že zaměstnanci hotelu odmítli žalobce kvůli narychlo provedené rezervaci celého hotelu, kterou objednatelka následně nevyužila. Objednatelkou totiž byla společnost, která byla součástí koncernu provozujícího dotčený hotel. Později začala hotel provozovat jako právní nástupkyně původního provozovatele. Ústavní soud vyjádřil názor, že provedené důkazy neodstraňují pochybnosti o tom, zda k vystavení objednávky všech neobsazených pokojů nedošlo jen formálně za účelem ospravedlnění jednání zaměstnanců hotelu, kteří odmítli žalobce ubytovat. Odvolacímu soudu vytkl nesprávné rozložení důkazního břemene (pochybnosti měly jít k tíži žalované společnosti provozující hotel) a také skutečnost, že odvolací soud absenci diskriminace odůvodňoval tím, že se zaměstnanci hotelu nezmínili o romské etnicitě žalobců. Ústavní soud k tomu uvedl, že k diskriminaci často dochází skrytě, pod určitou záminkou, kterou se diskriminovaný přímo nedozví.³¹⁶

Poté Krajský soud v Ústí nad Labem jako soud prvního stupně dvěma žalobcům přiznal písemnou omluvu a všem třem žalobcům přiměřené zadostiučinění ve výši 5 000 Kč (194 EUR), a to zejména proto, že s časovým odstupem došlo k oslabení účinku omluvy. Tato částka byla podle krajského soudu přiměřená.³¹⁷ Proti rozhodnutí krajského soudu podali žalobci i žalovaná odvolání.

Vrchní soud v Praze změnil znění omluvy a přiznal ji všem třem žalobcům, dále každému z nich přiznal požadované finanční zadostiučinění ve výši 25 000 Kč (971 EUR) a náhradu nákladů řízení.³¹⁸ Žalobci se tak po více než třinácti letech trvajícího soudního sporu dočkali plného úspěchu ve věci. V době přípravy této výzkumné zprávy neuběhla lhůta pro podání dovolání.

7.2 Hledání bydlení na soukromém trhu

K diskriminaci může dojít i v případě, že osoba svá práva pouze „testuje“. V mediálně sledovaném případě podala sociální pracovnice romského původu antidiskriminační žalobu na realitní makléřku paní Noskovou a částečně uspěla u Okresního soudu v Litoměřicích. Realitní makléřka se jí musela omluvit za diskriminaci v přístupu k bydlení z důvodu romské etnicity. Náhradu nemajetkové újmy v penězích soud nepřiznal, protože žalobkyně neměla

314 Žaloba byla podána ještě před přijetím antidiskriminačního zákona.

315 Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 12. 12. 2008, č. j. 34 C 25/2006-173, rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 30. 6. 2010, č. j. 1 Co 151/2009-195, rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 8. 4. 2011, č. j. 34 C 25/2006-22, rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 19. 11. 2012, č. j. 3 Co 87/2011-261.

316 Nález Ústavního soudu ze dne 22. 9. 2015, sp. zn. III. ÚS 1213/13.

317 Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 16. 1. 2019, č. j. 34 C 25/2006-356. Předcházelo usnesení Vrchního soudu v Praze ze dne 19. 6. 2017, č. j. 3 Co 87/2011-324.

318 Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 27. 4. 2020, č. j. 3 Co 84/2019-389.



o byt skutečný zájem, ale pouze ověřovala, zda může pokojně vykonávat svá práva.³¹⁹ Rozhodnutí prvostupňového soudu vyznělo jako kompromis, obě strany nakonec vzaly svá odvolání zpět.

Ochránce se případem zabýval na základě podnětu jiné sociální pracovnice, která upozorňovala na rozšířenou diskriminaci Romů na soukromém trhu s byty.³²⁰ Žalobu nakonec bez vědomí ochránce podala paní Balogová (sociální pracovnice odlišná od původní stěžovatelky), která situační testování prováděla. Případ vzbudil velkou pozornost médií.

Diskriminace se může dopustit pronajímatel. Podobný soudní spor vedla zájemkyně o byt nikoli s realitní kanceláří, ale přímo s pronajímatelem bytu. Hlavním rozdílem bylo, že žalobkyně o byt měla skutečný zájem. Bydlela totiž se svou malou dcerou a partnerem v nevyhovujícím bydlení, střídavě na ubytovně a u své matky. Partner žalobkyně měl stálou práci a šetřili si na vlastní bydlení.

Žalobkyně společně se sociální pracovnicí našla nabídku vhodného bytu a požádala ji, aby jejím jménem oslovila pronajímatele. Sociální pracovnice zatelefonovala pronajímateli, který jí nabídku potvrdil. Poté, co mu sdělila, že ho poptávají její klienti romského původu, pronajímatel řekl, že v tom případě to nepůjde. O rodině kromě etnického původu nechtěl slyšet žádné další informace.

Žalobkyně neuspěla v prvním stupni.³²¹ Rozhodnutí Okresního soudu v Ostravě změnil odvolací Krajský soud v Ostravě. Žalobkyně tak nakonec ve sporu byla úspěšná. Krajský soud pronajímateli uložil povinnost písemně se žalobkyni omluvit za diskriminaci, zaplatit jí zadostiučinění ve výši 60 000 Kč s úrokem z prodlení a uhradit náklady řízení.³²² Nejvyšší soud dovolání odmítl.³²³

Někdy se lze s pronajímatelem mimosoudně vyrovnat. Žalobce namítal diskriminaci z důvodu etnického původu, protože mu žalovaná společnost odmítla pronajmout byt. Původně požadoval částku 250 000 Kč (9 713 EUR), ale nakonec se strany mimosoudně dohodly na zadostiučinění ve výši 20 000 Kč (777 EUR) a žalobce požádal soud o vydání usnesení o zastavení řízení.³²⁴

Zákaz diskriminace musí dodržovat i realitní makléři a makléřky. V dalším soudním sporu na podobné téma byl zásadním důkazem telefonický rozhovor mezi realitní makléřkou a sociálním pracovníkem, který hledal byt pro žalobce s rodinou. Po diskusi o velikosti bytu ve vztahu k počtu osob se makléřka zeptala, jestli jsou zájemci „bílí“. Po zjištění, že otec

319 Rozsudek Okresního soudu v Litoměřicích ze dne 14. 8. 2015, sp. zn. 14 C 46/2013.

320 Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 10. září 2014, sp. zn. 112/2012/DIS, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2000>.

321 Rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 4. 3. 2015, č. j. 24 C 329/2013-55.

322 Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 13. 11. 2015, č. j. 71 Co 164/2015-113.

323 Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2016, sp. zn. 30 Cdo 1671/2016.

324 Usnesení Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 6. 2. 2018, č. j. 5 C 302/2017-81.



rodiny je Rom, sdělila, že nemá ani jednoho majitele, který by Romy chtěl. Přislíbila, že se ještě poptá, ale o pár dní později sdělila, že žádný byt pro rodinu nesehnala.

O této žalobě rozhodoval v prvním stupni krajský soud. Pravděpodobně byla podána jako žaloba na ochranu osobnosti, pro kterou byly ještě v roce 2013 příslušné v prvním stupni krajské soudy.³²⁵ Krajský soud žalobě vyhověl a žalobci přiznal omluvu i finanční kompenzaci ve výši 60 000 Kč, kterou požadoval. Soud uvedl, že si je vědom, že žalovaný byl toliko v pozici zprostředkovatele a byli to samotní pronajímatelé, kteří odmítali uzavřít nájemní smlouvu s romskými zájemci. To však nezabavuje realitní kancelář zodpovědnosti.³²⁶

Odvolací Vrchní soud v Olomouci rozsudek krajského soudu změnil tak, že snížil přiměřené zadostiučinění za diskriminaci z 60 000 Kč (2 331 EUR) na 20 000 Kč (777 EUR). Při snížení náhrady nemajetkové újmy odvolací soud zohlednil, že se žalobce o vyjádření realitní makléřky dozvěděl zprostředkovaně přes sociálního pracovníka. Soud proto zásah do důstojnosti považoval za méně intenzivní, tj. upřednostnil formu před obsahem.³²⁷ Nejvyšší soud dovolání odmítl.³²⁸

7.3 Přístup k obecnímu bydlení

Nevidomý žadatel se bránil odepření pronájmu obecního bytu. Žalobce prostřednictvím tzv. „obálkové metody“ usiloval o pronájem městského bytu. Učinil nejvyšší nabídku nájemného, město však přesto pronajalo byt zájemkyni druhé v pořadí. Odůvodnilo to tím, že byt není pro žadatele vhodný, protože je nevidomý a je pravděpodobné, že by se v budoucnu mohl dožadovat stavebních úprav. Žalobce se obrátil na veřejného ochránce práv a ten vydal zprávu o zjištění diskriminace z důvodu zdravotního postižení.³²⁹

