

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Darina Jandová

**Rovné zacházení a zákaz diskriminace
v pracovněprávních vztazích a systémech sociálního
zabezpečení v českém a evropském právu**

Disertační práce

Školitelka: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Studijní program: Teoretické právní vědy

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 31. března 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 394 369 znaků včetně mezer.

disertantka

V Praze dne 31. března 2019

Děkuji tímto své školitelce doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc. za její důvěru, motivaci a podporu, kterou mi věnovala v průběhu celého doktorského studia.

Děkuji Prof. dr. Franku Hendrickxovi za jeho ochotu při mém výzkumném pobytu na Katolické univerzitě v Lovani v Belgii.

Děkuji Martinu Vlčkovi za korektury a metodickou pomoc při psaní této disertační práce.

Děkuji Vojtovi a své rodině.

Obsah

Úvod.....	1
1. Historické souvislosti vzniku antidiskriminačního práva	6
1.1 Legislativní iniciativy	6
1.2 Role justice	11
1.3 Shrnutí.....	13
2. Základní pojmy	15
2.1 Rovnost.....	15
2.1.1 Formální rovnost	17
2.1.2 Materiální rovnost	19
2.1.3 Rovnost příležitostí	21
2.1.4 Rovnost výsledků	22
2.1.5 Rovné zacházení.....	23
2.2 Diskriminace	24
2.2.1 Přímá a nepřímá diskriminace (diskriminace negativní).....	26
2.2.2 Formální a materiální diskriminace.....	32
2.2.3 Strukturální a faktická diskriminace	33
2.2.4 Obrácená diskriminace	34
2.2.5 Vícenásobná diskriminace.....	34
2.2.6 Další projevy diskriminace.....	36
2.2.7 Pozitivní opatření (diskriminace pozitivní).....	38
2.3 Pracovněprávní vztahy	41
2.3.1 Druhy pracovněprávních vztahů	41
2.3.2 Pojmy související s diskriminací v pracovněprávních vztazích.....	42
2.4 Systémy sociálního zabezpečení	44
2.4.1 Specifika jednotlivých systémů.....	45
2.4.2 Projevy diskriminace v sociálním zabezpečení.....	46
2.5 Shrnutí.....	47
3. Právní úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace v ČR a EU.....	49
3.1 Česká právní úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace	49

3.1.1	Rovné zacházení a zákaz diskriminace v ústavním právu ČR.....	50
3.1.2	Antidiskriminační zákon	51
3.1.3	Rovné zacházení a zákaz diskriminace v právních předpisech ČR	54
3.2	Evropská právní úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace	57
3.2.1	Rovné zacházení a zákaz diskriminace v primárním právu EU.....	58
3.2.2	Rovné zacházení a zákaz diskriminace v sekundárním právu EU.....	62
3.3	Dílčí závěr.....	65
4.	Diskriminační důvody.....	68
4.1	Státní příslušnost (národnost a občanství).....	72
4.1.1	Právní úprava.....	73
4.1.2	Judikatura	74
4.1.3	Shrnutí	77
4.2	Pohlaví (těhotenství, mateřství, otcovství a pohlavní identifikace)	78
4.2.1	Právní úprava.....	80
4.2.2	Judikatura	81
4.2.3	Shrnutí	87
4.3	Rasa a etnický původ	88
4.3.1	Právní úprava.....	90
4.3.2	Judikatura	92
4.3.3	Shrnutí	94
4.4	Náboženské vyznání a víra	95
4.4.1	Právní úprava.....	97
4.4.2	Judikatura	98
4.4.3	Shrnutí	101
4.5	Zdravotní postižení	101
4.5.1	Právní úprava.....	103
4.5.2	Judikatura	104
4.5.3	Shrnutí	107
4.6	Věk.....	108
4.6.1	Právní úprava.....	109
4.6.2	Judikatura	110
4.6.3	Shrnutí	114
4.7	Sexuální orientace	115

4.7.1	Právní úprava.....	117
4.7.2	Judikatura	118
4.7.3	Shrnutí	121
4.8	Dílčí závěr.....	121
5.	Prostředky ochrany před diskriminací	126
5.2	Soukromoprávní prostředky ochrany	127
5.1.1	Stížnost zaměstnance nadřízenému či zaměstnavateli	127
5.1.2	Diskriminace a mediace	128
5.1.3	Ochrana poskytovaná ze strany neziskového sektoru	129
5.1.4.	Diskriminační spory: Pyrrhova vítězství?	130
5.2.	Veřejnoprávní prostředky ochrany	134
5.2.1	Ochrana poskytována ze strany správních orgánů	134
5.2.2	Ochrana poskytovaná ze strany veřejného ochránce práv	136
5.2.3	Diskriminace jako přešůpek proti společenskému soužití	138
5.2.4	Diskriminace jako trestný čin.....	139
5.3.	Dílčí závěr.....	140
	Závěr.....	142
	Seznam zkratek	146
	Seznam použitých zdrojů.....	148
	Název disertační práce v českém jazyce, abstrakt v českém jazyce, 3 klíčová slova v českém jazyce	170
	Název disertační práce v anglickém jazyce, abstrakt v anglickém jazyce, 3 klíčová slova v anglickém jazyce	172

Úvod

Rovnost se jako hodnota prolíná životem všech lidí. Je to hodnota nikoli pouze právní, ale její obsah může mít i přesah morální, společenský, filosofický či matematický. Rovnost je zároveň ideál, kterého nelze nikdy plně dosáhnout. Snaha o její naplňování je tak vlastně výrazem jejího obsahu. Nikdy ji nelze v plné míře uskutečnit, ale rezignovat v usilování o její dosažení by znamenalo vzdát se této hodnoty úplně. Rovnost je nezbytným předpokladem pro to, aby civilizovaná společnost mohla stabilně fungovat a její členové mohli účinně využívat výhod, které členství v takové společnosti nabízí. Je pojícím prvkem mezi právním řádem společnosti a jejími členy, neboť jim napomáhá právní řád respektovat. Může být dalekosáhle popisována v právních či filosofických textech, ale stejně v nich nebude nikdy jednoznačně definována. Na abstraktní úrovni se lze shodnout o její důležitosti. O tom, zda byla nalezena v konkrétním případě, shoda panovat nebude. Přesto, a možná právě proto, jsou diskuse o ní a jejím obsahu vedeny od nepaměti. Její hodnotové zařazení je zpochybňováno a formováno v závislosti na náladě společnosti a na tom, kdo obsah rovnosti interpretuje. Tato skutečnost dělá z rovnosti a zákazu diskriminace jako jejího negativního vymezení problematiku ve společnosti významnou a v podstatě neustále aktuální. Rovnost a zákaz diskriminace jsou i ústředními motivy této disertační práce. Rozsah a způsob jejich zkoumání jsou vymezeny níže.

A. Vymezení rozsahu disertační práce

Tato disertační práce se zabývá rovným zacházením a zákazem diskriminace, přičemž rozsah zkoumání těchto zásad je v ní ohraničen jednak pracovněprávními vztahy a systémy sociálního zabezpečení, a jednak českým a evropským právem.

Rozhodnutí zaměřit pozornost na pracovněprávní vztahy a systémy sociálního zabezpečení vyplývá ze skutečnosti, že tyto oblasti patří za nejčastěji označované oblasti života, v rámci nichž k diskriminaci dochází.¹ Přestože jsou z pohledu antidiskriminačního práva aktuální i otázky týkající se diskriminace v přístupu ke vzdělání či v přístupu ke zboží či službám včetně bydlení, tato témata nebudou v této disertační práci řešena, neboť disertační

¹ Z výzkumu veřejné ochránkyně práv vyplývá, že se lidé s diskriminací setkali především při hledání placené práce (66 %) a při výkonu své práce (38 %), až na třetím místě zažili diskriminaci při pořizování zboží nebo služeb (21 %) a dále pak ve zdravotnictví (18 %). Více viz ŠABATOVÁ, Anna, Petr POLÁK, Jiří ŠAMÁNEK, et al. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti: Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv*. Kancelář veřejného ochránce práv, 2015, s. 13-14.

práce je předkládána v intencích pracovního práva a práva sociálního zabezpečení.² Rozhodnutí věnovat pozornost vedle českého práva i právu evropskému je pak logickým zohledněním vlivu, které má evropské právo na české právo.

V této disertační práci nebudou níže uvedené výzkumné oblasti řešeny s ohledem na mezinárodní právo, což je dáno snahou autorky uchopit antidiskriminační problematiku v kontextu jejího vývoje v EU, tj. v kontextu českého a evropského práva a české a evropské judikatury. Nicméně vzhledem k tomu, že ČR dodržuje závazky, které pro ni vyplývají z mezinárodního práva a tyto závazky mohou být v některých případech subjektivně vymahatelné ze strany jednotlivců nacházejících se na území ČR a mít tak přesah do mezinárodního práva, nelze opomenout ochranu, jež je před diskriminací poskytována prostřednictvím EÚLP včetně jejího institucionálního a výkonného zakotvení v ESLP, jehož judikatura často představuje východisko i pro SDEU, a bude proto v některých případech také citována.

B. Výzkumné oblasti

Cílem této disertační práce je předložit komplexní přehled problematiky rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích a systémech sociálního zabezpečení v ČR a EU, a to s důrazem na zhodnocení níže uvedených dílčích témat této problematiky.

1. Jaké postavení zaujímá AntiDZ v českém právním řádu s ohledem na jeho téměř desetiletou účinnost? Jaké nedostatky AntiDZ vykazuje a co je naopak jeho přínosem?
2. Jaký obsah mají jednotlivé diskriminační důvody v judikatuře SDEU? Které diskriminační důvody vykazují prostor pro další interpretaci ze strany SDEU?
3. Které právní prostředky ochrany mají oběti diskriminace v ČR k dispozici? Jaké místo mezi nimi zaujímá VOP a ponechávají jeho pravomoce prostor pro rozšíření?

Dílčí téma č. 1 bude rozebíráno v třetí části disertační práce týkající se právní úpravy antidiskriminačního práva. Obsah dílčího tématu č. 2 bude přezkoumáván v části čtvrté

² Obsah disertační práce je tedy z věcného hlediska zaměřen na § 1 odst. 1 písm. a), b), c), d), e), f), g) a h) AntiDZ, nikoli na § 1 odst. 1 písm. i) a j) AntiDZ.

disertační práce, jež se věnuje problematice diskriminačních důvodů. A na dílčí téma č. 3 bude reagováno v části páté disertační práce, jež se zabývá právními prostředky ochrany před diskriminací. V závěru každé z uvedených částí disertační práce bude prezentováno dílčí shrnutí, jehož součástí bude i zhodnocení dílčího tématu. Výsledné zhodnocení disertační práce včetně jednotlivých dílčích témat pak bude předloženo v závěru této disertační práce.

C. Struktura disertační práce

Tato disertační práce je vedle úvodu a závěru členěna do pěti částí, které se problematice rovného zacházení a zákazu diskriminace věnují z různých perspektiv a logicky na sebe navazují. Pro účely uvedení do problematiky diskriminace a správného pochopení užívané terminologie jsou klíčové část první a část druhá disertační práce. Pro účely zhodnocení dílčích témat jsou klíčové její část třetí, část čtvrtá a část pátá.

Historické souvislosti, za nichž se antidiskriminační právo na evropském kontinentu vyvíjelo, vykládá část první. Princip rovnosti a zákaz diskriminace je zde zařazen do kontextu 19. a 20. století. Diskutovány jsou společenské změny a události, které vedly ke vzniku antidiskriminačního práva, jakož i na ně navazující legislativní iniciativy a role justice.

Nezbytnou součástí představení každé problematiky je též výklad používané terminologie a souvisejících pojmů. V případě této disertační práce je tomu tak v části druhé. Za účelem správného pochopení v textu užívaných pojmů budou vyloženy koncepty rovnosti a diskriminace včetně jejich různých forem tak, jak byly v praxi uplatňovány v minulosti a jak se v průběhu času jejich pojetí vyvíjelo s cílem dosáhnout ideálního stavu. Vysvětlen bude rovněž pojem pracovněprávních vztahů a systémů sociálního zabezpečení, neboť tyto pojmy rozsah disertační práce ohraničují.

Právní úprava antidiskriminačního práva bude vyložena v části třetí. Důraz bude kladen na českou právní úpravu, a v rámci ní pak zejména na AntiDZ a jeho desetiletou účinnost v českém právním řádu včetně antidiskriminačních ustanovení napříč dalšími pracovněprávními předpisy a předpisy práva sociálního zabezpečení. Vyloženo bude též evropské právo, a to včetně práva primárního a sekundárního.

V části čtvrté bude předložen koncept jednotlivých chráněných diskriminačních důvodů, a to z hlediska jejich teoretického obsahu, ale i z hlediska jejich interpretace ze strany SDEU. Ve vztahu k jednotlivým diskriminačním důvodům budou předložena významná rozhodnutí SDEU, která budou hodnocena s ohledem na jejich časové zařazení, jejich případné překonání novou judikaturou a jejich případný interpretační potenciál do budoucna.

Výklad bude uzavírat část pátá, jež se věnuje právním prostředkům ochrany před diskriminací. Zhodnoceny budou jednotlivé způsoby ochrany před diskriminací s důrazem na postavení VOP včetně případného prostoru pro rozšíření jeho pravomocí.

V rámci naplňování výše uvedeného obsahu disertační práce budou použity výzkumné metody popsány níže.³

D. Metodologie

Van Hoecke zaujímá názor, že „*doktrinální právní výzkum se pohybuje mezi jednoznačnými popisy (...), s určitými náhodnými výkladovými komentáři na straně jedné a inovativním budováním teorie (systematizace) na straně druhé. Jednodušší verze výzkumu představují základní stavební kameny pro ty náročnější. Deskriptivní metody výzkumu budou ale nevyhnutelně častější.*“⁴

Tato disertační práce z hlediska své struktury a metody zpracování následuje tradiční prostředky teoretického právního výzkumu, jakými jsou deskriptivní metoda, analýza a syntéza.

Deskriptivní metoda prostupuje nejen výzkumnými otázkami, ale v podstatě celým obsahem disertační práce. V rámci deskriptivní metody je pozornost zaměřena na rozbor existujících skutečností zakotvených v právních normách a soudních rozhodnutích, které jsou prostřednictvím této metody popsány, vysvětleny a zařazeny do kontextu. Využito je přitom nejen právních předpisů a soudních rozhodnutí jako autoritativních zdrojů,⁵ ale též dostupné odborné české i zahraniční literatury, politických dokumentů českých i evropských, a dostupné české i zahraniční monografie. Nad rámec toho bylo čerpáno též z neformálních zdrojů jako byly přednášky či konference, jichž se autorka v průběhu doktorského studia účastnila a také rozhovory s akademiky, advokáty či soudci a osobami z neziskového sektoru. Poslední uvedené zdroje jsou však pro účely zpracování této disertační práce pouze nepřímé a souvisejí spíše se snahou autorky problematice porozumět i z praktického hlediska.

³ „*Jsou-li v rámci vědecké disciplíny kladeny různé druhy výzkumných otázek, výběr vhodné metody by měl být zaměřen spíše na typ výzkumné otázky než na vědeckou disciplínu jako celek. (...) Metody vědecké disciplíny jsou obvykle vybrány podle toho, že výzkumní pracovníci předpokládají, že tyto metody povedou ke znalostem sledovaným v jejich výzkumném oboru.*“ Více viz VAN HOECKE, Mark. *Methodologies of legal research: which kind of method for what kind of discipline?*. Portland, Or: Hart, 2011, s. 23. European Academy of Legal Theory series. ISBN 978-1-84946-170-2 (překlad autorky).

⁴ VAN HOECKE, Mark. *Methodologies of legal research: which kind of method for what kind of discipline?*. Portland, Or: Hart, 2011, s. vi., Preface. European Academy of Legal Theory series. ISBN 978-1-84946-170-2 (překlad autorky).

⁵ Tamtéž, s. 11.

