

LGBT⁺ a duhové rodiny jako marginalizované skupiny v pracovním prostředí

Mgr. et Mgr. ŠÁRKA HOMFRAY,

odborová právnička, II. místopředsedkyně Odborového svazu státních orgánů a organizací, místopředsedkyně Výboru ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů



„V práci si ze mě dělali srandu, oslovovali mě starým jménem, ptali se, co budu mít mezi nohama, podceňovali mě a nespřehovali mi větší úkoly. Také jsem na pracovišti zažil úmyslné „misgenderování“ ze strany mých dvou manažerů.“ (trans muž, heterosexuální, 22, Hlavní město Praha).

„Nesměla jsem se převlékat v práci s ostatními kolegy v šatně. Musela jsem čekat, až se všichni převléknou, a až poté jsem se mohla převléknout já. Po každé směně mi kvůli tomu ujížděl autobus.“ (žena, lesba, 28, Moravskoslezský kraj).¹

1. Úvod

Česká republika upravila ve svém právním řádu institut registrovaného partnerství v roce 2006 zákonem č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů. Před téměř 20 lety tak umožnila stejnopohlavním párům první podobu formálního svazku. Registrované partnerství se od svého zavedení v mnoha ohledech odlišuje od manželství a tyto rozdíly se postupně stávaly předmětem silící kritiky. Několik let trvající úsilí o tzv. manželství pro všechny pak v letošním roce kulminovalo přijetím nové právní úpravy.

Zákon č. 123/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, nabude účinnosti dne 1. ledna 2025. Tímto zákonem byl do českého právního řádu zaveden nový institut partnerství. Jeho smyslem má být narovnání některých práv stejnopohlavních svazků s manželstvím – nikoli však všech. Jedná se o kompromisní výsledek, který ale řada aktérů nepovažuje za uspokojující. Mimo jiné proto, že stále z právního hlediska dělí páry a rodiny na dvě kategorie. Domníváme se, že je vhodný okamžik připomenout si, jak sexuální orientace souvisí s prací a pracovním prostředím a s čím se na podkladě právní úpravy potýkají tzv. duhové rodiny. V následujícím textu se podíváme nejen na rozdíly mezi registrovaným partnerstvím, manželstvím a novým partnerstvím, ale i na téma LGBT⁺ friendly pracovišť a podpory ze strany zaměstnavatelů.

2. Být LGBT⁺ v Česku

Rovnost v důstojnosti a právech zakotvuje článek 1 Listiny základních práv a svobod a jde tedy o jeden ze základních principů českého ústavněprávního pořádku.

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 (dále jen „antidiskriminační zákon“), i zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) zakazují mimo jiné diskriminaci a nerovné zacházení z důvodu sexuální orientace a pohlavní identifikace. I přes existenci této právní úpravy nemůžeme tvrdit, že by se LGBT⁺ lidem u nás žilo bez problémů. Nemůže být pochyb ani o tom, že i právní úprava manželství a registrovaného partnerství jako dosud jediné stejnopohlavní varianty formálního svazku s těmito problémy souvisí.

V nedávných letech bylo na toto téma provedeno několik průzkumů, které mimo jiné velmi plasticky a komplexně ukázaly, jak sexuální orientace či pohlavní identifikace ovlivňují pracovní život. Prvním z těchto průzkumů byl výzkum Veřejného ochránce práv Být LGBT⁺ v Česku z roku 2019,⁴ na který navázal výzkum Michala Pitoňáka a Marcely Macháčkové Být LGBTQ⁺ v Česku 2022, ze kterého pocházejí citace v úvodu tohoto článku. Michal Pitoňák pro Prague Pride, z. s. dále vypracoval průzkum LGBT⁺ lidé zaměstnání ve veřejném sektoru z roku 2021.⁵