Žalobce se soudní cestou domáhal omluvy, uzavření nájemní smlouvy k městskému bytu a náhrady nemajetkové újmy v penězích ve výši 100 000 Kč. Okresní soud v Jindřichově Hradci mu přiznal omluvu a finanční kompenzaci ve výši 50 000 Kč. Uložení povinnosti uzavřít nájemní smlouvu k obecnímu bytu považuje soud za problematické zejména proto, že předmětný byt město již pronajalo třetí osobě.³³⁰ Krajský soud v Českých Budějovicích rozsudek okresního soudu potvrdil.³³¹

Přiměřené opatření pro osoby se zdravotním postižením může spočívat ve výměně obecního bytu za bezbariérový. Ochránce se zabýval případem, kdy manželský pár nemohl obývat pronajatý městský byt v domě s pečovatelskou službou, protože stěžovatel ze zdravotních důvodů nebyl schopen vyjít schody. Podle zdravotního posudku pro něj byl

325 Řízení bylo zahájeno dne 19. 12. 2013.

326 Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. 5. 2015, č. j. 23 C 20/2014-91.

327 Rozsudek Vrchního soudu v Olomouci ze dne 7. 1. 2016, sp. zn. 1 Co 124/2015.

328 Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. 11. 2016, sp. zn. 30 Cdo 2712/2016.

329 Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 10. března 2015, sp. zn. 169/2013/DIS.

330 Rozsudek Okresního soudu v Jindřichově Hradci ze dne 24. 1. 2017, č. j. 6 C 216/2015-221.

331 Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 22. 6. 2017, č. j. 8 Co 960/2017-263.



byt nevhodný. Manželé proto žádali město o výměnu bytu za bezbariérový. To jim zpočátku nechtělo vyhovět, přestože mělo vhodný byt k dispozici. Ochránce vydal zprávu, kde konstatoval nepřímou diskriminaci stěžovatele z důvodu zdravotního postižení. Ta spočívala v tom, že město nedostalo své povinnosti přijmout pro stěžovatele přiměřené opatření v podobě výměny bytu za bezbariérový, přestože by takové opatření neznamenal pro město nepřiměřené zatížení.³³²

Manželé podali antidiskriminační žalobu k soudu. Před vynesením rozsudku soudu prvního stupně došlo k mimosoudnímu vyrovnání a soud řízení zastavil.³³³ Žalované město manželům přidělilo bezbariérový byt.

7.4 Diskriminace při poskytování bydlení – segregace

Vystěhování nájemníků městem z jedné vyloučené lokality do jiné na základě etnicity

Na ochránce se obrátilo několik romských rodin, které namítaly nepříznivé zacházení města při poskytování bydlení. Město se rozhodlo, že panelový dům, kde rodiny žily, přestaví na domov pro seniory. Dům obývali romští i neromští nájemníci, platiči i neplatiči. Město platícím nájemníkům smlouvy omezilo k jednomu termínu a ukončilo je. Nabídlo jim za to nájemní smlouvy na dobu určitou tři měsíce v nově rekonstruovaném objektu v industriální zóně, který dříve sloužil jako přístřeší, a nyní jsou v něm sociální byty o maximální velikosti 30 m² se sníženým nájemným. Do těchto bytů město nastěhovalo jen platící Romy; nájemníkům z majority nabídlo standardní městské byty a neplatící Romové se museli vystěhovat do okolních vesnic. Rodiny přestěhované do sociálních bytů byly často početné a v některých případech se osobní prostor na jednu osobu blížil stanovené ploše pro jednoho vězně ve výkonu trestu odnětí svobody, tj. 4 m². Přestože rodiny podávaly opakovaně žádosti o standardní městské byty, město odmítalo jejich situaci řešit. Doporučení ochránce formulovaná ve zprávě³³⁴ nevedla ke změně praxe, některé oběti diskriminace proto předložily svoji věc k posouzení soudu. Domáhaly se, aby soud rozhodl, že:

1. Přidělováním obecních bytů žalobcům pouze v sociálně vyloučené lokalitě se žalovaní (město a akciová společnost města spravující jeho nemovitosti) dopustili nezákonné diskriminace.
2. Město je povinno upustit od diskriminace žalobců tím, že přijme transparentní, objektivní a nediskriminační kritéria při přidělování městských bytů do 6 měsíců ode dne právní moci rozhodnutí tak, aby tato byla v souladu s účelem obecního bydlení a respektovala povinnost předcházet vzniku segregovaných lokalit a umožnila žalobcům rovný přístup k důstojnému bydlení.

332 Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 25. února 2016, sp. zn. 1307/2014/VOP, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3702>.

333 Usnesení Okresního soudu v Rokycanech ze dne 14. 8. 2017, sp. zn. 11 C 84/2016.

334 Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 15. dubna 2015, sp. zn. 107/2013/DIS, dostupné z: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2940>.



3. Město je povinno odstranit následky diskriminačního jednání přijetím konkrétních a cílených opatření k ukončení etnické segregace lokality do 6 měsíců ode dne právní moci rozhodnutí.
4. Správa nemovitostí je povinna každému z žalobců do 30 dnů od právní moci rozhodnutí zaslat písemnou omluvu.
5. Žalovaní jsou povinni společně a nerozdílně každému z žalobců zaplatit částku 100 000 Kč (3 885 EUR) z titulu náhrady nemajetkové újmy způsobené diskriminací.

Okresní soud v Olomouci se však případem odmítl zabývat. Odůvodnil to neurčitostí, nesrozumitelností a materiální nevykonatelností žalobního petitu. Podle názoru soudu tuto vadu řízení žalobci dostatečně neodstranili, přestože petit na výzvu soudu doplnili.³³⁵ Žalobci následně neuspěli s odvoláním.³³⁶ Posléze se rozhodli podat u okresního soudu novou antidiskriminační žalobu, ale soud ji odmítl pro překážku věci rozsouzené.³³⁷ Žalobci podali odvolání a krajský soud rozhodnutí změnil tak, že v řízení se pokračuje.³³⁸ Okresní soud totiž žalobu odmítl, tj. nezabýval se jí meritorně, proto nemohla být věcí rozsouzenou. Okresní soud v Olomouci poté opět pro neurčitost a nevykonatelnost odmítl žalobu v rozsahu výroku ohledně přijetí nediskriminačních kritérií pro přidělování bytů (viz bod 2. výše) a připravení plánu města k ukončení etnické segregace v lokalitě.³³⁹ Žalobci proti usnesení podali odvolání, o kterém odvolací soud v době přípravy této výzkumné zprávy nerozhodl.

Dva ze tří žalobců se dále rozhodli podat Krajskému soudu v Ostravě – pobočka v Olomouci žalobu proti nezákonnému zásahu spočívajícímu v opomenutí učinit cílené a konkrétní kroky vedoucí k desegregaci vyloučené lokality a v uplatňování bytové politiky města přispívající k udržování sociálního vyloučení a segregace žalobců. Soud žalobu zamítl.³⁴⁰ Žalobci podali kasační stížnost k Nejvyššímu správnímu soudu, ale ta byla také zamítnuta.³⁴¹

Segregační bytová politika města Kladna

Dva žalobci namítali zásah do osobnostních práv, který měl spočívat v diskriminačním a segregačním jednání města Kladna. Konkrétně šlo o vytvoření segregovaného bydlení v budově bývalého Masokombinátu na základě romské etnicity. Kromě výhrad k zásadám města Kladna pro nakládání s majetkem, namítali žalobci diskriminaci v důsledku dalších nepsaných postupů města při řešení bytové problematiky. Obecné soudy žalobu zamítly.³⁴²

335 Usnesení Okresního soudu v Olomouci ze dne 16. 6. 2017, č. j. 25 C 62/2017-282.

336 Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 12. 2018, č. j. 65 A 60/2018-69.

337 Usnesení Okresního soudu v Olomouci ze dne 10. 10. 2018, sp. zn. 16 C 121/2018.

338 Usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 9. 4. 2019, sp. zn. 75 Co 39/2019.

339 Usnesení Okresního soudu v Olomouci ze dne 22. 5. 2020, sp. zn. 16 C 121/2018.

340 Rozsudek Krajského soudu v Ostravě – pobočka v Olomouci ze dne 19. prosince 2018, č. j. 65 A 60/2018-69.

341 Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. června 2020, č. j. 7 As 40/2019-32.

