

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Mgr. Eva Brožová**

**Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace  
v pracovněprávních vztazích**

**Disertační práce**

Školitel: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, Csc.

Studijní program: Teoretické právní vědy

Datum vypracování práce: 29. 1. 2019

Prohlašuji, že jsem předkládanou disertační práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 455 457 znaků včetně mezer.

podpis

Mgr. Eva Brožová  
disertantka

V Praze dne 29. 1. 2019

## **PODĚKOVÁNÍ**

Na tomto místě bych ráda velmi poděkovala doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, Csc., za její cenné rady, podněty a důležité připomínky pro zpracování předkládané disertační práce.

# Obsah

Obsah.....	4
Úvod.....	9
1 Vymezení pojmů rovného zacházení a diskriminace.....	13
1.1 Rovnost, formální a materiální rovnost, rovné zacházení.....	13
1.2 Pojem diskriminace.....	15
1.3 Formy diskriminace a její projevy.....	16
1.3.1 Přímá diskriminace.....	17
1.3.2 Nepřímá diskriminace.....	17
1.3.3 Obtěžování.....	21
1.3.4 Pronásledování.....	23
1.3.5 Pokyn k diskriminaci.....	24
1.3.6 Jiné formy diskriminace.....	24
1.3.7 Přípustné formy rozdílného zacházení, pozitivní diskriminace.....	25
1.4 Pojmy s diskriminací související.....	29
1.4.1 Vícenásobná diskriminace.....	29
1.4.2 Pohlaví a gender.....	29
1.4.3 Odvozená diskriminace.....	30
2 Úprava rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace v mezinárodních právních dokumentech a v právu EU.....	31
2.1 Mezinárodněprávní prameny.....	31
2.1.1 Dokumenty OSN.....	32
2.1.2 Dokumenty Mezinárodní organizace práce.....	35
2.1.3 Dokumenty přijaté v rámci Rady Evropy.....	39
2.2 Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace v právu EU.....	43
2.2.1 Primární právo Evropské unie.....	44
2.2.2 Sekundární právo Evropské unie.....	46
2.2.3 Instituce zřízené pro ochranu rovného zacházení se zaměstnanci v rámci Evropské unie.....	55
2.2.4 Zásada rovnosti a zákazu diskriminace v soudní judikatuře Evropského soudního dvora, nyní Soudního dvora Evropské unie.....	58

3	Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace v českém pracovním právu .....	73
3.1	Ústavní úroveň .....	73
3.2	Úroveň zákonné úpravy .....	73
3.2.1	Zákoník práce .....	73
3.2.2	Zákon o zaměstnanosti .....	75
3.2.3	Antidiskriminační zákon .....	76
3.3	Úloha kolektivních smluv .....	83
3.4	Ústavní soud České republiky a jeho přístup k rovnosti a k zákazu diskriminace .....	86
3.4.1	Vybraná judikatura Ústavního soudu České republiky týkající se rovnosti a zákazu diskriminace .....	87
4	Zakázané diskriminační důvody.....	90
4.1	Rasa, etnický původ, národnost.....	90
4.2	Pohlaví (v užším slova smyslu, bez těhotenství, rodičovství, pohlavní identifikace)..	91
4.3	Pohlaví (širší pojetí diskriminace na základě pohlaví).....	92
4.4	Sexuální orientace .....	95
4.5	Věk .....	96
4.6	Náboženské vyznání, víra, světový názor .....	97
4.7	Zdravotní postižení.....	100
4.8	Domnělý důvod .....	102
5	Rovnost v odměňování.....	103
5.1	Nerovné odměňování mužů a žen v České republice.....	106
5.2	Indikátor „gender pay gap“ .....	106
5.2.1	Příčiny nerovnosti v odměňování.....	108
6	Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích .....	113
6.1	Mimosoudní právní prostředky .....	113
6.2	Občanskoprávní žaloba .....	116
6.3	Veřejný ochránce práv a jeho úloha v oblasti zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace .....	121
6.3.1	Právní věty veřejného ochránce práv v jeho doporučeních.....	125
7	Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace v dalších zemích Evropské unie .....	129
7.1	Slovensko .....	129

7.1.1	Slovenské národní středisko pro lidská práva .....	132
7.2	Polsko .....	133
7.3	Rakousko .....	135
7.3.1	Orgány na ochranu rovného zacházení .....	139
7.4	Německo .....	141
7.5	Francie .....	145
7.5.1	Francouzská právní úprava .....	145
7.6	Spojené království Velké Británie a Severního Irska .....	148
7.6.1	Petice ve Velké Británii .....	157
8	Srovnání vnitrostátních právních úprav členských států EU a některých dalších států, týkajících se požadavků směrnic č. 2000/43/ES a č. 2000/78/ES .....	159
8.1	Rozdíly v diskriminačních důvodech .....	159
8.1.1	Pojem rasa nebo etnický původ .....	160
8.1.2	Náboženství nebo víra .....	161
8.1.3	Zdravotní postižení .....	161
8.1.4	Sexuální orientace .....	163
8.1.5	Věk .....	164
8.1.6	Různé pohledy na domnělou a odvozenou diskriminaci, vícenásobná diskriminace .....	164
8.2	Definice forem diskriminace a rozsah působnosti .....	165
8.2.1	Formy diskriminace .....	166
8.2.2	Rozsah působnosti směrnic .....	168
8.2.3	Výjimky z principu zákazu diskriminace a pozitivní opatření .....	172
8.3	Přístup ke spravedlnosti .....	176
8.3.1	Důkazní břemeno .....	178
8.3.2	Úprava pronásledování .....	178
8.3.3	Odlišnosti v sankcích a opravných prostředcích .....	178
8.3.4	Subjekty pro podporu rovného zacházení .....	180
9	Soulad profesního a osobního života a diverzita z pohledu zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace .....	184
	Závěr .....	188
	Seznam literatury .....	198

Přílohy .....	210
Název disertační práce v českém jazyce, abstrakt v českém jazyce a 3 klíčová slova .....	229
Název disertační práce v anglickém jazyce, abstrakt v anglickém jazyce a 3 klíčová slova .	231

## **Přehled použitých zkratek**

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

**LZPS** – ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky ve znění zákona č. 162/1998 Sb.

**AntiDZ** – zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů

**ZamZ** – zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

**ZDP** – zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

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

**EÚLP** – Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

**ESLP** – Evropský soud pro lidská práva

**SEU** – Smlouva o Evropské unii

**SFEU** – Smlouva o fungování Evropské unie

**ESCH** – Evropská sociální charta

**EIEG** – Evropský institut pro rovnost mužů a žen (European Institute for Gender Equality)

**ESF** – Evropský sociální fond

**OSN** – Organizace spojených národů

**MOP** – Mezinárodní organizace práce

**EU** – Evropská unie

**ES** – Evropské společenství

**ČMKOS** – Českomoravská konfederace odborových svazů

**ČSÚ** – Český statistický úřad

**ESD** – Evropský soudní dvůr

**SDEU** – Soudní dvůr Evropské unie



## Úvod

Tématem této disertační práce je uplatňování zásady rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace v pracovněprávních vztazích. Cílem práce je především uvést a zhodnotit, jak se tento stěžejní princip ovládající pracovněprávní vztahy projevuje, dodržuje v České republice a v jiných členských státech Evropské unie, a dále jaké jsou důsledky jeho porušení a jaké jsou právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích.

Většina lidí se ocitne alespoň jednou v životě v pracovněprávním vztahu, ve kterém musí být zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace dodržována. Je nezbytné, aby zaměstnanci konající práci stejné hodnoty, měli zajištěné stejné pracovní podmínky a vhodné pracovní prostředí, stejné odměňování, stejné příležitosti při péči o jejich odborný rozvoj a rovnocenné možnosti funkčního či jiného postupu v zaměstnání, a aby bylo se všemi zacházeno stejně, zejména s ohledem na jejich pohlaví, věk, rasu nebo etnický původ, národnost, státní občanství, sociální původ, rod, sexuální orientaci, zdravotní stav, náboženské vyznání, víru, majetek, manželský nebo rodinný stav a vztah nebo povinnosti k rodině, politické nebo jiné smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.<sup>1</sup> Právě v oblasti pracovněprávních vztahů, je problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace stále aktuálním tématem a velmi rozšířeným fenoménem.

Disertační práce je členěna do devíti kapitol, přičemž nejprve je věnována pozornost vysvětlení základních klíčových pojmů, jako je rovnost (materiální, formální), diskriminace a rozlišení jejích forem. Jsou zde uvedeny i případy, kdy na základě věcného důvodu k diskriminaci v pracovněprávních vztazích nedochází a jde o tzv. přípustné rozdílné zacházení (pozitivní akce).

Následuje kapitola, která se zabývá nejdůležitějšími mezinárodními právními prameny, ve kterých je výše uvedený princip zakotven. Členění právních pramenů je pojato klasickým způsobem, kdy na prvním místě jsou zmíněny mezinárodní smlouvy přijaté v rámci Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a úmluvy přijaté rámci Rady Evropy. Dále jsou uvedeny právní prameny Evropské unie, jejímž členem je Česká republika, a proto pro ni vyplývá závazek spočívající v souladu vnitrostátního právního pořádku s primárním a sekundárním právem Evropské unie (v minulosti se jednalo např. o přijetí zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona). Evropská unie zásadu

---

<sup>1</sup> § 16 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

rovného zacházení a zákazu diskriminace významně podporuje a neustále se snaží svými návrhy dojít k naplnění materiální rovnosti. Ne vždy se však setká s úspěchem u jednotlivých členských států, jako tomu bylo u návrhů týkajících genderových kvót. I o této oblasti je v této práci pojednáno. Dále si je Evropská unie vědoma, že nestačí pouze právní úprava obsahující zmíněný princip, ale musí být také zřízeny instituce, které budou pomáhat kontrolovat dodržování rovného zacházení a případně poskytovat pomoc obětem diskriminace při porušení práva na rovné zacházení. Z tohoto důvodu jsou do práce zařazeny i instituce zřízené pro ochranu rovného zacházení (zejména se jedná o Veřejného ochránce práv EU). Poté navazuje obsáhlá judikatura Evropského soudního dvora / Soudního dvora Evropské unie. V práci jsou obsažena zajímavá a stěžejní rozhodnutí. Současně je nutno podotknout, že judikatura Soudního dvora Evropské unie / Evropského soudního dvora není soustředěna pouze v jedné kapitole, ale je na ní často odkazováno i v dalších kapitolách. V jednotlivých kapitolách je odkazováno i na zásadní judikaturu Evropského soudu pro lidská práva.

Další kapitola je věnována analýze vnitrostátní právní úpravy České republiky v ústavní a zákonné rovině. Jsou zde zmíněny nejdůležitější zákony upravující zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace, a to zejména zákoník práce, zákon o zaměstnanosti a stěžejní antidiskriminační zákon. Věnována je pozornost i úloze kolektivních smluv týkajících se rovného zacházení se zaměstnanci.

Na výčet právních pramenů a výklad týkající se kolektivních smluv je navázáno judikaturou Ústavního soudu České republiky. V České republice ohledně zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace není prozatím hojná judikatura, což je dáno zejména tím, že je obecně podáváno málo „diskriminačních“ žalob dle § 133a občanského soudního řádu, a pokud jsou podány, tak se spor nedostane až k Nejvyššímu soudu nebo k soudu Ústavnímu. Některá zásadní výkladová rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky jsou uváděna v této práci průběžně a není jim věnována samostatná kapitola.

Nezbytné také bylo se konkrétněji zabývat chráněnými kritérii, na základě kterých dochází k diskriminaci v pracovněprávních vztazích. Jedná se o důvody jako je rasa, etnický původ, národnost, pohlaví (včetně rozlišení s pojmem gender), sexuální orientace, věk, náboženské vyznání či víra, světový názor, zdravotní postižení.

Další část disertační práce ukazuje, jak je zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace v praxi dodržována v oblasti odměňování ve smyslu poskytování stejné odměny za vykonanou práci stejné hodnoty, možnosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání bez rozlišování na základě diskriminačního znaku. Jde o jednu

z nejdůležitějších oblastí z pohledu zaměstnanců, ve které by se zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace měla dodržovat. Kapitola je zaměřena konkrétně na nerovné odměňování mužů a žen v České republice, pro kterou dopadly nelichotivě výsledky mapující nerovné odměňování v rámci Evropské unie a Česká republika je na druhém místě s největší nerovností v odměňování mezi muži a ženami.<sup>2</sup> Nastíněn je způsob, jak se ona nerovnost na trhu práce zjišťuje, a to pomocí indikátoru „gender pay gap“. Je pojednáno i o příčinách nerovného odměňování, o horizontální a vertikální genderové segregaci a o opatřeních, které by mohly pomoci rozdíly v nerovném odměňování přinejmenším snížit.

Neméně významnou oblastí, která v práci nesměla chybět, jsou právní prostředky ochrany před diskriminací vyskytující se v pracovněprávních vztazích. Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích jsou děleny na mimosoudní a soudní a je tak podán ucelený výklad, jak se oběť diskriminace může bránit nerovnému zacházení. Současně je zde vysvětlen pojem „obráceného“ důkazního břemene (nebo také dělené či sdílené důkazní břemeno)<sup>3</sup> a jak má oběť diskriminace postupovat při označení tzv. komparátora atd. Pozornost je soustředěna také na významnou úlohu Veřejného ochránce práv, na kterého se mohou oběti diskriminace v případě dějícího se příkoří obrátit s dotazem či s žádostí o pomoc. Veřejný ochránce práv České republiky, neboli ombudsman, je součástí organizace Evropské unie „EQUINET“ (European Network of Equality Bodies), která zajišťuje výměnu informací mezi veřejnými ochránci práv členských států a podporuje tak jejich bližší spolupráci v oblasti rovného zacházení v rámci Evropské unie.

Další část disertační práce je zaměřena na právní úpravy obsahující zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace jiných členských států Evropské unie a na jejich komparaci s právní úpravou České republiky. Jsou přiblíženy právní úpravy našich sousedních zemí, tj. Slovenska, Rakouska, Německa, Polska a dále právní úpravy Francie a Spojeného království Velké Británie a Severního Irska. Spojené království bylo ke komparaci vybráno z důvodu jeho historického pojetí práva, a to angloamerického právního systému, namísto kontinentálního právního systému, jak je tomu u ostatních zmíněných států.

V roce 2000 členské státy Evropské unie musely přezkoumat a změnit své právní předpisy, aby vyhovovaly požadavkům směrnic č. 2000/43/ES, o rovném zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ a č. 2000/78/ES, která stanoví

---

<sup>2</sup> Tisková zpráva Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 15. 9. 2017, a také dostupné z: <https://socialnisluzby.plzen.eu/aktuality/archiv-aktualit-2017/zeny-v-cr-pracuji-82-dni-v-roce-zadarmo.aspx>

<sup>3</sup> Nález ÚS, sp.zn. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. 4. 2006, č. 419/2006 Sb., k návrhu Krajského soudu v Ústí nad Labem na zrušení § 133a odst. 2 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu.

obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (a jejíž smyslem je boj proti diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku, sexuální orientace v zaměstnání a povolání). Právě těmito směrnici a jejich začleněním do právních úprav členských států Evropské unie a některých dalších států, se zabývá další kapitola této práce. Zároveň jsou zde uvedeny rozdíly v právních úpravách, které jsou leckdy způsobeny jazykovým překladem. Jsou uvedeny i různé pohledy na jednotlivé formy diskriminace, dále rozdíly v diskriminačních důvodech, v pozitivních opatřeních a v poskytované ochraně před diskriminací.

Na závěr je pojednáno stručně o souladu pracovního a osobního života zaměstnance, jenž je aktuálním tématem, pro který se ujal pojem „work-life balance“ a je přiblížen také pojem diverzity, kdy zaměstnavatel odlišnost zaměstnance naopak chápe jako přínos pro jeho činnost.

# 1. Vymezení pojmů rovného zacházení a diskriminace

V úvodní kapitole této práce je vhodné objasnit základní pojmy jako je rovnost (materiální, formální), rovné zacházení, pojem diskriminace a její formy. Jejich přesné vymezení je žádoucí pro lepší orientaci v dalším textu.

## 1.1 Rovnost, formální a materiální rovnost, rovné zacházení

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace je principem, jež představuje jednu ze základních hodnot moderní společnosti, a to oproti starověké či feudální společnosti, která se naopak vyznačují hierarchií společenských vrstev. V moderní společnosti byla myšlenka rovnosti prvně nastolena v 18. století francouzskými osvícenci. Prvním dokumentem zakotvující rovnost, je Deklarace práv člověka a občana ze roku 1789, která byla přijata francouzským Ústavodárným národním shromážděním. Ovlivněna byla americkou deklarací nezávislosti, která také obsahovala myšlenky francouzských osvícenců. Deklarace lidských práv je stěžejním dokumentem pro vytvoření demokracie v Evropě. Prvně v ní byly uvedeny zásady, které jsou v dnešní době považované za nesporné. Zásadní článek zní: „Lidé se rodí svobodní a rovni v důstojnosti a v právech“. Dokumentem bylo odmítnuto poddanství a jiná nerovnost mezi lidmi.

Myšlenky společenské rovnosti a jejich absolutizace poté byly svým způsobem zneužity socialistickými a pseudokomunistickými režimy. Nicméně právě ve druhé polovině 20. století došlo při pokusu o revizi klasického liberalismu k překonání individualismu ve smyslu rovnosti jednotlivce, přičemž pak moderní společnost pohlíží na rovnost jako na rovnost skupin, k nimž jednotlivci náležejí a uznávají stejné hodnoty těchto skupin (tzv. komunitarismus v podobě myšlenek multikulturalismu).

Většinou bývá postulát rovné svobody a důstojnosti spojován s reakcí na holocaust ve druhé světové válce, nicméně nedošlo k jeho objevení v tuto dobu, ale jeho zárodky se objevily již dříve (kolem r. 1930), a to v mezinárodním prostředí v rozhodnutích a posudcích Stálého dvora mezinárodní spravedlnosti, který se vyjádřil i k rozlišení materiální a formální rovnosti a principům tzv. pozitivní diskriminace.<sup>4</sup> Takovým zásadním posudkem byl posudek týkající se existence menšinových škol v Albánii ze dne 6. 4. 1935. Stálý dvůr se zabýval otázkou rovnosti a diskriminace v souvislosti se zákazem zřizování soukromých škol, který byl upraven albánskou ústavou z roku 1933. Spor se týkal konkrétně Řecka

---

<sup>4</sup> KVASNICOVÁ, J., ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační zákon*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015, str. 5

a Albánie, kdy Řekové jako řecká minorita v Albánii zřizovali právě pro řeckou minoritu soukromé školy v Albánii a šlo o to, zda se jedná o vytvoření privilegií, která zvýhodňují menšinu a jsou v naprostém protikladu s východiskem rovnosti (tj. postoj Albánie), nebo zda naopak jejich existence zajistí skutečnou rovnost, k níž se Albánie v deklaraci zavázala, a jejímž smyslem bylo zajistit opravdovou a efektivní rovnost, a ne pouze formální rovnost (tj. postoj Řecka). V daném posudku došlo k odlišení rovnosti před zákonem (tzv. právní, **formální rovnost**, nediskriminace) a rovnosti faktickou (**materiální rovnost**). Dle Stálého dvora mezinárodní spravedlnosti, má garance menšinových práv plnit současně dvě funkce: *zajistit, aby s občany náležející k rasové, náboženské či jazykové menšině bylo nakládáno ve všech směrech rovnocenně jako s jinými státními občany a aby současně byly chráněny jejich zvláštnosti, tradice a národní charakteristiky*. Podle soudu jsou obě tyto funkce vzájemně podmíněné: *„nebylo by skutečné rovnosti mezi většinou a menšinou, pokud by menšina byla zbavována svých institucí a byla postupně nucena vzdávat se toho, co tvoří základní existenci menšinové identity. Požívat rovnosti s většinou proto podle soudu neznamená zajistit rovnost před zákonem, ale rovněž faktickou rovnost. Rovnost formální vylučuje jakoukoliv diskriminaci, zatímco faktická rovnost může zahrnovat i nezbytnost různého zacházení za účelem dosažení takového stavu, v němž nebude rovnost před zákonem toliko formální rovností maskující právě faktickou nerovnost.“*<sup>5</sup> Stálý dvůr mezinárodní spravedlnosti tak rozlišil a uvedl **rozdíly mezi formální a materiální rovností**, přičemž formální neboli právní rovnost se váže k zásadě nediskriminace, a materiální rovnost (či faktická nerovnost), je spjata se zvláštními typy zacházení, a to s pozitivní diskriminací („afirmativní akce“, „pozitivní práva menšin“).

Lze tedy shrnout, že rozlišujeme rovnost ve formálním smyslu a rovnost v materiálním smyslu. Rovnost ve formálním smyslu představuje rovnost *de iure*, tj. rovné postavení před zákonem bez ohledu na sociální, národnostní či jiné postavení jednotlivce. Jde tak o abstraktní kategorii spravedlnosti. Formální rovnost je rovností abstraktní.

Rovnost v materiálním smyslu představuje rovnost *de facto*. Cílem je reálná rovnost, a ne pouze zákonná rovnost. Tato rovnost bere v potaz situaci jednotlivce, jeho pozadí, vzdělání, schopnosti, možnosti a skutečný dopad daného pravidla na něj, přičemž se na první pohled může dané pravidlo jevit jako nestranné a abstraktní.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> KVASNICOVÁ, J., ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační zákon*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015, str. 6

<sup>6</sup> Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z., (eds) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2007, str. 17

Je vhodné zmínit i pojem **rovnosti přístupu či rovnosti příležitostí** jako určitou podskupinu materiální rovnosti. Skutečné rovnosti nelze dosáhnout v případech, kdy mají jednotlivci odlišné startovací pozice. Cílem je usilovat o odstranění překážek znevýhodňujících určitou skupinu osob.<sup>7</sup>

Rovnost je nutné vnímat jako rovnost relativní, připouštějící určitou míru nerovnosti. Přípustné je nerovné zacházení pouze tehdy, je-li objektivně odůvodnitelné, jinak se jedná o diskriminaci. V nálezu Ústavního soudu ČR č.185/1997 Sb. je uvedeno: „*Je věcí státu, aby v zájmu zabezpečení svých funkcí rozhodl, že určité skupině poskytne méně výhod než jiné. Ani zde však nemůže postupovat libovolně. Pokud zákon určuje prospěch jedné skupiny a zároveň tím stanoví neúměrné povinnosti jiné, může se tak stát pouze s odvoláním na veřejné hodnoty*“. Všichni tedy nemohou být rovni ve všem. V rozhodnutích Ústavního soudu bývá zdůrazňován akcesorický charakter rovnosti. Dle nálezu Ústavního soudu ČR č. 405/2006 Sb. musí být dosaženo intenzity zpochybňující v určitém smyslu samu podstatu rovnosti, a ke zpochybnění dojde v případě, kdy s porušením rovnosti je spojeno porušení jiného základního práva.<sup>8</sup>

Pojem **rovné zacházení** souvisí s rovností a v pracovním právu je rovným zacházením rozuměna povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se zaměstnanci. Jde o pozitivní vyjádření zákazu diskriminace.

## 1.2 Pojem diskriminace

Slovo „diskriminace“ pochází z latinského „*discriminare*“, což znamená rozlišovat, rozdělovat nebo dělat rozdíl. Samo o osobě slovo diskriminace není negativního významu. Každý ve svém životě rozlišuje, dělá rozdíly. Závisí ale na stanovení legitimní hranice, na základě které se dá určit, zda je rozlišování ještě ospravedlnitelné, nebo je již nepřípustné. Tato legitimní hranice není stanovena rigidně, protože se s postupem času proměňuje s vývojem názorů a postojů společnosti.

Co se týká vztahu pojmů diskriminace a rovného zacházení, tak lze říci, že pojmem rovné zacházení rozumíme stav nediskriminace a lze se ztotožnit s názorem W. Kälina, který pronesl, že „*pojmy diskriminace a rovnoprávnost se do značné míry překrývají*“.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, 230 s., str. 43

<sup>8</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, 230 s., str. 45

<sup>9</sup> Kálin, W., Diskriminace cizinců a etnických menšin, Právník, 10/1999, str. 919

Rovným zacházením se v pracovním právu rozumí především zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, a to již od jejich vzniku, včetně jednání předcházející vzniku pracovněprávního vztahu v souvislosti s ustanovením zákona o zaměstnanosti (např. provádění přijímacích pohovorů a jejich obsah), až po skončení pracovněprávního vztahu.<sup>10</sup>

Jedná se o takové zacházení, které spočívá buď v jednání zaměstnavatele, nebo v jeho opomenutí konat a lze jej vnímat jako rozdílné zacházení oproti přístupu k ostatním zaměstnancům, a které je navíc výlučně motivované diskriminačním znakem a nelze jej bez výslovné zákonné úpravy ospravedlnit.<sup>11</sup>

V rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 7. 2010, sp.zn. 21 Cdo 1743/2009 je výstižně diskriminace shrnuta následovně: „*Diskriminace v pracovněprávních věcech je charakterizována jako jednání (v komisivní nebo omisivní podobě) zaměstnavatele nebo potenciálního (budoucího) zaměstnavatele, které směřuje přímo nebo nepřímo (prostřednictvím zdánlivě neutrálních úkonů) ke znevýhodnění jednoho nebo i více zaměstnanců nebo potenciálních zaměstnanců ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele, jehož pohnutkou (motivem) jsou zákonem stanovené diskriminační důvody.*“

### **1.3 Formy diskriminace a její projevy**

Judikatura ESD a následně antidiskriminační legislativa EU v souvislosti se zákazem diskriminace rozlišila základní formy diskriminačního jednání, tzv. přímou a nepřímou diskriminaci. Dané rozlišení nalezneme v našem právním řádu. Dalším rozlišením diskriminace je kategorizace na diskriminaci negativní a pozitivní. Přímá a nepřímá diskriminace je zařazena pod diskriminaci negativní. Jde o společensky nepřijatelné chování, které není objektivně odůvodněné, nebo není přiměřené (vyjma chování obsahujícího diskriminační důvod, který je rozhodujícím požadavkem pro výkon dané práce). Pozitivní diskriminací se rozumí zvýhodnění určité skupiny za účelem vyrovnání rozdílů s jinou skupinou a přiblížení se tak cíli materiální rovnosti. O přípustnosti rozdílného zacházení je pojednáno níže.

---

<sup>10</sup> Vysokajová, M.: Zákoník práce s komentářem, ASPI, Praha, 2007, str. 41

<sup>11</sup> Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, str. 67



### 1.3.1 Přímá diskriminace

**Přímou diskriminací** rozumíme jednání, včetně opomenutí jednat, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to zejména z důvodu (z tzv. již zmíněného *diskriminačního důvodu, znaku*) *pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů;* (§ 16 odst.2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zpr“ – výčet diskriminačních důvodů byl rozšířen pozměňovacím zákonem č. 206/2017 Sb. s účinností od 1. července 2017). Za zmíněnou diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.

V některých případech nemusí být zakázaný důvod exaktně zmíněn, ale může vyplývat i z jiných skutečností. Pro posouzení takové přímé diskriminace je důležitá srovnatelnost situace osob, což někdy může být obtížné. Srovnatelnost situace lze definovat tak, že se blíže neohraničená skupina lidí vyznačuje tím, že se na ní vztahují určité podmínky. Takovou skupinou osob jsou například uchazeči o zaměstnání se srovnatelnou kvalifikací.

### 1.3.2 Nepřímá diskriminace

**Nepřímou diskriminací** se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z diskriminačních důvodů, osoba znevýhodněna oproti ostatním. O nepřímou diskriminaci nepůjde, pokud dané ustanovení, kritérium nebo praxe bude objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné (§ 3 odst. 1 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, dále jen „AntiDZ“).<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Rozsudek SDEU ze dne 17. června 1998 ve věci C-243/95, ve věci Kathleen Hill a Ann Stapleton proti Revenue Commissioners a Department of Finance, bod 40 – nerovné zacházení nelze ospravedlnit tím, že by jeho odstranění znamenalo dodatečné náklady, nejedná se tak o legitimní cíl.

Naproti tomu kritérium spočívající v počtu odsloužených let je spatřováno jako legitimní, neboť cílem je odměnit nabytou zkušenost.

Legitimních cílů je nutné dosahovat přiměřenými a nezbytnými opatřeními a pokud možno vhodnými opatřeními, aby byl eliminován nepříznivý dopad na skupinu osob vymezených diskriminačním znakem.

Nepřímá diskriminace je tedy charakterizována tím, že se uplatňuje pravidlo (příliš široká norma) na všechny bez rozdílu. Důsledkem tohoto uplatnění je ale rozdílné zacházení, které znevýhodňuje určitou skupinu nebo jedince, na kterého se vztahuje některý z diskriminačních důvodů. Další možností nepřímé diskriminace je tzv. diskriminační výjimka, která je výjimkou z obecného pravidla a dopadá méně příznivě na skupinu osob vymezených jedním z diskriminačních znaků. Rozdílné zacházení zde není odůvodněné oprávněným účelem, cílem, ani přiměřenými a nezbytnými prostředky.

Významným znakem, který odlišuje nepřímou a přímou diskriminaci, je důvod rozlišování. U nepřímé diskriminace nedochází k rozlišování na základě diskriminačního znaku, ale nepříznivé důsledky takového jednání dopadají na skupiny lidí vymezených jedním z diskriminačních důvodů.

Jedním ze zásadních rozsudků Evropského soudního dvora (dále jen „ESD“), který se zabývá nepřímou diskriminací, je rozsudek ESD ze dne 13. 5. 1986 ve věci **Bilka – Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz**. Řešila se situace, kdy zaměstnavatel nezařadil zaměstnance pracující na částečný úvazek do penzijního připojištění na rozdíl od zaměstnanců pracujících na plný úvazek. Dané omezení se však týkalo zejména žen, a tudíž bylo jednání zaměstnavatele shledáno jako jednání diskriminační, a to ve formě nepřímé diskriminace.

V případech nepřímé diskriminace není nutné, aby jednání či opomenutí jednat, bylo úmyslné. Je však vhodné zabývat se otázkou, zda byl úmysl diskriminovat přítomen nebo nebyl, a to z důvodu snazšího rozlišení přímé a nepřímé diskriminace. Na rozdíl od evropského pojetí nepřímé diskriminace, se v americkém pojetí předpokládá minimálně implicitní úmysl diskriminovat.

Jak je výše uvedeno, k nepřímé diskriminaci dochází, když na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe, je z některého důvodu uvedeného v § 2 odst. 3 AntiDZ, osoba znevýhodněna oproti ostatním. Dané kritérium, které není založeno přímo na diskriminačním důvodu, nemusí být ještě neutrálním kritériem. Hranice mezi přímou a nepřímou je velice tenká, což lze nastínit zprávou veřejného ochránce práv sp.zn. 107/2011 DIS, ve které je uvedeno kritérium zaměstnavatele, že neposkytne benefit zaměstnancům, jež mají souběžný příjem. Takové kritérium dopadá zejména na osoby pobírající starobní nebo invalidní důchod. Kritérium není vázáno explicitně na diskriminační znak, ale dopady kritéria ano. Jde tak o nepřímou diskriminaci.

Naproti tomu u přímé diskriminace, bude kritérium spojeno přímo s diskriminačním znakem. Půjde například o situaci, kdy kritérium spočívá v neposkytnutí benefitu jedincům pobírajících starobní důchod, viz rozsudek SDEU ze dne 12. října 2010, ve věci **C-499/08, Ingeniorforeningen i Danmark, jednající jménem Ole Andersena, proti Region Syddanmark**, odst. 22-24. Starobní důchod je jednoznačně spjat s věkem a jde o přímou diskriminaci na základě pohlaví.

Lze tak shrnout, že je nutné v případě rozlišování přímé a nepřímé diskriminace zvážit, zda ustanovení, kritérium nebo praxe, jsou zdánlivě neutrální. Jsou zdánlivě neutrální, pokud nejsou úzce spjaty s diskriminačním znakem a nepříznivé dopady ustanovení, kritéria nebo praxe mohou pocítit i jiné osoby než osoby vymezené diskriminačním důvodem.<sup>13</sup> Tyto dvě podmínky musí být splněny zároveň, tedy kumulativně. I přesto někdy rozlišení přímé a nepřímé diskriminace způsobuje v praxi potíže.

Rozlišení je mimo jiné důležité pro osobu, která je obviněna z diskriminačního jednání. U nepřímé diskriminace se může ospravedlnit argumentem legitimního cíle, zatímco přímá diskriminace může být ospravedlněna pouze pokud bude spadat pod možnosti rozdílného chování uvedené v § 6 a v § 7 AntiDZ.

Přímo zákonem uvedeným příkladem nepřímé diskriminace je *rozdílné zacházení z důvodu zdravotního postižení*, čímž se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení (§ 3 odst. 2 AntiDZ). Jde tak o druhou definici nepřímé diskriminace, která se uplatní pouze v pracovněprávních vztazích a v přístupu ke službám určené veřejnosti.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> KVASNICOVÁ, j., ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační zákon*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015, str. 175

<sup>14</sup> Pojem „služba určená veřejnosti“ je s ohledem na nejednotné vymezení služeb spojena s výkladovými problémy. V § 1 odst. 1 písm. j) je uvedena „služba nabízená veřejnosti“, což není vždy to samé jako „služba určená veřejnosti“, která má širší využití.

Příkladem „služby nabízené veřejnosti“ je služba nabízená formou inzerce.

Příkladem „služby určené veřejnosti“ je služba poskytovaná subjektem veřejné správy.

Obecně dochází k diskriminaci osob tím, že jsou stereotypně hodnoceny společností na základě jejich diskriminačního znaku. U zdravotně postižených osob<sup>15</sup> je situace trochu odlišná, neboť zdravotní postižení je specifickým diskriminačním důvodem spojeným s překážkami zapojit se do společnosti. Nejde zde tedy o stereotypní hodnocení jednotlivce jak u ostatních diskriminačních důvodů. Zdravotně postižená osoba se v důsledku nedostatku aktivního přístupu zaměstnavatele dostává do nevýhodného postavení oproti zdravým osobám. Lze tedy říci, že se v praxi tato nepřímá diskriminace projevuje nepřizpůsobením podmínek na pracovišti, a to zejména v neochotě upravit pracovní dobu, přístup k pracovišti nebo samotné pracoviště.

Přiměřená opatření budou vždy závislá na individuálních potřebách zdravotně postiženého jedince. Pro zdravotně postiženou osobu a její rovnoprávné zapojení do společnosti je potřeba upravit okolí pracoviště a samotné pracoviště tak, aby byly překážky odstraněny, nebo alespoň zmírněny. Obsahem povinnosti přijmout přiměřená opatření dle odst. 20 směrnice Rady 2000/78/ES (kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání), je opatření účinné a praktické k přizpůsobení pracoviště zdravotnímu postižení, jako je přizpůsobení pracovních prostorů a zařízení, přizpůsobení režimu pracovní doby, dělby úkolů, poskytnutí vzdělávacích a zaškolovacích opatření apod. Přijmutím takového opatření se zaměstnavatel nedopouští zvýhodnění osoby se zdravotním postižením na úkor ostatních zaměstnanců. Pouze takové osobě umožňuje odstranit či zmírnit překážku k výkonu práce.

Zda je konkrétní opatření nepřiměřeným zatížením, se posuzuje případ od případu. Pro posuzování přiměřenosti je žádoucí dle § 3 odst. 3 AntiDZ vzít v úvahu kritéria jako je míra užitku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření, dále pak finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která má opatření realizovat, dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením. V AntiDZ je uveden úplný výčet okolností, které se berou v úvahu při zvažování přiměřenosti opatření, zatímco ve směrnici 2000/78/ES v preambuli pod bodem 21 je uveden výčet demonstrativní. Jako neúměrné břemeno ve smyslu nepřiměřeného zatížení se dle směrnice berou v úvahu zejména finanční a jiné náklady, velikost a finanční prostředky organizace či podniku a možnost získání veřejných prostředků nebo jiné pomoci. Uzavřený výčet okolností v § 3

---

<sup>15</sup> Nejedná se homogenní skupinu osob. Jejich zdravotní postižení mají různou povahu a jiný projev. V návaznosti na to jsou přiměřená opatření individuální jejich potřebám.

odst. 3 AntiDZ neumožňuje českému soudu brát v potaz další okolnosti, které by také mohly hrát roli v posouzení, zda se jedná či nejedná o nepřiměřené zatížení. Lze si pomoci pouze extenzivním výkladem shora uvedených kritérií.

Pokud stanoví zvláštní právní předpis povinnost fyzické nebo právnické osobě uskutečnit výše zmíněné opatření, pak se nedá označit za nepřiměřené. Příkladem je povinnost zaměstnavatele zaměstnávat tzv. povinný podíl osob zdravotně postižených s možností alternativního splnění této povinnosti, a to odvodem do státního rozpočtu (platí i pro organizační složky státu dle § 81 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „ZamZ“). V těchto případech tak jde o opatření aktivního charakteru, oproti veskrze pasivní obecné povinnosti nediskriminovat. V případě, že zaměstnavatel nerespektuje povinnost přijmout přiměřené opatření, dopouští se nepřímé diskriminace zaměstnance.

Dalším chováním, které je označováno za diskriminaci, je také **obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci**. Jedná se o zvláštní formy diskriminace, které jsou na stejné úrovni přímé a nepřímé diskriminace, tj. škodlivého a nežádoucího chování jako je rozlišování mezi osobami na základě zakázaných důvodů.

### 1.3.3 Obtěžování

*Obtěžováním* se rozumí nežádoucí chování, které obsahuje některý z diskriminačních znaků a jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo se jedná i o takové chování, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů. Obtěžování se tak může vyskytnout ve dvou formách. Buď se týká pracovních podmínek nebo jako přijetí (akceptace) obtěžování za příznivější rozhodnutí. Obtěžování ve smyslu akceptace obtěžování za příznivější rozhodnutí je v AntiDZ vázáno na všechny diskriminační důvody, zatímco na evropské úrovni se vztahuje pouze k diskriminačnímu znaku pohlaví.

Nastíněné nežádoucí chování, tj. obtěžování, je chováním nevídaným, které opět může být způsobeno jednáním, ale i opomenutím jednat. Jedná se o velký zásah do důstojnosti člověka, když tímto zásahem bývá snížen respekt člověka a jeho uznání. Příkladem obtěžování osoby v zaměstnání mohou být rasistické vtipy nebo znevažování práce starších nebo mladších lidí apod. Každý nejspíše vtip však nebude hned kvalifikován

jako obtěžování. Veřejný ochránce práv se vyjádřil tak, že je nutné, aby nevíтанé chování mělo určitou intenzitu. Taková intenzita se posuzuje samostatně u jednotlivých skutků obtěžování (je-li jich víc) a také v jejich vzájemné vazbě. O obtěžování se pak jedná, když se skutky prokáží a tyto prokázané skutky dosahují rozhodné intenzity za předpokladu jejich příčinné souvislosti buď jednotlivě nebo ve svém souhrnu.<sup>16</sup>

Bude-li mít zmíněné obtěžování sexuální povahu, kvalifikuje se jako **sexuální obtěžování**. Na tento „speciální typ obtěžování“ se pohlíží jako na vážnější zásah do důstojnosti osoby. Sexuálního obtěžování se lze dopustit jen pouze na základě některých diskriminačních důvodů uvedených v § 2 odst. 3 AntiDZ, a to konkrétně na základě pohlaví, sexuální nebo pohlavní identifikace. AntiDZ poskytuje ochranu proti sexuálnímu obtěžování v širší rovině, než ukládá právo EU. To se zaměřuje pouze na oblast zaměstnání a oblast poskytování zboží a služeb.<sup>17</sup> Zároveň však v Evropských směrniciích (2006/54/ES a 2004/113/ES<sup>18</sup>) nalezneme mimo definici sexuálního obtěžování, které je shodné s definicí uvedenou v AntiDZ, i jeho formy, že se jej jedinec může dopustit verbální, neverbální nebo fyzickou formou.

Často k situaci odpovídající sexuálnímu obtěžování jako netolerovatelnému zásahu do důstojnosti člověka dochází v mocensky disproportionálním vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.<sup>19</sup> Stejně jako u obtěžování nemající sexuální povahu, se může jednat o nevíтанé chování učiněné pouze jednou nebo naopak vícekrát, které v souhrnu naplňují definici sexuálního obtěžování. Tato forma diskriminace se může objevit již při přijímání osoby do zaměstnání, nebo poté při udržení zaměstnání, u pracovního postupu, či u změn pracovních podmínek. Příkladem nežádoucího chování jsou sexuální narážky, vtipy, nebo i „rádoby“ přátelské doteky, chtivé pohledy, vynucené sexuální vztahy pod podmínkou ztráty zaměstnání apod. Vždy je však nutné takové jednání hodnotit také objektivně, neboť každý jedinec subjektivně vnímá různá gesta jinak. Pokud mu je jednání druhého nepříjemné a druhého upozorní, že jej vnímá jako sexuální obtěžování, a ten i přesto takového jednání nenechá, a navíc se bude jednat o osobu, která má vliv na přijímání zaměstnanců či jejich

---

<sup>16</sup> Zpráva veřejného ochránce práv č. 1231/2012/DIS

<sup>17</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání a Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. 12. 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování

<sup>18</sup> 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

<sup>19</sup> Rozhodnutí Rady ze dne 29. května 1990 o ochraně důstojnosti žen a mužů v práci č. 90/C 157/02, názor MacKinnon.

propouštění, stává se situace problematickou a s ohledem na intenzitu zásahu do důstojnosti oběti diskriminace ji lze hodnotit jako sexuální obtěžování.

Oběťmi nejsou pouze ženy, jak by se na první pohled mohlo zdát. Ženy jsou jen oběťmi častěji než muži. Jsou známy i případy, kdy je obětí homosexuální muž a pachatelem sexuálního obtěžování je heterosexuální muž.

Naopak sexuálním obtěžováním nebudou vztahy na pracovišti, které jsou konsenzuální, čili obě osoby je dělají dobrovolně a nejsou jim tak nepříjemné, jako situace uvedené výše.

Stejně jak u obtěžování, může být sexuální obtěžování ve dvou formách. Ve formě určitých pracovních podmínek, např. atmosféra na pracovišti, nebo ve formě nabízení, směňování (akceptace) sexuálního obtěžování za příznivější rozhodnutí v zaměstnání (tzv. quid pro quo).

Sexuální obtěžování může být v některých případech řešeno i v trestněprávní rovině, kdy nepostačí uplatnění odpovědnosti podle jiného právního předpisu a jde navíc podle zásady subsidiarity trestní represe o případ společensky škodlivý.

Zajímavostí je, že se v různých zemích napříč kontinenty pohlíží na koncept sexuálního obtěžování rozdílně. V USA berou sexuální obtěžování jako sexuální diskriminaci v zaměstnání, dále ve Francii se jedná o zneužití nadřazeného postavení a takové zneužití je posuzováno včetně náhrady škody, ve Španělsku se převážně posuzuje sexuální obtěžování jako porušení práva na ochranu zdraví a bezpečnosti při práci a konečně v Japonsku převažují případy „quid pro quo“ (něco za něco).

### **1.3.4 Pronásledování**

*Pronásledováním* se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle AntiDZ. Uplatněním práva je jakákoli procesní iniciativa jednotlivce ve vlastním zájmu nebo v zájmu jiného, zaměřená na ochranu práva na rovné zacházení. Pronásledovaná osoba totiž nemusí být totožná s obětí diskriminace. Pronásledováním může být postihnut i svědek nepříznivého zacházení s obětí diskriminace, a to ve snaze ovlivnit jeho iniciativu ve věci se angažovat. V tomto případě jde také o sekundární diskriminaci, ke které nedochází na základě zakázaného diskriminačního znaku. Ten je přítomen přímo u oběti diskriminačního jednání. Vyskytují se však názory, že pronásledovaná osoba musí být totožná s obětí, aby byla oprávněna uplatnit práva podle AntiDZ.

Formulace „uplatnění práv podle AntiDZ“ nespočívá pouze v podání žaloby dle § 10 AntiDZ, ale bude se jednat o jakoukoliv obranu proti nepříznivému zacházení. Půjde tak i o stížnost zaměstnavateli, nebo nadřízenému, oblastnímu inspektorátu práce, nebo také o stížnost veřejnému ochránci práv.

Věřný ochránce práv se touto problematikou již také zabýval a ve svém doporučení č. 250/2012/DIS uvedl následující: „*zaměstnanec, který se sám dopouštěl diskriminace ve formě sexuálního obtěžování, ukončí z pozice statutárního orgánu zaměstnavatele s obětí diskriminačního jednání pracovní poměr ve zkušební době, dopustí se zaměstnavatel prostřednictvím statutárního orgánu diskriminace pronásledování.*“

### 1.3.5 Pokyn k diskriminaci

**Pokynem k diskriminaci** se rozumí chování nadřízené osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby (§ 4 odst. 4 AntiDZ). Typickou situací je, když je zaměstnavatel původcem diskriminačního chování, ale k provádění praktik využije svého zaměstnance v závislém postavení. V těchto situacích je přítomna rozšířená odpovědnost. Za takové jednání není odpovědný pouze ten, kdo se dopustil diskriminačního jednání, ale je odpovědný také iniciátor, který dal pokyn k diskriminaci. Iniciátor bude odpovědný za udělení pokyn k diskriminaci i přesto, že k samotné diskriminaci posléze nedojde. Hlavní odpovědnost však spadá na zaměstnavatele, který má odpovědnost za diskriminační jednání všech jeho zaměstnanců. Oběť diskriminačního jednání nemusí zjišťovat pravého původce nežádoucího chování.

Další formou diskriminačního jednání je **navádění k diskriminaci**. Podle AntiDZ se jedná o takové chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu. Oproti pokynu k diskriminaci je rozdíl v tom, že u této formy diskriminace nedojde k využití vztahu nadřízenosti podřízenosti. Navádění k diskriminaci se může vyskytnout v různých vztazích mezi kolegy, kolegyněmi, z nichž osoba navádějící k diskriminaci má patrně na naváděnou osobu vliv.

### 1.3.6 Jiné formy diskriminace

**Diskriminací** je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu, a to na základě domnělého důvodu rasy, etnického původu, národnosti,



pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru (§ 2 odst. 5 AntiDZ).

V jiných státech, a tak i v judikatuře jiných států se objevují další formy diskriminace, které nejsou českým právním řádem upraveny. Jde tak například o segregaci, neboli o systematické oddělování osob na základě diskriminačního důvodu. Pokud by nastala situace odpovídající segregaci na našem území, neznamenovalo by to, že by se jednalo o dovolené chování. Naše právní úprava by v této oblasti byla vyložena extenzivním způsobem a segregace by se považovala za jednání nepřímé diskriminace, nebo by se na ní mohla vztáhnout dle okolností i zvláštní forma diskriminace, a to obtěžování.

### **1.3.7 Přípustné formy rozdílného zacházení, pozitivní diskriminace**

V pracovněprávních vztazích je podle Zpr zakázána jakákoliv diskriminace. Tento princip zákazu diskriminace však neplatí absolutně. Jeho absolutní platnost vylučuje ustanovení § 16 odst. 3 Zpr, ze kterého plyne, že se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností (z tzv. *věcného důvodu spočívajícího v povaze práce*) vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Bude se například jednat o zaměstnání, které je svojí povahou typické pro příslušníka určitého pohlaví – ženský hlas v pěveckém souboru, ztvárnění ženské role v divadle apod. Lze sem také zařadit v praxi často se vyskytující omezení vyplývající z požadavků pro výkon konkrétní práce. Příkladem jsou kvalifikační předpoklady či občanská bezúhonnost. V těchto případech však musí být sledovaný účel oprávněný a požadavek přiměřený.

Za diskriminaci se také nebudou považovat opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v AntiDZ. Taková opatření, nazývaná *pozitivními akcemi* („*affirmative action*“, v rámci OSN se používá pojem „*zvláštní opatření*“), lze aplikovat i v oblasti přijímání do zaměstnání, v oblasti týkající se odborné přípravy jako jsou rekvalifikační kurzy a zahraniční stáže, ale třeba také v kariérním růstu. Pozitivní opatření se může týkat osob se zdravotním postižením, dále se mohou zvýhodňovat zaměstnankyně z důvodu jejich těhotenství nebo mateřství a osoby mladší 18 let. Hlavním cílem těchto opatření bude bezpochyby zajištění ještě vyšší míry ochrany, než je jim garantována zvláštními právními předpisy a zajištění spravedlivějšího zastoupení znevýhodněných skupin v zaměstnání. Ale nesmí dojít díky těmto opatřením

k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.<sup>20</sup> Jedná se o objektivní omezení míry pozitivních opatření.<sup>21</sup>

Pozitivní opatření stojí na základě materiálního pojetí rovnosti. V teorii se pokládá otázka, zda provedené pozitivní akce jsou prosazováním rovného zacházení nebo naopak výjimkou ze zásady rovného zacházení. Na tuto otázku není jednoznačná odpověď a lze vzít jako odpověď obě varianty.

Pozitivním opatřením je i přijetí ženy na místo muže z důvodu politiky nápravy nedostatečného zastoupení žen mezi zaměstnanci na pracovišti. Takové opatření ale musí být krátkodobé a zcela výjimečné. Dle soudní judikatury ESD / SDEU se přísně vyhodnocuje přiměřenost takových opatření. Jde o tzv. „výjimku ze zákazu diskriminace“ za účelem nápravy existujícího znevýhodnění jednoho z pohlaví. Nelze však toto opatření chápat absolutně (viz. v této práci přiblížené rozsudky ESD „Kalanke“ a „Marschall“).

Jako další přípustnou formu rozdílného zacházení lze v *některých případech* kvalifikovat takové jednání, jedná-li se o diskriminaci z důvodu rozdílného důchodového věku, příliš vysokého či nízkého věku, pohlaví, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

Přípustným formám rozdílného zacházení se podrobně věnuje již zmíněný § 6 AntiDZ.<sup>22</sup> Antidiskriminační zákon obsahuje výčet dovoleného rozdílného zacházení, který je konečný. Není však vyloučeno, že v jiném právní předpisu nemůže být upravena i jiná forma přípustného rozdílného zacházení, ale i tak se zaměstnavatel musí pohybovat jen v mezích stanovených v § 6 odst. 1 AntiDZ, případně musí podřídit nerovné zacházení pod § 6 odst.3 AntiDZ, který je vykládán restriktivně, zakotvuje obecnou formu přípustného rozdílného zacházení a stanoví: *„Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné*

---

<sup>20</sup> § 7 odst. 3 AntiDZ

<sup>21</sup> Další omezení pozitivních opatření jsou uvedena v judikatuře ESD, např: rozsudek C-450/93, Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen, ve kterém je řečeno, že nelze v případě shodné kvalifikace dávat automaticky přednost ženám v oblastech, v nichž jsou podprezentovány. Dále rozsudek C-409/95, M. Helen Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority – oba tyto rozsudky jsou v této práci podrobně rozebrány.

<sup>22</sup> Ustanovení § 6 odst. 1 AntiDZ rozvádí podrobněji § 16 odst. 3 ZPr.

*přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.*“ První věta se použije na formu přípustného rozdílného zacházení v případě všech diskriminačních důvodů. Takové jednání bude přípustné výjimečně.

Lze tedy shrnout, že musí být splněny kumulativně čtyři podmínky, aby bylo rozdílné zacházení přípustné, a to:

- Požadovaná vlastnost (nikoli samotný diskriminační důvod) představuje podstatný a určující profesní požadavek,
- Požadovaná vlastnost souvisí s diskriminačním důvodem,
- Profesní požadavek sleduje legitimní cíl,
- Požadavek je přiměřený (tj. nelze profesní požadavek naplnit jiným způsobem).<sup>23</sup>

Specifickými diskriminačními důvody jsou pro rozdílné zacházení bezesporu věk a zdravotní postižení. Zejména zdravotní postižení může být překážkou či omezením pro výkon určitého povolání (nelze jej překlenout přiměřeným opatřením ze strany zaměstnavatele).

Nejvíce je upraveno znevýhodnění z důvodu věku. Za diskriminaci z důvodu věku se nebude považovat rozdílné zacházení, kdy je vyžadována podmínka minimálního věku, podmínka odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro výkon zaměstnání nebo povolání nezbytná. Takové zacházení musí být objektivně a rozumně odůvodněno legitimními cíli a prostředky k dosažení těchto cílů musí být přiměřené a nezbytné.

Dále se nebude za rozdílné zacházení považovat jednání zaměstnavatele, pokud je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání třeba odborného vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle zvláštního zákona (§ 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, § 6 odst. 1 AntiDZ). Podstatou této formy rozdílného zacházení je nejistota, jak dlouho zaměstnanec setrvá u této práce s ohledem na jeho možnost odejít do důchodu, nikoli s ohledem na jeho fyzické předpoklady (např. rozhodnutí SDEU ze dne 12. 1. 2010 ve věci *Colin Wolf proti Stadt Frankfurt am Main*). Zaměstnavateli by tak mohly vzniknout nepřiměřené náklady. Vždy je ale nutné

---

<sup>23</sup> KVASNICOVÁ, J., ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační zákon*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015, str. 233

pohlížet na pojem „nepřiměřeně dlouhé vzdělávání“ individuálně. Zásada rovného zacházení samozřejmě platí i na příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Zaměstnavatel má povinnost zajistit všem svým zaměstnancům rovné podmínky, tj. zařazení zaměstnance na určitou pracovní pozici nebo do konkrétní funkce, musí odůvodnit věcnými hledisky, jako jsou zaměstnancovy schopnosti, zkušenosti, kvalifikace, praxe apod. Naopak nesmějí být těmito hledisky pohlaví, věk, barva pleti atp.

Někdy se tedy zaměstnavatel může v případě volby mladšího uchazeče o zaměstnání dostat do situace, kdy bude muset prokazovat, že pro nerovné zacházení měl důvod spočívající v proporcionalitě „nepřiměřeně dlouhého vzdělávání“ a „vynaložených nákladů“ a předpokladu brzkého odchodu uchazeče o zaměstnání do důchodu. Obdobně se tato situace může vyskytnout u mladých žen, u kterých zaměstnavatel předpokládá, že budou plnit rodičovské povinnosti a bude mu hrozit, že za nedlouho bude muset zaškolovat či odborně vzdělávat dalšího zaměstnance. V tomto případě by zaměstnavatelovo nerovné zacházení nebylo ospravedlnitelné a dopustil by se diskriminace na základě věku.

U přístupu k zaměstnání v rámci pracovní inzerce s požadavkem odborné praxe a přiměřenosti její délky, se zabýval obecně Veřejný ochránce práv, který dospěl k závěru, že u lehčích manuálních nekvalifikovaných prací (např. úklid), může být požadavek odborné praxe nepřiměřený a šlo by tak o diskriminaci. Naproti tomu přiměřený požadavek určité praxe bude u pozice finančního manažera, u něhož se požadují jisté schopnosti a zkušenosti.

Co se týká rozdílného zacházení z důvodu pohlaví, tak to je přípustné v případech, kdy je možné si pro určitou pracovní pozici vybírat muže nebo ženy, je-li to dáno povahou práce. Generální advokát La Pergoly ve věci C-285/98, Tanja Kreil proti SRN (2000) ECR uvedl, že se jedná o povolání, jako je herec – herečka, zpěvák – zpěvačka, tanečník – tanečnice (umělecká povolání), model – modelka.

Dále to mohou být specifické případy práce, jako je výkon práce duchovních, kdy je nutné z náboženských důvodů, aby danou práci vykonávala žena nebo muž, což je přímo upraveno v § 6 odst. 4 AntiDZ.

## 1.4 Pojmy s diskriminací související

### 1.4.1 Vícenásobná diskriminace

Jako ve všech oblastech, i v této musí právní úprava reagovat na společenský vývoj a jeho potřeby. V posledních letech teorie potřebuje i jiné koncepty diskriminace, než je klasické rozdělení na diskriminaci přímou a nepřímou. Dochází tak k pokusům nalezení nástrojů pro lepší pochopení diskriminace v současném pojetí, a to právě na základě praxe a jejích vývojových trendů a vývoji judikatury. Jedním z novějších pojmů je **vícenásobná diskriminace**, který AntiDZ neupravuje. Již ve druhé polovině 80. let šlo zaznamenat nové formy diskriminace, u kterých bylo velice těžké určit, na základě kterého důvodu došlo k diskriminačnímu jednání. Tyto situace byly vyhodnoceny tak, že došlo k uznání konceptu vícenásobné diskriminace, jejímž průkopníkem byl Kimberlé Crenshaw.<sup>24</sup>

Vícenásobná diskriminace se může projevovat ve dvou formách. Takovým zásadním příkladem první formy je diskriminace černošských žen ve Spojených státech a ve Velké Británii. V některých případech bylo totiž konstatováno, že se u dotyčné ženy projevil jako diskriminační důvod jak její rasa, tak i její pohlaví (projevily se důvody současně). Poté logicky nastala otázka, jak takovou diskriminaci hodnotit. Jak již bylo výše zmíněno, AntiDZ vícenásobnou diskriminaci neupravuje a bude tak nutné posuzovat diskriminační jednání dle zakázaných důvodů jednotlivě a posuzovat je zvlášť. Lze však říci, že vícenásobná diskriminace bude přísněji sankcionovaná.

Druhou formou vícenásobné diskriminace bude situace, kdy je osoba diskriminována až v případě kombinace více důvodů. Ke znevýhodnění by pro představu nedošlo, pokud by daná osoba byla homosexuální orientace nebo zdravotně postižená, ale došlo by k její diskriminaci, pokud by byla homosexuální orientace a zdravotně postižená.

### 1.4.2 Pohlaví a gender

Rozlišení těchto dvou pojmů je důležité hlavně při výkladu rovnosti a zákazu diskriminace na základě pohlaví. Pojem pohlaví se používá v mnoha právních předpisech. Zakazuje se tak diskriminace na základě pohlaví. Za to pojem gender se vyskytuje spíše v teorii a v judikatuře, přičemž ho lze chápat jako pojem širší. Dostal se do popředí až v 19. století v souvislosti s feministickými hnutími. Gender je termín přejatý z anglického jazyka a v češtině pro něj nemáme přesný překlad. Lze pro něj nalézt překlady jako pohlaví,

---

<sup>24</sup> Koldinská, K. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, str. 17

rod, ale nevystihují správnou podstatu genderu. Z právního pohledu se termín „pohlaví“ vztahuje k biologickým, geneticky podmíněným rozdílům mezi mužem a ženou. Jedná se zejména o těhotenství, kojení atd. Ostatní rozdíly mezi mužem a ženou jsou spíše sociálního charakteru, než biologického.<sup>25</sup> Právě ty rozdíly sociálního charakteru, které souvisejí se společenským vývojem jedince, se socializačním procesem a se sociální dimenzí biologického znaku, tj. pohlaví, zahrnuje zmíněný pojem gender. Jde o to, že z biologického znaku člověka vyplývá určitá role a společenské úkoly muže a ženy. S tím souvisí společenská očekávání od daného člověka – muže či ženy (tj. genderová role).

Rozlišování na základě biologického charakteru je většinou právem tolerováno. Co se týká genderu, tak může dojít k diskriminaci takovým způsobem, že zaměstnavatel bude něco společensky očekávat (např. žena je výlučnou pečovatelkou dětí a bude zřejmé, že v době jejich onemocnění se o ně bude muset starat. Naopak u mužů v důsledku tohoto očekávání, zaměstnavatel předpokládá, že péči o děti nebude třeba zohlednit pro účely důchodového pojištění).<sup>26</sup> Je zřejmé, že uvedený příklad může zaměstnavatele ovlivnit při výběru uchazeče na volné pracovní místo. Jestliže v tomto případě zaměstnavatel upřednostní ono společenské očekávání nad posouzením odborné kvalifikace a vlastností uchazeče, jedná se o diskriminaci na základě genderu (lze užít termín genderová diskriminace).

### 1.4.3 Odvozená diskriminace

V judikatuře SDEU se objevuje pojem odvozená diskriminace, která se vyznačuje tím, že obětí diskriminace nemusí být osoba, která je nositelem diskriminačního znaku, ale má velmi úzký vztah s osobou, která je nositelem diskriminačního znaku a diskriminace tohoto nositele se tak citelně podepisuje odvozeně i na další osobě.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> Koldinská, K. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, str. 20

<sup>26</sup> Koldinská, K. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, str. 21

<sup>27</sup> Rozsudek ESD C-303/06 ve věci S. Coleman, proti Attridge Law a Steve Law, znevýhodnění čelila osoba, která pečovala o dítě se zdravotním postižením.

## 2. Úprava rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace v mezinárodních právních dokumentech a v právu EU

Tato kapitola je věnována právním pramenům obsahujícím zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace na mezinárodní úrovni a na úrovni Evropské unie (dříve v právu Evropských společenství).

Česká republika je vázána vyhlášenými mezinárodními smlouvami, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas. Tyto smlouvy jsou součástí právního řádu a stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva z důvodu její aplikační přednosti. Další pro Českou republiku závaznou úrovní je úroveň práva EU, která mimo jiné svými sekundárními prameny neustále ovlivňuje vývoj pracovněprávních předpisů s cílem harmonizovat právní úpravy v členských státech EU. Z těchto důvodů je nezbytné uvést tyto právní prameny konkrétně.

Hned v úvodu této části je nutné podotknout, že se nejedná o taxativní výčet právních pramenů. Cílem bylo uvést ty nejdůležitější vztahující se k tématu práce.

### 2.1 Mezinárodněprávní prameny

Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace, podléhá neustálému vývoji mezinárodní úpravy. Projevuje se tak snaha zabezpečit dodržování rovného zacházení a absence rozdílů mezi zaměstnanci založených na diskriminačních důvodech. Mezi mezinárodní prameny upravující zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace řadíme mezinárodní úmluvy (smlouvy) *obecné*, které jsou zaměřeny na celou oblast pracovněprávních vztahů, ale také smlouvy *speciální*, jejichž právní úprava se týká přímo předmětného principu.

Nejdůležitější mezinárodní prameny lze řadit takto:

- **dokumenty Organizace spojených národů (dále OSN)**
- **dokumenty Mezinárodní organizace práce (dále MOP)**
- **dokumenty přijaté v rámci Rady Evropy**

### 2.1.1 Dokumenty OSN

V rámci OSN<sup>28</sup> bylo Valným shromážděním přijato mnoho mezinárodních dokumentů,<sup>29</sup> z nichž jsou zde vybrány ty nejdůležitější. Nelze opomenout *Chartu OSN, Všeobecnou deklaraci lidských práv* (ze dne 10. prosince 1948), *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech* a *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*.

Jako první je vhodné zmínit **Chartu OSN**, jako zakládající statut samotné OSN, přijatou v roce 1945 na Konferenci Spojených národů konané v San Franciscu, která již ve své preambuli klade důraz na základní lidská práva, důstojnost a také na rovnost mužů a žen a rovnost mezi národy.<sup>30</sup>

Dalším dokumentem je **Všeobecná deklarace lidských práv**, která zaručuje každému všechna obsahující práva a svobody bez jakéhokoli rozlišování, zejména rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení. Pro tuto práci je zejména zmínit čl. 7 Všeobecné deklarace lidských práv, který stanoví, že všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakéhokoli rozlišování. Všichni mají právo na stejnou ochranu proti jakékoli diskriminaci, která porušuje tuto deklaraci, a právo na stejnou ochranu proti každému podněcování k takové diskriminaci. Dalším článkem, který se týká tématu práce, je čl. 23, ve kterém je zakotveno právo každého na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, na ochranu proti nezaměstnanosti, ale také na stejný plat za stejnou práci bez jakéhokoliv rozlišování. Všeobecná deklarace lidských práv je nezávazným dokumentem, který má však významnou mezinárodní prestiž.

**Mezinárodní pakt o občanských a politických právech** byl přijat dne 16. prosince 1966 Valným shromážděním OSN v New Yorku, přičemž v tehdejší Československu vstoupilo v platnost dne 23. března 1976. V čl. 2 odst. 1 je stanoveno, že každý smluvní stát Paktu, bude respektovat uznaná práva Paktem a zajistí tato práva všem jednotlivcům na svém území bez jakéhokoliv rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu

---

<sup>28</sup> Mezinárodní organizace s celosvětovou působností, která má za cíl zachování mezinárodního míru a bezpečnosti a zajištění mezinárodní spolupráce.

<sup>29</sup> Dokumenty jsou dostupné na: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/>, dostupné dne: 10. 1. 2017

<sup>30</sup> Charta OSN vešla v platnost dne 24. 10. 1945, v jejíž preambuli je uvedeno: „My, lid spojených národů, jsoouce odhodlán, prohlásit znovu svou víru v základní práva, v důstojnost a hodnotu lidské osobnosti, v rovná práva mužů a žen a národů velkých i malých.“



nebo jiného postavení. Dále je pro tuto práci významný článek 26, který stanovil rovnost všech před zákonem a právo všech na stejnou ochranu zákona bez jakékoliv diskriminace. Navíc stanovil povinnost smluvním státům zákonem zakázat jakoukoli diskriminaci a zaručit všem stejnou a účinnou ochranu před diskriminací z jakýchkoli důvodů, např. podle rasy, pohlaví, barvy, jazyka náboženství, politického nebo jiného přesvědčení, národnostního nebo sociálního původu, majetku a rodu. Paktem je dále zřízen orgán, a to Výbor pro lidská práva, který zajišťuje kontrolní mechanismus spočívající v posuzování dosažené úrovně naplňování Paktu. Prvním Opčním protokolem k Paktu byla Výboru pro lidská práva dána další pravomoc, a to přijímání a posuzování stížností jednotlivců, kteří tvrdí, že byla jejich lidská práva porušena.

**Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech**, jako další významný dokument OSN (také přijat dne 16. prosince 1966 Valným shromážděním OSN a v Československé socialistické republice vstoupil v platnost dne 23. března 1976, zveřejněn je spolu s Mezinárodním paktem o občanských a politických právech ve vyhlášce Ministerstva zahraničních věcí č. 12081976 Sb.), stanoví ve svém druhém článku odst. 2, že: *„Státy, smluvní strany Paktu, se zavazují, že zaručí, že práva formulovaná v tomto Paktu budou se uskutečňovat bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního a sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.“*

Dále, ve svém třetím článku, zakotvuje důležitou normu týkající se rovnosti mužů a žen. Věta zní: *„Státy, smluvní strany Paktu, se zavazují, že zajistí rovná práva mužů a žen při požívání všech hospodářských, sociálních a kulturních práv uvedených v tomto Paktu.“* Dalším významným článkem Paktu pro tuto práci je čl. 7., v němž je zakotveno, že smluvní strany Paktu uznávají právo každého na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky.

Podmínkami se v rámci úmluvy rozumí:

- a) odměna za práci; spravedlivá mzda a *stejná odměna za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování.*<sup>31</sup> Zároveň je zdůrazněno, že ženy nemají mít horší pracovní podmínky než muži včetně odměny,
- b) bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky,
- c) *stejně příležitosti* všech dosáhnout povýšení v zaměstnání při uplatňování pouze kritéria délky zaměstnání a kritéria schopnosti,

---

<sup>31</sup> Jde o projev zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v oblasti odměňování.

d) odpočinek, zotavení, rozumné vymezení pracovních hodin, pravidelná placená dovolená a odměna ve dnech veřejných svátků.

Paktem je zřízena i Hospodářská a sociální rada, které se prostřednictvím generálního tajemníka OSN předkládají k posouzení zprávy o přijatých opatřeních a o pokrocích v oblasti dodržování práv stanovených Paktem.

Další velice významnou úmluvou v rámci OSN je uzavřená **Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW, 1979)**<sup>32</sup>. Úmluva byla sjednána dne 18. prosince 1979 v New Yorku, přičemž Československá socialistická republika k ní přistoupila až dne 17. července 1980 a publikována byla pod č. 62/1987 Sb.

Tato úmluva se týká pouze jednoho z diskriminačních důvodů, a to diskriminace z důvodu pohlaví. Smluvní státy se zavázaly odstranit diskriminaci žen, která je v úmluvě definovaná jako: *„jakékoli činění rozdílu, vyloučení anebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění práv ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti“*. Státy jsou navíc touto úmluvou zavázány ve svých ústavách a v právních předpisech zakotvit zásadu rovnoprávnosti mužů a žen a k plnění této zásady musí přijmout vhodná opatření. Cílem je zajistit mužům a ženám stejná práva, jako je např. právo na stejné příležitosti v zaměstnání, právo na stejnou odměnu, právo na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky včetně ochrany ženy jako matky a další.

I touto úmluvou byl zřízen orgán zajišťující kontrolu plnění této úmluvy, a to Výbor pro odstranění diskriminace žen, kterému smluvní strany pravidelně předkládají zprávy o plnění úmluvy.

Dne 22. prosince 2000 vstoupil v platnost **Opční protokol k Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen**, který je v České republice ve Sbírce mezinárodních smluv uveden pod č. 57/2001 Sb. m.s., v platnost v České republice vstoupil dne 26. května 2001. Dle čl. 1 a čl. 2 opčního protokolu platí, že smluvní stát uznává pravomoc Výboru pro odstranění diskriminace žen přijímat a posuzovat oznámení předložená osobami či skupinami osob, které se považují za oběti porušení jakéhokoliv práva stanoveného úmluvou ze strany smluvního státu. Je však vhodné upřesnit, že osoby či

---

<sup>32</sup> Zkratka pochází z originálního názvu: The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

skupiny osob musí nejprve vyčerpat vnitrostátní opravné prostředky a až poté se mohou obrátit na Výbor. To neplatí v případech stíženými průtahy nebo v případech, kdy opravné prostředky zjevně nepovedou k zjednání účinné nápravy.