¹ Pitoňák, M., Macháčková, M. (2023). Být LGBTQ⁺ v Česku 2022. Výzkumná zpráva. Klecany: Národní ústav duševního zdraví. s. 136. Dostupné online z: https://lgbt-zdravi.cz/WEB/wp-content/uploads/2023/02/BytLGBTQvCesku2022_report.pdf

² Veřejný ochránce práv (2019). Být LGBT⁺ v Česku. Zkušenosti LGBT⁺ lidí s předsudky, diskriminací, obtěžováním a násilím z nenávisť. Brno: Veřejný ochránce práv. Dostupné online z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/Vyzkum/Vyzkum-LGBT.pdf>

³ Pitoňák, M. (2021). LGBT⁺ lidé zaměstnání ve veřejném sektoru. Výsledky ze studie. Praha: Prague Pride. Dostupné online z: https://www.pridebusinessforum.com/wp-content/uploads/2022/05/PBF_zamestnani_ve_veřejnemm_sektoru.pdf

Co z těchto průzkumů vyplývá, a jak se situace v čase proměňuje? Na druhou otázku můžeme odpovědět velmi lapidárně – neproměňuje se nijak rapidně. První otázka si vyžádá mimo jiné několik čísel a příkladů.

Více než 50 % LGBT lidí na svém pracovišti nepřiznává svou sexuální orientaci či pohlavní identifikaci. Obávají se nepříjemných reakcí ostatních, zhoršení vztahu na pracovišti, verbálních či fyzických útoků, či dokonce ohrožení jistoty v zaměstnání nebo kariérního růstu. Nejčastěji svou identitu zatajovaly trans ženy (45 %), mezi nebinárními lidmi to bylo 43 %, oproti tomu transmuži tajili svou identitu méně (27 %). Reakcí kolegů a kolegyně se obývalo 81 % respondentů, zhoršení vztahů pak 80 % z nich a 62 % lidí mělo obavu o negativní vliv jejich orientace na kariérní růst.⁶

Co si pod pojmem „skrývání orientace nebo identity“ představíte? Nejde jen o nějaký náhodný či pasivní přístup, ale o vědomé chování a strategii, která má vést k prevenci rizika či snížení nápadnosti v daném prostředí. Může jít o obezřetnost ve vyjadřování (používání zájmen, genderově neutrální reference ve vztahu k partnerovi či partnerce, např. drahá polovička apod.), změnu oblékání a dalších úprav zevnějšku, apod. Obezřetnost se pak vyskytuje i ve vztahu k tématům, o kterých se v pracovním kolektivu hovoří, např. trávení volného času, plány v partnerství a rodině, atd.

3. Práce a menšinový stres

Ačkoli se v populaci do velké míry vyskytuje názor, že sexuální orientace a pohlavní identifikace jsou výsostně soukromými otázkami, které na pracoviště nepatří, a jak vyplývá z výzkumů, tento názor sdílí i velký podíl LGBT+ osob. Nicméně, z výše uvedených příkladů skrývání orientace a identifikace je zřejmé, že tyto soukromé záležitosti není možné zcela od práce a pracovního prostředí oddělit. Pracovnímu nasazení, atmosféře, dobrým výkonům a týmovým vztahům neprospívá, pokud se část zaměstnanců a zaměstnankyň soustředí na to, aby skrývala své soukromí. Více či méně intenzivně pociťovaná obava z „prozrazení“ či nedobrovolného „vyoutování“ je pak součástí fenoménu nazývaného menšinový stres. Ten lze definovat jako stres působící nad rámec běžného stresu, který vyplývá z příslušnosti k marginalizované nebo stigmatizované skupině. Jde o systémový a chronický faktor, který souvisí se společenskými normami, legislativní úpravou, mediálním zobrazováním a dalšími společenskými a kulturními faktory. Výsledkem menšinového stresu mohou být duševní i fyzické potíže – vyšší riziko užívání návykových látek, násobně vyšší sebevražednost, ale třeba i častější výskyt kardiovaskulárních onemocnění.⁷