Analýza byla užita zejména tam, kde je nutno problematiku rozčlenit, uchopit z dílčího hlediska a vysvětlovat dílčí části za účelem lepšího pochopení celku. V rámci syntézy, která analýzu obsahově doplňuje, jsou pak tyto jednotlivé dílčí části složeny a vykládány v kontextu celku.

E. Přidaná hodnota disertační práce k současné odborné literatuře

Cílem této disertační práce je s ohledem na blížící se desetileté výročí účinnosti AntiDZ v českém právním řádu zhodnotit jeho přínos pro českou právní kulturu. Dále se detailněji zabývat progresí v judikatuře SDEU, pokud jde o jednotlivé chráněné diskriminační důvody a jejich případný interpretační vývoj do budoucna. A dále také zhodnotit působnost a pravomoci VOP a postavení, které zaujímá mezi ostatními prostředky ochrany před diskriminací.

Tato disertační práce, vedle vysvětlení historických souvislostí vzniku antidiskriminačního práva a vedle vysvětlení pojmů, které s problematikou diskriminace souvisejí, si klade za cíl odpovědět na otázky, které se v době jejího zpracování nabízejí jako ty ve společnosti aktuální a které si může klást každý z nás, neboť každý člověk je nositelem některého z diskriminačních důvodů. Na tyto otázky přitom bude v následujícím textu odpovídáno s přihlédnutím nejen k české odborné literatuře, ale též s přihlédnutím k literatuře zahraniční.⁶

⁶ Autorka disertační práce působila v rámci svého doktorského studia jako „*visiting scholar*“ v Institutu pracovního práva na Katolické univerzitě v Lovani v Belgii. V rámci tohoto výzkumného pobytu tak měla možnost čerpat odborné zdroje týkající se evropského práva na univerzitě, jež má dlouholetou tradici v oblasti výuky evropského práva. To vše navíc v zakládajícím členském státu EU, v němž má antidiskriminační právo a jeho praktické uplatnění v životě lidí dlouholetou historií. Některé zdroje pak autorka čerpala z knihovny Evropského parlamentu v Bruselu.

1. Historické souvislosti vzniku antidiskriminačního práva

Antidiskriminační právo je velmi aktuální právní oblastí. V dnešní době představuje významnou část pracovního práva i práva sociálního zabezpečení. Nebylo tomu tak ale vždy.

Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení se v Evropě v podobě, v jaké je známe dnes, začaly vyvíjet v 19. století⁷ a na počátku 20. století začínaly mít povahu právního odvětví. Rozhodně však nelze hovořit o tom, že by tyto první právní úpravy v sobě nesly i zakotvení principu rovnosti či zákazu diskriminace.⁸ Jak pracovní právo, tak právo sociálního zabezpečení se postupně vyvíjely v souladu se svojí ochrannou funkcí, která v době dvanáctihodinové pracovní doby, v době absence jakýchkoli ochranných pracovních pomůcek a v době, kdy se na továrním provozu podílely i děti, zkrátka ještě nezahrnovala žádné ušlechtilé principy.

Rovnost byla ovšem jako právní princip zakotvena na ústavní úrovni. V československé Ústavě z roku 1920 byl princip rovnosti vyjádřen ve své tehdejší podobě v § 106⁹ Hlavy páté nazvané „Práva a svobody, jakož i povinnosti občanské“.¹⁰ Zakotvení principu rovnosti obsahoval též např. § 109¹¹ Ústavy Výmarské republiky (1919 až 1933).¹² Ale pro vznik antidiskriminačního práva to ještě nestačilo. Evropský kontinent musel nejdříve odžít události a společenské změny, které ho čekaly v první polovině 20. století, aby teprve poté byl schopen reflektovat potřebu antidiskriminační právní úpravy. Vedle těchto událostí a společenských změn přitom hrály významnou roli moc zákonodárná a moc soudní.

1.1 Legislativní iniciativy

Přestože první polovina 20. století přinesla do oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení významné změny z pohledu pracovních a sociálních podmínek

⁷ HEPPLÉ, Bob, ed. *The Making of labour law in Europe: a comparative study of nine countries up to 1945*. New York: Mansell, 1986, s. 277-278. ISBN 0-7201-1697-x (překlad autorky).

⁸ RÖNNMAR, Mia, ed. *Labour Law, Fundamental Rights and Social Europe*. Oxford: Hart Publishing, 2011, s. 113, ISBN 978-1-84113-210-5 (překlad autorky).

⁹ Ustanovení § 106 odst. 1 a 2 Ústavy z roku 1920 stanovilo: „*Výsady pohlaví, rodu a povolání se neuznávají. Všichni obyvatelé republiky Československé požívají v stejných mezích jako státní občané této republiky na jejím území plné a naprosté ochrany svého života i své svobody nehledíc k tomu, jakého jsou původu, státní příslušnosti, jazyka, rasy nebo náboženství. Úchylky od této zásady jsou přípustny jen, pokud právo mezinárodní dovoluje.*“

¹⁰ Úplné znění Ústavy z roku 1920 [online]. [cit. 2019-01-13]. Dostupné z: https://www.psp.cz/docs/texts/constitution_1920.html.

¹¹ Ustanovení § 109 Ústavy Výmarské republiky stanovilo: „*Všichni Němci jsou si před zákonem rovni. Muži a ženy mají stejná občanská práva a povinnosti*“

¹² SCHELLE, Karel a Eduard VLČEK. *Dokumenty ke studiu moderních dějin státu a práva II. Ústavy a normy ústavního charakteru*. Brno: Masarykova univerzita, 1994, s. 70. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 80-210-0859-8.

dělníků či státních zaměstnanců (v Československé republice to byl např. zákon o osmihodinové pracovní době z roku 1918, zákony o podporách v nezaměstnanosti z let 1918 až 1921,¹³ zákon o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří z roku 1924¹⁴), princip rovnosti a zákaz diskriminace v těchto právních úpravách dosud chyběly.¹⁵

Antidiskriminační právo spojuje své počátky, alespoň v evropském kontextu,¹⁶ se dvěma hlavními diskriminačními důvody, na jejichž základě byla zakázána jakákoli diskriminace, a jež vedly ke vzniku evropského antidiskriminačního práva, a to se státní příslušností a pohlavím.¹⁷

Státní příslušnost jako chráněný důvod nabyl na významu v souvislosti s evropskou integrací. Evropa se primárně integrovala ekonomicky a hospodářsky a takovou integraci by nebylo možné realizovat bez faktického využití pracovníků, kteří mezi jednotlivými členskými státy migrovali za prací. Jak se zvyšoval počet přistupujících států do EU, nabývala i státní příslušnost jako chráněný důvod na důležitosti.

Důvod spočívající v pohlaví souvisel s pevně zakořeněným rozdílným přístupem k ženám a mužům ve společnosti. Přiznání volebního práva ženám, druhá světová válka, která ukázala světu, že v době, kdy jsou muži na frontě, dokážou ženy zastat i mužskou práci, dostupnost antikoncepce, jež měla pozitivní vliv na plánování rodiny a počtu jejích členů, jakož i technický pokrok, který vstoupil do domácností v podobě spotřebičů usnadňujících ženskou domácí práci,¹⁸ to vše způsobilo, že se ženy staly nedílnou součástí pracovního trhu¹⁹ a v pracovněprávních vztazích se s nimi muselo nově počítat jako s partnery rovnými mužům.²⁰

¹³ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 22. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

¹⁴ KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018, s. 22. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0.

¹⁵ RÖNNMAR, Mia, ed. *Labour Law, Fundamental Rights and Social Europe*. Oxford: Hart Publishing, 2011, s. 113, ISBN 978-1-84113-210-5 (překlad autorky).

¹⁶ V USA to bude vedle pohlaví jako diskriminačního důvodu zejména rasa, která diskriminační právo v tomto regionu zásadně formovala.

¹⁷ GIJZEN, Marianne. *Selected Issues in Equal Treatment Law: a Multi-Layered Comparison of European, English and Dutch Law*. Oxford: Intersentia Antwerpen, 2006, s. 22. ISBN: 978-90-5095-629-1 (překlad autorky).

¹⁸ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Překlad Tereza Kodičková. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, xxvi, s. 31. ISBN 978-802-5410-547.

¹⁹ OFFICE, International Labour. *Time for equality at work: global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; report of the Director-General*. Geneva: International Labour Office, 2003., s. 9. ISBN 92-211-2871-7 (překlad autorky).

²⁰ LANDAU, Eve C. a Yves BEIGBEDER. *From ILO standards to EU law: the case of equality between men and women at work*. Boston: Martinus Nijhoff Publishers, 2008, s. 97. ISBN 978-90-04-15718-7 (překlad autorky).

A jak lze z výše uvedeného dovodit, jak pohlaví, tak státní příslušnost se jako první diskriminační důvody uplatňovaly zejména v souvislosti s ochranou poskytovanou v pracovněprávních vztazích a systémech sociálního zabezpečení.

Období po roce 1945, které otevřelo cestu ženám i evropské integraci, tak představovalo významný předěl pro vtělování principu rovnosti a jemu odpovídajícímu zákazu diskriminace nejprve do mezinárodního práva, a následně i do evropského práva a vnitrostátních právních řádů. To se pak samozřejmě dotklo i antidiskriminačního práva, které ve druhé polovině 20. století začalo postupovat pracovním právem a právem sociálního zabezpečení a začalo zaujímat významnější postavení.

Autor několika publikací týkajících se principu rovnosti v pracovním právu Bob Hepple²¹ rozděluje období 20. století s ohledem na vývoj antidiskriminačního práva v evropském kontextu do čtyř vývojových fází, a to (i) lidská práva v novém světovém pořádku (1948 až 1958), (ii) formální rovnost (1957 až 1975), (iii) materiální rovnost (1976 až 1999) a (iv) komplexní a transformační rovnost (2000 až 2004).

Hepple tyto jednotlivé vývojové etapy samozřejmě nikterak striktně časově ani věcně neohraničuje, nicméně předkládá jimi relativně ucelený přehled politického a právní vývoje zakotvení principu rovnosti, který reaguje na základní ekonomické, sociální, politické a kulturní změny,²² a který vedl v Evropě ke vzniku antidiskriminačního práva ve druhé polovině 20. století.²³

Během první fáze přibližně v letech 1948 až 1958 docházelo podle Heppla k vývoji antidiskriminačního práva zejména na mezinárodní úrovni, a to prostřednictvím přijímání mezinárodních dokumentů, jakými byla např. Všeobecná deklarace lidských práv přijatá Valným shromážděním OSN v roce 1948, Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty či Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), obě úmluvy přijaté na půdě MOP. A samozřejmě nelze opomenout EÚLP přijatou na půdě Rady Evropy v roce 1950. Ta sehraje svoji důležitost nejen

²¹ Sir Bob Alexander Hepple, jihoafrický akademik a uznávaný odborník v oblasti lidských práv, autor mj. publikací „*The Making of Labour Law in Europe, A Comparative Study of Nine Countries up to 1945*“ a „*The Transformation of Labour Law in Europe, A Comparative Study of 15 Countries 1945 – 2004*“.

²² HEPPLE, Bob. "Equality at Work." *The Transformation of Labour Law in Europe: A comparative study of 15 countries 1945–2004*. Ed. Bob Hepple and Bruno Veneziani. London: Hart Publishing, 2009. s. 130. Bloomsbury Collections. Web. 26 Sep. 2018. <<http://dx.doi.org/10.5040/9781472564870.ch-005>>. Staženo z Bloomsbury Collections, www.bloomsburycollections.com, 26 September 2018, 17:31 UTC. Přístup umožněn prostřednictvím: KU Leuven.

²³ K vývojovým fázím antidiskriminační legislativy též viz RÖNNMAR, Mia, ed. *Labour Law, Fundamental Rights and Social Europe*. Oxford: Hart Publishing, 2011, s. 113-114, ISBN 978-1-84113-210-5.

v deklarování zákazu diskriminace v čl. 14 EÚLP,²⁴ ale i v představení ESLP jako výkonného mechanismu, kterým lze po státu²⁵ dodržování základních práv a svobod vymáhat.

Druhá fáze přibližně v letech 1957 až 1975 souvisela podle Heppla s pojetím rovnosti v evropském právu z pohledu formální rovnosti. V souvislosti s evropskou integrací došlo v roce 1957 k podpisu tzv. Římských smluv, na jejichž základě bylo vytvořeno EHS a EURATOM, které signatářské státy (Belgii, Holandsko, Lucembursko, Francii, Itálii a Německo) společně více ekonomicky integrovaly. Původní článek 119²⁶ Smlouvy o založení EHS přinesl do evropského právního rámce zásadu stejné odměny mužů a žen a představoval právní základ pro sekundární antidiskriminační legislativu EU přijímanou v následujících letech.

Třetí fáze (1976 až 1999), popisuje Hepple, souvisela s obsahovými nedostatky a omezeními vyplývajícími z formální rovnosti.²⁷ Vývoj se v této časové fázi tedy posunul směrem k rovnosti materiální, která v rámci svého obsahového pojetí dokázala lépe reagovat na problémy jednotlivců a skupin osob v praxi a více zohledňovala kontext. Jedním z hlavních příkladů tohoto období je podle názoru autorky přijetí směrnice 97/80,²⁸ která zakotvovala pro praktické uplatňování principu rovnosti tolik významné obrácené důkazní břemeno.

Do čtvrté fáze v období 2000 až 2004 pak Hepple řadí časový úsek, v němž docházelo k rozvoji antidiskriminační legislativy i ve vztahu k jiným diskriminačním důvodům, než je pohlaví či národnost, a to nejen v oblasti související s pracovním životem, ale i v rámci ostatních oblastí lidského života. To vše s cílem odstranit v nich jakékoli sociální a ekonomické nerovnosti. Pro toto období je typické přijetí významných antidiskriminačních

²⁴ Článek 14 EÚLP stanoví: „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.“

²⁵ Tedy v rámci vertikálního vztahu mezi jednotlivcem a státem, nikoli v rámci horizontálního vztahu mezi dvěma jednotlivci jako subjekty soukromého práva, jak to umožňuje antidiskriminační právo EU.

²⁶ Čl. 119 Smlouvy o založení EHS stanovil: „Každý členský stát zajistí v průběhu první etapy uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci a bude ji nadále dodržovat. Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré státní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnancům v souvislosti se zaměstnáním. Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená: a) že se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby; b) že časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.“

²⁷ K vysvětlení pojmů formální a materiální rovnost viz část druhá disertační práce.

²⁸ Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

směrnic zajišťujících rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu, etnický původ, náboženské vyznání či víru, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci.²⁹

V následujícím časovém období, tj. od roku 2005 dál do současnosti, podle názoru autorky převládají v oblasti antidiskriminačního práva i nadále komplexní a transformační tendence, jimiž předchází období charakterizoval Hepple. To dokazuje jak přijetí směrnice 2010/41,³⁰ tak přijetí směrnice 2014/54.³¹ Obě tyto směrnice dále rozšiřují rozsah chráněných diskriminačních důvodů i rozsah oblastí lidského života, v rámci nichž má k uplatňování rovného zacházení a zákazu diskriminace docházet.³²

Podle názoru autorky je však v posledním desetiletí patrná i určitá revidující tendence. Od roku 1975, kdy byla přijata směrnice 75/117³³ jako vůbec první směrnice provádějící na úrovni sekundárního práva princip rovnosti a zákazu diskriminace, uplynulo více jak 40 let. Některé směrnice byly navíc novelizovány a ze systému, který měl jistě ambici působit provázaně, se stal nepřehledný soubor právních předpisů, kterému bylo potřeba dodat na jeho ucelenosti a srozumitelnosti. K tomu přispělo přijetí směrnice 2006/54³⁴ jako tzv. *recast směrnice*, která podstatným způsobem sjednotila právní předpisy v oblasti antidiskriminační legislativy EU a zapracovala do nich i tehdy aktuální judikaturu SDEU.³⁵

Na počátku 21. století je tedy antidiskriminační legislativa zastoupena na úrovni mezinárodního práva, kde právo na rovnost a jemu odpovídající zákaz diskriminace představuje základní právo. V rámci mezinárodního práva je tato legislativa reprezentována zejména ochranou poskytovanou prostřednictvím EÚLP, jež je závazně vykládána ESLP. Dále na úrovni evropského práva, a to jak v rovině práva primárního, tak v rovině práva sekundárního, které v současné době představují systémově provázaný celek právních předpisů. A nelze opomenout ani vnitrostátní právní úpravy jednotlivých členských států EU,

²⁹ K vývojovým fázím antidiskriminační legislativy též viz RÖNNMAR, Mia, ed. *Labour Law, Fundamental Rights and Social Europe*. 1. vydání. Oxford: Hart Publishing, 2011, s. 113-114, ISBN 978-1-84113-210-5.