V oblasti rasové diskriminace byla přijata **Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace**, která ve výčtu významných dokumentů OSN nesmí v této práci chybět. Tato úmluva byla přijata Valným shromážděním OSN dne 21. prosince 1965. Československá socialistická republika ji publikovala ve Sbírce zákonů jako vyhlášku Ministerstva zahraničních věcí pod č. 95/1974 Sb. Jako již zmíněné úmluvy, i tato obsahuje ve svém úvodu definici diskriminace, zde tedy konkrétně rasové diskriminace. Rasovou diskriminací je „*jakékoli rozlišování, vylučování, omezování nebo zvýhodňování založené na rase, barvě pleti, rodovém nebo národnostním nebo etnickém původu, jehož cílem nebo následkem je znemožnění nebo omezení uznání, užívání nebo uskutečňování lidských práv a základních svobod na základě rovnosti v politické, hospodářské, sociální, kulturní nebo v kterékoli jiné oblasti veřejného života*“.

Smluvní státy se zavázaly vhodným způsobem odstraňovat rasovou diskriminaci ve všech jejích formách a dále mimo jiné k tomu, že se budou snažit k rozvoji porozumění mezi všemi rasami a budou přijímat potřebná opatření k odstranění diskriminace v oblasti sociální, hospodářské a kulturní. Také v této úmluvě je zakotven kontrolní mechanismus dodržování práv úmluvy, a to Výbor pro odstranění rasové diskriminace. Smluvní státy jednou za dva roky předkládají Výboru zprávu k posouzení dosažené úrovně při naplňování úmluvy.

Dalšími úmluvami týkající se diskriminace jsou např.: **Úmluva o právech dítěte** (1989), **Úmluva proti diskriminaci ve vzdělávání** (1960), **Úmluva o diskriminaci – zaměstnání a povolání** (1958), **Úmluva o rovném odměňování** (1951).

Nejsou zde uvedeny všechny dokumenty OSN, nejedná se tedy o jejich taxativní výčet. Jsou zde uvedeny základní úmluvy, podstatné pro téma této práce.

### **2.1.2 Dokumenty Mezinárodní organizace práce**

Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization, ILO) byla založena v roce 1919 ve Versailles jako stálé zřízení Spojených národů a od 14. prosince 1946 je ILO specializovanou organizací OSN se sídlem v Ženevě. Zajímavostí je ta skutečnost, že se jedná o tripartitní mezinárodní organizaci – zasedají v ní zástupci států, zaměstnavatelů i zaměstnanců (odborníci), má 187 členů. Mezinárodní organizace práce (dále

jen „MOP“) usiluje o prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. MOP se snaží formulovat mezinárodní přístupy a programy, které přispívají ke zlepšení pracovních a životních podmínek (klade důraz na ochranu zdraví při práci atp.). Mimo jiné také vytváří mezinárodní pracovní standardy sloužící vládám států za model při zavádění vlastních programů. Dále je MOP jedním z průkopníků, kteří zavedli rovnost mužů a žen do mezinárodních dokumentů.

V roce 2003 byla v celosvětové zprávě MOP zasazena diskriminace do širokého kontextu a označena jako jev omezující svobodu. „*Diskriminace omezuje svobodu jedinců získat takové zaměstnání, na jaké aspirují. Vnáší nerovnost příležitostí mužů a žen rozvinout svůj potenciál, dovednosti a talent a být odměněni podle svých zásluh. Diskriminace v práci vytváří nerovnosti na trhu práce a uvádí členy určitých skupin do nevýhodné situace.*“ MOP má za to, že diskriminace přispívá k chudobě a sociálnímu vyloučení. Dochází k tomu tak z důvodu předsudků založených na sociálním a rodinném původu určitých lidí, místo toho, aby byly posuzovány skutečné dovednosti člověka. MOP se snaží svými programy tento „začarovaný kruh“ odstranit. Programy jsou soustředěny zejména na sociální začleňování jednotlivců a odstraňování diskriminace.

MOP se nezabývá pouze rovností mužů a žen, ale rovností i v jiných sférách. Soustředí se zejména na zajištění příjmové rovnosti, nebo na odstranění tzv. *skleněného stropu*. Tento fenomén je pocíťován ženami, co se týče jejich kariérního růstu. Mají pocit, že jim v něm brání nevysvětlitelné překážky, a tudíž nemohou i přes své schopnosti postoupit výše.

Lze tedy shrnout, že MOP jako specializovaná organizace OSN má na světové úrovni v otázkách týkajících se rovného odměňování, diskriminace v zaměstnání, a i sladění profesního a rodinného života nezastupitelné místo.

Jsou zde uvedeny tři nejdůležitější úmluvy MOP.

### **1. Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty z roku 1951**

Úmluva byla přijata dne 29. června 1951 v Ženevě na generální konferenci MOP. V našem právním řádu ji najdeme ve Sbírce zákonů jako Sdělení Federálního Ministerstva zahraničních věcí č. 450/1990 Sb. V úvodu pro účely úmluvy je definován pojem „odměna“, která tedy zahrnuje řádnou, základní nebo minimální mzdu nebo plat a jakékoliv vedlejší příjmy plynoucí z pracovního zaměstnání, vyplácené přímo nebo nepřímo, ať v hotovosti nebo v naturáliích, zaměstnavatelem pracovníkovi. Členské státy jsou touto úmluvou

zavázány k tomu, aby prostřednictvím vnitrostátních právních předpisů, zákonně zavedených nebo uznaných metod stanovení mezd, nebo kolektivními smlouvami podporovaly a zajišťovaly, aby byla uplatňována zásada stejného odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty. V případech rozdílného odměňování, musí být rozdílné odměňování určeno objektivním hodnocením práce, které nesmí odporovat principu rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci.

## **2. Úmluva č. 111 o diskriminaci (v zaměstnání a povolání) z roku 1958**

Úmluva č. 111 byla přijata dne 25. června 1958 na generální konferenci MOP v Ženevě. V tehdejší Československu vstoupila v platnost 21. ledna 1965 pod č. 465/1990 Sb. Zatímco Úmluva č. 100 se zabývá pouze rovným přístupem k mužům a k ženám, Úmluva č. 111 má rozsah širší. To vyplývá již z čl. 1, ve kterém je diskriminace definována takto: „*a) jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání; b) jakékoli jiné rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti, jež má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání, které může být určeno zúčastněným členským státem po projednávání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, pokud takové organizace existují, a s jinými příslušnými orgány.*“

Dále úmluva upřesňuje, že pokud bude vyžadována kvalifikace pro určité zaměstnání, nebude se v případě rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti za základě této kvalifikace, považovat toto jednání za diskriminaci. Zaměstnáním a povoláním se také rozumí přístup k odbornému výcviku, přístup k zaměstnání nebo k různým povoláním, ale i pracovní podmínky.

Členské státy se tedy touto úmluvou zavázaly provádět opatření k odstranění diskriminace v oblasti zaměstnání a povolání a vést svou vnitrostátní politiku, aby byla prosazena rovnost příležitostí a rovného zacházení v této oblasti. Dle čl. 3 úmluvy jsou to pro představu tato opatření:

- *Vydávat zákony a podporovat výchovné programy způsobilé přijetí a provádění této politiky*
- *Zrušit zákonná ustanovení neslučitelných s politikou úmluvy,*
- *Uvádět učiněná opatření v souladu s politikou úmluvy a sdělit výsledky těchto opatření v každoročních zprávách o provádění úmluvy.*

Jedná se o pokrokovou úmluvu, která řeší diskriminaci v zaměstnání a povolání. Samotná EU danou otázku řešila až v roce 2000.<sup>33</sup>

3. **Úmluva č. 156 o rovných příležitostech a rovném zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi s rodinnými odpovědnostmi z roku 1981** (Česká republika tuto úmluvu dosud neratifikovala)<sup>34</sup>

Úmluva byla přijata na Generální konferenci v Ženevě 3. června 1981 a vstoupila v platnost dne 11. srpna 1983. Tato Úmluva dokazuje, že se MOP zabývá i další důležitou oblastí, se kterou je zaměstnání spojeno, a to je soulad, harmonie pracovního a rodinného života. Ty státy, které Úmluvu ratifikují, mají svou politiku přizpůsobit tak, aby i člověk – zaměstnanec s rodinou, mohl uplatnit svá práva, aniž by u něj došlo k diskriminaci z důvodu jeho rodinných povinností. Lze říci, že čeká ratifikující státy nelehký úkol dostát zmíněného požadavku, neboť úmluva má široký rozsah působnosti na všechny oblasti ekonomické činnosti a na všechny kategorie pracovníků. Za účelem nastolení rovných příležitostí a rovného zacházení s pracovníky, s muži a ženami, musí každý členský stát v rámci své vnitrostátní politiky přijmout opatření, aby bylo umožněno osobám s rodinnými povinnostmi (péče o dítě, péče o příbuzného) vykonávajícím nebo těm, kteří chtějí vykonávat zaměstnání, využívat jejich práva na práci bez diskriminace a v rámci možností využít práva na práci bez konfliktu mezi jejich pracovní a rodinnou odpovědností. Pro představu musí smluvní stát rozvíjet nebo podporovat veřejné či soukromé zařízení pro péči o děti a rodiny. Z našich sousedních zemí úmluvu ratifikovalo pouze Slovensko, a to dne 14. 7. 2002.

MOP vydává i doporučení, která jsou pouze konzultačního charakteru. Je vhodné uvést Doporučení č. 150 z roku 1975 obsahující kapitolu, která se týká rozvoje lidských zdrojů, tj. rovným přístupem mužů a žen k přípravě na povolání a zaměstnání.<sup>35</sup> Doporučuje se, aby státy přijaly potřebná opatření, která zajistí, a hlavně zlepší rovnost mužů a žen v možnosti připravovat se na povolání.

---

<sup>33</sup> Koldinská, K. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, str. 27

<sup>34</sup> C156 - Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156)

Convention concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities (Entry into force: 11 Aug 1983), dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C156](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156)

<sup>35</sup> Koldinská, K. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, str. 29

### 2.1.3 Dokumenty přijaté v rámci Rady Evropy

Rada Evropy je nejstarší (založena 5. května 1949) politickou regionální organizací na evropském kontinentu sdružujících 46 evropských států. Jejimi vytyčenými cíli jsou ochrana lidských práv, zákonnost, parlamentní demokracie, celkový rozvoj sociálních a právních postupů členských států. Jako první z dokumentů je vhodné zmínit **Úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod** (dále jako „Úmluva“ či „EÚLP“)<sup>36</sup> přijatou v roce 1950<sup>37</sup>. V České republice byla úmluva ratifikována 18. března 1992 a publikována pod č. 209/1992 Sb.

K zákazu diskriminace se vztahuje čl. 14 Úmluvy, který nám říká, že: „*Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.*“ Jde tak o zaručení rovnosti ve vztahu k užívání hmotných práv zaručených EÚLP.<sup>38</sup> Zákaz diskriminace rozvádí ještě dodatkový protokol, tj. Protokol č. 12 (2000) k EÚLP, který vlastně vymezuje všeobecný zákaz diskriminace stejně, jako čl. 14, ale dodává, že nikdo nesmí být diskriminován žádným orgánem veřejné moci z jakéhokoliv důvodu, zejména uvedených v odst. 1, (resp. zmíněných v čl. 14 Úmluvy). Zaručuje rovné zacházení při užívání jakéhokoliv práva přiznaným EÚLP, ale i práva přiznaným na vnitrostátní úrovni. ESLP řešil dle Protokolu č. 12 jediný případ **Sejdić a Finci proti Bosně a Hercegovině**, kde uvedl, že: „protokol zavádí obecný zákaz diskriminace, a že se budou užívat stejné analýzy diskriminace jako dle čl. 14 EÚLP.“

EÚLP konkrétně nezakazuje obtěžování a navádění k diskriminaci, ale tyto pojmy spadají k čl. 14 Úmluvy ve spojení s dalšími čl. na ochranu soukromého a rodinného života.

K protokolu přistoupilo pouze 17 ze 47 členských států Rady Evropy, tudíž míra povinností je v členských státech rozdílná.

Čl. 14 Úmluvy je vůči dalším ustanovením Úmluvy subsidiárním ustanovením, ale má i autonomní povahu. Namítat porušení čl. 14 lze však pouze ve spojení s dalším hmotným právem stanovených EÚLP. Postačí však, bude-li se stížnost příslušného hmotného práva jen obecně dotýkat.

---

<sup>36</sup> EU k EÚLP přistoupila a zavázala se ji dodržovat

<sup>37</sup> Pokud se chce některý ze států připojit k Radě Evropy, musí přistoupit k EÚLP

<sup>38</sup> Agentura Evropské unie pro základní práva, Rada Evropy. *Příručka evropského antidiskriminačního práva*. Lucemburk, Úřad pro publikace Evropské unie, 2011, str. 57

Důležité je také zmínit věcnou působnost EÚLP, která poskytuje ochranu všem osobám v jurisdikci členského státu, ale i za hranicemi tohoto území státu v oblastech, které jsou pod účinnou kontrolou daného státu (tj. občanům i neobčanům). Jde o rozdíl oproti právním předpisům EU, které poskytují ochranu pouze občanům EU. EÚLP tak překračuje hranice působnosti předpisů EU.

Navíc pro dotváření a upřesňování pojmu diskriminace slouží i výkladová činnost Evropského soudu pro lidská práva (dále jen „ESLP“). Ten uvedl, že se zákaz diskriminace vztahuje i na důvod zdravotního postižení či sexuální orientace. K tomu se vyjadřuje rozsudek ESLP ve věci: **Salgueiro da Silva Mouta vs. Portugalsko** ze dne 21. prosince 1999, č. 33290/96. Lze tedy konstatovat, že výčet chráněných důvodů uvedený výše v Úmluvě, je tak demonstrativního charakteru.

ESLP byl zřízen ve Štrasburku v roce 1955 pro zajištění dodržování Úmluvy. Za tímto účelem přijímá i individuální stížnosti občanů členských států Rady Evropy. Jedná se tak o jeden z neúčinnějších mechanismů sloužící k vymáhání lidských práv a svobod zaručených Úmluvou, a to včetně zaručeného práva na rovnost. Obrátit se na ESLP se stížností může občan pro vyčerpání všech vnitrostátních opravných prostředků a stížnost lze podat ve lhůtě šesti měsíců od přijetí konečného rozhodnutí. Tyto dvě podmínky musí být splněny kumulativně. Pokud ESLP dojde k závěru, že byla osoba poškozena na jeho právech stanovených Úmluvou a protokoly, má nárok na spravedlivé zadostiučinění, které mu může ESLP rovnou přiznat. Obecně lze říci, že ESLP poskytuje širší ochranu než SDEU.

ESLP ve své judikatuře diskriminací rozumí rozdílné zacházení, které je neopodstatněné.<sup>39</sup> Při posuzování případu, zda došlo k porušení shora uvedeného čl. 14, soud postupuje tak, že zkoumá, zda tento článek souvisí s porušením ještě dalšího ustanovení Úmluvy, zda došlo k rozdílnému zacházení (využívá comparability test), dále jestli opatření k rozdílnému zacházení sledují legitimní cíl a jsou vzhledem k tomuto cíli přiměřená (zda je zachován vztah proporcionality). Onen princip proporcionality ESLP hodnotí ve svých rozhodnutích dosti individuálně a nelze tak jednoznačně zobecnit základy rysy daného procesu hodnocení.

Pro úplnost je vhodné uvést, že EÚLP neobsahuje explicitně „právo na práci“, ale některé případy se dají vztáhnout k čl. 8 Úmluvy.<sup>40</sup> K čl. 8 lze dle judikatury ESLP vztáhnout

---

<sup>39</sup> Např. Rozsudek ESLP ze dne 8. 7. 1986, Lithgow a další v. Spojené Království, Series A no. 102 stížnost č. 9006/80, 9262/81, 9263/81, 9265/81, 9266/81, 9313/81, 9405/81

<sup>40</sup> Viz rozh. ESLP Sidabras a Džiautas vs. Litva, č. 55480/00 a 59330/00 ze dne 27. 7. 2004



situace, ve kterých bude osoba při navazování vztahů s vnějším světem čelit závažným problémům v opatrování prostředků na obživu, což bude mít vliv na její soukromý život.

Dále v rámci Rady Evropy došlo k přijetí **Evropské sociální charty** (dále „ESCH“), která byla přijata 18. října 1961 v Turíně (v platnost vstoupila dne 26. února 1965, v České republice ratifikována 3. prosince 1999 a publikována ve Sbírce mezinárodních smluv pod č. 14/2000 Sb. m. s.). ESCH musela být přijatelná i pro evropské státy, které byly méně ekonomicky vyvinuté a formuluje tak pouze minimální standard hospodářských a sociálních práv, přičemž není bráněno jednotlivým účastníkům, aby podle svých ekonomických a finančních možností, úroveň jednotlivých práv zvýšily.<sup>41</sup> ESCH neukládá povinnost ji ratifikovat jako celek. ESCH stanovila 19 základních principů, které tvoří katalog hospodářských a sociálních práv a jejich výkon garantuje bez jakékoliv diskriminace. Již v její preambuli je mj. uvedeno: *„Užívání sociální práv by mělo být zajištěno bez diskriminace z důvodu rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického názoru, národního nebo sociálního původu.“*

Smluvní strany, tzn. státy ratifikující ESCH, mají usilovat pomocí všech vhodných prostředků, jak na národní, tak na mezinárodní úrovni, o dosažení podmínek, za kterých budou účinně naplňována zmíněná práva a principy.

Dále byl přijat Radou Evropy v roce 1988 **Dodatkový protokol k ESCH**. Protokol se nachází ve Sbírce mezinárodních smluv pod č. 15/2000 Sb. m. s. Došlo tím následně k rozšíření práv, mimo jiné následujícího práva upraveného v čl. 1 Protokolu, a to práva na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví. Dochází zde k zakotvení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v záležitostech týkajících se zaměstnání a povolání. Státy, které se zavázaly k plnění Dodatkového protokolu, musí toto právo uznat a činit potřebná opatření k jeho zajištění, a to zejména v oblastech přístupu k zaměstnání, ochraně proti propuštění nebo novému zařazení do zaměstnání, v odborném poradenství, výcviku, rekvalifikace i rehabilitace. Dále je nutné dodržovat rovné zacházení s pracovníky v oblasti pracovních podmínek, při jejich odměňování a rozvoji kariéry, a také u možnosti povýšení. Pro úplnost je vhodné uvést, že dalšími právy, které rozšířily katalog 19 práv ESCH, jsou právo na informace a konzultace, právo na účast při stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí, právo starých osob na sociální ochranu.

---

<sup>41</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákazu diskriminace v pracovním právu. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. 230 s., str. 81

Další úmluvou, která obsahuje komplexní úpravu dané problematiky je tzv. **Revidovaná Evropská sociální charta** ze dne 3. května 1996, která reflektuje fundamentální změny, ke kterým došlo od dob přijetí ESCH. Česká republika revidovanou chartu dosud neratifikovala.

Revidovaná charta rozšiřuje počet práv z 19 na 31, jejichž naplnění je jejím cílem. Většina práv je uvedených již v ESCH, přičemž zde dochází k jejich konkretizaci a rozšíření. Stěžejním cílem pro tuto práci je v čl. 20 upravené právo na stejné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví. Smluvní státy mají přijímat vhodná opatření k zajištění a k podpoře naplňování cíle v oblasti přístupu k zaměstnání, u ochrany proti propuštění a znovuzařazení do zaměstnání, v odborném poradenství, výcviku, rekvalifikaci, rehabilitaci, v oblasti pracovních podmínek včetně odměňování, v rozvoji kariéry včetně povýšení. Dalším právem stěžejním pro tuto práci je právo obsažené v čl. 26, a to právo na důstojnost v práci. Cílem je naplnění práva všech pracovníků na ochranu jejich důstojnosti v práci, a za tímto účelem se smluvní státy zavázaly propagovat informace o tom, co je sexuální obtěžování na pracovišti, dále propagovat prevenci proti takovému jednání a přijmout vhodná opatření na ochranu pracovníků před sexuálním obtěžováním. To samé se týká opakovaného zavrženíhodného nebo výrazně negativního jednání namířeného proti jednotlivým pracovníkům na pracovišti.

V čl. 27 je upraveno právo pracovníků s povinnostmi k rodině na stejné příležitosti a rovné zacházení. Smluvní státy mají přijmout vhodná opatření umožňující pracovníkům s povinnostmi k rodině nastoupit do zaměstnání (i znovu nastoupit) a přijmout vhodná opatření zohledňující potřeby pracovníků s povinnostmi k rodině v oblasti pracovních podmínek a sociálního zabezpečení, a také opatření rozvíjející nebo podporující služby soukromé nebo veřejné, zejména služby denní péče o děti a jiná zařízení péče o děti. Smluvní státy mají ve vnitrostátní právní úpravě poskytnout rodičům po skončení mateřské dovolené rodičovské volno k péči o dítě, a rodičovství nesmí být platným důvodem pro skončení zaměstnání.

V závěru revidované charty je obsažena část V., článek E nazvaný nediskriminace, který stanoví, že: *„Požívání práv stanovených v této Chartě bude zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoliv důvodu, jako je rasa, barva, pohlaví, jazyk, náboženství, politický nebo jiný názor, národnostní nebo sociální původ, zdraví, příslušnost k národnostní menšině, rodný nebo jakýkoliv jiný status.“*

## 2.2 Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace v právu EU

Česká republika jako členský stát EU musí dostát svému závazku a dodržovat jak primární normy EU s bezprostředním účinkem (zakládací smlouvy, Smlouvy EU, přístupové smlouvy), tak sekundární právní předpisy (nařízení, směrnice), jejichž výhodou je značná flexibilita, možnost rychlejšího zareagování právní úpravy na vývoj životní úrovně zaměstnanců. Dochází tak k žádoucí regulaci na poli pracovních podmínek zaměstnanců z pohledu zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Legislativa EU se značně věnuje právě oblasti práce a zaměstnání jako jedné ze zásadních oblastí, neboť volný pohyb pracovníků je jednou ze základních svobod občana EU. Zároveň základním cílem EU je zásada rovného zacházení a dodržování rovnosti.

Již původní Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství (1957) jako jedna z „Římských smluv“ obsahovala ustanovení, které zakazovalo diskriminaci na základě pohlaví v oblasti zaměstnání.

Do roku 2000 se antidiskriminační právo v EU uplatňovalo pouze v oblasti sociálního zabezpečení a v oblasti zaměstnání a zahrnovalo pouze diskriminaci na základě pohlaví. V 90. letech 20. stol. byl vytvořen nátlak z důvodu veřejného zájmu na instituce EU, aby byl zákaz diskriminace rozšířen i na další důvody, než je pohlaví, a to na rasu, etnický původ, náboženskou víru, věk, sexuální orientaci a zdravotní postižení. Výsledkem tohoto tlaku skupin prosazujících veřejný zájem bylo přijetí dvou směrnic, a to směrnice o rovnosti v zaměstnání zakazující diskriminaci na základě věku, náboženského vyznání, sexuální orientace, zdravotního postižení, a směrnice o rasové rovnosti nebo etnického původu v oblasti zaměstnání, v oblasti přístupu ke zboží a službám. Tyto dvě směrnice, o nichž bude pojednáno více níže, představovaly v EU významné rozšíření oblasti působnosti antidiskriminačního práva. V roce 2004 došlo ještě k rozšíření působnosti směrnice o rovnosti mužů a žen v přístupu ke zboží a službám. O této směrnici bude také pojednáno níže.

Důležitým právním pramenem EU, kde je vysloven zákaz diskriminace, je **Listina základních práv EU** (dále jen „Listina“).<sup>42</sup> Po přijetí Lisabonské smlouvy<sup>43</sup> se Listina stala

---

<sup>42</sup> V čl. 6 Smlouvy o Evropské unii je stanoveno, že Unie uznává práva, svobody a zásady obsažené v Listině základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000, ve znění upraveném ze dne 12. prosince 2007 ve Štrasburku, jež má stejnou právní sílu jako smlouvy. Do té doby byla Listina nezávazným dokumentem, tzv. deklaračním.

<sup>43</sup> Lisabonská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství je mezinárodní smlouvou, jejímž cílem byla reforma institucí Evropské unie a jejího fungování. Podepsána byla 12. 12. 2007 v Lisabonu. Česká republika ji ratifikovala 3. 11. 2009, v platnost vstoupila 1. 12. 2009. Členské státy jsou povinny Listinu dodržovat při provádění právních předpisů EU.

právně závaznou. Již v preambuli je vysloveno, že si je Unie vědoma svého duchovního a morálního dědictví, které se zakládá na nedělitelných a všeobecných hodnotách lidské důstojnosti, svobody, rovnosti a solidarity, a dále, že tato Listina bude respektovat pravomoci a úkoly EU a potvrzuje práva vyplývající z ústavních tradic a mezinárodních závazků, které jsou společné pro členské státy, potvrzuje práva z EÚLP, ze sociálních chart přijatých EU a Radou Evropy, z judikatury SDEU a ESLP.

V Listině se zakazuje jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.<sup>44</sup> Jedná se zde o demonstrativní výčet a výčet širší, než který je upraven v Smlouvě o fungování Evropské unie (jejíž související obsah se zásadou bude následně zmíněn). V dalším ustanovení Listiny nalezneme upravenou rovnost žen a mužů, která musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Zároveň tato zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.<sup>45</sup>

### 2.2.1 Primární právo Evropské unie

Princip rovného zacházení a zákazu diskriminace se vyskytoval již v samotné Smlouvě o založení ES (novelizací Lisabonskou smlouvou je změněn název této smlouvy na **Smlouvu o fungování Evropské unie** (dále „SFEU“). Články 8, 10, 18 a 19 SFEU se týkají zásady rovnosti v obecnějším slova smyslu. Prvně zmíněný článek udává, že má Unie při všech svých činnostech usilovat o odstranění nerovností a podporovat rovné zacházení pro muže a ženy. V dalším článku, tj. čl. 10, je stanoveno, že se Unie při vymezování svých politik a činností zaměřuje na boj proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Jednou z politik EU je například sociální politika, která se zabývá životními a pracovními podmínkami pracovníků. Můžeme tedy konstatovat, že se jedná o články, které v této oblasti deklarují nutnou přítomnost zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. V čl. 18 je zmíněn zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti. A dále v posledně vyčteném článku (čl. 19 SFEU) je zmíněno, že Rada může v rámci svěřených pravomocí

---

<sup>44</sup> Čl. 21 Listiny základních práv EU (2007/C 303/01)

<sup>45</sup> Čl. 23 Listiny základních práv EU (2007/C 303/01)

Unii zvláštním legislativním postupem a po obdržení souhlasu Evropského parlamentu jednomyslně učinit vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. To vše lze za předpokladu, že nebudou dotčena ostatní ustanovení Smluv. Tento článek díky Lisabonské smlouvě prošel změnou, jinak ostatní výše uvedená ustanovení týkající se rovnosti a zákazu diskriminace žádné zásadní změny neprodělaly.

Pro úplnost je vhodné zmínit ještě čl. 157 SFEU, ve kterém je upravena rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví. Dle smlouvy je potřeba, aby se odměna za stejnou práci vypočítávala při úkolové mzdě podle stejné sazby a časová odměna, aby byla stejné sazby na stejném pracovním místě. K uplatnění zmíněné zásady rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci má Evropský Parlament spolu s Radou přijímat vhodná opatření. Členským státům je pak umožněno zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví, aniž by tomu bránila zásada rovného zacházení.

I v další smlouvě EU, tj. **Smlouvě o Evropské unii** (dále jen „SFEU“), nalezneme ustanovení týkající se rovnosti a diskriminace. Hned ve druhém článku je zdůrazněno, že je Unie založena na úctě k hodnotám, jako je rovnost, rovnost mužů a žen, nepřipustnost diskriminace atd. Dále zaručuje rovnost svým občanům ve všech svých činnostech. V čl. 3 odst. 3 ještě nalezneme jeden z cílů EU, a to „bojovat proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci a podporovat rovnost mužů a žen“.

Shrneme-li dosavadní výklad, tak lze říci, že primární právo EU upravuje šest základních diskriminačních důvodů. Jedná se o tyto diskriminační důvody:<sup>46</sup>

- pohlaví
- rasa nebo etnický původ
- víra či světový názor
- zdravotní postižení
- věk
- sexuální orientace.

---

<sup>46</sup> Koldinská, K. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 256 s. – str. 16

Zmíněné smlouvy EU obsahují také úpravu unijního pracovního práva, které je součástí sociální politiky (*social policy*). V oblasti sociální politiky zavedla Lisabonská smlouva podstatné změny. Jako první je vhodné uvést opět SFEU. Již v obecně použitelných ustanoveních, stanovených výše, je uvedeno, že při vymezení a provádění svých politik (tzn., že *i v sociální politice*) a činnostech, přihlíží Unie k požadavkům spojeným s podporou vysoké úrovně zaměstnanosti, zárukou přiměřené sociální ochrany, bojem proti sociálnímu vyloučení a vysokou úrovní všeobecného a odborného vzdělávání a ochrany lidského zdraví. Následující článek (čl. 10) zaručuje v těchto oblastech boj proti diskriminaci.

Dále je stanoveno, že Unie s přihlédnutím k různorodosti vnitrostátních systémů uznává a podporuje úlohu sociálních partnerů na své úrovni. Usnadňuje jejich dialog a uznává jejich samostatnost. K sociálnímu dialogu má přispívat trojstranná sociální vrcholná schůzka pro růst a zaměstnanost, kde se vede debata o strategických cílech týkajících se sociální politiky. Trojstranná sociální vrcholná schůzka se sestává z předsednictví Rady a dvou následných předsednictví, z Komise a ze sociálních partnerů, zastoupených na nejvyšší úrovni. Schůzky se rovněž účastní ministři těchto tří předsednictví a člen Komise odpovědný za práci a sociální věci.<sup>47</sup> Vrcholná schůzka na nejvyšší úrovni se koná alespoň jednou za rok před jarním zasedáním Evropské rady.

Dále pro téma této práce je v neposlední řadě nezbytné zmínit článek 153 SFEU. Tento článek uvádí, že Unie dosažení uvedených cílů (viz čl. 151) podporuje a doplňuje činnost členských států v oblastech: *zlepšování pracovního prostředí k ochraně zdraví a bezpečnosti pracovníků, pracovní podmínky, rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti a další.*

## 2.2.2 Sekundární právo Evropské unie

Od 70. let 20. století jsou na evropské úrovni přijímány směrnice, které zakotvují a vymezují zásadu rovného zacházení. Obecně slouží k harmonizování ustanovení v evropském zákonodárství. Nejdříve se směrnice týkaly rovnosti mužů a žen, poté rovného zacházení bez ohledu na rasu nebo etnický původ, a dále došlo k úpravě dalších důvodů, na základě kterých nesmí docházet v pracovněprávních vztazích k diskriminaci, a to na základě věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání a sexuální orientace.

---

<sup>47</sup>Rozhodnutí rady ze dne 6. března 2003, o ustavení trojstranné sociální vrcholné schůzky pro růst a zaměstnanost (2003/174/ES)

Směrnice a jejich přímý účinek je velice důležitý v případě, že by daný členský stát EU nezpracoval do svého právního řádu předmětná ustanovení, nebo by je neprovedl správně. Členské státy jsou směrnicemi i tak vázány.<sup>48</sup> Nepřímý účinek směrnice se projeví tehdy, pokud vnitrostátní úprava umožňuje více výkladů. Je tedy třeba použít ten, který nebude v rozporu, ale v souladu s právem uvedeným ve směrnici.<sup>49</sup> Dalším pozitivním rysem směrnice je, že pružně reagují na rozhodovací praxi SDEU.

Lze tedy konstatovat, že v rámci sekundárního práva, především směrnic EU, a to v oblasti uplatňující zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace, bylo velké množství norem sekundární povahy.

Původně byl princip rovného zacházení a zákazu diskriminace obsažen ve směrnici **Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES ze dne 23. 9. 2002.**

Novelizací směrnice došlo k zakomponování důkladných definic přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování a prvně i k definici sexuálního obtěžování jako formy diskriminace na základě pohlaví. Rozumí se jím nežádoucí chování sexuální povahy, vyjádřené verbálně, neverbálně nebo fyzickou formou, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.<sup>50</sup>

Další směrníci byla **směrnice Rady č. 75/117/EHS**, která měla za úkol provést zásadu stejné odměny za práci pro muže a ženy, a zároveň tak sblížovat právní předpisy členských států EU. Obě uvedené směrnice z let 1975 a 1976 však byly s účinností od 15. 8. 2009 nahrazeny stěžejní směrníci pro tuto práci, a to **směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.**<sup>51</sup> Směrnice hned v jejím úvodu obsahuje 41 důvodů, proč došlo k jejímu přijetí a nahrazení mimo jiné dvou shora uvedených směrnic. Obecně lze říci, že k tomuto kroku došlo za účelem srozumitelnosti celé problematiky a také v návaznosti na rozhodnutí SDEU, který některá ustanovení směrnic

---

<sup>48</sup> Rozsudek ESD ve věci č. 41/74 Van Duyn vs. Home Office ze dne 4. prosince 1974

<sup>49</sup> V případě pochybností ohledně výkladu ustanovení práva Evropské unie, je možné zahájit u Soudního dvora Evropské unie řízení o předběžné otázce.

<sup>50</sup> Čl. 2 odst. 2 Směrnice 76/207/EHS ve znění 2002/73/ES ze dne 23. září 2002

<sup>51</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, str. 177

vyložil extenzivně. Jako příklad lze uvést, že za diskriminaci na základě pohlaví se považuje i diskriminace plynoucí ze změny pohlaví osoby.

Účelem směrnice je zajištění zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, a to konkrétně v přístupu k zaměstnání včetně postupu a v přístupu k odbornému vzdělávání, v pracovních podmínkách včetně odměňování a v systému sociálního zabezpečení pracovníků. Směrnice se vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru.

Dále směrnice obsahuje definice klíčových pojmů pro směrnici, a to přímou a nepřímou diskriminaci, obtěžování, sexuální obtěžování, odměnu, a sociální zabezpečení. V čl. 3 směrnice je upravena možnost států zachovat nebo přijmout za účelem zajištění rovnosti mezi muži a ženami pozitivní opatření a za zmínku stojí i úprava přeneseného důkazního břemene a povinnost států zajistit všem osobám možnost obrátit se na soud v případě, že se osoby cítí poškozené nedodržením zásady rovného zacházení a povinnost států zajistit účinné náhrady škody, aby byly pro diskriminující osoby dostatečně odrazující, ale zároveň přiměřené. Výše náhrady škody nesmí být omezena horní hranicí.

Členské státy mají dále povinnost určit jeden nebo více subjektů pro podporu, sledování, prosazování rovného zacházení bez diskriminace na základě pohlaví (u nás v ČR Veřejný ochránce práv). Státy také musely přijmout nezbytná opatření, aby byly zrušeny právní předpisy, které by zásadě rovného zacházení odporovaly.

Jedním z článků směrnice, který je vhodný uvést, je čl. 24. Je zde zakotvena ochrana tzv. „*pronásledování*“ (*victimization*). Chrání oběti diskriminace, které se obrátí se svou stížností na úrovni podniku nebo se žalobou na soud z důvodu porušení zásady rovného zacházení. Oběti nesmí být z tohoto důvodu propuštěny nebo s nimi nesmí být zacházeno jiným nepříznivým způsobem ze strany zaměstnavatele (tzv. odvěta).

Pro úplnost je vhodné říci, že členské státy mohou samozřejmě poskytovat vyšší ochranu zásady rovného zacházení, než je stanoveno směrnicí.

Dalšími významnými směrnicemi, které byly již nastíněny výše, jsou **směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2000/43/ES, o rovném zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ a směrnice Rady č. 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (a jejíž smyslem je**



**boj proti diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku, sexuální orientace v zaměstnání a povolání).<sup>52</sup>**

Směrnice zmíněná na druhém místě zásadou rovného zacházení rozumí neexistenci přímé nebo nepřímé diskriminace na základě důvodu náboženského vyznání, víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Poté se zaměřuje na definice přímé, nepřímé diskriminace, obtěžování, pokynu k diskriminaci. Oblast působnosti směrnice je široká a vztahuje se jak na veřejný, tak i soukromý sektor, a to na podmínky přístupu k zaměstnání, pracovní podmínky včetně propouštění a odměňování, členství a činnost v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů, na odborné vzdělávání, rekvalifikaci včetně pracovní praxe. Směrnice se nevztahuje na rozdílné zacházení se státními příslušníky třetích zemí nebo osob bez státní příslušnosti na území členských států.<sup>53</sup> Samozřejmě opět členské státy mohou stanovit ochranu vyšší, i pro státní příslušníky třetích zemí.

Státy mají dovoleno upravit, že některé rozdílné zacházení na základě důvodů vyjmenovaných výše, nebude představovat diskriminaci, pokud je takový důvod, resp. charakteristika, podstatným a rozhodujícím požadavkem zaměstnání a cíl je oprávněný a požadavek úměrný (například pracovní činnosti vykonávané v církvích, kdy je tato činnost založena na náboženském vyznání).

Zaměstnavatelé mají dle směrnice povinnost v konkrétních případech přijmout vhodná opatření, která zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, přičemž tato opatření nesmí znamenat pro zaměstnavatele neúměrné břemeno. Členským státům není bráněno v přijímání pozitivních opatření, aby docházelo k předcházení vzniku nevýhod nebo k vyrovnáním nevýhod a mohou i zde zásadu rovného zacházení upravit ve svých vnitrostátních právních předpisech příznivěji, než jim ukládá směrnice. I v této směrnici je věnována pozornost pronásledování, neboli ochraně proti odvetám, a to ve stejné formulaci jako ve směrnici 2006/54/ES uvedené výše.

Za vhodné je na zde zmínit i čl. 6 směrnice Rady č. 2000/78 ES, který se týká diskriminace v zaměstnání a povolání na základě věku. V předmětném článku je vymezeno, jaký mají členské státy prostor svojí vnitrostátní úpravou stanovit, kdy se o diskriminaci z důvodu věku nebude jednat. Členské státy tedy mohou: „*stanovit, že rozdíly v zacházení*

---

<sup>52</sup> Další významné směrnice týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace v EU jsou uvedeny v příloze č. 1

<sup>53</sup> Státní příslušníci třetích zemí musí splnit podmínku dlouhodobě pobývajících rezidentů podle směrnice 2003/109/ES, o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty, tj. pět let nepřetržitého zákonného pobytu a poté mají zhruba stejná práva na rovné zacházení jako občané EU.

*na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné“.*

Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména:

- a) stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání a k odbornému vzdělávání, pro zaměstnání a povolání včetně podmínek propouštění a odměňování, a to pro mladé pracovníky, starší osoby a osoby s pečovatelskými povinnostmi za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany;*
- b) stanovení minimálních podmínek věku, odborné praxe nebo let služby pro přístup k zaměstnání nebo k určitým výhodám spojeným se zaměstnáním;*
- c) stanovení maximálního věku pro přijetí, který je založen na požadavcích dotyčného pracovního místa na odbornou přípravu nebo na potřebě přiměřené doby zaměstnání před odchodem do důchodu.<sup>54</sup>*

**Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2000/43/ES, o rovném zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ** je koncipována podobně jako směrnice č. 2000/78. V úvodu je uveden účel směrnice, a to stanovení rámce pro boj s diskriminací na základě rasy nebo etnického původu s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení, mimo jiné v podmínkách přístupu k zaměstnání, v pracovních podmínkách včetně propouštění a odměňování, u odborného vzdělávání, rekvalifikace. Dále jsou ve směrnici opět obsaženy definice přímé, nepřímé diskriminace, obtěžování a navádění k diskriminaci.

Jako směrnice dříve zmíněné, i tato se vztahuje na všechny osoby z veřejného i soukromého sektoru včetně veřejných subjektů. Stanoví, kdy se o diskriminaci nejedná, a to tehdy, pokud je rasa nebo etnický původ takovou charakteristikou, že představuje podstatný, určující profesní požadavek a cíl je legitimní a požadavek přiměřený. Dále se ve stejném duchu jako směrnice č. 2000/78 věnuje ochraně před pronásledováním, možnosti přijetí pozitivních opatření a možnosti přijetí předpisů, které jsou pro ochranu zásady rovného zacházení příznivější než směrnice.

---

<sup>54</sup> Čl. 6 směrnice Rady č. 2000/78

Za povšimnutí stojí také **Doporučení Komise č. 2014/124/EU ze dne 7. března 2014, o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti**. Předmětné doporučení členskými státy dává návod, jak lépe a účinněji uplatňovat zásadu rovného odměňování v rámci boje proti diskriminaci v oblasti odměňování a zlepšit tak řešení nerovnosti v odměňování žen a mužů. Za tímto účelem by měly členské státy vybízet zaměstnavatele jak ze soukromého, tak i z veřejného sektoru, k transparentnosti odměňování.

Pro zajímavost lze uvést situaci, ve které došlo k rozporu úmluvy MOP a směrnice EU. V roce 2009 Česká republika dostala svému závazku, a to nutnosti vypovězení úmluvy MOP č. 45/1935, o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech, jelikož tato úmluva byla v rozporu se směrnicí č. 2002/73/ES, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Dané rozhodl ESD ve věci C-203/03 (Komise Evropského společenství vs. Rakousko). V rozsudku uvedl, že povinnosti vyplývající z úmluvy MOP nejsou slučitelné s článkem 2. a 3. uvedené směrnice. V České republice nabylo vypovězení úmluvy MOP účinnosti dne 24. dubna 2009. Existovala zde totiž obava možného souzení pro nesplnění povinností členského státu EU.

Rozpor byl spatřován v tom, že směrnice poskytuje právo všech osob na rovnost před zákonem a na ochranu před diskriminací. Tato práva jsou všeobecnými právy uznanými Všeobecnou deklarací lidských práv, Úmluvou OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, pakty OSN o občanských a politických právech a o hospodářských, sociálních a kulturních právech a EÚLP, jejichž signatáři jsou všechny členské státy. Dále směrnice ctí základní práva a dodržuje zásady uznávané zejména Listinou základních práv EU. Prakticky lze říci, že dochází ke stanovení rovných příležitostí pro ženy a muže ve všech oblastech na trhu práce. Na druhé straně stojí úmluva MOP, která zavedla všeobecný zákaz prací pod zemí v dolech ženám, který ale zároveň modifikovala výjimkami, kdy lze, aby stát svou vnitrostátní úpravou některé práce povolil.

Výbory projednávající tento problém navrhly řešení vzniklé situace vypovězením úmluvy MOP. Toto řešení pak schválily obě komory Parlamentu ČR. Jinými slovy došlo k upřednostnění zásady rovných příležitostí mužů a žen na úkor všeobecného zákazu prací žen pod zemí v dolech (i když obsahoval výjimky). Jde tak o zajímavý případ, kdy došlo k upřednostnění formalismu na úkor racionálního zákazu, který spočívá v rozdílných fyzických předpokladech mužů a žen.

Další související problematikou s legislativou EU a s tématem zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, je diskuze o návrhu směrnice na zavedení kvót pro ženy ve vedení velkých společností. V roce 2012 se eurokomisařka pro spravedlnost, základní práva a občanství, Vivien Redingová, snažila o podporu genderové rovnováhy a rovnosti ve vedeních velkých evropských podnicích. V návrhu Evropské komise bylo uvedeno, že ve vedení velkých společností v Evropě, má být do roku 2020 nejméně 40 procent žen. Po seznámení s návrhem se nejen v České republice zvedla vlna nevole s hlavním argumentem, že si nenechají podniky mluvit do obsazování svých vedoucích pozic. Návrh se však netýkal plošně všech podniků, ale dotkl by se jen těch největších, a to konkrétně dozorčích rad podniků kótovaných na evropské burze s více než 250 zaměstnanci a s ročním obratem překračující 50 miliónů eur. V České republice je subjektů, které splňují tato tři kritéria, minimum (např. ČEZ, Philip Morris, Komerční banka, Fortuna, Unipetrol). I tyto subjekty však nebyly nadšené z tohoto návrhu, neboť viděly problém se sháněním kvalifikovaných odborníků, zejména u technických oborů.

V Evropě by se návrh dotkl 5000 subjektů, v České republice cca 15 podniků. Jak je výše uvedeno, návrh cílil na obsazení dozorčích rad – nevýkonných pozic, a ne na management řídící běžný chod podniků.

Hlavním argumentem Vivien Redingové při prosazování kvót bylo zvýšení rovnoprávnosti obou pohlaví a dosažení genderové vyváženosti. Vyšší zastoupení žen má i vliv na lepší atmosféru v kolektivu a ženy vnášejí do řízení podniků jiný pohled. Dalšími argumenty bylo i to, že ženy mají 70% vliv na to, co jejich rodiny nakupují, a tudíž se mohou lépe zasloužit o to, co je třeba vyrábět a prodávat. Dále některé studie ukazují, že podniky s více ženami v manažerských funkcích dosahují lepších výsledků.

Jak bylo výše uvedeno, návrh narazil na nesouhlasy členských států, ale proti se vyjadřovaly i samotné ženy. Ženy by vnímaly jejich zastoupení ve vedení podniku „do počtu“ tak, že by se necítily plnohodnotné, že by nebyla oceněna jejich píle, cílevědomost, schopnosti, ale že byly dosazeny do funkce díky tomu, že jsou ženského pohlaví, které je méně zastoupeno. Ženy by spíše ocenily opatření pro sladění pracovního a soukromého života, než kvóty v dozorčích radách. Taková pozitivní diskriminace by u žen mohla vést k jejich znevýhodnění v kolektivu. Podřízení si pak nebudou jisti, zda jejich nadřazená je ve funkci díky jejím kvalifikačním předpokladům a zkušenostem, nebo díky tomu, že je žena.

Dále bylo navrhováno, že členské státy samy budou určovat sankce pro firmy, které normu nebudou plnit.

Nicméně členské státy EU návrh směrnice nepodpořily, tudíž se návrh nedostal ani k hlasování před Evropským parlamentem.

V roce 2014 se stala eurokomisařkou pro spravedlnost, spotřebitele a rovnost mužů a žen, Věra Jourová, která přebrala agendu po Vivien Redingové v podobě návrhu výše uvedené směrnice. Nový návrh přezdívaný „*Women on Boards*“ prezentovaný Věrou Jourovou doznal značných změn, a to zejména takové, **že by 40 % zastoupení méně zastoupeného pohlaví v dozorčích a správních radách bylo považováno za optimální stav a nejednalo se o podmínku.** Nejsou tak nyní prosazovány pevné kvóty podle pohlaví. Podle eukomisařky by podniky měly v případě, kdy se o dané místo uchází dva stejně kvalifikovaní uchazeči, brát ohled na spravedlivé zastoupení pohlaví. Pokud by tedy v radě bylo příliš velké zastoupení mužů, měla by se dát přednost ženě, a naopak.

I tento návrh se však v prosinci 2015 neprosadil u členských států, přičemž Česká republika po osobní návštěvě eurokomisařky změnila svůj postoj a s tímto návrhem souhlasila.

Tyto návrhy směrnic s odstupem času lze vnímat jako pokus o genderovou rovnost s tím, jaké ohlasy, reakce, názory, debata o nich přinese. Pokus to byl neškodný, neboť se obsazení pozic týkalo dozorčích rad, které ve většině případů hrají spíše formální roli, takže by praktické dopady zavedení kvót byly spíše mizivé.

Jako negativní stránku prvního návrhu směrnice lze vidět bezprecedentní zásah do nedotknutelného práva soukromých podniků si rozhodovat o svém byznysu, a o tom, kdo bude ve funkcích. V případě, že by se nezvedla vůle nevole a tento návrh prošel, mohlo by se stát, že by se EU snažila rozšířit tyto myšlenky i na řídicí funkce podniků atd. Jednalo by se dle jejího názoru o zásah do svobody podnikání. Druhý návrh spíše po všech učiněných změnách odpovídá podobě doporučení, než návrhu směrnice.

Lze říci, že se tento návrh objevil na celoevropské úrovni opožděně. Některé státy si řeší tuto otázku již na národní úrovni. Průkopníkem je Norsko, které přijalo opatření již v roce 2008, dalšími zeměmi jsou Nizozemsko, Francie, Německo a další.

V současné době velké podniky samy podporují rovnost mužů a žen a snaží se o vyšší zastoupení žen, a to i v řídicích funkcích - v představenstvu, a nepotřebují k tomu směrnici EU a tyto podniky tak se znalostí diverzity podporují zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace.

Tuto oblast podporuje na celosvětové úrovni „30% Club“<sup>55</sup>. Vizí Clubu je, že rovnováha mezi pohlavími ve správních (dozorčích) radách zlepšuje vedení, správu společností a přispívá i ke zlepšení výkonu podniku. Cílem je rozvíjet různorodé talenty v rámci diverzity a podporovat tím tak rovnost, respektive rovnováhu pohlaví. Club nevěří, že povinné kvóty jsou správným přístupem k rovnosti. Naopak podporuje dobrovolný přístup společností a tím se dle jeho názoru dosáhne smysluplné změny. Club podporuje celá řada významných společností obchodovatelných na burze.

Jak je výše uvedeno, průkopníkem k zavedení kvót bylo Norsko, které v roce 2008 přikázalo společnostem kótovaným na burze, dodržovat kvóty, tj. aby na ředitelská místa bylo dosazeno nejméně 40 procent žen. V dalších letech se připojilo více jak deset zemí, které tyto kvóty stanovily mezi 30 až 40 procenty. Zároveň některé státy, jako je Belgie, Francie či Itálie zakotvily i sankce pro případ nedodržení kvót. Jestliže by společnosti kvóty nedodržely, hrozilo jim jejich zrušení, zákaz činnosti či zákaz výplaty stávajícím ředitelům. Jiné státy, jako je Německo, Španělsko či Nizozemsko, šly cestou zavedení kvót bez sankcí. Ve Velké Británii byly vytvořeny pro kvóty dokonce směrnice.

Tato opatření vedla k tomu, že se společnosti snažily vyhovět kvótám a v některých zemích se podíl žen ve velkých společnostech zvýšil až pětkrát. Ve Velké Británii se v roce 2017 zvýšil podíl žen na 27 procent (za deset let o dvojnásobek). Naopak v řadě zemí kvóty nesplnily svá očekávání.

V Norsku a v dalších zemích docházelo ze strany podniků k obcházení kvót skrze tzv. „strategii obcházení“. Některé společnosti snižovaly počet členů správních rad, aby se tak zvýšilo procento žen.

Některé průzkumy ukázaly, jako například v Itálii, že ženy, které se staly ředitelkami největších firem po zavedení kvót, mají odborné tituly a kvalifikaci častěji vyšší než jejich předchůdci z dob před kvótami.<sup>56</sup> Jinak byly výsledky průzkumů smíšené. V Německu zavedení kvót způsobilo nárůst počtu cizinců v dozorčích radách.

Lze říci, že i když kvóty byly v některých očích společností „strašákem“, tak k významným změnám po jejich zavedení nedošlo, ale zároveň také nebylo dosaženo cílů, které měly, a to mimo jiné i zmenšení mzdových rozdílů mezi muži a ženami. Tento rozdíl se zmenšil pouze na nejvyšších úrovních, ale ne směrem dolů, mezi nižší stupně.

---

<sup>55</sup> Dostupné z: <https://30percentclub.org/>

<sup>56</sup> Dostupné z: [https://ekonomika.idnes.cz/zeny-dozorci-rada-vysoky-management-d78-/eko-zahranicni.aspx?c=A180221\\_112354\\_eko-zahranicni\\_div](https://ekonomika.idnes.cz/zeny-dozorci-rada-vysoky-management-d78-/eko-zahranicni.aspx?c=A180221_112354_eko-zahranicni_div)

### 2.2.3 Instituce zřízené pro ochranu rovného zacházení se zaměstnanci v rámci Evropské unie

- **Evropský institut pro rovnost žen a mužů (European Institute for Gender Equality)**

Evropský institut pro rovnost žen a mužů (dále jen „EIEG nebo institut“) byl zřízen nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1922/2006 ze dne 20. prosince 2006, sídlí v Litvě ve Vilniusu, má 50 zaměstnanců v čele s ředitelkou, paní Virginija Langbakk.

Dle nařízení měl institut zahájit svou činnost nejpozději dne 19. ledna 2008, fakticky však začal konat až v roce 2010. Jde o nezávislou instituci EU, jež má za cíl přispívat k prosazování rovnosti žen a mužů, posilovat rovnost žen a mužů a začleňovat tuto rovnost do všech politik EU a vnitrostátních politik, a dále má za cíl bojovat proti diskriminaci na základě pohlaví a celkově zvyšovat informovanost občanů EU o rovnosti žen a mužů.<sup>57</sup>

#### **Za účelem plnění cílů, plní Evropský institut následující úkoly:**

- Shromažďuje statistické údaje o rovnosti žen a mužů žen v EU, analyzuje je a vypracovává studie v této oblasti,
- Vypracovává výroční zprávu o své činnosti a o pokrocích v této oblasti,
- Monitoruje, zda EU plní závazky v oblasti rovnosti žen a mužů,
- Provádí průzkumy situace v Evropě v oblasti rovnosti žen a mužů,
- Pořádá konference, kampaně a setkání na evropské úrovni,
- Koordinuje kampaň Bílá stužka, která zapojuje muže do boje proti násilí páchanému na ženách,
- Pomáhá členským státům, institucím EU a zúčastněným stranám v řešení nerovného postavení žen a mužů,
- Podporuje a sleduje provádění Pekingské akční platformy, což je závazek na úrovni OSN z roku 1995. Platforma zavazuje státy, které se k platformě přihlásily, k dodržování cílů jako dosažení rovnoprávného postavení žen a mužů. Česká republika je Pekingskou akční platformou také zavázána.

EIGE disponuje statistickými údaji o rovnosti žen a mužů a určuje index rovnosti žen a mužů od roku 2013. Jde o jedinečný měřicí nástroj, který dle EIGE „*syntetizuje složitost*

---

<sup>57</sup> Pro vyšší informovanost občanů a sdělování shromážděných poznatků na podporu rovnosti žen a mužů slouží institutu webové stránky: <http://eige.europa.eu/>.

*problematiky rovnosti žen a mužů do uživatelsky přívětivého měřítka, které lze snadno vykládat.“* Je tvořen kombinací genderových ukazatelů.<sup>58</sup> Díky indexu se mohlo dojít k závěru, že v EU v letech 2005 – 2012 došlo k mírnému pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů.

- **EUROFOUND**

Pro lepší a efektivnější plnění vytyčených cílů v oblasti sociální politiky byla založena již v roce 1975 expertní nadace **EUROFOUND** neboli Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek. Jejím záměrem je přispívat k navrhování lepších životních a pracovních podmínek v Evropě. Uplatňuje přístup založený na začleňování hlediska rovnosti žen a mužů. Své výsledky zkoumání a poznatky z výzkumů předkládá Evropské komisi, vládám, zaměstnavatelům a odborovým organizacím. Mimo to poskytuje i poradenství v dané oblasti sociální politiky. Práce nadace je orientována na tři hlavní otázky:

- **pracovní podmínky:** včetně organizace práce, otázek času na pracovišti, flexibility, monitorování změn pracovních podmínek;
- **životní podmínky:** otázky, které se dotýkají každodenního života evropských občanů, včetně vyváženosti mezi pracovním a rodinným životem, poskytování veřejných sociálních služeb a podpory zapojení do zaměstnání;
- **průmyslové vztahy.**<sup>59</sup>

V rámci nadace bylo zřízeno Evropské středisko pro monitorování změn (EMCC), které má za úkol sledovat, a i předjímat možné změny v průmyslu a v podnicích. Cílem je pochopitelně podpora sociálního a hospodářského pokroku.

- **Evropský sociální fond**

Evropský sociální fond (dále jen „ESF“) má pomoci zlepšovat, respektive rozšiřovat možnosti zaměstnávání pracovníků na vnitřním trhu, a tím zvyšovat životní úroveň. Zejména má zvyšovat profesní a geografickou mobilitu pracovníků pomocí rekvalifikací či odborného vzdělávání.<sup>60</sup> Hlavním cílem je tedy rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů, podpora

---

<sup>58</sup> Skládá se ze 6 hlavních oblastí – práce, peníze, znalosti, čas, moc a zdraví a dvou vedlejších – protínající se nerovnosti a násilí.

<sup>59</sup> EUROFOUND, dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/about-eurofound/what-we-do>

<sup>60</sup> Konzultace poskytuje Hospodářský a sociální výbor. Evropský sociální fond upravuje čl. 162 SFEU a dále Nařízení Evropského parlamentu a Rady ES č. 1081/2006, o Evropském sociálním fondu.



sociálního začleňování osob, zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce, boj se všemi formami diskriminace na trhu práce. ESF je upraven nařízením Evropského Parlamentu a Rady (EU) č. 1303/2013, o společných ustanoveních mimo jiné Evropského sociálního fondu, a nařízením č. 1304/2013 ze dne 17. prosince 2013 o Evropského sociálním fondu (dále jen „ESF“) a zrušení nařízení Rady (ES) č. 1081/2006. Druhým zmíněným nařízením je vymezena úloha ESF, a tou je zejména podpora úrovně zaměstnanosti, přispívá ke zvýšení úrovně vzdělávání a odborné přípravy, usnadňuje mladým (cílová skupina mladší 25 let, členské státy mohou věkovou hranici rozšířit do 30 let) přechod od vzdělávání k zaměstnání, podporuje **rovnost mužů a žen, nediskriminaci a rovné příležitosti**, čímž přispívá k plnění cílů EU.

Jednou z investičních priorit ESF je rovnost žen a mužů, pokud jde o přístup k zaměstnání a jejich kariérní postup, v oblasti pracovního a soukromého života a podpora stejné odměny za stejnou práci. Další prioritou z oblasti podporování sociálního začleňování a boje proti chudobě a jakékoli diskriminaci, je aktivní začleňování s ohledem na podporování rovných příležitostí, boj proti všem formám diskriminace a prosazování rovných příležitostí. Na naplnění druhé priority má jít dle nařízení nejméně 20 % celkových zdrojů ESF v každém členském státě. I naše česká právní úprava musí být tedy kompatibilní s právem unijním, jak pro ni vyplývá ze závazku členství.

- **Evropský veřejný ochránce práv**

Evropský veřejný ochránce práv neboli Evropský ombudsman, je nezávislá a nestranná instituce, která byla založena již v roce 1995 Maastrichtskou smlouvou, která sídlí ve Štrasburku. V současné době je tato instituce upravena v čl. 228 SFEU a na pozici Evropského ombudsmana je zvolena Emily O'Reilly (od 30. 6. 2014), která v letech 2003 – 2013 působila jako veřejný ochránce práv a komisař pro informace v Irsku. Evropský veřejný ochránce práv je volen Evropským parlamentem na funkční období 5 let a může být volen opakovaně. Právě Evropskému parlamentu předkládá o své činnosti výroční zprávu.

Jeho pravomocí je buď vlastní šetření nebo přijímání stížností od občana EU, rezidenta EU nebo právnické osoby se sídlem v EU, které se týkají správy institucí nebo jiných subjektů EU, vyjma SDEU. Evropský veřejný ochránce práv může zjistit administrativní pochybení institucí a dalších subjektů EU jako je správní pochybení, nespravedlnost, diskriminaci, zneužití pravomoci, nečinnost spočívající v neposkytnutí odpovědi nebo zbytečné prodlení, zamítnutí poskytnutí informací, nekalé jednání, použití

nesprávného postupu. V případě, že Evropský veřejný ochránce práv zjistí pochybení instituce či jiného subjektu EU, informuje dotyčný orgán a v některých těchto případech postačí toto informování a orgán sám chybu napraví. V dalších případech se snaží o smírné řešení věci, nebo navrhne dotyčnému orgánu opatření k nápravě. Pokud dotyčný orgán nevyhoví, sdělí tuto informaci zvláštní zprávou Evropský veřejný ochránce práv Evropskému parlamentu, který pak odpovídá za přijatá opatření.

Stížnost musí být podána do 2 let od doby, kdy se stěžující dozví o skutečnostech pochybení instituce nebo jiného subjektu EU. Zároveň se musí nejdříve obrátit na dotyčnou instituci a snažit se vyřešit věc přímo s ní. Stížnost se podává na formuláři, který je dostupný na internetových stránkách Evropského veřejného ochránce práv.

Evropský veřejný ochránce práv neprovádí šetření ani se nezabývá stížnostmi týkající se národních či místních správ, a to ani pokud se týkají záležitostí EU.

Je součástí tzv. **Evropské sítě veřejných ochránců práv („EQUINET“)**, jehož členi jsou národní veřejné ochránci práv a Petiční výbor Evropského parlamentu. EQUINET zahrnuje více než 95 kanceláří z 36 evropských zemí, neboť jsou jeho členy i ochránci práv a obdobné instituce ze zemí Evropského hospodářského prostoru i Schengenského prostoru. Jeho činnost začala již od roku 1996 a je významný z důvodu navázání spolupráce mezi veřejnými ochránci práv napříč Evropou, kdy pozitivním důsledkem této spolupráce je výměna zkušeností a osvědčených postupů. Za účelem této spolupráce a výměny cenných rad a zkušeností se pořádají setkání a semináře a je vedeno i diskuzní fórum a vydáván magazín.

#### **2.2.4 Zásada rovnosti a zákazu diskriminace v soudní judikatuře Evropského soudního dvora, nyní Soudního dvora Evropské unie**

SDEU má mimo jiné pravomoc rozhodovat o předběžných otázkách týkajících se výkladu nebo platnosti právního předpisu EU. Vystane-li taková otázka před soudem členského státu, může tento soud, považuje-li rozhodnutí o této otázce za nezbytné k vynesení rozsudku, požádat SDEU o rozhodnutí o předběžné otázce. Pro úplnost je nutné zmínit, že se lze obrátit i na Tribunál EU, soud 1. stupně, který sídlí v Lucemburku a jeho hlavní funkcí je ulehčit SDEU. Tribunál rozhoduje o přímých žalobách fyzických a právnických osob, které směřují proti aktům orgánů, institucí a jiných subjektů EU a proti právním předpisům EU. Lze se odvolat k SDEU. Příkladem je žaloba podniku proti pokutě udělené Komisí EU.

Zde je uveden výběr několika rozsudků, které jsou pro tuto práci stěžejní. Další významné judikáty jsou uvedeny i v jiných pasážích této práce.

Jedním z rozsudků, který se zabýval zásadou rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovním právu je rozsudek Soudního dvora ze dne 11. listopadu 1997 ve věci C-409/95 (ve věci **Hellmut Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen**).

Předmětem řízení bylo zodpovězení předběžné otázky položené Verwaltungsgericht Gelsenkirchen (Německo), která byla zaslaná Soudnímu dvoru na základě článku 177 Smlouvy o ES. Jednalo se o předběžnou otázku týkající se výkladu čl. 2 odst. 1 a 4 směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (dále jen „směrnice“).

Tato otázka byla vznesena v rámci sporu mezi H. Marschalle, učitelem na základní škole Gesamtschule Schwerte, a spolkovou zemí Severní Porýní-Vestfálsko (dále jen „spolková země“) ohledně jeho žádosti o povýšení ve školském zařízení ve Schwerte v Německu.

Odpovědný okresní úřad nepovýšil pana Marschalla, ale přijal kandidátku ženského pohlaví. Pan Marschall podal žalobu ke správnímu soudu v Gelsenkirchenu, který se s předběžnou otázkou obrátil na Soudní dvůr, a to ohledně slučitelnosti sporného ustanovení vnitrostátního zákona s čl. 2 odst. 1 a odst. 4 Směrnice.

Čl. 2 odst. 1 Směrnice Rady je uvádí, že: „Zásadou rovného zacházení ve smyslu následujících ustanovení se rozumí vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav“. A v čl. 2 odst. 4 Směrnice Rady je uvedeno, že: „Touto směrnici nejsou dotčena opatření na podporu rovných příležitostí pro muže a ženy, zejména odstraňování stávajících nerovností ovlivňujících příležitosti žen v oblastech uvedených v čl. 1 odst. 1.“ (Jedná se o tzv. pozitivní opatření).

Dotčené ustanovení vnitrostátního zákona (čl. 25 odst. 5) Beamtenengesetz (služební řád úředníků), stanoví: „Pokud v oddělení úřadu, který rozhoduje o povýšení, je méně žen než mužů na pracovních místech s kariéřním postupem, je třeba při povýšení upřednostnit ženy, pokud mají stejnou způsobilost, stejné schopnosti a stejnou pracovní výkonnost jako muži, s výjimkou případu, kdy nějaký zvláštní důvod svědčí ve prospěch uchazeče mužského pohlaví.“

Spolková země ve svém vyjádření uvedla, že shora zmíněné pravidlo přednosti shora uvedené, zavádí dodatečné kritérium pro povýšení ženského pohlaví, které má kompenzovat nerovné postavení uchazeček ve srovnání s uchazeči. Při stejné dosažené úrovni kvalifikace by měl totiž zaměstnavatel tendenci povýšit spíše uchazeče mužského pohlaví, neboť při povyšování uplatňuje tradiční kritéria, která jsou spíše znevýhodněním pro ženy, a to je věk, praxe a očekávání, že je uchazeč hlavou rodiny a zajišťuje tak pro rodinu sám příjem. Dále spolková země uvedla, že zákonodárce záměrně zvolil neurčitý právní pojem spočívající ve větě, že ženy mají mít při povýšení přednost s výjimkou případu, kdy nějaký zvláštní důvod svědčí ve prospěch uchazeče mužského pohlaví, aby byla zjištěna dostatečná pružnost daného ustanovení a aby úřad měl prostor pro uvážení a zohlednění všech důvodů výběru daného uchazeče. V důsledku existence takového ustanovení, může úřad bez ohledu na pravidlo přednosti ženy, dát přednost uchazeči před uchazečkou, a to na základě tradičních nebo i jiných kritérií pro povýšení.

Dále předkládající soud spolkové země poukázal na rozsudek Soudního dvora ze dne 17. října 1995, **Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen** (C-450/93, Recueil, s. I-3051). Je žádoucí si případ **Kalanke** přiblížit. Případ Kalanke byl první předběžnou otázkou položenou Soudnímu dvoru týkající se skutečnosti, zda vnitrostátní pozitivní opatření podporující ženy v přístupu k zaměstnání a v kariérním postupu je v souladu s komunitárním právem. Jednalo se konkrétně o ustanovení zákona spolkové země Brémy, které upřednostňovalo ženy při přijímání nebo pro povyšování v oborech, kde je účast žen výrazně nižší, kde ženy tvoří ani polovinu personálu jednotlivých stupňů pracovních kategorií. ***Soudní dvůr shledal takové ustanovení v rozporu se Směrnicí, neboť vnitrostátní úprava upřednostňovala automaticky a bezpodmínečně ženy před muži. Zajišťovala se tak rovnost ve výsledku oproti žádoucí rovnosti příležitostí.***

Předkládající soud přerušil řízení a položil Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku: „*Brání čl. 2 odst. 1 a 4 směrnice Rady Evropských společenství ze dne 9. února 1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (76/207/EHS), vnitrostátní právní úpravě, která ukládá přednostně povyšovat ženy v takových odvětvích činnosti veřejné správy, kde jsou méně zastoupeny než muži na zkoumaných pracovních místech, pokud mají stejné kvalifikační předpoklady (způsobilost, schopnost a pracovní výkonnost), s výjimkou případu, kdy nějaký zvláštní důvod svědčí ve prospěch uchazeče mužského pohlaví?*“.

Při rozhodování o předběžné otázce Soudní dvůr odkázal na již zmíněný rozsudek Kalanke a uvedl, že v případě, kdy vnitrostátní právní předpis při postupu v zaměstnání automaticky upřednostňuje ženy, které mají stejnou kvalifikaci jako muži, v oblastech, kde na pracovních místech je méně žen než mužů, představuje vnitrostátní právní předpis diskriminaci na základě pohlaví. Bylo však třeba konstatovat, že na rozdíl od předmětného ustanovení v rozsudku Kalanke, obsahuje sporné ustanovení klauzuli, podle které ženy nemohou být přednostně povýšeny, pokud **nějaký zvláštní důvod svědčí ve prospěch uchazeče mužského pohlaví** („Öffnungsklausel“, dále jen „ustanovení o výhradě“). V důsledku toho bylo ve věci potřeba zkoumat, zda vnitrostátní právní předpis obsahující takové ustanovení má za cíl podporovat rovné příležitosti pro muže a ženy ve smyslu čl. 2 odst. 4 směrnice.

Spolková země a některé vlády předložily svá vyjádření k otázce a zdůraznily, že i při stejných kvalifikačních předpokladech je tendence dávat při povyšování přednost mužům před ženami, **zejména z důvodů určitých předsudků a přežívajících názorů o úloze ženy a jejích schopnostech v pracovním životě a z důvodů obavy, že ženy častěji přerušují svou kariéru, a že kvůli rodinným povinnostem jsou méně flexibilní, nebo že jsou častěji nepřítomné kvůli těhotenství, porodům a kojení.**

Z těchto důvodů lze jednoznačně dovodit, že dva uchazeči rozdílného pohlaví se stejnou kvalifikací, nemusí mít rovné příležitosti.

Z toho vyplývá, že vnitrostátní právní předpis, podle něhož při postupu v zaměstnání požívají ženy se stejnými kvalifikačními předpoklady jako muži, s výjimkou ustanovení o výhradě, přednostního zacházení v oblastech, ve kterých jsou méně zastoupeny, spadá do oblasti působnosti čl. 2 odst. 4, jelikož takový předpis může fungovat jako protiváha škodlivých následků, jež vyplývají pro ženy z výše popsaných postojů a chování, a zmírňovat tak faktické nerovnosti, jež mohou reálně existovat v životě společnosti (bod 29, 30). Soudní dvůr dále uvedl, že čl. 2 odst. 4 představuje výjimku z individuálního práva zakotveného ve Směrnici, ale **nemůže** vnitrostátní opatření zvláště upřednostňující uchazečky **zaručit absolutní a bezpodmínečnou přednost** ženám při postupu v zaměstnání, aniž by byly překročeny meze oné výjimky uvedené v tomto ustanovení, jak tomu bylo v případě Kalanke.

V posuzovaném případě je věc právě odlišná v tom, že, vnitrostátní právní předpis, který, stejně jako ve věci v původním řízení, obsahuje ustanovení o výhradě, nepřekračuje tyto hranice, pokud v každém jednotlivém případě zaručuje uchazečům mužského pohlaví se stejnými kvalifikačními předpoklady jako ženy, že všechny žádosti budou objektivně

posouzeny s ohledem na všechna kritéria týkající se osob uchazečů a pokud vylučuje přednost uchazeček v případě, že jedno nebo více kritérií převáží ve prospěch uchazeče. Je však třeba v této souvislosti připomenout, že taková kritéria nesmějí být diskriminační vůči uchazečkám.