Pro zaměstnavatele je hostilní nebo marginalizující pracovní prostředí nežádoucí z několika důvodů. Jedním z nich je problematika právního zakotvení po-

vinnosti zajistit rovné zacházení a zákaz diskriminace. V ekonomické rovině je pak nepochybně zajímavé, jak dokládají různé analýzy, že diverzifikované pracovní prostředí bývá inovativnější a výkonnější. Pokud je na pracovišti atmosféra respektu k odlišnostem, podpory individuálních zaměstnanců a zaměstnankyň a vzájemné důvěry, mohou zaměstnavatelé zaznamenat zlepšení i v podobě lepších hospodářských výsledků. Pokud zaměstnavatelé přistoupí aktivně k vytvoření pracoviště vstřícného k LGBT+ lidem, prospěje to určitě i dalším zaměstnancům a zaměstnankyním, stejně jako zaměstnavatelům samotným. Řada zaměstnavatelů si je toho vědoma, a systematicky se hlásí k tvorbě tzv. LGBT+ friendly pracoviště – mimo jiné vyrovnáváním legislativních nerovností, o kterých pojednáme podrobněji dále.

V této souvislosti pak můžeme uvést, že jedním z mála pozitivních údajů z výše uvedených výzkumů je skutečnost, že zvyšuje podpora LGBT+ osob ze strany jejich kolegů a kolegyně. Podle výzkumu Být LGBTQ+ v Česku 2022 se 40 % respondentek a respondentů „často“ nebo „vždy“ setkávalo s tím, že je v práci někdo jako LGBTQ+ osobu podpořil nebo bránil. Naopak 22 % dotazovaných ze strany svých spolupracovníků nikdy takovou podporu nezažilo. Pokud jde o všeobecnou podporu práv leseb, gayů, bisexuálních, trans a intersex osob, „často“ nebo „vždy“ ji ve svém zaměstnání zažilo 31 %. Na druhé straně opět obdobné číslo dotázaných (26 %) žádnou podporu LGBT+ osob na svém pracovišti nikdy nezažilo.⁸ Ze srovnání s některými dřívějšími výzkumy lze vidět, že podpora práv LGBT+ lidí je nyní na pracovišti častější. Na eliminaci menšinového stresu a dalších problémů to ale bohužel nestačí.

4. Neviditelné drahé polovičky

Součástí kampaně za přijetí manželství pro všechny byl mimo jiné přehled rozdílů mezi právní úpravou manželství a registrovaného partnerství. Kromě významných rozdílů zejména ve vztahu k rodičovství existuje i celá řada relativně drobných institutů, ať už na úrovni zákona či podzákoných právních předpisů, které reflektují existenci manželství ale nikoli již registrovaného partnerství.

Mezi takové instituty patří i některé rozdíly z pracovníprávní oblasti – tam, kde právní úprava postavení registrovaných partnerů nestaví na roveň manželů nebo sociálním rodičům nepřiznává stejná práva, jako rodičům biologickým. O jaké situace se konkrétně jedná?

- V pracovním poměru náleží 2 dny volna, z toho 1 den placený, na vlastní svatbu. Při uzavření registrovaného partnerství ale takové volno nenáleží. Státním zaměstnancům a zaměstnankyním bylo takové placené volno zakotveno nařízením vlády. Totéž nařízení vlády pak zakotvuje placené volno k účasti na svatbě sourozence nebo vnoučete, nikoli však na uzavření jejich registrovaného partnerství.
- Obdobně pak právní úprava zakládá nárok na pla-

⁶ Pitoňák, M., Macháčková, M. (2023), s. 95 a násled.

⁷ NUDZ.cz (2022). Michal Pitoňák: Až nebude nutný coming out, přestane LGBT+ lidi trápit menšinový stres. Dostupné online z: <https://www.nudz.cz/aktuality-a-akce/michal-pitonak-az-nebude-nutny-coming-out-prestane-lgbt-lidi-trapit-mensinovy-stres>

⁸ Pitoňák, M., Macháčková, M. (2023) s. 162 a násled.

cené volno v souvislosti s úmrtím manžela, druhá nebo dítěte, nikoli tedy registrovaného partnera (ten by nejspíše musel prokazovat „družství“).