342 Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 1. 8. 2011, č. j. 36 C 122/2009-432, rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 13. 3. 2012, č. j. 1 Co 328/2011-483, usnesení Nejvyššího soudu ze dne 28. 2. 2013, č. j. 30 Co 3456/2012-525.



Žalobci pak podali ústavní stížnost. Ústavní soud konstatoval porušení práva žalobců na spravedlivý proces a rozhodnutí obecných soudů zrušil. Vytkl jim, že se nezabývaly „skrytou“ nepřímou diskriminací a že jejich závěry byly vnitřně rozporné. Rozpor spočíval v konstatování, že stěžovatelé byli vystaveni segregačnímu a diskriminačnímu jednání za současného vyloučení jakékoli formy diskriminace.³⁴³

Krajský soud v Praze v novém řízení žalobu zamítl s odůvodněním, že zásady hospodaření s byty v majetku města Kladna nemají na žalobce nerovný dopad. Když se do budovy bývalého Masokombinátu nastěhovali, byl totiž po rekonstrukci. Územní umístění budovy nelze podle soudu za diskriminaci považovat, protože existuje autobusové spojení. Město podle soudu nemohlo ovlivnit katastrofální stav budovy, protože ho ničili samotní nájemníci, zejména kvůli vysokému počtu osob v bytech. Soud vyloučil jakoukoli nepřímou diskriminaci.³⁴⁴ Proti rozsudku bylo podáno odvolání a řízení v době přípravy této výzkumné zprávy není u konce.

343 Nález Ústavního soudu ze dne 11. 8. 2015, sp. zn. I. ÚS 1891/13.

344 Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 3. 5. 2019, č. j. 36 C 122/2009-613.



Literatura

BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1.

BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-618-0.

EU Agency for Fundamental Rights, Council of Europe. Handbook on European non-discrimination law [online]. Luxembourg: Publications Office of the EU, 2018. Dostupné z: <https://fra.europa.eu/en/publication/2018/handbook-european-law-non-discrimination>.

Farkas, Lilla, O'Farell, Orlagh. *Reversing the burden of proof: Practical dilemmas at the European and national level*. European Network of Legal Experts in the Non-discrimination field. European Commission: Luxembourg, 2015, s. 35. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a763ee82-b93c-4df9-ab8c-626a660c9da8/language-en>.

HAVELKOVÁ, Barbara. *Gender equality in law: uncovering the legacies of Czech state socialism*. Oxford: Hart Publishing, 2017. Human rights law in perspective. ISBN 978-1-50990-586-7.

HAVELKOVÁ, Barbara. Diskriminace z důvodu pohlaví před českými soudy – typologie případů, únikové strategie a strach z chráněných důvodů. *Jurisprudence 2/2019*, s. 1–12. ISSN 1802-3843.

Křížková, Alena, Marková Volejníčková, Romana, Vohlídalová, Marta. Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2018. ISBN 978-80-7330-341-9. Dostupné z: https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/krizkova_markovavolejnickova_vohlidalova-genderove_nerovnosti_v_odmenovani-problem_nas_vsech.pdf.

KVASNICOVÁ, Jana a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-879-6.

ŠAMÁNEK, Jiří a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-658-6.

Sborník stanovisek veřejného ochránce práv. Diskriminace. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2019. ISBN 978-80-7631-009-4. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Publikace/sborniky_stanoviska/Sbornik_Diskriminace.pdf.

Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv. Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti [online]. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2015. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/CZ_Diskriminace_v_CR_vyzkum_01.pdf.



Příloha č. 1: Celkový výzkumný soubor rozhodnutí

Výzkumný soubor zahrnoval 104 rozhodnutí okresních soudů vydaných v 90 řízeních.

Tab. 11: Rozhodnutí okresních soudů v I. stupni³⁴⁵

Soud	Spisová značka/číslo jednací	Namítaná forma	Namítaná oblast	Namítaný důvod	Výsledek řízení
Krajský soud v Ostravě	23 C 20/2014	přímá	bydlení	romská etnicita	vyhověno
Krajský soud v Praze	36 C 122/2009 - 613	nepřímá	bydlení	romská etnicita	zamítnuto
Krajský soud v Ústí nad Labem	34 C 25/2006	přímá	bydlení	romská etnicita	zamítnuto
Krajský soud v Ústí nad Labem	34 C 25/2006-356	přímá	bydlení	romská etnicita	částečně vyhověno
Městský soud v Brně	112 C 289/2014-91, 33 C 316/2014	přímá	zdravotní péče	romská etnicita	jiný – soudem schválený smír
Městský soud v Brně	115 C 21/2015	přímá	práce a zaměstnání	pohlaví	zastaveno
Městský soud v Brně	35 C 207/2016	přímá	vzdělávání	zdravotní postižení	zamítnuto
Obvodní soud pro Prahu 1	23 C 146/2014	přímá	práce a zaměstnání	pohlaví	částečně vyhověno
Obvodní soud pro Prahu 1	26 C 25/2016	přímá, nepřímá	vzdělávání	zdravotní postižení	zamítnuto
Obvodní soud pro Prahu 1	26 C 121/2014	nepřímá, nepřímá speciální	vzdělávání	zdravotní postižení	zamítnuto
Obvodní soud pro Prahu 1	18 C 8/2014-59	bez bližší specifikace	neurčena	neurčen	zastaveno

³⁴⁵ Do této tabulky jsou zahrnuta i rozhodnutí krajských soudů, pokud rozhodovaly v I. stupni.



Obvodní soud pro Prahu 1	17 C 24/2012	přímá, nepřímá, sexuální obtěžování	práce a zaměstnání	pohlaví	zamítnuto
Obvodní soud pro Prahu 1	23 C 24/2011-57	přímá	práce a zaměstnání	pohlaví	zamítnuto
Obvodní soud pro Prahu 1	23 C 24/2011	přímá	práce a zaměstnání	pohlaví	zastaveno
Obvodní soud pro Prahu 1	23 C 77/2005-231	přímá	práce a zaměstnání	pohlaví	zamítnuto
Obvodní soud pro Prahu 10	17 C 61/2016	nepřímá	vzdělávání	náboženské vyznání, víra	zamítnuto
Obvodní soud pro Prahu 2	42 C 188/2015	bez bližší specifikace	práce a zaměstnání	neurčen	zastaveno
Obvodní soud pro Prahu 2	43 C 5/2015-109	přímá	práce a zaměstnání	pohlaví	zamítnuto
Obvodní soud pro Prahu 3	20 C 349/2014-1054	bez bližší specifikace	práce a zaměstnání	neurčen	jiný – soudem schválený smír
Obvodní soud pro Prahu 4	10 C 41/2017	bez bližší specifikace	práce a zaměstnání	neurčen	jiný – soudem schválený smír
Obvodní soud pro Prahu 4	16 C 40/2018	nepřímá	zboží a služby	zdravotní postižení	zastaveno
Obvodní soud pro Prahu 4	48 C 118/2013	pronásledování	práce a zaměstnání	neurčen	zastaveno
Obvodní soud pro Prahu 4	7 C 81/2012	nepřímá	vzdělávání	neurčen	zamítnuto
Obvodní soud pro Prahu 4	48 C 118/2013-545	nepřímá	práce a zaměstnání	světový názor	zamítnuto
Obvodní soud pro Prahu 5	16 C 69/2018	nepřímá	zboží a služby	zdravotní postižení	jiný – soudem schválený smír