Soudní dvůr uvedl, že na základě přezkumu dosahu sporného ustanovení, tak jak bylo zavedeno spolkovou zemí, je tedy na předkládajícím soudu, aby určil, zda tyto podmínky jsou splněny.

Na předběžnou otázku Soudní dvůr odpověděl takto:

*„Článek 2 odst. 1 a 4 směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, nebrání vnitrostátnímu právnímu předpisu, který ukládá povinnost v takových oblastech činností veřejné správy, kde jsou na dotyčných pracovních místech ženy méně zastoupeny než muži, upřednostnit při postupu v zaměstnání v případě stejných kvalifikačních předpokladů u uchazečů opačného pohlaví, pokud jde o jejich způsobilost, schopnosti a pracovní výkonnost, ženy, s výjimkou případu, kdy nějaký zvláštní důvod svědčí ve prospěch uchazeče, za podmínky, že:*

- zaručuje v každém jednotlivém případě těm uchazečům, kteří mají stejné kvalifikační předpoklady jako ženy, že jejich žádosti budou objektivně posouzeny s ohledem na všechna kritéria týkající se osob uchazečů a pokud vylučuje přednost uchazeček v případě, že jedno nebo více kritérií svědčí ve prospěch uchazeče, a*
- tato kritéria nejsou diskriminační vůči uchazečkám.“*

V uvedeném rozhodnutí Marschall je tak obsaženo srovnání s případem Kalanke, kdy zásadní rozdíl v přezkoumávaných vnitrostátních ustanoveních spočívá v tom, že v případě Marschall tzv. otevírací klauzule – ustanovení o výhradě, zajišťuje pružnost daného ustanovení, na základě kterého nedochází k automatické přednosti jednoho pohlaví oproti druhému k přístupu k zaměstnání, což se stalo v případě Kalanke. Je nutné však uvést, že nelze kategoricky říci, že v případě Kalanke docházelo k diskriminaci, tedy že by byla dána automatická přednost žen. Nadřazený, tj. ústavní zákon, obsahoval zákaz diskriminace na základě pohlaví. Posuzované ustanovení zákona obsahující pozitivní opatření tak mělo také své hranice. Při srovnání těchto dvou případů je však na první pohled zřejmé, že v případě Marschall bylo posuzované ustanovení vnitrostátního zákona lépe formulováno a dávalo tak větší prostor pro zvážení dalších aspektů důležitých pro rozhodnutí zaměstnavatele (nejen počet žen a mužů na pracovišti). Je tak dán důraz na rovnost

příležitostí před rovností ve výsledcích. „**Pozitivní opatření na ochranu či k prospěchu žen, kterým je povoleno nebo přikázáno rozdílné zacházení za účelem dosažení skutečné rovnosti v materiálním smyslu, nikoli k rovnosti formální, která by byla popřením požadavku rovnosti jako takové, je tak principem zajištění rovnosti.**“

Pro úplnost je třeba uvést rozsudek, který se pohybuje mezi výše zmíněnými rozsudky „Kalanke“ a „Marschall“. Je jím rozsudek C-407/98 ze dne 6. 7. 2000, **Abrahamsson and Anderson v. Fogelqvist**. Švédský právní předpis uváděl, že pokud bude méně zastoupený uchazeč o zaměstnání méně kvalifikovaný než jiný, a tento rozdíl v kvalifikaci nebude velký, dá se mu přednost. To bylo dle soudu shledáno jako nepřiměřené, obsahující skrytou automatickou přednost.

Dalším rozhodnutím ESD je rozsudek ze dne 17. 6. 1998 ve věci C-243/95, **Kathleen Hill and Ann Stapleton v. The Revenue Commissioners and the Department of Finance**.

Paní Hill a paní Stapleton pracovaly společně po dobu dvou let pro státní správu v Irsku. Každá z nich pracovala na polovinu pracovní doby osoby na plný úvazek. Děly se tak o jedno místo, tzv. jobsharing. Obě se za každý odpracovaný rok posunuly o jednu platovou třídu výše. Po dvou letech jobsharingu začaly obě pracovat na plný úvazek, přičemž jim byla platová třída posunuta o jednu níž. Podle instrukcí ministerstva se za každý rok odpracovaného v jobsharingu započítalo pouze jako šest měsíců odpracované práce na plný úvazek. Pracovnice tak dle ministerstva odpracovaly každá pouze rok práce na plný úvazek, proto byly zařazeny o jednu platovou třídu níže. Dostaly se tak do horší pozice, než kdyby dále pracovaly na poloviční úvazek a také do horší pozice než ostatní pracovníci pracující na plný úvazek se stejným množstvím odpracovaných let. Paní Hill a paní Stapleton namítaly, že instrukce ministerstva nepřímo diskriminuje ženy, neboť jobsharing se týká převážně žen, a obrátily se na irský pracovní soud. Ten řízení přerušil a předložil předběžné otázky ESD.

První otázka zněla, zda lze spatřovat v nastíněné situaci nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví a druhá, jestli může kritérium délky služby, vypočítané na základě skutečně odpracovaného času, nepřímou diskriminaci ospravedlnit.

Čl. 141 odst. 1 a 2 Smlouvy o Evropském společenství stanoví: „*Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejného odměňování mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.*“

*„Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí pracovníkovi z titulu pracovního poměru.“<sup>61</sup>*

Soudní dvůr nejprve řešil otázku definice odměny, zda se zařazení do vyšší platové skupiny vztahuje také k čl. 141 Smlouvy o Evropském společenství a došel k závěru, že tomu tak je. Byl toho názoru, že daný platový systém určuje platový postup, povýšení a spadá tak pod pojem odměny (v širším slova smyslu).

Dále se Soudní dvůr zabýval otázkou, zda se jedná u jobsharingu o nepřímou diskriminaci. Vyšel ze statistiky, kdy 98 % všech pracovníků státní služby, kteří pracují ve formě jobsharingu, jsou ženského pohlaví.<sup>62</sup> Na základě této statistiky došel k závěru, že zdánlivě neutrální kritérium společného výkonu práce je pro ženy diskriminační a jsou tak oproti mužům znevýhodňovány.

K otázce, zda lze tuto diskriminaci ospravedlnit Soudní dvůr uvedl, že hledisko délky praxe a na délku navazující platový postup, nelze brát paušálně jako jediné hledisko k ospravedlnění diskriminace. Pracovník vykonávající společný výkon práce (lze jej nazvat jako „jobsharer“) může nabýt pracovní zkušenosti stejně rychle jako pracovník na plný úvazek. Soudní dvůr také vyslovil názor, že nevidí důvod, proč by měli být jobsharers při přechodu na plný úvazek kráceni na platu, když postupovali při jejich postupu do vyšší platové skupiny stejně rychle jako pracovníci na plný úvazek. Ospravedlnit nelze diskriminaci ani z důvodu, že jsou tito pracovníci při povyšování do vyšších platových tříd větší zátěží pro státní rozpočet, protože postupují rychleji než pracovníci na plný úvazek.<sup>63</sup> Soudní dvůr se tak vypořádal s předloženými otázkami zcela jednoznačně a konstatoval, že ustanovení Smlouvy o Evropském společenství, čl. 141 a Směrnice vylučují opatření ministerstva, která znevýhodňují pracovníky v jobsharingu v postupu do vyšší platové skupiny, jsou-li těmito pracovníky z převážné většiny ženy.

Dalším vybraným rozsudkem z rozsudků ESD je rozsudek ze dne 16. února 2006 ve věci C-294/04, **Carmen Sarkatzis Herrero proti Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud) (tj. Madridský institut zdraví, Imsalud)**, jejímž předmětem je žádost španělského soudu o rozhodnutí o předběžné otázce, která se týká výkladu Směrnice Rady

---

<sup>61</sup> Zaměstnavatel mohl také porušit č. 119 Směrnice č. 75/117/EEC zkontrolovat o stejné odměně pro muže a ženy.

<sup>62</sup> Jobsharing je zejména vhodný pro pracující ženy, neboť tak mohou lépe sladit jejich profesní a rodinný život.

<sup>63</sup> Zaměstnavatel v určitých případech může objektivně odůvodnit jím praktikující nepřímou diskriminaci.



76/207/EHS ze dne 9. února 1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky a výkladu Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň a konečně výkladu Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Zásadními oblastmi, kterých se rozsudek týká, je zásada rovného zacházení pro muže a ženy a dále mateřská dovolená, přístup ke kariéře úředníka, dočasná zaměstnankyně na mateřské dovolené nastupující na stálé pracovní místo po přijetí ve výběrovém řízení, výpočet odsloužených let.

Žádost se týká dne, který měl být zohledněn pro výpočet odsloužených let paní úřednice Carmen pracující v Madridském institutu zdraví Imsalud, která tvrdí, že musí být zohledněn den jejího jmenování, i když v tento den byla na mateřského dovolené, a nikoliv den jejího skutečného nástupu do služby po ukončení této dovolené.

Předmětnými ustanoveními, kterými se Soudní dvůr zabývá, jsou:

Čl. 2 odst. 1 Směrnice 76/207 stanoví: „*Zásadou rovného zacházení ve smyslu následujících ustanovení se rozumí vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav.*“ Dále odst. 3 Směrnice stanoví: „*Touto směrnici nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství.*“

Dle čl. 3 odst. 1 této Směrnice platí, že: „*Uplatňování zásady rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví v podmínkách přístupu, včetně kritérií výběru, ke všem zaměstnáním nebo pracovním místům, nezávisle na oboru nebo odvětví činnosti, a ke všem stupňům hierarchie pracovních funkcí.*“

Čl. 8 odst. 1 Směrnice 92/85 stanoví: „*Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně (těhotné, krátce po porodu a kojící) mají nárok na nepřetržitě období nejméně čtrnácti týdnů mateřské dovolené rozložené před nebo po porodu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.*“

Čl. 11 dále uvádí, že „*zaměstnankyním (těhotným, krátce po porodu a kojícím) je zajištěno zachování odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávky.*“

Směrnice 96/34 provádí rámcovou dohodu o rodičovské dovolené uzavřenou dne 14. prosince 1995 obecnými mezioborovými organizacemi, která ve své doložce 2 bodě 5 stanoví: „*po rodičovské dovolené má zaměstnanec nárok vrátit se na své pracovní místo a v případě, že to není možné, na odpovídající nebo podobné pracovní místo v souladu s jeho pracovní smlouvou nebo pracovním poměrem.*“

Španělská vnitrostátní úprava týkající se obsazování pracovních míst úředníků bez výjimky stanoví, že nástup do služby je podmínkou vyžadovanou pro nabytí práv spojených s tímto pracovním místem.

Paní Carmen byla zaměstnána u Imsalud, který organizoval výběrové řízení pro přijetí stálých zaměstnanců. Paní Carmen byla přijata ve výběrovém řízení a byla jmenována na místo pomocného správního úředníka s tím, že má nastoupit během jednoho měsíce. Paní Carmen, která v té době byla na mateřské dovolené, žádala o prodloužení lhůty k nástupu do doby ukončení mateřské dovolené a také žádala, aby jí byla zmíněná dovolená zohledněna pro výpočet jejích odsloužených let ve službě. Imsalud vyhověl její žádosti co do prodloužení lhůty, ale nevyjádřil se vůbec ohledně výpočtu odsloužených let. Paní Carmen se pak obrátila na předkládací soud se žalobou proti Imsalud s nárokem na přiznání započítání odpracované doby ode dne jejího jmenování namísto ode dne jejího skutečného nástupu do služby po ukončení mateřské dovolené.

Španělský soud uvedl, že nástup úředníka do služby je vyžadovaný k nabytí nebo požívání statutárních práv, že vnitrostátní právní úprava nestanoví žádnou výjimku, která by zohledňovala situaci, jako je situace paní Carmen, a že v projednávaném případě dotčené orgány připodobnily stav mateřství zaměstnankyně k vyšší moci nebo k ospravedlňujícímu důvodu umožňujícímu odložit nástup do služby.

Španělský soud je toho názoru, že rozdílné zacházení, jehož je Carmen obětí, ve vztahu k ostatním uchazečům stejného výběrového řízení, kteří mohli běžně obsadit své pracovní místo, je neslučitelné s právem zaměstnankyně na mateřské dovolené nastoupit po jejím ukončení na své pracovní místo nebo odpovídající pracovní místo za podmínky, které nejsou znevýhodňující, a mít prospěch ze všech zlepšení pracovních podmínek, ke kterým došlo během její nepřítomnosti, a z kterých měla mít prospěch, právem, které je přiznáno směrnici 76/207 a 96/34 (odst. 21 rozsudku).

Španělský soud řízení přerušil a položil Soudnímu dvoru předběžné otázky:

*1) Musí být právní předpisy Společenství v oblasti mateřské dovolené a rovného zacházení pro muže a ženy v přístupu k zaměstnání vykládány v tom smyslu, že žena, která čerpá*

*mateřskou dovolenou a která během této doby získá místo úřednice, musí požívat stejných práv jako ostatní uchazeči, kteří uspěli ve výběrovém řízení na přístup k veřejné službě?*

*2) Bez ohledu na to, co by mohlo nastat v případě zaměstnankyně, která nastupuje poprvé do zaměstnání, jestliže pracovní poměr trvá, ačkoliv je přerušen kvůli čerpání mateřské dovolené, představuje nástup do postavení stále zaměstnankyně nebo zaměstnankyně na dobu neurčitou jedno z práv na postup v zaměstnání, jehož účinnost nemůže být dotčena čerpáním mateřské dovolené?*

*3) Konkrétně na základě uvedených právních předpisů, zejména těch, které se týkají rovného zacházení pro muže a ženy v přístupu k zaměstnání nebo po jeho získání, má dočasná zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou v okamžiku, kdy získá trvalé pracovní místo, právo nastoupit na své místo a získat postavení úředníka se všemi právy spojenými s takovým postavením, jako je počátek služby pro výpočet odsloužených let, to vše od tohoto okamžiku a za podmínek stejných s ostatními uchazeči, kteří získali takové místo, bez ohledu na to, že podle použitelných právních předpisů vnitrostátního práva může být případně výkon práv spojených se skutečným vykonáváním služby odložen až do skutečného začátku práce?*

V rozsudku je k předběžným otázkám uvedeno, že Carmen čerpala mateřskou dovolenou a ne rodičovskou, tudíž není aplikovatelná směrnice č. 96/34, která se týká jen rodičovské dovolené. Dále ani směrnice 92/85 není relevantní pro zodpovězení otázek a není namístě zodpovědět druhou předběžnou otázku. Nástup úředníka do služby totiž podle právní úpravy použitelné v projednávaném případě závisí na přípuštění do výběrového řízení a na rozhodnutí o jmenování. Okolnost, že Carmen byla zaměstnána před i po mateřské dovolené stejným orgánem, nemá v tomto ohledu vliv. Z toho vyplývá, že tím, že se stala úřednicí, nastoupila na nové pracovní místo, a ne že se vrátila na předchozí místo.

Podstatou první a třetí otázky předkládajícího soudu, které bylo namístě přezkoumat společně je, zda právo Společenství brání vnitrostátním právním předpisům, které stanoví, že pro výpočet odsloužených let úředníka je zohledněn pouze den nástupu dotčeného do služby, aniž by stanovily odchylku, pokud jde o ženy čerpající mateřskou dovolenou v době, kdy jsou vyzvány, aby nastoupily na pracovní místo, na které byly jmenovány (odst. 33 rozsudku). Tyto otázky musely být přezkoumány ve vztahu k ustanovením čl. 2 odst. 1 a 3 a článku 3 směrnice 76/207, ve znění platném v rozhodné době z hlediska skutečností projednávaného případu (a použitelné i na pracovní poměry ve veřejné službě), aby bylo možno určit, zda v případě úřednice čerpající mateřskou dovolenou v době jejího jmenování představuje odklad začátku její kariéry na den skutečného nástupu do služby diskriminaci

na základě pohlaví (odst. 34 rozsudku). Soudní dvůr v odůvodnění rozsudku nejprve odkazuje na dřívější jeho rozsudky týkající se stejné problematiky. Jedním z těchto rozsudků je rozsudek ze dne 30. 4. 1998, **Thibault, C-136/95, Recueil**, ve kterém je řečeno, že když ženy využívají práv jim přiznaných podle čl. 2 odst. 3 směrnice 76/207, nemohou být předmětem znevýhodňujícího zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání a jejich pracovní podmínky, vzhledem k tomu, že zmíněná směrnice má z tohoto hlediska za *cíl zajistit skutečnou, a nikoliv formální rovnost*. Dalším poukazovaným rozsudkem je rozsudek ESD ze dne 18.11. 2004, **Sass, C-284/02**, ve kterém je uvedeno, že pokud jde o zohlednění doby mateřské dovolené pro přístup k vyššímu stupni hierarchie pracovních funkcí, Soudní dvůr rozhodl, že *zaměstnankyně je ve svém pracovním poměru chráněna proti jakémukoli znevýhodňujícímu zacházení z důvodu, že je nebo byla na mateřské dovolené, a žena, která je podrobena znevýhodňujícímu zacházení z důvodu nepřítomnosti kvůli mateřské dovolené, je diskriminována faktem svého těhotenství a této dovolené*.

Nicméně jak již bylo zmíněno výše, případ Carmen je odlišný od situace, která byla předmětem rozsudku „Sass“. U paní Sass se mateřská dovolená časově shodovala s kariéřním postupem (šlo o změnu odměňování), zatímco Carmen nastoupila do nového zaměstnání během mateřské dovolené, přičemž den jejího nástupu do služby byl odložen na den po ukončení této dovolené.

Generální advokátka ve svém stanovisku k projednávané věci uvedla, že, jelikož má směrnice 76/207 za *cíl skutečnou, a nikoliv formální rovnost, musí být ustanovení čl. 2 odst. 1 a odst. 3 a článku 3 této směrnice vykládány v tom smyslu, že zakazují jakékoliv znevýhodňující zacházení se zaměstnankyní z důvodu mateřské dovolené nebo ve vztahu k takové dovolené, která má za cíl ochranu těhotné ženy, aniž by bylo namísto zohledňovat okolnost, že zmíněné zacházení se týká existujícího pracovního poměru nebo nového pracovního poměru* (čl. 40 rozsudku). S tímto výkladem souhlasí i Soudní dvůr, podle něhož právo Společenství vyžaduje, aby vybrání zákonné ochranné dovolené jednak nepřerušilo pracovní poměr dotyčné ženy ani uplatnění práv s ním souvisejících, a jednak nezpůsobilo znevýhodňující zacházení s takovou ženou.<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> Je nezbytné upřesnit, že písemnosti spisu, ani informace poskytnuté španělskou vládou během jednání neumožňují s jistotou určit, zda zaměstnanci, kteří, tak jako žalobkyně v původním řízení, byli zaměstnání jako dočasní zaměstnanci předtím, než byli jmenováni úředníky, měli v době nástupu do postavení úředníka převedena odsloužená nebo odpracovaná léta nabytá v předchozím zaměstnání, včetně případných mateřských dovolených, a v případě, že ano, zda tato odsloužená léta jsou zohledněna pro postup v kariéřních platových stupních zmíněných zaměstnanců.

Soudní dvůr **tedy uzavřel, že odklad nástupu paní Carmen do služby jako úřednice na dobu po ukončení mateřské dovolené, kterou dotčená čerpala, představuje znevýhodňující zaházení ve smyslu směrnice 76/207.**

Soudní dvůr rozhodl ve věci, tak, že *směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, brání vnitrostátním právním předpisům, které nepřiznávají zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou, stejná práva, jako jsou práva jiných uchazečů stejného výběrového řízení, pokud jde o podmínky přístupu ke kariéře úředníka, vzhledem k tomu, že odkládají její nástup do služby na dobu po ukončení této dovolené, aniž by zohlednily dobu zmíněné dovolené pro výpočet let odsloužených touto zaměstnankyní ve službě.*

Dalším rozsudkem SDEU je rozsudek ze dne 28. července 2016, vydaný v řízení o předběžné otázce ve věci C-423/15, jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí na základě čl. 267 SFEU, podaná Spolkovým pracovním soudem (Bundesarbeitsgericht) **ve sporu mezi Nils-Johannes Kratzer (dále jen „Nils“) a společností R+ V Allgemeine Versicherung AG** (dále jen „R+V“). Předmětný spor se týkal požadavků pana Nilse o náhradu škody z důvodu, že byl diskriminován na základě věku a pohlaví, a proto nebyl vybrán na pracovní místo ve vyhlášeném výběrovém řízení.

Podaná žádost se týká výkladu čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou je stanoven obecný rámec zásady pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a čl. 14 odst. 1 písm. a) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

V původním řízení se jednalo o situaci, kdy společnost R+V zveřejnila v březnu 2009 výzvu k podávání přihlášek na obsazení míst stážistů určených pro osoby s diplomem z oblasti ekonomických věd, matematiky pro ekonomii, informatiky pro ekonomii a práva.

Pan Nils se přihlásil na obsazení místa stážisty v oblasti práva, neboť splňoval všechna kritéria stanovená ve výzvě, a navíc jako advokát a bývalý vedoucí zaměstnanec pojišťovny měl zkušenost s řízením a byl zvyklý nést odpovědnost a nezávisle pracovat. Dále uvedl, že se účastní školení, aby se mohl stát advokátem se specializací na pracovní právo, a že se z důvodu úmrtí svého otce zabýval náročnou agendou ze zdravotního práva, a má tedy v této oblasti bohaté zkušenosti.

Společnost R+V přihlášku Nilse zamítla a uvedla, že aktuálně není s to mu nabídku místa učinit. Za pár měsíců Nils zaslal společnosti R+V písemnou stížnost, ve které uplatnil žádost o náhradu škody ve výši 14 000 eur za diskriminaci na základě věku. Společnost R+V pozvala pana Nilse k pohovoru s vedoucím personálního oddělení, který mu upřesnil, že zamítnutí jeho přihlášky nebylo úmyslné a došlo k němu automaticky.

Pan Nils na pohovor nedorazil se sdělením, že přijde po uspokojení jeho žádosti o náhradu škody a podal u pracovního soudu ve Wiesbadenu v Německu žalobu o náhradu škody ve výši 14 000 eur pro diskriminaci z důvodu věku. Žalobu později rozšířil o nárok o náhradu škody o dalších 3 500 eur za diskriminaci na základě pohlaví, neboť se dozvěděl, že dotčená pracovní místa byla obsazena pouze ženami. Pan Nils nereflektoval skutečnost, že bylo podáno přes 60 přihlášek na místa stážistů, a že byly téměř rozděleny mezi muže a ženy.

Žaloba pana Nilse byla zamítnuta. Došlo však z jeho strany k podání odvolání k vyššímu pracovnímu soudu Land Hesensko, který taktéž žalobu zamítl. Pan Nils podal další opravný prostředek „Revision“ k předkládajícímu soudu, tj. ke Spolkovému pracovnímu soudu, který se rozhodl řízení přerušit a položit Soudnímu dvoru předběžné otázky:

*1) Je třeba čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78 a čl. 14 odst. 1 písm. a) směrnice 2006/54 vykládat v tom smyslu, že osoba, z jejíž přihlášky plyne, že nechce získat místo nebo zaměstnání, nýbrž výlučně postavení uchazeče o místo, aby se mohla domáhat náhrady škody, usiluje o přístup k zaměstnání nebo povolání?*

*2) V případě kladné odpovědi na první otázku: Lze situaci, kdy je postavení uchazeče o místo dosaženo nikoli za účelem získání místa a zaměstnání, nýbrž za účelem požadování náhrady škody, kvalifikovat podle unijního práva jako zneužití práva? “*

Soudní dvůr se zabýval posouzením skutkové situace a měl za to, že nastíněná situace nespadá do působnosti směrnic 2000/78 a 2006/54. Již z jejich názvu vyplývá, že se zabývají zaměstnáním a povoláním, resp. poskytnutím ochrany proti diskriminaci na základě některého z diskriminačních důvodů, či zajištění rovného zacházení v zaměstnání a povolání. Dále je zřejmé, že se směrnice použijí i pro osoby ucházející se o zaměstnání, i co se týká kritérií výběru a podmínek přijetí uchazeče do zaměstnání.

Zkonstatoval, že osoba, která se uchází o určité místo za podmínek shora uvedených, zcela zjevně neusiluje o získání místa. Jeho úsilí je jen formálním ucházením se o místo, a nemůže se tak pak daná osoba dovolávat ochrany, kterou poskytují směrnice 2000/78 a 2006/54.

Opačný výklad je neslučitelný s cílem směrnic, jehož podstata je v tom, že každé osobě má být poskytnuta ochrana proti některým druhům diskriminace, zejména pokud jde o přístup k zaměstnání a tím má být zajištěno rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Podle soudu *nelze* ve smyslu směrnice 2006/54 danou osobu považovat za „poškozenou osobu“, které vznikla v zaměstnání či povolání škoda (dle čl. 18 směrnice 2006/54).

**Ustálená judikatura navíc říká, že se jednotlivci nemohou unijního práva dovolávat podvodným nebo zneužívajícím způsobem.**

Soudní dvůr tedy došel k závěru, že *„jeví-li se objektivně, že přes formální dodržení podmínek stanovených směrnicemi 2000/78 a 2006/54 nebylo dosaženo cíle, který sledují, a současně, že pan Nils se uchazečem o místo stal uměle a jeho hlavním cílem nebylo toto místo skutečně obsadit, nýbrž dovolávat se ochrany, kterou tyto směrnice poskytují, aby získal neoprávněnou výhodu, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu, bude třeba mít za to, že pan Nils se uvedené ochrany dovolává zneužívajícím způsobem“.*

Z těchto důvodů Soudní dvůr (první senát) rozhodl takto:

*„Článek 3 odst. 1 písm. a) směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, a čl. 14 odst. 1 písm. a) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání musí být vykládány v tom smyslu, že situace, kdy osoba, která podáním přihlášky na určité místo neusiluje o to, aby získala toto místo, nýbrž výlučně formální postavení uchazeče o místo, a to s jediným cílem domáhat se náhrady škody, nespadá do působnosti pojmu „přístup k zaměstnání nebo povolání“ ve smyslu těchto ustanovení a může být, jsou-li naplněny požadavky stanovené unijním právem, kvalifikována jako zneužití práva.“*

**Další stěžejní judikáty jsou uvedeny stručně:**

**SDEU C-54/07, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding proti Firma Feryn NV ze dne 10. července 2008**

V tomto případě Firma Feryn NV veřejně prohlásila, že nepřijme zaměstnance určitého etnického nebo rasového původu, což představuje přímou diskriminaci při náboru do zaměstnání ve smyslu čl. 2 odst. 2 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. Toto veřejné prohlášení zaměstnavatele postačí ke vzniku domněnky existence přímo diskriminující náborové politiky ve smyslu čl. 8 odst. 1 směrnice 2000/43.

### **C-144/04, Werner Mangold proti Rüdiger Helm ze dne 22. listopadu 2005**

V tomto případě se na Soudní dvůr obrátil německý pracovní soud s otázkou, zda je povinen nepoužít při svém rozhodování vnitrostátní právní předpis, který je v rozporu s právem Společenství, konkrétně se směrnicí o rovném zacházení v zaměstnání a povolání. Vnitrostátní úprava obsahovala ustanovení, které stanovilo, že lze uzavírat smlouvy na dobu určitou bez omezení s pracovníky, kteří dosáhli věku 52 let. Pro ostatní, tedy mladší 52 let platilo, že může být pracovní poměr uzavřen na dobu určitou při existenci objektivního důvodu.

Pan Mangold byl zaměstnán ve věku 56 let advokátem, panem Helmem na základě pracovní smlouvy na dobu určitou. Pan Mangold podal žalobu na svého zaměstnavatele u německého pracovního soudu v Mnichově s tím, že smlouva uzavřená na dobu určitou je právě v délce trvání neúčinná s ohledem na směrnici 2000/78. Německý soud jednání přerušil a obrátil se s předběžnými otázkami na Soudní dvůr, a to konkrétně s otázkou, zda čl. 6 směrnice 2000/78 brání vnitrostátnímu právu k úpravě pracovních poměrů na dobu určitou pro zaměstnance starších 52 let bez objektivního důvodu, když směrnice vyžaduje zásadu objektivního důvodu. A dále pokud je vnitrostátní úprava v rozporu se směrnicí, zda je vnitrostátní soudce povinen neaplikovat vnitrostátní právní předpis a použít jen obecnou zásadu vnitrostátního práva, na základě které je dovoleno uzavřít pracovní smlouvu na dobu určitou pouze z objektivního důvodu.

Soudní dvůr o předběžných otázkách rozhodl tak, že čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000 *brání* vnitrostátní úpravě k povolení uzavírání pracovních smluv na dobu určitou bez omezení v případech, kdy pracovník dosáhl věku 52 let, ledaže existuje úzká spojitost s předchozí pracovní smlouvou na dobu neurčitou s týmž zaměstnavatelem. Vnitrostátní soud má zajistit účinek obecné zásady nediskriminace na základě věku tak, že neužije žádné s touto zásadou rozpornou vnitrostátní normu. Dále Soudní dvůr uvedl, že členské státy mohou stanovit, že rozdíly v zacházení s pracovníky na základě věku „*nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátní úpravou objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.*“



## 3 Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace v českém pracovním právu

### 3.1 Ústavní úroveň

Ústavní právo, jako právní normy nejvyšší právní síly, zastřešují všechny ostatní právní obory. Pracovní právo netvoří výjimku a má své kořeny také na ústavní úrovni, a to v Listině základních práv a svobod, (ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky ve znění zákona č. 162/1998 Sb., dále LZPS). Zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace je ústavně zakotvena v LZPS v širším pojetí v čl. 1, v první větě, ve které je stanoveno: „*že lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech*“. Dalším souvisejícím článkem se zmíněnou zásadou, je čl. 3 Listiny. Ten zaručuje základní práva a svobody bez rozdílu rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

### 3.2 Úroveň zákonné úpravy

#### 3.2.1 Zákoník práce

Předcházející zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.) obsahoval podrobnou úpravu zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace spolu i se způsobem, jak se lze domáhat nápravy v případě nedodržení této zásady. Obdobnou úpravu nalezneme v zákoně o zaměstnanosti, č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace je jednou z pěti základních zásad pracovního práva. Tento princip je uveden v zákoníku práce hned v úvodním § 1a odst. 1 písm.e) zákona č. 262/2006 Sb., **zákoníku práce** (dále jen „Zpr“), ve znění pozdějších předpisů. Jde o významné teoretické východisko sloužící k výkladu ustanovení Zpr. Jednotlivá ustanovení Zpr je pak nutné posuzovat a vykládat ve světle této zásady, a tím má být naplněn účel a smysl právních norem. Zpr stanovuje speciální zásady pro pracovní právo a modifikuje tak obecné občanskoprávní zásady, jako je v tomto případě výchozí zásada „rovnost stran“. V případě, že nelze použít Zpr na pracovněprávní vztahy, řídí se tyto vztahy občanským zákoníkem, ale vždy při dodržení základních zásad pracovněprávních vztahů. Tzn., že uvedená zásada má přesah i do občanského zákoníku.

V Zpr, jako v jednom ze stěžejních právních pramenů pracovního práva, se nachází úprava předmětného principu dále v § 16 a § 17. 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 (§ 16 odst. 1 ZPr). V § 16 odst. 2 Zpr je stanoveno, že je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinnosti k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Výčet těchto důvodů byl zákonem č. 206/2017 Sb. ze dne 8. 6. 2017 do Zpr začleněn. Do té doby Zpr neobsahoval důvody diskriminace a spokojil se se zákazem jakékoliv diskriminace a zcela odkazoval na použití antidiskriminačního zákona.

Co se týká výčtu pojmů přímé diskriminace, nepřímé diskriminace, obtěžování, sexuálního obtěžování, pronásledování, pokynu k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případů, kdy je rozdílné zacházení přípustné, tak Zpr v § 16 odst. 3 odkazuje na antidiskriminační zákon jako na *lex specialis*.

Výčet pojmů shora uvedených však nelze brát jako výčet taxativní, neboť i jiné nerovné zacházení požívá ochrany zákoníkem práce s ohledem na § 16 odst. 1. Jde například o možnost postihu tzv. *mobbingu* nebo *bossingu*, tj. obtěžování nebo šikana nadřazených pracovníků vůči podřízeným pracovníkům. V těchto případech nemusí být ani přítomen diskriminační důvod (z důvodu pohlaví, rasy atd.). I § 16 odst. 3 je tedy nutné vykládat širěji, než se z dikce zákona zdá.

Ustanovení § 16 odst. 4 Zpr pak stanoví případy rozdílného zacházení, které se nepovažují za diskriminaci. Jedná se o takové případy, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž 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 zákoně. § 16 odst. 4 Zpr se do jisté míry shoduje

s § 6 odst. 3 a § 7 odst. 2 antidiskriminačního zákona, přičemž přítomnost této úpravy i v ZPr je důležitá pro použití v pracovněprávních vztazích.

Uvedená úprava ZPr je oproti předchozímu zákoníku práce velice omezená, neboť nová úprava odkazuje na uvedený speciální zákon, a to na zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, tzv. **antidiskriminační zákon**, tj. zákon č.198/2009 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále „AntiDZ“), který je účinný od 1. 9. 2009 (jeho druhá část nabyla účinnosti později, a to 1. 12. 2009).

### **3.2.2 Zákon o zaměstnanosti**

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZamZ“) ukládá povinnost účastníkům právních vztahů zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Účastníky právních vztahů se rozumí Česká republika, za kterou jedná ministerstvo nebo Úřad práce, zaměstnavatelé a právnické nebo fyzické osoby a další subjekty vykonávající činnost dle ZamZ. Dále v § 4 odst. 2 ZamZ je upraven zákaz jakékoliv diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Zákonem č. 206/2017 Sb. ze dne 8. 6. 2017 byla do § 4 odst. 2 doplněna další věta z důvodu souladu s právem EU. Druhá věta § 4 ZamZ zní: *„Právo na zaměstnání nelze občanovi odeprít z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.“* Jak bude patrné z výkladu níže, okruh diskriminačních důvodů je v ZamZ širší, než v AntiDZ. To má souvislost s rozsahem poskytované ochrany jednotlivými zákony. Dle ZamZ je tedy větší prostor pro kvalifikování jednání účastníka právního vztahu jako přestupku.

ZamZ dále stanoví v § 12 zákaz mimo jiné činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter. Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženského, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštními právním předpisem, dále informace, které odpovídají dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností

zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejících se o zaměstnání.

Kontrolní činnost nastíněných povinností provádí, a přestupky projednává Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce.

### 3.2.3 Antidiskriminační zákon

Jedním z nejdůležitějších zákonů pro zásadu rovného zacházení zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích je zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, tzv. antidiskriminační zákon (dále jen „AntiDZ“). Jak již bylo zmíněno, na tento zákon odkazuje v § 16 a § 17 Zpr.

AntiDZ zpracovává předpisy EU (dříve ES) v návaznosti na LZPS a mezinárodní smlouvy<sup>65</sup>, které jsou součástí právního řádu, a blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace mimo jiné ve věcech přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, práva na zaměstnání<sup>66</sup>, v pracovních, služebních poměrech a v jiných závislých činnostech, včetně odměňování.<sup>67</sup>

Každá fyzická osoba má dle § 1 odst. 3 AntiDZ právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon, tzn. i v pracovněprávních vztazích. Pracovněprávními vztahy se rozumějí právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr – dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

AntiDZ poskytuje ochranu před diskriminací i osobám, které se ucházejí o zaměstnání a nejsou ještě účastníkem pracovněprávního vztahu. Zaměstnavatelé jsou tedy

---

<sup>65</sup> Např.: Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS.

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

Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

<sup>66</sup> Právo na zaměstnání je upraveno v § 10 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., jako právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.

<sup>67</sup> Již před vstupem České republiky do Evropské unie, musela Česká republika sblížovat české právo s právem Evropských společenství dle čl. 69 tzv. Asociační dohody, tj. Evropské dohody zakládající přidružení mezi Českou republikou na straně jedné a Evropskými společenstvími a jejich členskými státy na straně druhé.

povinni respektovat zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace i při výběru zaměstnanců. Konkrétně jde o zadávání požadavků agenturám práce, nebo zveřejnění nabídky práce apod. Zaměstnavatel musí vybírat budoucí zaměstnance dle kvalifikačních požadavků a nesmí brát v úvahu kritéria, která jsou dle AntiDZ zakázána.

AntiDZ tedy obsahuje právní úpravu práva na rovné zacházení jako právo nebýt diskriminován z důvodů v něm stanovených a definuje formy diskriminace jako je přímá, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a také zmiňuje ty případy, kdy je rozdílné zacházení v pracovněprávních vztazích přípustné.

AntiDZ uvádí výčet důvodů, na základě kterých dochází k rozdílnému zacházení s osobami, přičemž takové jednání je zakázáno. To však neznamená, že se jedná o výčet taxativní. Jedná se o důvody jako je rasa, etnický původ, národnost, pohlaví (v širším pojetí zahrnujícím těhotenství, mateřství, otcovství, pohlavní identifikaci), sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra, světový názor a dále jsou chráněny právní vztahy, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis EU z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti.<sup>68</sup> S obětí diskriminačního jednání lze nepříznivě zacházet i z jiného důvodu, ale nepůjde o diskriminaci na základě AntiDZ, ale na základě jiného zákona nebo práva EU.

Právě samotný § 2 odst. 1 AntiDZ, který říká, že se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon, je důležitý pro použití právních prostředků ochrany před diskriminací.

I pro přístup k povolání poskytuje AntiDZ ochranu. Povolání je vykonáváno za úplatu v závislém nebo nezávislém postavení, přičemž zvláštní právní předpisy upravují jeho řádný výkon, dosažení vzdělání, doby praxe apod. Příkladem je výkon povolání farmaceuta nebo zubního lékaře, advokáta.

AntiDZ se nevztahuje na právní vztahy ve věcech práva na rovné zacházení nastalé před jeho účinností, tzn. přede dnem 1. 9. 2009. Vztáhne se však na nové skutečnosti, které vznikly v souvislosti s původním právním vztahem po účinnosti AntiDZ.<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup> Druhá část věty: „Právní vztahy, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis EU z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti“ byla začleněna do zákona pozměňovacím zákonem č. 365/2017 Sb., s účinností od 1. 1. 2018.

<sup>69</sup> Zákonodárcem je v tomto případě využita nepravá retroaktivita.

Důležité je také zmínit, že má AntiDZ **povahu obecného právního předpisu** a další předpisy obsahující antidiskriminační ustanovení jsou předpisy k AntiDZ předpisy zvláštními.

AntiDZ nezavedl dříve neznámé, nebo nové instituty, ale především sjednocuje a stanovuje obecný právní rámec boje s diskriminací.

- **Vztah antidiskriminačního zákona a zákona o zaměstnanosti**

Předtím, než došlo k přijetí AntiDZ a k nabytí jeho účinnosti, byla zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace týkající se práva na zaměstnání upravena zejména v § 4 zákona o zaměstnanosti (dále jen „ZamZ“), a to velice detailně. Obsahovala definice forem diskriminace a nároky obětí diskriminace při porušení zákazu diskriminace. Jednu dobu, a to od 1. 9. 2009 – od účinnosti AntiDZ, se dokonce úpravy částečně překrývaly. Tento problém byl ale od počátku roku 2012 po novele ZamZ vyřešen. Obecná povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami při uplatňování jejich práva na zaměstnání a zákaz diskriminace v ZamZ odkazuje dále na AntiDZ (odkazuje na AntiDZ v poznámce pod čarou, která nemá normativní charakter).

Jak bylo zmíněno výše, ZamZ ještě obsahuje v § 12 odst. 1 písm. a) zákaz činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter. Z nabídky zaměstnání tak nesmí být patrná preference určitých osob dle zakázaných diskriminačních důvodů.<sup>70</sup> Uchazečům o zaměstnání by tak bylo odepřeno jejich právo na přístup k zaměstnání.

Ukázkovým příkladem této přímé diskriminace je rozsudek ve věci *Feryn*, kterou se zabýval SDEU. V novinách byl zveřejněn rozhovor s ředitelem společnosti Feryn, který veřejně prohlásil, že jejich zákazníci nechtějí Maročany, proto marocké uchazeče o zaměstnání nepřijme. Soud jednoznačně došel k závěru, že takové veřejné prohlášení je přímou diskriminací na základě etnického nebo rasového původu.

Tento zákaz diskriminačních nabídek zaměstnání se vztahuje jak na zaměstnavatele, tak i na další subjekty, jako jsou například pracovní portály, krajské pobočky Úřadu práce atd. Subjekt, který tento zákaz poruší, se dopouští přestupku či správního deliktu a může být sankcionován orgánem inspekce práce.

---

<sup>70</sup> V roce 2016 Inspektorát práce udělil pokutu zaměstnavateli, který měl vyvěšen inzerát s nabídkou práce na obchodě s potravinami, ve kterém stálo: „Přijmu prodavačku...“. Zde se jednalo o příklad diskriminace na základě pohlaví.

Po nabídkách práce pak činí zaměstnavatelé další činnost, a to výběr zaměstnanců na pracovní místa či pozice.

I při tomto výběru, zaměstnavatel dle ZamZ nesmí od zaměstnanců požadovat informace, které se týkají jejich rasového nebo etnického původu, národnosti, politických postojů, sexuální orientace, náboženství, členství v odborových organizacích, filozofického přesvědčení. Tyto informace lze požadovat pouze v souladu s AntiDZ. Zákaz požadavku informací týkajících se členství v odborových organizacích a politických postojů, je uveden v ZamZ navíc oproti výčtu skutečností v AntiDZ.

Zaměstnavatel naopak smí požadovat informaci o pohlaví, což je na první pohled zjevné, zda se jedná o muže nebo ženu, ale s tímto pojmem jsou spojeny další skutečnosti, které nemusí být viditelné, a to těhotenství nebo mateřství. Zaměstnavatel by v případě zjištění, že je žena těhotná, nemohl dotýcnou uchazečku o zaměstnání zaměstnat z důvodu, že práce, kterou by vykonávala, je těhotným ženám zakázána. Na druhou stranu je zaměstnavatel limitován při případném odmítnutí této uchazečky AntiDZ a nesmí se tak dopustit diskriminace na základě pohlaví.

Další limitace získávání informací od uchazečů o zaměstnání je uvedena v § 30 Zpr, kde je uvedeno, že zaměstnavatel nesmí klást otázky na odpovědi, které nesouvisí s uzavřením pracovní smlouvy.

- **Vztah antidiskriminačního zákona a zákoníku práce**

AntiDZ je obecným právním předpisem upravující rovné zacházení, mimo jiné i v oblasti pracovního práva. Zároveň je tento právní předpis v určitých částech zvláštním právním předpisem, na který odkazuje Zpr. Zákoník práce jako obecný právní předpis upravující vztahy při výkonu závislé práce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci obsahuje mimo jiné zvláštní právní úpravu vůči antidiskriminačnímu zákonu. Jedná se o úpravu zvláštních pracovních podmínek osob se zdravotním postižením, zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců.

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace, jak již bylo řečeno, je základním principem, který prolíná celý Zpr. Tento princip, ještě společně se zásadou spravedlivého odměňování (též souvisí se zásadou rovného zacházení), je uveden hned v úvodním §1a Zpr. Vymezení zásady v úvodu Zpr má zásadní vliv na další jeho výklad. Daná ustanovení se musí posuzovat i z úhlu teoretického východiska spočívajícího právě v zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace.

- **Služební poměry**

Ve služebních poměrech, v nichž je vykonávána závislá činnost ve vztahu ke státu, je také nutné dodržovat zásadu rovného zacházení se zaměstnanci. Služební poměry jsou upraveny v několika zákonech a lze obecně říci, že pokud tyto zákony obsahují detailnější úpravu rovného zacházení, tak jsou v těchto ustanoveních speciálními zákony k AntiDZ.

V zákoně o státní službě č. 234/2014 Sb., který upravuje právní poměry státních zaměstnanců vykonávajících ve státních úřadech státní správu, organizační věci státní služby, služební vztahy státních zaměstnanců, jejich odměňování, řízení ve věcech služebního poměru a organizační věci týkající se zaměstnanců ve správních úřadech pracujících v základním pracovněprávním vztahu, není speciální úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace. Zákon odkazuje ve svém § 98 na AntiDZ za současného použití § 16 a § 17 Zpr. Ustanovení se použijí obdobně.

Služební poměry příslušníků bezpečnostních sborů jsou upraveny v zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. I tento zákon se neopomíjí zabývat otázkou rovného zacházení a zákazu diskriminace příslušníků bezpečnostních sborů, kterými jsou Policie ČR, Hasičský záchranný sbor, Celní správa ČR, Vězeňská služba ČR, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace. Naopak od zákona o státní službě je zde zákaz diskriminace upraven vcelku podrobně.

Již v § 16 odst. 4 se uvádí, že: *„Přijetí občana do služebního poměru nelze odepřít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, jakož i z důvodu členství v odborových organizacích a jiných sdruženích s výjimkou případů, které stanovuje tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto výjimky se nepovažují za diskriminaci. Zakazuje se i takové jednání bezpečnostního sboru, které diskriminuje občana nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci.“*

Dále zákon upravuje v § 77 i povinnosti v oblasti péče o příslušníky, a to tak, že ve služebním poměru je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví, sexuální orientace, jazyka, náboženského vyznání nebo víry, politického nebo jiného smýšlení, členství v odborových organizacích a jiných sdruženích, majetku, rodu, rasy, barvy pleti, národnosti, etnického nebo sociálního původu, věku, těhotenství a mateřství, manželského a rodinného stavu, povinností k rodině. Je také zakázáno obtěžování a sexuální obtěžování



i jednání zahrnující podněcování, navádění anebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Zákon o služebním poměru bezpečnostních sborů, jak již bylo výše zmíněno, upravuje zákaz diskriminace podrobně a definuje i jednotlivé formy diskriminace. Dle tohoto zákona je přímou diskriminací jednání, v jehož důsledku bylo, je nebo by mohlo být z důvodu uvedeného výše (pohlaví, sexuální orientace atd.) s příslušníkem zacházeno nevýhodněji než s jiným příslušníkem ve srovnatelné situaci. Naproti tomu za nepřímou diskriminaci zákon považuje zdánlivě nediskriminační jednání, které znevýhodňuje příslušníka vůči jinému na základě diskriminačních důvodů uvedených výše.

Obtěžováním zákon rozumí jednání, které je jiným příslušníkem oprávněně vnímáno jako nevíтанé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského nebo ponižujícího prostředí.

Sexuálním obtěžováním se rozumí: „*Nežádoucí jednání sexuální povahy v jakékoli formě v době služby, které je jiným příslušníkem oprávněně vnímáno jako nevíтанé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského nebo ponižujícího prostředí anebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru.*“ Sexuální obtěžování je dle zákona diskriminací na základě pohlaví.

Zákon obsahuje také ustanovení, kdy o diskriminaci nepůjde. Za diskriminaci se nepovažuje postup, kdy bezpečnostní sbor prokáže věcný důvod spočívající v předpokladech nebo požadavcích na výkon služby, které jsou pro výkon této služby nezbytné, nebo zvláštní povaze služby, kterou má příslušník vykonávat; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

Bezpečnostní sbor je při vytváření podmínek výkonu služby obecně povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi příslušníky, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty.

Zákon o služebním poměru bezpečnostních příslušníků má speciální úpravu i vymáhání nároků v případě porušení práv a povinností ve služebních poměrech vyplývajících z rovného zacházení jiným jednáním než rozhodnutím služebního funkcionáře. Příslušník má právo domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění, toto právo má příslušník i v případě, že jeho služební poměr již skončil. Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

Bezpečnostní sbor nesmí postihovat příslušníka nebo jej znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků, které pro něj vyplývají ze služebního poměru. Postihovat či znevýhodňovat nelze ani osobu, která příslušníka v řízení zastupuje.<sup>71</sup>

Lze tedy shrnout, že tato obsáhlá úprava zákazu diskriminace v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů je úpravou speciální k ustanovením AntiDZ. Rozdílem je, že zde není zmíněná forma diskriminace – pronásledování. Vzhledem k tomu, že se ale jedná o formu diskriminace, která je upravena v AntiDZ jako v lex generalis, tak absence pronásledování ve speciálním zákoně nebude způsobovat účinek, že by pronásledování nebylo ve služebním poměru diskriminačním jednáním. Příslušník se bude moci v tomto případě domáhat svých nároků dle AntiDZ.

Závěrem lze říci, že zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů obsahuje obdobné definice diskriminace jako zákon AntiDZ. Největší odlišností je absence diskriminačního důvodu - zdravotního postižení. Jde však o záměr a využití možnosti výjimky dle práva EU, aby zdravotní postižení nebylo diskriminačním důvodem pro ozbrojené síly. Členské státy měly definovat rozsah této výjimky a Česká republika se k této povinnosti postavila tak, že tento diskriminační důvod zcela z úpravy vypustila.

Co se týká vztahu AntiDZ a zákona o vojácích z povolání č. 221/1999 Sb., ve kterém je upraven speciální typ služebního poměru - vojáků z povolání, tak lze říci, že je AntiDZ zákonem obecným k zákonu o vojácích z povolání, ve kterém je také upravena otázka rovného přístupu a rovného zacházení se všemi uchazeči o povolání vojáka a samotných vojáků ve službě. Zajímavostí je, že zde úprava absentuje diskriminační důvod - zdravotní postižení (stejně jako v zákoně o služebním poměru bezpečnostních sborů), ale naopak tu jsou mezi důvody zařazeny: majetek, rod, sociální původ.

- **Jiná závislá činnost**

U jiné závislé činnosti, jako jsou pracovněprávní vztahy založené dohodami konaných mimo pracovní poměr nebo zvláštní pracovněprávní vztahy, které jsou upraveny zvláštními předpisy, musí být také dodržován rovný přístup a zákaz diskriminace. V případech, kdy pracovní činnost zprostředkovává agentura práce a dojde k diskriminačnímu jednání, je zodpovědná za toto jednání jak agentura práce, tak i uživatel, neboli zaměstnavatel, pro kterého je výkon práce zprostředkován.

---

<sup>71</sup> § 77 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Pro určení, zda se jedná o závislou činnost, pro kterou se vztahují pravidla o rovném zacházení a zákazu diskriminace, je důležitá fakticita vztahu, nikoli jeho formální zarámování.<sup>72</sup> Může tedy nastat situace, kdy osoba podniká na základě živnostenského oprávnění, ale nevykonává tuto činnost nezávisle a fakticky se podobá spíše pracovněprávnímu vztahu (tzv. švarcsystém). I v této situaci je třeba dodržovat zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace.

### 3.3 Úloha kolektivních smluv

Kolektivní pracovní právo jako takové upravuje kolektivní pracovní vztahy. Těmito vztahy rozumíme vztahy mezi orgány, které zastupují, reprezentují kolektivy zaměstnanců (zejména odborové organizace zaměstnanců), a sdruženími zaměstnavatelů, případně jednotlivými zaměstnavateli.<sup>73</sup> Zaměstnanci sdružení do odborů tak lépe dosahují svých sociálních či hospodářských požadavků, snižují sociální a ekonomickou nerovnost společně se zaměstnavatelem a chrání své zájmy.<sup>74</sup>

Právě kolektivní vyjednávání je jedním z nástrojů kolektivního pracovního práva, který zejména směřuje k uzavření kolektivní smlouvy, jejímž hlavním cílem je zlepšení pracovních či mzdových podmínek zaměstnanců.

Právní úpravu práva na kolektivní vyjednávání nalezneme jak na mezinárodní úrovni (úmluvy přijaté v rámci MOP, Rady Evropy)<sup>75</sup>, unijní úrovni, tak i samozřejmě v naší právní úpravě. V České republice je ona zásada svobody sdružování se k ochraně hospodářských a sociálních zájmu obsažena na ústavní úrovni v č. 27 LZPS.<sup>76</sup> Další právní normy upravující procesně technické otázky kolektivního vyjednávání nalezneme zejména v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů a naopak hmotněprávní předpoklady v §§ 22 až 29 ZPr. Od 1. 1. 2014 se po rekonstrukci soukromého práva na odborové organizace použijí přiměřeně ustanovení spolkového práva.

---

<sup>72</sup> Komentář str. 33 KVASNICOVÁ, J., ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační zákon*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015, str. 33

<sup>73</sup> Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, str. 427

<sup>74</sup> Dále si mohou zaměstnanci zvolit radu zaměstnanců, případně zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ti však nemají právní subjektivitu v plném rozsahu jako odborové organizace.

<sup>75</sup> Například se jedná o Všeobecnou deklaraci lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Úmluva MOP č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednat.

<sup>76</sup> „Každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Odborové organizace vznikají nezávisle na státu. Omezovat počet odborových organizací je nepřipustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví.

Činnost odborových organizací a vznik a činnost jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů mohou být omezeny zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých“ (čl. 27 odst. 1 až 3).

Hlavním smyslem kolektivního vyjednávání je hledání společných zájmů, řešení vzniklých problémů a nalezení, pokud možno konsensu v projednávané oblasti.<sup>77</sup>

Stěžejní oblastí, ve které odbory působí a uzavírají kolektivní smlouvy, je oblast péče o zaměstnance, ve které mají za cíl zlepšit pracovní podmínky a vytvořit vhodnější pracovní prostředí. Díky zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“ se posílila smluvní volnost v kolektivním pracovním právu, neboť v předchozím zákoníku práce č. 65/1965 Sb. se mohly uzavírat pouze takové kolektivní smlouvy, jejichž obsah spadal do rámce pracovněprávních předpisů. Dnes je obsah kolektivních smluv, co se týče pracovních podmínek zaměstnanců, velice pestrý.

Zaměstnavatel se může kolektivní smlouvou mimo jiné zavázat, že zajistí vhodné prostory pro těhotné či kojící matky, nebo vybuduje pro zdravotně znevýhodněné zaměstnance bezbariérové přístupy i samotná pracoviště.<sup>78</sup> Těmito zvýhodněními tak podporuje rovné příležitosti zaměstnanců.

Odbory mají při kolektivním vyjednávání také významnou úlohu v oblasti ochrany před diskriminací. Výsledek se projevuje zejména v aktivní pomoci zaměstnancům, kteří se cítí být diskriminováni, či jsou diskriminací ohroženi. Zástupci odborů řeší podněty a stížnosti na nedodržení rovného zacházení a při prokázání porušení této zásady vystupují v roli mediátorů a upozorní zaměstnavatele na danou skutečnost. Dále zaměstnavatele vyzvou, aby své jednání napravil (tzv. smířčí způsob obrany).

Lze tedy konstatovat, že opatření sjednána kolektivními smlouvami často obsahují i požadavek na vyrovnání příležitostí mužů a žen. Zejména se tyto požadavky týkají odměn mužů a žen, stejného přístupu k jejich odborné přípravě, vyrovnání podílu zaměstnaných mužů a žen ve vedoucích funkcích atp.

V souvislosti s uvedenou problematikou je vhodné zmínit Informační systém o pracovních podmínkách (ISPP). Tento systém se zabývá pravidelným ročním šetřením týkající se mzdových a pracovních podmínek, které jsou sjednány v kolektivních smlouvách na příslušný rok. Šetření má na starosti Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR již od roku 1993. Lze říci, že jedním z hlavních cílů šetření je získání přehledu o trendech kolektivních vyjednávání a vytvoření analýz obsahů (pro představu je zaměřeno na odborný rozvoj zaměstnanců, pracovní podmínky zaměstnanců a poskytování benefitů, na rovné zacházení i BOZP) kolektivních smluv jak na podnikové úrovni, tak i u kolektivních smluv vyššího stupně (viz příloha č. 1). Výsledky slouží zejména státu, ale i ČNB atp.

---

<sup>77</sup>Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, str. 480

<sup>78</sup> Kolektivní vyjednávání, aneb Uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi, Praha : ČMKOS, 2007, str. 116-118

Odborové organizace tedy mají nezastupitelnou úlohu v kolektivním vyjednávání, které má za cíl prosazení zájmů zaměstnanců. Zaměstnanci se mohou prostřednictvím svých zástupců podílet na tvorbě či změnách sociální politiky daného podniku. Zároveň tak dochází k jejich ochraně před zaměstnavatelem při uplatňování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, a také dochází k ochraně na vyšší úrovni při přijímání právních předpisů.

V současné době je v České republice odborově organizováno přes 30 % zaměstnanců v závislém pracovněprávním vztahu.<sup>79</sup> Podobně je na tom i Německo a Švýcarsko. Celkově ale odborová organizovanost ve světě i u nás klesá. Buď se v soukromých subjektech odborová organizace vůbec nezaloží, nebo nemá takovou členskou základnu, aby měla potřebnou vyjednávací sílu. Starší generace, pro které bylo členství v odborech samozřejmostí, odchází do důchodu. Další příčinou jsou např. poplatky za členství v odborech.

Lze konstatovat, že cílem, výsledkem kolektivního vyjednávání je zejména uzavření kolektivní smlouvy. Jde o dvoustranné pracovněprávní úkony uzavírané mezi zaměstnavateli a odbory, jejichž obsahem jsou mzdové a pracovní podmínky. Prostřednictvím kolektivních smluv dochází k přizpůsobování pracovních podmínek konkrétním situacím na trhu. Rozlišujeme dva typy kolektivních smluv, a to podnikovou kolektivní smlouvu a kolektivní smlouvu vyššího stupně. Zatímco podniková smlouva je uzavíraná mezi odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi a zaměstnavatelem pro jeden podnik, tak kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavírají odborové organizace, případně odborové svazy<sup>80</sup> pro více než dva zaměstnavatele s organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů. Kolektivní smlouva vyššího stupně bývá výsledkem jednání Rady hospodářské a sociální dohody České republiky jako tripartitního orgánu. Tripartita (Rada hospodářské a sociální dohody ČR = RHSD ČR) je společným dobrovolným dohodovacím a iniciativním orgánem odborů, zaměstnavatelů a vlády České republiky. Cílem tripartity je vzájemně respektovanou formou dialogu dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje a udržet sociální smír, jako základní předpoklad pozitivního vývoje ekonomiky i životní úrovně občanů. Tripartitní jednání vládě mimo jiné umožňují trvalý přehled o postojích odborových a zaměstnavatelských svazů. Sociální partneři by naopak měli mít jistotu, že budou mít

---

<sup>79</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, str. 473

<sup>80</sup> Největší odborovou konfederací je v České republice Českomoravská konfederace odborových svazů, která má pravomoc jednat s nejvyššími představiteli státu.

možnost své postojе prezentovat a zároveň získávat informace od svých partnerů v tripartitě.<sup>81</sup>

### 3.4 Ústavní soud České republiky a jeho přístup k rovnosti a k zákazu diskriminace

Judikatura Ústavního soudu České republiky je oproti judikatuře ESD/SDEU nebo ESLP ohledně kategorie rovnosti a principu nediskriminace, velice střídmá. Neznamená to však, že by Ústavní soud nepracoval s pojmy tzv. formální a materiální rovnosti. Naopak v nálezu Pl. ÚS 15/02 ze dne 21. 1. 2003, ve kterém se zabýval odebráním invalidních důchodů s výjimkou bývalých horníků a dalších manuálně pracujících, Ústavní soud uvedl, že: *„Zvýhodněné zacházení není v rozporu s principem rovnosti, pokud jeho uplatnění opravdu směřuje k odstranění faktické diskriminace mezi subjekty, které se nacházejí ve stejné nebo srovnatelné situaci. Musí zde vždy být objektivní a rozumné důvody pro takto uplatňovaný rozdílný přístup.“* Zároveň Ústavní soud v tomto nálezu polemizuje nad otázkou, zda je nutné rozlišovat a používat materiální rovnost jako zvláštní typ rovnosti, neboť jde o nalezení objektivních a ospravedlňujících kritérií pro odlišné zacházení.

V ústavní rovině není apelováno na absolutní rovnost. Všechny normy připouštějí diskriminaci, avšak její způsob, míra a dopady podléhají dalšímu hodnocení, a to splnění kritéria objektivního a rozumného ospravedlnění takového jednání.<sup>82</sup>

Ústavní soud zatím pracuje s textem antidiskriminačního zákona velice sporadicky a důvodů, proč tomu tak je, je více. Hlavním důvodem je však to, že ne všechna řízení s antidiskriminační tematikou se dostanou až před Ústavní soud. Buď se neúspěšná strana ve sporu určitým způsobem ztotožní s výsledkem řízení před obecným soudem, nebo není dostatečně připravena či poučena se bránit a bojovat za svá práva i před Ústavním soudem.

Judikatury s aplikací antidiskriminačního zákona není mnoho, kromě níže uvedených nálezů, je pak ještě vhodné zmínit usnesení II. ÚS 302/11 ze dne 8. 9. 2011, kde se vyjadřuje Ústavní soud k § 133a OSŘ a k tzv. obrácenému důkaznímu břemeni v diskriminačních

---

<sup>81</sup> Co je tripartita, dostupné z: <https://www.tripartita.cz/o-nas/>

<sup>82</sup> Např. nález Pl. ÚS 53/04 ze dne 16. 10. 2007 o rozdílném věku při odchodu do starobního důchodu mužů a žen. Muži měli důchodový věk 63 let a ženy 59 až 63 let, podle toho, kolik dětí vychovaly. Ústavní soud se vyslovil tak, že rozdílný věk odchodu žen do starobního důchodu dle počtu vychovaných dětí je důvodem rozumným a objektivním. Toto rozhodnutí potvrdil i Evropský soud pro lidská práva – rozsudek Augustin Andrle proti ČR ze dne 17. 2. 2011.

sporech. Ve skutečnosti důkazní břemeno neleží pouze a výlučně na straně žalované (více zmíněno v kapitole 6.2). I strana žalující nese své břemeno tvrzení a břemeno důkazní. Pokud strana žalující toto břemeno unese (posoudí soud), je poté na straně žalované prokázat svá tvrzení, že k diskriminaci (v tomto případě z rasových, etnických důvodů) nedošlo. Navrhovatel byl totiž v projednávaném případě názoru, že je tato úprava značně zvýhodňující pro žalující stranu a vykládal si toto ustanovení, že strana žalující nemusí prokazovat, co se mělo stát (prokazovat svá tvrzení).

### **3.4.1 Vybraná judikatura Ústavního soudu České republiky týkající se rovnosti a zákazu diskriminace**

Nález Ústavního soudu ze dne 17. 5. 1994, sp.zn. Pl.ÚS 36/93, N 24/1 Sb. n. u. ÚS 175, č. 132/1994 Sb. – „*Je třeba zdůraznit, že rovnost občanů nelze chápat jako kategorii abstraktní, nýbrž jako rovnost relativní, jak jí má na mysli všechny moderní ústavy. Jestliže stát poskytne v zájmu zajištění svých funkcí určité skupině méně výhod než jiné, může tak učinit pouze ve veřejném zájmu a pro veřejné blaho.*“

Nález Ústavního soudu ze dne 7. 6. 1995, sp. zn. Pl. ÚS 15/02, N 29/3 Sb. n. u. ÚS 209, č. 168/1995 Sb. – „*Ústavní soud došel k závěru (po studiu mezinárodních instrumentů a judikátů), že když určitá zákonná úprava zvýhodňuje jednu skupinu či kategorii osob oproti jiným (pozitivní diskriminace), nemůže sama o sobě být označena za porušení principu rovnosti. Zákonodárce má prostor k úvaze, zda takové preferenční zacházení zakotví. Musí se jednat o zvýhodněné zacházení založené na objektivních a rozumných důvodech a mezi tímto cílem a prostředky k jeho dosažení musí existovat vztah přiměřenosti.*“<sup>83</sup>

Nález Ústavního soudu ze dne 28. 3. 2006, sp.zn. Pl. ÚS 42/03, N 72/40 Sb. n. u. ÚS 703, č. 280/2006 Sb. – „*Základní ústavní princip rovnosti lze pojímat ve dvou rovinách jako rovnost formální a též jako rovnost faktickou. Není pochyb o tom, že úlohou zákonodárce je zajistit při tvorbě právního řádu všem adresátům právních norem formální rovnost, avšak s ohledem na skutečnost, že v reálním světě přírody i společnosti existuje z řady důvodů faktická nerovnost, musí zákonodárce v odůvodněných případech zvažovat i případy normativního zakotvení nerovnosti, která například odstraní faktickou nerovnost nebo jiný handicap.*“

---

<sup>83</sup> Dále v nálezu Pl. ÚS 42/04 ze dne 6. 6. 2006 o diskriminaci mužů při zápočtu rodičovské dovolené, došel Ústavní soud k závěru, že nelze najít objektivní ospravedlňující kritérium odlišného zacházení s muži a ženami v oblasti zápočtu rodičovské dovolené.

Nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp.zn. II. ÚS 1609/08, N 105/53 Sb., n. u. 313 č. 105/2009 Sb. – „Právní úprava nezná definici přímé a nepřímé diskriminace. Vymezení těchto pojmů je úkolem právní nauky a rozhodovací činnosti soudů....v oblasti pracovněprávních vztahů byla a je zakázána diskriminace přímá a nepřímá, mimo jiné i z důvodu věku. Za klíčový ukazatel přípustného či nepřípustného zacházení se stěžovatelem považuje Ústavní soud statistiku přijatých a propuštěných zaměstnanců v závislosti na jejich věku.“<sup>84</sup>

Nález Ústavního soudu ze dne 21. 1. 2003, sp.zn. Pl. ÚS 15/02, N 11/29 Sb. N. u. ÚS 79, č. 40/2003 Sb.) – „Aby došlo k porušení principu rovnosti, musí být splněno několik podmínek. S různými subjekty, které se nacházejí ve stejné nebo srovnatelné situaci, se zachází rozdílným způsobem, aniž by existovaly objektivní a rozumné důvody pro uplatněný rozdílný přístup.“

Je vhodné zmínit ještě jedno rozhodnutí, které však nepochází z jurisdikce Ústavního soudu, ale Okresního soudu v Ostravě z června 2018. Dané rozhodnutí se týká dvaadesátileté odborné asistentky, která byla zaměstnankyní Vysoké školy báňské. Ze strany vedoucích pracovníků docházelo k ponižování a šikany její osoby, k nabádání dalších kolegů k její izolaci. Konkrétně nerovného zacházení se podle soudu dopouštěli dva její tehdejší vedoucí pracovníci. Nejdříve se odborná asistentka snažila vyřešit problém s odbory a s vedením školy. Za pravdu jí dal ale až inspektorát práce a ombudsmanka Alena Šabatová. Ombudsmanka uvedla, že kvalifikovala jednání školy jako diskriminaci na základě věku, neboť se všem starším zaměstnancům prodlužovaly smlouvy pouze na jeden rok, zatímco mladším na delší dobu. Odborná asistentka se nakonec se školou soudila a po čtyřech letech jí soud částečně vyhověl. Jako kompenzace za nerovné zacházení jí byla přisouzená částka 50 tisíc (požadovala 100 tisíc) a veřejná omluva. Podle Aleny Šabatové jde o nízkou sankci, neboť taková částka neodpovídá zažitému stresu ve škole. Sama odborná asistentka byla s výsledkem soudního řízení spokojená, zejména za veřejnou omluvu.

---

<sup>84</sup> V tomto případě bylo stěžovateli dáno za pravdu, že relevantními údaji mohou být pouze ty, které se týkají úseku, ne němž pracoval.



Lze shrnout, že prokázaných případů diskriminace a nerovného zacházení na pracovišti je v České republice minimum. Podle ombudsmanky je jádro problému v obtížnosti shromáždění důkazů. V roce 2017 ombudsmance přišlo 70 stížností na nerovné zacházení, přičemž potřebné důkazy k prokázání diskriminace se podařilo najít pouze ve dvou případech.

## 4 Zakázané diskriminační důvody

Výčet zakázaných diskriminačních důvodů je v AntiDZ taxativní. Hranice tohoto výčtu však není ve smyslu širšího výkladu těchto pojmů zcela nepřekročitelná. Důvody je nutné naplnit konkrétním obsahem při posuzování konkrétních diskriminačních jednání, a to může být obsáhlejší, než je na první pohled z pojmů patrné.<sup>85</sup> Společným znakem těchto důvodů, na základě kterých dochází k rozlišování, je zásah do lidské důstojnosti. A lidská důstojnost je prvotním základem rovnosti, jež vychází ze samotného čl. I Listiny: „Lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti a v právech.“

### 4.1 Rasa, etnický původ, národnost

Důvody rasa, etnický původ a národnost jsou nejsilnějšími diskriminačními důvody v AntiDZ, kdy lze tento závěr učinit na základě tzv. „rasové směrnice“ 2000/43/ES zpracované AntiDZ, která je ze všech směrnic nejobsáhlejší. Také v soudní judikatuře je považována diskriminace na základě těchto důvodů za obzvlášť zavrženíhodnou diskriminaci a případy přípustných forem rozdílného zacházení z těchto důvodů jsou velice omezené.

Pojmy rasa a etnický důvod nejsou v tzv. rasové směrnici ani v českém právu definovány, ale vzájemně se tyto pojmy dosti prolínají a ani nevyvstává potřeba po konkrétní definici.

Je zřejmé, že se bude jednat o diskriminovanou osobu, která patří k určité skupině osob, pro kterou jsou typické nějaké tělesné vlastnosti, a to pro představu biologické rysy jako je barva kůže, tvar očních víček apod.. Například u Japonce se nebude zkoumat, zda je diskriminován na základě rasy nebo etnického původu, neboť spadá pod oba dva možné důvody diskriminace. Bude diskriminován z obou dvou důvodů.

Zatímco pojem národnost není v „rasové směrnici“ zmíněn natož definován, pojem příslušnosti k národnostní menšině je upraven v čl. 21 Listiny základních práv EU. Příslušnost k národnostní menšině je však daleko užší, než „národnost“, která vyjadřuje jakoukoliv národnost, a nejen příslušnost k národnostním menšinám. V LZPS v čl. 3 je však uveden zákaz diskriminace mimo jiné z důvodu „národního původu“, kdy lze tento pojem rovnat pojmu národnosti.