- Placené volno při doprovodu k lékaři náleží při doprovodu manžela, druhá nebo dítěte, v případě jiných rodinných příslušníků pouze volno neplacené. To se může vztahovat například na sociálního rodiče, který doprovází k lékaři své dítě.
- Tam, kde právní úprava zakládá volno v souvislosti s životní událostí v životě dítěte (narození, převzetí do péče, doprovod k lékaři, doprovod do první třídy v první den prvního školního roku ve státní službě apod.), myslí se tím dítě biologické, případně dítě oficiálně svěřeno do péče rozhodnutím příslušného orgánu. Zde opět nijak nefiguruje rodič, který s biologickým nebo adoptivním rodičem žije v registrovaném partnerství.

S rovinnou pracovněprávní souvisí i některé jiné právní normy ovlivňující ekonomickou situaci daného páru či rodiny. V této souvislosti je zásadní například neexistence společného jmění v registrovaném partnerství – společné jmění vzniká pouze manželům.

Další komplikace mohou nastat v případě společného podnikání. Mezi manželi ani registrovanými partnery nemůže vzniknout s ohledem na ustanovení § 318 zákoníku práce základní pracovněprávní vztah. Pokud spolu podnikají manželé a nezaloží například obchodní společnost, zpravidla bude jeden z nich podnikatelem a druhý spolupracující osobou a spolu budou vytvářet rodinný závod ve smyslu ustanovení § 700 a násl. občanského zákoníku. Z tvorby rodinného závodu jsou ale vyloučeni registrovaní partneři. Pochopitelně mohou pravidla společného podnikání řešit smluvně, včetně obdobných principů, na kterých stojí úprava rodinného závodu. Nicméně na rozdíl od manželů, pokud tak neučiní, nemají k dispozici ani obecnou právní úpravu například pro řešení sporů v takto specifické situaci.

Byť by se v některých případech mohlo zdát, že se jedná o banality, jsou to právě tyto drobné překážky, které ovlivňují kvalitu každodenního života a mohou znamenat nepříjemnou připomínku toho, že některé svazky jsou společností aprobovány hůře než jiné. Taková opomenutí, byť mohou být i nevědomá či neúmyslná, pak můžeme považovat za projevy systematické či dokonce institucionalizované marginalizace nebo „zneviditelnování“.

Celou řadu legislativních nerovností mohou osoby v registrovaném partnerství vyřešit např. specifickou smlouvou nebo dodatečným administrativním postupem. Jedná se ovšem o praktické komplikace a dodatečnou zátěž, kterou sezdané osoby nést nemusí. V jiných případech pak může stejnopohlavním pářům vyjít vstříc zaměstnavatel, a to nejen v soukromé sféře, ale i zaměstnavatel odměňující platem podle § 109 odst. 3 zákoníku práce, případně služební úřad nebo bezpečnostní sbor.

5. Sociální rodičovství

Pojmy „biologický rodič“ a „sociální rodič“ nejsou pojmy legislativními, nicméně nelze zpochybnit jejich

existenci a význam. Jedná se o pojmy, které se užívají ve vztahu k rodinám, v nichž jeden z páru je biologickým (či adoptivním) rodičem dítěte a má s ním tudíž formální, legální vazbu a druhý z páru je rodičem faktickým, tedy osobou, která o dítě pečuje. Takové rodiny mohou ale nemusí být stejnopohlavní. Zásadní rozdíl v právní úpravě spočívá v tom, že doposud ani registrovaný partner či partnerka nemohli získat legální formální vazbu k dítěti druhé osoby ze svazku, zatímco heterosexuální páry tuto možnost mají.