Obvodní soud pro Prahu 5	21 C 69/2015	nepřímá speciální	vzdělávání	zdravotní postižení	jiný – částečně zastaveno, částečně zamítnuto
Obvodní soud pro Prahu 5	28 C 17/2014	přímá	zdravotní péče	zdravotní postižení	zamítnuto
Obvodní soud pro Prahu 5	48 C 377/2013-62	bez bližší specifikace	sociální zabezpečení	romská etnicita	zamítnuto
Obvodní soud pro Prahu 5	5 C 302/2017-81	přímá	bydlení	romská etnicita	zastaveno
Obvodní soud pro Prahu 5	20 C 319/2011	přímá	bydlení	romská etnicita	zamítnuto
Obvodní soud pro Prahu 5	4 C 204/2016	bez bližší specifikace	práce a zaměstnání	věk	zamítnuto
Obvodní soud pro Prahu 5	11 C 2/2011-434	přímá	práce a zaměstnání	pohlaví, jiný – členství v odborové organizaci	zastaveno
Obvodní soud pro Prahu 5	24 C 148/2012-176	přímá	práce a zaměstnání	romská etnicita, sexuální orientace	zamítnuto
Obvodní soud pro Prahu 5	5 C 130/2018-102	přímá	práce a zaměstnání	neurčen	zastaveno
Obvodní soud pro Prahu 5	16 C 69/2018-76	bez bližší specifikace	zboží a služby	zdravotní postižení	zastaveno
Obvodní soud pro Prahu 6	8 C 256/2016-36	přímá	práce a zaměstnání	neurčen	zastaveno
Obvodní soud pro Prahu 6	27 C 73/2018-208	přímá	práce a zaměstnání	romská etnicita	zamítnuto
Obvodní soud pro Prahu 6	14 C 86/2018-76	přímá	práce a zaměstnání	pohlaví	zamítnuto
Obvodní soud pro Prahu 7	10 C 239/2013-241	přímá	práce a zaměstnání	zdravotní postižení	zamítnuto
Obvodní soud pro Prahu 7	26 C 25/2006-684	přímá	práce a zaměstnání	pohlaví	částečně vyhověno



Obvodní soud pro Prahu 7	5 C 228/2013	obtěžování	vzdělávání	náboženské vyznání, víra	zamítnuto
Obvodní soud pro Prahu 7	30 C 10/2016-15	bez bližší specifikace	neurčena	neurčen	jiný – odmítnutí žaloby
Obvodní soud pro Prahu 7	29 C 274/2015	přímá	neurčena	neurčen	zastaveno
Obvodní soud pro Prahu 8	28 C 393/2014-77	bez bližší specifikace	práce a zaměstnání	neurčen	zastaveno
Obvodní soud pro Prahu 8	28 C 70/2016-74	bez bližší specifikace	práce a zaměstnání	neurčen	zastaveno
Obvodní soud pro Prahu 9	40 C 288/2014-24	bez bližší specifikace	práce a zaměstnání	neurčen	zastaveno
Okresní soud Plzeň-město	13 C 47/2018	přímá	zdravotní péče	zdravotní postižení	zamítnuto
Okresní soud Plzeň-město	21 C 607/2014-84	přímá	práce a zaměstnání	pohlaví	jiný – částečně zastaveno, částečně zamítnuto
Okresní soud Praha-západ	16 C 7/2012-183	přímá	práce a zaměstnání	věk	zamítnuto
Okresní soud pro Prahu 5	13 C 134-2018-45	přímá	práce a zaměstnání	pohlaví	zastaveno
Okresní soud v Blansku	12 C 374/2015	přímá, pronásledování	práce a zaměstnání	věk	vyhověno
Okresní soud v Blansku	78 EC 1342/2011	přímá	práce a zaměstnání	neurčen	zamítnuto
Okresní soud v Blansku	12 C 154/2016-41	nepřímá	práce a zaměstnání	věk	zastaveno
Okresní soud v Bruntále	11 C 7/2016	přímá	práce a zaměstnání	věk, jiný – zdravotní stav	zamítnuto
Okresní soud v České Lípě	11 C 20/2017	přímá, pronásledování	práce a zaměstnání	věk	zamítnuto
Okresní soud v Českém Krumlově	2 C 26/2016	přímá	práce a zaměstnání	neurčen	zamítnuto



Okresní soud v Českém Krumlově	6 C 105/2016	přímá	práce a zaměstnání	neurčen	zamítnuto
Okresní soud v Českém Krumlově	7 C 268/2012	přímá	práce a zaměstnání	neurčen	zamítnuto
Okresní soud v Českém Krumlově	9 C 249/2015	přímá	práce a zaměstnání	neurčen	zamítnuto
Okresní soud v Českém Krumlově	7 C 26/2012	přímá	práce a zaměstnání	neurčen	zamítnuto
Okresní soud v Českém Krumlově	9 C 249/2015	přímá	práce a zaměstnání	neurčen	zamítnuto
Okresní soud v Českém Krumlově	2 C 26/2016	přímá	práce a zaměstnání	neurčen	zamítnuto
Okresní soud v Českém Krumlově	6 C 105/2016	přímá	práce a zaměstnání	neurčen	zamítnuto
Okresní soud v Českých Budějovicích	17 C 130/2015	přímá	práce a zaměstnání	věk	zamítnuto
Okresní soud v Českých Budějovicích	23 C 276/2017	obtěžování, pronásledování	práce a zaměstnání	zdravotní postižení	částečně vyhověno
Okresní soud v Českých Budějovicích	21 C 43/2013-243	bez bližší specifikace	práce a zaměstnání	jiný – osobní antipatie	jiný – částečně zastaveno, částečně zamítnuto
Okresní soud v Českých Budějovicích	17 C 130/2015-147	přímá	práce a zaměstnání	věk	vyhověno
Okresní soud v Hodoníně	10 C 347/2017	přímá	práce a zaměstnání	věk	zamítnuto
Okresní soud v Hodoníně	10 C 347/2017-476	přímá	práce a zaměstnání	věk, jiný – členství v odborové organizaci	zamítnuto
Okresní soud v Hradci Králové	15 C 193/2016	bez bližší specifikace	práce a zaměstnání	neurčen	jiný – soudem schválený smír



Okresní soud v Hradci Králové	16 C 1/2014-80	bez bližší specifikace	práce a zaměstnání	neurčen	zastaveno
Okresní soud v Hradci Králové	16 C 1/2014-81	bez bližší specifikace	práce a zaměstnání	neurčen	zamítnuto
Okresní soud v Chrudimi	8 C 258/2014	nepřímá	práce a zaměstnání	věk	částečně vyhověno
Okresní soud v Jihlavě	12 C 337/2014	bez bližší specifikace	práce a zaměstnání	neurčen	zamítnuto
Okresní soud v Jindřichově Hradci	6 C 216/2015	přímá	bydlení	zdravotní postižení	částečně vyhověno
Okresní soud v Karlových Varech	12 C 149/2015	pronásledování	práce a zaměstnání	neurčen	jiný – částečně zamítnuto, částečně zastaveno
Okresní soud v Karviné	20 C 103/2018	bez bližší specifikace	zdravotní péče	jiný – zdravotní stav	zastaveno
Okresní soud v Karviné	20 C 103/2018	bez bližší specifikace	jiná - vězeňství	jiný – zdravotní stav	zastaveno
Okresní soud v Karviné	25 C 61/2015-26	přímá	práce a zaměstnání	neurčen	zastaveno
Okresní soud v Kolíně	12 C 447/2015	nepřímá	vzdělávání	zdravotní postižení	zamítnuto
Okresní soud v Kroměříži	6 C 59/2016	přímá	práce a zaměstnání	věk	zamítnuto
Okresní soud v Liberci	16 C 314/2014	přímá	práce a zaměstnání	neurčen	jiný – odmítnutí žaloby
Okresní soud v Litoměřicích	14 C 46/2013	přímá	bydlení	romská etnicita	částečně vyhověno
Okresní soud v Olomouci	25 C 62/2017	přímá	bydlení	romská etnicita	jiný – odmítnutí žaloby pro neodstranění vad



Okresní soud v Ostravě	26 C 42/2016	přímá	vzdělávání	romská etnicita	částečně vyhověno
Okresní soud v Ostravě	24 C 329/2013	přímá	bydlení	romská etnicita	zamítnuto
Okresní soud v Ostravě	85 C 60/2016	přímá	práce a zaměstnání	neurčen	částečně vyhověno
Okresní soud v Ostravě	85 C 245/2016-37	přímá	práce a zaměstnání	zdravotní postižení	zamítnuto
Okresní soud v Ostravě	85 C 245/2016-98	přímá	práce a zaměstnání	zdravotní postižení	vyhověno
Okresní soud v Ostravě	85 C 245/2016-190	přímá	práce a zaměstnání	zdravotní postižení	zamítnuto
Okresní soud v Ostravě	54 C 192/2016-164	bez bližší specifikace	vzdělávání	romská etnicita	jiný – odmítnutí žaloby
Okresní soud v Ostravě	26 C 385/2017-64	bez bližší specifikace	práce a zaměstnání	neurčen	jiný – soudem schválený smír
Okresní soud v Pardubicích	8 C 373/2006-107	sexuální obtěžování	práce a zaměstnání	pohlaví	zamítnuto
Okresní soud v Pardubicích	8 C 373/2006-308	sexuální obtěžování	práce a zaměstnání	pohlaví	zamítnuto
Okresní soud v Pardubicích	8 C 373/2006-455	sexuální obtěžování	práce a zaměstnání	pohlaví	zastaveno
Okresní soud v Prachaticích	6 C 27/2015-52	přímá	práce a zaměstnání	věk	zamítnuto
Okresní soud v Rokycanech	11 C 84/2016	nepřímá speciální	bydlení	zdravotní postižení	zastaveno
Okresní soud v Uherském Hradišti	4 C 57/2012	přímá	práce a zaměstnání	neurčen	zamítnuto
Okresní soud v Uherském Hradišti	9 C 45/2014	přímá	práce a zaměstnání	věk	zamítnuto