---

<sup>85</sup> Např. jaké hendikepy jsou zdravotním postižením.

## 4.2 Pohlaví (v užším slova smyslu, bez těhotenství, rodičovství, pohlavní identifikace)

Zákaz diskriminace na základě pohlaví je zákaz rozlišování mezi muži a ženami v situacích, ve kterých nemají hrát roli žádné tělesné rozdíly, a také zákaz braní v potaz biologických odlišností v situacích, kde je to naopak namístě.

Pojmem „pohlaví“ se rozumí biologická odlišnost mezi mužem a ženou a dále také sociálně konstruované, kulturně dané odlišnosti mezi muži a ženami, tzv. genderové odlišnosti. Teorie ještě pracuje s třetí úrovní, která se vztahuje pod pojem pohlaví, a to chování založené na základě sociálních rolí mužů a žen.

V dnešní době je samozřejmostí, že ženy mají stejná práva v politické sféře, jejich postavení by mělo být rovnoprávné v pracovněprávních poměrech, ve veřejné sféře atd. Ale lze říci, že v této oblasti rozdílného zacházení je složité určit hranici, kdy se ještě jedná o přípustné rozdílné chování pomocí pozitivních opatření, a kdy už je takové jednání nepřipustné a protiprávní.

Je i více přístupů k rovnosti všech bez ohledu na pohlaví. Prvním z nich je přístup postavený na rovnosti, který se vyznačuje genderovou neutralitou, což znamená, že gender by neměl být brán vůbec v úvahu při rozhodování. Druhým přístupem je naopak přístup, který je založen na genderových rozdílech, bere se jako fakt, že muži a ženy jsou odlišní, přičemž tato odlišnost nesmí způsobovat vztah podřízenosti a nadřízenosti jednoho pohlaví před druhým. Třetím přístupem je přístup, který nevnímá pouze odlišnosti mezi pohlavími, ale soustřeďuje se také na genderové rozdíly uvnitř skupin a jde tedy o trochu širší pojetí vnímání rozdílů. V současné době je antidiskriminační právo postaveno na přístupu odlišnosti (druhý přístup).

O obětech rozdílného zacházení z důvodu pohlaví se hovoří jako o nositelích a nositelkách diskriminačního důvodu. Na prvním místě jsou nositelkami diskriminačního důvodu ženy, což vyplývá z četnosti přijetí právních norem se zákazem diskriminace na základě pohlaví. Ke vzniku legislativy vedlo vyvrácení předsudků daných historií.

I muži se stávají oběťmi diskriminace na základě pohlaví, a to zejména v případech, ve kterých dominují ženy z tradičního pojetí např. pracovní pozice – učitel v mateřské škole. Lze si představit případ, že zaměstnavatel učiní nabídku zaměstnání na prodavače dámské konfekce. Tato nabídka bude učiněna správně, nebudou v ní přítomny prvky nerovného zacházení, ale již dopředu je zřejmé, že zaměstnavatel na tuto pozici přijme spíše ženu, pro kterou je tato pracovní pozice typická a tradiční.

### 4.3 Pohlaví (širší pojetí diskriminace na základě pohlaví)

Diskriminace na základě pohlaví je rozšířena v § 2 odst. 4 AntiDZ, a to o diskriminaci z důvodu těhotenství, rodičovství a pohlavní identifikace.

Těhotenství je biologickým stavem žen, které bývají přímo diskriminované oproti srovnávané osobě, kterou může být kdokoliv, kdo není těhotný, tj. žena i muž. Jiné zacházení s těhotnými ženami na základě zákona je dáno naopak zvýšenou ochranou jejich stavu a nejedná se o jejich zvýhodňování či diskriminaci ostatních osob, které v jiném stavu nejsou. Jedním příkladem takové diskriminace byla situace, kdy zaměstnavatel odmítl kandidátku, kterou nejprve shledal jako vhodnou pro výkon nabízené práce, a to z důvodu možných komplikací souvisejících s těhotenstvím, jako je např. dodržování pravidel o pracovních podmínkách těhotných zaměstnankyň nebo pracovní neschopnost z důvodu nemoci. Skutečnost, že se na volné místo nepřihlásil žádný muž, je irelevantní (*SDEU C-177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker proti Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV – centrum) Plus*).

Dalším případem, který řešil Soudní dvůr EU ve věci *SDEU C-506/6, Sabine Mayr proti Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG*, byla zajímavá situace ohledně podstupování oplodnění in vitro. Soudní dvůr judikoval, že zákaz výpovědi těhotným zaměstnankyním se nevztahuje na zaměstnankyně, které podstoupí oplodnění in vitro, pokud oplodněná vajíčka jejím partnerem nejsou ještě v den výpovědi přenesena do její dělohy. Pokud ale dojde k propuštění ženy, která je v pokročilém stadiu oplodnění in vitro, a je-li prokázáno, že výpověď byla dána na základě skutečnosti, že žena podstoupila předmětnou léčbu, považuje se takové jednání za přímou diskriminaci na základě pohlaví.

Rodičovství (mateřství a otcovství) je vztahem mezi rodiči a dětmi, přičemž rodiče mají zákonnou povinnost o své děti pečovat. Touto péčí se mohou tyto osoby dostat do znevýhodnění oproti těm, kteří děti nemají.

Pro Českou republiku je zajímavé, nebo spíše chvályhodné, že v zákonné úpravě tak pojala ochranu i otcovství. Evropské směrnice ukládají implementovat do právních úprav členských států pouze zákaz diskriminace z důvodu mateřství, přičemž tato ochrana by připadala prvotně na ženy, které jsou méně flexibilní oproti bezdětným ženám či mužům.

Diskriminací z důvodu mateřství nejsou pouze ženy, které pečují o dítě, ale i bezdětné ženy, které jsou v reprodukčním věku a očekává se, že by mohly mít dítě. Co se týká otcovství, tak to jako takové není srovnatelné s mateřstvím, které zakládá potenciál

znevýhodnění z důvodu menší flexibility. Otcovství nebrání přítomnosti v práci. Jsou však případy, a ne v dnešní době nahodilé, že jde na rodičovskou dovolenou otec namísto matky. V takovém případě je pak otec vystaven riziku diskriminace z důvodu rodičovství.

Na závěr lze ještě podotknout, že pojem rodičovství se dá na poli diskriminace vykládat širěji a nemusí se vztahovat pouze na rodiče, jako na oběti diskriminace, ale v některých situacích se může jednat i o pěstouny, sourozence, prarodiče apod.

Co se týká českého pojmu „pohlavní identifikace“, tak ta v zahraničních právních úpravách dostává názvu „gender identity“, přičemž český pojem pohlavní identifikace je z psychologického hlediska o trochu širší, nicméně v právním slova smyslu „identifikace“ a „identita“ je vnímána totožně.<sup>86</sup>

Tento pojem se vztahuje na osoby, které se souhrnně nazývají trans osoby, jsou transsexuální, nebo se také vztahuje na intersexuály, kteří mohou být nositeli znaků obou pohlaví nebo žádného pohlaví.

Jedná se o osoby, jejichž pohlavní identifikace neodpovídá většinovému očekávání. *„Jde o hluboce pocíťovanou vnitřní a individuální zkušenost každé osoby v oblasti pohlavní příslušnosti, jež může nebo nemusí odpovídat pohlaví přiřazenému při narození, včetně osobního vnímání těla.“*<sup>87</sup>

V českém AntiDZ není pohlavní identifikace samostatným diskriminačním důvodem (na rozdíl od Švédska), ale je podřazena pod diskriminační důvod pohlaví.

Právo EU nenařizuje členským státům mít pohlavní identifikaci jako samostatný diskriminační důvod. Podřazení pohlavní identifikace pod pohlaví tak vyplývá z judikatury ESD / SDEU, ale lze říci, že je ještě vyžadováno upřesnění tohoto pojmu na evropské i vnitrostátní úrovni. V Evropě není ohledně pohlavní identifikace zaujat konzistentní jednotný přístup a státy se dělí na ty, kteří přiřazují pohlavní identitu k pohlaví a na ty, kteří ji přiřazují k sexuální orientaci.

---

<sup>86</sup> „Genderová identita“ je zařazení (i proměnlivě) sebe samotného ke konkrétnímu genderu, který může, ale i nemusí odpovídat pohlaví dané osoby. Transsexuální osoby se identifikují s opačným genderem a odmítají své pohlaví, svou identitu, a podstupují obvykle změny pohlaví, zatímco osoby transgender, které také nejsou spokojeny se svým přiděleným pohlavím od narození o změně pohlaví neuvažují.

<sup>87</sup> Agentura Evropské unie pro základní práva, Rada Evropy. *Příručka evropského antidiskriminačního práva*. Lucemburk, Úřad pro publikace Evropské unie, 2011, str.92

Na diskriminaci z důvodu pohlavní identifikace tak lze vztáhnout všechna ustanovení AntiDZ, která se týkají diskriminace na základě pohlaví, a také dále ustanovení týkajících přípustných forem rozdílného zacházení z důvodu pohlaví.

Právní úprava České republiky vychází z představy, že jsou pouze dvě pohlaví a každému člověku je tak od narození přidělena jeho genderová identita. Zároveň jsou zákonem upraveny možnosti, jak se v případě vnitřního nesouhlasu s vlastním pohlavím vypořádat, a nechat si lékařsky, zejména chirurgicky změnit pohlaví a znemožnit reprodukci.<sup>88</sup> Poté je možné ve svých dokladech změnit údaj o pohlaví. Právní úprava České republiky tak nepočítá s možností tzv. neurčitého pohlaví, které se týká osob, které se narodily s nejednoznačnými pohlavními znaky (hermafroditi). S takovou variantou pohlaví, resp. třetí možností pohlaví, však počítá jediný členský stát EU, a to Německo. To dalo na názor a doporučení Německého ústavního soudu a tuto možnost do své právní úpravy zavedlo. Důvodem, který vedl k zavedení neurčitého pohlaví, je skutečnost, že se osoby musely přiklonit buď k ženskému nebo mužskému pohlaví a podstupovat již v raném dětství operace a hormonální léčby, přičemž nemusely být přesvědčené o tom, že náleží k vybranému pohlaví. Právo určit vlastní pohlaví dle soudu patří k základním lidským právům a osoba s nejednoznačnými pohlavními znaky má tak právo být osobou tzv. neurčitého pohlaví do té doby, než sama dojde k vnitřnímu přesvědčení, k jakému pohlaví se přiklání a jaká je její identita, anebo má možnost celý život zůstat osobou neurčitého pohlaví.<sup>89</sup>

Další země, které zavedly neurčité pohlaví do svých právních úprav je Austrálie nebo Nepál.

Jak již bylo uvedeno, právo EU nenařizuje členským státům mít pohlavní identifikaci jako samostatný diskriminační důvod. Až do roku 2011 se primární ani sekundární právo tímto pojmem nezabývalo. Prvním dokumentem, kde byla zmíněna genderová identita, byla směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/95/EU ze dne 13. prosince 2011 o normách, které musí splňovat státní příslušníci třetích zemí nebo osoby bez státní příslušnosti, aby mohli požívat mezinárodní ochrany, o jednotném statusu pro uprchlíky nebo osoby, které mají nárok na doplňkovou ochranu, a o obsahu poskytnuté ochrany (přepřacované znění). Genderová identita tak byla zmíněna v souvislosti s pronásledováním sociálních skupin.

---

<sup>88</sup> Pro úplnost je nutné uvést, že se daný jedinec musí rozvést či zrušit registrované partnerství.

<sup>89</sup> Možnost neurčitého pohlaví se netýká transsexuálů ani osob transgender.

Podřazení pohlavní identifikace pod pohlaví však vyplývá z judikatury ESD, a to již od roku 1996, kdy soud prvně ve svém rozhodnutí judikoval, že diskriminací osob z důvodu pohlaví je také diskriminace osob, které podstoupily, nebo plánují podstoupit změnu pohlaví. Transsexuálním osobám tak byla poskytnuta ochrana před diskriminací v přístupu k zaměstnání.

Další rozhodnutí Soudního dvora tuto diskriminaci potvrdily. V roce 2004 ve věci *K.B. proti National Health Service Pensions Agency*, C-117/01 ze dne 7. 1. 2004, a v roce 2006 ve věci *Sarah Margaret Richards proti Secretary of State for Work and Pensions*, C-423/04 ze dne 27. dubna 2006.

Ani na poli úmluv OSN a úmluv Rady Evropy se genderová identita výslovně neobjevuje. Je zmíněna pouze v Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy.<sup>90</sup>

V judikatuře ESLP se jako diskriminační důvod – transsexualita ve smyslu čl. 14 Úmluvy objevil až v roce 2010, přičemž v oblasti jiných práv transsexuálních osob bylo rozhodováno soudem již dříve.

#### 4.4 Sexuální orientace

Sexuální orientací se dle definice z dokumentu Yogyakarta Principles on the Application of International Human Rights Law in Relation to Sexual Orientation and Gender Identity, z března 2007<sup>91</sup> rozumí: „*vlohy každé osoby k hluboké emocionální, citové a sexuální přitažlivosti k osobám odlišného pohlaví, nebo stejného pohlaví či více než jednoho pohlaví a k intimním vztahům s takovými osobami.*“

Č. 14 EÚLP neobsahuje ve svém výčtu chráněný důvod sexuální orientace, nicméně ESLP judikoval ve věci *Frettel proti Francii* č. 3615/97 ze dne 26. února 2002, v bodě 32, že sexuální orientace spadá pod „jiné důvody“ chráněné čl. 14.

Právní úprava, jako je občanský zákoník, zákon o registrovaném partnerství a další, rozlišuje sexuální orientaci, resp. rozlišuje mezi svazkem manželským a registrovaným partnerstvím a následně s tím spojeným vznikem společného majetkového práva pouze u manželského svazku. Na právní úpravu se ale nelze dívat jako na diskriminační z důvodu

---

<sup>90</sup>Doporučení členským státním o opatřeních v boji proti diskriminaci na základě sexuální orientace a genderové identity, rok 2010.

<sup>91</sup> Dostupné z: <http://yogyakartaprinciples.org/principles-en/yp10/>

sexuální orientace. Ač je často právní úprava předmětem kritiky, jde o nastavení určitých pravidel daných vývojem, dle kterých se adresáti právních norem mají řídit.

Rozdílné chování na základě diskriminačního důvodu sexuální orientace je velice specifické, a to tím, že zasahuje do intimní sféry člověka. Sexuální orientace není u oběti diskriminačního jednání na první pohled poznat (ve většině případů) a může být delší dobu skryta.

Rozdílným jednáním je tedy oběť znevýhodněna z důvodu její sexuální orientace a netolerance diskriminující osoby k sexuálním menšinám. V pracovním právu často dochází k situacím, kdy uchazeč o zaměstnání není přijat právě z důvodu jeho sexuální orientace, nebo i z důvodu jeho domnělé sexuální orientace, a je tak znevýhodněn oproti osobám „většinové“ orientace. Lze si však představit i opačnou možnost diskriminačního chování, kdy bude znevýhodněna osoba „většinové“ orientace osobou „menšinové“ orientace. AntiDZ tak neposkytuje ochranu pouze menšinám.

Pro úplnost je nutné uvést, že i další formy diskriminace, a to obtěžování a pronásledování mohou být z důvodu sexuální orientace dané oběti.

## 4.5 Věk

V pracovněprávních vztazích je dále zakázána diskriminace na základě věku. Jedinci jsou chráněni před diskriminací na základě jakéhokoliv věku, nejen pokud jsou mladšího věku nebo naopak staršího věku. Je zakázáno i stanovení určité omezující věkové hranice.<sup>92</sup> O diskriminaci se naopak nebude jednat v případech, kdy je věk či délka praxe, doba zaměstnání, důležitými a nezbytnými podmínkami pro určité zaměstnání.

Obecně lze říci, že jsou na základě věku diskriminováni spíše starší jednotlivci, neboť panuje předsudek, že jsou méně výkonní než mladší jedinci a výkonnost je v některých oborech vyžadována více, než věkem a prací nabytými zkušenostmi.

U diskriminačního důvodu věku jsou povoleny specifické formy rozdílného zacházení. Obecně tak lze postupovat dle § 6 odst. 3 AntiDZ, kdy pro takové jednání je věcný důvod spočívající v povaze práce a požadavky jsou této povaze práce přiměřené. Z judikatury vyplývá<sup>93</sup>, že je nutné posoudit tři body, zda je přítomen onen věcný důvod,

---

<sup>92</sup> Rozsudek SDEU ze dne 12. 1. 2010 ve věci C-229/08, Wolf, rozsudek SDEU ze dne 22. 11. 2005 ve věci C-144/04, Mangold.

<sup>93</sup> Např. také rozsudek ve věci Wolf, bod 35, Colin Wolf nebyl přijat na pracovní místo do střední technické složky hasičů, protože přesáhl věkovou hranici 30 let. Nejednalo se však o diskriminaci na základě věku, neboť je nutným požadavkem pro výkon práce obzvláště vysoká fyzická schopnost. Dále SDEU ve věci Deutsche Lufthansa AG řekl, zda není diskriminační, že s piloty je uzavírána na dobu určitou, kdy pracovní poměr skončí



a to, zda určitá vlastnost, která je požadována, je podstatným a určujícím profesním požadavkem, dále zda tato vlastnost souvisí s diskriminačním důvodem a zda profesní požadavek sleduje legitimní cíl.<sup>94</sup>

Současně je třeba, aby byla dodržena přiměřenost těchto požadavků. Jako nepřiměřený byl například požadavek sboru jedné místní policie, aby uchazeč o tuto práci byl mladší 30 let. Jednalo se o věc: *Peréz*, kdy z rozsudku SDEU ze dne 13. 11. 2014 C-416/13, *Mario Vital Peréz proti Ayuntamiento de Ovideo* vyplynulo, že příslušníci této policie nepotřebují mít tak fyzické schopnosti a předpoklady, jako které jsou vyžadovány u požárníků, a navíc je možné zjistit u uchazečů jejich zdatnost pomocí fyzických testů a nevztahovat jejich zdatnost pouze k věkové hranici.

#### 4.6 Náboženské vyznání, víra, světový názor

Tato oblast diskriminačních důvodů se od ostatních odlišuje tím, že je člověkem přijímána. Buď je ovlivněn výchovou a je mu náboženské vyznání, víra či světový názor vštípen, nebo je osoba sama vědomě přijme v dospělém věku. Ostatní diskriminační důvody, jako jsou věk, zdravotní postižení atd., jsou nezměnitelné na rozdíl od náboženského postoje, víry či názoru.

Jedná se o oblast velice širokou a závislou i na postoji státu k náboženství. V České republice je zakotvena svoboda náboženství, svoboda náboženského vyznání v čl. 2 odst. 1, čl. 15, čl. 16 LZPS. Konkrétně čl. 16 LZPS říká, že: „*Každý má právo projevovat náboženství či víru sám nebo společně s jinými soukromě nebo veřejně, bohoslužbou, vyučováním, náboženskými úkony nebo zachováváním obřadu*“.

Náboženské vyznání, víra a světový názor však nejsou explicitně definovány. Pouze v rozsudku ESLP ze dne 6. 11. 2008 ve věci *Leela Fördekreis E. V. a ostatní proti Německu*, stížnost č. 58911/00, ESD konstatuje, že: „*Myšlení, svědomí a náboženské vyznání jsou názory, které dosáhly určitého stupně přesvědčivosti, vážnosti, soudržnosti a důležitosti*.“

U náboženství a víry jde o taková smýšlení, vnitřní přesvědčení, která jsou spjata s institucionalizovanými církvemi a náboženskými společnostmi. U světového názoru je

---

dovršením 60 let. Deklarovaným cílem byl objektivní důvod spočívající v zajištění bezpečnosti letového provozu. SDEU nakonec zkonstatoval, že se jedná o diskriminační jednání, a to z důvodu, že vnitrostátní úprava omezovala činnost pilota dovršením až věku 65 let.

<sup>94</sup> KVASNICOVÁ, J., ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační zákon*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015, str. 135

jakákoli definice obtížnější, ale bude se také jednat o vnitřní přesvědčení, které má hlubší základ a projevuje se u oné osoby i navenek.

Ne každé náboženství, víra nebo světový názor požívá ochrany. V případě, že tomu tak není, *je třeba, aby dané omezení bylo stanovené zákonem. To vyplývá z čl. 16 odst. 4 LZPS: „Výkon těchto práv může být omezen zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu veřejné bezpečnosti a pořádku, zdraví a mravnosti nebo práv a svobod druhých.“* (Také čl. 9 odst. 2 EÚLP).

AntiDZ poskytuje ochranu před nedůvodným rozlišováním mezi osobami, jež jsou odlišného náboženského vyznání, víry či světového názoru. Jde tak o trochu odlišnou ochranu, než kterou poskytuje LZPS a EÚLP, které jsou postavené na záruce svobody vyznání.

V pracovněprávních věcech bude moci dojít k rozdílnému zacházení na základě náboženského vyznání, víry či světového názoru pouze v případě, pokud tímto bude sledován legitimní cíl. Tímto legitimním cílem bude nezbytné opatření v demokratické společnosti pro ochranu veřejné bezpečnosti a pořádku, zdraví a mravnosti nebo práv a svobod druhých, jak je již uvedeno výše dle čl. 16 odst. 4 LZPS (čl. 9 odst. 2 EÚLP).

Dále bude nutné, aby k rozdílnému zacházení dle § 6 odst. 3 AntiDz byl přítomen věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce, a aby byly požadavky pro výkon této práce přiměřené. Prostor pro rozdílné zacházení z těchto důvodů je značně omezený. Zaměstnavatel se zpravidla chová tak, že vnější projevy náboženství strpí, toleruje. Není mu nikde zákonným ustanovením přikázáno, že by měl aktivně vytvářet a přizpůsobovat pracovní podmínky dle požadavků věřících zaměstnanců. Lze však říci, že pokud u zaměstnavatele nedojde k ohrožení provozu podniku nebo pokud není ohrožena bezpečnost zaměstnanců na pracovišti, nebude bránit projevům náboženství jako je např. výkon povinných modliteb. Pokud by dané zaměstnavatel neumožnil, vystavoval by se vzniku rizika diskriminačního jednání, a to nepřímé diskriminace. Při posuzování, zda se jedná nebo nejedná o diskriminaci, bude hrát roli více faktorů, a nelze tedy kategoricky říci, že jednání zaměstnavatele bude posuzovat jako diskriminační. I zde platí, že pokud bude sledován legitimní cíl a požadavky zaměstnavatele pro výkon práce budou přiměřené, může zaměstnavatel zacházet s osobami rozdílně.

Zatímco judikatura českých soudů je v oblasti diskriminace na základě náboženství, víry nebo světového názoru, ojedinělá, tak judikatura ESLP se touto oblastí zabývá více,

zejména v širším kontextu svobody vyplývající z EÚLP. ESLP v této oblasti vyslovil názor, že zaměstnavatel nemusí být aktivní v případě poskytnutí volna pro oslavu náboženského svátku. Je volbou zaměstnance, zda dá přednost náboženskému svátku nebo plnění svých povinností v rámci pracovněprávního vztahu. Zaměstnavatel může odepřít požadovanou změnu pracovní doby s ohledem na ochranu práv a svobod dalších zaměstnanců, kterých by se tato změna mohla negativně dotýkat.<sup>95</sup>

Podobná situace byla řešena Veřejným ochráncem práv<sup>96</sup>, když se na něj obrátily dvě ženy z Církve adventistů sedmého dne, které byly zařazeny do nepřetržitého provozu a nemohly pracovat o sobotách. Zaměstnavatel jejich požadavků nepracovat o sobotách nevyhověl, neboť by jeho svolení nepřiměřeně zasáhlo do jeho provozu podniku a zatížily by jej nepřiměřenými náklady. Zároveň zaměstnavatel nebránil individuálním výměnám směn mezi zaměstnanci. Veřejný ochránce dospěl k názoru, že se zaměstnavatel nedopouští diskriminace.

Lze shrnout, že soudy posuzují domnělé diskriminační jednání zaměstnavatele s ohledem na to, zda je přítomen legitimní cíl, na základě kterého lze říci, že chování zaměstnavatele není diskriminační, ale naopak chrání jiný nadřazený zájem než je vyznání jednotlivce. Příkladem je situace křesťanky, zdravotní sestry, Shirley Chaplin. Zaměstnavatelem byl dán plošný zákaz nošení šperků na pracovišti z důvodu nižšího rizika způsobení zranění pacientům. Paní Chaplin chtěla nosit na krku kříž. ESLP se vyslovil tak, že takový zákaz není diskriminační, neboť ochrana zdraví pacientů, ochrana bezpečnosti a ochrana práv a svobod, je věcným důvodem pro takové jednání spočívající v povaze vykonávané práce.

Dále § 6 odst. 4 AntiDZ stanoví, že: *„Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, v případě závislé práce vykonávané v církvích nebo náboženských společnostech, jestliže z důvodu povahy těchto činností nebo souvislosti, v níž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání, víra či světový názor osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice dané církve či náboženské společnosti.“* Jedná se o speciální formu rozdílného zacházení ze strany církví nebo náboženských obcí, které je přípustné.

---

<sup>95</sup> Věc Kostaske proti Makedonii, rozsudek ESLP, senát třetí sekce ze dne 13. 4. 2006, stížnost č. 55170/00. V dané věci byl zaměstnavatelem dán zákaz brát si volno z důvodu vysokého pracovního vytížení. Došlo k nerespektování pracovní doby z důvodu náboženského svátku.

<sup>96</sup> Zpráva Veřejného ochránce práv 76/2010/DIS

## 4.7 Zdravotní postižení

Zdravotní postižení je specifickým důvodem diskriminace, neboť osoby trpící zdravotním postižením netvoří homogenní skupinu a nositelem může být kdokoliv. Jejich zdravotní postižení je vždy individuální a variabilní, od čehož se odvozují různé povinnosti nediskriminovat. Zdravotní postižení je odlišné od důvodů jako je rasa nebo věk tím, že se nedá předvídat. S barvou pleti se člověk narodí, s věkem je člověk od začátku života ztotožněn, že běží a jedinec počítá s tím, že jednou bude starý.<sup>97</sup> U zdravotního postižení bývá často diskriminace pasivního charakteru.

Základní mezinárodní smlouvou, která upravuje postavení zdravotně postižených osob, je Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením, Českou republikou ratifikovanou dne 28. září 2009 (Evropskou unií dne 23. prosince 2010). Tato úmluva neobsahuje explicitní definici zdravotního postižení, což vyplývá z písm.e) Preambule, že: „Zdravotní postižení je pojem, který se vyvíjí a který je výsledkem vzájemného působení mezi osobami s postižením a bariérami v postojích a v prostředí, které brání jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti, na rovnoprávném základě s ostatními“. Definice zdravotního postižení je dále implicitně obsažena v účelu úmluvy, kdy se osobami se zdravotním postižením rozumí osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními. Ani evropským právem (myšleno EÚLP<sup>98</sup> a právními předpisy EU) není zdravotní postižení explicitně definováno, ale je vymezeno judikaturou SDEU, a to prvně konkrétně v rozsudku ze dne 11. června 2006, ve věci C-13/05, *Sonia Chacón Navas proti Eurest Collectividades SA*. SDEU uvedl, že: „...na osobu, která byla propuštěna svým zaměstnavatelem výlučně z důvodu nemoci, se nevztahuje obecný rámec pro boj proti diskriminaci na základě zdravotního postižení“. Šlo tak o negativní vymezení zdravotního postižení a dle názoru SDEU pojmy nemoc a zdravotní postižení nelze chápat jako synonyma. Nemoci není v tomto směru poskytnuta ochrana. Postupem času se však vymezení zdravotního postižení judikaturou SDEU zpřesňovalo a bude se zpřesňovat nadále.

V dalších spojených věcech C-335/11 a C-337/11, *HK Danmark proti Dansk almennyttigt Boligselskab a HK Danmark proti Dansk Arbejdsgiverforening*,

---

<sup>97</sup> Epstein, Richard Allen, *Forbidden grounds: the case against employment discrimination laws*, Harvard University Press, 1992, str. 481

<sup>98</sup> V čl. 14 EÚLP není tento důvod výslovně uveden, spadá ale pod tzv. „jiné důvody“ dle čl. 14, na základě kterých je zakázána diskriminace.

ze dne 11. dubna 2013, SDEU upřesnil první definici zdravotního postižení uvedenou výše tak, že tento pojem musí být interpretován v tom smyslu, aby zahrnoval zdravotní stav, který je způsoben lékařsky diagnostikovanou léčitelnou či neléčitelnou nemocí, a tato nemoc způsobuje omezení vyplývající zejména z fyzických, duševních nebo psychických postižení, které ve vzájemném působení s různými překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení dotčené osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky, a jestliže je toto omezení **dlouhodobé**. Z upřesnění vymezení pojmu zdravotního postižení vyplývá, že nemoc není zdravotním postižením, ale projevy nemoci ano za předpokladu naplnění znaků zdravotního postižení.

Co se týká okruhu chráněných osob, tak tomu se věnoval SDEU ve věci *Coleman*. Uvedl, že: „...zákaz přímé diskriminace ... není omezen pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postiženy. Pokud zaměstnavatel se zaměstnancem, který sám není zdravotně postižen, zachází méně příznivým způsobem, než zachází, zacházel nebo by zacházel s jiným zaměstnancem ve srovnatelné situaci, a je-li prokázáno, že nepříznivé zacházení, jemuž je tento zaměstnanec vystaven, se zakládá na zdravotním postižení jeho dítěte, jemuž poskytuje převážnou část potřebné péče, je takové zacházení v rozporu se zákazem přímé diskriminace...” (Coleman, bod 56). Zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení se vztahuje **i na osobu, která není nositelem diskriminačního znaku**.

Dále je vhodné zmínit, že je členským státům EU ponechána možnost volby zavedení nebo ponechání příznivějších ustanovení, než které jsou jako minimální požadavky dány směrnicí č. 2000/78/ES.<sup>99</sup>

Pro účely AntiDZ se zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených AntiDZ. Přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.<sup>100</sup> Definice vychází z vymezení zdravotního postižení obsaženého v Úmluvě OSN zmíněné výše a obsahuje i časové hledisko, podle kterého se rozlišuje, které zdravotní postižení bude podléhat ochraně AntiDZ. K tomu, aby byla osoba shledána zdravotně postiženou, není potřeba rozhodnutí správního orgánu (ve smyslu ochrany poskytované AntiDZ). Je nutné, aby negativní zdravotní stav naplnil definici zdravotního postižení obsaženou v AntiDZ.

---

<sup>99</sup> Čl. 28 směrnice č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

<sup>100</sup> § 5 odst. 6 AntiDZ

Pro úplnost je vhodné zmínit, že další definici zdravotního postižení obsahuje pro jeho účely zákon o zaměstnanosti. Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány zdravotně znevýhodněnými či invalidními v prvním, ve druhém stupni, nebo ve třetím stupni.<sup>101</sup>

V zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a v zákoně o vojácích z povolání je obsažena speciální antidiskriminační úprava, která neobsahuje diskriminační důvod - zdravotní postižení, což je v souladu s čl. 3 odst. 4 směrnice a odst. 19 preambule č. 2000/78/ES, kde je členským státům umožněna výjimka z rozdílného zacházení z důvodu věku a zdravotního postižení v oblasti ozbrojených sil. Členské státy při využití této výjimky musí vymezit její rozsah. V praxi ale může dojít k situaci, kdy je osoba se zdravotním postižením zařazena na místo, kde jí zdravotní postižení nebrání výkonu služby a nebude chráněna před diskriminací.

#### **4.8 Domnělý důvod**

Diskriminaci na základě domnělého důvodu je nutné zmínit, neboť v antidiskriminačním právu je poskytována ochrana i osobám, u nichž není důležité zjištění, zda jsou skutečnými nositeli diskriminačního důvodu, ale postačí, že je za nositele tohoto důvodu považuje většinová společnost.

---

<sup>101</sup> § 67 odst. 2, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

## 5 Rovnost v odměňování

Další významnou oblastí v pracovněprávních vztazích, kde jsou zaměstnavatelé povinni dodržovat zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace, je oblast odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty. Samotné právo na spravedlivou odměnu je zakotveno již v čl. 28 LZPS.

Při odměňování za práci se princip rovného zacházení projeví tak, že zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce (§ 110 odst. 1, 2 ZPr). Zmíněný § 110 odst. 2 až 5 ZPr stanovuje kritéria pro posouzení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, pracovních podmínek a pracovní výkonnosti. Tato kritéria jsou velice důležitá pro posouzení případné diskriminace zaměstnavatelem.

V praxi však často dochází k obcházení principu rovného odměňování za stejnou práci. Jde především o to, kde se nachází pobočky daného podniku. Osoby, které jsou na stejné pozici (podotýkám u jednoho zaměstnavatele, v rámci jednoho podniku), na umístění pobočky doplácí. V té perspektivnější (např. má větší obrat) dostane zaměstnanec vyšší odměnu než ten, který odvede stejnou práci v jiné pobočce, která tolik neprosperuje. Zaměstnavatelé si jsou dobře vědomi existence principu stejného odměňování, který nechtějí porušit, a tak dochází k tomu, že některé povinnosti, které stejně zaměstnanec bude vykonávat, nebudou v jeho náplni práce. Tudíž nám vzniknou rozdílné pracovní náplně, i když jen na formální úrovni.

Co pod pojmem odměňování rozumí AntiDZ, je uvedeno v jeho § 5 odst. 1. Ten říká, že se odměňováním pro účely AntiDZ rozumí veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se, nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti. Odměnou jsou všechny nárokové i nenárokové složky mzdy, platu, odměny za práci konané mimo pracovní poměr a další odměny poskytnuté za závislou práci, přičemž závislá práce je v tomto případě vykládána v širším smyslu, než jako pouze pracovněprávní poměr.<sup>102</sup>

---

<sup>102</sup> KVASNICOVÁ, J., ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační zákon*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015, str. 199

SDEU vykládá odměnu jako standartní součást mzdy nebo platu, mzdový nebo platový tarif, příplatek za vedení, či příplatek za přesčas, nebo motivační složky jako je osobní ohodnocení. SDEU považuje jako odměnu i jiná plnění související s výkonem závislé práce, a to jakékoliv plnění nebo výhodu poskytnutou osobě za vykonanou práci. V tomto ohledu může být odměnou i sleva na jízdné, bonusy, příspěvky na důchodové připojištění, příspěvky z fondu kulturních a sociálních potřeb apod. Zásada zákazu diskriminace se musí dodržet u každé složky mzdy, nárokové i nenárokové. Co se týká fakultativních složek mzdy, tak takovou typickou fakultativní složkou je osobní příplatek, který slouží jako odměna zaměstnance za jeho vyšší pracovní nasazení nebo při jeho dosažení lepších výsledků. I u zvýšení či snížení osobního příplatku musí být dodržena zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace a lze výši příplatku měnit pouze na základě důvodů spočívajících ve změně výkonu nebo hodnoty vykonané práce nebo změně předpokladů a podmínek, na základě kterých, byl osobní příplatek zaměstnanci přiznán. Pravidla odměňování musí být zcela transparentní, aby byla zajištěna rovnost v odměňování.

V oblasti odměňování dochází nejčastěji k diskriminaci na základě pohlaví. Proto je rovnosti v odměňování pro muže a ženy věnována velká pozornost na úrovni práva EU.

Rovnost žen a mužů v oblasti zaměstnání, práce a odměny za práci garantuje čl. 23 Listiny základních práv EU.<sup>103</sup>

V primárním právu v čl. 157 SFEU v odst. 1 stanoví, že každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Odměnou rozumí mimo výše uvedené i odměnu v naturáliích. Odměna za stejnou práci se vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby a časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.

Dále tento článek stanoví, že s ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnání nevýhod v profesní kariéře (tzv. „*affirmative action*“ neboli „*pozitivní opatření*“). Rovnost v odměňování řeší i sekundární právo EU. Důležitou směrnicí v této oblasti je již zmíněna např. směrnice č. 2006/54/ES tzv. genderová směrnice, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

---

<sup>103</sup> V širším smyslu je zákaz diskriminace uveden v čl. 21 Listiny základních práv EU.



Stěžejním rozsudkem SDEU v této oblasti je rozsudek ve věci *Defrenne proti Société Anonyme Belge de navigation Aérienne Sabena*, ze kterého vyplývá, že pro hodnocení, zda došlo či nedošlo k nerovnému odměňování pro muže a ženy není nutné, aby muž a žena vykonávající stejnou nebo srovnatelnou práci byli zaměstnání u zaměstnavatele ve stejnou dobu. Srovnávat lze i odměnu příslušející ženě, která byla jako zaměstnankyně předchůdkyní muže na dané pozici a lze porovnávat odměnu zaměstnance, který zastával stejnou či srovnatelnou pozici před nástupem zaměstnankyně. Pravidlo o rovném odměňování se použije i v případě, kdy je žena vykonávající práci vyšší hodnoty odměňována hůře než muž vykonávající práci nižší hodnoty (rozsudek SDEU ze dne 4. února 1988 ve věci 157/86, *Mary Murphy a další proti An Bord Telecom Eireann*). Článek 157 SFEU má tedy dosah jak na horizontální úrovni, tak i na vertikální úrovni.

Při odměňování lze zohlednit délku práce.<sup>104</sup> Počet odsloužených let jako kritérium pro vyšší odměnu je zcela legitimní, neboť dochází k odměnění nabyté zkušenosti. Zaměstnanec lépe plní své úkoly a zaměstnavatel nemusí prokazovat, že kritérium odsloužených let je způsobilé dosáhnout cíle.

V případech, ve kterých vznikne problém a zaměstnanec má za to, že je s ním v oblasti odměňování zacházeno rozdílně, dochází již ke zmíněnému přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele. Zaměstnanec má omezený přístup k informacím týkajících se odměňování, které jsou důvěrné. Zaměstnavatel musí také prokázat v případě ne zcela transparentních pravidel odměňování, že tato pravidla nejsou diskriminační. Netransparentnost spočívá například v tom, že zaměstnanec neví, na základě kterých kritérií, nebo na základě jakého způsobu, je stanovena výše individuálních příplatků. Přenesení důkazního břemene je v takových situacích nutné, jinak by oběť (častěji žena), nemohla plně využít právních prostředků k vynucení principu rovného odměňování před vnitrostátními soudy.<sup>105</sup> Zaměstnavatel bude muset odůvodnit, proč nejsou stejně odměněné ženy a muži, kteří vykonávají stejnou práci a bude tak muset prokázat, že se nejedná o diskriminaci.<sup>106</sup>

---

<sup>104</sup> Rozsudek SDEU ze dne 15. prosince 1994, *Stadt Lengerich proti Angelice Helmig a Waltraud Schmidt proti Deutsche Angestellten-Karntenkasse*, C-399/92, Rozsudek ESD ze dne 27. května 2004, *Edeltraud Elsner-Lake-Berg proti Land Nordrhein-Westfalen*, C-285/02, Rozsudek SDEU ze dne 3. října 2006 ve věci C-17/05, *B. F. Cadman proti Health and Safety Exclusive*

<sup>105</sup> Rozsudek SDEU ze dne 17. října 1989 ve věci 109/88, *Handels-og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark proti Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Danfoss*

<sup>106</sup> Rozsudek SDEU ze dne 27. října 1993 ve věci C-127/92, *Dr. Pamela Enderby proti Frenchay Health Authority a Secretary of State for Health*

Příkladem nerovného odměňování je z poslední doby kauza Martiny Navrátilové a společnosti BBC. Martina Navrátilová se dozvěděla, že za komentování tenisových turnajů pro BBC bere dokonce 10 x méně, než její kolega John McEnroe. Došlo tak k nerovnému zacházení na základě pohlaví. Po zjištění této skutečnosti a zveřejnění dané situace v médiích, společnost BBC Martině Navrátilové odměnu zvýšila, přičemž BBC zprvu tvrdila, že John McEnroe komentuje pro ni více. Nicméně Martina Navrátilová po sjednání nápravy uvedla, že je ráda, že BBC nyní bere rovné odměňování mužů a žen vážně.

## 5.1 Nerovné odměňování mužů a žen v České republice

Dne 15. 9. 2017 byla vydána Ministerstvem práce a sociálních věcí tisková zpráva, která se týká nerovností v odměňování žen a mužů v EU. Je zde konstatováno, že v rámci EU je Česká republika na druhém místě s největší nesrovnalostí v odměňování žen a mužů, což způsobuje ekonomické problémy a snižuje životní úroveň rodin. Na základě tohoto zjištění byla konána konference s cílem diskutovat o způsobech vyřešení nebo snížení této nesrovnalosti v odměňování a inspirovat se zkušenostmi z praxe ve Švýcarsku, Německu a v dalších zemích. V České republice je rozdíl v odměňování mužů a žen ve výši 22,5 %, zatímco evropský průměr činí 16,3 %. Onen rozdíl 22,5 % představuje 6.748,-Kč měsíčně, které chybějí ženám s průměrným výdělkem (tj. průměrně 80.976,-Kč ročně). Ženy v České republice vydělávají méně než muži bez ohledu na to, zda pracují v soukromém nebo ve veřejném sektoru. Veřejný sektor je však více regulován pomocí indikativní částky pro příslušnou pracovní pozici uvedenou v platových tabulkách. Důvodem k nerovnému odměňování jsou genderově specifické představy (lze říci až předsudky) o roli ženy a muže v rodině a ve společnosti.

## 5.2 Indikátor „gender pay gap“

Jde o pomůcku k regresní analýze z oboru ekonometrie k určení příjmové mezery vyjadřující rozdíl mezd mezi muži a ženami v procentech příjmů mužů. Gender pay gap (dále jen „GPG“) ukazuje, nakolik jsou ženy na trhu práce podhodnoceny. K výpočtu GPG se přistupuje různě, ale nejčastěji se počítá na základě průměrných hodinových příjmů. Tento přístup je uplatňován statistickým úřadem EU Eurostatem. Český statistický úřad přistupuje k výpočtu GPG na základě hrubých měsíčních mediánů<sup>107</sup> příjmů.

---

<sup>107</sup> Když seřadíme úroveň mezd a platů všech zaměstnanců od největší po nejmenší, tak zaměstnanec nacházející se se svou mzdou přesně uprostřed pobírá medián mezd. Medián tak tedy více odpovídá představě

U indikátoru GPG se rozlišuje očištěná (*adjusted form*) a neočištěná (*unadjusted form*) míra GPG. Neočištěná míra vyjadřuje celkový příjmový rozdíl příjmů mezi muži a ženami za celou ekonomiku bez ohledu na odlišnosti jako je věk, vzdělání, povolání, délka praxe, pracovní zkušenosti, typ pracovní smlouvy apod. Naopak očištěná míra GPG vyjadřuje příjmový rozdíl mezi muži a ženami se stejnými charakteristikami (podobný věk, stejné vzdělání, stejná profese, délka praxe). Očištěná míra GPG je tak logicky nižší a takto zjištěný rozdíl mezi příjmy mužů a žen nelze vysvětlit odlišnostmi jako je tomu tak u neočištěné míry GPG.

Jak je uvedeno výše, Česká republika se vyznačuje vysokým rozdílem mezi výší příjmů mužů a žen. Řadí se k zemím s nejvyšší neočištěnou mírou GPG v EU.

Větší rozdíl mezi příjmy v neočištěném GPG je pouze v Rakousku a Estonsku. Německo je na tom podobně jako Česká republika, ostatní země jsou v neočištěné míře GPG na tom lépe. V rámci očištěné míry GPG je ČR na 3. příčce nevyšší hodnoty, a to po Litvě a Kypru. Zajímavé je, že Německu po „očištění“ odlišností (věk, pracovní zkušenosti atd.) klesne rozdíl příjmů mezi muži a ženami na polovinu.<sup>108</sup>

Je ale patrné, že indikátor očištěné míry GPG nadále ukazuje nevysvětlitelnou rozdílnost příjmů mužů a žen, která bývá přisuzována právě diskriminaci na základě pohlaví.

Znevýhodnění žen oproti mužům v oblasti příjmů, se mění v průběhu životního cyklu. Je statisticky dokázáno, že největší příjmové rozdíly jsou v době, kdy ženy mají malé děti.

Prokázalo se, že u žen ve věku 35 až 44 let, byl rozdíl 29,2 %, zatímco u žen do 34 let věku byl rozdíl pouze 12 % ve výši v příjmech oproti příjmům, kterých dosahují muži. Tento rozdíl je patrný i v jiných zemích, například na Slovensku, ve Velké Británii, v Maďarsku.<sup>109</sup>

Dále do velké míry ovlivňuje na trhu práce i typ a charakter vzdělání. Opět bylo statisticky prokázáno, že ženy vysokoškolačky vydělaly výrazně méně, a to o 30 % než muži.

---

úrovni mzdy „průměrného“ zaměstnance, dostupné z: <https://finexpert.e15.cz/jak-se-lisi-prumerna-mzda-a-median>

<sup>108</sup> Příloha č. 3 - Databáze EUROSTAT, 2015a, (earn\_gr\_gpgr2ct) Gender pay gap in unadjusted form by type of ownership of the economic activity - NACE Rev. 2 activity (B-S except O), structure of earnings survey methodology Databáze Eurostat. 2015a. Gender pay gap in unadjusted form by economic control in % - NACE Rev. 2, B-S excluding O (Structure of Earnings Survey methodology) [earn\_gr\_gpgr2ct]. Online: [http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/earn\\_gr\\_gpgr2ct](http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/earn_gr_gpgr2ct)  
Staženo: 5. 5. 2018

<sup>109</sup> Příloha č. 4: Databáze Eurostat, 2015b, Gender pay gap in unadjusted form by age in % - NACE Rev. 2, B-S excluding O (structure of earnings survey methodology) [earn\_gr\_gpgr2ag]. Online: [http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/earn\\_gr\\_gpgr2ag](http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/earn_gr_gpgr2ag)  
Staženo: 5. 5. 2018

U žen se základním vzděláním a s maturitním vzděláním je tento rozdíl daleko nižší (GPG 10 – 15 %).<sup>110</sup>

### 5.2.1 Příčiny nerovnosti v odměňování

V rámci neočištěné míry GPG jsou hlavními vlivy pro nerovnosti v odměňování:

- Odlišné postavení mužů a žen na trhu práce a jiné profesní dráhy
- Nerovnoměrné rozdělení péče o členy rodiny a neplacení práce mezi muži a ženami
- Přímá diskriminace na základě pohlaví
- Neprůhledné systémy odměňování u plátce příjmu (následkem je nesnadné odhalování a řešení nerovného odměňování).

Dalším vlivem mimo pracovní trh je omezení žen, jako je péče o děti předškolního věku a v této souvislosti přerušovaná pracovní kariéra. Zaměstnavatel vnímá pracovní sílu žen jako nestabilní s ohledem na péči o dítě a zároveň i samotné ženy často volí typ zaměstnání nebo určitou kariéru, která jim usnadní sladit pracovní a rodinné povinnosti.

Na trhu práce se vyskytuje jev označovaný jako horizontální genderová segregace. **Horizontální genderová segregace** jinými slovy znamená, že na trhu práce ženy a muži působí častěji v různých odvětvích a profesích. Mezi profese, kde významně převažují ženy patří: úřednice, pracovnice ve službách a prodeji, pomocné a nekvalifikované pracovnice. Mezi maskulinizované profese, tj. profese, kde převažují muži, jsou zákonodárci a řídicí pracovníci, řemeslníci a opraváři, obsluha strojů, montéři.<sup>111</sup>

V profesích, kde převládají ženy, je nižší příjmový rozdíl GPG, ale i nižší příjem. Tam, kde dominují muži, se příjmová hladina zvýší a s tím i příjmová nerovnost. Největší

---

<sup>110</sup> Příloha č. 5 - Databáze ČSÚ, 2014b ČSÚ. Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních tříd CZ-ISCO a podle vzdělání v roce 2014. Online: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024438.xls/1eeee0b3-0c62-44e9-8255-05351620d6d1?version=1.1>

Staženo: 5. 5. 2018

<sup>111</sup> Příloha č. 6: ČSÚ 2014c ČSÚ Zaměstnaní v NH podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO (VŠPS). Online: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024415.xls/db2952e0-5c3a-4bda-8e0b-7b95efa9e12c?version=1.1>

Staženo: 10. 5. 2018.

rozdíl v odměňování byl zaznamenán mezi řídicími pracovníky, kde působí 60 % a více mužů a také mezi speciality, kde je poměr obou pohlaví vyrovnaný.<sup>112</sup>

**Vertikální genderovou segregací** se rozumí jev, kdy je příjmová nerovnost podmíněna pozicí mužů a žen ve struktuře organizace. Muži mají vyšší pozici, zpravidla vedoucí pozice a tím i vyšší finanční ohodnocení. Vertikální genderová segregace je způsobena tzv. skleněným stropem, což je neviditelná bariéra, která ženám brání dosáhnout na manažerské, na vyšší pozice.<sup>113</sup>

V současné době je na trhu situace taková, že ve vedení českých soukromých společností z celého trhu je přibližně 37 % žen v dozorčích radách akciových společností a 17 % v představenstvech (ve statutárním orgánu).<sup>114</sup> V posledních 5 letech je tato situace poměrně konstantní.

Jedním z přetrvávajících důvodů, proč dochází k nerovnosti odměňování mužů a žen, je nerovnoměrné zatížení žen a mužů v péči o členy rodiny. Těmi, co častěji přerušují svou pracovní kariéru, jsou ženy, což se promítá do jejich finančního ohodnocení na trhu práce po návratu z rodičovské dovolené. Toto tradiční pojetí rolí dle průzkumů z roku 2012 podporovala dlouhodobě přibližně polovina českých mužů a 45 % Češek.

Důsledkem nižšího odměňování žen je jejich vyšší míra ohrožení chudobou a sociálního vyloučení, nižšího důchodu, a ještě větší posílení tradičních rolí muže a ženy ve společnosti. Nižší příjmy v průběhu pracovního života ženy mají vliv pochopitelně na výši starobního důchodu. Česká republika je však v rámci EU při zohlednění vdovských, vdoveckých důchodů a započtení všech pilířů penzijního systému země se čtvrtým nejmenším rozdílem v důchodech (13 %). Menší rozdíl je v Lotyšsku, na Slovensku a v Estonsku.<sup>115</sup>

Dále nižší příjem ženy v rodinách také podporuje rodinu v rozhodnutí, že žena zajistí péči o dítě, zůstane s ním doma na mateřské, posléze rodičovské dovolené a muž bude nadále pracovat.

---

<sup>112</sup> ČSÚ 2014b Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních tříd CZ-ISCO a podle vzdělání v roce 2013. Online: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024438.xls/1eeee0b3-0c62-44e9-8255-05351620d6d1?version=1.1>

Staženo: 13. 5. 2018.

<sup>113</sup> Používá se také pojem skleněný útes – jedná se o situaci, ve které jsou ženy obsazeny do top-managementu, ale až v době, když se organizace nachází ve finanční krizi.

<sup>114</sup> Dostupné z: <http://diverzita.cz/index-zastoupeni-zen-ve-vedeni-2017-dosahl-u-ceskych-top-250-firem-125/>

<sup>115</sup> ČR je však zemí Evropské unie s devátým nejnižším důchodem.

V České republice se obecně ženy málo brání nerovnému odměňování, a tak ani kontrolní orgány, jako jsou inspektoráty práce nebo odbory a Veřejný ochránce práv, nemají dostatek poznatků, nebo spíše evidenci o četnosti tohoto jevu. Důvodem, proč se ženy nebrání, je obava ze ztráty zaměstnání, nedůvěra k rozhodnutím soudů na poli antidiskriminačního práva, a také délka a náklady soudního řízení.

V České republice je tedy s ohledem na výše uvedené hlavním důvodem nerovného odměňování mezi ženami a muži **zažitý stereotyp rolí žen a mužů ve společnosti**. Tento stereotyp je podporován nedostatkem infrastruktury spočívající v zařízeních denní péče o děti. Ženy tak zůstávají s dětmi doma. Nedostatečná kapacita zařízení péče o děti má za následek mimo jiné i vyšší nezaměstnanost žen po rodičovské dovolené.<sup>116</sup>

Ženy často ani nevyjednávají o výši mzdy, neboť je pro ně v danou chvíli nejdůležitější flexibilita vykonávané práce a sladění pracovního života s životem soukromým. Jde o situaci, ve které ženy vyhledávají tzv. kompenzační zaměstnání, které neodpovídá jejich vzdělání, praxi, zkušenosti, ale jde o zaměstnání, se kterým mohou skloubit péči o dítě.

Zaměstnavatelé mohou situaci nerovného odměňování žen a mužů změnit nastavením firemní kultury (např. zavedením firemního etického kodexu), přijmutím více žen do vedení společnosti, vytvořením transparentního systému hodnocení, nebo zavedením benefitů využitelných rodiči (např. zajištění pečovatelky). Vláda, parlament a státní správa mohou také přispět k řešení nerovného odměňování, a to díky opatřením, jako je:

- větší osvěta v prolomení genderového stereotypu,
- motivace zaměstnavatelů ke spravedlivě odměně slevou na dani,
- posílení financování feminizovaných profesí ve školství, zdravotnictví a sociálních službách,
- zlepšení pracovních podmínek v těchto odvětvích (práce o víkendu, o svátcích u žen matek způsobuje ženám komplikace),
- umožnění více sladit pracovní a soukromý život matkám – podpora zkrácených úvazků matek s malými dětmi,
- zvýšení minimální mzdy – ženy častěji pracují za minimální mzdu,

---

<sup>116</sup> Někdy ženy ve vysokých pozicích nejsou nakloněné k pomoci jiným ženám v postupu v zaměstnání nebo k zajištění spravedlivé odměny. Jde o tzv. syndrom zlatých sukni

- vytvoření metodiky pro posouzení práce stejné hodnoty – aby kontrolní orgány mohly lépe porovnat příjmy zaměstnanců,
- zveřejnění statistik o výších mzdy.

Samozřejmě přispět k řešení nerovného odměňování mužů a žen mohou i odbory, kontrolní orgány nebo neziskové organizace. Jejich pozice není ale příliš silná. Například odbory nepodávají skoro vůbec podněty na nerovné odměňování k oblastním inspektorátům práce nebo k Veřejnému ochránci práv. To ale neznamená, že se na trhu práce nevyskytují i příklady dobré praxe spočívající v posilování pozice žen v pracovněprávních vztazích. Jsou to určité motivační programy pro ženy, mentoringové programy v organizacích (dodání důvěry ženám k prosazení se), implicitní metody k proměně genderových stereotypů v organizacích apod.

Obecně je nutné ve společnosti zvyšovat povědomí o nerovném odměňování. Pomoci by tomu jednak mohlo zveřejnění statistik Ministerstva práce a sociálních věcí o regionálních mzdách, a jednak využívání více očištěné a neočištěné míry GPG. Co se týká aktuální právní úpravy v oblasti diskriminace na základě pohlaví v oblasti zaměstnání, konkrétně u nerovného odměňování, tak ta dle odborníků nepotřebuje dostát změn. Spíše je problémem nízká úroveň vymahatelnosti a vynutitelnosti těchto povinností (což je problémem nízkou aktivitou obětí diskriminace na základě pohlaví).

Výrazně by mohlo pomoci, kdyby měl Veřejný ochránce práv aktivní legitimaci k podání žaloby ve veřejném zájmu ve věcech diskriminace. Již samotná možnost podání žaloby Veřejným ochráncem práv by pro zaměstnavatele, kteří hodlají jednat odlišně v oblasti odměňování mužů a žen, mohla být pohružkou a raději se takovému nerovnému zacházení zaměstnavatelé vyhnou.

Více by se měla Česká republika řídit Doporučením Komise 2014/124/EU o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti ze dne 7. března 2014, které ve svém předmětu uvádí: „*Doporučení poskytuje členským státům návod, který jim má pomoci lépe a účinněji uplatňovat zásadu rovného odměňování v rámci boje proti diskriminaci v odměňování a přispět k řešení přetrvávajících rozdílů v odměňování žen a mužů.*“

V daném doporučení jsou různé nástroje a opatření, které pomáhají k lepšímu uplatňování zásady rovného zacházení v oblasti odměňování žen a mužů. Jako příklad

takového opatření lze uvést zavedení práva zaměstnance na informaci o úrovni mzdy, platu, odměny rozdělené podle pohlaví, a to za vykonanou stejnou práci.

Dalšími možnostmi, jak snížit nerovnost v odměňování žen a mužů, jsou: podpora zaměstnavatele, který bude nabízet zkrácený úvazek pro sladění pracovního a rodinného života, zvýšení počtu zařízení denní péče o děti atd.



## 6 Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích

V situaci, kdy dojde ze strany zaměstnavatele k porušení zásady rovného zacházení, tedy k diskriminaci zaměstnance, má zaměstnanec několik možností postupu, jak se účelně nežádoucím jednáním zaměstnavatele bránit. Velmi často se oběti diskriminace z řad zaměstnanců rozhodnou raději ze zaměstnání odejít s pocitem křivdy nebo bezmoci, než aby využili právní prostředky ochrany před diskriminací v zaměstnání, které jim náš právní řád poskytuje. Právních prostředků ochrany před diskriminací je hned několik a lze je dělit na veřejnoprávní a soukromoprávní, nebo také na mimosoudní a soudní. V této práci je uvedeno dělení druhé.

### 6.1 Mimosoudní právní prostředky

Nejprve by měl zaměstnanec zaměstnavatele vyzvat ke zjednání nápravy nebo sdělit formou **stížnosti zaměstnavateli**, v jakém jeho jednání spatřuje diskriminaci. Zaměstnavatel má dle § 276 Zpr povinnost se zaměstnancem, nebo na jeho žádost s odborovou organizací, nebo radou zaměstnanců nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tuto stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu, projednat pod sankcí ve formě pokuty udělené oblastním inspektorátem práce. Zde navazujeme na další možnost zaměstnance, jak se může bránit, a to **podáním podnětu oblastnímu inspektorátu práce** ke kontrole zaměstnavatele, pokud se domnívá, že se zaměstnavatel mohl dopustit svým jednáním přestupku či správního deliktu (u právnických osob) na úseku rovného zacházení. Dle § 11 a § 24 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, se fyzická osoba nebo právnická osoba dopustí sankcionovaného jednání na úseku rovného zacházení tehdy, pokud nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování, odbornou přípravu a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, nebo když diskriminuje zaměstnance dle § 16 Zpr, postihne nebo znevýhodní zaměstnance z důvodu, že se zaměstnanec domáhal svých práv nebo nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů anebo jak již bylo zmíněno, pokud zaměstnavatel neprojedná onu stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Posledně zmíněné jednání může být sankcionováno pokutou až 400.000,-Kč, předchozí uvedená pokutou až 1 mil Kč. V případech neposkytnutí zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejné mzdy, platu jako jinému zaměstnanci je pokuta stanovena až do 500.000,-Kč.

Na oblastní inspektorát práce *se může obrátit i uchazeč o zaměstnání*, kterému záruky poskytuje ZamZ, a to konkrétně § 4 ZamZ, který ukládá povinnost účastníkům právních vztahů zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání (výčet diskriminačních znaků byl rozšířen pozměňovacím zákonem č. 206/2017 Sb., kdy byla do § 4 odst. 2 ZamZ připojena věta: „*Právo na zaměstnání nelze občanovi odeprít z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.*“). Dále v § 12 ZamZ stanoví zákaz mimo jiné činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter. Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženského, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštními právním předpisem, dále informace, které neodpovídají dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejících se o zaměstnání. Ustanovení § 4 ZamZ platí i zde.

Další obranou oběti diskriminace je možnost obrátit se se svým podnětem na **Veřejného ochránce práv**<sup>117</sup>, který vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací a tím přispívá 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 tímto účelem poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace, provádí výzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací a zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty (více je o veřejném ochránci práv pojednáno v kapitole 6.3.).

---

<sup>117</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

Obětem diskriminačního jednání je dle AntiDZ dána další možnost právní pomoci ve věcech ochrany práv obětí diskriminace. Toto ustanovení předpokládá vznik **právnických osob, které byly založeny za účelem ochrany práv obětí diskriminace** (tuto činnost mají bezpodmínečně uvedenou ve stanovách) spočívající v poskytování informací o možnostech právní pomoci, v poskytnutí součinnosti při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací. Právnícké osoby jsou navíc oprávněny podávat správním orgánům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení, podněty k provedení kontroly a k zahájení řízení. Orgány vykonávající kontrolu v oblasti zaměstnanosti jsou Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce. Díky danému ustanovení je zajištěna široká dostupnost pomoci obětem diskriminačního jednání a doplnění činnosti veřejného ochránce práv.

Právníckými osobami vzniknuvšími za účelem právní pomoci obětem diskriminace, jsou především **nevládní organizace**, které často poskytují i psychologickou a sociální pomoc. I přes to, že jsou tyto organizace jednoznačně pro oběti nerovného zacházení přínosem, tak jejich právní úprava je dosti benevolentní a nevyžaduje pro vznik právnícké osoby žádné specifické podmínky či udělení akreditace. Osoby, které poskytují právní pomoc apod., mají poskytovat odbornou pomoc, ale opět bez specifikace jejich odborné způsobilosti. Chybí také zakotvení povinnosti mlčenlivosti a povinnosti pojištění odpovědnosti za způsobenou škodu právníckou osobou. Naproti tomu chybí ale i financování činnosti těchto právníckých osob z dotací ze strany státu. Právnícké osoby, které pomoc poskytují zpravidla zdarma, jsou tak neustále podrobeni úsilí hledat zdroje financování jejich činnosti, což s sebou přináší pocit nejistoty a další existence takových subjektů.<sup>118</sup>

Současně jsou tyto subjekty také oprávněné zastupovat oběť nerovného zacházení v soudním řízení, a to výslovně dle § 26 odst. 3 zák. č. 99/1963 Sb., OSŘ, ve znění pozdějších předpisů, který stanoví: „*Ve věcech ochrany před diskriminací na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, se účastník může dát v řízení zastupovat též právníckou osobou vzniklou na základě zvláštního právního předpisu, k jejímž činnostem uvedeným ve stanovách patří ochrana před takovou diskriminací.*“ Obdobně zní a užije se § 35 odst. 4 zák. č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů,

---

<sup>118</sup> Lze srovnat s pozicí subjektů poskytujících pomoc obětem trestných činů, které musejí být akreditované, musí splnit řadu povinností, ale mají možnost být dotovány ze státního rozpočtu.

v případech, kde je účastník diskriminován správním orgánem (výčet důvodů je širší než v OSŘ). V praxi však nedochází často k využívání těchto ustanovení. Nevládní organizace upřednostňují zastoupení oběti spolupracujícím advokátem.

Vyjmenované činnosti v § 11 AntiDZ mohou poskytovat i poskytovatelé sociálních služeb dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. Tito poskytovatelé, na rozdíl od subjektů dle antidiskriminačního zákona, musí splňovat celou škálu povinností, aby jimi poskytované služby byly kvalitní a musí být pojištěni pro případ odpovědnosti za škodu způsobenou při poskytování sociálních služeb.

Ne příliš využívanou možností řešení sporu v pracovněprávních vztazích je mediace. **Mediace** je alternativní mimosoudní metodou řešení konfliktu pracovněprávního vztahu, v tomto případě konfliktu oběti diskriminace a zaměstnavatele. Cílem je nalezení smířčího řešení konfliktu, které bude odpovídat představám zúčastněným osobám a dojde k uzavření mediační dohody.<sup>119</sup>

## 6.2 Občanskoprávní žaloba

Pokud zaměstnanec vyhodnotí, že jeho diskriminace byla obecně řečeno vyšší intenzity, než aby věc stačilo řešit mimosoudně, má možnost se obrátit přímo na soud. Zákoník práce přímo neupravuje právní prostředky ochrany před diskriminací, ale ve svém § 17 odkazuje na zákon antidiskriminační, a to konkrétně na jeho § 10. Jestliže se tedy cítí zaměstnanec poškozen z důvodu porušení zásady rovného zacházení nebo z důvodu, že došlo k diskriminaci, může podat žalobu k soudu dle § 10 AntiDZ. Touto žalobou se může domáhat zejména upuštění od diskriminace (tzv. zdravotní žaloba, jestliže zásahy trvají), odstranění následků diskriminačního zásahu (domáhat se uvedení do stavu, jako kdyby k diskriminaci nedošlo, tzv. restituční žaloba), a mimo to může navíc požadovat přiměřené zadostiučinění. V žalobě lze tyto prostředky nápravy kumulovat současně, nebo je zvolit individuálně, přičemž se jedná o právní úpravu demonstrativního výčtu prostředků nápravy. Ve většině případů jsou vyžadovány prostředky nápravy univerzálního charakteru, a to morální satisfakce a náhrada nemajetkové újmy v penězích. U morální satisfakce je nejčastější formou neveřejná písemná omluva. Žalobce musí text omluvy dostatečně navrhnout soudu, ale soud je oprávněn text omluvy upravit a přeformulovat z důvodu konkretizace diskriminačního jednání v průběhu soudního jednání, avšak nesmí přesáhnout

---

<sup>119</sup> Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci, ve znění pozdějších předpisů

rozsah návrhu žalobce.<sup>120</sup> V případech, ve kterých taková omluva nebude plnit svůj účel, je možné požadovat v žalobě v petitu určovací výrok, že k diskriminaci došlo specifikovaným jednáním, přičemž žalobce nemusí prokazovat naléhavý právní zájem, jak je tomu typické u určovací žaloby.

Jestliže by výše zmíněné prostředky ochrany byly nepostačující (upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminace a přiměřené zadostiučinění) a jednání spočívající v porušení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace by ve značné míře snižovalo dobrou pověst, důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má oběť diskriminace také nárok na náhradu nemajetkové újmy v penězích, jejíž výši určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení došlo.

Před účinností AntiDZ se musely oběti diskriminačního jednání domáhat ochrany použitím § 13 zákona č. 40/1964 Sb. (tehdy platného a účinného občanského zákoníku), a to *žalobou na ochranu osobnosti*. Právo na rovné zacházení bylo dle doktrinárních názorů součástí tzv. jednotného všeobecného osobnostního práva. Ochrana osobnostních práv je však stále na místě pro ty případy, ve kterých dochází k diskriminaci, ale z jiných důvodů, než z těch, které jsou uvedeny v § 2 odst. 3 AntiDZ (*rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor, státní příslušnost*). Takovým jiným důvodem může být například trestní minulost zaměstnance, pokud zaměstnavatel požaduje výpis z rejstříku trestů bez jakéhokoliv záznamu. Osoby, které jsou oběťmi diskriminačního jednání **z jiného důvodu, než z důvodu uvedeného v AntiDZ**, se mohou bránit podle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který je účinný od 1. 1. 2014. Ustanovení § 81 a 82 zmíněného zákoníku zaručuje ochranu osobnosti člověka a dává dotčenému právo domáhat se, aby bylo od neoprávněného zásahu do jeho osobnosti upuštěno, nebo aby byl odstraněn jeho následek. Dále dle § 2956 zákona č. 89/2012 Sb. může oběť žádat náhradu škody i náhradu nemajetkové újmy, a odčinit lze i způsobené duševní útrapy.

Důležité je zmínit rozsudek Nejvyššího soudu Rc 98/2010, který uvedl princip, že diskriminací, kterou je způsoben zásah do osobnostních práv, je vyvolání „pokořujícího“ účinku, který oběť diskriminace pociťuje vnitřně a je tak ponížena „ve svých vlastních očích“ bez ohledu na vnímání dalšími osobami. Kolem roku 1990, kdy se antidiskriminační spory rozhodovaly podle § 13 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, byl onen

---

<sup>120</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp.zn. 23 Cdo 4669/2010

„pokořující účinek“ oběti vnímán, až když byl vnímán i třetími osobami, veřejností. Naštěstí se tento pohled na posouzení diskriminace změnil již před účinností AntiDZ.

Osoba, se kterou je zacházeno méně příznivě, než s jinou osobou, musí tedy vyhodnotit, na základě kterého důvodu je s ní rozdílně zacházeno, aby tak zvolila správnou možnost své ochrany, a to buď podáním žaloby na ochranu osobnosti dle občanského zákoníku, nebo podáním žaloby dle AntiDZ (v případě, kdy je důvod rozdílného zacházení uveden v § 2 odst. 3 AntiDZ).

Řízení na základě § 10 AntiDz je řízení sporné, v prvním stupni v pracovních věcech rozhoduje příslušný okresní soud v tříčlenném senátu. Co se týká promlčecí lhůty, tak u materiální satisfakce je promlčecí lhůta obecná, u ostatních nároků k promlčení dle § 10 AntiDZ nedochází.<sup>121</sup>

### **Obrácené důkazní břemeno**

V případech, ve kterých je podána žaloba dle AntiDZ z důvodu přímé či nepřímé diskriminace, je pozice žalobce v soudním řízení usnadněna, neboť *důkazní břemeno nese žalovaný (ne však absolutně)*. Na první pohled by se mohlo zdát, že ustanovení § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu k ochraně proti přímé a nepřímé diskriminaci bude prostředkem msty zaměstnanců vůči zaměstnavatelům a bude tak zneužíváno. Ústavní soud ale odkázal na zpřesňující stanovisko, podle něhož nebude žalobci stačit pouze tvrdit, že byl diskriminován, ale musí také prokázat, že s ním bylo zacházeno neobvyklým, znevýhodňujícím způsobem, a musí tvrdit, že takové zacházení mělo diskriminační motiv. Jestliže toto tvrzení neprokáže, nebude v řízení úspěšný.<sup>122</sup> Až když žalobce unese důkazní břemeno spočívající v tvrzení, že došlo k nepříznivému zacházení motivovaném diskriminačním důvodem, přechází důkazní břemeno na žalovaného. Žalobce prokazuje zásah, kterým došlo k diskriminaci, ale nemusí prokazovat motiv diskriminace, ohledně motivu platí vyvratitelná domněnka.