³⁰ Směrnice Evropského parlamentu a rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS.

³¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/54/EU ze dne 16. dubna 2014 o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem.

³² Za rozšíření působnosti antidiskriminačního práva lze považovat i připravovaný Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních. Iniciativa k jejímu přijetí vyvstala v roce 2012, dosud však tato směrnice nebyla v evropském legislativním procesu schválena.

³³ Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy.

³⁴ 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.

³⁵ K přehledu právních předpisů v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace včetně jejich legislativního vývoje více viz část třetí disertační práce.

kteří jsou signatáři mezinárodních dokumentů, a pro něž jsou směrnice EU, prostřednictvím jejich implementace, závazné a vymahatelné.

Z výše uvedeného lze dovodit, že značný význam pro rozvoj antidiskriminačního práva měly především události a společenské změny, k nimž došlo v druhé polovině 19. století a v první polovině 20. století. Nebýt technického pokroku, industrializace, ženské emancipace a obou světových válek, princip rovnosti a zákaz diskriminace by možná nikdy nezískaly na důležitosti a do právních řádů se v dnešní podobě možná nikdy nedostaly.

Nebyly to však jen výše popsané skutečnosti a na ně navazující legislativní iniciativy, které daly antidiskriminačnímu právu život. Značný význam v jeho vzniku sehrála i moc soudní, a to především ve druhé polovině 20. století.

1.2 Role justice

Na vzniku antidiskriminačního práva se významně podílela ženská emancipace ve druhé polovině 19. století a v první polovině 20. století. Ta zpočátku nesouvisela ani tak s pracovním právem nebo právem sociálního zabezpečení, jako spíše s právem ústavním. Ženy chtěly mít na přelomu 19. a 20. století volební právo, chtěly se účastnit politického života a chtěly se vzdělávat. A jestliže jim to nebylo umožněno, nemohly si být s muži rovny. Za jakýsi první náznak toho, že v budoucnu dojde ke vzniku antidiskriminačního práva, tedy můžeme považovat uzákonění volebního práva žen, k čemuž docházelo v první polovině 20. století napříč celou Evropou.³⁶ Vývoj měl ale samozřejmě pokračovat i ve vztahu k pracovnímu právu a právu sociálního zabezpečení.

S příchodem druhé světové války byly ženy nuceny v soukromém i pracovním životě zastoupit absenci mužů a po konci války v pracovním zapojení již setrvaly a staly se nedílnou součástí pracovního trhu.³⁷ Na straně mužské části populace tak panovaly značné obavy, aby levná ženská pracovní síla nevytlačila tu mužskou. Na přítomnost žen na pracovním trhu nezbylo mezinárodnímu společenství reagovat jinak, než uzákoněním stejné odměny ženám i mužům za práci stejné hodnoty.³⁸ Pohlaví se tak stalo jedním z prvních důvodů, na jejichž základě byl chráněn princip rovnosti a zakázána diskriminace v pracovním právu.

³⁶ V Československu bylo aktivní i pasivní volební právo žen poprvé uzákoněno v Ústavě z roku 1920.

³⁷ OFFICE, International Labour. *Time for equality at work: global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; report of the Director-General*. Geneva: International Labour Office, 2003., s. 9. ISBN 92-211-2871-7 (překlad autorky).

³⁸ Tamtéž, s. 9.

Přestože v dnešní době chápeme obsah pojmu pohlaví díky judikatuře daleko širěji, v polovině 20. století představovalo pohlaví jen rozdíl mezi mužem a ženou, v důsledku čehož neměla mít žena za vykonanou práci jinou odměnu než muž. V té době z pohledu antidiskriminačního práva pojem pohlaví zkrátka obsahově neznamenal nic víc, nic méně. Ale i to bylo přelomové a uvědomění si tohoto diskriminačního důvodu umožnilo zaměřit v budoucnu pozornost i na další rozdíly mezi lidmi, které by mohly představovat důvod pro diskriminační jednání.

Vrátíme-li se ale nyní zpátky k roli justice v antidiskriminačním právu, zjistíme, že právo je často interpretováno subjekty, které se na jeho přijetí nepodílely, a to nejčastěji právě soudy. V kontextu vznikajícího antidiskriminačního práva proto sehrály významnou roli také ESLP a SDEU. Samozřejmě ve spojení s národními soudy, které v případě řízení před ESLP selhaly a ochranu ve smyslu EÚLP neposkytly tak, jak měly (nebo je to stěžovateli alespoň tak namítáno), nebo které v případě řízení před SDEU se na něj obrátily s žádostmi o výklad či platnost evropského práva v rámci tzv. předběžných otázek.

Pokud si spojíme to, co bylo vyloženo výše o obsahu pojmu pohlaví, s existencí SDEU, dojdeme k závěru, že nebýt SDEU, měl by pojem pohlaví i ve 21. století pravděpodobně stále stejný význam jako v polovině 20. století. Jednalo by se zkrátka o rozdíl mezi mužem a ženou, který by bylo nutno potírat zejména v otázkách rovného odměňování.

V důsledku rozhodovací praxe SDEU a jeho interpretace antidiskriminační legislativy EU se však v průběhu druhé poloviny 20. století dozvídáme, že pod pojmem pohlaví se skrývá i otázka těhotenství (jen žena může být těhotná a jen ženě může stát těhotenství v cestě za výkonem jejího povolání), otázka mateřství (jen žena může být těhotná a jen ženě může stát čas strávený péčí o dítě v cestě za lepším výdělkem či vyššími důchodovými dávkami) či otázka operativní změny pohlaví (pokud se z ženy stane muž nebo z muže žena, jaký vliv má jejich nové pohlaví na jejich uplatnění na pracovním trhu nebo na čerpání dávek sociálního zabezpečení). Stejně tak v důsledku rozhodovací praxe ESLP, zjišťujeme skutečný rozsah čl. 14 EÚLP. Dozvídáme se, že k diskriminaci může dojít nejen v případě, kdy nejsou ze strany státu hodnoceny stejné případy stejně, ale též za situace, kdy ze strany státu nejsou rozdílné případy hodnoceny rozdílně.³⁹

Dále zjišťujeme, že diskriminační jednání je třeba potírat nejen v již uzavřeném pracovním poměru nebo při čerpání dávek sociálního zabezpečení (např. otázka rovného

³⁹ Rozsudek ESLP ze dne 6. dubna 2000, Thlimmenos v. Řecko (stížnost č. 34369/97).

odměňování), ale je třeba se na něj zaměřit i v přístupu k zaměstnání či v přístupu k dávkám sociálního zabezpečení (např. otázka diskriminační inzerce) nebo po skončení pracovního poměru či po skončení výplaty těchto dávek (např. otázka výplaty důchodových dávek po smrti oprávněné osoby).

A konečně, byl to také SDEU, který na přelomu tisíciletí poukázal na nutnost rozšíření ochrany o další diskriminační důvod, a to sexuální orientaci, již odmítl podřadit pod diskriminační důvod pohlaví.

Soudy tedy v minulosti sehrály a stále hrají mimořádně důležitou roli ve vývoji antidiskriminačního práva.⁴⁰ Jejich judikatura nám totiž ukazuje, že antidiskriminační právo je nutno chápat nejen jako soubor legislativních předpisů na úrovni mezinárodního práva, práva EU či v implementované podobě na úrovni jednotlivých členských států, ale i jako soubor interpretačních závěrů obsažených v soudních rozhodnutích, která se v důsledku své významnosti následně mohou stát i součástí legislativy.

1.3 Shrnutí

Česká i evropská společnost prošla za posledních 100 let zásadním vývojem, pokud jde o chápání principu rovnosti. Ukázala schopnost definovat systém lidských práv včetně mechanismů pro jejich více či méně úspěšné vymáhání a princip rovnosti zasadila do středu mezi ty nejzákladnější.

První kroky učinilo mezinárodní společenství v reakci na nové postavení žen ve společnosti. V souvislosti s evropskou, zejména ekonomicky motivovanou integrací, byly rovněž odstraňovány překážky spočívající v důvodu státní příslušnosti. Jak se evropská integrace prohlubovala, vyvstala potřeba chránit jak další důvody rozdílného zacházení, tak rozšířit oblasti, v nichž mělo být toto rozdílné zacházení zakázáno. A tyto mezinárodní a evropské právní tendence byly postupně přejímány na národních úrovních.

Jedním z nejvýznamnějších lidskoprávních pokroků, které pracovní právo po skončení druhé světové války zaznamenalo, tak bylo rozpoznání práva na rovnost jako základního práva pro osoby, jež jsou ve společnosti znevýhodněny z důvodu jejich státní příslušnosti, pohlaví, rasy či etnického původu, náboženství či víry, zdravotního postižení, věku a sexuální

⁴⁰ K významnosti postavení SDEU též viz BARNARD, Catherine a Steve PEERS, ed. *European union law*. Second Edition. New York, NY: Oxford University Press, 2017, s. 603. ISBN 978-0-19-878913-0.

orientace. Morálním základem pro takový pokrok můžeme nalézt v myšlenkách lidské důstojnosti a v hodnotě, jež je ve stejné míře přiznávána všem jednotlivcům.⁴¹

Antidiskriminační právo v českém i evropském kontextu si proto ve 21. století můžeme představit jako provázaný systém právních předpisů v podobě mezinárodního práva, jež je pro daný stát závazné, či v podobě právní úpravy implementované z EU. Tento systém osobám, jež hledají ochranu před diskriminací, odpovídá na otázky, zda se takové ochrany mohou dovolávat, vůči komu, z jakých důvodů, v jakých oblastech lidského života a jaký rozsah ochrany včetně případných nároků mohou očekávat. Významná vodítka k tomu přitom poskytuje i bohatá judikatura, která antidiskriminační právo interpretuje a dodržení principu rovnosti a zákazu diskriminace v konkrétních případech nalézá, či nenalézá.

⁴¹ Hepple, Bob. "Equality at Work." *The Transformation of Labour Law in Europe: A comparative study of 15 countries 1945–2004*. Ed. Bob Hepple and Bruno Veneziani. London: Hart Publishing, 2009. s. 129. Bloomsbury Collections. Web. 26 Sep. 2018. <<http://dx.doi.org/10.5040/9781472564870.ch-005>>. Staženo z Bloomsbury Collections, www.bloomsburycollections.com, 26 September 2018, 17:31 UTC. Přístup umožněn prostřednictvím: KU Leuven.

2. Základní pojmy

Pro účely správného pochopení problematiky rovného zacházení a zákazu diskriminace nejen ve spojení s pracovněprávními vztahy a systémy sociálního zabezpečení, ale i v širším kontextu, je nejdříve nezbytné dát jednotlivým pojmům jejich obsah nebo jej alespoň přiblížit. Pojmy, jako jsou rovnost a diskriminace jsou totiž vždy závislé na tom, v jakém místě a čase jsou vykládány, a také na tom, kdo takový výklad činí. To platí i pro pojem pracovněprávních vztahů a systémů sociálního zabezpečení, jejich výklad však v sobě nenese žádný filosofický podtext a diskuse o nich nebudí takové kontroverze jako v případě obsahu rovnosti či diskriminace.

Tato část disertační práce a její jednotlivé kapitoly si nekladou za cíl předložit jednoznačný obsah uvedených pojmů nebo tyto pojmy definovat. Jednoznačný obsah a definice totiž v případě některých pojmů mnohdy ani neexistují. Cílem je nastínit způsoby, jakými je možné na tyto pojmy nahlížet a ukázat, jak na ně bylo nahlíženo v minulosti, jak se jejich koncept vyvíjel a měnil a jak jejich obsahu můžeme rozumět v dnešní době, což bude vysvětleno i na příkladech z praxe. Jednotlivé pojmy budou v této části vykládány s ohledem na významy, které jim dává dostupná odborná literatura, a to jak česká, tak zahraniční, a s ohledem na význam, jenž je jim přisuzován na počátku 21. století ve státech s demokratickým právním řádem.

2.1 Rovnost

Rovnost by z hlediska obsahu mohla být popsána jako to, co skotský filosof Walter Bryce Gallie nazývá „*essentially contested concept*“,“⁴² což může být do českého jazyka přeloženo jako „*v podstatě zpochybnitelný pojem*“.⁴³ Podle Gallieho je to takový pojem, o jehož obsahu je na abstraktní úrovni relativně všeobecná dohoda, je-li však přistoupeno ke konkrétní úrovni, názory na jeho obsah se začnou rozcházet.⁴⁴

⁴² GALLIE, W. B. “Essentially Contested Concepts.” *Proceedings of the Aristotelian Society*, vol. 56, 1955, s. 167–198. *JSTOR*, JSTOR, www.jstor.org/stable/4544562 (překlad autorky).

⁴³ Překlad autorky.

⁴⁴ Pojmy, které byly průřezově v různých odvětvích označeny za v podstatě zpochybnitelné, shrnuje novozélandský profesor práva a filosof Jeremy Waldron. Uvádí, že vedle pojmu rovnost sem literatura řadí také pojmy, jako jsou např. rovná ochrana, diskriminace, občanská práva, kultura, svoboda, újma, soukromí, proporcionalita, veřejný zájem, vlastnictví nebo náboženství. K této problematice též viz WALDRON, Jeremy. Is the Rule of Law an Essential Contested Concept (in Florida)? *Law and Philosophy* [online]. 2002, 21(2), 137-164 [cit. 2018-09-18]. DOI: <https://doi.org/10.1023/A:1014513930336>. Dostupné z: <https://link.springer.com/article/10.1023/A%3A1014513930336#citeas>. Přístup umožněn prostřednictvím: KU Leuven. Skutečnost, že diskriminace je za v podstatě zpochybnitelný pojem označena správně, dokládají i odpovědi respondentů výzkumu VOP. Ten dokazuje, že lidé mají většinou obecné povědomí o tom, co

O obsahu pojmu rovnost jako o v podstatě zpochybnitelném pojmu se tedy na úrovni abstraktní lze shodnout, že se jedná o důležitý právní princip, morální hodnotu, na níž je potřeba trvat, že je důležité, aby byla v právním řádu zakotvena a ve společnosti uplatňována. Na konkrétní úrovni však nebude panovat všeobecná shoda o tom, zda princip rovnosti byl, či nebyl v daném konkrétním případě porušen či zda mu bylo učiněno zadost.

Rovnost představuje hodnotu teprve v pojetí moderní společnosti. Dřívější společnosti nebyly na rovnosti jako hodnotě založeny, ba naopak. Hierarchie společnosti byla v dobách antiky a středověku určována tím, kdo je svobodným a kdo otrokem, kdo pánem a kdo poddaným. Otroci byli považováni za věc a byli předmětem vlastnického práva, ženy jako osoby lehkovážného ducha byly podřízeny mužům. A tehdejší uznávané autority v podobě Aristotela či Tomáše Akvinského pro takové rozlišování nacházely ospravedlnění.⁴⁵ Deklarace práv člověka a občana vyhlášená v roce 1789 ve Francii⁴⁶ představovala v pojetí rovnosti významný předěl. Přenesla totiž princip rovnosti vůbec poprvé na ústavní úroveň, odkud byl následně přejímán i do dalších ústav evropských států a mezinárodních dokumentů. Dnes tak máme rovnost uznanou jako jedno ze základních lidských práv. Ve vyjádření důležitosti této hodnoty jsme dosáhli pomyslného maxima,⁴⁷ s vyjádřením obsahu této hodnoty je to však složitější.