Okresní soud v Ústí nad Labem	19 C 1102/2009- 954	přímá	práce a zaměstnání	světový názor	částečně vyhověno
Okresní soud v Ústí nad Labem	33 C 226/2018	bez bližší specifikace	práce a zaměstnání	jiný	zastaveno
Okresní soud v Rakovníku	9 C 132/2009- 1132	přímá, sexuální obtěžování	práce a zaměstnání	neurčen	jiný – soudem schválený smír
Okresní soud v Rakovníku	9 C 132/2009- 954	přímá, sexuální obtěžování	práce a zaměstnání	neurčen	zamítnuto
Okresní soud ve Vyškově	10 C 250/2014	přímá	vzdělávání	zdravotní postižení	částečně vyhověno

Výzkumný soubor zahrnoval 56 rozhodnutí krajských soudů o odvolání vydaných v 39 řízeních.

Tab. 12: Rozhodnutí krajských soudů o odvolání³⁴⁶

Soud	Spisová značka	Soud I. stupně	Spisová značka na I. stupni	Rozhodnutí soudu I. stupně	Výsledek odvolacího řízení
Krajský soud v Brně	49 Co 367/2017	Okresní soud v Blansku	12 C 374/2015	vyhověno	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno
Krajský soud v Brně	49 Co 297/2015	Okresní soud v Blansku	78 EC 1342/2011	zamítnuto	jiný
Krajský soud v Brně	49 Co 339/2017-141	Okresní soud v Jihlavě	12 C 337/2014-67	zamítnuto	jiný
Krajský soud v Brně, pobočka ve Zlíně	60 Co 58/2017- 476	Okresní soud v Uherském Hradišti	4 C 57/2012	zamítnuto	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno
Krajský soud v Brně, pobočka ve Zlíně	60 Co 150/2017	Okresní soud v Kroměříži	6 C 59/2016	zamítnuto	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno

³⁴⁶ Do této tabulky je zahrnuto také jedno rozhodnutí Vrchního soudu v Praze jako soudu odvolacího.



Krajský soud v Brně, pobočka ve Zlíně	60 Co 171/2018-362	Okresní soud v Uherském Hradišti	9 C 45/2014-317	zamítnuto	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno
Krajský soud v Českých Budějovicích	19 Co 1656/2015	Okresní soud v Českých Budějovicích	17 C 130/2015	zamítnuto	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno
Krajský soud v Českých Budějovicích	19 Co 1305/2015	Okresní soud v Českém Krumlově	7 C 268/2012	zamítnuto	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno
Krajský soud v Českých Budějovicích	19 Co 79/2017	Okresní soud v Českém Krumlově	9 C 249/2015	zamítnuto	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno
Krajský soud v Českých Budějovicích	19 Co 2440/2016	Okresní soud v Českém Krumlově	2 C 26/2016	zamítnuto	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno
Krajský soud v Českých Budějovicích	19 Co 227/2017	Okresní soud v Českém Krumlově	6 C 105/2016	zamítnuto	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno
Krajský soud v Českých Budějovicích	8 Co 960/2017-263	Okresní soud v Jindřichově Hradci	6 C 216/2015	částečně vyhověno	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno
Krajský soud v Českých Budějovicích	19 Co 1617/2015-65	Okresní soud v Prachaticích	6 C 27/2015-52	zamítnuto	rozhodnutí soudu I. stupně změněno
Krajský soud v Českých Budějovicích	19 Co 1805/2016-342	Okresní soud v Českých Budějovicích	21 C 43/2013-243	zastaveno	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno
Krajský soud v Českých Budějovicích	19 Co 889/2019-717	Okresní soud v Českých Budějovicích	23 C 276/2017-492	částečně vyhověno	rozhodnutí soudu I. stupně změněno
Krajský soud v Hradci Králové	23 Co 282/2009	Okresní soud v Jindřichově Hradci	6 C 216/2015	zamítnuto	řízení vráceno na I. stupeň



Krajský soud v Hradci Králové	23 Co 327/2008	Okresní soud v Jindřichově Hradci	6 C 216/2015	zamítnuto	rozhodnutí soudu I. stupně změněno
Krajský soud v Hradci Králové	23 Co 105/2014-465	Okresní soud v Jindřichově Hradci	6 C 216/2015	zastaveno	řízení vráceno na I. stupeň
Krajský soud v Hradci Králové	19 Co 412/2015-106	Okresní soud v Hradci králové	16 C 1/2014-81	zamítnuto	řízení vráceno na I. stupeň
Krajský soud v Hradci Králové - pobočka v Pardubicích	23 Co 105/2014-507	Okresní soud v Pardubicích	8 C 373/2006	zastaveno	rozhodnutí soudu I. stupně změněno
Krajský soud v Ostravě	16 Co 67/2017	Okresní soud v Ostravě	85 C 245/2016	zamítnuto	řízení vráceno na I. stupeň
Krajský soud v Ostravě	16 Co 65/2018	Okresní soud v Ostravě	85 C 245/2016	zamítnuto	řízení vráceno na I. stupeň
Krajský soud v Ostravě	16 Co 178/2018-176	Okresní soud v Bruntále	11 C 7/2016	zamítnuto	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno
Krajský soud v Ostravě	16 Co 128/2016	Okresní soud v Bruntále	11 C 120/2011	zamítnuto	rozhodnutí soudu I. stupně změněno
Krajský soud v Ostravě	57 Co 104/2018-204	Okresní soud v Ostravě	54 C 192/2016	jiný	rozhodnutí soudu I. stupně změněno
Krajský soud v Ostravě	71 Co 164/2015	Okresní soud v Ostravě	24C 329/2013	zamítnuto	rozhodnutí soudu I. stupně změněno
Krajský soud v Plzni	18 Co 240/2018	Okresní soud Plzeň-město	13 C 47/2018	zamítnuto	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno



Krajský soud v Plzni	10 Co 581/2016-408	Okresní soud v Karlových Varech	12 C 149/2015- 357	zamítnuto	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno
Krajský soud v Praze	23 Co 393/2015	Okresní soud v Rakovníku	9 C 132/2009	soudem schválený smír	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno
Krajský soud v Praze	23 Co 229/2014-1079	Okresní soud v Rakovníku	9 C 132/2009- 954	zamítnuto	řízení vráceno na I. stupeň
Krajský soud v Ústí nad Labem	12 Co 346/2017-1073	Okresní soud v Ústí nad Labem	19 C 1102/2009	částečně vyhověno	rozhodnutí soudu I. stupně změněno
Krajský soud v Ústí nad Labem	36 Co 48/2019	Okresní soud v České Lípě	11 C 20/2017	zamítnuto	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno
Krajský soud v Ústí nad Labem	11 Co 253/2018	Okresní soud v Ústí nad Labem	33 C 226/2018	zastaveno	rozhodnutí soudu I. stupně zrušeno a řízení zastaveno
Městský soud v Praze	23 Co 301/2016	Obvodní soud pro Prahu 1	23 C 146/2014	částečně vyhověno	řízení vráceno na I. stupeň
Městský soud v Praze	23 Co 128/2018	Obvodní soud pro Prahu 1	23 C 146/2014	zamítnuto	řízení vráceno na I. stupeň
Městský soud v Praze	30 Co 207/2017-49	Obvodní soud pro Prahu 6	8 C 256/2016	zastaveno	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno
Městský soud v Praze	20 Co 343/2017-279	Obvodní soud pro Prahu 7	10 C 239/2013	zamítnuto	jiný
Městský soud v Praze	54 Co 286/2018-737	Obvodní soud pro Prahu 7	26 C 25/2006	částečně vyhověno	rozhodnutí soudu I. stupně změněno