Smyslem přenesení důkazního břemene na žalovaného je skutečnost, že ten má přístup k relevantním informacím (výše mezd žen a mužů apod.), ke kterým žalobci - oběti

---

<sup>121</sup>Analogicky z judikatury k osobnostním právům, Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12. 11. 2008, sp.zn. 31 Cdo 3161/2008

<sup>122</sup>Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. 4. 2006 – „Osoba, která tvrdí, že je obětí diskriminace, musí nejdříve soudu předložit skutečnosti dostatečně odůvodňující závěr o existenci možné diskriminace. (...) Nepostačí tedy pouhé její ničím nepodložené tvrzení o údajné diskriminaci.“

diskriminace, přístup nemají. Jde o tzv. vyrovnávací opatření v soudním řízení pro zachování formální rovnosti stran.<sup>123</sup>

Žalobce by měl v žalobě uvést tzv. komparátora, tj. osobu, se kterou se srovnává. Jde o osobu ve srovnatelné situaci, se kterou zaměstnavatel zachází příznivěji. Srovnávané osoby se musí lišit v diskriminačním důvodu (pohlaví, rasa atd.), a to alespoň domněle v očích oběti diskriminace – žalobce. Nemusí se jednat o osobu, která pracuje u zaměstnavatele ve stejnou dobu jako žalobce.<sup>124</sup> Lze se srovnávat i s komparátorem, který je zaměstnán v dceřiné společnosti, zatímco žalobce v mateřské společnosti.<sup>125</sup> Dokonce se vyskytl v judikatuře EU i pojem „hypotetický komparátor“, ale v takovém případě by byla důkazní situace žalobce značně složitá. Pokud není konkrétní komparátor, tak lze použít i *statistické údaje*, a to zejména v případech týkajících se nerovnosti odměňování žen a mužů, tj. v rámci diskriminace na základě pohlaví. Existuje však výjimka, kdy není třeba komparátora, a to je v případě, kdy se jedná o diskriminaci z důvodu těhotenství.<sup>126</sup> Komparátora také nebude třeba při žalobách podaných z důvodu obtěžování a navádění k diskriminaci.

Zaměstnanci však očekávali od AntiDZ vyšší ochranu před diskriminačním jednáním. „*Jde tak spíše o právně-politický kompromis, který dává zaměstnancům nové možnosti ochrany*“<sup>127</sup>. AntiDZ tak poskytuje zaměstnanci ochranu pouze proti jednání zaměstnavatele, které obsahuje alespoň jeden z diskriminačních znaků (*rasa, etnický původ, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor*). Pokud se tedy zaměstnavatel dopustí např. šikany (mobbingu) zaměstnance, AntiDZ se nebude na tento případ vztahovat. Zaměstnanec ke své ochraně musí využít jinou občanskoprávní žalobu. Výše uvedená žaloba dle § 133a OSŘ tedy slouží v souladu se zněním směrnic k ochraně proti přímé a nepřímé diskriminaci. V případech, ve kterých se bude jednat o obtěžování, pronásledování, pokynu nebo navádění k diskriminaci, nebude přítomna vyvratitelná domněnka motivovaného jednání a žalobce bude muset prokázat

---

<sup>123</sup> Implementováno do české právní úpravy dle směrnice Rady 97/80/ES, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví a dle směrnice Rady 2000/43/ES, o rovném zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ (čl. 8 stanoví, že „členské státy přijmou v souladu se svými právními řády nezbytná opatření, aby, jakmile se osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušeeno odpůrci prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení“).

<sup>124</sup> Srovnávání s předchůdci a následovníky, případ SDEU: Macarths C-127/79

<sup>125</sup> Teorie tzv. jednoho zdroje, případ SDEU: Allonby, C-256/01

<sup>126</sup> Z rozsudku Soudního dvora ES C-177/88 ze dne 8. listopadu 1990, E.J.P. Dekker proti Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV – Centrum) Plus

<sup>127</sup> Brůha, D., Praktické problémy antidiskriminačního zákona z pohledu zaměstnance, Práce a mzda, 1/2010, ročník 58

i motivaci žalovaného spočívající ve znevýhodnění žalobce z důvodu vyjmenovaných v AntiDZ a také k prokázání nežádoucích důsledků, jako je snížení lidské důstojnosti, vytvoření např. nepřátelského prostředí, nebo výsledek rozhodnutí vzniknuvší právě na základě nežádoucího jednání (podobné jako ve sporech na ochranu osobnosti).

Pro představu lze ještě uvést případ, který se v praxi také vyskytuje, a to ukončení pracovního poměru a tvrzení zaměstnance, že došlo k ukončení pracovního poměru na základě diskriminačního důvodu. Zaměstnanec musí podat žalobu na neplatnost skončení pracovního poměru do dvou měsíců od doručení dle jeho názoru neplatné výpovědi dle § 72 Zpr. I zde lze požadovat náhradu újmy po zaměstnavateli způsobené neplatným rozvázáním pracovního poměru z důvodu nerovného zacházení. Toto ustanovení je ustanovením speciálním k § 10 AntiDZ. Pokud zaměstnanec nedodrží dvouměsíční lhůtu k podání žaloby na neplatnost výpovědi, neznamená to, že by mu zanikalo právo domáhat se jiných svých nároků, než že pracovní poměr trvá nadále. Lze v obecné promlčecí lhůtě požadovat přiměřené zadostiučinění či náhradu nemajetkové újmy v penězích.

Specifickým případem by bylo ukončení pracovního poměru písemnou dohodou, kterou zaměstnanec podepsal, obdržel její jedno vyhotovení, a posléze se dozvěděl, že pravým důvodem ukončení pracovního poměru byl jiný důvod, a to diskriminační důvod. V tomto případě lze dovozovat, že by mohl zaměstnanec podat také žalobu na neplatnost dohody a žádat reparační nároky po zaměstnavateli.

I v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době platí, že zaměstnavatel nemůže zrušit pracovní poměr z důvodu diskriminačního, a to i přesto, že zákoník práce uvádí, že lze zrušit ve zkušební době pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Nelze však vykládat toto ustanovení bez ohledu na zásadu zákazu diskriminace.

Vhodné je také zmínit ještě skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem na základě výpovědního důvodu dle § 52 písm.c) Zpr, tj. pro nadbytečnost zaměstnance. Zaměstnavatel může svobodně rozhodnout, který zaměstnanec je pro něj tím nadbytečným, přičemž nesmí jít o zaměstnance, se kterým chce zaměstnavatel ukončit pracovní poměr na základě diskriminačního důvodu a tento důvod „ukryje“ pod zmíněnou nadbytečnost. Nejvyšší soud České republiky v rozsudku ze dne 22. května 2012 sp.zn. 21 Cdo 2358/2011 i v diskriminačních věcech vyloučil možnost přezkoumat, proč byl konkrétní zaměstnanec jako nadbytečný vybrán. Naproti tomu stojí náleží Ústavního soudu ze dne 30. dubna 2009 II. ÚS 1609/08, který uvádí, že svoboda zaměstnavatele provádět



organizační změny podle svých potřeb „nutně podléhá korektivu v podobě zákazu rozlišovat osoby, jichž se změny dotknou, podle nepřijatelných kritérií“.<sup>128</sup>

Pro úplnost je vhodné ještě uvést aplikační problém § 10 AntiDZ v situacích, ve kterých dojde k diskriminaci při výkonu veřejné moci. Rozhodnutí orgánu veřejné moci musí být nejdříve zrušeno z důvodu jeho nezákonnosti či nesprávného úředního postupu a poté se lze domáhat nápravy dle zákona o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci.

### **Trestní řízení**

Na závěr výkladu o ochranných prostředcích proti diskriminaci zaměstnance je nutné uvést, že v určitých případech může být jednání zaměstnavatele shledáno trestněprávním a může tak naplnit skutkovou podstatu některého z trestných činů. Oběť diskriminace má tak možnost podat u policejního orgánu nebo na státní zastupitelství trestní oznámení, ve kterém uvede skutečnosti, ve kterých by mohl být spatřován trestný čin (př. útisk, ublížení na zdraví, trestné činy proti lidské důstojnosti v sexuální oblasti).

## **6.3 Veřejný ochránce práv a jeho úloha v oblasti zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace**

Evropské směrnice stanovují členským státům povinnost zřídit subjekt, tzv. *equality body*, který se má zabývat právem na rovné zacházení a být v této oblasti proaktivní. Smyslem zřizování antidiskriminačních orgánů je účelná podpora rovného zacházení a doplňování právní úpravy reagující na změny ve společnosti. Zřízené subjekty ve státech EU si pak mohou navzájem sdělovat informace a tím ovlivňovat i praxi rovného zacházení v jednotlivých členských zemích, což může napomoci ke zlepšení rovného zacházení. V rámci EU se vyskytují dvě formy pojetí *equality body*, a to buď v podobě *tribunal-type bodies*, které mají pravomoc rozhodovat o diskriminaci, anebo v podobě *promotion-type bodies*, které jsou zaměřeny na poskytování právních rad a poskytování podpory obětem diskriminace. Český Veřejný ochránce práv se řadí k druhé formě. *Equality body* musí být zcela nezávislý subjekt, jehož činnost je neslučitelná s činností, která by ohrožovala důvěru v nestrannost a nezávislost funkce.

V České republice postavení, práva a povinnosti veřejného ochránce práv upravuje zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů. Již

---

<sup>128</sup> KVASNICOVÁ, J., ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační zákon*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015, str. 28

v § 1 odst. 5) tohoto zákona je uvedeno, že ochránce vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Od roku 2009, kdy byl zákon o Veřejném ochránci práv novelizován, je v ustanovení § 21b zákona uvedeno, že ochránce přispívá 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 a za tímto účelem poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace, provádí výzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací a zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty. Předmětné ustanovení je minimem činností, které má Veřejný ochránce práv vykonávat. V praxi vykonává širší okruh činností, které navazují na zákonem uložené činnosti.

V rámci kanceláře Veřejného ochránce práv, neboli ombudsmana, vzniklo oddělení s jedenácti zaměstnanci zaměřenými na oblast rovného zacházení.

Sám Veřejný ochránce práv shrnuje jeho činnosti do tří pilířů, a to informování, vzdělávání a pomáhání. Jedná se o jeho vizi, neboli koncept jeho činností.

## **1. Poskytování nezávislé pomoci obětem diskriminace**

Poskytování metodické pomoci obětem při podávání návrhu na zahájení řízení z důvodu diskriminace je stěžejní činností veřejného ochránce práv. Pomáhá oběti diskriminace s podáním podnětu k zahájení správního řízení, k podání žaloby či jiného návrhu, dále může pomoci s vymožením nároku nebo poučit, na jaký orgán se má oběť účelně obrátit. Veřejný ochránce práv však neseписuje podání, pouze tedy poskytuje konzultace a poradenství a v některých případech provádí šetření (někdy i místní šetření) u dotčených subjektů a shromažďuje informace ohledně daného případu a analyzuje, zda došlo k diskriminaci. O šetření sepisuje zprávu, ve které jsou shrnuty poznámky ochránce a mohou mít i význam v interpretační oblasti diskriminace dle § 21b písm. c) zákona o Veřejném ochránci práv.

## **2. Výzkum**

Provádění výzkumu Veřejným ochráncem práv není jakousi akademickou studií, ale činností, která navazuje na další činnosti ochránce v oblasti rovného zacházení. Jde o činnost, která slouží odborné veřejnosti. Ani zákon výslovně neupravuje, jaký má být účel výzkumu či jaké mají být cíle výzkumu. Obecně lze říci, že výzkumy mají pomoci

dodržování a respektování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, například tím, že budou zaměřeny na potenciální a domnělé pachatele diskriminace. Výzkum provádí ochránce pomocí dotazníků, obsahových analýz nebo pomocí strukturovaných rozhovorů apod. Závěry výzkumů včetně jejich právního hodnocení ochránce zveřejňuje a pomáhá tak širší informovanosti občanů. Zároveň na základě závěru výzkumu může ochránce formulovat doporučení, jak předpokládá zákon o veřejném ochránci práv v § 21b písm. c). K tématu této práce Veřejný ochránce práv prováděl výzkum zaměřený na diskriminaci v pracovní inzerci pomocí obsahové analýzy inzerce nabízené práce. V rámci výzkumu může Veřejný ochránce práv provádět tzv. situační testování za účelem zjišťování a prokázání diskriminačního jednání tam, kde je jednání těžko prokazatelné. Nesmí se však v takovém případě dotknout práv osob, neboť tato metoda není výslovně v zákoně Veřejnému ochránci práv dovolena a zároveň tato metoda neslouží k poskytování metodické pomoci obětem diskriminace. Spíše tedy slouží ke zjištění rozsahu nerovného zacházení ve společnosti.

### **3. Vydávání doporučení a zpráv**

Zákonodárce svěřil kompetenci spočívající ve vydávání doporučení a zpráv Veřejnému ochránci práv, jako orgánu neutrálnímu, nezávislému, který působí spíše preventivně a neukládá za nežádoucí jednání sankce. Veřejný ochránce práv má dosti volnou ruku při vybírání otázek souvisejících s rovným zacházením, které právně vyhodnotí a zveřejní buď v podobě zprávy nebo doporučení. Půjde zejména o situace, kde je potřeba usměrnit výklad rovného zacházení, aby nedocházelo k praktickým problémům souvisejícím s právem na rovné zacházení. Veřejný ochránce může vydávat zprávy a doporučení zcela z vlastní iniciativy nebo tak může reagovat na něčí podnět. Zpráva či doporučení by však měla obsahovat řešení či usměrnění obecné otázky vyskytující se v rozšířené praxi a dále by měla obsahovat doporučení, jak se diskriminačnímu jednání vyvarovat.

Ombudsman nazývá své výstupy také jako stanoviska, kde jde o právní stanoviska směřující k odborné veřejnosti, zatímco doporučení týkající se rovného zacházení slouží spíše široké (laické) veřejnosti. Doporučení obsahují vysvětlení, interpretaci otázek týkajících se rovného zacházení nebo s ním souvisejícím. Doporučení zvyšují informovanost společnosti o nerovném zacházení a také o tom, jak diskriminaci předcházet a nedopouštět se jí. Lze říci, že doporučení je podstatným zdrojem právních informací i v právnických databázích.

V neposlední řadě Veřejný ochránce práv zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty. V rámci EU byla zřízena organizace **Equinet** = European Network of Equality Bodies, která podporuje bližší spolupráci orgánů pro rovné zacházení členských států. Hlavním účelem je napomáhat při výměně informací mezi orgány pro rovné zacházení jednotlivých členských států a přispět tak k jednotnému výkladu evropského antidiskriminačního práva a ke zvýšení právní ochrany obětí diskriminace. Equinet je orgánem, který informuje Evropskou komisi o problémech týkajících se práva na rovné zacházení. Jde tak nepochybně o orgán, který mimo jiné napomáhá při tvorbě politiky.

Ombudsman může také mimo jiné doporučit změnu nebo zrušení právního předpisu, který považuje v rozporu s právem na rovné zacházení. U podzákoných právních předpisů může dokonce podat návrh na jejich zrušení k Ústavnímu soudu dle § 64 odst. 2 zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů. V rámci správního soudnictví může Veřejný ochránce práv podat žalobu na ochranu veřejného zájmu, přičemž výhodou je, že dotčená skupina osob nemusí hájit svá práva individuálně. Tento prostředek právní ochrany však bude využíván pomálu, neboť slouží pouze na úrovni správního soudnictví, a nikoliv v soukromoprávní oblasti.

Další činností, kterou se zabývá, je vzdělávání společnosti prostřednictvím konání seminářů a tréninků pro neziskové organizace, pro státní správu, zaměstnavatele a poskytovatele služeb. V rámci vzdělávání vede ještě s Právnickou fakultou Masarykovy univerzity tzv. Klinikou antidiskriminačního práva, neboli výuku pro studenty právnické fakulty.

Veřejný ochránce práv vydává pro Poslaneckou sněmovnu čtvrtletně výroční zprávy o jeho činnosti, poznatcích a doporučeních.

Zde je nastíněn výběr doporučení Veřejného ochránce práv, který se touto činností snaží osobám v pozici zaměstnavatele nebo zaměstnance přiblížit, jaké jednání je ještě v souladu se zásadou rovného zacházení a zákazem diskriminace v pracovněprávních vztazích, a na které je naopak nahlíženo jako na jednání diskriminující. Lze říci, že tato činnost Veřejného ochránce práv je značně užitečná v tom smyslu, že po nastudování těchto doporučení, se může zaměstnavatel vyhnout diskriminujícímu jednání, které by subjektivně nejprve za diskriminující nepovažoval. Veřejný ochránce práv těmito zprávami také rozšiřuje povědomí zaměstnavatelů a zaměstnanců o případy, které se v současné době

na pracovištích stávají. Informuje tak širokou veřejnost o diskriminaci a radí, jak se diskriminujícímu jednání vyvarovat.

### **6.3.1 Právní věty veřejného ochránce práv v jeho doporučeních**

#### **sp.zn. 134/2013/DIS**

*„Šikana, případně nerovné zacházení (§ 16 odst. 1 zákoníku práce) ze strany zaměstnavatele nemusí spočívat pouze v uplatňování nezákonných požadavků, ale též v excesivním či selektivním uplatnění jinak zákonného jednání. Skutečnost, že zaměstnavatel uplatňuje svá práva vůči konkrétnímu zaměstnanci v zákonném rozsahu, tedy sama o sobě nevylučuje, že se tímto jednáním dopouští šikany či nerovného zacházení (§ 16 odst. 1 zákoníku práce). Jakkoliv zaměstnanec nemá nárok na prodloužení pracovního poměru na dobu určitou, mimořádně krátké prodloužení, neprodloužení nebo ukončení pracovního poměru u zaměstnavatele, kde jsou běžně uzavírány pracovní poměry na dobu určitou v trvání více let, zakládá podezření na nerovné zacházení. V případě, že další okolnosti nasvědčují tomu, že toto neobvyklé jednání bylo motivováno některým z důvodů uvedených v § 133a občanského soudního řádu, například věkem zaměstnankyně, je zaměstnavatel povinen prokázat, že jeho jednáním, byť prima facie zákonným, nedošlo v dané věci k porušení zásady rovného zacházení.“*

#### **sp.zn. 7930/2014/VOP (pohlaví, mateřství)**

*„Pokud zaměstnavatel v postavení instituce, která je příjemcem finanční podpory GA ČR na realizaci projektu, odmítne již udělenou grantovou podporu přijmout a neumožní zaměstnankyni, která byla autorkou či spoluautorkou projektu a má být zároveň i jeho řešitelkou/spoluřešitelkou, na něm pracovat s odůvodněním, že tato vědecká pracovnice čerpá rodičovskou dovolenou, a bez racionálního důvodu tak zpochybní její schopnost projekt realizovat, aniž se zabývá různými možnostmi a formami práce na projektu, dopustí se přímé diskriminace z důvodu pohlaví (mateřství). Diskriminací by takové jednání nebylo pouze tehdy, pokud by takový postup zaměstnavatele byl odůvodněn věcným důvodem spočívajícím v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky by byly této povaze přiměřené (§ 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona).“*

#### **sp.zn. 157/2012/DIS (zdravotní postižení)**

*„Pokud Evropské právo umožňuje členskému státu, aby do svého právního řádu zakotvil výjimku z práva na rovné zacházení, je nutné vymezit rozsah výjimky.....Striktní omezení*

*přístupu nebo výkonu určité profese z důvodu zdravotního postižení bez objektivního a rozumného ospravedlnění představuje porušení zákazu diskriminace a zásah do základních práv.“*

**sp.zn.146/2012/DIS (mateřství)**

*„V rámci pracovního pohovoru zaměstnavatel nesmí uchazečům a uchazečkám o zaměstnání pokládat dotazy týkající se rodičovství a péče o děti. Takové jednání je možné kvalifikovat jako obtěžování, které je jednou z forem zakázané diskriminace. Pokud se takto získané informace stanou podkladem pro rozhodnutí o nepřijetí do zaměstnání, jedná se o přímou diskriminaci založenou na pohlaví. Totéž platí i pro případ, kdy uchazeč či uchazečka o zaměstnání odmítne odpovídat na nezákonné dotazy a v důsledku toho je ukončeno vyjednávání o uzavření pracovního poměru.“*

**sp.zn. 264/2011/DIS (pohlaví)**

*„Systematické odmítání uchazečů o zaměstnání mužského pohlaví v případech, kdy k tomu není věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce, představuje přímou diskriminaci založenou na pohlaví. Diskriminaci z důvodu pohlaví představuje i veřejné prohlášení o tom, že zaměstnavatel na danou pozici nezaměstná muže, nebo sdělení, že preferuje ženy. Prohlášení může odradit uchazeče o zaměstnání, a působit tak jako překážka při uplatnění jejich práva na zaměstnání.“*

**sp.zn. 163/2011/DIS (pohlaví)**

*„Pracovní inzerce formulovaná tak, že se práce nabízí výhradně mužům, aniž by pohlaví představovalo věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce, je přímo diskriminační z důvodu pohlaví. Fyzická náročnost výkonu práce není věcným důvodem spočívajícím v povaze vykonávané práce. V případě, že je pro zaměstnání nutná fyzická síla, je třeba uvést to jako požadavek přímo v inzerátu. Tím bude naplněna podmínka transparentnosti výběru uchazečů a uchazeček o zaměstnání. Ze zaměstnání, která jsou spojena s vyšší fyzickou náročností, není možné předem vyloučit všechny ženy. Naplnění požadavku fyzické síly je nutné posuzovat u uchazečů a uchazeček o zaměstnání individuálně.“*

**sp.zn. 176/2010/DIS (náboženství, víra, světový názor)**

*„Zaměstnavatel se nedopouští diskriminace z důvodu náboženství, pokud podnikne rozumné kroky ve vztahu k začlenění osob určitého náboženského vyznání. Povinnost zaměstnavatele*

*má však své limity. Je nutné, aby vstřícné kroky současně podnikli i zaměstnanci. V případě, že zaměstnavatel vyjde zaměstnancům vstříc, ale nevyhoví plně jejich požadavku, je na zaměstnancích, aby se rozhodli, zda upřednostní náboženské principy, nebo své zaměstnání. V případě, že by zaměstnavatel požadavku zaměstnankyň na volné dny z náboženských důvodů s ohledem na provozní podmínky vyhovět mohl a učinil by tak, nejednalo by se o diskriminaci osob bez vyznání.“*

**sp.zn. 1594/2014/VOP (těhotenství, mateřství)**

*„Odvolání vedoucí zaměstnankyně z pozice z důvodu těhotenství či mateřství představuje přímou diskriminaci ve smyslu ustanovení § 2 odst.3 AntiDZ. Ztráta možnosti vrátit se po skončení mateřské dovolené (dle § 47 ZPr) na svou původní pracovní pozici představuje sekundární méně příznivé zacházení ve smyslu ustanovení § 2 odst. 3 AntiDZ.“*

**sp.zn. 167/2012/DIS (těhotenství)**

*„Pokud zaměstnavatel před vznikem pracovního poměru vyžaduje od uchazeček o zaměstnání potvrzení o tom, že nejsou těhotné, dopouští se nedovoleného shromažďování citlivých údajů. V případě, že je takové potvrzení použito jako podklad pro rozhodnutí o zaměstnání či nezaměstnání uchazečky o zaměstnání jedná se o přímou diskriminaci na základě pohlaví. Vyvíjí-li zaměstnavatel nátlak na zaměstnankyni či zaměstnance vracející se z mateřské či rodičovské dovolené, aby sami pracovní poměr ukončili, jedná se přinejmenším o obtěžování. V závislosti na intenzitě tohoto nátlaku by se mohlo jednat i o přímou diskriminaci založenou na pohlaví. V rámci propuštění z důvodu nadbytečnosti v návaznosti na organizační změny musí zaměstnavatel respektovat zákaz diskriminace. V případě, že zaměstnavatel zruší pracovní místo zaměstnankyně, která čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou, nebo se z mateřské či rodičovské dovolené vrací, budí tato skutečnost podezření, že k organizační změně došlo pouze účelově.“*

**sp.zn. 32/2012/DIS (těhotenství)**

*„Obětí diskriminace založené na pohlaví (těhotenství) může být i zaměstnankyně, která není těhotná, ale podstupuje léčbu zdravotnických komplikací, která směřuje ke zvýšení pravděpodobnosti v budoucnu otěhotnět.“*

**sp.zn. 1038/2017/VOP (věk)**

*„Odměna státním zaměstnancům k životnímu výročí 50 a 60 let z fondu kulturních a sociálních potřeb, pokud služební poměr trvá nejméně 5 let, nezakládá přímou diskriminaci ve vztahu k zaměstnancům mladším, protože tohoto významného životního jubilea doposud nedosáhli, a proto se nenachází ve stejné či srovnatelné situaci. V české společnosti je dosažení životního jubilea „kulatin“ 50 let a výše považováno za významnější než dosažení 30 a 40 let. Člověk se dovršením 50 a 60 let přibližuje věku, kdy mu vzniká nárok na starobní důchod, tj. opatření v podobě daru plní pro zaměstnance vyššího věku funkci motivační, je blahopřáním a současně poděkováním za loajalitu k zaměstnavateli.“*

**sp.zn. 7077/2015/VOP (věk)**

*„Ustanovení kolektivní smlouvy, které podmiňuje rozdílné zacházení se zaměstnanci tím, zda jim vznikl, nebo nevznikl nárok na starobní důchod, vzbuzuje podezření na přímou diskriminaci z důvodu věku. Takové rozdílné zacházení nenaplní znaky nepřímé diskriminace dle § 3 odst. 1 AntiDZ, jelikož nárok na starobní důchod je spjat s dosažením důchodového věku a ustanovení kolektivní smlouvy tak není zdánlivě neutrální.*

*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 na základě věku.*

*Ve věcech pracovních poměrů je přípustné takové rozdílné zacházení, které má věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené, nikoli takové, které sleduje jakýkoli legitimní cíl. Ustanovení § 6 odst. 3 AntiDZ jde v ochraně proti diskriminaci nad rámec čl. 6 směrnice 2000/78/ES, když možnosti přípustného rozdílného zacházení zužuje.“*

**sp.zn. 265/2015/VOP (zdravotní postižení)**

*„Prémie jsou odměňováním ve smyslu § 5 odst. 1 AntiDZ, a proto i pro jejich přiznání platí, že s touto složkou platu nelze nakládat zcela libovolně a přiznávat ji netransparentně, bez jakýchkoli pravidel. Zákaz diskriminace se vztahuje na všechny složky mzdy, nárokové i nenárokové. Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci nižší prémii proto, že pobírá invalidní důchod, dopouští se přímé diskriminace z důvodu zdravotního postižení.“*



## **7 Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace v dalších zemích Evropské unie**

Jak již bylo uvedeno, v roce 2000 došlo v EU k zásadní změně přijetím dalších dvou směrnic v oblasti antidiskriminačního práva, a to směrnice Rady č. 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, **kteřou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ** a směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, **kteřou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání**. Dále v roce 2006 byla přijata směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006, **o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání**.

Provádění těchto ustanovení směrnic do vnitrostátních právních úprav 28 členských států je každoročně popisováno v aktualizovaných zprávách jednotlivých zemí. Každý členský stát je zastoupen odborníkem na oblast rovného zacházení mužů a žen a zákazu diskriminace, který zprávu předkládá. Odborníci jednotlivých zemí tvoří Evropskou síť odborníků, která byla vytvořena v roce 2014.<sup>129</sup> Za ČR je tímto odborníkem pan David Zahumenský (non – discrimination) a paní Kristina Koldinská (gender).

Zprávy předkládají i kandidátské země pro vstup do EU, jako je Makedonie, Černá Hora, Srbsko, Turecko a země EHP Island, Lichtenštejnsko a Norsko.

Následující podkapitoly jsou zaměřeny na sousední státy České republiky a dále pak na Francii a Spojené království Velké Británie a Severního Irska. Spojené království Velké Británie a Severního Irska bylo vybráno ke komparaci z důvodu jeho odlišnosti spočívající v angloamerickém právním systému.

### **7.1 Slovensko**

Ve Slovenské republice za účelem zapracování směrnic o rovném zacházení, museli také přijmout antidiskriminační zákon. K přijetí zákona a jeho účinnosti došlo již v roce 2004. Jedná se o zákon č. 365/2004 Z.z., o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach

---

<sup>129</sup> Srovnávací dokumenty týkající se dodržování zásady rovného zacházení mužů a žen a zákazu diskriminace jsou dostupné z: [www.equalitylaw.eu](http://www.equalitylaw.eu)

a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Dále jen „antidiskriminační zákon SR“.

Antidiskriminační zákon SR hned v úvodu uvádí, že upravuje uplatňování zásady rovného zacházení a prostředky právní ochrany, pokud dojde k porušení této zásady. Český AntiDZ naopak hned vymezuje oblasti, ve kterých vymezuje zákaz diskriminace a zásadu rovného zacházení.

Dodržování zásady rovného zacházení spočívá v zákazu diskriminace z důvodů vymezených v § 2 antidiskriminačního zákona SR, přičemž oproti českému AntiDZ je výčet pestřejší a působnost zákona tedy v některých oblastech širší. Mimo shodné důvody s českým AntiDZ zde nalezneme další důvody, jako je manželský stav nebo rodinný stav, barva pleti, jazyk, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, majetek, rod nebo jiné postavení, ale také důvod jako je oznámení kriminality nebo jiné protispolečenské činnosti.

Zakotvení důvodů jako je oznámení kriminality nebo jiné protispolečenské činnosti lze hodnotit pozitivně, neboť nepochybně k diskriminaci na základě těchto důvodů v praxi dochází a oběti diskriminace tak mají možnost využít právních prostředků ochrany proti nerovnému zacházení dle antidiskriminačního zákona SR. Tyto důvody jsou v zákoně uvedeny nad rámec znění unijních předpisů týkajících se rovného zacházení.

Další zajímavostí v antidiskriminačním zákonem SR je ochrana i právnických osob. V § 2a odst. 9 antidiskriminačního zákona SR je uvedeno, že: „*Diskriminácia právnickej osoby je nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k tejto osobe z dôvodov podľa § 2 ods. 1, ak ide o jej členov, spoločníkov, akcionárov, členov jej orgánov, jej zamestnancov, osôb konajúcich v jej mene alebo osôb, v mene ktorých koná táto právnická osoba.*“ Právnické osoby na Slovensku tak požívají větší ochrany, než je tomu v České republice.

Antidiskriminační zákon SR a AntiDZ jsou si ve vymezení jednotlivých forem diskriminace velmi podobné.

I ve Slovenské republice se v případech posuzování přípustného nerovného zacházení uplatňuje test proporcionality. Nerovné zacházení musí být vždy odůvodněno legitimním cílem a přiměřenými požadavky.

Co se týká zásady rovného zacházení v pracovněprávních vztazích a v obdobných právních vztazích, lze říci, že antidiskriminační zákon SR poskytuje stejné záruky jako český AntiDZ, a to tak, že se tento zákaz vztahuje i na přístup k zaměstnání, k povolání,

na podmínky a způsob výběru uchazečů o zaměstnání, na samotný výkon zaměstnání a na podmínky výkonu zaměstnání, na odměňování, na funkční postup v zaměstnání, na propouštění zaměstnanců, na přístup k odbornému vzdělávání a dále navíc, jak je již zmíněno výše, na členství a působení v organizaci zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Antidiskriminační zákon SR rovněž zakotvuje zvýhodněné postavení zaměstnanců se zdravotním postižením, kdy má zaměstnavatel povinnost přijmout taková opatření, aby zaměstnancům se zdravotním postižením bylo umožněno u něj pracovat. I zde je totožná podmínka jako v českém AntiDZ, že pro zaměstnavatele opatření nesmí být nepřiměřeně náročná a bere se v potaz prospěch, který dané opatření přinese osobě se zdravotním postižením a dále finanční možnosti zaměstnavatele a v neposlední řadě, zda nelze účelu dosáhnout i jiným způsobem.

Dále rovněž zakotvuje důkazní břemeno v antidiskriminačních sporech, které je pojato stejně jako v české úpravě, tzv. „obráceně“. Oběť nerovného zacházení se může nechat zastoupit právníčkou osobou, a to Slovenským národním střediskem pro lidská práva.

Zajímavou právní normou obsaženou v § 8a antidiskriminačního zákona SR<sup>130</sup> je možnost přijetí dočasných vyrovnávacích opatření orgány veřejné správy nebo jinými právníckými osobami směřujícími k odstranění znevýhodnění vyplývajících z důvodů rasových, nebo etnického původu, příslušnosti k národnostní menšině nebo etnické skupině, rodu anebo pohlaví, věku, zdravotního postižení, když cílem těchto dočasných vyrovnávacích opatření je zabezpečení rovnosti příležitostí v praxi. Například se jedná o opatření spočívající v podporování osob znevýhodněných skupin v zaměstnání, o opatření vytvářející rovnost v přístupu k zaměstnání nebo vzdělávání. Takové opatření může být přijato, pokud existuje prokazatelně nerovnost. Cílem opatření je snížení nebo odstranění takové nerovnosti a opatření musí být přiměřená a nevyhnutelná k dosažení odstranění nerovnosti. Jak je z názvu opatření jasné, jsou to opatření dočasná, která mohou být přijata pouze na dobu nezbytnou k odstranění nerovnosti a zároveň jsou orgány povinné průběžně monitorovat, vyhodnocovat a zveřejňovat přijatá dočasná vyrovnávací opatření s cílem přehodnocení opodstatněnosti jejich dalšího trvání. Orgány podávají také zprávy Slovenskému národnímu středisku pro lidská práva.

---

<sup>130</sup> Dané ustanovení je účinné od 1. 4. 2008

Taková dočasná vyrovnávací opatření český AntiDZ nezná a bylo by vhodné se touto právní normou nechat inspirovat, neboť by pak stát měl větší možnost sám vytvořit rovnost příležitostí.

Původně ve vládním návrhu zmíněná opatření neměla dočasnou povahu a možným rozporem s Ústavou se zabýval Ústavní soud Slovenské republiky (dne 14. 10. 2004). Panovala obava, že ustanovení § 8 odst. 8 antidiskriminačního zákona SR porušuje princip právní jistoty, neboť nebyl jasně daný účel vyrovnávacích opatření a ani podmínky, za nichž budou opatření přijímána a také nebylo jasné, kdo konkrétně bude mít pravomoc opatření přijmout. Právní norma byla formulována velice obecně a byla dle názoru navrhovatelů v rozporu s rovností všech lidí v základních právech a svobodách, protože může dojít ke zvýhodnění skupiny na základě rasy nebo etnického původu (a dalších důvodů). Ústavní soud zaujal takové stanovisko, že pozitivní opatření mohou být přijata pouze dočasně, aby nedošlo ke znevýhodnění ostatních lidí, aby v podstatě nedošlo k obrácené diskriminaci.

Zákonodárny sbor Slovenské republiky zareagoval na tento názor Ústavního soudu a přijal upravený § 8a antidiskriminačního zákona SR, kde byla tedy nově formulována dočasnost vyrovnávacích opatření, které povedou k odstranění znevýhodnění obyvatel a cílem bude rovnost příležitostí v praxi.

### **7.1.1 Slovenské národní středisko pro lidská práva**

Slovenské národní středisko pro lidská práva bylo zřízeno zákonem č. 308/1993Zb., o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva. Již tedy od 1. ledna 1994 měla Slovenská republika národní instituci na ochranu a podporu lidských práv. O deset let později se stala tato nezávislá právnická osoba antidiskriminačním orgánem a jde o National Equality Body, člena sítě EQUINET. Přijetím antidiskriminačního zákona SR došlo k rozšíření působnosti národního střediska. Dle § 1 zákona č. 308/1993 Zb. patří mezi činnosti Střediska následující výčet:

- monitoruje a hodnotí dodržování zásady rovného zacházení,
- shromažďuje informace o rasismu, xenofóbii a antisemitismu ve Slovenské republice,
- zabezpečuje právní pomoc obětem diskriminace a projevů intolerance,
- vypracovává a uveřejňuje zprávy a doporučení souvisejících s diskriminací,
- je oprávněné bezplatně zastupovat účastníka v řízení o věcech souvisejících s porušením zásady rovného zacházení,

- každoročně vydává zprávu o dodržování lidských práv, ve které je část věnována i oblasti rovného zacházení.

Pro Slovenské národní středisko pro lidská práva a Veřejného ochránce práv je společné členství v EQUINET, z čehož vyplývá obdobný rozsah činností v antidiskriminační rovině. Jedním z rozdílů je, že slovenská instituce může oběť zastupovat v řízení o porušení zásady rovného zacházení, zatímco Veřejný ochránce práv může pouze poradit a zprostředkovat právní pomoc, nikoli zastupovat oběť diskriminace v řízení.<sup>131</sup>

## 7.2 Polsko

Polsko nemá dlouhodobé zkušenosti v boji proti diskriminaci. Samotné Polsko nepociťovalo sociální nátlak k přijetí antidiskriminačních norem, ale z důvodu členství Polské republiky v EU, muselo antidiskriminační normy implementovat do svého právního řádu.

Ústava Polské republiky z 2. 4. 1997 obsahuje obecné ustanovení, které zaručuje všem občanům bez rozdílu rovný přístup k právům, a v čl. 32 odst. 2 zakazuje diskriminaci v politickém, sociálním nebo ekonomickém životě na základě jakéhokoliv důvodu. Nejsou zde specifikovány zakázané formy diskriminace. Dále v čl. 33 mají ženy a muži zaručeny stejná práva v rodinném, politickém, sociálním a ekonomickém životě. Odst. 2 dále rovnost mužů a žen rozvádí tak, že mají rovné postavení ve vzdělávání, v zaměstnání, v postupu v zaměstnání, mají právo na spravedlivou odměnu za stejnou práci, stejné sociální zabezpečení. Je tedy upraveno rovné zacházení na základě pohlaví, náboženství, sdružování, státní a etnické příslušnosti, zdravotního postižení, válečné invalidity, rovné zacházení s dětmi, se spotřebiteli.

Antidiskriminační ustanovení byla přijata v roce 2003 v zákoníku práce. Obecně byla v Polsku diskutována otázka zákazu diskriminace na základě sexuální orientace z důvodu silné intervence katolické církve. Celkově byl postoj Polska relativně vlažný k implementaci právních norem EU týkajících se rovného zacházení a zákazu diskriminace zejména co se týká důvodu rasy, etnického původu, zdravotního postižení, věku, sexuální orientace. Ale vidina případných soudních řízení před SDEU, přiměla polské zákonodárce k přijetí antidiskriminačních norem.

---

<sup>131</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, Country report, Non – discrimination, Slovakia. European Union, 2017, 149 p., str. 124, PDF ISBN: 978-92-79-68846-1, dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4389-slovakia-country-report-non-discrimination-2017-pdf-2-01-mb>

Do roku 2010 obsahoval antidiskriminační ustanovení tedy pouze zákoník práce, ve kterém je upravena definice přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, navádění k diskriminaci, pokyn k diskriminaci a zákaz diskriminace na základě pohlaví, rasy, etnického původu, náboženství, víry, zdravotního postižení, věku, sexuální orientace, národnosti, politického názoru, členství v odborové organizaci, částečného či plného pracovního úvazku na dobu určitou i neurčitou. Jedná se o výčet demonstrativní. Ještě jedním zákonem obsahujícím implementované antidiskriminační ustanovení (do roku 2010), je zákon o podpoře zaměstnanosti, který se vztahuje jak na soukromé agentury práce, tak i na veřejné instituce. Je tak zakázána diskriminace obecně, a pak zejména na základě rasy a etnického původu.

Do 1. 1. 2011 v Polsku byla implementována ustanovení o rovném zacházení a zákazu diskriminace pouze na poli pracovním. To se změnilo přijetím a nabytím účinnosti (1. 1. 2011) zákona o rovném zacházení obsahující implementované směrnice ES a EU č. 1986/613, 2000/43, 2000/78, 2004/113, 2006/54. Ochrana rovného zacházení a zákazu diskriminace se tak rozšířila i do dalších oblastí, i na podnikatele a nezávislé profese.

Zákoník práce obsahuje antidiskriminační ustanovení nadále, a na oblast pracovněprávní se vztahuje pochopitelně i zákon o rovném zacházení. Zákon o rovném zacházení v čl. 1 na rozdíl od zákoníku práce obsahuje kogentní výčet diskriminačních důvodů, a to pohlaví, rasu, etnický původ, národnost, náboženství, víru, politický názor, zdravotní postižení, věk a sexuální orientaci.

Dále zákon obsahuje několik zákonných definic diskriminace, které tak platí i pro další oblasti (na rozdíl od zákoníku práce). Jde opět o přímou a nepřímou diskriminaci, obtěžování, navádění k diskriminaci, pokyn k diskriminaci, ale obsahuje i přípustné rozdílné zacházení.

Zákon rozšiřuje ochranu i pro právnické osoby. Není zde ale upravena diskriminace na základě „sdužování“, ani vícenásobná diskriminace.

Zákonem o rovném zacházení byl zřízen i polský ombudsman. Do té doby bylo Polsko jedinou členskou zemí EU bez „Equality body“. Ombudsman chrání lidská práva a svobody. Na poli antidiskriminačním analyzuje, monitoruje, podporuje rovné zacházení, provádí nezávislé průzkumy o diskriminaci, připravuje a publikuje nezávislé zprávy a doporučení, jak předcházet diskriminaci. Polský ombudsman poskytuje obětem

diskriminace informace o jejich právech a možnostech jejich obrany. Nezastupuje je však v řízeních.<sup>132</sup>

Ještě jednou institucí zabývající se rovným zacházením, je Vládní zmocněnec pro rovné zacházení, který spadá pod působnost Ministerstva práce a sociálních věcí.

### 7.3 Rakousko

Rakousko je samozřejmě členem Organizace spojených národů, Rady Evropy a EU, tudíž má Rakousko a Česká republika mnoho společných zásad a principů, jež vyplývají z mezinárodních úmluv a z členství v EU. Není tedy ani výjimkou zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích.

Hlavním rozdílem od našeho právního řádu je skutečnost, že Rakouská republika je spolkový stát a má právní řád postaven jednak na federální úrovni a zároveň i na úrovních jednotlivých spolkových zemích.

Obecně lze říci, že všechny hlavní zásady směrnic EU, mimo jiné i zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, byly začleněny do rakouského právního řádu.

Všechny důvody, na základě kterých dochází k diskriminaci, a které jsou uvedené ve směrnicích EU, jsou v právním řádu Rakouska zahrnuty, ale liší se rozsah poskytované ochrany dle konkrétního důvodu diskriminace. Kupříkladu definice přímé a nepřímé diskriminace byly doslovně citovány ze směrnic EU. Mimo jiné úprava také obsahuje vymezení pojmů obtěžování, pokynu k diskriminaci a dalších.

V Rakouské republice je i v současné době vnímáno, že diskriminace na základě věku je stále běžnou zkušeností. Důvodem je zejména nízké povědomí o tom, že je takové jednání nezákonné. I zdravotně postižené osoby jsou nadále často obětmi nerovného zacházení v oblasti pracovněprávních vztazích a čelí vyšší míře nezaměstnanosti. Vícenásobná diskriminace se stává i v Rakousku důležitou otázkou. Praxe ukazuje, že jde o rozšířený jev. Rakouská právní úprava rozeznává tuto diskriminaci, ale dává pouze obecné pokyny, jak se s ní vypořádat.

---

<sup>132</sup>European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, Country report, Non – discrimination, Poland. European Union, 2017, 161 p., str. 120, PDF ISBN: 978-92-79-68854-6, dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4472-poland-country-report-non-discrimination-2017-pdf-2-15-mb>

Jak je již zmíněno výše, Rakouská republika je spolková země, tudíž má právní úpravu na federální úrovni i na úrovni spolkových zemí.

Na federální úrovni bylo přijato několik důležitých zákonů v oblasti antidiskriminačního práva.

### **1. Zákon o rovném zacházení – Gleichbehandlungsgesetz**

Zákon se vztahuje na soukromoprávní oblast a poskytuje ochranu před diskriminací v pracovněprávních vztazích na základě důvodů jako je pohlaví, etnická příslušnost, náboženství, víra, sexuální orientace, věk. V roce 2013 byla novelou provedena směrnice 2010/41/EU, o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, a brán byl zřetel na otázku náhrady škody, aby byla náhrada škody účinně posuzována a přisouzená kompenzace byla úměrná utrpěné újmě.

### **2. Federální zákon o rovném zacházení – Bundes-Gleichbehandlungsgesetz**

Zákon se vztahuje na zaměstnance ve veřejném sektoru na federální úrovni a chrání před diskriminací na základě stejných důvodů jako předchozí zákon. Novelou v roce 2013 bylo zavedeno „obrácené“ důkazní břemeno dle unijního práva. Dále tímto zákonem byla zřízena Federální Komise pro rovné zacházení.

### **3. Zákon o komisi pro rovné zacházení a zřízení Veřejného ochránce práv (National Equality Body) – Bundesgesetz über Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungswalt Schatt)**

### **4. Zákon o zaměstnávání osob se zdravotním postižením – Behinderteneinstellungsgesetz** Zákon chrání před diskriminací na základě zdravotního postižení v pracovněprávních vztazích a v povolání.

### **5. Federální zákon o rovném zacházení se zdravotně postiženými – Behindertengleichstellungsgesetz**

Chrání zdravotně postižené v dalších oblastech, př. přístup ke zboží a službám.<sup>133</sup>

---

<sup>133</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, Country report, Non – discrimination, Austria. European Union, 2017, 104 p., str. 6-7, PDF ISBN: 978-92-79-68802-7, dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4459-austria-country-report-non-discrimination-2017-pdf-1-57-mb>



Ochrana proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích na spolkové úrovni je zaměřena na oblast ve veřejném sektoru. Všechny spolkové země s výjimkou Dolního Rakouska rozšiřují svou ochranu na všechny oblasti – nejen oblast zaměstnání, ale také na oblast přístupu ke zboží a službám, sociální zabezpečení, přizpůsobení. Zjednodušeně lze říci, že tak překračují minimální požadavky směrnic.

Jedním z rozdílů od české úpravy je skutečnost, že v té rakouské, byl pojem rasa vyjmut z textu federální legislativy a je zahrnut hromadně i s etnickou příslušností pod pojem ethnic affiliation (etnische Zugehörigkeit). Není tím změněn jakýkoliv rozsah ochrany. Jde pouze o jazykové pojetí pojmu.

Dále rakouská právní úprava obsahuje ustanovení, že zaměstnavatelé jsou povinni přijmout vhodná a nezbytná opatření umožňující osobám se zdravotním postižením mít přístup k zaměstnání a k povolání, a opatření k podpoře a účasti na odborném vzdělávání, pokud tato opatření nepředstavují nepřiměřenou zátěž pro zaměstnavatele. Taková zátěž se nepovažuje za nepřiměřenou, pokud může být dostatečně kompenzována pomocí prostředků veřejné podpory dle federálních či spolkových předpisů.

V oblasti zaměstnanosti (soukromé i veřejné) jsou chráněny všechny důvody. Etnická příslušnost a zdravotní postižení jsou pak chráněny ve větší míře i v dalších oblastech.

Většina spolkových zemí Rakouska (kromě Dolního Rakouska) v rámci svých pravomocí rozšířila rozsah ochrany i mimo pracovní prostředí na všechny důvody. Tzn., že pracovněprávní vztahy, přístup ke zboží a službám, vzdělávání, zdravotní a sociální péče, jsou chráněny ze všech důvodů (uvedených v předmětných směrnících).

Jde o poměrně komplexní právní rámec, ale zároveň také o velice roztržitěnou právní úpravu (až 40 aktů). Navíc orgány pro rovné zacházení nejsou schopné spojit své úsilí. Je zde více než 9 spolkových úřadů, oddělené struktury pro veřejný sektor, a zcela samostatný systém pro zdravotně postižené. Tyto úřady fungují odděleně namísto jednoho subjektu se silnou transparentností, pravomocemi, jak je v ostatních členských státech obvyklé.

A to není jediný problém, který se týká orgánů pro rovné zacházení v Rakousku. Dalším problémem je nedostatek finančních zdrojů pro federální orgán pro rovné zacházení,

nebo také, že národní orgán pro rovné zacházení nemá dostatečný počet zaměstnanců. Členové dalšího orgánu na ochranu rovného zacházení, a to členové komise pro rovné zacházení nejsou za činnost placeni, vykonávají tak jejich činnost dobrovolně. Neziskové organizace nejsou dostatečně začleněny do systému a mnoho z nich není financováno a nemůžou se tak zabývat novými úkoly.

Případy týkající se zdravotního postižení má na starosti Federální sociální služba, která vede i smírčí řízení. Tzn. že působí tato služba mimo působnost vnitrostátního orgánu pro rovné zacházení i komisi pro rovné zacházení.

Dalším přetrvávajícím problémem v této oblasti je nedostatek relevantní judikatury. Řešilo se zatím jen velmi málo případů. Oběti diskriminace si tak nemohou být jisti výsledkem řízení, a tak v případě, když podají žalobu, musí nést riziko případných nákladů řízení. Nevládní organizace se snaží oběti zastupovat a snížit tak jejich náklady a zároveň snížit strach ze soudního řízení a zamezit tomu, aby jim eventuálně vznikla další škoda.

Zástupci nevládních organizací však mají omezené možnosti působnosti a mohou konat až tehdy, když spadají pod Asociaci nevládních organizací proti diskriminaci. Mohou zasáhnout v případech nerovného zacházení na základě všech důvodů. Zatímco Rakouská národní rada pro osoby se zdravotním postižením má právo zasahovat pouze do případů týkajících se zdravotního postižení.

Jednou z výhod pro oběti diskriminace je alespoň obrácené důkazní břemeno.

Sankční postih v podobě náhrady škody za způsobenou újmu je samozřejmostí i v Rakousku (také je rozlišována jako majetková a nemajetková újma). Soudy mají ale nelehký úkol rozhodovat ohledně nemajetkové újmy bez dostatečné judikatury. Zákonodárce se snaží prostřednictvím právních předpisů zvýšit minimální výše náhrady škody, aby začal být celkově systém funkční a soudy tak nepřiznávaly pouze nízké náhrady (např. u obtěžování zákon stanovil výši min. 1000 EUR)<sup>134</sup>.

Ještě lze uvést příklad u diskriminační pracovní nabídky, u které musí být také zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace dodržena. Sankce za nerovné zacházení u pracovní

---

<sup>134</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, Country report, Non – discrimination, Austria. European Union, 2017, 104 p., str. 76, PDF ISBN: 978-92-79-68802-7, dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4459-austria-country-report-non-discrimination-2017-pdf-1-57-mb>

nabídky činí méně než 360 EUR<sup>135</sup> a tudíž neplní vůbec odrazující funkci. Zároveň ti, co se dopustí nežádoucího nerovného jednání poprvé, dostanou pouze varování.

Celkově z dosavadní judikatury lze pochybovat o tom, zda lze některé sankce považovat za přiměřené, účinné a odrazující.

V současné době má většina lidí, která čelila diskriminaci, tendenci zahájit řízení spíše před Komisí pro rovné zacházení, než aby se obrátila na soud.

### 7.3.1 Orgány na ochranu rovného zacházení

#### Komise pro rovné zacházení

Komise pro rovné zacházení je rozdělena na 3 senáty, které se zabývají:

1. rovným zacházením s muži a ženami na pracovišti
2. rovným zacházením dle směrnice 2000/78/ES s výjimkou zdravotního postižení, rasy a etnického původu
3. rovným zacházením v oblasti směrnice 2000/43 ES, na základě rasy a etnického původu mimo zaměstnání a směrnice 2004/113 ES,

Funkce předsedů senátů je vykonávána na federální úrovni. Poskytují odborná stanoviska, zda došlo k porušení zásady rovného zacházení. Jednání senátů jsou důvěrná a neveřejná, ale jejich stanoviska se zveřejňují. Pokud senát dojde k závěru, že došlo k porušení zásady rovného zacházení, musí písemně předložit návrh zaměstnavateli nebo jiné osobě, která se dopustila nerovného zacházení, jak má být povinnost dle zákona plněna. Zároveň senát vyzve tuto osobu k ukončení diskriminace. V případě, že osoba nepřestane s nežádoucím jednáním, může komise podat občanskoprávní žalobu „na vyslovení porušení povinností vyplývajících ze zásady rovného zacházení“. Komise má právo požadovat po „údajném diskriminátorovi“ písemné vyjádření o údajné diskriminaci. Činnost Komise je však velmi pomalá a její postup ve věci trvá průměrně déle než rok.

Pro pracovní právní vztahy ve veřejném sektoru byla vytvořena obdobná struktura nazvaná **Spolková komise pro rovné zacházení** (Bundes-Gleichbehandlungskommission).

---

<sup>135</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, Country report, Non – discrimination, Austria. European Union, 2017, 104 p., str. 75, PDF ISBN: 978-92-79-68802-7, dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4459-austria-country-report-non-discrimination-2017-pdf-1-57-mb>

## **Národní orgán pro rovné zacházení (Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen)**

Národní orgán pro rovné zacházení je zřízen na federální úrovni a je strukturován podobně jako senáty Komise. V rámci Národního orgánu pro rovné zacházení působí kancelář ombudsmana pro rovné příležitosti v zaměstnání, která se zabývá rovným zacházením s muži a ženami na pracovišti.

Další dva ombudsmani pro rovné zacházení se zabývají oblastí rovného zacházení z důvodů rasy, etnického původu, náboženství, věku, sexuální orientace v zaměstnání, ale řeší i nerovné zacházení z důvodu etnického původu mimo pracoviště.

Národní orgán pro rovné zacházení poskytuje poradenství a podporuje oběti diskriminace. Ombudsmani mají konzultační hodiny, někdy i vyhrazené celé dny a mohou je poskytovat jejich pomoc na celém území Rakouska. Dále mohou provádět nezávislé šetření, průzkumy, zveřejňovat nezávislé zprávy a doporučení týkající se všech otázek souvisejících s diskriminací. Vzhledem k nízkému počtu zaměstnanců, nevyužívali ombudsmani zatím dostatečně svých pravomocí k provádění průzkumů a zveřejňování zpráv.

V praxi se ombudsmanům mezi stranami poměrně často podařilo dospět k dohodě. Dá se říci, že plnili funkci mediátora. Ale u soudů téměř žádnou roli nemají.

Tato funkce „vyjednávání o dohodě“ není výslovně uvedena v právních předpisech, ale často se úspěšně užívá.

V oblasti zdravotního postižení je od 1. 1. 2006 zavedena samostatná struktura. **Ombudsman pro osoby se zdravotním postižením (Behindertenanwalt)** může provádět průzkumy o situaci osob se zdravotním postižením, vydávat a zveřejňovat prohlášení či stanoviska k této problematice.

Jak je nastíněno výše, v Rakousku je velice roztržštěná právní úprava týkající se tématu této práce. Jednak ji nalezneme na tzv. federální úrovni a jednak v rozšiřující podobě na úrovni spolkové. Obecně působí činnost soudů a dalších organizací v oblasti zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace ne zcela aktivně, ale to je dáno i samotnými oběťmi diskriminace, které se méně dovolávají svých práv.

Národní orgán pro rovné zacházení lze přirovnat k působnosti veřejného ochránce práv České republiky. Ale i na úrovni tohoto orgánu lze spatřovat nižší aktivitu, nebo spíše pomalejší jednání než v České republice.

Zajímavostí je skutečnost, že osoby zdravotně postižené jsou často v legislativě řešeny zvlášť a mají i samostatné orgány na řešení jejich úskalí spočívajících mimo jiné i v oblasti nerovného zacházení.

## 7.4 Německo

V Německu byly směrnice o rovném zacházení s muži a ženami a směrnice o zákazu diskriminace explicitně implementovány do německého právního řádu zákonem o rovném zacházení v roce 2006 a zákonem o rovném zacházení s vojáky také v roce 2006. Další explicitní, tedy výslovné implementace neproběhly, ale dá se říci, že všechny otázky, koncepce, práva, zákazy, které jsou upraveny evropskými směrnicemi, jsou obsaženy v německém právním řádu. Jsou upraveny federálními či spolkovými zákony, kolektivními nebo pracovními smlouvami, samoregulačními (self-regulated) normami (v rámci profesních komor) a judikaturou soudů.

Německo jako federativní parlamentní republika má legislativní pravomoc rozdělenou na federální úroveň a státní (zemskou, spolkovou) úroveň. Každá ze 16 spolkových zemí má svou vlastní ústavu. Co se týká rovného zacházení s muži a ženami, tak tato oblast zůstává na federální úrovni. Legislativní pravomoc na státní úrovni se za poslední roky zvýšila, pokud jde o oblast veřejného sektoru. Lze říci, že oblast sociálního zabezpečení a pracovního života, je upravena jak na federální, tak na státní úrovni.

Soudy jsou zřízeny na regionální, státní a na federální úrovni. Pokud jde o diskriminaci v oblasti zaměstnání, jsou příslušné pracovní soudy s výjimkou diskriminace ve státní správě. Tu řeší správní soudy. Pokud je nějaké rozhodnutí v rozporu s ústavní rovností, může jej zrušit Spolkový ústavní soud.

Ústava Německa zakazuje hned ve svém čl.3 jakékoliv zacházení znevýhodněným nebo privilegovaným způsobem na základě pohlaví, původu, rasy, jazyka, náboženství, náboženského nebo politického názoru, jakož i jakékoli znevýhodnění způsobené zdravotním postižením. Dále tento článek výslovně stanoví rovnost mezi muži a ženami a povinnost prosazovat uplatňování této zásady a odstraňovat stávající nevýhody.

V Německu je zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace dále upravena, jak již bylo uvedeno výše, v obecném zákoně o rovném zacházení, v zákoně o rovném zacházení s vojáky, ve Federálním zákoně o rovném zacházení a v několika ustanoveních na státní úrovni. Ve všech těchto zákonech je výslovně zakázána diskriminace na základě pohlaví.

Obecný zákon o rovném zacházení obsahuje široký zákaz diskriminace nejen z důvodu pohlaví, ale i rasy, etnický původ, náboženství, víra, zdravotní postižení, věk a sexuální orientace.

Pojem přímé diskriminace je upraven v obecném zákoně o rovném zacházení. Ta nastane tehdy, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou, která je ve srovnatelné situaci. Tento zákon upravuje i přímou diskriminaci ve vztahu k zaměstnání, a to v přístupu k zaměstnání, v pracovních podmínkách, v platu, mzdě, odměně za práci, odborné přípravě..). V Německu se však přímá diskriminace vyskytuje zřídka kdy.

Také nepřímá diskriminace je upravena tímto zákonem. Pokud zjevně neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost znevýhodňuje osoby ve srovnání s jinými osobami na základě pohlaví (nebo dalších důvodů), a takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost není odůvodněna legitimním cílem a prostředky k dosažení tohoto cíle nejsou přiměřené a nezbytné, jedná se o nepřímou diskriminaci. Nepřímá diskriminace byla v Německu řešena již v mnoha řízeních před soudy, tudíž se dá říci, že je zde dobře zvládnuta, zejména co se týká nepřímé diskriminace na základě pohlaví u pracovníků na částečný úvazek nebo na dobu určitou. V jiných oblastech mají soudy tendenci požadovat ještě zvláštní diskriminační podtext, záměr, nebo statistické údaje srovnatelných skupin.

Přímá i nepřímá diskriminace je výslovně implementovány ze směrnice (č. 2006/54). To samé platí i u vícenásobné diskriminace, která je také upravena obecným zákonem o rovném zacházení. Nechybí zde ani úprava pozitivních opatření, které mají vyrovnávat rozdíly a nevýhody mezi osobami v oblasti zaměstnání (a v oblasti poskytování zboží a služeb).

Již ve federální ústavě je přikázána povinnost veřejným subjektům prosazovat rovnost žen v praxi. Veřejné subjekty tak mají povinnost přijímat plány na zvýšení zastoupení žen na všech úrovních zaměstnání a upřednostnit je tak namísto stejně kvalifikovaných mužů, pokud neexistuje výjimečný důvod, proč nepřijmout mužského kandidáta na místo (dle některých názorů je však taková povinnost sporná s CEDAW – s Úmluvou o odstranění všech forem diskriminace žen přijaté Valným shromážděním OSN v roce 1979). V Německu jsou s aplikací pozitivních opatření (upřednostnění žen) ve státní správě problémy, protože téměř nikdy nejsou dvě osoby s úplně totožnou kvalifikací, natož muž a žena. U správních soudů se tak objevily případy naopak s diskriminací mužů. Jako další problém je vnímáno, že ženy, které byly dosazeny na vedoucí místa na základě „kvót“, jsou vnímány tzv. jako kvótové ženy a zpochybňují se jejich schopnosti a kvalifikace.

To má za důsledek to, že samotné ženy začínají genderové kvóty odmítat. Někteří politici i profesori práv vnímají genderové kvóty jako diskriminaci mužů.

Dne 6. března 2015 byl přijat zákon o rovnocenné účasti žen a mužů na vedoucích pozicích soukromých společností a ve státní správě. Zákonodárce zavedl 30 % genderovou kvótu pro dozorčí rady pro sto nejdůležitějších soukromých společností Německa. Významné společnosti mají prikázanou povinnost zveřejňovat cílové genderové kvóty. Sankcemi za nedodržení kvót je neplatnost volby na dané pracovní pozice nebo daňové nevýhody. V roce 2017 splňovalo kvótu 30 % zastoupení žen pouze 46 % společností.

Obecný zákon o rovném zacházení dále obsahuje zákaz obtěžování a sexuálního obtěžování, přičemž obtěžování se týká všech oblastí zaměstnání, sociálního zabezpečení, vzdělávání a přístupu ke zboží a službám. Dokonce tedy přesahují rozsah směrnic. Úprava sexuálního obtěžování je omezena v obecném zákoně o rovném zacházení pouze pro oblast zaměstnání.

Zákaz diskriminace se uplatní i tehdy, pokud osoba, která se dopustila diskriminace, pouze předpokládá existenci některého z důvodů uvedených v zákoně, to znamená, že se obecný zákon o rovném zacházení použije i na situace tzv. odvozené diskriminace (zákon byl přijat před případem Coleman).<sup>136</sup>

Obecný zákon o rovném zacházení neobsahuje účinnou ochranu před diskriminací mezi kolegy a třetí stranou, např. zákazníkem na pracovišti. V obecném zákoně o rovném zacházení je dále upraven v čl. 2 odst. 1 bodu 2 zákaz jakéhokoli znevýhodnění na základě pohlaví ve vztahu k pracovním poměrům, pracovním podmínkám včetně odměny. Odměna není zákonem definována, ale je vykládána rozsáhle a zahrnuje všechny výhody poskytované zaměstnavatelem. Zásada rovného odměňování je součástí zásady rovnosti žen a mužů obsažené v německé ústavě. V obecném zákoně o rovném zacházení chybí definice „práce stejné hodnoty“. Výkladu pojmu práce stejné hodnoty se tak věnoval až Spolkový pracovní soud. Většina systémů mezd a klasifikace pracovních míst je Německu určena kolektivními smlouvami a legislativa neobsahuje závaznou povinnost pro jejich posouzení ve světle rovnosti mužů a žen. V roce 2009 Spolkový pracovní soud rozhodl, že hodnocení práce a zavádění systémů odměňování jsou zásadní součástí autonomie kolektivního

---

<sup>136</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, Country report, Gender equality, Germany. European Union, 2017, 51 p., str. 15, PDF ISBN: 978-92-79-69480-6, dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4509-germany-country-report-gender-equality-2017-pdf-1-35-mb>

vyjednávání a že stát nemůže zasahovat do těchto smluv. Většina odborových organizací v Německu považuje sebe sama za vázanou zásadou rovnosti žen a mužů včetně odměňování.

Na závěr o obecném zákonu o rovném zacházení je vhodné říci, že tento zákon nepoužívá pojem diskriminace, ale *Benachteiligung*, což znamená znevýhodnění, ale jde pouze o užívání trochu odlišného pojmu, přičemž nedochází k oslabení ochrany ve srovnání se směrnicemi.

V Německu dochází v pracovních věcech k přesunu důkazního břemene z žalobce na žalovaného (čl. 22 obecného zákona o rovném zacházení). Pokud tedy žalobce prokáže skutečnosti umožňující dospět k závěru, že došlo k diskriminaci, musí pak žalovaný předložit důkazy o opaku (stejně jako v ČR).

Dále jsou upraveny opravné prostředky a sankce, které se liší podle oblasti práva. Slučitelnost několika omezení se směrnicemi a judikaturou SDEU je pochybná. V pracovněprávních a občanskoprávních věcech má oběť diskriminace nárok na náhradu škody a kompenzaci. Například kompenzace v případě diskriminace na základě pohlaví činí nejvýše tři měsíční mzdy. Dále se může požadovat ukončení takové diskriminace, zákaz jejího opakování, ale nemůže se požadovat obnovení pracovní smlouvy.

Trestní sankce a pokuty nejsou řešeny v rámci diskriminace. Výjimkou je tělesné sexuální obtěžování, které je řešeno v rámci trestního zákoníku.

Aktivně legitimovaná k podání žaloby je pouze oběť diskriminace, a ne zájmové protidiskriminační organizace. Ty mohou pouze jednotlivce podporovat. Oběti musí podat žalobu do dvou měsíců (dokonce jen jeden měsíc v sociálně-právních záležitostech) od nežádoucího chování proti jejich osobě. Tyto krátké lhůty jsou překážkou účinné ochrany proti diskriminaci. V Německu se debatuje o prodloužení těchto lhůt.

Navrhovatelé mají právo na právní pomoc advokáta a osvobození od soudních poplatků, pokud je patrné, že by mohla mít věc šanci na úspěch.

Od roku 2006 existuje na federální úrovni orgán pro rovné zacházení, který se snaží plnit a dohlížet na požadavky právních předpisů EU o zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace. Jeho pravomoci se vztahují na všechny důvody diskriminace obsažených v evropských protidiskriminačních směrnicích. Jeho úkolem je informovat jak jednotlivce, kteří byli diskriminováni, tak i širokou veřejnost o dostupných právních prostředcích



v případě diskriminace. Dále provádí studie o diskriminaci a navrhuje opatření k jejímu zabránění. Na úrovni jednotlivých států existuje jen velmi málo srovnatelných orgánů.

## 7.5 Francie

Podstatou francouzského právního přístupu k diskriminaci je charakteristická interpretace principu rovnosti v rámci abstraktního univerzalistického rámce, zakotveného v ústavách z let 1946 a 1958. Výsledný právní rámec se rozvíjel ve dvou na sebe navazujících liniích, a to na jedné straně v linii odmítnutí nerovnosti na základě původu, a v druhé linii odmítnutí kritéria původu pro politické a administrativní účely (a to i pokud jde o boj proti diskriminaci – potvrzeno Ústavní radou).

Ve Francii neexistuje ústavní text, který výslovně zakazuje diskriminaci na základě věku, zdravotního postižení, zdraví, nebo sexuální orientace. Podle Ústavní rady<sup>137</sup> je seznam zakázaných důvodů diskriminace v Ústavě otevřený. Podle francouzského práva je rovnost v pravidlech obsažena tehdy, pokud jsou tato pravidla stejná pro všechny. Pravidla, která předpokládají odlišné zacházení z důvodu různorodých okolností, odpovídají požadavku teorie rovnosti, pokud jsou tyto různorodé okolnosti v souladu s veřejným pořádkem.

### 7.5.1 Francouzská právní úprava

V soukromém právu je obsažena právní úprava zákazu diskriminace v zákonech, jako je zákoník práce, občanský zákoník, ale i trestní zákoník. Správní právo, resp. oblast veřejného práva, je založeno na formální teorii rovnosti.

Obecná ustanovení zakazující diskriminaci jsou vždy průřezová a poskytují jednotný právní rámec nejen pro důvody uvedené v čl. 19 odst. 1 SFEU, ale i pro důvody jako je fyzický vzhled, příjmení, zvyky, zdraví, politické názory, činnost v odborových organizacích, účast ve veřejně prospěšných organizacích, rodinná situace a genetická charakteristika.

Dne 15. května 2008 přijal parlament zákon č. 2008-496, kterým upravuje transpozici směrnic týkajících se definic obtěžování a diskriminace. Hned v prvním článku je stanovena

---

<sup>137</sup> Ústavní rada je nejvyšší instituce soudní moci ve Francii, která posuzuje soulad právních předpisů s ústavou.

definice přímé a nepřímé diskriminace, dále je definováno obtěžování, jakož i pokyny k diskriminaci a zakotvena je také ochrana proti diskriminaci.

Novelou ze dne 27. května 2008 byla v zákoníku práce rozšířena možnost rozdílného zacházení zaměstnavatelů na základě věku, s tím, že taková situace není blíže specifikovaná a zaměstnavatel se může tedy v každé situaci pokusit odůvodnit jeho rozdílné zacházení. Dané ustanovení není pravděpodobně v souladu s případem Mangold.

I ve Francii je uplatňováno tzv. obrácené důkazní břemeno v diskriminačních sporech.

### **Hlavní principy a definice**

Ve všech vnitrostátních zákonech obsahujících zákaz diskriminace je uveden seznam zakázaných důvodů bez jejich bližšího vymezení.

Pojmy přímé a nepřímé diskriminace jsou definovány v zákoně č. 2008-496 v čl.1, jak již bylo uvedeno. Pojem nepřímé diskriminace je v souladu se směrnicí, zatímco pojem přímé diskriminace je trochu jinak pojat v tom smyslu, že je vypuštěna hypotetická možnost diskriminace a sloveso „by byl“ je nahrazeno slovesem „bude“.

### **Materiální rozsah**

Shora uvedený zákon se vztahuje na všechny důvody zakázané v čl. 19 odst. 1 SFEU<sup>138</sup>, ale i na řadu dalších, jako je původ, národní původ (vzhled), rasa, těhotenství, rodinná situace, fyzický vzhled, genetické charakteristiky, odborové aktivity, politické a náboženské vyznání (které je však vykládáno široce, aby zahrnovalo všechny filozofické směry).

Francouzské právo obsahuje další zákony, které se vztahují na oblasti jako je sociální ochrana, vzdělání, přístup ke zdravotnickým službám – ty se vztahují pouze na etnický původ a rasu.