V rovně pracovně právních vztahů pak tato skutečnost může pro sociálního rodiče znamenat komplikaci nebo vyloučení z možnosti využití některých „prorodičovských“ ustanovení, ať už jde například o některé překážky v práci na straně zaměstnance nebo například nedostatečně citlivě konstruované benefity.

Pokud zaměstnavatel provozuje dětskou skupinu, může se setkat se žádostí zaměstnance nebo zaměstnankyně, který není biologickým (nebo „legálním“) rodičem dítěte, ale jeho rodičem sociálním, o umístění dítěte v této skupině. Podle § 3 odst. 1 zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, to je ale velmi problematické. Podle tohoto ustanovení je totiž poskytovatelem fyzická nebo právnická osoba, která za podmínek stanovených tímto zákonem poskytuje službu péče o dítě v dětské skupině rodiči, jehož je zaměstnavatelem. Za rodiče se považuje též jiná osoba, které bylo rozhodnutím příslušného orgánu svěřeno dítě do péče nahrazující péči rodičů.

Následující odstavce již sice poskytují určité výjimky, typicky pro dětské skupiny územních samosprávných celků nebo jimi založených právnických osob, nebo v případě dohody mezi zaměstnavateli, v praxi na tyto výjimky ale ne každý sociální rodič dosáhne.

6. Diskriminace a vyrovnávací opatření

Jak již bylo uvedeno výše, povinnost zajistit rovné zacházení a zákaz diskriminace jsou jedněmi ze základních povinností, které právní úprava všem zaměstnavatelům ukládá. Klíčová jsou zde ustanovení § 16 a 17 zákoníku práce ve spojení s příslušnými ustanoveními antidiskriminačního zákona. Na tato ustanovení odkazuje i § 98 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.⁹

Z těchto ustanovení lze dovodit následující:

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, 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.

V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, a to zejména diskriminace z důvodů uvedených v § 16 odst. 2 zákoníku práce, mezi jinými

⁹ Pro úplnost lze doplnit, že zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů obsahuje vlastní úpravu neodkazující na antidiskriminační zákon, která je ale v daných souvislostech obdobná.

mi i z důvodu manželského a rodinného stavu, vztahu nebo povinnosti k rodině, pohlaví, nebo sexuální orientace. Diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Touto diskriminací se myslí diskriminace přímá i nepřímá, tzn. že jde nejen o to, že jsou přímo znevýhodněny některé z vyjmenovaných skupin osob, ale je zakázáno i takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z diskriminačních důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním.

Za diskriminaci se mj. nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu (tzv. pozitivní či vyrovnávací opatření). Je však potřeba mít na paměti podmínky vyplývající z § 7 antidiskriminačního zákona. Těmi jsou nezbytnost konkrétního zacílení opatření na vyrovnání znevýhodnění a jeho přiměřenost, tzn. opatření nesmí být diskriminační z jiného důvodu a ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání (typicky výběrová řízení) nesmí tato opatření vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší, než mají ostatní současně posuzované osoby.

Zaměstnavatelé se tak mimo jiné nemusí obávat ani zavádění určitých podpůrných nebo vyrovnávacích opatření, která by měla kompenzovat znevýhodnění např. stejnopohlavních párů nebo sociálních rodičů. Jejich pozici sice nejspíše může zlepšit nová právní úprava (viz dále), i tak ale není pochyb, že LGBT+ zaměstnanci a zaměstnankyně a jejich rodiny mohou být v systémově znevýhodněném postavení.

7. Inkluzivní pracoviště

Pokud se zaměstnavatel rozhodne vytvořit pracoviště vstřícné k LGBT+ zaměstnancům a zaměstnankyním, mělo by toto rozhodnutí být promítnuto do podpory tématu napříč všemi fázemi pracovního cyklu.

V rámci výběrových řízení by měly být zejména inzeráty formulovány inkluzivně, bez použití tzv. generického maskulina. V inzerátech a v oznámeních o výběrových řízeních je možné výslovně deklarovat podporu rozmanitého pracovního prostředí i LGBT+ zaměstnancům a zaměstnankyním.