Městský soud v Praze	30 Co 207/2017	Obvodní soud pro Prahu 6	8 C 256/2016	zastaveno	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno
Městský soud v Praze	30 Co 278/2016-284	Obvodní soud pro Prahu 1	17 C 24/2012	zamítnuto	řízení vráceno na I. stupeň
Městský soud v Praze	62 Co 123/2012-117	Obvodní soud pro Prahu 1	23 C 24/2011	zamítnuto	řízení vráceno na I. stupeň
Městský soud v Praze	30 Co 100/2019	Obvodní soud pro Prahu 5	20 C 319/2011	zamítnuto	rozhodnutí soudu I. stupně zrušeno a řízení zastaveno
Městský soud v Praze	29 Co 466/2017	Obvodní soud pro Prahu 5	21 C 69/2015	jiný	jiný
Městský soud v Praze	21 Co 148/2016-256	Obvodní soud pro Prahu 7	5 C 228/2013	zamítnuto	řízení vráceno na I. stupeň
Městský soud v Praze	12 Co 130/2017	Obvodní soud pro Prahu 10	17 C 61/2016	zamítnuto	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno
Městský soud v Praze	21 Co 401/2017-373	Obvodní soud pro Prahu 7	5 C 228/2013	zamítnuto	jiný
Městský soud v Praze	68 Co 373/2018-89	Obvodní soud pro Prahu 5	16 C 69/2018	zastaveno	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno
Městský soud v Praze	70 Co 201/2015	Obvodní soud pro Prahu 4	7 C 81/2012	zamítnuto	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno
Městský soud v Praze	30 Co 145/2017	Obvodní soud pro Prahu 4	48 C 118/2013	zamítnuto	řízení vráceno na I. stupeň



Městský soud v Praze	30 Co 115/2018	Obvodní soud pro Prahu 4	10 C 41/2017	zamítnuto	rozhodnutí soudu I. stupně změněno
Městský soud v Praze	23 Co 423/2014-48	Obvodní soud pro Prahu 5	11 C 2/2011-434	zamítnuto	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno
Městský soud v Praze	51 Co 433/2011-274	Obvodní soud pro Prahu 1	23 C 77/2005-231	zamítnuto	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno
Městský soud v Praze	62 Co 431/2016-140	Obvodní soud pro Prahu 2	43 C 5/2015-109	zamítnuto	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno
Městský soud v Praze	23 Co 381/2019-101	Obvodní soud pro Prahu 6	14 C 86/2018-76	zamítnuto	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno
Městský soud v Praze	30 Co 10/2020-595	Obvodní soud pro Prahu 4	48 C 118/2013-545	zamítnuto	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno
Vrchní soud v Praze	3 Co 87/2011	Krajský soud v Ústí nad Labem	34 C 25/2006	zamítnuto	řízení vráceno na I. stupeň

Výzkumný soubor zahrnoval 25 rozhodnutí Nejvyššího soudu o dovolání vydaných ve 23 řízeních.



Tab. 13: Rozhodnutí Nejvyššího soudu o dovolání

Spisová značka	Soud II. stupně	Spisová značka na II. stupni	Rozhodnutí soudu II. stupně	Výsledek dovolacího řízení
21 Cdo 2694/2017	Městský soud v Praze	62 Co 431/2016	řízení vráceno na I. stupeň	odmítnuto
21 Cdo 5948/2017-73	Městský soud v Praze	30 Co 207/2017	řízení vráceno na I. stupeň	jiný
21 Cdo 2550/2018-320	Městský soud v Praze	20 Co 343/2017	jiný	rozhodnutí nižších stupňů zrušena a řízení zastaveno
21 Cdo 5763/2015	Krajský soud v Českých Budějovicích	19 Co 1656/2015	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno	řízení vráceno na I. stupeň
21 Cdo 4520/2017	Krajský soud v Brně	60 Co 58/2017	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno	odmítnuto
21 Cdo 436/2016	Krajský soud v Českých Budějovicích	19 Co 1305/2015	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno	zamítnuto
21 Cdo 3026/2017	Krajský soud v Českých Budějovicích	19 Co 79/2017	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno	odmítnuto
21 Cdo 2183/2017	Krajský soud v Českých Budějovicích	19 Co 2440/2016	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno	odmítnuto
21 Cdo 2935/2017	Krajský soud v Českých Budějovicích	19 Co 227/2017	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno	odmítnuto
21 Cdo 3111/2017	Krajský soud v Ostravě	16 Co 128/2016	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno	odmítnuto
30 Cdo 3421/2016	Městský soud v Praze	21 Co 148/2016	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno	zamítnuto
30 Cdo 4277/2010	Vrchní soud v Praze	1 Co 314/2009	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno	zamítnuto



30 Cdo 1671/2016	Krajský soud v Ostravě	71 Co 164/2015	rozhodnutí soudu I. stupně změněno	odmítnuto
21 Cdo 2993/2016-531	Krajský soud v Hradci Králové, pobočka v Pardubicích	23 Co 105/2014- 507	rozhodnutí soudu I. stupně změněno	zamítnuto
21 Cdo 962/2015-498	Krajský soud v Hradci Králové, pobočka v Pardubicích	23 Co 105/2014- 465	rozhodnutí soudu I. stupně změněno	řízení vráceno na II. stupeň
21 Cdo 867/2011-440	Krajský soud v Hradci Králové, pobočka v Pardubicích	23 Co 282/2009	rozhodnutí soudu I. stupně změněno	řízení vráceno na I. stupeň
21 Cdo 2262/2018-437	Městský soud v Praze	30 Co 145/2017- 378	rozhodnutí soudu I. stupně změněno	řízení vráceno na I. stupeň
21 Cdo 860/2019	Krajský soud v Brně, pobočka ve Zlíně	60 Co 171/2018- 362	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno	odmítnuto
21 Cdo 2386/2015	Městský soud v Praze	23 Co 423/2014- 48	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno	odmítnuto
21 Cdo 1165/2013	Městský soud v Praze	51 Co 433/2011- 274	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno	odmítnuto
21 Cdo 2662/2019	Krajský soud v Brně	49 Co 367/2017- 397	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno	odmítnuto
21 Cdo 3653/2017-441	Krajský soud v Plzni	10 Co 581/2016- 408	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno	odmítnuto
21 Cdo 2770/2019-795	Městský soud v Praze	54 Co 286/2018- 737	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno	jiný – částečně odmítnuto, částečně řízení vráceno na I. stupeň
30 Cdo 2712/2016	Vrchní soud v Olomouci	1 Co 124/2015- 128	rozhodnutí soudu I. stupně změněno	odmítnuto



25 Cdo 348/2019	Městský soud v Praze	12Co 130/2017 - 228	rozhodnutí soudu I. stupně potvrzeno	řízení vráceno na I. stupeň
--------------------	-------------------------	------------------------	--	--------------------------------

Výzkumný soubor zahrnoval 19 rozhodnutí Ústavního soudu.

Tab. 14: Rozhodnutí Ústavního soudu

Spisová značka	Spisová značka u Nejvyššího soudu	Rozhodnutí Nejvyššího soudu	Výsledek řízení o ústavní stížnosti
III. ÚS 3915/18	21 Cdo 2550/2018	rozhodnutí nižších stupňů zrušena a řízení zastaveno	odmítnuto
IV. ÚS 4091/17	21 Cdo 2694/2017	odmítnuto	odmítnuto
III. ÚS 1213/2013 ³⁴⁷			vyhověno
III. ÚS 1136/13	30 Cdo 4277/2010	zamítnuto	zamítnuto
I. ÚS 1891/13	30 Cdo 3456/2012	odmítnuto	vyhověno
Pl. ÚS 6/16	nezjištěno	nezjištěno	zastaveno
III. ÚS 880/2015	21 Cdo 3211/2014	odmítnuto	vyhověno
III. ÚS 124/2018	21 Cdo 4520/2017	odmítnuto	odmítnuto
II. ÚS 2499/19	21 Cdo 860/2019-415	odmítnuto	odmítnuto
III. ÚS 1067/15	21 Cdo 1165/2013	odmítnuto	zamítnuto
II. ÚS 1481/18	21 Cdo 5322/2017-299	odmítnuto	odmítnuto
IV. ÚS 2418/14	21 Cdo 755/2014	odmítnuto	odmítnuto
II. ÚS 3464/18	21 Cdo 2691/2018-1679	odmítnuto	odmítnuto
III. ÚS 3400/18	21 Cdo 1142/2018-460	odmítnuto	odmítnuto
I. ÚS 3387/17	21 Cdo 3111/2017-599	odmítnuto	odmítnuto
III. ÚS 867/17	21 Cdo 436/2016-470	zamítnuto	odmítnuto
II. ÚS 2856/17	25 Cdo 3305/2016-245	odmítnuto	odmítnuto
I. ÚS 3960/17	30 Cdo 3421/2016-302	zamítnuto	odmítnuto
I. ÚS 1359/19	30 Cdo 663/2018-459	odmítnuto	odmítnuto

³⁴⁷ Dovolání v této věci nebylo podáno.