Rovnost je třeba chápat jako právní princip, morální hodnotu, ale též jako ideál, kterého nebude ve společnosti nikdy v plné míře dosaženo. Je ale nutno o to usilovat, protože jen tak je možno obsah rovnosti naplňovat. K takovému naplňování přitom může dojít jen ve spojení s jiným statkem. Rovnost totiž nikdy nestojí osamoceně, ale uplatňuje se vždy ve spojení s jinou hodnotou nebo právem,⁴⁸ kterým lze určitým způsobem reálně dostát, naplnit je nebo jinak uskutečnit. Rovnost tedy bude často spojována s přístupem ke vzdělání, s přístupem k bydlení či s přístupem ke službám. Nelze tedy postavit vedle sebe rovnost a vzdělání, rovnost a bydlení či rovnost a služby. Ale vždy se ptát na to, zda osoba, která

diskriminace znamená, v individuálních případech však nejsou schopni jednání označit za diskriminační. Zdroj: ŠABATOVÁ, Anna, Petr POLÁK, Jiří ŠAMÁNEK, et al. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti: Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránky práv*. Kancelář veřejného ochránce práv, 2015, s. 30-32.

⁴⁵ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Překlad Tereza Kodíčková. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, xxvi, s. 4-5. ISBN 978-802-5410-547.

⁴⁶ Zřejmě nejznámější je její čl. I., který stanoví: „*Lidé se rodí a zůstávají svobodnými a rovnými ve svých právech. (...)*“.

⁴⁷ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 8. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

⁴⁸ BOUČKOVÁ, Pavla, Barbara HAVELKOVÁ, Kristina KOLDINSKÁ, Eva KÜHNOVÁ, Zdeněk KÜHN a Markéta WHELANOVÁ. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016, s. 6-7. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.

usiluje o vzdělání, střechu nad hlavou či lékařskou péči, má rovný přístup k čerpání takových statků.

Obsah pojmu rovnost je závislý na tom, jak na něj nahlížíme a zda jej uplatňujeme a vysvětlujeme ve formálním smyslu nebo v materiálním smyslu. A pokud ji uchopíme z hlediska materiálního, zda klademe důraz na to, aby posuzovaným osobám nebo skupinám osob byly zajištěny spíše rovné příležitosti, nebo aby tyto osoby nebo skupiny osob měly spíše rovné výsledky. Každému z těchto filosofických konceptů rovnosti se daří dostat svému obsahu jinými způsoby a prostředky, za využití rozdílného úsilí společnosti a státu a také s rozdílnou kvalitativní úspěšností.

2.1.1 Formální rovnost

Koncept formální rovnosti je z obsahového hlediska vyjádření rovnosti tak, jak ji chápal již výše zmíněný Aristoteles. Podle Aristotela nebyly ženy rovny mužům, otroci nebyli rovni svým pánům a cizinci nebyli rovni Řekům. Rovnost v pojetí Aristotela se tak omezovala na vyjádření „*stejnému stejně, odlišnému odlišně*“. Vzhledem k tomu, že ženy a muži, otroci a jejich páni, cizinci a Řekové nebyli stejní, nemohlo s nimi být stejně zacházeno. Jestliže tedy přistoupíme na premisu, že ženy nejsou rovny mužům, podle pojetí formální rovnosti nevzniká žádná morální potřeba zacházet s nimi stejně jako s muži. Rovnost ve formálním smyslu tedy znamená, že se stejnými osobami je zacházeno stejně, a jestliže nejsou stejní, nemůže s nimi být zacházeno stejně a k porušení principu rovnosti a zákazu diskriminace nedochází.

Uplatňování formální rovnosti však není jen otázkou období dávné řecké filosofie. Známý koncentrační tábor Buchenwald v nacistickém Německu měl na své vstupní bráně nápis „*Jedem das Seine*“ což může být do českého jazyka přeloženo jako „*Každému, co si zaslouží*“.⁴⁹ Tento nápis velice dobře zachycuje problematiku obsah formální rovnosti. Pokud přistoupíme na myšlenku tohoto nápisu, tedy že se každému dostane toho, co si zaslouží, je pak jednoduché dovést, že Židé, v době nacizmu označovaní za nerovné lidi, si zasloužili, aby s nimi nebylo zacházeno rovně a takové nerovné zacházení ospravedlnit.

Další ukázkou praktického uplatnění pojetí formální rovnosti v praxi je případ Marie Popelin, který časově předchází nacistickému Německu, je však rovněž z nedávné historie.

⁴⁹ Buchenwald byl jediný koncentrační tábor s tímto nápisem na vstupní bráně. Mnohé koncentrační tábory v nacistickém Německu měly spíše nápisy „*Arbeit macht frei*“, což bývá do českého jazyka překládáno jako „*Práce činí svobodným*“ nebo „*Práci ku svobodě*“.

Marie Popelin byla belgické národnosti a v 19. století byla vůbec první ženou, jíž se podařilo získat v Belgii doktorát z práv. Když se přihlásila do Belgické advokátní komory, její žádost byla odmítnuta s odůvodněním, že je žena. Nejvyšší soud Belgie rozhodnutí Belgické advokátní komory potvrdil, a to na základě dvou argumentů. Prvním bylo, že by jí takto nově získané postavení bránilo ve výkonu jejích povinností ve vztahu k domácnosti a výchově dětí. Druhým, a pro vysvětlení podstaty formální rovnosti hlavním důvodem, bylo, že v profesních předpisech týkajících se výkonu advokacie v Belgii v té době nebyla nikde žádná zmínka o ženách (výkon advokacie nebyl ženám výslovně zakázán, jen ustanovení o tom, že výkon advokacie je ženám umožněn, chyběl). Belgický Nejvyšší soud tedy postupoval v souladu s principem rovnosti tak, jak byl v té době zakotven v belgické ústavě a vzhledem k tomu, že ženy nebyly v té době rovny mužům, rozhodl v souladu s belgickým ústavním právem tak, že k porušení principu rovnosti v daném případě nedošlo. Belgický Nejvyšší soud svoji argumentaci podporující formální rovnost ještě podtrhl konstatováním, že ženy jsou dokonce „fyzicky nezpůsobilé stát se advokátkami“. Za fyzicky způsobilé stát se advokátkami byly ženy v Belgii uznány v roce 1922.⁵⁰

Poslední příklad, na němž může být formální rovnost a omezenost tohoto konceptu ilustrována, je soudní případ *Palmer v. Thompson*⁵¹ řešený ve druhé polovině 20. století v USA. Případ se týkal rasové segregace v přístupu bílého a černošského obyvatelstva do městských plováren. V místní komunitě byl přístup do bazénů vyhrazen zvláště pro bílé obyvatelstvo a zvláště pro černošské obyvatelstvo. Bílí se nekoupali v bazénech černošského obyvatelstva a naopak. V důsledku odstraňování rasové segregace měly být bazény otevřeny všem. Město, které mělo bazény ve správě, je ale raději nechalo všechny uzavřít, než aby je otevřelo pro všechny obyvatele bez rozdílu barvy pleti. Stejně jako Nejvyšší soud Belgie v případě Marie Popelin, ani Nejvyšší soud USA neshledal porušení principu rovnosti, a to s odůvodněním, že bazény byly uzavřeny pro všechny a tudíž na tom byli všichni obyvatelé stejně. I když na tom byli v podstatě všichni stejně špatně. Přitom se lze jistě všeobecně shodnout, že cílem zakotvení principu rovnosti do právní úpravy jistě není zhoršení situace všem, ale naopak její zlepšení.

⁵⁰ DE BUEGER-VAN LIERDE, Françoise. A l'origine du mouvement féministe en Belgique: L'Affaire Popelin. *Revue belge de philologie et d'histoire* [online]. 1972, 50(4), 1128-1137 [cit. 2018-08-30]. DOI: <https://doi.org/10.3406/rbph.1972.2941>. Dostupné z: https://www.persee.fr/doc/rbph_0035-0818_1972_num_50_4_2941 (překlad autorky).

⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu USA ze dne 14. června 1971, *Palmer v. Thompson* [403 U.S. 217 (1971)].

„*Stejnému stejně*“ si nezbytně vyžaduje posouzení toho, co je vlastně možné hodnotit za stejné. V případech, v nichž je posuzováno potenciální porušení principu rovnosti, je tedy nezbytné najít vždy stejný subjekt nebo subjekt ve stejné situaci, tzv. komparátora, s nímž je možné situaci porovnat a zhodnotit. Nalézt vhodného komparátora je však často problematické právě z hlediska určení vhodnosti a srovnatelnosti. Je vhodným komparátorem k muslimské ženě zahalené šátkem křesťanská žena zahalená šátkem? Nebo je to muž zahalený šátkem? Stejně tak je problematické, pokud vhodného komparátora nelze nalézt. V případě těhotné ženy nebylo dlouho možné takového komparátora nalézt a dočasně za něj byl zvolen nemocný muž, což ale nebylo přijímáno jako společensky vhodné rozhodnutí a nakonec se v soudních kruzích dospělo k závěru, že těhotná žena komparátora nepotřebuje.⁵²

Jak ilustrují výše uvedené příklady,⁵³ koncepce formální rovnosti není z obsahového hlediska schopna přinést jakoukoli sociální změnu a za situace, kdy stejně znamená všem stejně špatně, ani žádné sociální dobro. Používáme-li totiž argument rovnosti, chceme jejím prostřednictvím situaci zlepšit, nikoli zhoršit.

Protože formální rovnost ve své omezenosti nedohlédne na to, jaký reálný dopad na jedince má přijaté opatření, představuje formální rovnost jen rovnost *de iure*, nikoli rovnost *de facto*.⁵⁴ Proto také je-li rovnost interpretována čistě z formálního hlediska, „*stejnému stejně*“ nemůže nikdy znamenat rovně. Jestliže „*stejnému stejně*“ nepředstavuje rovnost, je třeba při hledání rovnosti zohlednit i kontext její interpretace. Tak je tomu v případě materiální rovnosti.

2.1.2 Materiální rovnost

Materiální rovnost nelze pravděpodobně vystihnout lépe než tak, jak to učinil Michal Bobek: „*Její obsahem není jenom stejné zacházení v okamžiku distribuce určitého statku (rovnost de iure), ale též posouzení dopadu na reálnou situaci jednotlivce (rovnost de facto). Tyto dvě roviny následně porovnává. Pokud de iure rovné zacházení způsobuje faktickou nerovnost, respekt k materiální rovnosti vyžaduje zpětnou korekci právní úpravy. Cílem je*

⁵² BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007, s. 13-14. Beckova edice ABC. ISBN 978-807-1795-841.

⁵³ Příklad s nápisem „*Jedem das Seine*“ a stejně tak případy Marie Popelin a Palmer v. Thompson byly využity z přednáškových materiálů profesora Stefana Sottiaux vyučujícího předmět Discrimination Law na Katolické univerzitě v Lovani v Belgii.

⁵⁴ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007, s. 11. Beckova edice ABC. ISBN 978-807-1795-841.

*rovnost reálná, nikoli pouze zákonná. Požadavek rovnosti není, jako v případě rovnosti formální, vnímán jako abstraktní kategorie spravedlnosti, ale jako kontextuální pojem, který bere v potaz skutečnou situaci jednotlivce, jeho pozadí, vzdělání, schopnosti, možnosti a především skutečný dopad, který může na první pohled abstraktní a nestranné pravidlo mít.*⁵⁵

Jako ukázka rozdílu mezi formální a materiální rovností v praxi může posloužit příklad se školními uniformami. Přijme-li škola opatření spočívající v tom, že její žáci jsou povinni oblékat do školy jednotnou uniformu, z hlediska formální rovnosti se takové pravidlo může jevit jako sloužící větší míře rovnosti mezi žáky, neboť jednotná uniforma odstraňuje sociální rozdíly mezi žáky, které lze prostřednictvím jejich oblečení rozpoznat. Nebude-li však v takovém přístupu učiněna výjimka ve vztahu k náboženským skupinám žáků, jež jsou v takové škole zastoupeny, nebude zohledněn právě výše uvedený kontext, v němž má takové pravidlo působit. Povinnost nosit do školy uniformu tedy dopadne stejně na muslimské dívky, které jsou povinny nosit zahalené vlasy, a stejně tak na židovské chlapce, kteří též nosí pokrývku hlavy.⁵⁶ Z pohledu formální rovnosti tedy toto pravidlo dopadá na všechny stejně, a to jak na žáky s vyznáním, tak na žáky bez vyznání, z pohledu materiální rovnosti bude toto pravidlo směřovat k nastolení větší rovnosti jen za předpokladu, že z něj budou učiněny i výjimky ve vztahu k náboženským zvyklostem.

Jak lze vidět, právě zohlednění kontextu relativně neutrálních opatření dělá z materiální rovnosti pojetí dbající lidské důstojnosti, a je proto i dnes uplatňováno častěji na rozdíl od pojetí formálního. K tomuto pojetí se ostatně ve své judikatuře klaní i SDEU, který důraz na materiální pojetí ve svých rozhodnutích několikrát konstatoval.⁵⁷

Na kontext se v praxi zaměřuje také pojetí rovnosti spočívající v rovných příležitostech a pojetí rovnosti spočívající v rovných výsledcích, která obě bývají někdy podřazovány pod zvláštní druh rovnosti materiální. Jedná se o ta pojetí rovnosti, která na rozdíl od pojetí formální rovnosti jsou schopna ve společnosti vzbudit určité sociální změny.

⁵⁵ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007, s. 17. Beckova edice ABC. ISBN 978-807-1795-841.

⁵⁶ Tamtéž, s. 18.

⁵⁷ Srov. např. rozsudek SDEU ze dne 30. září 2009, Pedro Manuel Roca Alvarez v. Sesa Start Espana ETT SA (C-104/09) nebo rozsudek SDEU ze dne 30. září 2004, Serge Briheche v. Francie, (319/03); více viz MULDER, Jule. "Equality and Non-Discrimination Law." *EU Non-Discrimination Law in the Courts: Approaches to Sex and Sexualities Discrimination in EU Law*. Oxford: Hart Publishing, 2017. s. 46. Bloomsbury Collections. Web. 22 Sep. 2018. <<http://dx.doi.org/10.5040/9781509906222.ch-002>>. Staženo z Bloomsbury Collections, www.bloomsburycollections.com, 22 September 2018, 15:49 UTC. Přístup umožněn prostřednictvím: KU Leuven.

2.1.3 Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí je velice atraktivním přístupem. Pokud by bylo možno volit na pomyslné stupnici od rovnosti formální, přes rovnost příležitostí, po rovnost výsledků tu nejlepší dostupnou variantu, pro rovnost příležitostí by zřejmě hlasovala převážná většina. Ne proto, že by rovnost příležitostí byla naprosto bezchybným konceptem, ale proto, že je postavena na individuálních zásluhách, což vzbuzuje dojem spravedlivého přístupu.

Rovnost příležitostí bývá obvykle popisována prostřednictvím pomyslném závodu, resp. prostřednictvím pomyslné startovací čáry, která všechny účastníky takového závodu postaví na stejné výchozí pozice a průběh a výsledek závodu pak závisí na nich, resp. na jejich snaze a vynaloženém úsilí, tedy na jejich zásluhách.

Často zmiňovaným příkladem demonstrujícím rovnost příležitostí je příklad se žáky ze sociálně vyloučených lokalit či hlásícími se k určité menšině v jejich přístupu ke vzdělání. Nebudou-li tito žáci vybaveni základními hygienickými návyky či nebude-li jim poskytnuta základní jazyková výbava, těžko lze hovořit o tom, že mají rovné podmínky pro to, aby se do sociálního prostředí doprovázejícího vzdělání řádně začlenili a vzdělání mohli podle svých zásluh řádně vstřebávat.