V rámci adaptačního procesu je důležité všechny nové kolegy a kolegyně seznámit se základními hodnotami organizace, včetně důležitosti rovného zacházení a usilování o atmosféru vzájemné důvěry, kdy projevy předsudečného nebo dokonce nenávistného chování vůči LGBT+ osobám nejsou akceptovatelné. Šířeji je možné konstatovat, že témata jako prevence diskriminace, otázka genderové rovnosti, prevence nenávistného a předsudečného chování apod., mohou být součástí zaměstnaneckého vzdělávání. U některých zaměstnanců a zaměstnankyň, zejména pokud jde o vedoucí zaměstnance, pak lze uvažovat i o zařazení těchto témat do „povinného“ vzdělávání jako prohlubování kvalifikace ve smyslu § 230 zákoníku práce.

Jednoznačná podpora by pak měla být vyjádřena i prakticky poskytnuta těm, kdo se s diskriminačním chováním či nerovným zacházením přeci jen setkají. Nejedná se totiž jen o záležitost konkrétních osob, ale i o situaci, ze které zaměstnavateli vyplývají různé povinnosti a rovněž v nich může odpovídat za škodu, která bude způsobena. Nemusí jít jen o diskriminaci, ale i o neadresné urážky, vtipy apod., s homofobií, transfobií nebo jiným obdobným podtextem. Domníváme se, že takové vyjadřování na pracoviště v žádném případě nepatří a nemělo by být bagatelizováno.

Zaměstnanci a zaměstnankyně by měli znát svá práva a měli by vědět, jakým způsobem a na koho se mohou s problémem obrátit, zejména pokud půjde o problém závažný, opakovaný nebo dlouhodobý. Organizace by tedy měly mít nastaveny vnitřní mechanismy pro konkrétní postupy v těchto případech, včetně jejich formalizace ve vnitřních předpisech nebo jiných řídicích aktech zaměstnavatele. Dále by zaměstnanci a zaměstnankyně měli mít informace o tom, na koho je možné se obrátit v případě, že situaci není možné uspokojivě vyřešit v rámci organizace, tedy jaké kompetence má Veřejný ochránce práv, Státní úřad inspekce práce apod.

Existuje i celá řada spíše symbolických možností podpory. Jednou z nich může být tzv. ambasadorství. Taková podpora spočívá v tom, že se osoba z nejvyššího vedení daného zaměstnavatele k podpoře tématu LGBT+ aktivně přihlásí, účastní se akcí s LGBT+ tématikou apod., a zároveň na příslušném pracovišti toto téma zaštiťuje. Zaměstnavatelé se mohou zamyslet i nad různými vizuálními aspekty své prezentace, včetně takových drobností, jako jsou duhové šňůrky na vstupní průkazky. Vhodný je také citlivý přístup k vizuální prezentaci zaměstnavatele – webové stránky, interní materiály, reklamy, katalogy apod., a to s ohledem na použití inkluzivního jazyka nebo na to, aby doprovodné ilustrace zahrnovaly např. stejnopohlavní páry.

8. Zaměstnanecké skupiny

Kromě podpory poskytované „shora“ mohou zaměstnavatelé pochopitelně podpořit iniciativy samotných LGBT+ zaměstnanců a zaměstnankyň. Jednou z takových iniciativ, která je v zahraničí relativně častá, ale u nás nemá žádný specifický právní podklad, jsou tzv. zaměstnanecké skupiny. I zaměstnanecké skupiny jako uskupení LGBT+ osob z jednoho pracoviště mohou dosáhnout na nějaký formální status zástupců zaměstnanců podle zákoníku práce, v praxi to ale nebude časté.

Bez ohledu na absenci specifického právního podkladu se jedná o účinný nástroj pro uzpůsobení pracoviště potřebám konkrétních skupin zaměstnanců a zaměstnankyň. V rámci zaměstnaneckých skupin kolegyně a kolegové sdílejí zkušenosti a formulují požadavky. Ty jsou pak prostřednictvím příslušných procesů a mechanismů předávány HR útvaru nebo vedení zaměstnavatele. Skupiny mohou vykonávat i svépomocnou nebo edukační a podpůrnou úlohu.