Obecná ochrana proti diskriminaci je poskytnuta jak soukromým osobám, tak i veřejným. Zásada rovnosti se vztahuje i na cizince (příslušníky třetích zemí), pokud nelze nerovné zacházení odůvodnit na základě veřejného zájmu.

### **Vymáhání práva**

Ve Francii jsou rozhodnutí soudu považována za precedenty, pokud se zabývají problémy, které se týkají stejného důvodu diskriminace. Soudy uznávají jako přípustný

---

<sup>138</sup> V čl. 19 SFEU odst. 1 jsou uvedeny důvody: pohlaví, rasa, etnický původ, náboženské vyznání, přesvědčení, zdravotní postižení, věk, sexuální orientace

důkazní prostředek použití statistik. Například bylo rozhodnuto, že je možné u diskriminace na základě původu, použít statistiku, která byla zjištěna analýzou seznamů přijatých pracovníků do zaměstnání na základě jejich příjmení (původu). Statistiky vyplývající ze srovnávací situace zaměstnanců u společného zaměstnavatele jsou běžně používány v pracovním právu jako důkazní prostředek. Další důkazní prostředek, a to důkaz testem (situation testing) je zaveden pouze v trestním zákoníku jako použitelný důkaz v trestních řízeních (ne v občanskoprávních řízeních)<sup>139</sup>.

V oblasti pracovněprávní, soudy mohou nařídit zrušení diskriminačního opatření, nebo znovupřijetí zaměstnance na jeho pracovní místo v případě, kdy byl na základě diskriminačního důvodu propuštěn. Soudy přiznávají obětem diskriminace náhradu majetkové i nemajetkové újmy.

### **Orgány pro rovné zacházení**

Ústavním zákonem ze dne 21. července 2008 je zřízen ochránce práv s rozšířenou působností a sjednocuje tak veřejného ochránce práv (Médiateur de la République), ochránce práv dítěte, komisi pro deontologii bezpečnosti a HALDE<sup>140</sup>. Tento ochránce práv má pravomoc navrhopvat legislativní změny, prosazovat akce na podporu práv, provádět výzkumy ve všech sférách jeho působnosti. Jeho působnost pokrývá všechny důvody diskriminace, přímé a nepřímé, zakázané vnitrostátními právními předpisy a mezinárodními úmluvami ratifikovanými Francií.

Ochránce práv má pravomoc se zabývat individuálními i kolektivními stížnostmi jednotlivců, nevládních organizací, odborových organizací, členů parlamentu a může požadovat vysvětlení od jakékoli veřejné nebo soukromé osoby. Může také navrhnout trestní stíhání v situacích, které předpokládá trestní zákoník. Je tak velmi vytíženou institucí a čelí ve Francii nátlaku na snížení zdrojů z rozpočtu. Zatím však tento nátlak instituci v její činnosti neomezil, což je dobře, neboť by to ovlivnilo také vývoj antidiskriminační oblasti ve Francii.

---

<sup>139</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, Country report, Non – discrimination, France. European Union, 2017, 141 p., PDF ISBN: 978-92-79-68900-0, str. 39 – 40, dostupné na:

<https://www.equalitylaw.eu/downloads/4414-france-country-report-non-discrimination-2017-pdf-2-12-mb>

<sup>140</sup> HALDE jako veřejný ochránce práv byl zřízen již v roce 2004

## 7.6 Spojené království Velké Británie a Severního Irska

Spojené království zahrnuje Anglii, Wales, Skotsko a Severní Irsko, přičemž název Velká Británie se používá pouze pro Anglii, Wales a Skotsko. Spojené království je parlamentní demokratickou monarchií a nemá psanou ústavu, ale rozsáhlý soubor ústavních úmluv.

Hlavním rozdílem od ostatních probíraných právních úprav států uvedených výše je skutečnost, že právo Spojeného království spadá do angloamerického právního systému, který je založen na obecném právu „common law“. Obecné právo je tvořené soudci prostřednictvím precedentů „case law“, rozhodnutí soudů a tribunálů. Common law je závazné pro budoucí rozhodnutí. V případě, že byl podobný spor již dříve rozhodován, je princip takového rozhodnutí závazný i pro budoucí podobné spory („stare decisis“). Jde o jádro angloamerického práva.

Spojené království je multikulturním státem, který má čtyři hlavní etnické skupin a další jsou tvořeny migrujícími pracovníky ze států EU i mimo EU.

Ve Spojeném království není psaná ústava, tudíž primárním nástrojem antidiskriminačního práva je legislativa. Zároveň království přijalo všechny významné mezinárodní smlouvy o lidských právech. Byl přijat zákon o lidských právech, který je začleňuje s Evropskou úmluvou o lidských právech do vnitrostátního práva a má tak jakousi kvazi ústavní sílu, ale pouze směrem k orgánům veřejné moci.

Spojené království má tři právní systémy, a to pro Anglii a Wales, pro Skotsko a pro Severní Irsko. Zákonodárnou pravomoc ve Velké Británii má Westminsterský parlament. Zákony pak vykládají soudy na základě závazných pravidlech precedentů. Westminsterský parlament může jednat v oblastech, které nejsou přeneseny na skotský parlament, velšské shromáždění nebo shromáždění Severního Irska. V oblasti rovnosti může jednat pouze Westminsterský parlament, pokud jde o Anglii, Wales a Skotsko. V Severním Irsku v oblasti rovnosti přijímá právní předpisy shromáždění Severního Irska. Na to navazuje i roztržštěná soudní soustava. Odvolacím soudem pro všechny tři jurisdikce je Nejvyšší soud.

Poprvé byla antidiskriminační úprava ve Spojeném království zavedena v 60. letech v oblasti rasy a etnického původu, a to v občanskoprávních ustanoveních a dále v rámci trestního práva byl upraven trestný čin podněcování k rasové a náboženské diskriminaci.

Ve Velké Británii byl v roce 2010 přijat zákon o rovném zacházení, který výrazně rozšířil schopnost zaměstnavatelů a dalších osob přijmout pozitivní opatření na podporu rovnosti. Je zde upravena přímá, nepřímá diskriminace, ochrana před pronásledováním a pokyny k diskriminaci z důvodu rasy (definována jako etnická příslušnost, barva pleti, národní původ, národnost), pohlaví, sexuální orientace, náboženského vyznání nebo víry a věku, a to v oblasti zaměstnání a povolání, vzdělávání, přístupu ke zboží a službám, k bydlení, k výkonu veřejných služeb. Zákon je v souladu s požadavky směrnic, a dokonce v některých oblastech je jeho věcná působnost širší.

V Severním Irsku byl zaveden samostatný právní rámec z politických a ústavních důvodů, a tak právní předpisy Severního Irska obsahují také definice diskriminace. V Severním Irsku jsou přijaty zákony: o diskriminaci z důvodu zdravotního postižení, o rasových vztazích, o spravedlivém zaměstnávání a rovném zacházení v zaměstnání z důvodu sexuální orientace, věku. Navíc oproti Spojenému království mají jako důvody výslovně uvedené politické přesvědčení a *belonging to the Irish community* (osoby patřící do komunity irských turistů).<sup>141</sup>

Antidiskriminační právní předpisy Spojeného království se vztahují na všechna odvětví zaměstnanosti, veřejná i soukromá. Dle rozhodnutí pracovního odvolacího soudu je nutné pojem „osoba“ v zákoně o rovném zacházení vykládat i jako osobou právnickou (právní osoba tak může podat žalobu, UKEAT/0054/DM Employment Appeal Tribunal 5 June 2015).

Ti, kteří se považují za oběti diskriminace, mohou podat žalobu k pracovněprávním soudům. Lze se domáhat náhrady škody, tzv. předběžné pomoci, kompenzace odměny. V červenci roku 2013 byly zavedeny soudní poplatky za soudní řízení ve výši až 1 200 liber, což vedlo ke snížení případů o 70 až 80 %. Všechny pokusy o zrušení těchto poplatků selhaly, ačkoliv je zavedení takových poplatků neslučitelné se zásadou účinné nápravy diskriminačního jednání dle ustanovení směrnic EU.

Ve Spojeném království je také včleněn do právní úpravy přenos důkazního břemene.

---

<sup>141</sup> Konkrétně Severnímu Irsku se věnuje čl. 15 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, který ve svém odst. 2 říká: „V zájmu zachování rovnováhy možností zaměstnání pro učitele v Severním Irsku při podporování smíření historických rozporů mezi hlavními tamními náboženskými komunitami, ustanovení této směrnice o náboženském vyznání či víře se nevztahují na nábor učitelů do škol v Severním Irsku, pokud je toto výslovně schváleno vnitrostátními právními předpisy.“

## **Orgány pro rovné zacházení a zajímavá rozhodnutí a další odlišnosti**

Ve Velké Británii je zřízen orgán pro rovné zacházení, a to Komise pro rovné zacházení a lidská práva (EHCR). Komise může podporovat stěžovatele v soudních řízeních, má vlastní donucovací pravomoci, pravomoc prosazovat a podporovat rovnost příležitostí skrze výzkumy, podávání připomínek a dalšími metodami. Poskytuje tedy nezávislou pomoc obětem diskriminace. Mohou podávat stížnosti (i žaloby) na diskriminaci, ale ne v zastoupení konkrétních obětí. V posledních letech došlo k velkému omezení financování této komise.

V Severním Irsku je zřízena samostatná Komise pro rovné zacházení, která má podobné funkce. Obě komise zahrnují všechny chráněné důvody, na které se vztahují směrnice č. 2000/43 a č. 2000/78, jakož i státní příslušnost, těhotenství, změnu pohlaví, manželství, partnerství, migraci. I Skotsko má svou vlastní Komisi pro lidská práva.

Jednou ze zajímavostí je konstatování Odvolacího pracovního soudu v rozsudku Chandhok v. Turkey, že diskriminace na základě kasty spadá do diskriminace na základě etnického původu.

Osoba zdravotně postižená je dle zákona o rovném zacházení osoba, která má fyzické nebo psychické postižení, které má podstatný a dlouhodobý nepříznivý vliv na schopnost vykonávat normální každodenní činnosti. Dlouhodobý nepříznivý vliv musí trvat nejméně 12 měsíců nebo po zbytek života. Pro účely diskriminace je pro představu každodenní činností zvedání a přesun předmětů do 25 kg u skladníka (rozsudek Banaszczyk v. Booker u Odvolacího pracovního tribunálu). Například osoba, která má diagnostikovanou rakovinu, virus HIV, nebo roztroušenou sklerózu, se považuje za osobu, která splňuje postižení od okamžiku diagnózy.

Zákon o rovném zacházení nedefinuje věk a ponechává jeho výklad soudům a tribunálům. Užívá se pojem „věková skupina“, „skupina osob definována s ohledem na věk“. Dále je definována sexuální orientace v intencích směrnic, pracuje se také s pojmem vícenásobné diskriminace, domnělé diskriminace (domnělá diskriminace není zakázána výslovně v Severním Irsku).

Statistické údaje se sbírají nejen pro potřebu monitorování rovných příležitostí. Pracují s nimi i Komise pro rovné příležitosti a lidská práva, ale mohou sloužit i jako důkazní prostředek před soudem. V závazném precedentu bylo řečeno, že mohou být statistické údaje použity před soudem v případech rasové diskriminace, ale nejde o konečný a jednoznačný

důkaz, pokud neexistuje uspokojivé vysvětlení statistické nevýhody. Nejvyšší užitečnost statistických údajů je v oblasti nepřímé diskriminace na základě rasy a pohlaví.

Při obtěžování zaměstnancem, je ve Spojením království obvykle odpovědný jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec.

Ve vnitrostátních právních předpisech je tedy zakázána diskriminace v oblasti zaměstnání, a to v přístupu k zaměstnání, v pracovních podmínkách, odměňování a propouštění. Stejná právní úprava platí pro soukromé i veřejné zaměstnavatele.

Zakázána je diskriminace z důvodu členství v pracovních či zaměstnavatelských organizacích.

Výjimkou ze zákazu diskriminace jsou situace, kdy pro určité povolání je nutné splňovat dané charakteristiky. Stejně jako v České republice jde například o dosazení herečky pro ženskou roli apod. Ve Velké Británii je dále často využívána výjimka týkající se náboženství a víry. Ospravedlnit lze tedy jednání, pokud přijme zaměstnavatel osobu vyznávající určité náboženství či víru, když toto náboženství nebo víra úzce souvisí s povahou zaměstnání a jde o podstatný, oprávněný a odůvodněný profesní požadavek. To samé platí v Severním Irsku, kde jsou také poskytnuty výjimky pro zaměstnání jako duchovního nebo pro osobu, kde základní povaha zaměstnání vyžaduje, aby byla vykonávána osobou, která vyznává nebo nevyznává zvláštní náboženskou víru. Ve Spojeném království je tato výjimka vykládána širěji, než dovoluje čl. 4 odst. 4 Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Výjimky ze zákazu diskriminace jsou dány i z důvodu státní příslušnosti, což se týká zejména otázky přistěhovalectví při provádění specifikovaných funkcí kontroly přistěhovalectví. Ve Spojeném království však dochází k rozlišení diskriminace na základě státní příslušnosti a diskriminace z důvodu imigračního statusu. Ti, kteří mají nejistý imigrační status, jsou vystavováni nerovnému zacházení v zaměstnání.

Výjimky ze zákazu diskriminace se dále vyskytují ve Spojeném království na základě věku. Samotná vnitrostátní právní úprava stanovuje takové výjimky. Zvláštní výjimkou je věkové rozlišení při vyplácení minimální mzdy, aby zaměstnavatelé byli podpořeni v zaměstnávání mladých pracovníků. Národní minimální mzda je vyplácena v různých sazbách podle věku pracovníka.

Pro představu v roce 2015 bylo vypláceno:

- Mladší než 18 let – 4,71 EUR za hodinu
- 18 – 20 let – 6,53 EUR za hodinu
- 21 – 24 let – 8,19 EUR za hodinu
- 25 a více let – 8,48 EUR za hodinu
- Učni mladší 19 let nebo starší 19 let, ale v prvním ročníku výcviku měli nárok pouze na 4 EUR za hodinu.<sup>142</sup>

Vláda Spojeného království je toho názoru, že je tato výjimka objektivně odůvodněna, pokud je to nezbytné k podpoře integrace mladých pracovníků v oboru.

Další zvláštní výjimkou je vyplácení pojistného plnění starším pracovníkům. V Severním Irsku existuje osvobození od daně vyplácení dávek životního pojištění zaměstnancům v důchodu (aby byli na druhou stranu zaměstnavatelé motivováni k zaměstnávání pracovníků v důchodu). V oblasti odborné přípravy jsou také výjimky ze zákazu diskriminace na základě věku povoleny. A posledně je vhodné zmínit, že starší pracovníci mohou získat vyšší odstupné. Může se zdát, že tato poslední výjimka není v souladu s právem EU, ale není tomu tak (viz rozsudek SDEU C-152/11 ze dne 6. prosince 2012 *Odor vs. Baxter Deutschland GmbH*).

Ve Spojeném království dále existují minimální a maximální věkové požadavky týkající se přístupu k zaměstnání. V zákonech je stanoven minimální věk pro vstup stážistů pro různá povolání. Důvodem jsou zejména zdravotní a bezpečnostní aspekty.

Ve vnitrostátním právu Spojeného království jsou povoleny pozitivní akce týkající se rasového, nebo etnického původu, náboženství nebo víry, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace.

Zajímavostí je, že veřejné informace jsou poskytovány v řadě jazyků, aby byl zajištěn přístup pro ty, u nichž je angličtina druhým nebo dalším jazykem.

---

<sup>142</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, Country report, Non – discrimination, United Kingdom. European Union, 2017, 95 p., PDF ISBN: 978-92-79-68848-8, str. 63, dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4307-united-kingdom-country-report-non-discrimination-2017-pdf-1-74-mb>



## Vymáhání zásady rovného zacházení

Postupy pro uplatňování zásady rovného zacházení jsou ve Spojeném království různé, a to postup správní, soudní či alternativní řešení sporu spočívající v mediaci.

Oběť diskriminace může podat žalobu, pokud se cítí být diskriminována v rozporu se zákonem nebo nařízením. Žalobu podává k pracovnímu soudu, je-li osoba diskriminována v oblasti zaměstnání, a to jak ve veřejném, tak i v soukromém sektoru (diskriminace v jiných oblastech se řeší občanskoprávními soudy). Jsou zřízeny pracovní a průmyslové soudy, které se zabývají pracovními spory. Je rozhodováno v senátech složených z předsedy senátu, tj. kvalifikovaného soudce, a dvou přísedících (laických členů), kdy jeden zastupuje zaměstnavatele a druhý zaměstnance. Strany sporu se ale mohou domluvit, že může soudce rozhodovat bez přísedících.

Všechny nároky uplatněné u pracovního soudu týkající se neoprávněného propuštění nebo diskriminace, jsou předány Poradnímu smířčímu a rozhodčímu orgánu (Velká Británie) nebo Agentuře pro pracovní vztahy (Severní Irsko), když tyto orgány mají povinnost podporovat vyrovnání, usmíření mezi stranami sporu. Vyrovnání odsouhlasené těmito orgány jsou pro strany závazné. Se souhlasem stran může tento druh mediace probíhat i u vyšší soudní instance.

Neexistují zde inspektoráty práce. Pouze školní inspektoráty, které se ale nezabývají řešením diskriminace.

Většina lidí, která se považuje za oběti diskriminace v zaměstnání, se na soudy neobráť z obavy, že jim nebude uvěřeno, že budou čelit odplatě či pronásledování. Dále čelí překážce, jak již bylo zmíněno výše, že od roku 2013 jsou povinni oběti diskriminace jako žalobci povinni uhradit soudní poplatek, a to 250 liber a dalších 950 liber před slyšením (lze snížit méně vydělávajícím osobám)<sup>143</sup>. Další překážkou je krátká lhůta k podání žaloby, a to 3 měsíce od proběhnutí diskriminačního jednání. Počet pracovněprávních sporů se v důsledku těchto opatření ve Spojeném království snížil. Většinou pracovní soudy nepřiznávají náhradu nákladů řízení vítězné straně.

---

<sup>143</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, Country report, Non – discrimination, United Kingdom. European Union, 2017, 95 p., PDF ISBN: 978-92-79-68848-8, str. 69, dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4307-united-kingdom-country-report-non-discrimination-2017-pdf-1-74-mb>

V letech 2015-2016 byly uplatněny nároky u pracovních soudů týkajících se:

- diskriminace na základě zdravotního postižení – 3183
- rasové diskriminace – 1716
- diskriminace na základě věku – 865
- diskriminace na základě náboženství a víry – 318
- diskriminace z důvodu sexuální orientace – 170<sup>144</sup>

### Výsledky těchto žalob u pracovních soudů v letech 2015-2016

Povaha nároku (diskriminace z důvodu:)	Počet žalob	Stažené žaloby	Formálně vyřešeno před slyšením (formally settled)	Projednáno u soudu (full hearing)	
				successful	unsuccessful
Zdravotní postižení	3183	19%	43%	5%	12%
Rasa	1716	21%	33%	5%	18%
Věk	865	23%	32%	2%	13%
Náboženství a víra	318	21%	32%	4%	19%
Sexuální orientace	170	28%	40%	4%	9% <sup>145</sup>

Ve Spojeném království sdružení nebo odborové organizace mohou oběti diskriminace podporovat a pomáhat jim, ale nemohou se účastnit soudních sporů jménem oběti. Procesní pravidla se liší v různých jurisdikcích (Anglie, Wales, Skotsko, Severní Irsko), ale v každé jurisdikci může odborová organizace či sdružení podat žalobu ve veřejném zájmu (bez konkrétní oběti), tj. *actio popularis*, a to pouze proti veřejným orgánům (v ČR se v klasickém významu nepoužívá).

Soudy přiznávají náhradu škody a náhradu za „zranění pocitů“ (compensation for injury to feelings).

<sup>144</sup> Source Ministry of Justice annual statistics and Employment Tribunal Statistics <https://www.gov.uk/government/statistics/tribunals-and-gender-recognition-certificate-statistics-quarterly-july-to-september-2016>, accessed 21 February 2017.

<sup>145</sup> Source Ministry of Justice annual statistics and Employment Tribunal Statistics <https://www.gov.uk/government/statistics/tribunals-and-gender-recognition-certificate-statistics-quarterly-july-to-september-2016>, accessed 21 February 2017.

**Odškodné přisouzené pracovními soudy v oblasti diskriminace na základě věku v letech 2010 - 2015**

rok	Průměrné odškodné	Maximální výše odškodného
2010 - 2011	£ 30 289	£ 144 100
2011 - 2012	£ 19 327	£ 144 100
2012 - 2013	£ 8 079	£ 72 500
2013 - 2014	£ 18 801	£ 137 000
2014 - 2015	£ 11 211	£ 28 428 <sup>146</sup>

**Odškodné přisouzené pracovními soudy v oblasti diskriminace na základě zdravotního postižení v letech 2010 - 2015**

rok	Průměrné odškodné	Maximální výše odškodného
2010 - 2011	£ 14 137	£ 181 083
2011 - 2012	£ 22 183	£ 390 871
2012 - 2013	£ 16 320	£ 387 472
2013 - 2014	£ 14 502	£ 236 922
2014 - 2015	£ 17 319	£ 239 913 <sup>147</sup>

<sup>146</sup> Source Ministry of Justice annual statistics and Employment Tribunal Statistics, <https://www.gov.uk/government/statistics/tribunal-and-gender-recognition-statistics-quarterly-october-to-december-2015>, accessed 6 April 2016.

<sup>147</sup> Source Ministry of Justice annual statistics and Employment Tribunal Statistics, <https://www.gov.uk/government/statistics/tribunal-and-gender-recognition-statistics-quarterly-october-to-december-2015>, accessed 6 April 2016.

**Odškodné přisouzené pracovními soudy v oblasti diskriminace na základě rasy v letech 2010 - 2015**

rok	Průměrné odškodné	Maximální výše odškodného
2010 - 2011	£ 12 108	£ 65 530
2011 - 2012	£ 102 259	£ 4 445 023
2012 - 2013	£ 8 945	£ 65 172
2013 - 2014	£ 11 203	£ 162 593
2014 - 2015	£ 17 040	£ 209 188 <sup>148</sup>

**Odškodné přisouzené pracovními soudy v oblasti diskriminace na základě náboženství/víry v letech 2010 - 2015**

rok	Průměrné odškodné	Maximální výše odškodného
2010 - 2011	£ 8 515	£ 20 221
2011 - 2012	£ 16 725	£ 59 522
2012 - 2013	£ 6 137	£ 24 004
2013 - 2014	£ 8 131	£ 27 659
2014 - 2015	£ 1 080	£ 1 080 <sup>149</sup>

**Odškodné přisouzené pracovními soudy v oblasti diskriminace na základě sexuální orientace v letech 2010 - 2015**

rok	Průměrné odškodné	Maximální výše odškodného
2010 - 2011	£ 11 671	£ 47 633
2011 - 2012	£ 14 623	£ 27 473
2012 - 2013	£ 11 671	£ 28 251
2013 - 2014	£ 11 671	£ 47 633
2014 - 2015	£ 17 515	£ 80 783 <sup>150</sup>

<sup>148</sup> Source Ministry of Justice annual statistics and Employment Tribunal Statistics, <https://www.gov.uk/government/statistics/tribunal-and-gender-recognition-statistics-quarterly-october-to-december-2015>, accessed 6 April 2016.

<sup>149</sup> Source Ministry of Justice annual statistics and Employment Tribunal Statistics, <https://www.gov.uk/government/statistics/tribunal-and-gender-recognition-statistics-quarterly-october-to-december-2015>, accessed 6 April 2016.

<sup>150</sup> Source Ministry of Justice annual statistics and Employment Tribunal Statistics, <https://www.gov.uk/government/statistics/tribunal-and-gender-recognition-statistics-quarterly-october-to-december-2015>, accessed 6 April 2016.

Vzhledem ale k tomu, co bylo řečeno výše ohledně nižšího počtu podaných žalob z důvodu vysokých soudních poplatků, nelze kategoricky udělat závěr, že by se v oblasti diskriminace na základě věku a náboženství od roku 2010 do 2015 průměrná náhrada výše škody snižovala, zatímco v oblasti zdravotního postižení, rasy, sexuální orientace se její výše zvyšovala.

Dále pracovní soudy vydávají doporučení k ochraně stěžovatele. Žalovaný má tak podniknout konkrétní kroky za účelem odstranění nebo snížení nepříznivého chování. Soud ale nemůže uložit zaměstnavateli povinnost znovu přijmout propuštěného zaměstnance.

Zaměstnavatelé se bojí více negativní publicity v médiích, než formálních příkazů soudů. Celkově se vyskytují v této zemi obavy, že stávající nápravná opatření jsou nedostatečná a nesplňují úroveň účinných, přiměřených a odrazujících opatření stanovených směrnicemi.

V současné době panují ve Spojeném království dále obavy vyvolané rozhodnutím v referendu v roce 2016 o vystoupení Spojeného království z EU. Většina právních předpisů Spojeného království týkajících se zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích vychází ze směrnic EU. Výbor Parlamentu pro rovnost mužů a žen zahájil šetření, které zkoumá důsledky opuštění EU a jejich právních předpisů a politiky rovných příležitostí.

### 7.6.1 Petice ve Velké Británii

V lednu 2017 bylo ve Velké Británii ukončeno sbírání podpisů k petici na změnu zákona o firemním dress codu z důvodu diskriminace na základě pohlaví (**Petition** Make it illegal for a company to require women to wear high heels at work). Některé ženy se cítí diskriminované z důvodu, že současná právní úprava umožňuje firmám vyžadovat nošení vysokých podpatků po zaměstnankyních, zatímco pro muže je tato úprava odlišná.

Petici začala šířit a shromažďovat Britka Nicola Thorp, která dostala místo recepční ve společnosti PwC. Hned první den, kdy nastoupila do zaměstnání, byla obeznámena s tím, že musí v rámci své pozice nosit boty na vysokém podpatku, že má společnost takový dress code. Paní Thorp toto odmítla a byla poslána domů. Nebyla ztotožněna s názorem zaměstnavatele, že je to nutné, když muži, ve stejné pracovní pozici mohli mít jakoukoliv nízkou obuv a neničit si zdraví nošením vysokých podpatků. Právní úprava, která dané umožňuje společností požadovat po svých zaměstnancích, se jí zdá zastaralá a sexistická a vychází pouze z předsudku, že obuv s vysokým podpatkem k ženě patří. Paní Thorn nemá

problém s tím, pokud právní úprava neznevýhodňuje jedno pohlaví před druhým. Zaměstnanci by si měli sami vybrat, jakou formální obuv budou do práce nosit.

Petice na odstranění zastaralého a sexistického dresscode měla během chvíle 152 420 podpisů, přičemž většina patřila ženskému pohlaví.

Peticí a jejím obsahem se zabýval Parlament a analyzoval tuto situaci s ohledem na ženy trpící bolestmi a zdravotními problémy z důvodu nošení vysokých podpatků na pracovišti. Parlament se zabýval tímto tématem v březnu 2017, a v červnu 2017 vydal prohlášení, že firemní dresscode musí být přiměřený a musí splňovat stejné požadavky pro muže a ženy. Jedná se o ustanovení zákona a zaměstnavatelé se jimi musí řídit. Dále Parlament uvedl, že vláda podniká kroky k odstranění nerovného zacházení se ženami v zaměstnání, a zabývá se rozdíly v odměňování žen a mužů, zvyšuje počet žen ve správních radách, zvyšuje podporu nákladů na péči o děti a zajišťuje, aby si zaměstnavatelé byli vědomi svých povinností vůči těhotným ženám. Zaměstnavatelé mají právo stanovit firemní dresscode pro svou pracovní sílu, ale ze zákona je zřejmé, že požadavky zaměstnavatele musí být přiměřené. To zahrnuje jakékoliv rozdíly mezi povahou pravidel pro zaměstnance a zaměstnankyně, jinak by zaměstnavatel mohl porušovat zákon. Zaměstnavatelé by neměli diskriminovat ženy co se týká požadavku, co by měly nosit.

Na závěr bylo uvedeno, že vláda bere tuto otázku velmi vážně a bude i nadále usilovně pracovat na tom, aby ženy nebyly na pracovišti diskriminovány zastaralými postoji a praktikami.<sup>151</sup>

---

<sup>151</sup> V anglické jazyce dostupné na: <https://petition.parliament.uk/archived/petitions/129823>

## **8 Srovnání vnitrostátních právních úprav členských států EU a některých dalších států, týkajících se požadavků směrnic č. 2000/43/ES a č. 2000/78/ES**

Členské státy po přijetí směrnic v roce 2000 musely přezkoumat a změnit své právní předpisy, aby vyhovovaly požadavkům směrnic. I přesto v jednotlivých zemích zůstaly některé rozdíly v antidiskriminačních úpravách.

V antidiskriminační oblasti členských států se vyskytují následující rozdíly v transpozici směrnic:

- Přijetí antidiskriminačních ustanovení, která víceméně reprodukuje směrnice,
- Přijetí antidiskriminačních ustanovení, která pokrývají více důvodů než směrnice,
- Přijetí několika antidiskriminačních právních předpisů,
- Přijetí speciálních antidiskriminačních předpisů a zákoníku práce (kombinace),
- Přijetí mnohem širšího obecného aktu,
- Přijetí konkrétních změn pracovních, trestních, správních předpisů.

Směrnice neobsahují definice chráněných důvodů. Většina zemí nedefinuje důvody diskriminace ani ve svých vnitrostátních úpravách (např. Chorvatsko, Francie, Polsko, Maďarsko). Menší skupina států má alespoň některý z důvodů definovaný ve vnitrostátní úpravě nebo v důvodových zprávách (doprovodných dokumentech). Mezi těmito státy je Česká republika, Německo, Spojené království, Finsko, Dánsko. V mnoha členských státech důvody diskriminace byly vyloženy vnitrostátními soudy.

Obecnou zásadu rovného zacházení zahrnovaly všechny země v jejich ústavách v roce 2004 (s výjimkou Dánska a Spojeného království – nemá psanou ústavu). Samotná ústavní ustanovení nejsou dostatečná pro uspokojivou transpozici směrnic, proto státy přijaly další právní předpisy, nebo začlenily příslušná ustanovení do občanského či pracovního práva.

### **8.1 Rozdíly v diskriminačních důvodech**

Chráněné důvody na národní úrovni v různých právních předpisech, ať už na federální nebo regionální úrovni v členských státech EU, dále ve státech ucházejících se o členství v EU (Makedonie, Černá Hora, Srbsko, Turecko) a ve státech EHP (Island, Lichtenštejnsko, Norsko) jsou souhrnně uvedeny v příloze č. 2 této práce.

### 8.1.1 Pojem rasa nebo etnický původ

Směrnicí je požadováno, aby členské státy zakázaly diskriminaci na základě rasy nebo etnického původu. Nikde není upravena jediná definice rasy a etnického původu, a tak antidiskriminační zákony v členských zemích používají mírně odlišnou terminologii. Například zakazují diskriminaci na základě etnické příslušnosti, nebo zakazují diskriminaci z jiných důvodů, které jsou s rasou nebo etnickým původem spojené. Jde o důvody jako je barva pleti, státní příslušnost, národní původ, příslušnost k národnostní menšině.

Ve Švédsku je etnický původ v zákoně o diskriminaci z roku 2008 definován jako národní nebo etnický původ, barva pleti nebo podobné okolnosti. V Belgii je užíván pojem „domnělá, údajná rasa“. Ve Francii je to „skutečná nebo předpokládaná rasa nebo etnický původ“, přičemž Francie chtěla slova „race“ a „racial“ vyjmout z národní právní úpravy a nechat etnický původ.<sup>152</sup>

Hlavním rozdílem v národních úpravách je vnímání rozsahu pojmu rasy a etnického původu. V některých právních úpravách, jak je patrné výše, státy vnímají rasu a etnický původ omezeně, proto začlenily do právních ustanovení další pojmy jako je barva pleti apod. Současně je problematická také hranice mezi etnickým původem a náboženstvím. Směrnice týkající se rasové rovnosti má rozsáhlejší působnost než směrnice o rovnosti v zaměstnání, kde je zakázaným důvodem náboženství. Přesto je ale nesporné, že je etnický původ s náboženstvím velmi úzce spjat, což vyslovil i ESLP. Dle soudu etnický původ vychází z myšlenky společenských skupin, které se vyznačují společnou národností, rodovou příslušností, náboženskou vírou, sdíleným jazykem a kulturními nebo tradičními zvyklostmi.<sup>153</sup>

V Holandsku judikatura uznala diskriminaci proti Židům, a za určitých okolností i proti muslimům, jako rasovou diskriminaci. Ve Spojeném království byla diskriminace proti Židům také uznána jako rasová diskriminace.<sup>154</sup>

---

<sup>152</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, A comparative analysis of non – discrimination law in Europe. European Union, 2017, 153 p., ISBN 978-92-79-75353-4, str. 15: dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4489-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2017-pdf-1-35-mb>

<sup>153</sup> Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva, Timishev v. Russia ze dne 13. prosince 2005, čl. 55

<sup>154</sup> Rozhodnutí Pracovního odvolacího soudu ve věci Seide vs. Gillette Industries Ltd. (1980)



V Německu je antisemitismus považován za diskriminaci na základě rasy, a ne na základě náboženství, a to z důvodu přítomnosti nacistické ideologie v historii Německa.

### **8.1.2 Náboženství nebo víra**

Žádný z členských států se nepokusil o komplexní definici náboženství nebo náboženského přesvědčení v rámci antidiskriminačního práva. Není ani definováno na mezinárodní úrovni. Ve druhé zprávě Evropské komise o provádění rasové směrnice a směrnice o rovném zacházení v zaměstnání z roku 2014 bylo upřesněno, co chápat pod pojmem „víra“. Víra musí být brána v kontextu náboženství nebo náboženského přesvědčení a jde o víru nebo filozofické přesvědčení, které nemusí být vždy náboženského charakteru nebo povahy, ale nezahrnuje politické názory. Některé státy, jako Česká republika nebo Španělsko, poskytují vodítko k tomu, co za pojem náboženství nelze chápat, a to prostřednictvím právních předpisů upravujících svobodu náboženství. V Rakousku, Belgii, Francii, Irsku, Holandsku, a ve Spojeném království je pojem náboženství a víry vysvětlen v dokumentech doprovázející právní předpisy (lze říci důvodovými zprávami) nebo v rozhodnutích soudů. Například Německo má vytvořenou obsáhlou judikaturu Ústavním soudem.<sup>155</sup>

### **8.1.3 Zdravotní postižení**

Dne 23. prosince 2010 EU ratifikovala Úmluvu OSN o právech osob zdravotně postižených (ČR ratifikovala v roce 2009). EU je první mezinárodní organizací, která přistoupila k mezinárodní úmluvě o lidských právech. Celá legislativa, politika a programy EU musí být tedy v souladu s úmluvou o právech osob zdravotně postižených, která zajišťuje práva zdravotně postiženým osobám mimo jiné v oblasti pracovněprávní.

V roce 2006 SDEU poskytl první rozhodnutí o významu pojmu „zdravotní postižení“, ve kterém jej rozlišil od nemoci.<sup>156</sup> Zdravotní postižení musí být chápáno jako omezení, které vyplývá zejména z tělesných, duševních nebo duševních postižení, které

---

<sup>155</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, A comparative analysis of non – discrimination law in Europe. European Union, 2017, 153 p., ISBN 978-92-79-75353-4, str. 16: dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4489-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2017-pdf-1-35-mb>

<sup>156</sup> Rozhodnutí C-13/05 Chanón Navas vs. Eures Colectividades SA ze dne 11. července 2006  
Rozhodnutí C-335/11 a C-337/11, HK Danmark, acting on behalf of Jette Ring v Dansk almennyttigt Boligselskab and HK Danmark, acting on behalf of Lone Skouboe Werge v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Pro Display A/S ze dne 11. dubna 2013

v souvislosti s různými omezeními může bránit osobě v efektivní účasti v rovnoprávném vztahu s ostatními pracovníky. Postižení musí být dlouhodobé, léčitelné či neléčitelné, a zároveň toto onemocnění musí vést k omezení osoby.

Právní úpravy některých států obsahují více příkladů, resp. definic zdravotního postižení, ale každá z definic je brána v jiném kontextu, buď v oblasti sociálního zabezpečení nebo v antidiskriminační oblasti. Mezi tyto státy patří např. Česká republika, Rakousko, Belgie, Francie. V Bulharsku mají osoby zdravotně postižené širší ochranu. Těm stačí, aby jejich omezení vedlo k „narušení účasti“ dotyčné osoby v profesním životě. Postačuje přítomnost porušení nebo omezení účasti bez ohledu na důsledky, které toto omezení může mít pro pracovní život jedince. Co se týká trvalého zdravotního postižení, tak to je naopak v Bulharsku vykládáno v užším slova smyslu, než se vyskytuje v judikatuře SDEU. Musí být splněna tři kritéria, jako je trvalost omezení, snížení neschopnosti na 50 % a potvrzení lékaře o této neschopnosti, resp. trvalém zdravotním postižení.<sup>157</sup>

Řada zemí však nemá úplně v souladu s judikaturou SDEU a s čl. 1 úmluvy své definice zdravotního postižení. Je mezi nimi i Česká republika, Rakousko, Bulharsko, Irsko, Spojené Království, Švédsko, Kypr, Norsko, Rumunsko, Lotyšsko, Lichtenštejnsko.

Maďarsko, Estonsko, Litva nebo Malta překračují rámec pracovněprávní oblasti a poskytují ochranu i pro všechny aspekty společenského života zdravotně postižených osob. Také Švédsko, Island nebo Norsko neomezují rámec pouze na profesionální život jedince.<sup>158</sup>

Není jasné, zda SDEU považuje definici zdravotního postižení v rozsudcích Chacón Navas a HK Danmark za vyčerpávající, neboť tato definice neposkytuje ochranu osobám do budoucna, u kterých se předpokládá, že budou postiženi nebo budou mít pravděpodobně zdravotní postižení. V Holandsku právní úprava zahrnuje skutečné nebo předpokládané zdravotní postižení nebo chronické onemocnění. Tím dostává ochranu i člověk, který měl dříve rakovinu, ale v současné době nemá žádné příznaky.<sup>159</sup> Na Slovensku je poskytnuta ochrana i osobám, které byly dříve zdravotně postiženi, nebo osobám, u nichž na základě

---

<sup>157</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, A comparative analysis of non – discrimination law in Europe. European Union, 2017, 153 p., ISBN 978-92-79-75353-4, str. 22: dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4489-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2017-pdf-1-35-mb>

<sup>158</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, A comparative analysis of non – discrimination law in Europe. European Union, 2017, 153 p., ISBN 978-92-79-75353-4, str. 22: dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4489-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2017-pdf-1-35-mb>

<sup>159</sup> Netherlands, Act on equal treatment on the grounds of disability or chronic disease, 3 April 2006, Article 1(b).

jejich vnějších znaků by mohlo být předpokládáno, že se jedná o osobu zdravotně postiženou.<sup>160</sup>

V členských státech je velmi nerovnoměrně vykládáno přijímání vhodných pozitivních opatření zaměstnavateli, aby osoby zdravotně postižené měly zajištěný přístup k zaměstnání (pokud nejsou náklady pro zaměstnavatele nepřiměřené). V Belgii platí povinnost poskytnout přiměřené přizpůsobení v celém rozsahu věcné působnosti směrnic, tj. nad rámec pracovní oblasti. Naopak v Maďarsku nebyla povinnost přiměřeného přizpůsobení ani realizována. V Německu neexistují žádná zvláštní ustanovení, která by ukládala obecnou povinnost poskytovat přiměřené přizpůsobení pracoviště a dané spadá do smluvní povinnosti zaměstnavatelů, tzv. „řádně se starat o zaměstnance“.<sup>161</sup> Není tedy pokryta oblast uchazečů o zaměstnání. To samé platí na Maltě. V Polsku jsou přiměřená opatření poskytována zaměstnancům, kteří mají uzavřenou pracovní smlouvu a nevztahují se daná ustanovení na jiné dohody, na základě kterých je vykonávaná práce.

#### **8.1.4 Sexuální orientace**

Prvotní zavedení diskriminace na základě sexuální orientace bylo pro státy někdy kontroverzní a náročné. Málo států má definovanou sexuální orientaci v antidiskriminačních úpravách. V Bulharsku je definována jako heterosexuální, homosexuální nebo bisexuální orientace. Nejvyšší správní soud k tomu doplnil, že se jedná o vrozenou volbu sexuální orientace.<sup>162</sup> Britská legislativa považuje sexuální orientaci vůči osobám stejného pohlaví, opačného pohlaví nebo vůči osobám obojího pohlaví. V Německu se užívá ještě pojem sexuální identita a společně se sexuální orientací jde o součást autonomní osobnosti každého jednotlivce. Tím jdou v Německu nad rámec sexuální orientace a poskytují ochranu proti diskriminaci transsexuálů. V Rakousku se považuje za sexuální orientaci heterosexualita, homosexualita, bisexualita, ale transsexualita spadá pod diskriminaci na základě pohlaví. V Řecku není používána sexuální orientace, ale pojem genderová identita. Ve Francii byl v roce 2012 zaveden pojem sexuální identita jako další ochranná oblast, která pokrývá transgender osoby.<sup>163</sup> V roce 2016 byl pojem změněn na genderová identita. Ve Švédsku je také chráněna transgender identita vedle sexuální orientace.

---

<sup>160</sup> zákon č. 365/2004 Z.z., o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), § 2a odst. 11 d)

<sup>161</sup> Germany, Civil Code, Section 241.2

<sup>162</sup> Supreme Administrative Court, Decision No 9467 of 7 July 2014.

<sup>163</sup> France, Law No. 2012-954 of 6 August 2012 on Sexual Harassment.

### 8.1.5 Věk

Věk je obecně obecnou přirozenou charakteristikou jedince a není definován na mezinárodní úrovni. Ve Švédsku zákon o diskriminaci definuje věk jako dosavadní délku života a zahrnuje všechny věkové kategorie.

Směrnice o rovném zacházení v zaměstnání umožňuje, aby vnitrostátní právo zahrnovalo řadu výjimek ze zákazu přímé nebo nepřímé diskriminace. Řada států vložila text směrnice týkající se výjimek doslovně do svých antidiskriminačních předpisů, například Rakousko, Kypr, Slovensko, Řecko, Malta, Portugalsko. Podobná ustanovení mají Německo, Francie, Irsko, Itálie, Lucembursko, Rumunsko a Slovinsko.<sup>164</sup>

V členských státech je rozdílně upraven i věk odchodu do důchodu. Někdy je upraven pouze pro zaměstnance ve veřejném sektoru, nebo různě pro osoby pracující ve veřejném sektoru a v soukromém sektoru (Francie), jinde je stanoven přesným věkem. V Rakousku mohou být státní zaměstnanci donuceni odejít do důchodu, ale pouze za okolností, kdy je to odůvodněno důležitými oficiálními důvody. V Irsku jsou věkové hranice pro odchod do důchodu obecně stanoveny v pracovních smlouvách.

Naopak ve Velké Británii zákon dovoluje rozdíly ve vyplácení minimální mzdy na základě věku, s čímž se snaží zajistit rovnováhu věkové pracovní síly a motivovat zaměstnavatele zaměstnávat mladší pracovníky, což je podle judikatury SDEU pochybné.

V Dánsku skrze kolektivní smlouvy mohou být stanoveny různé pracovní podmínky, odměňování a propouštění pro zaměstnance mladší 18 let. Nejvyšší soud Dánska shledal, že je dané ustanovení v souladu se směrnicí, protože je vhodným prostředkem k zajištění integrace mladých zaměstnanců na trhu práce.<sup>165</sup>

### 8.1.6 Různé pohledy na domnělou a odvozenou diskriminaci, vícenásobná diskriminace

Někdy může nastat situace, kdy je osoba diskriminována na základě domnělého důvodu, například z důvodu zdravotního postižení, ale ve skutečnosti zdravotně postižená není. Nebo může čelit diskriminaci jednotlivce, který je ve spojitosti s osobami s určitou charakteristikou, přičemž dotyčný tuto charakteristiku nemá.

---

<sup>164</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, A comparative analysis of non – discrimination law in Europe. European Union, 2017, 153 p., ISBN 978-92-79-75353-4, str. 35: dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4489-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2017-pdf-1-35-mb>

<sup>165</sup> Supreme Court Decision of 14 November 2013, Case 185/2010.

Právní úprava v mnoha zemích na tyto situace není připravena, např. Estonsko, Německo. Ve Španělsku je upraven zákaz domnělé diskriminace. V Dánsku je zase upraven zákaz odvozené diskriminace v případech rasového nebo etnického původu.<sup>166</sup>

V Chorvatsku je zakázána diskriminace založena na „mylné představě“. Ve Francii a v několika dalších státech se právní předpisy odvolávají na „skutečnou nebo předpokládanou“ rasu nebo etnický původ nebo postižení, které existovalo v minulosti nebo které může existovat v budoucnu (Holandsko).

EU rozeznává a uznává vícenásobnou diskriminaci, ačkoliv její význam není definován jak v rasové směrnici, tak ve směrnici o zákazu diskriminace v zaměstnání. Explicitně je vícenásobná diskriminace upravena v zákonech jen mála členských států. Například v Řecku bylo ustanovení přijato v roce 2011, přičemž zákaz vícenásobné diskriminace se vztahovalo pouze na oblast zaměstnání. V Bulharsku zákon o ochraně proti diskriminaci definuje vícenásobnou diskriminaci jako „diskriminaci založenou na více než jednom chráněném důvodu“. Zároveň orgány veřejné moci musí upřednostňovat pozitivní akce ve prospěch obětí vícenásobné diskriminace. Ve Spojeném království ustanovení, které zmiňovalo tzv. dvojí diskriminaci (*dual discrimination*) nevstoupilo v platnost, ale judikatura pluralitu chráněných důvodů uznává. V Holandsku není v právní úpravě obsažena vícenásobná diskriminace z důvodu rozhodnutí zákonodárců nevyhovět doporučení Komise pro rovné zacházení. V Německu jakékoli nerovné zacházení na základě několika zakázaných důvodů, musí být odůvodněnou s ohledem na každý z těchto důvodů. V Rakousku je situace posuzována z celkového pohledu a tvrzení nemohou být oddělena podle jednotlivých důvodů. V Rumunsku je vícenásobná diskriminace přitěžující okolností. V Chorvatsku je vícenásobná diskriminace těžkou formou diskriminace, což je zohledněno při rozhodování o výších odškodnění.<sup>167</sup> To samé platí i pro Slovinsko.

V Černé Hoře a v Srbsku je také vícenásobná diskriminace zakázána jako zvlášť závažná forma diskriminace.

Judikatura je ohledně vícenásobné diskriminace zatím spíše vzácnou záležitostí.

## 8.2 Definice forem diskriminace a rozsah působnosti

Právní předpisy členských států a kandidátských zemí od přijetí směrnic značí pokrok v oblasti rovného zacházení. Ve většině případů jsou definice forem diskriminace

---

<sup>166</sup> Denmark, Act on Ethnic Equal Treatment, commentary to Section 3 and Section 3(1).

<sup>167</sup> Croatia, Article 6 of the Anti-discrimination Act

velmi podobné definicím obsaženým ve směrnicích. Některé státy dokonce přejaly definice doslovně do svých právních předpisů. Rozdíly mezi definicemi v jednotlivých státech spíše způsobuje jiný jazyk. Vzhledem k časté absenci judikatury, která interpretuje vnitrostátní právní předpisy, nelze jednoznačně říci, zda se jedná pouze o rozdíly jazykové nebo i o rozdíly v interpretaci.

## 8.2.1 Formy diskriminace

### • Přímá diskriminace

Všechny země s výjimkou Islandu a Lichtenštejnska přijaly legislativu, která obsahuje definici přímé diskriminace v souladu se směrnicemi. Na Islandu neexistuje právní předpis obsahující přímou diskriminaci a v Lichtenštejnsku je přímá diskriminace zakázána pouze z důvodu zdravotního postižení.<sup>168</sup>

Ve většině zemích má přímá diskriminace společné prvky, a to nutnost prokázat méně příznivé zacházení, požadavek srovnání s jinou osobou v podobné situaci se stejným diskriminačním důvodem, možnost použít srovnání např. s bývalým zaměstnancem nebo s hypotetickým komparátorem, a tvrzení, že přímá diskriminace nemůže být ospravedlněna. Obecně tyto prvky nalezneme v Rakousku, Belgii, Bulharsku, Chorvatsku, v České republice, na Kypru, v Dánsku, Estonsku, Finsku, v Makedonii, ve Francii (ačkoli hypotetické srovnání není zahrnuto v rozporu se směrnicemi), v Německu, Řecku, Irsku, Itálii, Litvě, Lotyšsku, Lucembursku, Maltě, Černé Hoře, Nizozemsku, Norsku, Polsku (ačkoli definice přímé diskriminace v zákoníku práva je stále v rozporu v oblasti týkající se komparátora), v Portugalsku, Srbsku, Slovensku, Slovinsku, ve Španělsku (zákon nepokrývá oblast minulého a hypotetického komparátora), ve Švédsku, ve Spojeném Království.<sup>169</sup>

V Turecku je přímá diskriminace zakázána, ale není chráněna z důvodu sexuální orientace.

---

<sup>168</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, A comparative analysis of non – discrimination law in Europe. European Union, 2017, 153 p., ISBN 978-92-79-75353-4, str. 44: dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4489-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2017-pdf-1-35-mb>

<sup>169</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, A comparative analysis of non – discrimination law in Europe. European Union, 2017, 153 p., ISBN 978-92-79-75353-4, str. 43: dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4489-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2017-pdf-1-35-mb>

- **Nepřímá diskriminace**

To samé platí i pro nepřímou diskriminaci. Opět na Islandu není žádná právní úprava, v Lichtenštejnsku je chráněn pouze důvod zdravotní postižení a v Turecku naopak není chráněna nepřímá diskriminace z důvodu sexuální orientace.

Definici nepřímé diskriminace, která se odráží od definice ve směrnících, nalezneme v právních předpisech Rakouska, Belgie, Bulharska, Chorvatska, Kypru, České republiky, Dánska, Estonska, Finska, Makedonie, Francie, Německa, Řecka, Maďarska, Irska, Itálie, Lotyšska, Litvy, Lucemburska, Malty, Černé Hory, Nizozemska, Norska, Polska, Portugalska, Rumunska, Slovenska, Slovinska, Španělska, Švédska, Spojeného království.<sup>170</sup>

- **Obtěžování**

Pojem obtěžování, a zejména pojem sexuální obtěžování byl rozvinut v 90. letech z práva EU o rovném zacházení bez ohledu na pohlaví. Většina států přijala ne moc lišící se definici obtěžování obsaženou ve směrnících. Jde o země jako je Rakousko, Belgie, Bulharsko, Chorvatsko, Kypr, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Makedonie, Francie, Německo, Řecko, Maďarsko, Irsko, Itálie, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Malta, Černá Hora, Nizozemsko, Norsko, Polsko, Portugalsko, Srbsko, Slovensko, Slovinsko, Spojené Království.<sup>171</sup> Nicméně v Dánsku, Francii, Maďarsku, Nizozemsku, Slovensku a Švédsku není v definici explicitně požadováno nežádoucí chování. V Rakousku definice odkazuje na chování, které je nepřijatelné, nežádoucí, urážlivé (neslušné). V Rumunsku je definice obsažena v antidiskriminačním zákoně, v zákoně o rovných příležitostech, v trestním zákoníku, ale žádná z těchto definic není v úplném souladu s definicí obtěžování obsaženou ve směrnících.

---

<sup>170</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, A comparative analysis of non – discrimination law in Europe. European Union, 2017, 153 p., ISBN 978-92-79-75353-4, str. 47: dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4489-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2017-pdf-1-35-mb>

<sup>171</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, A comparative analysis of non – discrimination law in Europe. European Union, 2017, 153 p., ISBN 978-92-79-75353-4, str. 51: dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4489-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2017-pdf-1-35-mb>

Na Islandu není obtěžování upraveno vůbec, v Lichtenštejnsku pouze co se týká důvodu zdravotního postižení a v Turecku chybí ochrana v oblasti sexuální orientace úplně, tudíž i u formy obtěžování.

- **Pokyn k diskriminaci**

I u pokynu k diskriminaci platí to, co bylo uvedeno výše ohledně Islandu a Lichtenštejnska. Většina zemí jinak zahrnula definici pokynu k diskriminaci do svých právních předpisů. Často jsou však definice nedostatečné nebo strohé a mohou vést k určitým nesrovnalostem ve výkladu. Například v Bulharsku je uvedeno, že úmyslný pokyn k diskriminaci je diskriminací. V Dánsku se musí jednat o hierarchický vztah mezi instruktorem a osobou vykonávající pokyn. Stejně tak ve Švédsku musí být osoba, jež diskriminuje, v podřízeném nebo závislém postavení. Vnitrostátní úpravy se liší v rozsahu odpovědnosti za pokyn k diskriminaci. V některých zemích je odpovědný pouze ten, kdo instruuje k diskriminaci a ne osoba, která pokyn provádí. To platí v Estonsku, Řecku, Lichtenštejnsku, v Litvě a v Nizozemsku. Ve většině zemích mohou být odpovědni oba dva (jak osoba dávající pokyn k diskriminaci, tak osoba vykonávající pokyn), jako je tomu v Rakousku, Belgii, Bulharsku, Chorvatsku, na Kypru, v České republice, Finsku, Francii, Německu, Maďarsku, Itálii, Lotyšsku, Lucembursku, Maltě, Černé Hoře, Norsku, Portugalsku, Rumunsku, Srbsku, Slovensku, Slovinsku, Španělsku a ve Spojeném království.<sup>172</sup> V Dánsku může být odpovědný buď jeden nebo druhý, nikoliv však oba. V Turecku může být odpovědný pouze ten, kdo pokyn vykonává, protože forma diskriminace „pokyn k diskriminaci“ není samostatně upravena. Ve Švédsku je zavedena omezená odpovědnost zaměstnavatelů, tudíž se odpovědnost vztahuje na zaměstnance v manažerských pozicích.<sup>173</sup>

## **8.2.2 Rozsah působnosti směrnice**

- **Osobní působnost**

Rasová směrnice a směrnice o rovném zacházení v zaměstnání se vztahují na všechny osoby. To znamená, že by se vnitrostátní antidiskriminační právní úpravy měly

---

<sup>172</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, A comparative analysis of non – discrimination law in Europe. European Union, 2017, 153 p., ISBN 978-92-79-75353-4, str. 56: dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4489-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2017-pdf-1-35-mb>

<sup>173</sup> Sweden, Discrimination Act, Chapter 2, Section 1.



vztahovat na všechny osoby na území členského státu bez ohledu na to, zda jsou občany EU nebo státními příslušníky třetích zemí.<sup>174</sup> Preambule směrnice o rovném zacházení v zaměstnání uvádí, že státní příslušníci třetích zemí jsou chráněni, kromě případů týkajících se přístupu k zaměstnání. Státní příslušníci třetích zemí však požívají právo na rovné zacházení ve zhruba stejných oblastech, jaké upravují antidiskriminační směrnice, pokud splní podmínky pro postavení „dlouhodobě pobývajících rezidentů“ podle směrnice o státních příslušnících třetích zemí (kromě jiných podmínek vyžaduje pětiletý nepřetržitý zákonný pobyt).

Směrnice o rasové rovnosti a směrnice o rovnosti v zaměstnání a povolání se netýká rozdílů v zacházení na základě státní příslušnosti a nejsou jimi upraveny podmínky vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí a osob bez státní příslušnosti na území členských států, a dále se netýká rozdílů v jakémkoli zacházení souvisejícím s právním postavením dotčených státních příslušníků třetích zemí a osob bez státní příslušnosti.<sup>175</sup>

Několik členských států zahrnuje výslovně státní příslušnost jako chráněný důvod do svých vnitrostátních antidiskriminačních zákonů. Například Belgie, Bulharsko, Česká republika, Kypr, Nizozemsko, Portugalsko, Rumunsko, Spojené království. V Srbsku je uveden jako chráněný důvod občanství.

Dovolávat se diskriminace na základě státní příslušnosti lze dle směrnice o volném pohybu osob.

V důvodu č. 16 směrnice o rovném zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ je uvedeno, že: *„Je důležité chránit všechny fyzické osoby proti diskriminaci na základě rasy nebo etnického původu. Členské státy by rovněž měly zajistit, podle potřeby a v souladu s jejich vnitrostátními tradicemi a zvyklostmi, ochranu právnických osob, pokud jsou diskriminovány na základě rasy nebo etnického původu svých členů.“*

Směrnice o rovném zacházení v zaměstnání neobsahuje podobnou větu, ale není žádný důvod, proč by se nemohlo chráněnou osobou rozumět jak osoba fyzická, tak i osoba právnická, pokud tedy zákon v konkrétním případě osoby nerozliší. V Dánsku a ve Švédsku právnické osoby kategoricky nepodléhají ochraně. V Rakousku antidiskriminační úprava

---

<sup>174</sup> Ve Francii lze státního příslušníka třetí země diskriminovat, pokud je to třeba k ochraně veřejného pořádku.

<sup>175</sup> Čl. 3 odst. 2 Směrnice 2000/78/ES a Směrnice 2000/43/ES

na federální úrovni mlčí o tom, na jaké osoby se ochrana vztahuje, což bude muset v případě sporu vyložit až soud. V Nizozemsku také nejsou právnické osoby chráněny před diskriminací. V České republice mohou být odpovědné osoby jak fyzické, tak právnické, ale pouze fyzické osoby mají právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací na základě antidiskriminačního zákona. V Lichtenštejnsku, kde jsou chráněny pouze osoby se zdravotním postižením, tak je zřejmé, že se bude jednat pouze o fyzické osoby. Ve Spojeném království taktéž nejsou tradičně právnické osoby chráněné.<sup>176</sup>

Žádná ze směrnic neuvádí, zda má být osobou odpovědnou za diskriminační jednání chápána osoba právnická, či jen fyzická. Otázka odpovědnosti je důležitá v případech diskriminace v zaměstnání, neboť zaměstnavatel nese často odpovědnost za činnost svých zaměstnanců. V Irsku, Nizozemsku a ve Švédsku je antidiskriminační úprava v otázce odpovědnosti zaměřena na zaměstnavatele a osoba, která jednala diskriminačním způsobem (zaměstnanec) nemůže být osobně odpovědná.<sup>177</sup> Dále ve Švédsku může být odpovědná osoba, která není zaměstnavatelem, pokud taková osoba zaměstnavatele zastupovala vůči ostatním zaměstnancům. Naproti tomu ve Španělsku je spíše než zaměstnavatel odpovědná fyzická nebo právnická osoba, která diskriminačně jednala.

- **Věcná působnost**

Obě směrnice vymezují svou věcnou působnost, obě se vztahují na oblast zaměstnání a oblast odborného vzdělávání. Rasová směrnice upravuje ještě oblast sociálního zabezpečení, sociální výhody, vzdělání, zdravotní péči, přístup ke zboží a službám včetně bydlení.

Věcná působnost směrnic je splněna v Rakousku, Bulharsku, Chorvatsku, Kypru, v České republice, Dánsku, Estonsku, Finsku, Makedonii, Francii, Německu, Řecku, Maďarsku, Irsku, Itálii, Lucembursku, Maltě, Nizozemsku, Norsku, Polsku, Portugalsku,

---

<sup>176</sup> Ačkoliv v roce 2015 odvolací pracovní soud uvedl, že právnická osoba (společnost Ltd.) může podat žalobu na přímou diskriminaci (v konkrétním případě šlo o chráněný důvod – věk) a uvedl, že by slovo „osoba“ v zákoně o rovném zacházení mělo ve výkladu zahrnovat i osobu právnickou, EAD Solicitors LLP and others vs. Abrams UKEAT/0054/15/DM, 5 June 2015

<sup>177</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, A comparative analysis of non – discrimination law in Europe. European Union, 2017, 153 p., ISBN 978-92-79-75353-4, str. 59: dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4489-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2017-pdf-1-35-mb>

Rumunsku, Slovensku, Slovinsku, Španělsku, Švédsku a ve Spojeném království.<sup>178</sup> Na Islandu, v Lichtenštejnsku, Srbsku a v Turecku není věcná působnost zcela pokryta. V Lotyšsku vnitrostátní úprava jasně neupravuje odborné vzdělávání mimo pracovní poměr. V Litvě je chybně provedena rasová směrnice v oblasti sociální ochrany a sociálních výhod. V Belgii rozdělení odpovědnosti mezi různé úrovně vlády způsobuje nesrovnalosti ohledně provádění věcné působnosti směrnic. Například se jedná o rozdíly týkající se sociálních výhod a přístupu ke zboží a službám, které spadají pod regionální odpovědnost.

Aby byly splněny požadavky směrnic, musí se vnitrostátní antidiskriminační úprava vztahovat na soukromý i veřejný sektor. Ne všechny státy splňují tyto požadavky. Například v Maďarsku se zákon o rovném zacházení nevztahuje na všechny soukromé subjekty. Maďarsko zcela specificky uvedlo seznam subjektů, pro které je zákon závazný.

Naproti tomu v některých státech je věcná působnost vymezena širším způsobem, než jak ukládají směrnice.

### ***Věcná působnost – v oblasti zaměstnanosti***

Rovnost musí být zaručena ve všech odvětvích veřejného a soukromého zaměstnávání, v pracovních poměrech, v samostatné výdělečné činnosti, ve vojenské službě. Týká se to pracovních podmínek, přístupu k povolání, pracovního postupu, odborného vzdělávání, stejné mzdy, platu, odměny, členství v odborových organizacích bez ohledu na věk, náboženství nebo víru, zdravotní postižení, sexuální orientaci, rasu nebo etnický původ. Řada zemí nedosahuje této ochrany. Takovou zemí je opět Lichtenštejnsko, které poskytuje ochranu proti diskriminaci pouze z důvodu zdravotního postižení.

Samostatná výdělečná činnost nebo povolání nejsou zcela upraveny v Řecku (není zahrnuta samostatná výdělečná činnost do působnosti zákona o rovném zacházení), v Litvě (samostatná výdělečná činnost není výslovně zmíněna v zákoně o rovném zacházení, legislativa upravuje některé profese jako je advokát, notář atd., ale tato úprava neobsahuje antidiskriminační ochranu), v Černé Hoře nebo ve Spojeném království. Ve Francii antidiskriminační právní úprava nezahrnuje některé specifické profese vykonávané

---

<sup>178</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, A comparative analysis of non – discrimination law in Europe. European Union, 2017, 153 p., ISBN 978-92-79-75353-4, str. 61: dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4489-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2017-pdf-1-35-mb>

ve veřejném sektoru, jako jsou představitelé Parlamentu, soudci, úředníci, a speciální zákon, které upravuje tyto profese, neobsahuje podobná antidiskriminační ustanovení. V Nizozemsku se nepoužívá pojem „samostatná výdělečná činnost“, ale „svobodné povolání“. Svobodné povolání je vykládáno široce, aby se vztahovala i na lékaře, architekty atd. V Německu platí speciální zákon na ochranu proti propuštění ze zaměstnání, který však neobsahuje žádný zákaz diskriminace.<sup>179</sup> Spolkový pracovní soud ale řekl, že se bude aplikovat zákon o rovném zacházení i na případy propuštění ze zaměstnání a také na případy ukončení pracovního poměru ve zkušební době.<sup>180</sup>

V Lotyšsku není vojenská služba zahrnuta do věcné působnosti zákona o rovném zacházení. V České republice je vojenská služba upravena ve speciálním zákoně, který obsahuje antidiskriminační ustanovení, ale chybí ochrana proti diskriminaci na základě zdravotního postižení.<sup>181</sup> Podobně je tomu i na Maltě, která nechrání vojáky z důvodu zdravotního postižení, ale ani z důvodu věku.

Dále se státy liší v názorech, zda poskytovat ochranu před diskriminací dobrovolným pracovníkům, kteří nepobírají tedy žádnou mzdu, plat, odměnu. Do jaké míry spadá věcná působnost směrnice i na dobrovolníky, je tedy otevřenou otázkou. Například v Dánsku *Board od Equal Treatment* rozhodl, že neplacený dobrovolník nemůže podat žalobu dle zákona o zákazu diskriminace, protože nelze tuto práci srovnávat s placeným zaměstnáním.

Další rozdíly ve věcné působnosti a transpozici směrnic v jednotlivých státech nalezneme v oblasti sociálního zabezpečení, sociální ochrany, v sociálních výhodách, ve vzdělávání, v přístupu ke zboží a službám.

Mnoho států poskytuje ochranu i z jiných důvodů, než je věk, rasa nebo etnický původ, zdravotní postižení, sexuální orientace, víra nebo náboženské vyznání. Překračují tak rámec požadavků směrnic.

### **8.2.3 Výjimky z principu zákazu diskriminace a pozitivní opatření**

Směrnice jsou založeny na zásadě, kdy přímou diskriminaci nelze zdůvodnit, ale nepřímou diskriminaci lze objektivně odůvodnit. Většina států dodržuje tento přístup, ale

---

<sup>179</sup> Germany, General Act on Equal Treatment, Section 2.1.2.

<sup>180</sup> Spolkový pracovní soud č.j. 6 AZR 190/12, 19. 12. 2013, čl. 22.

<sup>181</sup> Dle čl.3 odst. 4 směrnice 2000/78/ES platí, že: „Členské státy mohou stanovit, že se tato směrnice, pokud se týká diskriminace na základě zdravotního postižení a věku, nevztahuje na ozbrojené síly.“ Právní úprava České republiky je tak v souladu s právem EU.

jsou i státy, které umožňují odůvodnit přímou diskriminaci. Těmito státy jsou Lotyšsko<sup>182</sup> a Slovinsko (důvodem je rasa nebo etnický původ). Jejich přístup je tak v rozporu s požadavky směrnic.

Souběžně s možností objektivního odůvodnění nepřímé diskriminace směrnice upravují řadu výjimek, které se týkají zákazu přímé a nepřímé diskriminace. Některé z nich platí pro všechny důvody diskriminace (např. požadavky na povolání), a některé platí pouze pro jednotlivé důvody (např. pracovní pozice vyznačující se náboženským vyznáním). Směrnice dále umožňují za určitých okolností přijmout pozitivní opatření, která nejsou výjimkou ze zásady rovného zacházení, ale jsou to opatření, která jsou nezbytná k zajištění „úplné, materiální rovnosti v praxi“. Jak výjimky ze zákazu diskriminace, tak pozitivní opatření, jsou volitelnými prvky vnitrostátního práva a praxe.

### • Podstatné a určující profesní požadavky

Směrnice uvádějí, že členské státy mohou stanovit, že rozdíl v zacházení na základě charakteristik souvisejících s rasou nebo etnickým původem, náboženstvím nebo vírou, sexuální orientací, zdravotního postižení nebo věku, nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy profesní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto charakteristiky představují *podstatný a určující profesní požadavek, je-li jeho cíl legitimní a požadavek přiměřený*. Obě směrnice umožňují členským státům stanovit výjimky ze zákazu diskriminace, pokud je charakteristika podstatným a určujícím profesním požadavkem a cíl je legitimní a požadavek přiměřený. U rasy a etnického původu se tak tomu může stát za výjimečných podmínek.

Směrnice o rovném zacházení v zaměstnání a povolání obsahuje řadu zvláštních výjimek týkajících se věku, a také výjimek z důvodu náboženské víry nebo vyznání.

Ve Spojeném království nemají v legislativě slova „podstatný a určující požadavek“, protože se má za to, že cíl bez takového požadavku nemůže být legitimní, pokud není přítomen podstatný a určující požadavek. V Dánsku je ustanovení týkající se výjimek velice restriktivní, neboť zaměstnavatel, který chce výjimku využít, musí dostat svolení od ministra vlády, který je odpovědný k druhu činnosti vykonávané zaměstnavatelem.<sup>183</sup> Dále se

---

<sup>182</sup> Lotyšská legislativa v oblastech, jako je sociální zabezpečení, vzdělávání a přístup ke zboží a službám, nerozlišuje mezi přímou a nepřímou diskriminací, což způsobuje zmatek ohledně limitů možnosti odůvodnit (nepřímou) diskriminaci. Viz například čl. 2.1 odst. 1 zákona o sociálním zabezpečení.

<sup>183</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, A comparative analysis of non – discrimination law in Europe. European Union, 2017, 153 p., ISBN 978-92-79-

v některých zemích přesné znění vnitrostátních právních předpisů liší od přesného znění směrnic, a to vytváří riziko, že bude výjimka využívána širěji, než je povoleno (např. Itálie).

V některých právních úpravách členských států jsou obsaženy výjimky, které nejsou uvedeny explicitně ve směrniciích a bude pak na soudech, zda ve svém výkladu dojdou k závěru, že jsou výjimky v souladu či v nesouladu se směrnici.

- **Pozitivní akce**

Směrnice upravují tzv. pozitivní činnost. Členským státům je umožněno přijímat a zachovávat opatření, kterými se předchází nevýhodám souvisejícím s rasou nebo etnickým původem, věkem, zdravotním postižením, náboženskou vírou nebo vyznáním, sexuální orientací, a tím dochází k vyrovnání těchto nevýhod a k zajištění úplné rovnosti.

V Chorvatsku ústavní zákon o právech etnických menšin zavedl pozitivní opatření mít přiměřené zastoupení členů etnických menšin ve státní správě, v místních úřadech, na soudech. V Norsku používají pojem „pozitivní rozdílné zacházení“ a vykládají jej velice úzce.

Nejvíce jsou zaváděna pozitivní opatření z důvodu zdravotního postižení. V řadě zemích jsou kvóty pro zaměstnávání zdravotně postižených osob. Jde o Rakousko, Belgie (ve veřejném sektoru), Bulharsko, Chorvatsko, Kypr, Českou republiku, Francii, Německo, Řecko, Maďarsko, Itálii, Lucembursko, Maltu, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Srbsko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko a Turecko.