V souvislosti s rovností příležitostí může být uveden ještě jeden příklad, v současné době velice aktuální. To, co bylo uvedeno výše v případě žáků ze sociálně vyloučených lokalit v jejich přístupu ke vzdělání, totiž platí i pro v dnešní době často diskutovanou otázku migrace a začleňování migrantů do společnosti. Pokud ponecháme stranou důvody současné migrace a její rozsah a zaměříme se na to, co je také mj. jedním z důvodů vzniku sociálně vyloučených lokalit, ať už v jejich menším měřítku v ČR nebo v jejich značné podobě v okolí Paříže nebo Bruselu, dojdeme k závěru, že jde o selhání v začleňování migrantů do společnosti, a tudíž o selhání v distribuci rovných příležitostí. Stejně jako žák, který nebude mít prostředky na to, aby si mohl dovolit koupit studijní materiály, tak i migrant, který nebude dostatečně integrován, si nebude schopen najít zaměstnání. Z toho můžeme dovodit, že nedostatek rovnosti příležitostí vzbuzuje ve společnosti frustraci, ze které neprofituje žádná strana. Ani ta migrující, ani ta pevně usazená.

Koncept rovnosti příležitostí navíc vyžaduje, aby stát či neziskový sektor přišly s určitou proaktivní rolí v podobě socializačních programů, které by tyto stejné startovací

pozice umožnily. To se samozřejmě děje na náklady celé společnosti, která s tímto sociálním inženýrstvím nemusí vždy souhlasit.⁵⁸

S tímto konceptem rovnosti příležitostí jsou však spojeny i určité nedostatky, které vzbuzují otázky. Jednou z těchto otázek je, co dělat s odlišnostmi nebo překážkami, které nastanou po odstartování pomyslného závodu? Rovnost příležitostí je ve svém vymezení nedokáže reflektovat, neboť z hlediska jejího obsahu bylo rovnosti učiněno zadost v okamžiku, kdy byla všem nastolena rovná příležitost dosáhnout určitého statku. Další otázkou je míra, do jaké by měly být zohledňovány nerovnosti, které staví jednotlivce na pomyslnou startovací čáru. Jistě se lze shodnout na tom, že pokud je někdo chudý, ale nadaný, mělo by mu být za účelem získání vzdělání uděleno stipendium. Panuje ale taková shoda i u někoho, kdo není mentálně nebo fyzicky schopen dosáhnout určitého statku? Měl by být podporován i takový jedinec, u něhož nejsou dány vůbec žádné předpoklady úspěchu? A jak měřit zásluhu? Jak posoudit, zda se v průběhu pomyslného závodu někdo skutečně zasloužil o dobrý výkon, či nikoli?

Princip rovnosti příležitostí patří bezesporu mezi ty lepší a zdařilé koncepty, jak o nastolení rovnosti ve společnosti usilovat. Jak lze ale vidět, i s tímto pojetím jsou spojeny otázky. Pokud ve vztahu k rovnosti tedy máme nějaké rozdílné koncepty a mezi nimi ty, které označujeme za ty zdařilé, ještě to nemusí znamenat, že jsou bezchybné a větší rovnosti ve společnosti jdou bez potíží naproti. Rovnosti příležitostí se to ale víceméně úspěšně daří.

2.1.4 Rovnost výsledků

Rovnost výsledků se stejně jako rovnost příležitostí snaží nerovný přístup v distribuci určitého statku, který fakticky nastal, také napravovat, ale oproti rovnosti příležitostí, která tak činí již na pomyslné startovací čáře závodu, tak rovnost výsledků tak činí až v pomyslném cíli závodu.

Jako jakási podmnožina materiální rovnosti, rovnost výsledků také zohledňuje kontext, ale neklade důraz na jednotlivce, ale sleduje spíše postavení určité skupiny osob v přístupu k určitému statku. K tomu si pomáhá statistickým zkoumáním a přijímáním kvót, které určují, co je ideálním poměrem, k němuž je potřeba se přiblížit. V pojetí rovnosti výsledků není situace jedinice podstatná. Podstatná je skutečnost, že určití jedinci nejsou poměrně zastoupeni v přístupu k určitému statku nebo v určitém odvětví. Opatření přijatá na

⁵⁸ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007, s. 19. Beckova edice ABC. ISBN 978-807-1795-841.

základě rovnosti výsledků se tedy snaží o rovnější distribuci určitého statku nebo o odstranění rozdílu v procentuálním zastoupení v určitém odvětví.⁵⁹

To, co se jeví u rovnosti výsledků jako ušlechtilý záměr, je však současně i jejím velkým nedostatkem. Rovnost výsledků se totiž, jak je již patrné z jejího označení, zaměřuje na výsledky, ale nikoli jejich příčiny. Patrné je to na situaci žen v míře jejich zastoupení ve vyšších manažerských funkcích. Z pohledu rovnosti výsledků bude dostatečné, pokud budou stanoveny kvóty na to, kolik žen se má v takových funkcích reálně nacházet, bude vymezeno období, v rámci kterého má k takovému rovnějšímu zastoupení dojít, a budou stanoveny sankce, které budou penalizovat zaměstnavatele, kteří stanovených kvót nedosáhnou.⁶⁰ Opatření, které takové kvóty zavede, se však v rámci rovnosti výsledků nebude ptát na příčiny nízkého zastoupení žen v manažerských funkcích a už vůbec je nebude řešit, protože podstatou rovnosti výsledků není je definovat nebo je odstraňovat. Rovnost výsledků totiž omezuje své nástroje na dosažení rovných výsledků, nikoli na odstranění příčiny nerovných výsledků.⁶¹

Pro koncepty rovnosti založené na materiálním pojetí je typické, že přinášejí určité sociální dobro, že vedou k sociální změně, a to na rozdíl od formálního pojetí rovnosti, která je postavena na premise, že sociální dobro je již řádně distribuováno a sociální změna tedy není nutná. Sociální dobro přináší i rovnost výsledků. V případě rovnosti výsledků však může hrozit, že sociální dobro bude distribuováno uměle, bez reálné schopnosti pracovního trhu mu dostat a nastavené výsledky přirozeně udržet.

2.1.5 Rovné zacházení

Rozdíl mezi rovností a rovným zacházením tkví v tom, že zatímco rovnost obecně představuje hodnotové vyjádření, které je či by mělo být blízké celému právnímu řádu, rovné zacházení je spíše odvětvová záležitost, která je svým hodnotovým obsahem typická pro určité právní odvětví. Zatímco rovnost bude obsažena v právních předpisech nejvyšší právní

⁵⁹ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007, s. 21. Beckova edice ABC. ISBN 978-807-1795-841.

⁶⁰ Typickou ukázkou snahy o rovnost výsledků je připravovaný Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních. Bude-li tento návrh přijat, měl by v duchu rovnosti výsledků závazně stanovit procentuální zastoupení žen v orgánech společností kótovaných na burzách. V duchu nedostatku tohoto pojetí rovnosti však již tento návrh nepomáhá odstraňovat příčiny toho, proč ženy nejsou v těchto pozicích zastoupeny přirozeně.

⁶¹ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007, s. 21. Beckova edice ABC. ISBN 978-807-1795-841.

síly, rovné zacházení je z hlediska svého obsahu typická pro právní odvětví. Rovné zacházení proto můžeme chápat jako projev principu rovnosti v praxi, jako projev rovnosti v pracovněprávních vztazích v oblasti pracovního práva a jako projev rovnosti v systémech sociálního zabezpečení v právu sociálního zabezpečení.

Rovné zacházení představuje pozitivní vyjádření zákazu diskriminace,⁶² zákaz diskriminace představuje naopak jeho negativní vyjádření. V obou případech jde však o vyjádření principu rovnosti a uplatnění rovnosti jako hodnoty v praktickém životě jednotlivců nebo skupin osob ve společnosti.

2.2 Diskriminace

Slovo „*diskriminovat*“ se do českého jazyka dostalo z latinského slova „*discriminare*“, což v překladu znamená rozdělovat, rozlišovat, činit rozdíl nebo rozeznávat.⁶³ Podle Oxfordského právníckého slovníku *diskriminovat* znamená „*zacházet s osobou méně výhodně než s jinou osobou, a to z důvodů nezávislých na jejích zásluhách, obvykle proto, že taková osoba náleží k určité skupině nebo do určité kategorie (...)*“.⁶⁴

Bylo-li dříve toto slovo v latině použito, bylo použito v souvislosti s rozlišováním mezi tím či oním. Je-li použito dnes, jsou s tímto slovem spojeny jisté negativní konotace. Pokud totiž v dnešní době diskriminujeme, takové jednání je považováno za společensky nepřijatelné, negativní či neospravedlnitelné. Je proto nutno rozeznávat mezi tím, kdy diskriminujeme, tj. na pracovní pozici nepřijmeme uchazeče z důvodu barvy jeho pleti, která nemůže být důvodem pro to, aby svoji práci takový uchazeč nedělal dobře. A mezi tím, kdy rozlišujeme na základě nezakázaných či dokonce legitimních důvodů, tj. pokud např. omezíme pasivní volitelnost do Poslanecké sněmovny nebo Senátu Parlamentu ČR věkem kandidátů, který může být zárukou nabytí určité minimální životní zkušenosti potřebné pro řádný výkon funkce poslance nebo senátora.

⁶² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 47. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.

⁶³ KÁBRT, Jan, Pavel KUCHARSKÝ, Rudolf SCHAMS, Čestmír VRÁNEK, Drahomíra WITTICHOVÁ, Vojtěch ZELINKA a dědicové. *Latinsko-český slovník*. Druhé vydání. Praha: Leda, 2016, s. 172. ISBN 978-80-7335-376-6.

⁶⁴ MARTIN, Elizabeth A. a Jonathan LAW, ed. *A dictionary of law*. 6th ed. New York: Oxford University Press, 2006, s. 169. ISBN 978-0-19-280698-7 (překlad autorky).

Obsahem diskriminace je tedy jakékoli rozlišování či upřednostňování, k němuž dochází na základě právem zakázaného diskriminačního důvodu, přičemž takové jednání nelze spravedlivě odůvodnit. Důsledkem toho je pak nerespektování lidské důstojnosti.

Diskriminace jako taková není nikterak závislá na úmyslu diskriminujícího subjektu. Diskriminaci je proto nutno vždy posuzovat z hlediska objektivního. K tomu, aby byl určitý subjekt shledán za diskriminaci odpovědným, postačí jeho nedbalostní jednání, jeho úmysl není třeba prokazovat.

Byť je diskriminace v převážné většině případů namítána ze strany oběti diskriminace, přítomnost takové oběti není pro shledání jednání za diskriminační nikterak určující. SDEU ve věci *Feryn*⁶⁵ konstatoval porušení zákazu diskriminace i bez takovéto konkrétní oběti. Ve věci *Coleman*⁶⁶ zase SDEU dovedl, že zákaz diskriminace nemůže být omezen jen na osobu, která je přímým nositelem diskriminačního důvodu, ale může se vztahovat i na matku pečující o zdravotně postižené dítě, s nímž je v důsledku zdravotního stavu jejího dítěte zacházeno rozdílně než s ostatními zaměstnanci. Takový závěr může budít dojem, že je aplikovatelný zejména na provázaný vztah matky a jejího dítěte, který vykazuje zjevné známky závislosti. K podobnému rozhodnutí však SDEU dospěl i v rozhodnutí *ČEZ*.⁶⁷

K diskriminaci může docházet prostřednictvím různých forem diskriminačního jednání, a to jednak ve formě diskriminace negativní, kterou můžeme dále dělit na diskriminaci přímou a nepřímou, přičemž negativní forma diskriminace je ta ve společnosti nežádoucí. A jednak ve formě diskriminace pozitivní, jež je záměrným a žádoucím rozlišováním, existujícím prostřednictvím tzv. pozitivních opatření.

Vedle toho se diskriminace může dále projevovat v různých formách, a to jako obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování či prostřednictvím pokynu nebo navádění k diskriminaci. Tyto formy jsou výslovně upraveny v právních předpisech včetně uvedení jejich definic.

Dělení diskriminace na negativní a pozitivní a přímou a nepřímou představuje základní a pravděpodobně nejčastější dělení diskriminace. Toto dělení představuje diskriminaci tak, jak byla objevena judikaturou, popsána v odborné literatuře a prostřednictvím definic legálně zakotvena v právní úpravě. Diskriminace může být ještě

⁶⁵ Rozsudek SDEU ze dne 10. července 2008, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV, (C-54/07).

⁶⁶ Rozsudek SDEU ze dne 17. července 2008, Coleman v. Attridge Law, (C-303/06).

⁶⁷ Rozsudek SDEU ze dne 16. července 2015, ČEZ Razpredelenie Bulgaria AD v. Komisija za zaštita ot discriminacija, (C-83/14).

dále dělena na diskriminaci formální či materiální, na diskriminaci strukturální či faktickou, na diskriminaci obrácenou a diskriminaci vícenásobnou. Tato ostatní dělení ale popisují diskriminaci spíše z teoretického hlediska. Jedná se o vedlejší způsoby klasifikace, které jsou někdy nad rámec odůvodnění diskriminace přímé či nepřímé popsány v konkrétních případech ze strany justice. Nejsou však nikterak legálně upraveny či definovány.

2.2.1 Přímá a nepřímá diskriminace (diskriminace negativní)

Jak již bylo uvedeno výše, diskriminace negativní je ta ve společnosti nežádoucí. Je spojena s negativními dopady na jedince nebo skupinu osob a ve společnosti panuje snaha, aby byla potírána.

Její podstata spočívá v tom, že je s určitým jednotlivcem nebo určitou skupinou osob zacházeno méně výhodným způsobem než v případě srovnatelného jednotlivce nebo srovnatelné skupiny osob, přičemž se tak děje na základě předem uznaného diskriminačního důvodu a takové zacházení nelze nijak ospravedlnit.⁶⁸

Negativní diskriminaci můžeme rozdělit na přímou a nepřímou diskriminaci. Přímá diskriminace je konceptem starším, neboť představuje to, co bylo za diskriminaci původně označováno, a to sice že je s jednotlivcem zacházeno jinak.⁶⁹ Oproti tomu nepřímá diskriminace se jako koncept vyvinul až později, a to v terminologii SDEU, který na rozdíl mezi těmito dvěma koncepty také poprvé poukázal ve věci *Dekker*.⁷⁰ Pro obě formy diskriminace je shodný rozsah diskriminačních důvodů, liší se ale způsob, jakým se obě formy projevují.

Zatímco přímá diskriminace má svůj dosah vůči jednotlivci a je snadnější ji odhalit, nepřímá diskriminace má spíše širší dopad na skupiny osob a odhalit ji je těžší, neboť k ní vedou opatření, která se na první pohled tváří neutrálně. Přímá diskriminace bývá také někdy spojována s principem formální rovnosti. Naopak, nepřímá diskriminace představuje koncept, prostřednictvím kterého je cíleno spíše na materiální rovnost, zvláště pak na rovnost příležitostí.⁷¹

⁶⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 49. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.

⁶⁹ TOBLER, Christa. *Indirect discrimination: a case study into the development of the legal concept of indirect discrimination under EC law*. Antwerpen: Intersentia, 2005, s. 56. ISBN 90-5095-458-8 (překlad autorky).

⁷⁰ Rozsudek SDEU ze dne 8. listopadu 1990, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. VJV-Centrum, (C-177/88).

⁷¹ ELLIS, Evelyn a Philippa WATSON. *EU anti-discrimination law*. Second edition. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, [2012], s. 142. ISBN 978-0-19-969846-2 (překlad autorky).

Definice přímé diskriminace je legálně zakotvena v AntiDZ a její znění je převzato z definic obsažených v antidiskriminačních směrnicích EU. Podle § 2 odst. 3 AntiDZ se diskriminací přímou „rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti.“

O přímou diskriminaci tedy půjde za situace, kdy dojde k jednání nebo opomenutí (tedy buď k aktivnímu konání nebo k opomenutí takového konání), a to vůči jedné osobě, jejíž charakteristické rysy spočívají v jednom či ve více z předem uznaných diskriminačních důvodů, v důsledku čehož je s touto osobou zacházeno jinak (hůře) než s osobou, která se nachází ve srovnatelné situaci, avšak není charakterizována takovým diskriminačním důvodem. Na rozdíl od definice nepřímé diskriminace se u definice přímé diskriminace nesetkáme s prostorem pro její ospravedlnění, neboť SDEU, a s ním i právní teorie, zastávají shodně názor, že přímou diskriminaci nelze nijak ospravedlnit.⁷²

Příkladem přímé diskriminace v pracovněprávních vztazích může být situace, kdy zaměstnavatel si na pracovní pozici spočívající v úklidu kancelářských prostor vybere raději českého bílého občana než aby dal přednost uchazeči, který přísluší k romské menšině, přestože má Rom jako uchazeč o pracovní pozici v daném případě více zkušeností. Důvodem, proč si zaměstnavatel nevybral Roma, byl jeho etnický původ. Ten přitom nemůže představovat přímou překážkou výkonu pracovní pozice, protože schopnost vykonávat úklidové práce neleží v etnickém původu.