Jedná se zpravidla o systém organizování „odspodu“, tedy z iniciativy samotných LGBT+ zaměstnanců a zaměstnankyň. Pokud se dohodnou na potřebě vytvoření takové skupiny, mají různé nástroje k tomu, jak dosáhnout jejich cílů. V první řadě je možné, aby skupina působila zcela neformálně, na bázi přátelského setkávání. Takové setkávání může posilovat a podporovat LGBT+ zaměstnance a zaměstnankyně v tom, aby se na pracovišti cítili lépe a snižovaly se jejich obavy z přijetí a adaptace. K zorganizování takové skupiny není potřeba vůbec nic, jen se domluvit na jejím vytvoření.

Zaměstnavatel pak může některé aktivity a fungování zaměstnaneckých skupiny podpořit i finančně nebo jiným zabezpečením podmínek pro její fungování – nabízí se například možnost využití jednací místnosti nebo umožnění setkávání skupiny v pracovní době.

V případě systematictější práce s tématem je ale vhodné takovou zaměstnaneckou skupinu podpořit např. tím, že příslušný člen vedení zaměstnavatele nebo personálního útvaru se bude se zaměstnaneckou skupinou v předem dohodnutých časových intervalech setkávat a diskutovat, případně bude alokována z prostředků zaměstnavatele nějaká finanční částka na podporu její činnosti. I v případě neformálně ustavené zaměstnanecké skupiny je možné takový způsob spolupráce zakotvit do vnitřních předpisů.

9. Nová právní úprava

Celou řadu výše uvedených rozdílů mezi manželstvím a partnerstvím by potenciálně mohla odstranit opakovaně zmiňovaná novela občanského zákoníku s účinností od 1. ledna 2025. Zákon č. 123/2024 Sb. do ustanovení § 655 občanského zákoníku vložil nový odst. 2, který zní: „Partnerství je trvalý svazek dvou lidí stejného pohlaví, který se uzavírá stejným způsobem jako manželství. Nestanoví-li zákon nebo jiný právní předpis jinak, vztahují se na partnerství a práva a povinnosti partnerů ustanovení o manželství, právech a povinnostech manželů, vdovách a vdovcích obdobně.“

V návaznosti na téma tohoto článku je relevantní, že dojde zejména ke sjednocení postavení partnerů a partnerek s manželi v oblasti pracovněprávních vztahů. Nově také budou moci tvořit společné jmění, vytvářet rodinný závod apod.

Problematikou se v tuto chvíli jeví zejména druhá věta nového § 655 odst. 2 občanského zákoníku. V tuto chvíli není dostupný vyčerpávající přehled ustanovení, která by vylučovala obdobnou aplikaci ustanovení o manželství, právech a povinnostech manželů, vdovách a vdovcích. Není tedy možné vyloučit, že se v praxi objeví situace, ve kterých nebude zcela zřejmé, zda se dané ustanovení na partnery či partnerky aplikovat bude nebo nikoli. V takových situacích bude důležité, jak se ke sporným výkladům postaví soudy a jejich rozhodovací praxe.

Zákon č. 123/2024 Sb. rovněž zásadně mění zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Podstatou těchto změn je zrušení možnosti nově uzavírat registrované partnerství podle existujících

právní úpravy. Důležité je dále ustanovení čl. XI zákona č. 123/2024 Sb.: „Osoby, které spolu přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona uzavřely registrované partnerství, mohou uzavřít partnerství podle občanského zákoníku; registrované partnerství tím zaniká.“

Z těchto změn vyplývá, že nadále budou v praxi existovat osoby v několika typech formálních svazků – manželství, partnerství nebo registrovaném partnerství. Lze předpokládat, že řada osob v registrovaném partnerství nebude mít důvod vstupovat do nové podoby partnerství a nepochybně by nebylo únosné legislativní změnou charakter a právní aspekty jejich svazku změnit bez jejich vůle. Nicméně rozdílné formy partnerství mohou s pravděpodobností hraničící s jistotou v praxi přinést zmatek a nejasnosti, ať už na straně daných osob, nebo například jejich zaměstnavatelů.