Příloha č. 2: Dopis zasláný okresním soudům

Souběžně s tímto výzkumem prováděl veřejný ochránce práv také výzkum rozhodování českých soudů o nenávistných projevech na internetu.³⁴⁸ Výzva okresním soudům byla společná pro oba výzkumy.

Vážená paní předsedkyně, vážený pane předsedo,
dovoluji se na Vás obrátit s žádostí o spolupráci při provádění **dvou výzkumů** na úseku rovného zacházení a ochrany před diskriminací.³⁴⁹

V prvním výzkumu se zaměřuji na **judikaturu českých obecných soudů v oblasti diskriminace** (2015–2019). Navazuji na výzkumnou zprávu z roku 2015, v níž jsem popsala judikaturní trendy z prvních pěti letech účinnosti antidiskriminačního zákona (2009–2014).³⁵⁰

V druhém výzkumu se soustředím na **postih trestných činů motivovaných predsudečnou pohnutkou**. Výzkum je jednou z aktivit, kterou realizuji v rámci hlubšího zkoumání nenávistných projevů zejména v internetovém prostředí.

Oba výzkumy mají přispět k bližšímu poznání o tom, jak české soudy rozhodují podle platného práva. Na základě získaných informací mohu **účinněji uskutečňovat mé zákonné úkoly**: poskytovat metodickou pomoc obětem diskriminace, formulovat doporučení klíčovým institucím a státním orgánům a zasazovat se případně o změnu právní úpravy.

Proto si Vás dovoluji zdvořile požádat o **kopie soudních rozhodnutí**, která se obou specifických oblastí práva týkají. Přesné informace o tom, které druhy rozhodnutí potřebuji, jakož i instrukce stran vítaného termínu pro poskytnutí rozhodnutí jsou uvedeny ve **dvou samostatných přílohách k tomuto dopisu**. Naleznete tam i **kontaktní osoby**, na které se lze v případě potřeby obrátit.

Obě výzkumné zprávy, jakmile budou zveřejněny, **zašlu k Vaším rukám**. Poznatky budu prezentovat na dvou odborných konferencích, které plánuji na podzim tohoto roku. I na tyto akce si Vás dovolím v předstihu pozvat.

Velmi děkuji za spolupráci a jsem s pozdravem

Mgr. Anna Šabatová, Ph.D., v. r.
veřejná ochránkyně práv
(dopis je opatřen elektronickým podpisem)

348 Výzkumná zpráva je dostupná z: https://ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/47-2019-DIS-PZ-Vyzkumna_zprava.pdf.

349 Ustanovení § 21b písm. b) zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

350 Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti. Závěrečná zpráva z výzkumu je dostupná z https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/CZ_Diskriminace_v_CR_vyzkum_01.pdf.



Příloha č. 1 k dopisu zaslanému okresním soudům – ROZHODOVÁNÍ V OBLASTI DISKRIMINACE (2015–2019)³⁵¹

ÚVOD

Dlouhodobé poznatky ukazují, že **většina obětí diskriminace svoje zaručená práva u soudů či jiných orgánů neuplatňuje**. Hovoří se o fenoménu „underreporting“ („nepodávání stížností“). Přestože počet podnětů na diskriminaci, které obdrží veřejný ochránce práv, dlouhodobě roste, v posledních letech nepřekračuje 400 stížností ročně. Dle informací, které má ochránkyně k dispozici, jsou **i soudní řízení týkající se diskriminace spíše ojedinělá**.

Ochránkyně usiluje o to, aby oběti diskriminace neměly obavy uplatňovat svoje zaručená práva. Chtěla by svou soustavnou činností přispět k **odstranění překážek**, jež jim v tom mohou bránit. Jejím úkolem dle ustanovení § 21b zákona o veřejném ochránci práv³⁵² je přispívat k prosazování práva na rovné zacházení, a to mimo jiné formou provádění výzkumů.

V roce 2015 již provedla výzkum, jehož cílem bylo prozkoumat zkušenosti české populace s fenoménem diskriminace a analyzovat individuální, celospolečenské a institucionální potíže, se kterými se oběti diskriminace setkávají při snaze uplatnit svá práva. V jeho rámci ochránkyně provedla též **monitoring rozhodování českých soudů** ve sporech, kde byla namítána diskriminace (2009–2014).³⁵³ Tento výzkum byl velice dobře hodnocen v Česku i v zahraničí. Nyní chce na výsledky tohoto výzkumu navázat.

Ochránkyně si je samozřejmě vědoma, že se její působnost **nevztahuje na rozhodovací činnost soudů**, s výjimkou státní správy soudů, a plně zákon respektuje. Utvoření podrobnějšího přehledu ohledně způsobu rozhodování ve věcech diskriminace napříč jednotlivými soudy může účinně využít v rámci metodické pomoci obětem diskriminace a formulování legislativních doporučení.

ŽÁDOST O SOUDNÍ ROZHODNUTÍ VE VĚCÍCH DISKRIMINACE

S ohledem na právě uvedené si ochránkyně dovoluje požádat o anonymizované kopie všech rozsudků ve věci namítané diskriminace, případně všech usnesení, kterými bylo řízení ve věci namítané diskriminace skončeno, a to za období od 1. ledna 2015 do dnešního dne (17. června 2019).

Pro upřesnění lze uvést, že předmětem výzkumu jsou rozhodnutí o žalobě,

- (1) kterou se žalobce domáhal nároků dle ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona;
- (2) kterou se žalobce domáhal nároků analogických k nárokům uvedených v ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona, avšak vyplývajících ze zvláštních právních předpisů;

³⁵¹ Příloha č. 2, která se týkala druhého souběžně prováděného výzkumu, není do této zprávy zařazena.

³⁵² Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

³⁵³ Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti. Závěrečná zpráva z výzkumu je dostupná z https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/CZ_Diskriminace_v_CR_vyzkum_01.pdf.



tj. například nároků vyplývajících z ustanovení § 77 odst. 9 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů³⁵⁴ nebo ustanovení § 2 odst. 5 zákona o vojácích z povolání;³⁵⁵

- (3) kterou se žalobce domáhal nároku svojí povahou speciálního k nárokům uvedeným v ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona, tj. například rozhodnutí o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, pokud žalobce namítal diskriminační rozvázání pracovního poměru;
- (4) kterou se žalobce domáhal jiného nároku (vyplývajících například ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) a v souvislosti s tímto nárokem namítal diskriminaci z důvodů uvedených v ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona; tj. například domáhal-li se žalobce náhrady škody v souvislosti s diskriminací či mzdových nároků (ustanovení § 109 a násl. zákoníku práce) apod.

Pokud žalobce či žalovaný využil opravného prostředku a rozhodnutí bylo zrušeno, ochránkyně žádá jak o všechna zrušená rozhodnutí, tak o rozhodnutí konečné.

TERMÍN, KONTAKTNÍ OSOBY, DALŠÍ POSTUP

Ochránkyně uvítá, pokud anonymizované kopie rozhodnutí zašlete **nejpozději do 12. července 2019** na podatelna@ochrance.cz ke spisové značce **61/2019/DIS/JF**. Kopie rozhodnutí lze zasílat průběžně v závislosti na postupující anonymizaci.

Pokud soud nevydal ve sledovaném období žádné rozhodnutí dle shora uvedených parametrů, **oceníme** i tuto informaci.

Pro případ **jakýchkoliv dotazů k výzkumu a jeho provádění** můžete kontaktovat pověřeného zaměstnance Kanceláře veřejného ochránce práv **JUDr. Jiřího Fuchse, Ph.D.** (telefon: 542 542 255, e-mail: fuchs@ochrance.cz). V době jeho nepřítomnosti můžete kontaktovat vedoucího odboru rovného zacházení **Mgr. Petra Poláka** (telefon: 542 542 374, e-mail: polak@ochrance.cz).