Přímou diskriminaci v systémech sociálního zabezpečení můžeme shledat v situaci, kdy stát odmítne vyplácet dávky sociálního zabezpečení muži, který si po celý život platil pojistné na důchodovém pojištění jako žena, podstoupil však operativní změnu pohlaví a poté, co požádal o výplatu těchto dávek jako muž, mu tyto dávky nebyly ze strany státu přiznány s odůvodněním, že jako muž nesplnil potřebnou dobu trvání pojištění, aniž by ze strany státu

⁷² HAVERKORT-SPEEKENBRINK, Sarah. *European non-discrimination law: a comparison of EU law and the ECHR in the field of non-discrimination and freedom of religion in public employment with an emphasis on the Islamic headscarf issue*. Cambridge, United Kingdom: Intersentia, [2012], s. 41. School of Human Rights Research series, v. 59. ISBN 978-1-78068-126-9 (překlad autorky).

bylo zohledněno, že po sečtení doby trvání pojištění za dobu pohlaví ženy a za dobu pohlaví muže je podmínka nezbytné doby trvání pojištění splněna.

Přímá diskriminace je tedy opřena (i) o méně příznivé zacházení, k němuž dochází (ii) z právem uznaného diskriminačního důvodu. Vedle toho je (jako v kterémkoli jiném odpovědnostním vztahu) nutno dovést (iii) příčinnou souvislost, tj. že k méně příznivému zacházení došlo nebo dochází právě na základě takového diskriminačního důvodu. A dále je nutno prokázat, že k diskriminaci by nedošlo (iv) ve srovnatelné situaci.

Pokud jde o méně příznivé zacházení, jeho předmětem může být nepřijetí na pracovní pozici z důvodu pohlaví, neumožnění adoptovat dítě homosexuálnímu páru či nepronajmutí bytu z důvodu etnického původu. Řádné popsání takového jednání, tj. splnění povinnosti tvrzení, je v případě soudního sporu povinností žalobce a je také nezbytným předpokladem pro sdílení důkazního břemena.

Pokud jde o diskriminační důvody,⁷³ ty představují charakteristické znaky jednotlivých osob nebo skupin osob, z důvodu jejichž existence poskytuje právo těmto osobám nebo skupinám osob zvýšenou ochranu.

Pokud jde o příčinnou souvislost, ta nezbytně provazuje méně příznivé zacházení s diskriminačním důvodem. Jinými slovy, příčinná souvislost je dána, pokud k méně příznivému zacházení dochází na základě diskriminačního důvodu.⁷⁴ Příkladem mohou být situace, kdy žena nebyla vybrána na pracovní pozici proto, že zaměstnavatel předpokládá, že bude plánovat založení rodiny a pracovní pozice tak nebude výhledově obsazena. Homosexuálnímu páru nebylo umožněno adoptovat dítě, neboť stát umožňuje adopci jen pro heterosexuální páry, které podle vnitrostátní právní úpravy odpovídají standardům rodiny. Příslušník etnické menšiny, který si chtěl pronajmout byt, byl pronajímatelem odmítnut, neboť pronajímatel nechce ve svém domě romské obyvatelstvo. Za účelem úspěšného prokázání přímé diskriminace je tedy nezbytné, aby méně příznivé zacházení bylo v příčinné souvislosti s diskriminačním důvodem.

Jako potenciálně problematická se jeví srovnatelná situace, resp. nalezení osoby ve srovnatelné situaci, s níž by diskriminovaná osoba mohla být porovnána. Jedná se o problematiku tzv. komparátora, k níž je možné zaujmout dva přístupy. Podle striktního

⁷³ K diskriminačním důvodům více viz část čtvrtá disertační práce.

⁷⁴ McCOLGAN, Aileen. "Defining the Protected Characteristics." *Discrimination, Equality and the Law*. London: Hart Publishing, 2014. s. 39. Bloomsbury Collections. Web. 22 Sep. 2018. <<http://dx.doi.org/10.5040/9781474200882.ch-002>>. Staženo z Bloomsbury Collections, www.bloomsburycollections.com, 22 September 2018, 16:51 UTC. Přístup umožněn prostřednictvím: KU Leuven (překlad autorky).

přístupu může být takovým komparátorem pouze osoba v naprosto stejné situaci. Bude-li tedy ženou namítáno méně příznivé zacházení na pracovišti, bude takovým komparátorem jediné osoba stejného pohlaví, která reálně existuje a pracuje na stejné pozici u stejného zaměstnavatele. Striktní přístup k otázce komparátora tedy může také znamenat, že žádný takový komparátor v podstatě nebude k nalezení, neboť zaměstnavatel vůbec nemusí zaměstnávat další osobu téhož pohlaví, případně u takového zaměstnavatele nemusí být totožná pracovní pozice vytvořena. Oproti tomu flexibilnější přístup nejen umožňuje, aby byla oběť porovnána s osobou, která reálně existuje (skutečná osoba na stejné pracovní pozici u stejného zaměstnavatele), ale též s osobou, která případně existovala v minulosti (taková osoba u zaměstnavatele dříve na takové pracovní pozici pracovala, ale už nepracuje), nebo též s čistě vymyšlenou hypotetickou osobou (taková osoba nikdy neexistovala a je pro účely srovnání situace cíleně vymyšlena). Tento flexibilnější přístup k otázce komparátora je aplikován i ze strany SDEU a zvyšuje potenciální podíl úspěšnosti v diskriminačních sporech. Ve věci *Römer*,⁷⁵ která se týkala otázky penzijního připojištění, SDEU shledal diskriminaci z důvodu sexuální orientace a homosexuální páry v registrovaném partnerství označil za srovnatelné s manželskými páry.⁷⁶

Přímou diskriminaci je tedy možné definovat prostřednictvím méně příznivého zacházení a diskriminačního důvodu, mezi nimiž musí být dána existence příčinné souvislosti, a vedle toho je nutno nalézt vhodného komparátora, tj. osobu ve srovnatelné situaci, s níž bude diskriminovaná osoba porovnána.

Přímá diskriminace má často dopad na konkrétního jedince a z hlediska svého projevu bude v namítaném případě zřejmě lépe rozpoznatelná než nepřímá diskriminace. Nepřímá diskriminace se sice také týká konkrétního jedince, ale v konečném důsledku zasahuje většinou skupinu osob, jež je charakterizována stejným diskriminačním důvodem.

Jak již bylo uvedeno výše, nepřímou diskriminaci poprvé popsal SDEU ve věci *Dekker*.⁷⁷ Jeho definice byla následně přejata do právní úpravy antidiskriminačních směrnic EU, odkud byla převzata i do české právní úpravy. Ustanovení § 3 odst. 1 AntiDZ definuje nepřímou diskriminaci jako „(...) jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení,

⁷⁵ Rozsudek SDEU ze dne 10. května 2011, Jürgen Römer v. Freie und Hansestadt Hamburg, (C-147/08)

⁷⁶ Skutkové okolnosti tohoto případu jsou blíže rozebírány v části čtvrté disertační práce.

⁷⁷ Rozsudek SDEU ze dne 8. listopadu 1990, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. VJV-Centrum, (C-177/88).

kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.“

O nepřímou diskriminaci se tedy jedná v případě, kdy na základě určitého opatření, které se na první pohled jeví jako nikoli diskriminační, se v konečném důsledku určitá osoba nachází v méně výhodném postavení než jiná osoba, a děje se tak na základě jednoho či více z předem uznaných diskriminačních důvodů. O diskriminaci nepřímou nepůjde ale za situace, kdy takovéto opatření může být z objektivního hlediska odůvodněno, sleduje legitimní cíl a vynaložené prostředky na jeho dosažení je možné považovat v dané situaci za přiměřené a nezbytné. Možnost ospravedlnění nepřímé diskriminace přitom vyplývá přímo z právní úpravy.

Typickým příkladem nepřímé diskriminace v pracovněprávních vztazích je otázka spravedlivé odměny mezi muži a ženami. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby se všem zaměstnancům dostávalo rovné odměny bez ohledu na jejich pohlaví a též bez ohledu na jejich pracovní úvazek. Nastane-li totiž u zaměstnavatele situace, že bude zaměstnávat zaměstnance jak na plný úvazek, tak na poloviční úvazek, a zaměstnance na poloviční úvazek bude odměňovat méně (tj. méně než by činila skutečná polovina odměny vyplácené v rámci plného úvazku), přičemž na poloviční úvazek u něj budou pracovat převážně ženy z důvodu jejich péče o děti a domácnost, budou tyto ženy nepřímo diskriminovány.

V rámci systémů sociálního zabezpečení může jako příklad nepřímé diskriminace posloužit situace, kdy bude zdravotnické zařízení po osobách se zdravotním postižením, které na úhradu zdravotní služby čerpají dávky sociálního zabezpečení, vyžadovat nadstandardní platby ve vztahu k poskytované zdravotnické službě za asistenci, která jim musí být z důvodu jejich zdravotního postižení poskytnuta.

V případném soudním sporu je na žalobci, aby v rámci své povinnosti tvrzení specifikoval (i) zdánlivě neutrální opatření, kritérium nebo praxi, popsal (ii) znevýhodnění, kterým se takové opatření, kritérium nebo praxe projevuje, a samozřejmě toto znevýhodnění provázal (iii) s diskriminačním důvodem, přičemž aby se skutečně jednalo o diskriminaci, (iv) nesmí být takové jednání v konkrétním případě nikterak ospravedlněno.

Pokud jde o pojem zdánlivě neutrální opatření, kritérium nebo praxi, jedná se o takové opatření, které může být přijaté ze strany státu či ze strany zaměstnavatele, které na první pohled nebudí dojem diskriminačního charakteru, naopak je na první pohled neutrální, ale po své aplikaci v praxi se projevuje jako diskriminační ve svém důsledku. Typickým příkladem mohou být jazykové požadavky v situacích, kdy je zaměstnavatelem vyžadováno, aby se např. potenciální uchazeč o pracovní pozici prokázal jazykovým certifikátem uděleným

v konkrétní zemi, v důsledku čehož může dojít k diskriminaci na základě státní příslušnosti, pokud by se o pracovní pozici zajímali i jiní občané z členských států EU. Též interní předpisy zaměstnavatele mohou být v některých případech nepřímo diskriminační, pokud např. odůvodňují rozdílnou odměnu pro zaměstnance na plný a částečný úvazek, v důsledku čehož může dojít k diskriminaci na základě pohlaví apod.

Znevýhodnění pak můžeme popsat jako méně příznivé zacházení, přičemž k takovému znevýhodnění nemusí reálně vůbec dojít, stačí hypotetické znevýhodnění, tj. takové, k němuž by v důsledku zdánlivě neutrálního opatření mohlo dojít, ale ještě nedošlo.

Ve vztahu k diskriminačním důvodům platí to, co bylo vyloženo výše u přímé diskriminace včetně příčinné souvislosti. Výčet diskriminačních důvodů je stejný pro jakékoli diskriminační jednání, ať již vedoucí k diskriminaci přímé či nepřímé.

Pokud jde o ospravedlnění nepřímé diskriminace, o nepřímou diskriminaci nepůjde za situace, kdy takové opatření nebo jednání bude možno považovat za objektivně odůvodněné legitimním cílem, přičemž vynaložené prostředky na to, aby tohoto legitimního cíle bylo dosaženo, budou přiměřené a nezbytné. Jak konstatoval SDEU ve věci *Bilka*,⁷⁸ přijaté opatření bude sledovat legitimní cíl za situace, kdy rozdílné zacházení nebude založeno na faktorech, které budou spojitelné s některým z diskriminačních důvodů. Ve věci *Nikoloudi*⁷⁹ SDEU dovedl, že přijaté opatření musí odpovídat skutečné potřebě (zaměstnavatele) a nemůže být odůvodněno pouze rozpočtovými důvody. Po dovození legitimního cíle je potřeba zkoumat, zda je takové opatření též potřebné a vhodné, tj. zda je proporcionální. Ve věci *Prigge*⁸⁰ SDEU rozhodl, že přestože přijaté opatření ze strany letecké společnosti Lufthansa, spočívající v zákazu létání dopravních pilotů starších šedesáti let, sledovalo legitimní cíl, a to vyšší bezpečnost cestujících díky fyzické zdatnosti pilotů, která s věkem prokazatelně klesá, takové opatření nebylo shledáno za proporcionální, neboť v národních (německých) i mezinárodních leteckých předpisech mohou piloti působit až do věku 65 let, byť piloti nad 60 let jsou oprávněni létat pouze již jako kopiloti.

Koncepty přímé i nepřímé diskriminace můžeme označit za základní projevy diskriminace ve společnosti. Jejich definování zjednodušilo jejich chápání jak ze strany potenciálních obětí, tak ze strany státu. Další níže diskutované koncepty diskriminace lze

⁷⁸ Rozsudek SDEU ze dne 13. května 1986, *Bilka - Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz*, (C-170/84).

⁷⁹ Rozsudek SDEU ze dne 10. března 2005, *Vasiliki Nikoloudi v. Organismos Tilepikoinonion Ellados AE*, (C-196/02).

⁸⁰ Rozsudek SDEU ze dne 13. září 2011, *Reinhard Prigge, Michael Fromm, Volker Lambach v. Deutsche Lufthansa AG* (C-447/09).

označit spíše za teoretické koncepty, které bývají v odborné literatuře diskutovány a popisovány nad rámec (např. formální a materiální diskriminace), některé však představují její relativně časté projevy (např. strukturální, obrácená či vícenásobná diskriminace).

2.2.2 Formální a materiální diskriminace

Formální a materiální diskriminace mohou již podle svého názvu budit dojem, že se budou obsahově shodovat s pojetím formální a materiální rovnosti. Tak tomu ale úplně není. Formální a materiální diskriminace jsou teoretické koncepty, které představují, jak je možné na diskriminaci rovněž nahlížet. Nejsou to ani tak pojmy, s nimiž by pracoval SDEU, i když z hlediska jejich obsahu na ně v některých případech v podstatě ukazuje.⁸¹

Formální diskriminace představuje situaci, v níž dochází k rozdílnému zacházení v případech, které jsou kvalifikované jako stejné. Oproti tomu materiální diskriminace implikuje stejné zacházení v případech, které jsou charakterizovány odlišně.⁸²

O formální diskriminaci půjde tedy za situace, kdy se dva kvalifikovaní uchazeči ucházejí o pracovní pozici, ale jeden z nich není přijat z důvodu svého etnického původu. Půjde tedy o situaci, v níž je výchozí situace dotčených osob stejná, nebo by tak alespoň měla být kvalifikována. O materiální diskriminaci naopak půjde v situaci, kdy nebude zohledněn kontext konkrétního případu, tedy dojde ke stejnému zacházení, přestože situace diskriminované osoby by si vyžadovala odlišné posouzení. Tak tomu bylo např. ve věci *Thlimmenos*,⁸³ v němž odsouzení za trestný čin související s vírou bylo překážkou pro výkon povolání. Řecký občan byl v této věci odmítnut na pracovní pozici účetního s odůvodněním, že nezbytnou podmínkou pro výkon takové pracovní pozice je čistý trestní rejstřík. Pan Thlimmenos byl však v minulosti trestně odsouzen, neboť z důvodu své víry odmítl nosit armádní uniformu. Namítal, že z důvodu své víry je diskriminován, neboť je porovnáván s osobami odsouzenými za vraždy.