#### **Hlavní diskriminační důvody a oblasti, kde jsou pozitivní opatření užívána<sup>184</sup>**

Rakousko	Zdravotní postižení (zaměstnání)
Belgie	Zdravotní postižení (kvóty ve veřejné správě), Romové (integrace, vzdělání, bydlení)
Bulharsko	Romové (vzdělání, bydlení), zdravotní postižení (zaměstnání, státní služba), věk (zaměstnání)

75353-4, str. 74: dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4489-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2017-pdf-1-35-mb>

<sup>184</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, A comparative analysis of non – discrimination law in Europe. European Union, 2017, 153 p., ISBN 978-92-79-75353-4, str. 82: dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4489-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2017-pdf-1-35-mb>

Chorvatsko	Rasa, etnický původ, národní menšiny (zaměstnání, vzdělání, bydlení, sociální péče), zdravotní postižení (zaměstnání)
Kypr	Zdravotní postižení (občanská účast, zaměstnání, veřejná služba), rasa a etnický původ (vzdělání)
Česká republika	Zdravotní postižení (zaměstnání), Romové (vyšší vzdělání)
Dánsko	Zdravotní postižení a věk (zaměstnání)
Estonsko	Zdravotní postižení, etnický původ, věk (zaměstnání)
Finsko	Všechny důvody (veřejná správa, vzdělání, zaměstnání)
Francie	Zdravotní postižení, věk (zaměstnání), původ (závisí na zemi původu a sociálních podmínkách) (zaměstnání, vzdělání, imigrace)
Německo	Zdravotní postižení (sociální začlenění, zaměstnání), věk (zaměstnání), rasa nebo etnický původ (jazyk, kultura)
Řecko	Rasa nebo etnický původ, zdravotní postižení (zaměstnání)
Maďarsko	Zdravotní postižení, rasa (zaměstnání, vzdělání)
Island	Zdravotní postižení (zaměstnání)
Irsko	Rasa (poskytování služeb), zdravotní postižení (zaměstnání).
Itálie	Zdravotní postižení (zaměstnání), jazykové menšiny (zaměstnání, vzdělání, zdravotní péče, přístup k veřejné správě, k soudu)
Lotyšsko	Zdravotní postižení, věk (zaměstnání)
Lichtenštejnsko	Zdravotní postižení (vzdělání, zaměstnání, bydlení, integrace)
Litva	Zdravotní postižení (vzdělání, zaměstnání), etnický původ (vzdělání), věk (zaměstnání)
Lucembursko	Zdravotní postižení (zaměstnání)
Malta	Zdravotní postižení a věk (zaměstnání)
Nizozemsko	Rasa, pohlaví, zdravotní postižení (zaměstnání, přístup ke zboží a službám)
Norsko	Etnický původ, zdravotní postižení (zaměstnání)

Polsko	Etnický původ, národnost (vzdělání, zaměstnání, zdravotní péče, životní podmínky, sociální zabezpečení), věk, zdravotní postižení (zaměstnání)
Portugalsko	Zdravotní postižení (vzdělání, zaměstnání, zdravotní péče, sociální zabezpečení), Romové, etnický původ (vzdělání, zaměstnání, bydlení, zdravotní péče)
Rumunsko	Romové (vzdělání), zdravotní postižení (zaměstnání, bydlení), mladiství (bydlení)
Srbsko	Zdravotní postižení (zaměstnání), etnický původ (zaměstnání, vzdělání, bydlení)
Slovensko	Zdravotní postižení (zaměstnání), etnický původ (vzdělání, zdravotní péče)
Slovinsko	Zdravotní postižení, věk (zaměstnání), italské a maďarské menšiny (místní samospráva, zastoupení v Národním shromáždění, zvláštní práva týkající se jazyka, kultury, vysílání), etnický původ včetně romského (politické zastoupení, zaměstnání)
Španělsko	Zdravotní postižení (zaměstnání), rasa nebo etnický původ (vzdělání)
Švédsko	Zdravotní postižení (zaměstnání), etnický původ (zaměstnání, kultura, vzdělání)
Turecko	Zdravotní postižení (zaměstnání), věk (sociální služby)
Spojené království	Zdravotní postižení (zaměstnání)

### 8.3 Přístup ke spravedlnosti

K zajištění účinného prosazování zákazu diskriminace je nutné, aby existovaly účinné, přiměřené a odstrašující prostředky a aby byl zajištěn přístup k právní ochraně obětem diskriminace.

Směrnice stanoví, že: „*Členské státy zajišťují, aby soudní nebo správní řízení včetně, považují-li to za vhodné, dohodovacích řízení, směřující k dodržování povinností podle této směrnice byla dostupná všem osobám, které se cítí poškozeny nedodržováním zásady rovného zacházení, i když vztahy, ve kterých mělo dojít k diskriminaci, již skončily.*“<sup>185</sup>

<sup>185</sup> Čl. 7 odst. 1 Směrnice 2000/43/ES a čl. 9 odst. 1 Směrnice 2000/78/ES



V žádném státě nejsou diskriminační spory řešeny pouze v soudních řízeních. Státy se snaží poskytnout obětem diskriminace možnost vyřešení problému i mimosoudní cestou. Mezi mimosoudní postupy vyřešení diskriminace jsou řízení u inspektorátů, skrze veřejného ochránce práv nebo jinými institucemi zabývajícími se lidskými právy.

Stejně jako v České republice, je ve Finsku, v Lotyšsku, ve Francii, v Polsku, v Portugalsku, na Slovensku a ve Španělsku, pověřena vymáháním pracovního práva Inspekce práce.<sup>186</sup> V některých zemích je zakotveno smírčí řízení, například v Rakousku je povinné pro případy týkající se zdravotního postižení. V Lotyšsku zase úřad veřejného ochránce práv zkoumá a posuzuje stížností obětí diskriminace a vydává doporučení, jak dále postupovat. Ve Finsku soud pro zákaz diskriminace a rovné zacházení (*the Non-Discrimination and Equality Tribunal*) může potvrdit urovnání mezi stranami sporu nebo zakázat pokračování v nežádoucím jednání a uložit podmíněně pokutu. Řízení je bezplatné a nevyžaduje se ani právní zastoupení stran. Ombudsman ve Finsku vydává stanoviska k případům diskriminace, vede smírčí řízení a může podávat stížnosti k příslušným orgánům, pokud s tím stěžovatel souhlasí. Mimo to poskytuje i právní pomoc. V Maďarsku může Úřad pro rovné zacházení podnikat kroky vůči jakémukoli diskriminačnímu jednání a může ukládat sankce osobám, jež porušují zákaz diskriminace.<sup>187</sup>

Stížnosti týkající se veřejného sektoru bývají řešeny odděleně od soukromého sektoru, ale například v Itálii nebo v Chorvatsku jsou řešeny u občanskoprávních soudů.

Překážkou k uplatnění svého práva a efektivní obrany je v mnoha státech nedostatek finančních prostředků obětí diskriminace a obavy ze srozumitelnosti složitých zákonů. Některé státy požadují povinné právní zastoupení obětí diskriminace.

Dostupnost bezplatné právní pomoci představuje základní požadavek k zajištění přístupu k právu obranu proti nerovnému zacházení. V praxi existuje řada států, kde je dostupnost bezplatné právní pomoci velice omezená, nebo závislá na složitých postupech (Česká republika, Litva, Slovensko, Turecko).

---

<sup>186</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, A comparative analysis of non – discrimination law in Europe. European Union, 2017, 153 p., ISBN 978-92-79-75353-4, str. 84: dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4489-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2017-pdf-1-35-mb>

<sup>187</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, A comparative analysis of non – discrimination law in Europe. European Union, 2017, 153 p., ISBN 978-92-79-75353-4, str. 85: dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4489-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2017-pdf-1-35-mb>

Oběti diskriminace dále odrazuje od podání žaloby placení soudních poplatků, délka a složitost soudních řízení.

Žaloba „actio popularis“, kdy takovou podat žalobu může podat jakákoli osoba ve veřejném zájmu, je povolena v diskriminačních případech v právních úpravách 19 zemí – Rakousko, Bulharsko, Chorvatsko, Francie, Makedonie, Německo (pouze u zdravotního postižení), Maďarsko, Itálie, Lichtenštejnsko (zdravotní postižení), Lucembursko, Malta (pouze Národní komise na podporu rovnosti může podat žalobu), Černá Hora, Nizozemsko, Norsko, Portugalsko, Rumunsko, Srbsko, Slovensko a Španělsko (pouze v trestním řízení).

### **8.3.1 Důkazní břemeno**

Pokud žalobce prokáže důvodnost podané žaloby, přesouvá se důkazní břemeno na žalovaného, aby prokázal, že se diskriminace nedopustil. Členské státy nemusí důkazní břemeno přesunout v případech, ve kterých má soud vyšetřovací povinnost. Například ve Francii není důkazní břemeno převáděno ve správních řízeních.

### **8.3.2 Úprava pronásledování**

Směrnice upravují situaci, ve které má být oběť diskriminace chráněna před jakýmkoliv nepříznivým jednáním, které je reakcí na stížnost nebo řízení směřující k vymáhání dodržování zásady rovného zacházení. V některých státech se stále vyskytuje nesoulad s požadavkem směrnic. V Německu, Litvě, Španělsku a v Turecku je ochrana poskytnuta pouze v oblasti zaměstnanosti, a tudíž nedojde k ochraně před pronásledováním mimo zaměstnání.<sup>188</sup> V Belgii je ochrana poskytnuta pouze oběti diskriminace a na svědky v řízení. To znamená, že nebudou chráněny další osoby, které oběti diskriminace poskytly pomoc apod. Ve většině zemí je však ochrana poskytnuta široce. Je tomu tak v Itálii, kdy se vztahuje ochrana na jakoukoli jinou osobu vedle žalobce, nebo stěžovatele.

### **8.3.3 Odlišnosti v sankcích a opravných prostředcích**

Právní úpravy členských států musí obsahovat sankční ustanovení včetně odškodňování, které budou pro subjekty odrazující. V praxi existuje široká škála možných

---

<sup>188</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, A comparative analysis of non – discrimination law in Europe. European Union, 2017, 153 p., ISBN 978-92-79-75353-4, str. 100: dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4489-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2017-pdf-1-35-mb>

opravných prostředků, které se liší i v závislosti na oblast působnosti zákonů. V některých státech, jako je například Bulharsko či Rumunsko, mají pravomoc ukládat sankce specializované orgány na ochranu proti diskriminaci (Bulharská komise proti diskriminaci, Rumunská národní rada pro boj proti diskriminaci). Jde o sankce preventivního a nápravného charakteru a finanční sankce, které jdou do státního rozpočtu.

V Portugalsku existují zajímavá sankční správní opatření, která se uplatňují ve všech případech diskriminace:

- zveřejnění rozhodnutí,
- odsouzení pachatelů diskriminace,
- zabavení majetku,
- zákaz výkonu činností či povolání, které zahrnují veřejné výsady nebo závisí na povolení či schválení veřejnými orgány,
- zákaz účasti na veletrzích, veřejných trzích,
- uzavření prostor užívanými pachateli diskriminace,
- pozastavení licencí a povolení,
- odejmutí práva na dávky poskytované veřejnými orgány.<sup>189</sup>

SDEU vyslovil, že horní hranice peněžitých či nepeněžitých náhrad v právních úpravách nejsou akceptovatelné. Jedinou možností je situace, ve které došlo i k jiné příčině vzniku škody mimo diskriminaci.

Limity peněžitých a nepeněžitých náhrad nejsou ve vnitrostátních právních úpravách Belgie, Bulharska, Chorvatska, Kypru, České republiky, Dánska, Estonska, Makedonie, Finska, Francie, Německa, Řecka, Islandu, Itálie, Lichtenštejska, Litvy, Lotyšska, Černé Hory, Nizozemska, Norska, Polska, Portugalska, Rumunska, Srbska, Slovenska<sup>190</sup>, Španělska, Švédska a Spojeného království.<sup>191</sup>

V Polsku je stanovena minimální náhrada, která je spjata s výší minimální mzdy.

---

<sup>189</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, A comparative analysis of non – discrimination law in Europe. European Union, 2017, 153 p., ISBN 978-92-79-75353-4, str. 105: dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4489-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2017-pdf-1-35-mb>

<sup>190</sup> Slovenský zákoník práce obsahuje horní hranici u žalob na náhradu mzdy v případě nezákonného propuštění a Nejvyšší soud vyslovil, že je ustanovení použitelné i v antidiskriminačních případech.

<sup>191</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, A comparative analysis of non – discrimination law in Europe. European Union, 2017, 153 p., ISBN 978-92-79-75353-4, str. 106: dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4489-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2017-pdf-1-35-mb>

Na Maltě mají upravenou horní hranici nemajetkové újmy pouze u případů diskriminace na základě zdravotního postižení (2500 EUR).<sup>192</sup>

Ve Slovinsku je upraveno rozhraní odškodnění v důsledku diskriminace od 500 do 5000 EUR.

### **8.3.4 Subjekty pro podporu rovného zacházení**

Podle směrnice, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, určí členské státy jeden nebo více subjektů, které budou podporovat zásadu rovného zacházení s osobami bez diskriminace na základě rasy nebo etnického původu.

Všechny členské státy EU mají specializovaný orgán na podporu této zásady a většina států šlo nad rámec požadavků směrnice, buď co se týká důvodů diskriminace nebo pravomocí orgánů.

Estonsko, Nizozemsko a Spojené království mají specializované orgány dokonce dva. V Rakousku, Dánsku a Finsku vedle specializovaného orgánu existují ještě další instituce, jako Komise pro rovné zacházení v Rakousku, Rada pro rovné zacházení v Dánsku a Tribunál pro rovné zacházení a zákaz diskriminace ve Finsku. Tyto orgány však nemají pravomoci ve smyslu směrnice.

Pouze ve Španělsku zůstal specializovaný orgán omezený na ochranu proti diskriminaci z důvodu rasy nebo etnického důvodu. V ostatních státech je chráněno důvodů více.

Členské státy mají zajistit, aby do pravomoci specializovaného orgánu spadalo poskytování nezávislé pomoci obětem diskriminace při podávání návrhu na zahájení řízení z důvodu diskriminace, příprava nezávislých studií týkajících se diskriminace a zveřejňování nezávislých zpráv a podávání doporučení k jakékoli otázce související s diskriminací.<sup>193</sup>

Jak je konstatováno výše, i rozsah pravomocí se v členských státech liší a jednotlivé státy podporují oběti diskriminace různými způsoby při dodržení požadavků směrnice. Některé subjekty poskytují součinnost a podporují přijímání právních předpisů týkajících se

---

<sup>192</sup> Malta, Equal Opportunities (Persons with Disability) Act, ve znění pozdějších předpisů Act II of 2012, čl. 34

<sup>193</sup> Čl. 13 odst. 2 směrnice 2000/43/ES

diskriminace. Je tomu tak například v Belgii, Bulharsku, Maďarsku, Itálii, Norsku a v Chorvatsku.<sup>194</sup>

Co se týká poskytování nezávislé pomoci obětem diskriminace při podávání návrhu na zahájení řízení z důvodu diskriminace, tak ne všude mají specializované orgány oficiálně mandát k takové činnosti dle vnitrostátní právní úpravy. Jedná se však pouze o 5 států, a to o Kypr, kde ale v praxi i bez daného ustanovené orgány pomoc poskytují, dále Estonsko, Litvu, Nizozemsko a Norsko. V Polsku je pomoc omezena pouze pro případy, kdy je pachatelem diskriminace další soukromá osoba.<sup>195</sup>

U přípravy nezávislých studií týkajících se diskriminace je situace lepší. Pouze v Estonsku k této činnosti specializovaný orgán – *Chancellor of Justice* nemá pravomoc, a dále v Lichtenštejnsku - *Equality body* pravomoc má, ale nevykonává ji v praxi.

Pravomoc zveřejňování nezávislých zpráv mají všechny specializované orgány členských států, opět vyjma Estonska. Estonský *Chancellor of Justice* ale vypracovává návrhy výročních zpráv, které obsahují informace o stížnostech a stanoviska k otázkám týkajících se rovnosti a diskriminace.

Činnost spočívající v podávání doporučení k jakékoli otázce související s diskriminací je činností, ke které mají pravomoc všechny specializované orgány členských států EU.

Nad rámec pravomocí požadovaných směrnicí jdou například Rakousko, Bulharsko, Kypr, Francie, Maďarsko, Litva, Slovinsko, Švédsko, jejichž specializované orgány mohou vyšetřovat stížnosti na diskriminaci a obvykle mohou i vynucovat dodržování svých opatření.

Většina orgánů může sjednat smír mezi stranami. Některé specializované orgány mají pravomoc být tzv. kvazi-soudní institucí a rozhodnutí některých těchto orgánů jsou závazná (Rakousko, Bulharsko, Kypr, Dánsko, Estonsko, Finsko, Maďarsko, Litva, Rumunsko, Srbsko, Nizozemsko, Norsko).<sup>196</sup>Zajímavou pravomoc má francouzský

---

<sup>194</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, A comparative analysis of non – discrimination law in Europe. European Union, 2017, 153 p., ISBN 978-92-79-75353-4, str. 115: dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4489-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2017-pdf-1-35-mb>

<sup>195</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, A comparative analysis of non – discrimination law in Europe. European Union, 2017, 153 p., ISBN 978-92-79-75353-4, str. 155: dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4489-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2017-pdf-1-35-mb>

<sup>196</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, A comparative analysis of non – discrimination law in Europe. European Union, 2017, 153 p., ISBN 978-92-79-75353-4, str. 118: dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4489-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2017-pdf-1-35-mb>

ochránce práv (*French Defender of Rights*). Jde o úlohu tzv. právního poradce v občanskoprávních, správních či v trestních řízeních. Soudy jej tak mohou požádat o vyjádření k věci.

Nizozemská komise pro rovné zacházení (*The Dutch Equal Treatment Commission*) má pravomoc radit organizacím včetně vládních orgánů, zda jejich pracovní postupy jsou v souladu se zásadou zákazu diskriminace.

Maďarská instituce na ochranu práv (*The Hungarian Equal Treatment Authority*) může podat žalobu *actio popularis* za účelem ochrany práv osob a skupin, jejichž práva byla porušena.<sup>197</sup>

Nezávislost orgánů, ale i jejich efektivita je do značné míry ovlivněna dostupným rozpočtem těchto orgánů. Díky specializovaným orgánům pro rovné zacházení dochází často i k plnění dalšího požadavku směrnic, a to je šíření informací, kdy členské státy mají zajistit, aby s přijatými předpisy dle směrnic, jakož i s předpisy, které jsou již platné, byly seznámeny dotčené osoby všemi odpovídajícími prostředky na celém území členských států.

Díky směrnici č. 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ a směrnici č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, se v Evropě značně zvýšila právní ochrana osob před diskriminací na základě rasy, etnického původu, náboženství nebo víry, věku, zdravotního postižení a sexuální orientace. Jak je již výše konstatováno, směrnice tvoří právní rámec požadavků, které jsou členské státy EU povinni začlenit do svých vnitrostátních právních úprav a značná většina těchto států šlo nad rámec požadavků a poskytují vyšší ochranu, než ke které jsou povinni. V některých vnitrostátních právních úpravách ale stále existují mezery a nedostatky transpozic směrnic, které jsou poté často interpretovány soudy, a to i prostřednictvím předběžných otázek předložených SDEU. Někdy jsou tyto mezery způsobeny i překladem nebo jiným jazykovým vyjádřením.

Na závěr lze konstatovat, že by v této oblasti jediné prospělo, kdyby *equality bodies* měly širší a větší pravomoci k účinným, odrazujícím a přiměřeným sankcím. Dále by

---

<sup>197</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, A comparative analysis of non – discrimination law in Europe. European Union, 2017, 153 p., ISBN 978-92-79-75353-4, str. 119: dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4489-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2017-pdf-1-35-mb>

pomohlo obětem diskriminace, aby mohly podávat stížnosti bezplatně, a aby jejich právní povědomí bylo zvyšováno díky efektivnímu šíření informací o možnostech jejich obrany.

## 9 Soulad profesního a osobního života a diverzita z pohledu zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace

Jedním z cílů vnitropodnikové sociální politiky je cíl spočívající v harmonizaci pracovního a osobního života zaměstnance.

V současné době se v podnicích, zejména v zahraničních (ale i v ČR), uplatňuje princip **work-life balance** (dále WLB). Jedná se v podstatě o vyvážení neboli rovnováhu mezi prací a osobním životem. Společnosti aplikující tento princip se snaží u zaměstnanců pozdvihnout na vyšší úroveň jejich výkonnost práce a současně celkovou každodenní spokojenost, tj. potěšení v práci i v soukromém životě. Společnosti za tímto účelem využívají různé antistresové programy, teambuildingové akce anebo takové aktivity, které pomáhají k regeneraci zaměstnanců (např. wellness), a zejména také pracovní poměry s flexibilní pracovní dobou.

Podniky si velice dobře uvědomují těsnou provázanost pracovního a osobního života, a že spokojenost či nespokojenost v jedné z oblastí zákonitě ovlivňuje tu druhou část života. Ze strany zaměstnavatelů tedy dochází k investicím k podpoře harmonizace těchto dvou neoddělitelných složek života, a to zejména za účelem očekávaného kvalitního výkonu pracovní činnosti. Zaměstnavatel tak motivuje své zaměstnance k lepším výkonům v zaměstnání. V této oblasti se již prováděly průzkumy a zjistilo se, že 67 % českých zaměstnavatelů se díky flexibilním pracovním postupům (které umožňují právě sladění soukromého a pracovního života) zvýšila produktivita, a u 63 % zaměstnavatelů panuje názor, že přímým důsledkem flexibilních forem práce je vyšší obrat.<sup>198</sup>

Pokud zaměstnavatel nabízí nad rámec zákonných ustanovení lepší pracovní podmínky, které v jejich důsledku podporují sladění soukromého a pracovního života, stává se tímto zaměstnavatel atraktivní pro uchazeče o zaměstnání.

Při využívání forem work-life balance bylo zjištěno, že dochází ke snížení nemocnosti zaměstnanců, k vyšší loajalitě zaměstnanců, k jejich menší fluktuaci, k vyšší motivaci, a tedy i k vyššímu výkonu a k vyšší efektivitě práce.

Při uplatňování tohoto trendu neexistuje jednotný postup. Je široká škála, jak jej využívat a často se využívá tzv. cafeteria systém.

---

<sup>198</sup> Zpravodaj rovných příležitostí 07/2012, Flexibilní formy práce: produktivita, ziskovost, dostupné z: [www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2350878](http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2350878)



Trend sladřování soukromého a pracovního řivota se v řeské republice v současné době nadále rozřirřuje, a to s ohledem na příchod zahraničních zaměstnavatelů ze západní Evropy nebo z USA. V USA se používá termín work – life balance již od 70. let 20. století. Existují však názory, ře je tento název nepřesný, ře je odlišný od významu, který ve skutečnosti má. Překlad termínu je rovnováha práce – řivot. Naproti tomu termín uřivovaný v čeřtině je výstiřnější. Soukromý řivot zahrnuje jak rodinu, tak zájmy, koníčky a na druhé straně pomyslné váhy je pracovní řivot.

Z pohledu zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace je work – life balance příznivým aspektem v rámci podnikové kultury. V této oblasti se zásada musí také dodržovat, když v podstatě dochází k lepšímu zacházení se zaměstnanci, k vytváření lepřích podmínek na pracoviřti, než k těm, ke kterým je nucen zaměstnavatel přistoupit proto, ře mu to tak ukládají pracovněprávní a jiné právní předpisy. Zároveň si musí zaměstnavatel dát pozor, aby neupřednostnil jednu specifickou skupinu zaměstnanců před jinými více a nedošlo tak k obrácené (nepravé) diskriminaci. řasto bývá dobrovolná péče zaměstnavatelů orientována na řeny – matky a opomířenou skupinou jsou muži – otcové, nebo jiné pečující osoby.

Jak je výře uvedeno, se sladřením pracovního a rodinného řivota zaměstnance úzce souvisí se zásadou rovného zacházení a zákazu diskriminace. Jde zejména o případy s nutností dodržení **rovných pracovních příležitostí pro muže a řeny**. U řen se očekává jejich naplnění mateřského poslání a potřeba případného přizpůsobení pracovní doby atp. ZPr ukládá zaměstnavatelům řadu zvláštních opatření, které je zaměstnavatel povinen poskytnout těhotným řenám, zaměstnankyním matkám a matkám do devátého měsíce po porodu, nebo zaměstnancům pečujícím o řlena rodiny. Mimo zmíněných zákonem stanovených opatření, může zaměstnavatel poskytovat vyšří výhody. Bude tak uplatňovat tzv. *prorodinnou politiku podniku*. V prorodinné politice podniku lze spatřovat snahu o ulehčení skloubení pracovního a rodinného řivota a vyjít danému zaměstnanci vřříc. Některé řeny mají zájem pracovat při rodičovské dovolené, ale stojí před nimi překážky jako je problém s hlídáním dětí a nízká vřřícnost zaměstnavatelů poskytnout flexibilní uzpůsobení pracovní doby. Jako pozitivní krok ze strany zaměstnavatele by ocenily vytvoření zařízení (řkolky) nebo spolupráci zaměstnavatele s takovým zařízením zaměřeným na péči o děti.

V zahraničí jsou tato předřkolní zařízení běžnou záležitostí, zatímco v řeské republice nejsou tolik využívána. Důvodů proč, je hned několik. Na prvním místě stojí

pochopitelně jejich finanční náročnost, dále lze zmínit dodržení přísných hygienických právních předpisů. Především z těchto skutečností vyplývá nízký zájem zaměstnavatelů o poskytování zvýhodnění zaměstnancům ve formě zajištění umístění jejich dětí do předškolních zařízení.

**Příklady opatření, kterými je podporováno sladování soukromého a pracovního života a zásada rovných příležitostí**

- Flexibilní úvazky
- Tzv. Baby pass – příspěvek na školkovné
- Zajištění péče o děti zaměstnanců – zřízení firemních školek, či spolupráce se specializovanými zařízeními
- Neplacené pracovní volno pro rodiče dětí do 15 let věku mimo zákonná kritéria
- Dříve před zavedením zákonné „otcovské dovolené“ jako nové dávky z nemocenského pojištění od 1. 2. 2018 byla právě placená dovolená pro otce při narození dítěte či adopce benefitem– tzv. Daddy’s leave

S trendem work-life balance se často používá termín „diverzita“. Diverzitou se rozumí rozmanitost, kdy tato rozmanitost v pracovním prostředí je chápána ve fyzických předpokladech, jako je věk, pohlaví, postavení, ale také je chápána v individuálních aspektech jako je zkušenost, sexuální orientace, záliby, víra atd. Diverzita jde za hranice rovných příležitostí. Požadovaným výsledkem má být vytvoření pracovního prostředí, ve kterém může každý zaměstnanec (bez ohledu na jeho odlišnost), zcela rozvinout svůj potenciál a tím přispět k úspěšnosti zaměstnavatele. Odlišnost zaměstnance by měl zaměstnavatel brát jako přínos pro podnik.

Diverzita zaměstnanců tak pozitivně souvisí se zásadou rovného zacházení a zákazem diskriminace. Zaměstnavatelé naopak těží z odlišnosti zaměstnanců a využívají rozdílnosti jednotlivců ke svému prospěchu. Některé úspěšné společnosti vyjadřují názor, že zaměstnanci s různými názory, pohledy a přístupy, přinášejí možnost poskytovat zákazníkům možnosti či produkty, které jsou ve skutečnosti žádány.

Součástí sociální kultury podniku je pak i vytvoření pracovních podmínek vyhovujících širokému spektru zaměstnanců (i těm s odlišnými vlastnostmi).

V současné době lze říci, že v České republice není mnoho zaměstnavatelů, u kterých je širokospektrá diverzita přirozenou součástí sociální kultury podniku. Ukázkovým zaměstnavatelem, který prosazuje diverzitu, je **Česká spořitelna, a.s.** Získala mnoho ocenění, jako například ocenění od Gender studies, kdy byla vyhlášena firmou roku v kategorii rovné příležitosti. Česká spořitelna vede program s názvem Diversitas, jejímž cílem je zajištění rovných příležitostí pro všechny její zaměstnance. Podporuje různorodost (neboli rozmanitost, diverzitu), zajišťuje vhodné podmínky pro návrat z rodičovské dovolené, pečuje o zdraví zaměstnanců, pomáhá zdravotně postiženým a stará se o work-life balance. Zároveň usiluje o zmírnění nerovností v počtu mužů a žen na manažerských pozicích a uplatňuje age management (řízení věkové skupiny zaměstnanců).<sup>199</sup>

Česká spořitelna, a.s. má několik programů, mezi nimiž je například i program nazvaný **Gender**, který podporuje ženy na manažerských pozicích a dále poskytuje kariérní rozvoj a odměňování bez generového či věkového omezení.

Dalším příkladným zaměstnavatelem je **Raiffeisenbank, a.s.**, která zřídila v roce 2009 firemní školku pro děti svých zaměstnanců. Pamatuje však i na ty rodiče, kteří mají firemní školku daleko od jejich bydliště a poskytuje jim příspěvek na školku v místě jejich bydliště.

---

<sup>199</sup> Rovné příležitosti Česká spořitelna, a.s., dostupné z: <https://www.csas.cz/cs/o-nas/nasi-lide/rovne-prilezitosti>

## Závěr

Cílem této disertační práce bylo podat ucelený přehled problematiky právní úpravy a aplikace zásady rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace, jako jedné z nejdůležitějších zásad provázející pracovněprávní vztahy.

Nejdříve bylo v práci pojednáno o zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace jako takové s důrazem na rozlišení pojmů formální a materiální rovnosti. Rovnost ve formální smyslu představuje rovné postavení před zákonem bez ohledu na sociální a jiné postavení jedince, jde o abstraktní kategorii spravedlnosti. Materiální rovnost je reálná rovnost, která bere v potaz situaci jedince a skutečný dopad daného pravidla na jeho situaci, přičemž se na první pohled může pravidlo jevit jako nestranné a nediskriminační. Cílem rovného zacházení je dosáhnout materiální rovnosti, a to pomocí zejména pozitivních opatření. Pozitivní opatření stojí na základě materiálního pojetí rovnosti. V teorii se pokládá otázka, zda provedené pozitivní akce jsou prosazováním rovného zacházení nebo naopak výjimkou ze zásady rovného zacházení. Lze však konstatovat, že na tuto otázku není jednoduchá a jednoznačná odpověď.

Dále je v práci detailně rozlišena negativní diskriminace spočívající v přímé a nepřímé diskriminaci, a zároveň je tento výklad doplněn pozitivní diskriminací ve smyslu přípustného rozdílného zacházení. V případech přípustného rozdílného zacházení v oblasti zaměstnání je nutné splnit čtyři podmínky, aby nedošlo k diskriminaci. Je nutné, aby požadovaná vlastnost představovala podstatný a určující profesní požadavek, požadovaná vlastnost souvisela s diskriminačním důvodem, profesní požadavek sledoval legitimní cíl a tento požadavek byl přiměřený a nelze jej naplnit jiným způsobem. Nejčastějšími diskriminačními důvody, kterých se požadované vlastnosti týkají, jsou věk, zdravotní postižení a také pohlaví.

Pozornost je také věnována dalšímu diskriminačnímu jednání, jako je obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokynu k diskriminaci, navádění k diskriminaci. Blíže je pojednáno i o jednotlivých chráněných důvodech, kdy u některých z nich je uveden i jejich extenzivní výklad daný judikaturou soudů.

Jak bývá zvykem v pracích z oblasti právní, bylo nezbytné se zabývat základními právními prameny, ve kterých je princip zakotven. Jsou uvedeny mezinárodní právní prameny, prameny „evropského antidiskriminačního práva“ tvořených právními prameny přijaté v rámci Rady Evropy a Evropské unie. Pojem evropské antidiskriminační právo je

užíván v souvislosti s právní úpravou antidiskriminačního práva v Evropě a evokuje v člověku při jeho vyslovení představu jednotného celoevropského systému předpisů týkajících se zákazu diskriminace. Nejedná se však o jednotný systém, neboť evropské antidiskriminační právo je tvořeno řadou souvislostí a jeho kořeny jsou oddělené z hlediska důvodu svého vzniku apod. Jeho základním kořenem je EÚLP, protokol č. 12 k EÚLP (přijaté v rámci Rady Evropy) a dalším jsou antidiskriminační směrnice EU. Lze říci, že jde o vzájemně se doplňující systémy, přičemž v některých oblastech se právní předpisy překrývají, v jiných zase obsahují rozdíly, co se týká zejména rozsahu ochrany před diskriminací. Na to navazuje i rozdíl v ochraně poskytované ESLP a SDEU. Nicméně je žádoucí obecně zmínit, že soudci i státní zástupci jsou povinni dodržovat a uplatňovat v rámci výkonu jejich činnosti ochranná ustanovení EÚLP a ustanovení směrnic EU zakazujících diskriminaci bez ohledu na to, zda se jich některý z účastníků dovolává.

EÚLP chrání všechny jednotlivce v jurisdikci 47 států, které jsou smluvními stranami úmluvy, zatímco směrnice EU o zákazu diskriminace poskytují ochranu pouze občanům 27 členských států EU (a také částečně osobám splňující podmínky pro „dlouhodobě pobývajících rezidenty“ dle směrnice o státních příslušnících třetích zemí). Důležité je si tedy také uvědomit oblast působnosti evropského antidiskriminačního práva. Například zdravotní postižení, náboženské vyznání či víra a sexuální orientace jsou v současné době chráněnými důvody v rámci antidiskriminačních směrnic EU pouze v kontextu přístupu k zaměstnání. Naopak nejširší ochrana je poskytována chráněnému důvodu rasy a etnického původu v přístupu k zaměstnání, v systému sociální péče a v oblasti přístupu ke zboží a službám.

Oblast působnosti směrnic EU zakazujících diskriminaci je co do výčtu chráněných důvodů omezená, na rozdíl od poskytované ochrany EÚLP, kde je výčet chráněných důvodů neuzavřený. Při projednávání nároku dle EÚLP je nutné uplatnit nárok dle čl. 14 v souvislosti s hmotným právem EÚLP (nebo dle Protokolu č. 12, jež zakládá samostatné právo na nediskriminaci). Pro úplnost je nutné uvést, že SDEU se také snaží vykládat oblast působnosti antidiskriminačních směrnic EU mimořádně široce, aby byl zajištěn účinek práv jednotlivců podle právních předpisů EU. Je tedy velmi důležité, aby oběti diskriminace pečlivě při uplatňování jejich nároku zvážily, zda je jejich nárok v působnosti antidiskriminačních směrnic nebo v působnosti EÚLP.

Velkou úlohu v oblasti rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích plní judikatura ESD/SDEU i ESLP. Zejména tedy judikatura SDEU je zmiňována v této práci poměrně často, a to za účelem správného výkladu antidiskriminačního práva přijatého na úrovni EU. Vývoj a správný výklad unijních

ustanovení je dobře vidět na příkladu pozitivních opatření na podporu rovného zacházení s muži a ženami. Státy EU se se svými předběžnými otázkami obrátily na ESD/SDEU ve věcech C-450/93 *Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen* (absolutní přednost ženy před mužem, je-li žen na pracovišti méně – shledáno v rozporu s právem EU), C-407/98 *Abrahamsson and Anderson v. Fogelquist* (není-li rozdíl v kvalifikaci velký, dostane přednost dle pohlaví ten, kdo je na pracovišti méně zastoupen – shledáno v rozporu s právem EU). Případ C-409-95 *Helmut Marschall v. Land Nordrhein – Westphalen*, ve kterém vnitrostátní právní úprava byla shledána v souladu s unijním právem, neboť pozitivní opatření na ochranu či ku prospěchu žen, kterým je povoleno nebo přikázáno rozdílné zacházení za účelem dosažení skutečné rovnosti v materiálním smyslu, nikoli k rovnosti formální, která by byla popřením požadavku rovnosti jako takové, je tak principem zajištění rovnosti. V tomto případě nebyla stanovena absolutní a bezpodmínečná přednost ženy před mužem pro případ, že by žen na dané pozici bylo méně. Správně bylo totiž ve vnitrostátní právní úpravě začleněné tzv. *Öffnungsklausel*, resp. ustanovení o výhradě, kdy v případě, že muž a žena má stejnou způsobilost, stejné schopnosti, stejnou pracovní výkonnost, dá se přednost ženě (je-li to potřeba), s výjimkou případu, kdy nějaký zvláštní důvod svědčí ve prospěch uchazeče mužského pohlaví. Dané ustanovení má za cíl podporovat rovné příležitosti pro muže a ženy.

Některé právní věty vyslovené ESD/SDEU byly pak začleněny i do nových směrnic a ze směrnic byly implementovány do vnitrostátních právních úprav.

Vynutitelnost právních norem a ochrana před nežádoucím jednáním spočívajícím v nerovném zacházení na základě některého z diskriminačních důvodů u soudů je samozřejmostí právního státu. Na podporu principu rovného zacházení a zákazu diskriminace, však existují další instituce, které se snaží například o smířčí vyřešení sporu, o zvýšení informovanosti, o konstatování, co je a co není považováno za diskriminaci, o kontrolu dodržování a začleňování antidiskriminačního práva do vnitrostátních právních úprav atd. I tyto instituce, respektive některé z nich, jsou přiblíženy v této práci. Jedná se o Evropský institut pro rovnost žen a mužů, který působí v rámci EU a přispívá k prosazování rovnosti mužů a žen, začleňuje rovnost do politiky EU a zvyšuje informovanost ohledně diskriminace. Za tímto účelem shromažďuje statistické údaje a vypracovává studie, provádí průzkumy, pořádá konference a v neposlední řadě pomáhá členským státům v řešení nerovného postavení žen a mužů. Další důležitou institucí a evropské úrovni je Evropský ochránce lidských práv, jako nezávislý a nestranný subjekt, který provádí vlastní šetření mimo jiné v oblasti diskriminace, a přijímá stížnosti občanů EU,

rezidentů EU, právnických osob se sídlem v EU, které se týkají správy institucí nebo jiných subjektů vyjma SDEU. Evropský ochránce lidských práv je součástí Evropské sítě veřejných ochránců práv „EQUINET“.

Obecně lze uzavřít, že zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace, je v EU důležitým tématem, kterému se dostává značné pozornosti. V poslední době tomu bylo tak zejména při debatách o zavedení kvót pro ženy ve vedení velkých společností na podporu genderové rovnováhy a zvýšení rovnoprávnosti žen a mužů. Po negativních ohlasech ze stran členských států, došlo k přepracování návrhu směrnice, která oproti předešlému návrhu nestanovovala povinnost povinných kvót, ale doporučovala optimální procento kvót, což již neplnilo původní účel směrnice. K přijetí tohoto návrhu nedošlo, kdy i ze strany žen zaznělo, že by se jednalo o umělou rovnoprávnost, že by nebyly oceněny jejich schopnosti a že by raději uvítaly opatření pro sladění pracovního a soukromého života. Pro některé státy byly kvóty žen již opožděným návrhem na úrovni unijního práva, neboť si již tuto otázku upravily na své vnitrostátní úrovni. V České republice však tato úprava není v právním řádu obsažena. Jinak se ale česká právní úprava zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích věnuje dostatečně, v intencích unijního a mezinárodního práva, které pro ni vyplývá z uzavřených smluv či z členství v organizacích. Je uvedeno ústavní zakotvení zásady v LZPS, kdy jsou si lidé rovni v důstojnosti a v právech, zároveň Listina zaručuje základní práva a svobody bez rozdílu rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Na toto ústavní začlenění zásady pak reaguje zákon o zaměstnanosti a zákoník práce, které v poslední době právě ve svých antidiskriminačních ustanoveních doznaly změn, a dá se říci, že pozitivních změn, neboť v zákoně o zaměstnanosti byl výčet chráněných důvodů rozšířen a do zákoníku práce začleněn. Zákoník práce mimo jiné uvádí zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace hned v jeho úvodu, neboť uvedený princip slouží jako teoretické východisko ke správnému pochopení práv a povinností v Zpr a jejich správnému výkladu. Dále pro oblast rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích je stěžejním obecným právním předpisem antidiskriminační zákon jako *lex specialis* k zákoníku práce. Lze shrnout, že AntiDz zapracovává ty nejdůležitější předpisy EU, je s nimi v souladu, a to také v oblasti týkající se dovoleného rozdílného zacházení. Pro úplnost byla v této práci zmíněna i oblast služebních poměrů a jejich speciální úprava. Zajímavostí jsou zejména služební poměry příslušníků bezpečnostních sborů, u kterých ve výčtu chráněných důvodů chybí zdravotní postižení. To samé platí i pro vojáky z povolání. Jedná

se však o využití možnosti výjimky vyplývající z unijního práva. Příslušníci bezpečnostních sborů a vojáci z povolání musí být zdravotně způsobilí k výkonu své práce. Další zajímavostí je, že zákon o vojácích z povolání obsahuje další chráněné důvody, a to majetek, rod a sociální původ, které neuvádí AntiDz. Práce obsahuje i úlohu kolektivních smluv v této oblasti a judikaturu českých soudů týkající se tématu práce. Zejména jsou uvedeny nálezy Ústavního soudu České republiky, které obohacují a objasňují některé aspekty principu v pracovněprávních vztazích.

Nedílnou součástí této práce byl také výklad o právních prostředcích ochrany před diskriminačním jednáním zaměstnavatele. Před účinností AntiDz se musely oběti diskriminačního jednání domáhat ochrany použitím § 13 zákona č. 40/1964 Sb. (tehdy platného a účinného občanského zákoníku), a to *žalobou na ochranu osobnosti*. Právo na rovné zacházení bylo dle doktrinárních názorů součástí tzv. jednotného všeobecného osobnostního práva. Ochrana osobnostních práv je však stále na místě pro ty případy, ve kterých dochází k diskriminaci, ale z jiných důvodů, než z těch, které jsou uvedeny v § 2 odst. 3 AntiDz. Takovým jiným důvodem může být například trestní minulost zaměstnance, pokud zaměstnavatel požaduje výpis z rejstříku trestů bez jakéhokoliv záznamu. Osoby, které jsou oběťmi diskriminačního jednání z jiného důvodu, než z důvodu uvedeného v AntiDz, se mohou bránit podle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který je účinný od 1. 1. 2014. Ustanovení § 81 a § 82 zmíněného zákoníku zaručuje ochranu osobnosti člověka a dává dotčenému právo domáhat se, aby bylo od neoprávněného zásahu do jeho osobnosti upuštěno nebo aby byl odstraněn jeho následek. Dále dle § 2956 zákona č. 89/2012 Sb. může oběť žádat náhradu škody i náhradu nemajetkové újmy, a odčinit lze i způsobené duševní útrapy. Pokud je osoba diskriminována z chráněného důvodu AntiDz, ochranu nalezne v § 10 AntiDz (a § 133a OSŘ), na základě které může požadovat upuštění od diskriminace, odstranění následků nežádoucího jednání, přiměřené zadostiučinění, omluvu, náhradu nemajetkové újmy. Osoba, se kterou je zacházeno méně příznivě, než s jinou osobou, musí tedy vyhodnotit, na základě kterého důvodu je s ní rozdílně zacházeno, aby tak zvolila správnou možnost své ochrany, a to buď podáním žaloby na ochranu osobnosti dle občanského zákoníku, nebo podáním žaloby dle AntiDz (v případě, kdy je důvod rozdílného zacházení uveden v § 2 odst. 3 AntiDz). V případě podání žaloby dle AntiDz je zavedeno vyrovnávací opatření pro zachování formální rovnosti stran sporu, a to přenesení důkazního břemene (tzv. obráceného) na žalovaného. Jak je však vysvětleno v této práci, nelze toto vyrovnávací opatření chápat absolutně. Oběť diskriminace v žalobě uvádí



také osobu tzv. komparátora, tedy osobu, se kterou se srovnává. Judikatura EU pracuje i s pojmem hypotetický komparátor, se kterým souvisí možnost využití statistických údajů.

Mimo uvedené žaloby se může oběť diskriminace bránit také stížností u příslušného inspektorátu práce, využitím mediace nebo podnětem k veřejnému ochránci práv. Právě úloze veřejného ochránce práv v oblasti zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v oblasti pracovněprávních vztahů je věnována větší pozornost. Obecně lze vnímat veřejného ochránce práv jako osobu, která je lidem „blíží“ a jeho názor na situaci dotazované osoby je dostupnější, než představa déle trvajících sporů (kterému se však samozřejmě někdy oběť nevyhne). Veřejný ochránce práv plní velkou úlohu při poskytování nezávislé pomoci obětem, provádí výzkum v této oblasti, pořádá semináře za účelem vyšší informovanosti občanů a vydává doporučení a zprávy (vybrané jsou v práci citovány). Tato doporučení a zprávy ve smyslu právních stanovisek jsou veřejností respektovány. Dále je důležité, že je Veřejný ochránce práv součástí organizace „EQUINET“. Tato organizace podporuje bližší spolupráci orgánů pro rovné zacházení členských států a dochází tak ke snaze jednotného výkladu evropského antidiskriminačního práva. V neposlední řadě informuje Evropskou komisi o problémech týkajících se práva na rovné zacházení. Díky organizaci EQUINET se mohou ombudsmani jednotlivých členských států navzájem inspirovat v přijatých opatřeních za účelem zlepšení rovného zacházení. Úloha veřejného ochránce práv je nezastupitelná.

Podstatnou částí této práce bylo zkoumání, jak je zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace, zejména v pracovněprávních vztazích, pojatá a vnímána v dalších státech EU. Pro komparaci s naší právní úpravou byly zvoleny sousední státy České republiky, Francie a Spojené království Velké Británie Severního Irska. Jak tomu bývá i v jiných odvětvích práva, nejbližší k naší právní úpravě je právní úprava Slovenska. Ve slovenském antidiskriminačním zákoně je výčet chráněných důvodů pestřejší než v českém antidiskriminačním zákoně, tudíž je jeho působnost v některých oblastech širší. Jde například o důvody jako je manželský nebo rodinný stav (v Zpr a v ZamZ nově tyto důvody jsou). Zvláštním „netradičním“ důvodem je důvod spočívající v oznámení kriminality nebo jiné protispolečenské činnosti. Ochrana z tohoto důvodu je pozitivním aspektem, neboť nepochybně k diskriminaci z tohoto důvodu v praxi dochází a bylo by vhodné tento důvod začlenit také do českého AntiDz. Dále je na Slovensku ochrana explicitně poskytována i právnickým osobám. Jinak lze konstatovat, že jsou si AntiDz a slovenský antidiskriminační zákon ve vymezení jednotlivých forem diskriminace velmi podobné. Poskytují v pracovněprávní oblasti podobné záruky včetně obráceného důkazního břemene. Odlišnosti

od naší právní úpravy je možnost přijetí dočasných vyrovnávacích opatření orgány veřejné správy nebo jinými právníckými osobami směřujícími k odstranění znevýhodnění vyplývajících z důvodu rasy, etnického původu, příslušnosti k národnostní menšině nebo etnické skupině, rodu, pohlaví, věku, zdravotního postižení, když cílem těchto dočasných vyrovnávacích opatření je zabezpečení rovnosti příležitostí v praxi. Musí se jednat o opatření dočasného charakteru při prokazatelné nerovnosti. Tímto by se právní úprava AntiDz mohla také inspirovat, neboť dané ustanovení je zakotveno na podporu rovného zacházení a vzhledem k jeho dočasnosti, nelze shledat takové ustanovení za způsobující obrácenou diskriminaci. Na stejné úrovni českého Veřejného ochránce práv je na Slovensku Slovenské národní středisko pro lidská práva, které je také členem EQUINET. Odlišností od českého orgánu je oprávnění Slovenského národního střediska pro lidská práva bezplatně zastupovat účastníka v řízení o věcech souvisejících s porušením zásady rovného zacházení. To český Veřejný ochránce práv nemůže, právní pomoc zprostředkuje, resp. poradí, ale u soudu nezastupuje. Bylo by vhodné se nad oprávněním zastupovat oběť diskriminace ve sporu zamyslet, a pro některé ojedinělé odůvodněné případy, by měla být dána možnost oběť diskriminace Veřejným ochráncem práv zastupovat. Jistě by se tímto oprávněním funkce Veřejného ochránce práv v očích společnosti zvýšila. Výrazně by mohlo pomoci, kdyby měl Veřejný ochránce práv i aktivní legitimaci k podání žaloby ve veřejném zájmu ve věcech diskriminace. Již samotná možnost podání žaloby veřejným ochráncem práv by pro zaměstnavatele, kteří hodlají jednat nerovně, mohla být pohrůzkou a raději se nerovnému zacházení zaměstnavatelé vyhnou.

Co se týká dalšího z porovnávaných států, a to Polska, tak to mělo postoj k implementaci unijních právních předpisů relativně vlažný. Přijalo zákon o rovném zacházení až v roce 2011. Do té doby obsahoval několik antidiskriminačních ustanovení polský zákoník práce. Rozdílem od české právní úpravy je skutečnost, že je poskytována ochrana i právníckým osobám. Koncepce ombudsmana je stejná jako v České republice. Polský ombudsman může také poskytovat obětem diskriminace informace o jejich právech, ale nikoliv je zastupovat ve sporu.

V Rakousku právní úprava týkající se zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích tvoří komplexní právní rámec, zároveň se jedná o právní úpravu značně roztržštěnou (až 40 aktů), neboť je tato země spolkovým státem a má právní řád postaven na zákonech přijatých na federální úrovni a na úrovních jednotlivých spolkových zemích. Například osoby zdravotně postižené jsou chráněny hned několika zákony a mají dokonce „vlastního“ ombudsmana. Zajímavostí v rakouské právní úpravě je,

že nepoužívá chráněný důvod rasa, ale etnickou příslušnost. Jde však pouze o odlišné jazykové pojetí a není tím dotčen rozsah ochrany. V Německu je také právní úprava, ve které je předmětný princip uveden, na federální úrovni a spolkové úrovni. Zajímavostí našeho sousedního státu je zákonem (na federálním úrovni) uložená povinnost veřejným subjektům prosazovat rovnost žen v praxi. Díky tomu se objevily u soudů případy diskriminace mužů. Dále v roce 2015 byl přijat zákon o rovnocenné účasti žen a mužů na vedoucích pozicích soukromých společností a ve státní správě. Zákonodárce zavedl 30 % genderovou kvótu pro dozorčí rady pro přibližně sto nejdůležitějších společností v Německu. Sankcí za nedodržení kvót je neplatnost volby osoby na danou pozici nebo daňové nevýhody.

Za negativní aspekt v německé právní úpravě lze spatřovat, že oběti diskriminace musí podat žalobu k soudu do dvou měsíců od nežádoucího jednání. Tato lhůta je jednoznačnou překážkou účinné ochrany proti diskriminaci.

Ve Francii není výčet diskriminačních důvodů uzavřený. Je například chráněn i fyzický vzhled a příjmení. Zásada rovnosti se vztahuje i na cizince, respektive příslušníky třetích zemí, ale lze nerovné zacházení s příslušníky třetích zemí odůvodnit na základě veřejného zájmu. Poslední komparovanou zemí je Spojené království Velké Británie a Severního Irska. Tato země byla vybrána z důvodu jejího angloamerického právního systému a common law, a také z důvodu, že je v této zemi kladen velký důraz na soudní rozhodnutí, která právní úpravu dotváří. Například dle rozhodnutí pracovního soudu je konstatováno, že se ochrana rovného zacházení vztahuje i na právnické osoby. Pro dnešní dobu překvapivou úpravou v oblasti rovného zacházení, bylo v roce 2013 zavedení soudního poplatku u žalob na ochranu diskriminace (až 1200 liber x v ČR 1.000,-Kč). Dané opatření vedlo ke snížení soudních řízení o 70 až 80 %. Pokusy o zrušení těchto poplatků nebyly úspěšné a lze říci, že jde o neslučitelné opatření s účinnou nápravou diskriminačního jednání dle směrnic EU. Zároveň musí oběť diskriminace podat žalobu do tří měsíců od nežádoucího diskriminačního jednání. Oběť má tak hned několik překážek při vymáhání svého nároku. Ve Spojeném království vykonává činnost Komise pro rovné zacházení a lidská práva, která má vlastní donucovací pravomoci a může podat žalobu „actio popularis“. Žalobou „actio popularis“ by se česká právní úprava mohla inspirovat. Naopak by se neměla inspirovat výjimkou nerovného zacházení na základě věku ve Spojeném království, kdy je tamní vláda toho názoru, že je objektivně zdůvodněno nerovné zacházení na základě věku, když zaměstnavatel hradí nižší minimální mzdu mladým pracovníkům, neboť je motivován k zaměstnávání mladých pracovníků. V tomto lze spatřovat rozpor se zásadou stejné odměny za práci stejné hodnoty.

Dále bylo v práci uvedeno srovnání vnitrostátních právních úprav členských států EU a některých dalších států, týkajících se požadavků směrnic EU č. 2000/43/ES a č. 2000/78/ES. Kapitola poukázala na některé rozdíly ve vnitrostátních antidiskriminačních úpravách. Často k těmto rozdílům dochází z jazykového pojetí a odlišného vnímání rozsahu a významu jednotlivých chráněných důvodů. Pozornost byla zaměřena na formy diskriminace, chráněné důvody, výjimky z principu rovného zacházení, pozitivní opatření a na odlišnosti při vymáhání práva.

Nedílnou součástí tématu disertační práce je rovnost v oblasti odměňování. Jde zejména o rozdíl v odměňování mezi muži a ženami (horizontální i vertikální genderová segregace) a regionální rozdílnost ve výši odměň. Co se týká regionálních rozdílů v odměňování za stejnou práci, tak osoby, které jsou na stejné pozici (podotýkám u jednoho zaměstnavatele, v rámci jednoho podniku), na umístění pobočky zaměstnavatele často doplácí. V té perspektivnější (např. má větší obrát) dostane zaměstnanec vyšší odměnu než ten, který odvede stejnou práci v jiné pobočce, která tolik neprosperuje. Zaměstnavatelé si jsou dobře vědomi existence principu stejného odměňování s ohledem na zásadu rovného zacházení, který nechtějí porušit, a tak dochází k tomu, že některé povinnosti, které stejně zaměstnanec bude vykonávat, nebudou oficiálně v jeho náplni práce. Tudíž vzniknou rozdílné pracovní náplně, i když jen na formální úrovni. Někdy se zaměstnavatelé vyhýbají této zásadě také tím, že po zaměstnanci v perspektivnější pobočce požadují znalost jazyka (i když ho prakticky nevyužijí).

Dle tiskové zprávy Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 15. 9. 2017, která se týká nerovnosti v odměňování žen a mužů v EU, lze konstatovat, že v rámci EU je Česká republika na druhém místě s největší nesrovnalostí v odměňování žen a mužů, což způsobuje ekonomické problémy a snižuje životní úroveň rodin, a tudíž má Česká republika v této oblasti, co dohánět a změnit. V této souvislosti je uveden indikátor „gender pay gap“, jako pomůcka k regresní analýze z oboru ekonometrie k určení příjmové mezery vyjadřující rozdíl mezd mezi muži a ženami v procentech příjmů mužů. Gender pay gap (očistěná nebo neočistěná míra) ukazuje, nakolik jsou ženy na trhu práce podhodnoceny. Tento indikátor využívají statistické úřady a Eurostat. Česká republika se vyznačuje vysokým rozdílem mezi výší příjmů mužů a žen. Řadí se k zemím s nejvyšší neočistěnou mírou GPG v EU. Hlavními vlivy pro nerovnosti v odměňování je odlišné postavení mužů a žen na trhu práce a jiné profesní dráhy, nerovnoměrné rozdělení péče o členy rodiny, přímá diskriminace na základě pohlaví a neprůhledné systémy odměňování u plátce příjmu (následkem je nesnadné odhalování a řešení nerovného odměňování). V České republice je hlavním

důvodem nerovného odměňování mezi ženami a muži zažitý stereotyp rolí žen a mužů ve společnosti. Tento stereotyp je podporován nedostatkem infrastruktury spočívající v zařízeních denní péče o děti. Ženy tak zůstávají s dětmi doma. Ale není to vše vina jen zaměstnavatelů, svůj podíl viny na tom mají i samotné ženy, neboť často ani nevyjednávají o výši mzdy, neboť je pro ně v danou chvíli nejdůležitější flexibilita vykonávané práce a sladění pracovního života s životem soukromým. Jde o situaci, ve které ženy vyhledávají tzv. kompenzační zaměstnání, které neodpovídá jejich vzdělání, praxi, zkušenosti, ale jde o zaměstnání, se kterým mohou skloubit péči o dítě. Pomoci k rovnému odměňování mužů a žen může větší osvěta v prolomení genderového stereotypu, motivace zaměstnavatelů ke spravedlivě odměně se slevou na dani, umožnění více sladit pracovní a soukromý život matkám – podpora zkrácených úvazků matek s malými dětmi.

Co se týká aktuální právní úpravy diskriminace na základě pohlaví v oblasti zaměstnání, konkrétně u nerovného odměňování, tak tato úprava je dostatečná a nepotřebuje se měnit. Spíše je v této oblasti problémem nízká aktivita a obrana obětí diskriminace.

Na závěr práce bylo krátce pojednáno i o souladu osobního a profesního života (work-life balance), který zvyšuje rovnost příležitostí pro zaměstnance či uchazeče, a dále bylo pojednáno o pojmu diverzity, kdy zaměstnavatel odlišnost zaměstnance naopak vnímá jako výhodu pro něj samotného. Tato poslední část práce je jistým exkursem od tématu, avšak exkursem, který s tématem práce blízce souvisí.

Lze konstatovat, že česká právní úprava týkající se zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, rovného odměňování a právních prostředků ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích, je v souladu s mezinárodním a evropským antidiskriminačním právem. V návaznosti na komparativní výklad uvedený v této práci, by se však česká právní úprava do budoucna mohla některými pozitivními aspekty zahraničních právních úprav inspirovat.

## Seznam literatury

### Monografie

Agentura Evropské unie pro základní práva, Rada Evropy. *Příručka evropského antidiskriminačního práva*. Lucemburk, Úřad pro publikace Evropské unie, 2011, 151 s., ISBN 978-92-871-9992-8

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4

BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 1146 s., ISBN 978-80-7400-317-2

BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, 471 s., ISBN: 978-80-7179-584-1

ČMKOS kolektiv autorů. *Kolektivní vyjednávání. Uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi*. 1. vydání. Praha : ČMKOS, 2007, 183 s., ISBN 978-80-254-0828-5

EPSTEIN, Richard Allen. *FORBIDDEN GROUNDS: THE CASE EMPLOYMENT DISCRIMINATION LAWS*. Harvard University Press, 1992, 530 s., ISBN 0-674-30809-3

FRYŠTENSKÁ, Marcela. *Zákaz diskriminace a problematika multikulturalismu*. Vyd. 1. Brno: Vysoká škola Karla Engliše, 2010, 147 s. Monografie. ISBN 978-80-86710-10-5.

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno : Masarykova univerzita : Doplněk, 2004, 671 s., ISBN 80-7239-173-9

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2017. 335 stran. Právnícké učebnice.

HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání : princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha : Auditorium, 2009, 189 s., ISBN 978-80-903786-04-9

KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 1995, 247 s. Beckovy právnícké učebnice. ISBN 80-7179-028-1.

KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo : rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 240 s., ISBN 978-80-7400-343-1

KUKLOVÁ, D. *Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance*. Olomouc : ANG, 2002, 351s., ISBN 80-7263-127-6

KVASNICOVÁ, J., ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015. 372 s., ISBN 978-80-7478-879-6

PÍTROVÁ, Lenka a Richard POMAHAČ. *Průvodce judikaturou Evropského soudního dvora. 1. až 4. díl*. Praha: Linde, 2000 - 2006

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.

TICHÝ, Luboš. *Evropské právo. 5., přeprac. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2014, 756 s. Academia iuris, sv. 11. ISBN 978-80-7400-546-6.

TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení. 5., přeprac. a aktualiz. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2010, 379 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-322-6.

VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce s komentářem. 2. aktualizované vydání*. Praha: ASPI, 2008, 472 s., ISBN 80-7357-224-9

## Online publikace

European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, A comparative analysis of non – discrimination law in Europe. European Union, 2017, 153 p., ISBN 978-92-79-75353-4, dostupné na:

<https://www.equalitylaw.eu/downloads/4489-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2017-pdf-1-35-mb>

European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, Country report, Non – discrimination, Austria. European Union, 2017, 104 p., PDF ISBN: 978-92-79-68802-7, dostupné na:

<https://www.equalitylaw.eu/downloads/4459-austria-country-report-non-discrimination-2017-pdf-1-57-mb>

European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, Country report, Non – discrimination, United Kingdom. European Union, 2017, 95 p., PDF ISBN: 978-92-79-68848-8, dostupné na:

<https://www.equalitylaw.eu/downloads/4307-united-kingdom-country-report-non-discrimination-2017-pdf-1-74-mb>

European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, Country report, Gender equality, Germany. European Union, 2017, 51 p., PDF ISBN: 978-92-79-69480-6, dostupné na:

<https://www.equalitylaw.eu/downloads/4509-germany-country-report-gender-equality-2017-pdf-1-35-mb>

European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, Country report, Non – discrimination, Poland. European Union, 2017, 161 p., PDF ISBN: 978-92-79-68854-6, dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4472-poland-country-report-non-discrimination-2017-pdf-2-15-mb>

European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, Country report, Non – discrimination, Slovakia. European Union, 2017, 149 p., PDF ISBN: 978-92-79-68846-1, dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4389-slovakia-country-report-non-discrimination-2017-pdf-2-01-mb>

European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, Country report, Non – discrimination, France. European Union, 2017, 141 p., PDF ISBN: 978-92-79-68900-0, dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4414-france-country-report-non-discrimination-2017-pdf-2-12-mb>

## **Články z odborných periodik či sborníků**

BROŽOVÁ, E. Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích, dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pravni-prostredky-ochrany-pred-diskriminaci-v-pracovnepravnich-vztazich-108440.html>, EPRAVO.CZ, zveřejněno dne 27. 11. 2018

BRŮHA, D. Praktické problémy antidiskriminačního zákona z pohledu zaměstnance. Práce a mzda, 1/2010

DEMOVÁ, K. Šikana na pracovišti a její důsledky pro zaměstnavatele, dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/sikana-na-pracovisti-a-jeji-dusledky-pro-zamestnavatele-108075.html>, EPRAVO.CZ, zveřejněno dne 31. 8. 2018

JANŠOVÁ, M. Šikana a obtěžování na pracovišti. Práce a mzda, 10/2018

KÄLIN, W. Diskriminace cizinců a etnických menšin. Právník, 10/1999

KÜHN, Z. Přenos důkazního břemene v antidiskriminačních sporech z pohledu ústavního pořádku, Jurisprudence, sv. 15, č. 5/2006

KÜHN, Z. Nález ÚS ve věci věkové diskriminace, dostupné z: <http://jinepravo.blogspot.com/2009/06/nalez-us-ve-veci-vekove-diskriminace.html>, ze dne 14. 6. 2009

MATYÁŠEK, P. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, Právní fórum č. 3/2005



ŠTANGOVÁ, V. K připravované euronovele zákoníku práce. Právo a zaměstnání, č. 11/2003

VYSOKAJOVÁ, M. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. Právní fórum, č. 8/2009

## **Elektronické dokumenty a zdroje**

30% Club, (online) <cit. 10. 7. 2018> dostupné z: <https://30percentclub.org/>

Co je tripartita, (online) <cit. 28. 8. 2018>, dostupné z: <https://www.tripartita.cz/o-nas/>

ČSÚ 2014b Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních tříd CZ-ISCO a podle vzdělání v roce 2014. Online:

<https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024438.xls/1eeee0b3-0c62-44e9-8255-05351620d6d1?version=1.1>

Staženo: 13. 5. 2018

ČSÚ 2014c ČSÚ Zaměstnaní v NH podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO (VŠPS). Online:

<https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024415.xls/db2952e0-5c3a-4bda-8e0b-7b95efa9e12c?version=1.1>

Staženo: 10. 5. 2018.

Databáze ČSÚ, 2014b ČSÚ. Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních tříd CZ-ISCO a podle vzdělání v roce 2014. Online:

<https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024438.xls/1eeee0b3-0c62-44e9-8255-05351620d6d1?version=1.1>

Staženo: 5. 5. 2018.

Databáze EUROSTAT, 2015a, (earn\_gr\_gpgr2ct) Gender pay gap in unadjusted form by type of ownership of the economic activity - NACE Rev. 2 activity (B-S except O), structure of earnings survey methodology Databáze Eurostat. 2015a. Gender pay gap in unadjusted form by economic control in % - NACE Rev. 2, B-S excluding O (Structure of Earnings Survey methodology), [earn\_gr\_gpgr2ct]. Zdroj online:

[http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/earn\\_gr\\_gpgr2ct](http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/earn_gr_gpgr2ct)

Staženo: 5. 5. 2018. – Rozdíl v odměňování mužů a žen v soukromém a veřejném sektoru, Databáze EUROSTAT

Databáze EUROSTAT, 2015b, Gender pay gap in unadjusted form by age in % - NACE Rev. 2, B-S excluding O (structure of earnings survey methodology) [earn\_gr\_gpgr2ag].

Online: [http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/earn\\_gr\\_gpgr2ag](http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/earn_gr_gpgr2ag)

Staženo: 5. 5. 2018. – Rozdíl v odměňování na základě věku, Databáze EUROSTAT

Definice sexuální orientace, (online) <cit. 4. 5. 2018>, dostupné z:  
<http://yogyakartaprinciples.org/principles-en/yp10/>

Diverzita, Průzkum zastoupení žen ve vedení společnosti u českých TOP 250 společností (online) <cit. 18. 8. 2018>, dostupné z: <http://diverzita.cz/index-zastoupeni-zen-ve-vedeni-2017-dosahl-u-ceskych-top-250-firem-125/>

Dokumenty OSN, (online) <cit. 10. 1. 2017>, dostupné z:  
<http://www.osn.cz/knihovna/dokumenty/>

EUROFOUND, (online) <cit. 5. 6. 2018>, dostupné z:  
<https://www.eurofound.europa.eu/about-eurofound/what-we-do>

Jak se liší průměrná mzda a medián, (online) <cit. 4. 5. 2018>, dostupné z:  
<https://finexpert.e15.cz/jak-se-lisi-prumerna-mzda-a-median>

Kvóty pro ženy, (online) <cit. 5. 6. 2018>, dostupné z: [https://ekonomika.idnes.cz/zeny-dozorci-rada-vysoky-management-d78-/eko-zahranicni.aspx?c=A180221\\_112354\\_eko-zahranicni\\_div](https://ekonomika.idnes.cz/zeny-dozorci-rada-vysoky-management-d78-/eko-zahranicni.aspx?c=A180221_112354_eko-zahranicni_div)

MPSV, Výsledky informačního systému o pracovních podmínkách, (online) <cit. 7. 5. 2018>, dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3360>

Nerovné odměňování v ČR, (online) <cit. 10. 12. 2017>  
<https://socialnisluzby.plzen.eu/aktuality/archiv-aktualit-2017/zeny-v-cr-pracuji-82-dni-v-roce-zadarmo.aspx>

Petice ve Velké Británii, (online) <cit. 15. 8. 2018> v anglické jazyce dostupné z:  
<https://petition.parliament.uk/archived/petitions/129823>

Rovné příležitosti Česká spořitelna, a.s., (online) <cit. 10. 2. 2014>, dostupné z:  
<https://www.csas.cz/cs/o-nas/nasi-lide/rovne-prilezitosti>

Source Ministry of Justice annual statistics and Employment Tribunal Statistics  
<https://www.gov.uk/government/statistics/tribunals-and-gender-recognition-certificate-statistics-quarterly-july-to-september-2016>,  
accessed 21 February 2017.

Source Ministry of Justice annual statistics and Employment Tribunal Statistics  
<https://www.gov.uk/government/statistics/tribunals-and-gender-recognition-certificate-statistics-quarterly-july-to-september-2016>,  
accessed 21 February 2017.

Source Ministry of Justice annual statistics and Employment Tribunal Statistics,  
<https://www.gov.uk/government/statistics/tribunal-and-gender-recognition-statistics-quarterly-october-to-december-2015>,  
accessed 6 April 2016.

Source Ministry of Justice annual statistics and Employment Tribunal Statistics, <https://www.gov.uk/government/statistics/tribunal-and-gender-recognition-statistics-quarterly-october-to-december-2015>, accessed 6 April 2016.

Source Ministry of Justice annual statistics and Employment Tribunal Statistics, <https://www.gov.uk/government/statistics/tribunal-and-gender-recognition-statistics-quarterly-october-to-december-2015>, accessed 6 April 2016.

Source Ministry of Justice annual statistics and Employment Tribunal Statistics, <https://www.gov.uk/government/statistics/tribunal-and-gender-recognition-statistics-quarterly-october-to-december-2015>, accessed 6 April 2016.

Source Ministry of Justice annual statistics and Employment Tribunal Statistics, <https://www.gov.uk/government/statistics/tribunal-and-gender-recognition-statistics-quarterly-october-to-december-2015>, accessed 6 April 2016.

Srovnávací dokumenty týkající se dodržování zásady rovného zacházení mužů a žen a zákazu diskriminace, (online) <cit. 3. 5. 2018>, dostupné z: <https://www.equalitylaw.eu/>

Úmluva č. 156 MOP (online) <cit. 22. 10. 2018>, dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C156](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156)

Zpravodaj rovných příležitostí 07/2012, Flexibilní formy práce: produktivita, ziskovost (online) <cit. 17. 3. 2014>, dostupné z: [www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2350878](http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2350878)

## **Seznam mezinárodních dokumentů a dokumentů Evropské unie**

Charta OSN, Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 30/1947 Sb.

Všeobecná deklarace lidských práv ze dne 10. prosince 1948

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb.

Opční protokol k Mezinárodnímu paktu o občanských a politických právech

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/1987 Sb.

Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace, Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/1987 Sb.

Opční protokol k Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen, Sdělení ministerstva zahraničních věcí č. 57/2000 Sb.

Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty z roku 1951, Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 450/1990 Sb.

Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (v zaměstnání a povolání) z roku 1958, Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 465/1990 Sb.

Úmluva MOP č. 156 o rovných příležitostech a rovném zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi s rodinnými odpovědnostmi z roku 1981

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb.

Protokol č. 12 k EÚLP

Evropská sociální charta, Sdělení ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb.m.s.

Dodatkový protokol k ESCH, Sdělení ministerstva zahraničních věcí č. 15/2000 Sb.m.s.