Ochránkyně vydá výzkumnou zprávu, kterou zašle všem soudům **v září 2019**. Uspořádá také odbornou mezinárodní konferenci v říjnu 2019, na níž soudy pozve.³⁵⁶

354 Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

355 Zákon č. 221/1991 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

356 Více informací zde <https://www.ochrance.cz/diskriminace/antidiskriminacni-zakon-2009-2019/>.



Příloha č. 3: Kódovací klíč

- A. Kodér/ka:** zkratka kodéra/ky (např. MUR, JF, JS)
- B. Stupeň řízení:**
- 1 = nalézací
 - 2 = odvolací
 - 3 = dovolací
 - 4 = Ústavní soud
- C. Název soudu:** celý název podle příslušné přílohy zákona o soudech a soudcích³⁵⁷
- D. Číslo jednací / spisová značka:** vypsát
- E. Datum zahájení řízení a vydání rozhodnutí:** vypsát ve formátu DD.MM.RRRR³⁵⁸
- F. Stručný popis věci:** např. „odmítnutí uchazeče o zaměstnání z důvodu romské etnicity“
- G. Namítaná forma diskriminace:** vypsát každou formu zvlášť (do samostatného sloupce)
- 1 = přímá diskriminace
 - 2 = nepřímá diskriminace
 - 3 = nepřímá speciální diskriminace
 - 4 = odvozená diskriminace
 - 5 = navádění k diskriminaci
 - 6 = pokyn k diskriminaci
 - 7 = obtěžování
 - 8 = sexuální obtěžování
 - 9 = pronásledování
 - 10 = diskriminace bez bližší specifikace

³⁵⁷ Zákon č. 2/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů.

³⁵⁸ Pokud datum zahájení řízení nelze zjistit z textu rozhodnutí, využijte infoSoud.



H. Namítaná oblast (podle antidiskriminačního zákona³⁵⁹): vypsát každou oblast zvlášť (do samostatného sloupce)

0 = neurčena

1 = práce a zaměstnávání

2 = členství a činnosti v odborových a profesních organizacích, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují

3 = sociální zabezpečení

4 = přiznání a poskytování sociálních výhod

5 = přístup ke zdravotní péči a jejímu poskytování

6 = přístup ke vzdělání a jeho poskytování, včetně odborné přípravy

7 = přístup ke zboží a službám

8 = bydlení

9 = jiná: vypsát

I. Namítaný diskriminační důvod (podle antidiskriminačního zákona): vypsát každý důvod zvlášť (do samostatného sloupce)

0 = neurčen

1 = rasa, etnický původ – romský

2 = rasa, etnický původ – jiný

3 = národnost

4 = pohlaví

5 = sexuální orientace

6 = věk

7 = zdravotní postižení

8 = náboženské vyznání, víra

9 = světový názor

10 = státní příslušnost

11 = jiný: vypsát

³⁵⁹ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.



J. Výsledek

Nalézací řízení

- 1 = žalobě plně vyhověno
- 2 = žalobě částečně vyhověno
- 3 = žaloba zamítnuta
- 4 = řízení zastaveno

Odvolací řízení

- 5 = rozhodnutí soudu prvního stupně potvrzeno
- 6 = rozhodnutí soudu prvního stupně změněno
- 7 = rozhodnutí soudu prvního stupně zrušeno a řízení vráceno na první stupeň
- 8 = rozhodnutí soudu prvního stupně zrušeno a řízení zastaveno

Dovolací řízení

- 9 = dovolání zamítnuto
- 10 = rozhodnutí odvolacího soudu změněno
- 11 = rozhodnutí odvolacího soudu zrušeno a řízení vráceno odvolacímu soudu
- 12 = rozhodnutí odvolacího soudu zrušeno, rozhodnutí soudu prvního stupně zrušeno a řízení vráceno soudu prvního stupně
- 13 = rozhodnutí odvolacího soudu zrušeno, rozhodnutí soudu prvního stupně zrušeno a řízení zastaveno

Ústavní soud

- 14 = ústavní stížnost odmítnuta pro nepřipustnost
- 15 = ústavní stížnosti vyhověno
- 16 = ústavní stížnost zamítnuta
- 17 = ústavní stížnosti zčásti vyhověno a ústavní stížnost zčásti zamítnuta

Záchytná kategorie

- 18 = jiné: vypsát³⁶⁰

360 Tato hodnota se vyplní také v případě, že řízení skončilo kombinací dvou nebo více výsledků – např. řízení bylo v části zastaveno a ve zbytku byla žaloba zamítnuta. V tomto případě kodér/ka vypíše, co nastalo.



K. Zjištěná forma diskriminace

- 0 = diskriminace nezjištěna
- 1 = přímá diskriminace
- 2 = nepřímá diskriminace
- 3 = nepřímá speciální diskriminace
- 4 = odvozená diskriminace
- 5 = navádění k diskriminaci
- 6 = pokyn k diskriminaci
- 7 = obtěžování
- 8 = sexuální obtěžování
- 9 = pronásledování
- 10 = diskriminace bez bližší specifikace

L. Zjištěná oblast diskriminace podle antidiskriminačního zákona: vypsát každou oblast zvlášť (do samostatného sloupce)

- 0 = neurčena
- 1 = práce a zaměstnávání
- 2 = členství a činnost v odborových a profesních organizacích, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují
- 3 = sociální zabezpečení
- 4 = přiznání a poskytování sociálních výhod
- 5 = přístup ke zdravotní péči a její poskytování
- 6 = přístup ke vzdělání a jeho poskytování, včetně odborné přípravy
- 7 = přístup ke zboží a službám
- 8 = bydlení
- 9 = jiná: vypsát

M. Zjištěný diskriminační důvod (podle antidiskriminačního zákona): vypsát každý důvod zvlášť (do samostatného sloupce)

- 0 = neurčen
- 1 = rasa, etnický původ – romský



2 = rasa, etnický původ – jiný

3 = národnost

4 = pohlaví

5 = sexuální orientace

6 = věk

7 = zdravotní postižení

8 = náboženské vyznání, víra

9 = světový názor

10 = státní příslušnost

11 = jiný: vypsát

N. Požadované nároky: vypsát každý nárok zvlášť (do samostatného sloupce)

1 = náhrada škody

2 = náhrada nemajetkové újmy v penězích

3 = konstatování diskriminace

4 = upuštění od diskriminace

5 = odstranění následků diskriminace

6 = soukromá omluva

7 = veřejná omluva

8 = neplatnost skončení pracovního poměru

9 = náhrada mzdy/platu

10 = jiné: vypsát

O. Výše požadované náhrady škody: uvést v Kč a EUR³⁶¹

P. Výše požadované náhrady nemajetkové újmy v penězích: uvést v Kč a EUR

Q. Přiznané nároky: vypsát každý nárok zvlášť (do samostatného sloupce)

0 = nepřiznáno

1 = náhrada škody

361 Přepočítává se podle kurzovního lístku České národní banky ze dne 24. června 2019 – 1 EUR = 25,738 CZK. Částka se zaokrouhuje na celá eura.



2 = náhrada nemajetkové újmy v penězích: uvést v Kč a EUR

3 = konstatování diskriminace

4 = upuštění od diskriminace

5 = odstranění následků diskriminace

6 = soukromá omluva

7 = veřejná omluva

8 = neplatnost skončení pracovního poměru

9 = náhrada mzdy/platu

10 = jiné

R. Výše přiznané náhrady škody: uvést v Kč a EUR, když nic nepřiznáno, uvést 0

S. Výše přiznané náhrady nemajetkové újmy v penězích: uvést v Kč a EUR, když nic nepřiznáno, uvést 0

T. Celková délka řízení: počet měsíců (např. 5)³⁶²

U. Náklady řízení

0 = soud nikomu nepřiznal náhradu nákladů řízení

1 = náklady řízení hradí žalobce

2 = náklady řízení hradí žalovaný

3 = jiné: vypsát

V. Výše nákladů řízení hrazených žalobcem: uvést v Kč a EUR

W. Výše nákladů řízení hrazených žalovaným: uvést v Kč a EUR

X. Žalobce: zastupování právním zástupcem

0 = nikdo

1 = nezisková organizace

2 = advokát

3 = obecný zmocněnec

4 = jiné: vypsát³⁶³

362 Zaokrouhuje se na celé měsíce – do 15. dne v měsíci dolů, od 16. dne v měsíci nahoru.

363 Tato hodnota se vyplní například tehdy, když bylo více žalobců a byli zastoupeni různě (třeba jeden advokátem a druhý nezastoupen).



Y. Žalovaný: zastupování právním zástupcem

0 = nikdo

1 = nezisková organizace

2 = advokát

3 = obecný zmocněnec

4 = jiné: vypsát³⁶⁴

Z. Přenesl soud důkazní břemeno na žalovanou stranu?

0 = nelze rozpoznat

1 = ano

2 = ne

ZZ. Poznámka ke sdílení břemene

³⁶⁴ Platí přiměřeně to, co je uvedeno v poznámce 7.