Zákon č. 123/2024 Sb. dále ještě novelizuje některé další předpisy, jako je například zákon č. 301/2000 Sb., o matrikách, jménu a příjmení a o změně některých souvisejících zákonů, a to zejména v souvislosti s odstraněním odchylek od procesu uzavírání manželství. Páry tak nově například budou mít možnost stejného příjmení bez dosavadní žádosti o změnu.

Velmi diskutovaným tématem byla možnost osvojení dětí v rámci stejnopohlavních párů, ať už jde o děti, jejichž biologickým rodičem je druhá osoba z daného páru, nebo o děti, které si již jeden z partnerů osvojil. V první situaci bude možné tzv. přiosvojení a dosud sociální rodič se může stát rodičem legálním. Zákon výslovně nevylučuje osvojení dítěte, které si první rodič rovněž osvojil (není tedy jeho biologickým rodičem). Ústavní soud v minulosti rozhodl, že není možné a priori vyloučit z možnosti osvojení osoby, které o osvojení žádají samostatně, nikoli v páru.¹⁰ V takovém případě by následně mohl druhý partner či partnerka žádat opět o přiosvojení. Nová právní úprava ale neumožní partnerům žádat o osvojení společně, jak mohou manželské páry. Dále nová úprava stejnopohlavním párům neumožní asistovanou reprodukci.

10. Závěrem

I když bychom si rádi představovali naši společnost jako liberální a tolerantní, současná realita bohužel hovoří jinak. Je stále zapotřebí hledat cesty ke zvýšení tolerance a respektu k rozmanitosti, a takových cest musí být více. Neexistuje jediné spásné řešení, nějaký magický institut, který by vše napravil.

Je nepochybné, že zaměstnavatelé mohou pro podporu LGBT+ osob ve svých týmech vyvinout mnoho podpůrných aktivit a nepochybně tak mohou přispět ke snížení jejich marginalizace a celkově ke zvýšení podpory diverzity a kooperace na svých pracovištích. Některé legislativní nerovnosti ale vyrovnat nemohou. Na druhou stranu pak je potřeba říci, že i úplné legislativní narovnání práv a postavení stejnopohlavních svazků by bez dalšího nestačilo k jejich úplnému přijetí společností, i když ze zkušeností z jiných zemí vyplývá, že přijetí manželství pro všechny ke zlepšení postavení

¹⁰ Zejm. náleží pléna Ústavního soudu ze dne 14. června 2016 sp. zn. Pl. ÚS 7/15.

LGBT+ osob prokazatelně přispívá, včetně například snížení rizika sebevraždy.

Nová právní úprava těm párům, které do nové podoby partnerství vstoupí, může zjednodušit pracovní i rodinně-ekonomický život. Některým sociálním rodičům otevře cestu k legalizaci jejich vztahu k dětem, a tedy i možnost využití některých nástrojů prarodinné politiky, ať už jde o politiky veřejné nebo firemní. Stále se ale jedná o svazek „druhé kategorie“, neboť je názvem i obsahem konstruován odlišně od manželství. Nemělo by se tedy jednat o poslední slovo.

Související předpisy a judikatura

- § 655, § 700 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 123/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- § 16, § 17, § 109 odst. 3, § 230, § 318 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů
- § 7 zákona 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
- zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- § 98 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě
- § 3 odst. 1 zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů
- zákon č. 301/2000 Sb., o matrikách, jménu a příjmení a o změně některých souvisejících zákonů
- náleží pléna Ústavního soudu ze dne 14. června 2016 sp. zn. Pl. ÚS 7/15