Revidovaná Evropská sociální charta ze dne 3. května 1996

Listina základních práv EU

Smlouva o fungování Evropské unie

Smlouva o Evropské unii

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2000/43/ES, o rovném zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

Směrnice Rady č. 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (a jejíž smyslem je boj proti diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku, sexuální orientace v zaměstnání a povolání).

Směrnice 2003/109/ES, o právním postavení státních příslušníků třetích zemí,

Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejní odměny za práci pro muže a ženy

Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

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

Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o provádění zásady rovného zacházení mezi muži a ženami v samostatné výdělečné činnosti, včetně zemědělství, a ochraně samostatné výdělečných žen v těhotenství a mateřství

Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň, které jsou krátce po porodu nebo které kojí dítě

Směrnice Rady 96/34/EC ze dne 3. června 1996 o rámcové smlouvě uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP, a ETUC o rodičovské dovolené

Směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice Rady 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení

Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

Směrnice Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

Směrnice 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení a muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování

Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESS-EUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.

Doporučení Komise č. 2014/124/EU ze dne 7. března 2014, o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti

Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) č. 1303/2013, o společných ustanoveních mimo jiné Evropského sociálního fondu

Nařízení č. 1304/2013 ze dne 17. prosince 2013, o Evropském sociálním fondu

## **Seznam právních předpisů České republiky ve znění pozdějších předpisů**

Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon č. 2/1993 Sb, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, tzv. antidiskriminační zákon

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv

Zákon č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci.

### **Judikatura ESD, SDEU, ESLP**

Věc C-170/84, Bilka – Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz

Věc C-243/95, ve věci Kathleen Hill a Ann Stapleton proti Revenue Commissioners a Department of Financebod

Věc C-499/08, Ingeniorforeningen i Danmark, jednající jménem Ole Andersena, proti Region Syddanmark

Věc C-303/06 Coleman proti Attridge Law, Steve Law

Věc C-409/95 Hellmut Marschall proti Land Nordrhein-Westphalen

Věc C-450/93 Eckhard Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen

Věc C-407/98 ze dne 6. 7. 2000, Abrahamsson and Anderson proti Fogelqvist

Věc C-294/04, Carmen Sarkatzis Herrero proti Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud) (tj. Madridský institut zdraví, Imsalud)

Věc C-136/95 Thibault

Věc C-284/02, Land Brandenburg proti Ursule Sass

Věc C-423/15, Nils-Johannes Kratzer proti společností R+ V Allgemeine Versicherung AG

Věc C-54/07, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding proti Firmě Feryn NV

Věc C-144/04, Werner Mangold proti Rüdiger Helm

Věc C-177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker proti Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV – centrum) Plus

Věc C-506/6, Sabine Mayr proti Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner

Věc C-117/01 K.B. proti National Health Service Pensions Agency

Věc C-423/04 Sarah Margaret Richards proti Secretary of State for Work and Pensions

Věc C-229/08, Colin Wolf proti Stadt Frankfurt am Main

Věc C-416/13, Mario Vital Pérez proti Ayuntamiento de Oviedo

Věc C-13/05, Sonia Chacón Navas proti Eurest Collectividades SA

Věc 43/75 Gabrielle Defrenne proti Société Anonyme Belge de navigation Aérienne Sabena

Věc 157/86, Mary Murphy a další proti An Bord Telecom Eireann

ESLP - Frettel proti Francii č. 3615/97 ze dne 26. února 2002,  
ESLP - Sidabras a Džiautas vs. Litva, č. 55480/00 a 59330/00 ze dne 27. 7. 2004  
ESLP - Lithgow a další v. Spojené Království, ze dne 8. 7. 1986, Series A no. 102 stížnost  
č. 9006/80, 9262/81, 9263/81, 9265/81, 9266/81, 9313/81, 9405/81

### **Judikatura Ústavního soudu a českých soudů**

Nález ÚS ČR ze dne 6. června 2006 č. 405/2006 Sb.  
Nález Pl. ÚS 15/02 ze dne 21. 1. 2003 č. 40/2003 Sb.  
Usnesení II. ÚS 302/11 ze dne 8. 9. 2011  
Nález ÚS ze dne 17. 5. 1994, sp.zn. Pl. ÚS 36/93, č. 132/1994 Sb.  
Nález ÚS ze dne 7. 6. 1995, sp. zn. Pl. ÚS 15/02, č. 168/1995 Sb.  
Nález ÚS ze dne 28. 3. 2006, sp.zn. Pl. ÚS 42/03, č. 280/2006 Sb.  
Nález ÚS ze dne 30. 4. 2009, sp.zn. II. ÚS 1609/08, č. 105/2009 Sb.  
Nález ÚS ze dne 21. 1. 2003, sp.zn. Pl. ÚS 15/02, č. 40/2003 Sb.  
Nález ÚS ze dne 26. 4. 2006, sp.zn. Pl. ÚS 37/04, č. 419/2006 Sb.  
Nález ÚS ze dne 30. 4 2009 II. ÚS 1609/08  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 7. 2010, sp.zn. 21 Cdo 1743/2009  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 8. 2012 sp.zn. 23 Cdo 4669/2010  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 11. 2008 sp.zn. 31 Cdo 3161/2008  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. května 2012 sp.zn. 21 Cdo 2358/2011

### **Dokumenty Veřejného ochránce práv**

Zpráva sp.zn. 107/2011 DIS  
Zpráva sp.zn. 1231/2012/DIS  
Doporučení sp.zn. 250/2012/DIS  
sp.zn. 134/2013/DIS  
sp.zn. 7930/2014/VOP  
sp.zn. 157/2012/DIS  
sp.zn.146/2012/DIS  
sp.zn. 264/2011/DIS  
sp.zn. 163/2011/DIS  
sp.zn. 176/2010/DIS  
sp.zn. 1594/2014/VOP



sp.zn. 32/2012/DIS

sp.zn. 1038/2017/VOP

sp.zn. 7077/2015/VOP

sp.zn. 265/2015/VOP

## Seznam ostatních zdrojů

BROŽOVÁ, Eva. *Péče o zaměstnance ve světle zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace*. Plzeň, 2011. diplomová práce (Mgr.). ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI. Fakulta právnická

## Seznam příloh

Č. 1 - Výsledky informačního systému o pracovních podmínkách (ISPP)

Č. 2 - Chráněné důvody na národní úrovni v různých právních předpisech, ať už na federální nebo regionální úrovni v členských státech Evropské unie, dále ve státech ucházejících se o členství v EU (Makedonie, Černá Hora, Srbsko, Turecko) a ve státech EHP (Island, Lichtenštejnsko, Norsko).

Č. 3 - Databáze EUROSTAT, 2015a, (earn\_gr\_gpgr2ct) Gender pay gap in unadjusted form by type of ownership of the economic activity - NACE Rev. 2 activity (B-S except O), structure of earnings survey methodology Databáze Eurostat. 2015a. Gender pay gap in unadjusted form by economic control in % - NACE Rev. 2, B-S excluding O (Structure of Earnings Survey methodology), [earn\_gr\_gpgr2ct]. Zdroj online: [http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/earn\\_gr\\_gpgr2ct](http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/earn_gr_gpgr2ct)  
Staženo: 5. 5. 2018. – Rozdíl v odměňování mužů a žen v soukromém a veřejném sektoru

Č. 4 - Databáze EUROSTAT, 2015b, Gender pay gap in unadjusted form by age in % - NACE Rev. 2, B-S excluding O (structure of earnings survey methodology) [earn\_gr\_gpgr2ag]. Online: [http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/earn\\_gr\\_gpgr2ag](http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/earn_gr_gpgr2ag)  
Staženo: 5. 5. 2018. – Rozdíl v odměňování na základě věku

Č. 5 - Databáze ČSÚ, 2014b ČSÚ. Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních tříd CZ-ISCO a podle vzdělání v roce 2014. Online: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024438.xls/1eeee0b3-0c62-44e9-8255-05351620d6d1?version=1.1>  
Staženo: 13. 5. 2018

Č. 6 - ČSÚ 2014c ČSÚ Zaměstnaní v NH podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO (VŠPS). Online: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024415.xls/db2952e0-5c3a-4bda-8e0b-7b95efa9e12c?version=1.1>  
Staženo: 10. 5. 2018

## **Přílohy**

### **Příloha č. 1**

#### **Výsledky informačního systému o pracovních podmínkách (ISPP)**

Pravomocí Ministerstva práce a sociálních věcí je každoroční analýza kolektivních smluv, jejímž předmětem je sledování pracovních a mzdových podmínek u zaměstnavatelů v České republice („Informace o pracovních podmínkách“ (IPP)) Šetření se provádí již od roku 1993 a jeho hlavním posláním je mapovat a analyzovat obsah kolektivního vyjednávání v České republice. Výsledkem je přehled o trendech kolektivního vyjednávání, který slouží státu a dalším institucím, jako je ČNB a Výzkumný ústav práce a sociálních věcí apod. Dále je cílem šetření poskytování smluvním partnerům odpovídajících informací pro další vyjednávání na podnikové úrovni nebo kolektivních smluv vyšší úrovně. K šetření a výstupům se vyjadřuje komise, která je složená ze zástupců Ministerstva práce a sociálních věcí, Českého statistického úřadu, Ministerstva financí, ČNB, Českomoravské konfederace odborových svazů, Svazu průmyslu a dopravy ČR, CERGE EI, VŠE v Praze a dalších institucí.

Informace o pracovních podmínkách zpracovává společnost TREXIMA, spol. s r.o.

Šetření je mimo jiné zaměřeno na oblasti pracovních podmínek zaměstnanců a poskytování benefitů, odborného rozvoje zaměstnanců, rovného zacházení.

Předmětem šetření IPP jsou kolektivní smlouvy na podnikové úrovni a kolektivní smlouvy vyššího stupně. U podnikových kolektivních smluv je nedůležitějším kritériem pro členění výsledků, zda se jedná o subjekt v podnikatelské (odměnou je mzda) nebo nepodnikatelské sféře (odměňují platem).

V roce 2017 byla zpracovaná analýza údajů o mzdových a pracovních podmínkách z 1 737 podnikových kolektivních smluv z 27 odborových svazů zastupujících více než 899 000 zaměstnanců.

V témže roce bylo analyzováno 19 kolektivních smluv vyššího stupně.

Co se týká analýzy benefitů a pracovních podmínek zaměstnanců, bylo mimo jiné zjištěno následující.

Nejrozšířenějším benefitem, který byl v roce 2017 poskytován zaměstnancům v podnikových kolektivních smlouvách, byl **příspěvek zaměstnavatele na závodní stravování**. Tento nárok byl sjednán v 96,1 % podnikových kolektivních smlouvách.

Dalším rozšířeným benefitem je **příspěvek na penzijní připojištění** nebo doplňkové penzijní spoření, které bylo obsaženo v 62,3 % podnikových kolektivních smlouvách. Průměrný měsíční příspěvek zaměstnavatele činí 646,-Kč (tj. o 43 Kč více než v roce 2016). Analýza těchto údajů ukázala, že napříč obory jsou výrazné rozdíly ve výši příspěvku. V působnosti Odborového svazu obchodníků je maximální hodnota 390,-Kč měsíčně, tak v působnosti Odborového svazu letectví činí příspěvek 1.167,-Kč měsíčně.

Příspěvek na životní pojištění byl sjednán v roce 2017 ve 23,6 % podnikových kolektivních smluv. Průměrná výše příspěvku činila 611,-Kč měsíčně.

Zdroj: <https://www.mpsv.cz/cs/3360>

## Příloha č. 2

**Chráněné důvody na národní úrovni v různých právních předpisech, at' už na federální nebo regionální úrovni** v členských státech Evropské unie, dále ve státech ucházejících se o členství v EU (Makedonie, Černá Hora, Srbsko, Turecko) a ve státech EHP (Island, Lichtenštejnsko, Norsko).

Rakousko	pohlaví, etnická příslušnost, rasa, barva pleti, jazyk, původ nebo národnostní či etnický původ, náboženství, víra, věk, sexuální orientace, zdravotní postižení, postižení (invalidita) příbuzného, sexuální identita, těhotenství, rodičovství, třída, majetek, sociální postavení.
Belgie	údajná rasa ( <i>Alleged race</i> ), barva pleti, původ, etnický a národní původ, národnost, věk, sexuální orientace, občanský stav, narození, majetek, náboženské nebo filozofické přesvědčení, současný nebo budoucí zdravotní stav, zdravotní postižení, fyzické nebo genetické vlastnosti, politické názory, jazyk, sociální původ, obchodní svazový názor, pohlaví (včetně těhotenství, porodu, mateřství), změna pohlaví, genderová identita a genderové vyjádření.
Bulharsko	Pohlaví, rasa, národní původ, etnický původ, lidský genom, národnost, původ, náboženství nebo víra, vzdělání, přesvědčení, politická příslušnost, osobní nebo společenské postavení, postižení, věk, sexuální orientace, rodinný stav, stav majetku nebo jakýkoli jiný důvod stanovený zákonem nebo mezinárodní smlouvou, které je Bulharská republika smluvní stranou.
Chorvatsko	Rasa nebo etnický původ, barva pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné přesvědčení, národní nebo sociálního původ, majetek, členství v odborových organizacích, vzdělání, společenské postavení, manželský nebo rodinný stav, věk, zdravotní stav, zdravotní postižení, genetické dědictví, pohlavní identita a výraz, sexuální orientace, narození, jiné charakteristiky.

Kypr	Společnost, rasa, rasový a etnický původ, náboženství, jazyk, zdravotní postižení, zvláštní potřeby, věk, sexuální orientace, sexuální, politické nebo jiné přesvědčení, národní nebo sociální původ, narození, barva, bohatství, společenská třída nebo jakýkoli jiný důvod.
Česká republika	Rasa, barva pleti, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženství nebo víra.
Dánsko	Rasa, věk, zdravotní postižení, barva pleti, vyznání nebo náboženské přesvědčení, náboženství, víra, sexuální orientace, politický názor, národní, sociální a etnický původ, pohlaví.
Estonsko	Etnický původ, rasa, barva, původ, náboženství nebo jiné přesvědčení, věk, zdravotní postižení nebo sexuální orientace, pohlaví, jazyk, branná povinnost, manželský nebo rodinný stav, povinnosti týkající se rodiny, zastupování zájmů zaměstnanců nebo členství v organizaci zaměstnanců, politický nebo jiný názor, majetek, finanční nebo sociální status, genetická rizika, jiné důvody.
Finsko	Sex, původ, věk, zdravotní postižení, náboženství, přesvědčení, sexuální orientace, národnost, jazyk, názor, politická aktivita, účast v odborech, rodinné vztahy, zdravotní stav nebo jiné osobní charakteristiky.
Francie	Zvyky, sexuální orientace, pohlaví, těhotenství, genderová identita, příslušnost, ať už skutečná nebo předpokládaná k etnickému původu, národ, rasa, nebo konkrétní náboženství, fyzický vzhled, příjmení, rodinná situace, odborové aktivity, politické a filozofické názory, věk, zdraví, zdravotní postižení, genetická charakteristika, ztráta autonomie, místo pobytu, schopnost vyjádřit se v jazyce jiném než francouzském, ekonomická zranitelnost (economic vulnerability).
Německo	Pohlaví, rodičovství, rasa, etnický původ, jazyk, vlast a původ, víra, náboženství, přesvědčení, náboženské či politické názory, politické nebo odborové činnosti nebo postoje, národnost, zdravotní postižení, věk, sexuální identita.

Řecko	Rasový nebo etnický původ, původ, barva pleti, náboženské nebo jiné přesvědčení, zdravotní postižení nebo chronické nemoci, věk, rodinné nebo společenské postavení, sexuální orientace a genderové identita nebo vlastnosti.
Maďarsko	Pohlaví, rasa, barva pleti, národnost, příslušnost k národnostní nebo etnické menšině, mateřský jazyk, zdravotní postižení, zdravotní stav, náboženství nebo víra, politický nebo jiný názor, rodinný status, mateřství (těhotenství) nebo otcovství, sexuální orientace, sexuální identita, věk, sociální původ, finanční postavení, zaměstnání na částečný úvazek, právní vztah nebo jiný právní vztah týkající se zaměstnání nebo prac. smlouvy uzavřené na dobu určitou, příslušnost k odborové organizaci, příslušnost ke skupině lidí.
Island	Pohlaví, rasa, barva pleti, náboženství, názor, národnost, sexuální orientace, finanční postavení, genderová identita, jiný status - "Jiný status" je vykládán tak, aby pokrýval etnický původ, věk a zdravotní postižení.
Irsko	Pohlaví, věk, rasa, náboženství, občanský stav, rodinný stav, zdravotní postižení, sexuální orientace, členství V komunitě Traveller (nezisková organizace, která je zaměřena na podporu dodržování práv Irish <i>Travellers</i> jako vyloučené a marginalizované skupiny), podpora bydlení (housing assistance)
Itálie	Rasa a etnický původ, náboženství nebo přesvědčení, zdravotní postižení, věk, sexuální orientace, pohlaví, národnost, národnostní původ, jazyk, politický názor, osobní a společenské podmínky.
Lotyšsko	Rasa, etnický původ, barva pleti, věk, zdravotní postižení, zdravotní stav, náboženské, politické nebo jiné přesvědčení, národní nebo sociální (společenský) původ, pohlaví, majetek, rodinný stav, sexuální orientace, povolání, pobyt, jiné okolnosti.
Lichtenštejnsko	Pohlaví, zdravotní postižení, sexuální orientace, rasa, národnostní původ, etnická příslušnost, jazyk, náboženství nebo víra.

Litva	Věk, pohlaví, zdravotní postižení, sexuální orientace, rasa, etnický původ, občanství, národnost, náboženství, přesvědčení, názor, jazyk, sociální status, manželský a rodinný stav, úmysl mít dítě (děti), členství v politických stranách a nevládních organizacích a jakýchkoli další charakteristiky, které nejsou spojeny s pracovním vztahem.
Lucembursko	Rasa, rasový nebo etnický původ, náboženství nebo víra, věk, zdravotní postižení, sexuální orientace, pohlaví, rodinný stav, zdravotní stav, zvyky, politické nebo filozofické názory, činnost v odborech, skutečné nebo předpokládané členství v etnické skupině, národnost, konkrétní náboženství.
Malta	Rasa, rasový nebo etnický původ, místo původu, politické nebo jiné názory, barva pleti, vyznání, pohlaví, rodinný stav, těhotenství nebo možné těhotenství, zdravotní postižení - fyzické, intelektuální, smyslové nebo mentální postižení, náboženské přesvědčení, členství v obchodních sdruženích nebo odborech zaměstnavatelů, jazyk, národní nebo sociální původ, sdružení s národnostní menšinou, majetek, narození nebo jiný status, sexuální orientace, těhotenství nebo mateřská dovolená, rodičovská odpovědnost, změna pohlaví, věk, náboženství nebo přesvědčení, genderová identita.
Makedonie	Rasa, barva pleti, pohlaví, příslušnost k marginalizované skupině, etnická příslušnost, jazyk, občanství, sociální původ, náboženství nebo náboženské přesvědčení, víra, politické či jiné postavení, jiné formy víry, vzdělání, kultura, osobní nebo společenský stav, duševní nebo tělesné postižení, typ nemoci, věk, rodinný stav, národní nebo sociální původ, národní příslušnost, příslušnost k marginalizované skupině, postavení rodiny, příbuzné, majetkové poměry, zdravotní stav, sexuální orientace, příslušnost k národnostní nebo etnické menšině, jiné osobní poměry, jiné postavení, jakýkoli jiný důvod předepsaný zákonem nebo ratifikovanou mezinárodní smlouvou.

Černá Hora	Zdravotní postižení, pohlaví, národnost, rasa, náboženství, jazyk, etnický nebo sociální původ, sexuální orientace, politické nebo jiné přesvědčení, finanční postavení, jiné osobní charakteristiky.
Holandsko	Pohlaví (včetně těhotenství), náboženství, přesvědčení, politický názor, rasa, národnost, hetero- a homosexuální orientace, občanský (manželský) stav, délka trvání pracovního poměru, věk, zdravotní postižení, chronické onemocnění, jakýkoli jiný důvod.
Norsko	Pohlaví, etnický nebo národní původ, barva pleti, jazyk, náboženství, víra, zdravotní postižení, věk, sexuální orientace, genderová identita, životní postoj, životní styl, politické názory, členství v odborových organizacích, práce na částečný úvazek / dočasný pracovní poměr.
Polsko	Pohlaví, rasa, etnický původ, národnost, občanství, náboženství, víra, politický názor, zdravotní postižení, zdravotní stav, věk, sexuální orientace, příslušnost k národnostní nebo etnické menšině, členství v odborovém svazu, zaměstnání na dobu určitou nebo neurčitou, občanský (manželský) a rodinný stav.
Portugalsko	Původ, pohlaví, rasa, jazyk, místa původu, náboženství, politické nebo ideologické přesvědčení, vzdělání, ekonomická situace, sociální situace, sexuální orientace, věk, genderová identita, občanský status, rodinná situace, genetické dědictví, snížená pracovní schopnost, zdravotní postižení nebo chronické nemoci, národnost, etnický původ, členství v odborové organizaci.
Rumunsko	Rasa, národnost, etnický původ, jazyk, náboženství, sociální status, přesvědčení, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, neinfekční chronické nemoci, HIV-pozitivní stav, příslušnost ke znevýhodněné skupině, politická příslušnost, majetek, sociální původ, jakékoliv jiné kritérium.
Srbsko	Rasa, barva pleti, původ, občanství, národnost, národní příslušnost nebo etnický původ, jazyk, náboženské nebo politické přesvědčení, jiné přesvědčení, pohlaví, genderová identita,



	sexuální orientace, sociální pozadí, kultura, finanční postavení, narození, genetické vlastnosti, těhotenství, zdravotní stav, zdravotní postižení, manželský a rodinný stav, rodinné závazky, předchozí odsouzení, věk, podoba, členství v politické, odborové a jiné organizaci, jiné skutečné nebo předpokládané osobní charakteristiky.
Slovensko	Pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, víra, náboženství, politická příslušnost nebo přesvědčení, národní nebo sociální původ, státní příslušnost nebo etnický původ, majetek, pohlaví, příslušnost k národnosti nebo etnické skupině, zdravotní postižení, věk, sexuální orientace, rodinný stav, politický nebo jiný názor, ohlášení kriminality nebo jiné protisociální činnosti, členství v odborové organizaci, nepříznivý zdravotní stav a genetické rysy nebo jakýkoli jiný stav.
Slovinsko	Pohlaví, etnický původ, rasa, jazyk, náboženství nebo víra, postižení, věk, pohlaví, sexuální orientace, genderová identita, sociální postavení, ekonomická situace, vzdělání, národní a sociální původ, barva pleti, zdravotní stav, rodinný stav, členství v odborové organizaci, finanční situace, etnické kořeny, politický či jiný názor nebo jiné přesvědčení, sociální status, majetková situace, narození, sociální postavení, národnost, etnická příslušnost, jakékoli jiné osobní charakteristiky.
Španělsko	Rasa nebo etnický původ, náboženství nebo víra, věk, zdravotní postižení, sexuální orientace, pohlaví, manželský status, původ, sociální podmínky, politické vyznání, ideologie, členství v odborové organizaci, užívání úředních jazyků ve Španělsku, rodinné vazby s dalšími pracovníky ve společnosti, národnost, jiné podmínky, osobní nebo společenské okolnosti.
Švédsko	Pohlaví, změna pohlaví, etnikum, náboženství a jiné přesvědčení, zdravotní postižení, sexuální orientace, věk, práce na částečný úvazek, práce na dobu určitou, čerpání rodičovské dovolené.

Turecko	Rasa, jazyk, barva pleti, pohlaví, zdravotní postižení, politický názor / myšlenka, filozofická víra / názor, náboženství, sekta, národnost, národní původ, etnický původ, sociální původ, narození, ekonomický nebo jiný sociální status, rodina, třída, profese, regionální rozdíly, zdraví, věk.
Spojené království - Severní Irsko	Pohlaví (včetně změny pohlaví, manželství, partnerství, těhotenství), Barva pleti, národnost (včetně občanství), etnický původ, národní původ, postižení, sexuální orientace, náboženství nebo víra, věk, rasa, příslušnost k irské komunitě Traveller, politická příslušnost.
Spojené království – Velká Británie (Anglie, Wales, Skotsko)	Pohlaví (včetně změny pohlaví, manželství, partnerství, těhotenství), barva pleti, národnost (včetně občanství), etnický původ, národní původ, zdravotní postižení, sexuální orientace, náboženství nebo víra, věk. <sup>200</sup>

<sup>200</sup> European Commission, European network of legal experts in gender equality and non – discrimination, A comparative analysis of non – discrimination law in Europe. European Union, 2017, strany: 12 – 14, Dostupné na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4489-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2017-pdf-1-35-mb>

### Příloha č. 3

Databáze EUROSTAT, 2015a, (earn\_gr\_gpgr2ct) Gender pay gap in unadjusted form by type of ownership of the economic activity - NACE Rev. 2 activity (B-S except O), structure of earnings survey methodology Databáze Eurostat. 2015a. Gender pay gap in unadjusted form by economic control in % - NACE Rev. 2, B-S excluding O (Structure of Earnings Survey methodology), [earn\_gr\_gpgr2ct]. Zdroj online: [http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/earn\\_gr\\_gpgr2ct](http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/earn_gr_gpgr2ct)  
 Staženo: 5. 5. 2018. – Rozdíl v odměňování mužů a žen v soukromém a veřejném sektoru, indikátor GPG – neočištěná míra GPG

**Gender pay gap in unadjusted form by type of ownership of the economic activity - NACE Rev. 2 activity (B-S except O), structure of earnings survey methodology**

[earn\_gr\_gpgr2ct]

Last update: 27.02.18

Source of data: Eurostat

UNIT: Percentage OWNER: Public ownership

TIME	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>GEO</b>										
Belgium	-3.5	-3.0	-3.0	-2.6	-2.0	-1.3	-0.5	0.3	0.4	0.1
Bulgaria	21.7	20.3	22.4	21.5	20.5	22.1	19.2	21.7	22.5	20.6
Czech Republic	:	23.3	22.1	20.0	21.4	21.5	21.3	20.7	20.8	20.5
Denmark	:	15.1	14.5	12.5	12.9	13.6	12.6	12.1	11.9	11.6
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	:	16 <sup>(p)</sup>	14.4 <sup>(p)</sup>	13.9	13.9	14.1	13.4	13.8	13.4 <sup>(p)</sup>	13 <sup>(p)</sup>
Ireland	:	12.5	13.2	12.1	11.3	10.4	7.3	9.6	:	:
Greece	:	:	:	16.4	:	:	:	13.0	:	:
Spain	12.4	11.6	11.4	12.3	13.0	14.3	13.6	13.3	13.0	13 <sup>(p)</sup>
France	:	:	:	13.2	:	:	:	20.1	:	:
Croatia	:	:	:	12.6	:	:	13.3	13.8	:	:
Italy	6.2	6.7	6.5	4.5	3.4	5.6	6.3	3.7	2.9	4.4
Cyprus	:	0.0	0.1	0.3	-0.9	-2.1	-3.3	-4.7	-6.8	-6.6
Latvia	12.7	13.3	13.7	16.8	18.3	19.1	20.5	20.2	19.4	16.9
Lithuania	13.7	17.3	13.1	14.2	11.6	12.4	12.6	13.7	14.4	13.7
Luxembourg	10.2	9.8	9.3	9.3	:	:	:	-0.4	:	:
Hungary	15.9	17.5	17.9	20.0	20.5	24.4	22.4	11.0	13.5	11.8
Malta	-2.9	-3.6	-1.6	-1.3	:	:	:	:	:	:
Netherlands	19.4	18.6	18.6	18.4	16.7	15.9	15.0	13.6	13.0	12.7
Austria	:	:	:	19.6	:	:	:	20.1	:	:
Poland	10.5	7.0	3.6	0.1	1.9	3.7	3.8 <sup>(p)</sup>	3.9	3.4	2.8
Portugal	10.8	10.0	12.1	10.1	11.4	13.3	12.0	13.6	13.6	13.4
Romania	10.9 <sup>(d)</sup>	11.3 <sup>(d)</sup>	12.8 <sup>(d)</sup>	21.0	21.3	16.5	12.8	12.3	12.2 <sup>(e)</sup>	9.9 <sup>(e)</sup>
Slovenia	4.5	4.8	1.7	2.3	8.2	8.9	11.4	12.7	11.1	11.3
Slovakia	:	16.1	15.8	14.9	16.4	15.0	13.7	12.9	13.4	12.7
Finland	:	20.7	20.3	19.4	17.4	19.3	18.4	19.0	18.3	17.7
Sweden	:	15.0	14.3	14.5	13.3	13.0	11.9	11.7	11.7	10.2
United Kingdom	18.1	19.0	20.2	18.9	20.2	20.9	23.3	24.1	24.2	24.4 <sup>(p)</sup>
Iceland	20.6	19.0	15.6	14.2	14.2	13.6	12.0	10.2	12.1	12.2
Norway	:	12.8	12.1	11.3	12.3	16.1	19.2	15.5	9.2	8.5
Switzerland	:	12.8 <sup>(d)</sup>	12.7 <sup>(d)</sup>	13.0	17.6	17.6	17.8	17.9	17.9	17.5
Montenegro	:	:	:	:	:	:	:	13.0	:	:
Serbia	:	:	:	:	:	:	:	12.0	:	:

Available flags:

**b** break in time series

**e** estimated

**n** not significant

**●** Eurostat estimate (phased out)

**●** confidential

**f** forecast

**p** provisional

**u** low reliability

**d** definition differs, see metadata

**l** see metadata (phased out)

**r** revised

**z** not applicable

Special value:

**:** not available

UNIT: Percentage OWNER: Private ownership

TIME	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
GEO										
Belgium	14.1	14.1	13.9	13.9	12.8	11.8	10.6	9.6	9.6	9.2
Bulgaria	10.6	11.5	11.9	11.6	11.2	12.9	12.8	12.5	13.5	12.3
Czech Republic	:	26.1	26.5	23.3	23.3	23.4	23.1	23.5	23.4	22.8
Denmark	:	16.1	16.6	18.8	18.3	17.5	16.2	16.1	15.0	15.6
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	:	26.2 <sup>(p)</sup>	25.8 <sup>(p)</sup>	25.8	25.7	25.4	25.1	25.3	24.6 <sup>(p)</sup>	24 <sup>(p)</sup>
Ireland	:	21.4	19.9	21.6	20.4	19.2	19.5	19.7	:	:
Greece	:	:	:	17.3	:	:	:	16.4	:	:
Spain	20.4	18.8	19.6	20.3	21.4	21.9	21.1	17.8	19.0	19 <sup>(p)</sup>
France	:	:	:	16.4	:	:	:	15.3	:	:
Croatia	:	:	:	6.3	:	:	8.9	9.9	:	:
Italy	17.6	17.1	17.6	17.5	17.7	18.2	19.9	19.6	19.0	17.9
Cyprus	:	27.5	26.8	25.3	24.9	24.1	23.8	23.5	23.4	23.0
Latvia	16.1	14.8	15.9	15.8	13.2	12.7	12.8	14.3	14.2	14.1
Lithuania	25.2	23.5	20.5	18.8	16.1	16.2	16.0	16.6	17.5	17.6
Luxembourg	15.1	13.0	10.9	10.9	:	:	:	12.7	:	:
Hungary	17.1	17.2	15.8	16.2	15.3	16.3	15.0	15.6	13.4	15.0
Malta	11.1	15.5	12.0	11.9	:	:	:	:	:	:
Netherlands	19.7	19.3	18.8	18.0	23.1	22.2	21.7	21.6	21.8	21.6
Austria	:	:	:	24.6	:	:	:	22.6	:	:
Poland	23.2	21.2	19.2	17.2	16.7	16.1	17 <sup>(p)</sup>	17.9	17.0	16.1
Portugal	21.4	22.7	21.9	24.1	23.0	25.6	21.1	22.8	22.8	22.6
Romania	12.3 <sup>(d)</sup>	11.6 <sup>(d)</sup>	8.5 <sup>(d)</sup>	4.9	3.0	3.9	3.1	4.6	6 <sup>(e)</sup>	6.8 <sup>(e)</sup>
Slovenia	13.3	12.2	8.5	8.9	9.7	9.5	9.7	9.8	7.7	7.9
Slovakia	:	22.1	23.7	21.0	20.7	22.5	20.6	21.7	20.9	20.4
Finland	:	19.7	20.2	19.2	17.6	18.3	17.9	17.6	16.9	17.2
Sweden	:	14.8	13.8	13.1	13.7	13.4	12.8	12.4	12.2	11.8
United Kingdom	26.1	26.3	26.1	25.9	24.9	26.0	24.3	24.5	23.0	22.2 <sup>(p)</sup>
Iceland	24.8	22.4	20.1	17.8	17.6	16.8	17.2	16.3	16.7	16.4
Norway	:	20.2	19.7	19.3	18.6	17.4	17.5	17.7	18.8	17.8
Switzerland	:	21.7 <sup>(d)</sup>	21.6 <sup>(d)</sup>	21.1	18.4	18.3	18.4	18.1	18.0	17.7
Montenegro	:	:	:	:	:	:	:	5.1	:	:
Serbia	:	:	:	:	:	:	:	9.2	:	:

Available flags:

**b** break in time series

**e** estimated

**n** not significant

**s** Eurostat estimate (phased out)

**c** confidential

**f** forecast

**p** provisional

**u** low reliability

**d** definition differs, see metadata

**l** see metadata (phased out)

**r** revised

**x** not applicable

Special value:

**:** not available

## Příloha č. 4

Databáze EUROSTAT, 2015b, Gender pay gap in unadjusted form by age in % - NACE Rev. 2, B-S excluding O (structure of earnings survey methodology) [earn\_gr\_gpgr2ag]. Online: [http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/earn\\_gr\\_gpgr2ag](http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/earn_gr_gpgr2ag)

Staženo: 5. 5. 2018. – Rozdíl v odměňování na základě věku, Databáze EUROSTAT

### Gender pay gap in unadjusted form by age - NACE Rev. 2 activity (B-S except O), structure of earnings survey methodology

[earn\_gr\_gpg]

Last update: 27.02.18

Source of data: Eurostat

UNIT: Percentage AGE: Less than 25 years

TIME	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>GEO</b>										
Belgium	3.0	3.0	2.9	3.0	1.9	0.5	-0.8	-2.3	-2.3	-2.7
Bulgaria	6.2	6.0	6.5	5.8	5.9	7.8	6.8	6.7	7.9	6.9
Czech Republic	:	12.1	10.3	7.6	8.7	9.8	11.7	12.4	12.0	11.4
Denmark	:	6.1	4.0	6.1	5.6	6.3	5.8	5.6	6.0	6.5
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	:	:	:	2.3	:	:	:	5.9	:	:
Ireland	:	-1.3	-0.3	0.8	-1.4	1.6	4.8	7.3	:	:
Greece	:	:	:	-8.0	:	:	:	-0.2	:	:
Spain	6.5	7.9	5.5	4.8	5.9	8.3	7.3	5.7	10.3	10.3 <sup>(p)</sup>
France	:	:	-4.2	-6.9	-6.6	-5.7	-4.4	-3.8	-3.7	-3.8 <sup>(p)</sup>
Croatia	:	:	:	6.3	:	:	0.2	2.7	:	:
Italy	2.1	2.0	6.7	5.3	5.0	8.2	12.5	8.7	10.7	16.0
Cyprus	:	11.4	7.8	6.2	6.3	5.1	4.6	5.4	4.9	6.1
Latvia	:	:	:	6.7	:	:	:	14.0	13.0	13.2
Lithuania	19.2	16.5	10.2	8.8	6.2	7.4	8.4	10.5	13.9	14.1
Luxembourg	-5.0	-5.4	-5.8	-6.2	:	:	:	-4.4	:	:
Hungary	0.1	0.5	-0.6	-1.1	4.1	4.5	2.8	8.2	3.3	3.7
Malta	-2.7	-1.4	-1.8	-3.2	0.6	1.0	1.1	0.5	0.6	2.7
Netherlands	0.7	0.8	0.7	-0.3	2.6	2.6	2.6	2.5	2.9	3.6
Austria	:	:	:	8.6	:	:	:	8.7	:	:
Poland	12.6	9.6	6.5	3.5	4.7	5.8	7.3 <sup>(p)</sup>	8.8	8.2	7.6
Portugal	-0.5	5.2	2.4	4.9	6.2	6.4	8.6	7.2	9.1	8.0
Romania	1.9 <sup>(d)</sup>	1.8 <sup>(d)</sup>	1.9 <sup>(d)</sup>	1.7	1.0	0.4	-0.4	-1.1	-1.1 <sup>(e)</sup>	-1.1 <sup>(e)</sup>
Slovenia	-4.0	-4.9	-10.6	-7.1	-3.2	-0.5	3.6	5.9	7.8	6.8
Slovakia	:	9.5	8.7	7.3	10.1	12.1	9.5	11.5	12.1	10.9
Finland	:	7.4	7.0	7.0	6.5	6.0	6.2	4.3	3.4	4.4
Sweden	:	6.8	5.3	6.5	5.9	5.9	5.4	5.3	6.1	4.5
United Kingdom	4.0	3.7	4.7	3.5	5.4	4.8	5.8	4.4	6.1	4.5 <sup>(p)</sup>
Iceland	9.3	7.0	3.4	4.5	5.4	3.8	4.2	2.6	2.8	2.3
Norway	:	7.4	6.7	6.5	6.0	4.9	4.8	4.0	2.5	1.9
Switzerland	:	3.9 <sup>(d)</sup>	3.9 <sup>(d)</sup>	3.7	4.4	4.2	4.3	4.0	3.7	3.4

Available flags:

**b** break in time series

**e** estimated

**n** not significant

**z** Eurostat estimate (phased out)

**c** confidential

**f** forecast

**p** provisional

**u** low reliability

**d** definition differs, see metadata

**l** see metadata (phased out)

**r** revised

**z** not applicable

Special value:

: not available

UNIT: Percentage AGE: From 25 to 34 years

TIME	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>GEO</b>										
Belgium	3.6	3.6	3.4	3.5	3.0	2.4	1.7	1.1	1.0	0.6
Bulgaria	9.6	10.0	11.1	11.1	11.6	13.9	13.2	13.7	14.9	13.9
Czech Republic	:	19.6	18.0	13.3	14.2	13.3	12.5	12.9	13.3	13.8
Denmark	:	14.9	13.8	13.1	12.8	13.3	12.1	11.7	11.1	10.9
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	:	:	:	11.5	:	:	:	11.9	:	:
Ireland	:	3.0	3.3	3.6	1.7	1.3	3.0	2.5	:	:
Greece	:	:	:	3.0	:	:	:	2.1	:	:
Spain	11.6	10.3	10.0	8.7	10.4	11.8	9.9	6.6	7.7	7.7 <sup>(p)</sup>
France	:	:	7.9	9.0	8.8	8.4	8.9	8.4	8.4	8.4 <sup>(p)</sup>
Croatia	:	:	:	1.1	:	:	-3.4	1.7	:	:
Italy	1.3	2.8	2.7	3.9	6.6	6.6	4.2	6.2	4.8	5.1
Cyprus	:	11.0	9.4	-0.6	-0.7	-0.8	-0.9	-0.9	-0.8	-0.6
Latvia	:	:	:	15.8	:	:	:	14.7	15.8	16.1
Lithuania	22.6	20.3	13.9	12.5	9.8	10.7	11.5	13.1	16.7	17.3
Luxembourg	1.1	-0.4	-1.8	-3.2	:	:	:	-5.0	:	:
Hungary	11.2	10.2	8.9	8.1	8.9	12.6	9.6	10.2	9.1	10.5
Malta	1.9	3.0	4.1	5.1	3.5	5.2	6.6	5.8	8.0	9.0
Netherlands	7.0	6.8	5.8	4.3	3.7	2.9	1.7	1.4	1.2	1.0
Austria	:	:	:	14.8	:	:	:	14.1	:	:
Poland	13.8	10.8	7.8	4.8	5.6	6.3	8.1 <sup>(p)</sup>	9.8	9.4	9.0
Portugal	3.6	4.7	4.2	6.1	6.2	5.7	4.5	5.3	8.5	8.3
Romania	5.4 <sup>(d)</sup>	5.2 <sup>(d)</sup>	5.1 <sup>(d)</sup>	2.6	2.2	1.7	1.5	1.1	1.1 <sup>(e)</sup>	1.1 <sup>(e)</sup>
Slovenia	-0.3	-1.2	-5.5	-4.0	-1.2	1.4	3.8	6.3	7.1	7.0
Slovakia	:	19.2	17.5	16.2	15.1	15.3	13.2	13.2	14.1	12.6
Finland	:	15.6	14.8	14.1	13.3	13.3	13.1	11.6	11.4	11.4
Sweden	:	11.6	10.1	10.2	9.9	10.0	9.4	9.2	9.4	8.4
United Kingdom	8.9	9.1	7.6	7.0	5.6	7.4	7.1	8.5	10.5	12.7 <sup>(p)</sup>
Iceland	17.7	14.2	11.4	11.6	11.0	9.8	12.9	9.6	9.8	8.6
Norway	:	11.1	10.0	9.7	9.6	7.9	8.5	8.3	9.3	7.8
Switzerland	:	6.8 <sup>(d)</sup>	6.7 <sup>(d)</sup>	6.6	7.8	7.7	7.8	7.6	7.4	7.1

Available flags:

**b** break in time series

**e** estimated

**n** not significant

**s** Eurostat estimate (phased out)

**c** confidential

**f** forecast

**p** provisional

**u** low reliability

**d** definition differs, see metadata

**i** see metadata (phased out)

**r** revised

**z** not applicable

Special value:

**:** not available

UNIT: Percentage AGE: From 35 to 44 years

TIME	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>GEO</b>										
Belgium	9.9	9.9	9.7	9.7	8.8	7.7	6.7	5.7	5.6	5.3
Bulgaria	18.4	18.5	19.4	19.2	19.3	20.9	19.9	19.9	21.0	20.0
Czech Republic	:	32.7	32.6	29.7	30.0	29.2	28.5	28.3	28.1	27.4
Denmark	:	19.7	19.0	17.9	18.6	18.5	18.0	17.6	16.5	16.1
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	:	:	:	23.6	:	:	:	21.9	:	:
Ireland	:	15.1	12.7	14.1	13.3	11.9	12.1	12.0	:	:
Greece	:	:	:	10.9	:	:	:	8.4	:	:
Spain	16.7	15.8	15.8	13.1	15.4	15.9	15.9	11.5	10.4	10.4 <sup>(p)</sup>
France	:	:	13.2	13.7	13.7	13.3	13.6	13.2	12.8	12.8 <sup>(p)</sup>
Croatia	:	:	:	10.0	:	:	9.3	13.4	:	:
Italy	7.0	5.8	6.2	4.8	5.7	7.4	9.0	6.3	5.6	5.7
Cyprus	:	24.6	23.6	13.0	12.3	11.9	11.4	10.8	10.1	9.7
Latvia	:	:	:	18.6	:	:	:	22.7	22.8	21.0
Lithuania	25.0	25.0	19.1	19.2	16.5	17.0	17.5	18.8	20.3	20.0
Luxembourg	6.9	6.8	6.6	6.5	:	:	:	0.5	:	:
Hungary	22.4	24.3	23.0	22.9	23.2	25.0	21.3	19.9	19.2	19.7
Malta	4.7	8.6	7.6	10.2	10.2	11.4	12.2	13.2	13.3	13.1
Netherlands	18.5	18.4	17.6	16.4	15.3	13.7	12.0	11.1	10.5	9.5
Austria	:	:	:	25.2	:	:	:	22.0	:	:
Poland	18.0	15.0	12.0	9.0	10.1	11.2	12.2 <sup>(p)</sup>	13.1	12.6	12.0
Portugal	12.5	11.8	11.7	15.6	13.8	13.8	11.4	12.0	15.1	14.9
Romania	12.3 <sup>(d)</sup>	12.2 <sup>(d)</sup>	12.1 <sup>(d)</sup>	10.5	9.4	8.5	7.6	6.7	6.6 <sup>(e)</sup>	6.7 <sup>(e)</sup>
Slovenia	7.4	7.3	2.3	3.9	5.9	7.5	8.9	9.1	10.1	9.7
Slovakia	:	26.0	29.5	27.5	26.2	26.9	24.3	25.8	24.6	24.2
Finland	:	21.8	21.8	21.3	20.5	20.4	19.8	19.6	18.2	18.0
Sweden	:	18.6	17.4	16.9	17.5	17.4	16.7	15.7	15.6	14.8
United Kingdom	22.9	23.9	22.7	21.6	19.6	23.0	21.2	21.5	21.2	22 <sup>(p)</sup>
Iceland	30.8	25.1	20.7	20.4	22.1	22.1	22.5	18.8	18.6	18.4
Norway	:	17.5	16.7	16.5	16.1	14.8	15.0	14.2	16.3	14.8
Switzerland	:	18.2 <sup>(d)</sup>	18.1 <sup>(d)</sup>	17.1	16.0	15.8	16.0	15.7	15.6	15.4

Available flags:

**b** break in time series

**e** estimated

**n** not significant

**u** Eurostat estimate (phased out)

**c** confidential

**f** forecast

**p** provisional

**u** low reliability

**d** definition differs, see metadata

**l** see metadata (phased out)

**r** revised

**z** not applicable

Special value:

**:** not available

UNIT: Percentage AGE: From 45 to 54 years

	TIME										
GEO	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
Belgium	12.1	12.1	11.9	11.9	10.8	9.8	8.7	7.6	7.5	7.1	
Bulgaria	13.3	14.5	16.5	17.5	17.4	18.8	17.6	17.5	18.6	17.6	
Czech Republic	:	26.9	27.1	21.2	22.9	24.0	23.8	24.4	24.5	23.8	
Denmark	:	19.5	19.4	18.2	19.6	20.0	19.5	19.3	18.3	18.2	
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	:	:	:	27.2	:	:	:	28.4	:	:	
Ireland	:	16.5	19.5	17.8	19.6	19.6	19.6	18.7	:	:	
Greece	:	:	:	18.4	:	:	:	14.5	:	:	
Spain	18.8	17.6	18.8	18.8	19.6	20.5	19.6	19.0	16.7	16.7 <sup>(p)</sup>	
France	:	:	20.0	19.5	19.5	19.6	19.4	19.2	18.8	18.9 <sup>(p)</sup>	
Croatia	:	:	:	9.1	:	:	9.0	13.6	:	:	
Italy	1.0	1.2	4.1	6.1	6.3	7.6	9.1	7.8	7.4	6.4	
Cyprus	:	37.4	38.2	29.0	28.1	27.3	25.7	25.1	24.3	23.8	
Latvia	:	:	:	12.7	:	:	:	14.6	15.9	14.9	
Lithuania	23.4	22.6	16.4	15.9	10.2	10.5	10.8	11.3	11.4	11.2	
Luxembourg	15.6	15.3	14.9	14.6	:	:	:	9.7	:	:	
Hungary	17.9	19.5	20.4	21.4	21.4	23.6	23.8	17.6	16.2	15.8	
Malta	7.8	10.5	7.7	6.9	6.8	9.1	10.8	14.0	13.2	11.9	
Netherlands	25.8	25.1	24.8	24.2	23.6	22.6	21.5	21.1	20.9	20.1	
Austria	:	:	:	28.5	:	:	:	26.7	:	:	
Poland	16.4	12.3	8.1	4.0	4.9	5.8	5.6 <sup>(p)</sup>	5.3	6.1	6.9	
Portugal	8.4	9.4	9.9	10.8	15.9	19.6	18.3	21.6	23.9	23.5	
Romania	6.4 <sup>(d)</sup>	6.7 <sup>(d)</sup>	7 <sup>(d)</sup>	11.1	9.6	8.0	6.4	4.8	4.9 <sup>(e)</sup>	4.8 <sup>(e)</sup>	
Slovenia	8.2	8.2	3.3	4.5	7.0	8.8	11.1	10.4	11.8	12.2	
Slovakia	:	20.2	23.9	21.5	23.0	22.9	21.3	22.1	22.1	21.8	
Finland	:	23.2	23.0	22.8	20.9	20.7	19.9	20.6	19.1	19.1	
Sweden	:	20.4	18.9	18.9	19.5	19.1	17.8	16.7	17.2	16.4	
United Kingdom	28.0	29.5	27.4	25.6	28.5	28.5	29.0	29.4	28.9	27.7 <sup>(p)</sup>	
Iceland	27.4	26.1	23.3	22.7	22.2	23.0	24.9	24.9	26.9	24.4	
Norway	:	21.6	21.1	20.3	20.1	18.2	18.4	17.7	19.8	18.4	
Switzerland	:	22.9 <sup>(d)</sup>	22.9 <sup>(d)</sup>	22.4	22.6	22.5	22.6	22.5	22.3	22.1	

Available flags:

**b** break in time series

**e** estimated

**n** not significant

**u** Eurostat estimate (phased out)

**o** confidential

**f** forecast

**p** provisional

**u** low reliability

**d** definition differs, see metadata

**l** see metadata (phased out)

**r** revised

**z** not applicable

Special value:

; not available



UNIT: Percentage AGE: From 55 to 64 years

TIME	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>GEO</b>										
<b>Belgium</b>	17.8	17.8	17.6	17.6	17.2	16.7	16.2	15.7	15.7	15.4
<b>Bulgaria</b>	9.2	8.5	8.7	7.6	7.1	8.4	6.6	6.0	7.2	6.2
<b>Czech Republic</b>	:	20.7	19.1	15.2	16.3	16.9	16.6	16.3	15.9	15.1
<b>Denmark</b>	:	18.5	17.2	16.5	17.6	17.8	17.4	17.2	16.3	16.0
<b>Germany (until 1990 former territory of the FRG)</b>	:	:	:	27.5	:	:	:	27.7	:	:
<b>Ireland</b>	:	21.5	21.2	20.4	23.1	23.4	22.7	24.6	:	:
<b>Greece</b>	:	:	:	19.1	:	:	:	17.5	:	:
<b>Spain</b>	21.7	21.9	22.8	23.7	22.9	24.2	23.0	21.1	22.7	22.7 <sup>(p)</sup>
<b>France</b>	:	:	22.9	22.7	22.5	22.1	21.6	21.3	21.1	21.1 <sup>(p)</sup>
<b>Croatia</b>	:	:	:	-1.7	:	:	1.3	6.5	:	:
<b>Italy</b>	10.7	7.8	5.1	3.9	3.4	5.7	5.2	7.2	6.3	5.7
<b>Cyprus</b>	:	38.2	37.3	25.8	26.4	27.7	28.9	28.2	27.1	26.3
<b>Latvia</b>	:	:	:	16.7	:	:	:	14.4	14.8	13.5
<b>Lithuania</b>	20.8	19.2	12.8	11.8	8.6	9.0	9.4	10.6	11.4	10.3
<b>Luxembourg</b>	23.9	23.1	22.4	21.6	:	:	:	16.7	:	:
<b>Hungary</b>	18.0	18.0	17.5	19.7	18.4	17.8	19.1	11.0	9.4	7.7
<b>Malta</b>	-3.2	-0.3	0.3	0.3	2.9	4.6	5.5	9.0	8.1	7.1
<b>Netherlands</b>	27.1	25.8	25.2	24.4	23.1	22.1	21.2	21.3	21.6	21.1
<b>Austria</b>	:	:	:	36.3	:	:	:	31.6	:	:
<b>Poland</b>	2.6	2.9	3.2	3.5	5.7	7.8	6.9 <sup>(p)</sup>	6.0	4.2	2.3
<b>Portugal</b>	5.9	10.2	10.5	9.7	17.8	19.2	15.4	17.2	23.3	23.2
<b>Romania</b>	-4.8 <sup>(d)</sup>	-4 <sup>(d)</sup>	-3 <sup>(d)</sup>	8.5	7.0	5.7	4.3	2.8	2.8 <sup>(e)</sup>	2.8 <sup>(e)</sup>
<b>Slovenia</b>	-3.9	-4.9	-9.8	-6.6	-1.7	0.4	4.7	3.3	5.9	6.4
<b>Slovakia</b>	:	12.2	16.9	13.5	17.0	19.4	17.6	18.3	17.7	17.0
<b>Finland</b>	:	25.8	26.1	25.5	23.5	23.6	23.1	22.8	21.9	21.3
<b>Sweden</b>	:	20.1	19.2	18.9	17.7	17.4	17.0	16.0	16.1	16.1
<b>United Kingdom</b>	22.6	22.5	23.1	22.8	25.3	25.8	25.8	27.0	26.2	26.9 <sup>(p)</sup>
<b>Iceland</b>	30.4	25.9	23.1	21.6	22.0	22.3	23.4	21.9	23.0	21.0
<b>Norway</b>	:	21.9	21.6	21.2	21.5	19.9	20.6	20.1	21.9	20.8
<b>Switzerland</b>	:	24.1 <sup>(d)</sup>	24.1 <sup>(d)</sup>	22.9	23.3	23.2	23.3	23.2	23.1	22.9

Available flags:

**b** break in time series

**e** estimated

**n** not significant

**s** Eurostat estimate (phased out)

**c** confidential

**f** forecast

**p** provisional

**u** low reliability

**d** definition differs, see metadata

**l** see metadata (phased out)

**r** revised

**z** not applicable

Special value:

: not available

UNIT: Percentage AGE: 65 years or over

	TIME	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
GEO											
Belgium		-(c)	-(c)	-(c)	-(c)	7.5	10.0	12.3	14.5	14.4	-(c)
Bulgaria		-9.6	-12.3	-13.7	-16.8	-12.3	-5.6	-2.5	1.8	3.1	2.0
Czech Republic		:	29.8	31.0	30.8	27.6	26.6	23.9	25.5	23.6	20.4
Denmark		:	13.3	13.4	12.8	13.8	13.7	13.2	13.4	11.3	11.0
Germany (until 1990 former territory of the FRG)		:	:	:	20.3	:	:	:	17.0	:	:
Ireland		:	14.2	11.7	10.4	22.9	28.4	25.1	28.4	:	:
Greece		:	:	:	17.8	:	:	:	4.8	:	:
Spain		-(c)	-(c)	-(c)	45.1	51.9	48.9	43.5	45.3	48.6	48.6 <sup>(p)</sup>
France		:	:	28.3	36.8	34.2	33.8	30.9	30.1	29.1	29.2 <sup>(p)</sup>
Croatia		:	:	:	-0.9	:	:	13.7	23.6	:	:
Italy		:	:	:	36.9	:	:	:	37.6	:	:
Cyprus		:	27.0	30.6	28.7	34.1	38.9	46.1	52.9	54.2	51.9
Latvia		:	:	:	16.9	:	:	:	15.7	16.8	17.1
Lithuania		17.1	14.7	8.4	7.2	6.0	8.7	11.2	14.7	14.2	13.8
Luxembourg		:	:	:	:	:	:	:	30.8	:	:
Hungary		12.3	20.6	20.5	19.9	21.0	20.6	21.4	18.8	19.2	22.3
Malta		27.4	20.2	13.9	10.0	15 <sup>(u)</sup>	16.1 <sup>(u)</sup>	17.8 <sup>(u)</sup>	20 <sup>(u)</sup>	19.6	21.1
Netherlands		11.0	11.3	10.8	11.6	18.1	17.3	18.2	18.0	17.8	15.9
Austria		:	:	:	24.1	:	:	:	31.7	:	:
Poland		35.0	25.1	15.3	5.4	10.3	15.1	5.1 <sup>(p)</sup>	-4.9	-9.3	-13.7
Portugal		40.2	33.6	39.7	36.5	32.3	38.7	36.7	42.8	43.4	43.0
Romania		5.3 <sup>(d)</sup>	7 <sup>(d)</sup>	8.7 <sup>(d)</sup>	28.1	25.6	23.0	20.5	18.0	17.5 <sup>(e)</sup>	17.5 <sup>(e)</sup>
Slovenia		12.4	6.2	0.0	7.3	3.2	-5.3	-3.6	4.3	0.3	0.0
Slovakia		:	16.7	17.0	6.7	17.9	19.3	14.0	17.7	21.2	22.1
Finland		:	28.2	28.0	29.0	25.2	22.6	22.9	26.0	20.6	21.2
Sweden		:	0.0	0.0	19.8	:	:	:	13.4	16.3	14.3
United Kingdom		27.8	22.0	27.2	22.5	27.5	29.8	26.5	26.2	28.7	26.8 <sup>(p)</sup>
Iceland		21.3	19.8	18.9	18.4	19.0	22.2	22.4	20.8	22.1	20.1
Norway		:	19.2	20.6	19.6	20.1	18.0	18.3	17.5	21.1	19.6
Switzerland		:	27.5 <sup>(d)</sup>	27.5 <sup>(d)</sup>	28.5	32.0	31.9	32.0	31.7	31.6	31.5

Available flags:

**b** break in time series

**e** estimated

**n** not significant

**■** Eurostat estimate (phased out)

**c** confidential

**f** forecast

**p** provisional

**u** low reliability

**d** definition differs, see metadata

**l** see metadata (phased out)

**r** revised

**z** not applicable

Special value:

**:** not available

## Příloha č. 5

Databáze ČSÚ, 2014b ČSÚ. Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních tříd CZ-ISCO a podle vzdělání v roce 2013. Online:  
<https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024438.xls/1eeee0b3-0c62-44e9-8255-05351620d6d1?version=1.1>

Staženo: 13. 5. 2018

### PRÁCE A MZDY

### LABOUR AND EARNINGS

#### 4 - 38. Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních

#### tříd CZ-ISCO a podle vzdělání v roce 2013

*Average gross monthly earnings and medians of earnings in CZK:*

*by CZ-ISCO-08 major group and by education, 2013*

Pramen: Struktura mezd zaměstnanců v roce 2013  
v Kč

Source: Structure of Earnings Survey 2013  
in CZK

Zaměstnaní, vzdělání	Průměrné hrubé měsíční mzdy <i>Average gross monthly earnings</i>				Mediány mzdy <i>Medians of earnings</i>				Occupation, education
	celkem <i>Total</i>	ženy <i>Women</i>	muži <i>Men</i>	ženy/ muži <i>Women /Men</i> %	celkem <i>Total</i>	ženy <i>Women</i>	muži <i>Men</i>	ženy/ muži <i>Women /Men</i> %	
<b>Celkem</b>	<b>26 444</b>	<b>22 955</b>	<b>29 250</b>	<b>78,5</b>	<b>22 557</b>	<b>20 502</b>	<b>24 276</b>	<b>84,5</b>	<b>Total CZ-ISCO-08 major group</b>
<b>Hlavní třída CZ-ISCO:</b>									
0 zaměstnanci v ozbrojených silách	25 162	24 955	25 188	99,1	23 739	24 605	23 558	104,4	<i>Armed forces occupations</i>
1 zákonodárci a řídicí pracovníci	57 163	45 196	62 159	72,7	41 308	36 289	44 514	81,5	<i>Managers</i>
2 specialisté	37 680	31 809	44 185	72,0	30 250	27 423	36 633	74,9	<i>Professionals technicians and associate professionals</i>
3 techničtí a odborní pracovníci	29 141	26 017	32 432	80,2	26 354	24 319	29 497	82,4	
4 úředníci pracovníci ve službách a prodeji	22 677	21 650	25 698	84,2	21 116	20 439	23 968	85,3	<i>Clerical support workers</i>
5 pracovníci ve službách a prodeji	16 707	15 768	18 369	85,8	14 840	14 444	16 045	90,0	<i>Service and sales workers</i>
6 kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybnářství	19 223	18 069	20 189	89,5	18 710	17 581	19 715	89,2	<i>Skilled agricultural, forestry and fishery workers</i>
7 řemeslníci a opraváři	22 184	17 050	23 023	74,1	21 096	16 106	21 912	73,5	<i>Craft and related trades workers</i>
8 obsluha stroju a zařízení, montéři	21 371	18 379	22 473	81,8	20 693	17 604	21 996	80,0	<i>Plant and machine operators and assemblers</i>
9 pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	14 910	13 375	17 058	78,4	13 577	12 477	16 529	75,5	<i>Elementary occupations</i>
<b>Nejvyšší dosažené vzdělání:</b>									<b>Highest educational attainment</b>
základní a nedokončené	17 310	15 592	19 145	81,4	16 019	14 466	18 438	78,5	<i>Primary education secondary education without A-level examination</i>
střední bez maturity	20 213	16 399	22 206	73,8	19 061	15 308	21 290	71,9	
střední s maturitou	26 038	23 299	29 024	80,3	23 523	21 935	26 025	84,3	<i>Secondary education with A-level examination</i>
vyšší odborné a bakalářské	30 559	26 871	35 704	75,3	26 535	24 354	30 732	79,2	<i>Post-secondary non- tertiary education</i>
vysokoškolské	43 515	35 213	50 018	70,4	33 408	29 114	38 518	75,6	<i>Higher education</i>

## Příloha č. 6

ČSÚ 2014c ČSÚ Zaměstnaní v NH podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO (VŠPS). Online: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024415.xls/db2952e0-5c3a-4bda-8e0b-7b95efa9e12c?version=1.1>

Staženo: 10. 5. 2018

### PRÁCE A MZDY

### LABOUR AND EARNINGS

#### 4 - 15. Zaměstnaní v NH podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO (VŠPS)

*The employees in the national economy: by CZ-ISCO (LFSS)*

Pramen: ČSÚ  
v tis. osob

Source: CZSO  
Thousand persons

Zaměstnaní v NH	1993	1995	2000	2005	2010	2012	2013	The employees in the national economy	CZ-ISCO
<b>Ženy</b>	<b>1 929,3</b>	<b>1 960,8</b>	<b>1 828,3</b>	<b>1 838,0</b>	<b>1 831,1</b>	<b>1 827,7</b>	<b>1 853,3</b>	<b>Women</b>	
Zákonodárci a řídící pracovníci	37,3	49,5	46,4	63,5	56,4	51,6	57,5	Legislators, senior officials and managers	1
Specialisté	202,2	215,5	222,7	219,5	204,9	317,7	335,3	Professionals	2
Techničtí a odborní pracovníci	457,9	447,3	436,6	497,3	563,8	342,9	324,2	Technicians and associate professionals	3
Úředníci	276,0	295,6	271,6	263,9	274,5	326,3	341,0	Clerks	4
Pracovníci ve službách a prodeji	308,6	326,6	308,9	308,7	310,6	375,1	384,7	Service workers and shop and market sales workers	5
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	32,9	36,9	25,9	20,3	14,8	17,0	16,8	Skilled agricultural and forestry workers	6
Řemeslníci a opraváři	174,8	159,7	136,5	98,4	68,2	76,7	77,1	Craft and related trades workers	7
Obsluha strojů a zařízení, montéři	151,8	155,5	150,0	165,0	156,1	159,5	152,1	Plant and machine operators and assemblers	8
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	285,1	272,0	227,6	198,9	180,8	158,9	163,2	Elementary occupations	9
Zaměstnaní v ozbrojených silách	1,0	0,7	0,9	1,6	0,9	2,1	1,4	Armed forces	0
Nezjištěno	1,7	1,4	1,2	0,8	.	.	.	Not identified	
<b>Muži</b>	<b>2 309,4</b>	<b>2 313,6</b>	<b>2 143,3</b>	<b>2 141,5</b>	<b>2 183,2</b>	<b>2 161,8</b>	<b>2 201,9</b>	<b>Men</b>	
Zákonodárci a řídící pracovníci	98,5	110,0	109,8	112,8	113,7	122,3	133,0	Legislators, senior officials and managers	1
Specialisté	176,9	175,9	177,1	188,0	204,5	223,9	244,3	Professionals	2
Techničtí a odborní pracovníci	338,3	349,2	343,8	397,9	454,9	396,0	405,7	Technicians and associate professionals	3
Úředníci	65,3	64,1	69,4	78,2	87,1	92,9	95,1	Clerks	4
Pracovníci ve službách a prodeji	128,4	148,3	154,7	169,3	167,1	203,1	197,2	Service workers and shop and market sales workers	5
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	31,2	29,4	26,0	23,1	18,4	17,3	18,8	Skilled agricultural and forestry workers	6
Řemeslníci a opraváři	796,0	773,1	647,0	582,9	546,6	536,1	540,0	Craft and related trades workers	7
Obsluha strojů a zařízení, montéři	420,5	431,2	405,2	439,4	460,5	464,3	452,7	Plant and machine operators and assemblers	8
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	179,7	176,2	153,4	135,8	115,9	89,7	99,9	Elementary occupations	9
Zaměstnaní v ozbrojených silách	69,6	53,6	55,2	13,1	13,9	16,2	15,2	Armed forces	0
Nezjištěno	4,8	2,6	1,8	0,9	.	.	.	Not identified	

## **Název disertační práce v českém jazyce, abstrakt v českém jazyce a 3 klíčová slova**

### **Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích**

#### **Abstrakt**

Tato disertační práce se zaměřuje na analýzu právní úpravy České republiky obsahující zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace v pracovněprávních vztazích. Dalším cílem této práce je komparace právních úprav jiných členských států Evropské unie a přiblížení uplatňování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v praxi včetně uvedení hojně judikatury Soudního dvora Evropské unie, Evropského soudu pro lidská práva, a také méně početné judikatury českých soudů.

Náplní práce je zejména uvedení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace jako takové, rozlišení materiální a formální rovnosti včetně vymezení jednotlivých diskriminačních důvodů a uvedení nejdůležitějších právních pramenů na mezinárodní úrovni, úrovni evropského antidiskriminačního práva a vnitrostátní právní úpravy.

Jak je zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace dodržována v praxi v oblasti odměňování ve smyslu poskytování stejné odměny za vykonanou práci stejné hodnoty, a v možnosti dosažení funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání bez rozlišování na základě diskriminačního důvodu, je další oblastí, kterou se zabývá této práce. Pozornost je zaměřena v této části na diskriminaci z důvodu pohlaví, na indikátor „gender pay gap“ a na opatření, jak lze zlepšit situaci v nerovném odměňování mužů a žen.

Stěžejní částí disertační práce je komparace právní úpravy s právními úpravami našich sousedních států, Francie a Spojeného království Velké Británie a Severního Irska. Díky této komparaci lze dojít k závěru, že i přesto, že je česká právní úprava projednávaného tématu v souladu s mezinárodními právními předpisy a s evropským antidiskriminačním právem, je stále prostor pro inspiraci ze zahraničních právních úprav k přijetí pozměňovacích či doplňujících ustanovení, a to zejména pro podporu ochrany obětí diskriminačního jednání. Na srovnávací část disertační práce navazuje část, která se zabývá směrnicemi EU č. 2000/43/ES o rovném zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ a č. 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, jejímž smyslem je boj proti diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku, sexuální orientace v zaměstnání a povolání. Jádrem této kapitoly je uvedení

rozdílů v právních úpravách členských států EU po implementaci zmíněných směrnic do jejich právních řádů.

V neposlední řadě jsou přiblíženy mimosoudní a soudní právní prostředky ochrany před diskriminačním jednáním v pracovněprávních vztazích, kdy je pozornost soustředěna zejména na podávání antidiskriminační žaloby s tzv. přeneseným důkazním břemenem na žalovaného a dále také na úlohu veřejného ochránce práv, osoby, která je součástí Evropské sítě ombudsmanů „EQUINET“ a která je velmi činná v oblasti rovného zacházení se zaměstnanci, či s uchazeči o zaměstnání.

Závěrečná kapitola byla stručně věnována souladu osobního a profesního života pracovníků a pojmu diverzity ve světle zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace.

### **Klíčová slova**

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace  
Zakázané důvody (diskriminační)  
Pozitivní opatření

# **Název disertační práce v anglickém jazyce, abstrakt v anglickém jazyce a 3 klíčová slova**

## **The principle of equal treatment and non-discrimination in labor relations**

### **Abstract**

This dissertation focuses on the analysis of the legal regulation of the Czech Republic containing the principle of equal treatment of employees and the prohibition of their discrimination in labor relations. The other objective is to compare the legal regulations of other European Union Member States and to apply the principle of equal treatment and non-discrimination in practice, including the abundant case law of The Court of Justice of the European Union, the European Court of Human Rights and the less case law of the Czech courts.

The content of this dissertation above all is an introduction of the principle of equal treatment and non-discrimination, differentiation of material and formal equality including specification of individual discriminatory reasons and an introduction of the most important legal sources in the international legislation, standards of the European anti-discriminatory law and domestic legal adjustment.

Another part describes the rules of equal treatment and the ban of discrimination applied in real life in the area of remuneration in terms of rewarding somebody the same amount for the work of same value, and a possibility of achieving a functional or other types of promotion without differentiating based on a discriminatory reason. This part pays close attention to gender discrimination, to an indicator “gender pay gap” and to arrangements that could improve this the situation of unequal remuneration of men and women.

A crucial part of the dissertation is a comparison of the legislation with the legislation of our neighbor states, France and United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland. Thanks to this comparison it is possible to come to a conclusion that even though the Czech legislation of this topic is in conformity with international law regulations and the European anti-discrimination law, there is still room for inspiration from foreign legislations in terms of acceptance of amendatory or additional regulations, primarily to support protection of anti-discrimination behavior victims.

The comparative part of the dissertation is followed by a part talking about EU regulations n. 2000/43/ES about equal treatment of people regardless of their race or ethnical origin and n. 2000/78/ES that determines general framework for equal treatment at work and professions, whose meaning is to fight against discrimination based on religion or faith, disability, age,

sexual orientation. The core of this chapter is introducing differences between EU legislation after the implementation of stated regulations into their legal codes.

Last but not least, extrajudicial and judicial legal means for protection against discriminatory behavior in labor relations are described, while focusing primarily on taking legal anti-discriminatory actions with a so called figurative burden of proof against the defendant and also focusing on the role of the Ombudsman, a person, who is a part of the European net of ombudsmen “EQUINET” which is very active in the area of equal treatment of the employees or job seekers.

The final chapter is briefly devoted to the harmony of private and professional life of workers and to the concept of diversity in the light of the principle of equal treatment and the ban of discrimination.

## **Key words**

Equal treatment and prohibition of discrimination  
Forbidden grounds  
Affirmative actions