⁸¹ Rozsudek SDEU ze dne 14. února 1995, Finanzamt Köln-Altstadt v. Schumacker, (C-279/93), odst. 30: „*It is also settled law that discrimination can arise only through the application of different rules to comparable situations or the application of the same rule to different situations.*“

⁸² TOBLER, Christa. *Indirect discrimination: a case study into the development of the legal concept of indirect discrimination under EC law*. Antwerpen: Intersentia, 2005, s. 64. ISBN 90-5095-458-8 (překlad autorky).

⁸³ Rozsudek ESLP ze dne 6. dubna 2000, Thlimmenos v. Řecko (stížnost č. 34369/97).

2.2.3 *Strukturální a faktická diskriminace*

Strukturální a faktická diskriminace představují dělení z teoretického hlediska. Jejich koncept představuje jakési vedlejší dělení diskriminace, kdy diskriminaci přímou nebo nepřímou můžeme nadto ještě označit za diskriminaci strukturální či faktickou. Jejich společným jmenovatelem je jejich projev ve společnosti.

Strukturální diskriminace, někdy též nazývaná jako institucionální či systematická, není konceptem, který by byl v českém či evropském právu legálně zakotven. Může být popsána jako znevýhodňující jednání nebo opomenutí, které je ve společnosti hluboce zakořeněno a jeho vznik je závislý na názorech či hodnotových soudech, jež jsou charakteristické pro takovou společnost, a jež jsou dané jejími sociálními či kulturními zvyky. Její oběti považují takovou diskriminaci v podstatě za normální chování ze strany společnosti a obvyklou součást života.⁸⁴ Někteří tvrdí, že koncept nepřímé diskriminace byl vytvořen za účelem odbourávání strukturální diskriminace ve společnosti.⁸⁵ K odbourání strukturální diskriminace však může docházet rovněž prostřednictvím přijímání pozitivních opatření.⁸⁶ Typickým příkladem strukturální diskriminace může být segregace pracovního trhu v závislosti na pohlaví. Dalším pak např. absence veřejných toalet přizpůsobených pro zdravotně postižené osoby.⁸⁷

Za faktickou diskriminaci je označováno znevýhodňující jednání, které ve společnosti fakticky existuje, nicméně není zakázáno žádným právním předpisem, ba dokonce je takovým právním předpisem rozpoznáno a je jím konstatováno, že takové zacházení není hodnoceno jako zakázané.⁸⁸ Příkladem faktické diskriminace může být stanovení rozdílného důchodového věku pro muže a ženy.⁸⁹ Muži odcházejí do penze standardně v pozdějším věku než ženy a ženy buď odcházejí do penze paušálně dříve nebo je jejich odchod odstupňován v závislosti na počtu vychovaných dětí. Vzhledem k tomu, že značná část života ženy je věnována mateřství a rodičovství, je toto rozdílné zacházení odůvodněno věkovou úlevou

⁸⁴ TOBLER, Christa. *Indirect discrimination: a case study into the development of the legal concept of indirect discrimination under EC law*. Antwerpen: Intersentia, 2005, s. 61-62. ISBN 90-5095-458-8 (překlad autorky).

⁸⁵ ELLIS, Evelyn. (1994). The definition of discrimination in European Community sex equality law. *European Law Review*, 19 (6), s. 572 (překlad autorky).

⁸⁶ TOBLER, Christa. *Indirect discrimination: a case study into the development of the legal concept of indirect discrimination under EC law*. Antwerpen: Intersentia, 2005, s. 62. ISBN 90-5095-458-8 (překlad autorky).

⁸⁷ Tamtéž, s. 62.

⁸⁸ Tamtéž, s. 64.

⁸⁹ Tamtéž, s. 64-65.

odchodu do důchodu, což je ve společnosti tolerováno, i když fakticky může takové opatření působit diskriminačně.⁹⁰

2.2.4 Obrácená diskriminace

Obrácená diskriminace je pojem, který je často zmiňován v souvislosti se vztahem vnitrostátního práva členského státu EU s právem unijním. Dochází k ní za situace, kdy členský stát EU zachází se svými vlastními občany v rámci svých vnitrostátních záležitostí méně výhodně než zachází s ostatními občany EU v situacích, které mají unijní přesah. Je výsledkem aplikace vnitrostátní právní úpravy, která poté, co je napadnuta u SDEU a je jím posouzena jako v rozporu s unijním právem, stanovuje podmínky ve vnitrostátních záležitostech členského státu pro jeho občany nevýhodněji než pro občany z jiného členského státu EU.⁹¹

Nejlépe ji lze zřejmě vysvětlit na konkrétním příkladu. Ve věci *Komise v. Francie*⁹² projednávané před SDEU, shledal SDEU francouzskou právní úpravu, která omezovala reklamu alkoholických nápojů, a to jak domácích, tak importovaných, za rozpornou s unijním právem. To však pouze v tom rozsahu, který se týkal importovaných alkoholických nápojů. Zatímco francouzští producenti alkoholických nápojů tak nemohli podle francouzského práva své produkty nabízet prostřednictvím reklamy, v případě importovaných alkoholických nápojů tento zákaz neplatil, neboť byl v rozporu s unijním právem.

Výše uvedený příklad je typickou ukázkou obrácené diskriminace, kdy členský stát se svými vlastními subjekty jedná méně výhodně než se subjekty pocházejícími z EU, přestože ve většině případů diskriminace s přeshraničním přesahem tomu bývá obráceně. Členské státy EU mají spíše tendenci své vlastní subjekty favorizovat oproti subjektům zahraničním.

2.2.5 Vícenásobná diskriminace

Vícenásobná diskriminace, jak již napovídá její název, je taková diskriminace, k níž dochází kumulativně z více diskriminačních důvodů. Původně bylo na tento koncept upozorňováno ze strany černošských žen v USA a ve Velké Británii, které se cítily být

⁹⁰ Za vyjádření faktické diskriminace můžeme považovat § 6 odst. 2 AntiDZ, který stanoví: „Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku pro muže a ženy; (...).“

⁹¹ TRYFONIDOU, Alina. *Reverse discrimination in EC law*. Frederick, MD: Sold and distributed in North, Central and South America by Aspen Publishers, 2009, s. 13-15. European monographs, 64. ISBN 978-90-411-2751-8 (překlad autorky).

⁹² Rozsudek SDEU ze dne 10. července 1980, *Komise v. Francie* (152/78).

diskriminovány jak z důvodu svého pohlaví, tak z důvodu své rasy. V současné době však můžeme vidět, že vícenásobná diskriminace není jen problémem pohlaví a rasy či etnického původu, ale často dochází k diskriminaci také z důvodu pohlaví a věku nebo z důvodu věku a zdravotního postižení. V závislosti na kumulaci diskriminačních důvodů můžeme vícenásobnou diskriminaci rozdělit na tzv. aditivní diskriminaci a tzv. intersekční diskriminaci.⁹³

Aditivní vícenásobná diskriminace představuje kumulaci diskriminačních důvodů, které stojí vedle sebe a každý z nich vystupuje jako samostatný diskriminační důvod. Oběti takové diskriminace může být osoba, která je příslušníkem etnické menšiny a vedle toho je ještě ženou nebo osoba, která je vysokého věku a vedle toho je současně zdravotně postižena. V takových případech vedle sebe vystupují diskriminační důvod etnický původ a pohlaví nebo věk a zdravotní postižení. Každý diskriminační důvod z jednotlivé dvojice přitom ob stojí samostatně. Příkladem aditivní vícenásobné diskriminace může být situace, kdy je přijetí na pracovní pozici podmíněno jednak písemným znalostním testem, který může ve svém důsledku znevýhodňovat příslušníky rasové nebo etnické menšiny, a současně podmíněno i fyzickými dispozicemi, které nebudou z převážné většiny splnitelné ze strany žen.⁹⁴

V případě intersekční diskriminace jsou však diskriminační důvody jedinečně zkombinované a daleko těsněji provázané.⁹⁵ K diskriminaci romské ženy proto často nedojde proto, že je ženou nebo romského původu, ale proto, že je romskou ženou. Stejně tak kombinace věku a zdravotního postižení často vyústí v rozdílné zacházení proto, že je někdo zdravotně postiženým důchodcem.⁹⁶

V souvislosti s častější kumulací diskriminačních důvodů tak vyvstávají otázky, zda se vyvíjí nový koncept, jenž je třeba legálně definovat a za vícenásobnou diskriminaci ukládat

⁹³ K problematice vícenásobné diskriminace též viz CHEGE, Victoria. The European Union anti-discrimination directives and European Union equality law: the case of multi-dimensional discrimination. *ERA Forum* [online]. Springer - Verlag, 2012, 5.7.2012, 13(2), 275-293 [cit. 2018-09-16]. Dostupné z: DOI 10.1007/s12027-012-0260-1. Přístup umožněn prostřednictvím: KU Leuven.

⁹⁴ SCHIEK, Dagmar, Lisa WADDINGTON a Mark BELL. *Cases, materials and text on national, supranational and international non-discrimination law*. Portland, Or.: Hart, 2007, s. 171. Casebooks on the common law of Europe. ISBN 978-1-84113-748-3 (překlad autorky).

⁹⁵ Tamtéž, s. 171.

⁹⁶ ELLIS, Evelyn a Philippa WATSON. *EU anti-discrimination law*. Second edition. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, [2012], s. 156. ISBN 978-0-19-969846-2 (překlad autorky).

i vícenásobné sankce, či zda si dosavadní teorie a praxe vystačí se současným zakotvením diskriminace, jež se v některých případech může projevovat jako vícenásobná.⁹⁷

2.2.6 Další projevy diskriminace

Vedle přímé a nepřímé diskriminace je možné spatřovat naplnění negativních znaků diskriminačního jednání rovněž v dalším konání diskriminujících subjektů. Ustanovení § 3 odst. 2 AntiDZ výslovně stanoví, že za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Obtěžování AntiDZ definuje v § 4 odst. 1 jako „*nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3 písm. a), jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zstrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.*“ Za nežádoucí chování je nutno označit takové chování, u něhož je v daném konkrétním případě a v daných okolnostech případu možno předpokládat, že by jej jako nežádoucí vnímala jakákoli jiná běžná osoba v postavení osoby obtěžované. Chování označené za nežádoucí je tedy nutno hodnotit z objektivního hlediska. Dá-li proto muž ženě přednost ve dveřích, může být takové jednání ze subjektivního hlediska hodnoceno jako nežádoucí, nicméně z objektivního hlediska takové jednání znaky obtěžování nenaplnuje.⁹⁸ Obtěžování musí souviset s diskriminačními důvody vymezenými v § 2 odst. 3 AntiDZ, tedy k obtěžování musí docházet právě z důvodu jejich existence. Jen v případě diskriminace z důvodu pohlaví by se spíše než ustanovení o obtěžování uplatnilo ustanovení o sexuálním obtěžování.⁹⁹ Obtěžování se může dopustit jak jedna osoba (tzv. *bullying*), tak více osob (tzv. *mobbing*) a projevovat se může prostřednictvím chování, které má svoji extenzivní a intenzivní složku. Extenzivní složka souvisí s dobou trvání takového nežádoucího chování, dlouhodobostí či s jeho opakovaností. Intenzivní složka pak s významností takového chování od určitých slovních útoků až po fyzické napadení.¹⁰⁰ Toto nežádoucí chování se projevuje jednak v souvislosti s vytvořením nepřátelského prostředí, jednak s existencí pomyslného obchodu „*něco za*

⁹⁷ KOLDINSKÁ, Kristina, Igor TOMEŠ a Filip KŘEPELKA. *Sociální právo EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 81-82. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-701-1.

⁹⁸ BOUČKOVÁ, Pavla, Barbara HAVELKOVÁ, Kristina KOLDINSKÁ, Eva KÜHNOVÁ, Zdeněk KÜHN a Markéta WHELANOVÁ. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016, s. 241. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.

⁹⁹ Tamtéž, s. 240.

¹⁰⁰ Tamtéž, s. 242-243.

něco“. K vytvoření nepřátelského prostředí bude docházet nejčastěji na pracovišti a podílet se na něm mohou jak nadřízení, tak kolegové, tak i případné další osoby, které se na pracovišti nacházejí (zákazníci, klienti apod.). Obchod „*něco za něco*“ pak souvisí s využitím autority (většinou nadřízeného) pro účely dosažení určitého cíle. Nutno dodat, že obě tyto podstaty se mohou i vzájemně prolínat.¹⁰¹ Příkladem obtěžování z diskriminačního důvodu rasy může být nastolení nepřátelské atmosféry na pracovišti vůči romskému zaměstnanci, spočívající v častých a opakovaných připomínkách stereotypů spojených s romskou menšinou, urážlivých a vulgárních projevech ve vztahu k jeho romskému původu a jeho vyčlenění z kolektivu. Důsledkem takového jednání je pak nejen narušení psychiky zaměstnance, ale i jeho pracovní výkonnosti, a v případě, že svůj pracovní poměr ukončí, i snížení jeho ekonomické síly.

Sexuální obtěžování je AntiDZ definováno s odkazem na obsah obtěžování s tím, že takové jednání má sexuální povahu.¹⁰² Sexuální obtěžování by v podstatě mohlo být vymezeno jako obtěžování z důvodu pohlaví. Tak bylo také původně rozpoznáno v Severní Americe.¹⁰³ Tím, že se jedná o zvláštní skupinu, dává zákonodárce zřejmě najevo důležitost tohoto způsobu diskriminace, případně jde rovněž ze strany zákonodárce o snahu předejít absenci ochrany před sexuálním obtěžováním osob stejného pohlaví. V každém případě se jedná o mocenskou dominanci, vyjádřenou ať už mužem nad ženou nebo ženou nad mužem, jež má sexuální podtext, a jež je ze strany oběti diskriminace považována za nežádoucí.¹⁰⁴ Příkladem sexuálního obtěžování mohou být opakované vynucené sexuální projevy či sexuálně motivovaná konverzace na pracovišti, která svoji intenzitou přesahuje objektivně vnímané hranice slušného chování.

Za pronásledování AntiDZ považuje „*nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona.*“¹⁰⁵ Jde o odvetná jednání, která jsou vůči diskriminované osobě (případně i vůči jiné osobě) učiněna proto, že se diskriminovaná osoba domáhala uplatnění práv podle antidiskriminačního práva

¹⁰¹ BOUČKOVÁ, Pavla, Barbara HAVELKOVÁ, Kristina KOLDINSKÁ, Eva KÜHNOVÁ, Zdeněk KÜHN a Markéta WHELANOVÁ. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016, s. 243-246. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.

¹⁰² Ustanovení § 4 odst. 2 AntiDZ.

¹⁰³ LANDAU, Eve C. a Yves BEIGBEDER. *From ILO standards to EU law: the case of equality between men and women at work*. Boston: Martinus Nijhoff Publishers, 2008, s. 215. ISBN 978-90-04-15718-7 (překlad autorky).

¹⁰⁴ BOUČKOVÁ, Pavla, Barbara HAVELKOVÁ, Kristina KOLDINSKÁ, Eva KÜHNOVÁ, Zdeněk KÜHN a Markéta WHELANOVÁ. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016, s. 241-246. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.

¹⁰⁵ Ustanovení § 4 odst. 3 AntiDZ.

(ať již stížností vůči svému nadřízenému nebo podáním žaloby). Jako příklad může posloužit situace, kdy zaměstnankyně z důvodu sexuálního obtěžování podá žalobu na svého nadřízeného a v důsledku toho je s ní ukončen pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti. Nebo pokud zdravotnické zařízení v návaznosti na podanou diskriminační žalobu z důvodu zdravotního postižení jednoho z klientů přijme opatření, která se negativně dotknou všech klientů.¹⁰⁶ Obavy z případného pronásledování jsou častými důvody toho, proč oběti diskriminace diskriminační zacházení přecházejí a příslušným orgánům jej neoznamují.¹⁰⁷

Pokyn k diskriminaci definuje AntiDZ jako „*chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.*“¹⁰⁸ Za navádění k diskriminaci označuje AntiDZ „*chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.*“¹⁰⁹ Obě formy směřují k naplnění diskriminace, kdy na základě pokynu nebo návodu osoby ve vztahu nadřízenosti vůči osobě ve vztahu k ní podřízené (pokyn k diskriminaci) či bez tohoto vztahu nadřízenosti a podřízenosti (navádění k diskriminaci), má dojít k diskriminaci třetí osoby. K takovému jednání přitom nemusí vůbec dojít na pracovišti, pro které jsou vztahy nadřízenosti a podřízenosti typické. Za vztah nadřízenosti a podřízenosti může být v některých případech označen i vztah mezi zákazníkem a dodavatelem. Příkladem tedy může být situace, kdy zákazník upozorní dodavatele, že nebude zboží přebírat od zaměstnance dodavatele příslušejícího k etnické menšině.¹¹⁰ Případně situace, kdy zaměstnavatel informuje agenturu práce o svých preferencích na zaměstnance s tím, že černošské nebo muslimské zaměstnance přijímat nebude.¹¹¹

2.2.7 Pozitivní opatření (diskriminace pozitivní)

Pozitivní diskriminace představuje rozdílné zacházení s osobou či skupinou osob, a to za účelem jejich zvýhodnění v přístupu k určitému statku či jeho distribuci, k jehož přístupu nebo k jehož distribuci je taková osoba či skupina osob ve společnosti významně

¹⁰⁶ BOUČKOVÁ, Pavla, Barbara HAVELKOVÁ, Kristina KOLDINSKÁ, Eva KÜHNOVÁ, Zdeněk KÜHN a Markéta WHELANOVÁ. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016, s. 252-253. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.

¹⁰⁷ ŠABATOVÁ, Anna, Petr POLÁK, Jiří ŠAMÁNEK, et al. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti: Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv*. Kancelář veřejného ochránce práv, 2015, s. 50.

¹⁰⁸ Ustanovení § 4 odst. 4 AntiDZ.

¹⁰⁹ Ustanovení § 4 odst. 5 AntiDZ.

¹¹⁰ BOUČKOVÁ, Pavla, Barbara HAVELKOVÁ, Kristina KOLDINSKÁ, Eva KÜHNOVÁ, Zdeněk KÜHN a Markéta WHELANOVÁ. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016, s. 253-254. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.

¹¹¹ ELLIS, Evelyn a Philippa WATSON. *EU anti-discrimination law*. Second edition. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, [2012], s. 176. ISBN 978-0-19-969846-2 (překlad autorky).

znevýhodněna nebo podhodnocena. Jde tedy o diskriminaci, která není zakázána, naopak je považována za žádoucí za účelem zlepšení situace dotčené osoby nebo skupiny osob.

Z hlediska pojetí rovnosti ji lze ospravedlnit materiálním pojetím rovnosti, neboť cílem pozitivní diskriminace je nastolení rovnosti příležitostí či rovnosti výsledků.¹¹² Michal Bobek k tomuto konceptu uvádí: „*V podstatě diskriminujeme „většinu“ proto, aby v budoucnu nemuselo k žádné diskriminaci docházet.*“¹¹³ Menšina je tedy záměrně pozitivně diskriminována prostřednictvím přijatých opatření, a to vše za účelem toho, aby byla již existující diskriminace zmírněna či k ní v budoucnu nedocházelo.

Mezi argumenty sloužící k podpoře přijímání pozitivních opatření je možno zařadit (i) nápravu předchozích křivd (v minulosti znevýhodněná skupina obyvatel si zaslouží zvýhodnění v dnešní době, aby způsobené křivdy byly odčiněny), (ii) redistribuci statků (zajištění snadnějšího přístupu podhodnoceného pohlaví k určitým pracovním pozicím), (iii) větší reprezentaci menšinových skupin/argument diverzitou (multikulturní vzdělávání bude mít pozitivní vliv na budoucí spolupráci zaměstnanců, kteří se s různými etnickými menšinami seznámí již v rámci přípravy na své budoucí zaměstnání) a (iv) větší sociální soudržnost, snižování společenského napětí (začleněná národnostní či etnická menšina je potenciálně méně problematická pro většinu, než v případě její izolace od většiny).¹¹⁴

Opatření přijímaná v rámci pozitivní diskriminace mají různou formu a také různou délku trvání. Většinou vyžadují přímou intervenci ze strany státu či neziskového sektoru a v rámci své časové působnosti jsou ohraničena dosažením požadovaného výsledku. Mezi tato opatření můžeme zařadit ta, která identifikují a odstraňují diskriminační překážky spočívající ve způsobu testování nebo v podmínkách nábory, které znevýhodňují určité skupiny, dále v provádění různých terénních aktivit s cílem podpořit zastoupení podhodnocené skupiny osob ve vztahu ke společenskému prostředí, dále důraz na zvýšení rozmanitosti pracovních míst ve vertikální i horizontální rovině pracovního trhu, dále představení různých vzdělávacích programů pro podhodnocené skupiny s ohledem na zvýšení povědomí o jejich právech a dále stanovení cílů pro nadřizené pracovníky s ohledem na podpoření vyšší diversity v přijímání nových zaměstnanců, v jejich kariérním povýšení atd.¹¹⁵ Nutno však konstatovat, že pozitivní opatření by měla být směřována a aplikována zejména

¹¹² BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007, s. 23. Beckova edice ABC. ISBN 978-807-1795-841.

¹¹³ Tamtéž, s. 23.

¹¹⁴ Tamtéž, s. 28-29.

¹¹⁵ BAMFORTH, Nicolas, Maleiha MALIK a Colm O'CINNEIDE. *Discrimination law: theory and context: text and materials*. London: Sweet & Maxwell, 2008, s. 346. ISBN 978-0-421-55440-5 (překlad autorky).

ve veřejnoprávních vztazích, tzn. že by jimi neměly být obligatorně zatěžovány nestátní subjekty, nejsou-li pro to dány výjimečné a přesvědčivé důvody.¹¹⁶ Přijímání pozitivních opatření je výslovně předpokládáno právní úpravou. Jejich praktické uplatnění si však vyžadovalo korekturu ze strany SDEU.¹¹⁷

Ve věci *Kalanke*¹¹⁸ SDEU rozhodl, že v situaci, kdy národní právo automaticky a bezpodmínečně upřednostňuje ženu na pozici, o níž se uchází i stejně kvalifikovaný muž, jde taková právní úprava nad rámec smyslu pozitivních opatření. Eckhard Kalanke se v rámci svého povýšení ucházel o pozici ve správě parků města Brémy. O stejnou pozici usilovala i Heike Glißmann a vzhledem k tomu, že ženy byly na takové pozici v rámci svého zastoupení podhodnoceny, byla automaticky dána přednost jí před panem Kalanke. Ten namítl, že takové automatické dávání přednosti představuje diskriminační jednání, a SDEU mu dal za pravdu. Ve věci *Marschall*,¹¹⁹ časově rozhodnuté po rozhodnutí ve věci *Kalanke*, SDEU diskriminaci neshledal, neboť za situace, kdy jsou ženy na určité pracovní pozici podhodnoceny a o takovou pozici usilují jako uchazeči muž a žena se shodnou kvalifikací, může být dána přednost ženě za předpokladu, že specifické okolnosti nepovedou k rozhodnutí upřednostnit muže, přičemž taková možnost byla předvídána i vnitrostátním právem. Pozitivní opatření se však nemusí týkat jen hodnocení uchazečů o zaměstnání. Ve věci *Lommers*,¹²⁰ se SDEU zabýval otázkou, zda možnost hlídání dětí ve školce zřízené v rámci zaměstnavatele nabízená přednostně ženám je diskriminační. SDEU dovodil, že takové opatření mělo za cíl navýšit a podpořit počet žen pracujících u nizozemského Ministerstva zemědělství, a jako takové jej lze hodnotit za v souladu s antidiskriminační legislativou.

Zhodnocením judikatury SDEU týkající se pozitivních opatření lze dospět k závěru, že podstata pozitivních opatření netkví v absolutním nebo rigidním upřednostňování podhodnocené skupiny osob, nejčastěji podhodnoceného pohlaví, které by v konečném důsledku vedlo k obrácené diskriminaci častěji zastoupené skupiny osob. Jejich smyslem je

¹¹⁶ KHAITAN, Tarunabh. *A theory of discrimination law*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, 2015, s. 239. ISBN 978-0-19-965696-7 (překlad autorky).

¹¹⁷ Mezi nejčastěji citovaná rozhodnutí SDEU týkající se pozitivních opatření patří rozsudek SDEU ze dne 17. října 1995, *Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*, (C-450/93), rozsudek SDEU ze dne 11. listopadu 1997, *Marschall v. Land Nordrhein Westfalen*, (C-409/95), rozsudek SDEU ze dne 30. března 2000, *Badeck v. Hessischer Ministerpräsident*, (C-158/97), rozsudek SDEU ze dne 6. července 2000, *Abrahamsson and Anderson v. Fogelqvist*, (C-407/98), rozsudek SDEU ze dne 7. prosince 2000, *Schnorbus*, (C-79/99), rozsudek SDEU ze dne 19. března 2002, *Lommers v. Minister van Landbouw*, (C-476/99), rozsudek SDEU ze dne 30. září 2004, *Serge Briheche v. Francie*, (319/03).

¹¹⁸ Rozsudek SDEU ze dne 17. října 1995, *Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*, (C-450/93).

¹¹⁹ Rozsudek SDEU ze dne 11. listopadu 1997, *Marschall v. Land Nordrhein Westfalen*, (C-409/95).

¹²⁰ Rozsudek SDEU ze dne 19. března 2002, *Lommers v. Minister van Landbouw*, (C-476/99).

zajištění určité garance objektivního hodnocení, které bude brát v potaz všechna specifická kritéria dotčených osob, což může v některých případech vést k tomu, že přednost může být dána i uchazeči, který není na pracovní pozici podhodnocen.¹²¹

2.3 Pracovněprávní vztahy

Evropské ani české právo definici pracovněprávních vztahů neobsahuje. S ohledem na znění § 1 ZP je za pracovněprávní vztahy možné označit „*právní (právem upravené) vztahy mezi subjekty – osobami účastnícími se pracovního procesu v extenzivním slova smyslu, jejichž obsahem jsou vzájemná práva a povinnosti těchto osob.*“¹²² Z hlediska jejich předmětu je lze dělit na pracovněprávní vztahy individuální a pracovněprávní vztahy kolektivní.¹²³ Jejich bližší představení následuje níže.

2.3.1 Druhy pracovněprávních vztahů

„*Individuální pracovněprávní vztahy jsou ty, jejichž předmětem je konání závislé práce za odměnu zaměstnancem.*“¹²⁴ V teorii lze nalézt jejich další dělení, a to na základní pracovněprávní vztahy, mezi které lze zařadit pracovní poměry a vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. A dále vztahy související se základními pracovněprávními vztahy, ať už z důvodu své budoucí povahy (např. předcházejí uzavření pracovního poměru) nebo proto, že jsou s nimi souběžné (např. v oblasti péče o zaměstnance), nebo proto, že jsou od těchto vztahů odvozené či na jejich existenci nezávislé (např. odpovědnostní vztahy nebo vztahy vyplývající z konkurenční doložky).¹²⁵

Kolektivní pracovněprávní vztahy jsou ty, v nichž nevystupuje individuálně určený zaměstnanec ani individuálně určený zaměstnavatel, ale jejich zástupci (odborové organizace, rady zaměstnanců, stát apod.). Jejich předmětem není výkon závislé práce, ale způsob a podmínky, za jakých bude tato práce vykonávána.¹²⁶

¹²¹ LANDAU, Eve C. a Yves BEIGBEDER. *From ILO standards to EU law: the case of equality between men and women at work*. Boston: Martinus Nijhoff Publishers, 2008, s. 232. ISBN 978-90-04-15718-7 (překlad autorky).

¹²² BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 58. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

¹²³ Autorka si je vědoma toho, že vymezit pracovněprávní vztahy obsahově přesně s ohledem na teorii a zákonná ustanovení ZP je komplikovanější, než jak v této práci sama uvádí. Pracovněprávní vztahy v této práci proto obsahově vymezuje zejména s ohledem na jejich použití v kontextu antidiskriminačního práva.

¹²⁴ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 58. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

¹²⁵ Tamtéž, s. 58-59.

¹²⁶ Tamtéž, s. 58.

Vedle individuálních a kolektivních pracovněprávních vztahů je možné zmínit ještě další právní vztahy účasti na práci. Do nich lze zařadit ty, na které se „*ZP vztahuje, pokud to výslovně stanoví (přímá působnost) nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy (delegace), a dále ty vztahy, které se řídí ZP, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak (subsidiarity).*“¹²⁷

S ohledem na obsahové pojetí pracovněprávních vztahů lze z hlediska antidiskriminačního práva dovodit, že diskriminace se bude častěji týkat pracovněprávních vztahů individuálních než kolektivních. S ohledem na pracovní poměr pak lze dovodit, že diskriminace není omezena jen na jeho trvání, ale vztahuje se i na otázky přístupu k zaměstnání (diskriminační inzerce, nevhodné otázky budoucího zaměstnavatele na pracovním pohovoru, nepřijetí zaměstnance na pracovní pozici z diskriminačního důvodu) a může pracovní poměr v některých případech i přetrvat (pokud soud například uzná rozvázání pracovního poměru za diskriminační a přizná náhradu způsobené újmy).

2.3.2 Pojmy související s diskriminací v pracovněprávních vztazích

Na místě, jež se týká pracovněprávních vztahů, je také nutno zmínit obsah pojmů, které jsou často užívány ve spojitosti s diskriminací. Jedná se zejména o mobbing, bossing, bullying, skleněný strop, skleněný výtah, gender mainstreaming či horizontální a vertikální segregaci pracovního trhu.

První tři zmíněné pojmy, tj. mobbing, bossing, bullying souvisejí s nepřátelským prostředím na pracovišti, které svou intenzitou vytváří psychický tlak na zaměstnance a vede od jeho izolace od pracovního kolektivu až po jeho rozhodnutí zaměstnání opustit. O mobbing se jedná tehdy, je-li zdrojem tohoto psychického tlaku celý pracovní kolektiv, který různými verbálními či neverbálními způsoby obtěžuje zaměstnance v nevoli. K takovému jednání přitom dochází v mezích interních i pracovních předpisů. Bossing představuje totožnou situaci, zdrojem psychického nátlaku je však nadřízený zaměstnanec. Bullying pak označuje situaci, kdy je zaměstnanec vystaven nepřiměřeným, nesplnitelným nebo zneužívajícím úkolům a pokynům ze strany svého nadřízeného.¹²⁸

¹²⁷ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 59. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

¹²⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 57-58. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.

Skleněný strop a skleněný výtah jsou pojmy, které souvisejí se stereotypy charakteristickými pro pracovní prostředí zejména z hlediska pohlaví zaměstnanců. Převážně pro ženy je proto charakteristický pojem skleněný strop (v zahraniční literatuře často doplňován ještě pojmem „*sticky floor*“), který představuje určité neviditelné a skryté překážky často spočívající v nedůvěře a nedostatku uznání ze strany nadřízených, které brání ženám dostat se v kariérním postupu výše nebo dosáhnout lepší odměny. Skleněný výtah naopak souvisí spíše s muži a určitými pozitivními předsudky ze strany zaměstnavatelů a nadřízených spočívajících v tom, že muži zastanou víc práce, kvalitněji a rychleji, což je vynáší v kariérním postupu a ve výši jejich odměny rychleji vzhůru.¹²⁹

Gender mainstreaming nebo někdy též pouze mainstreaming představuje pojem související s přijímanými opatřeními zajišťujícími rovné zacházení a zákaz diskriminace zejména z důvodu pohlaví nebo rasy. Cílem těchto opatření orientovaných na (gender) mainstreaming je vyvážené zastoupení obou pohlaví či zvýšení rasové rozmanitosti v pracovních odvětvích s důrazem na podporu toho pohlaví či rasy, které jsou v konkrétním případě podhodnoceny.¹³⁰ Obsahem (gender) mainstreamingu je tedy vytvoření a implementace opatření, která kladou důraz na rovné zacházení a zákaz diskriminace, která jsou posazena do souvislostí s aktuálně problematickými otázkami ve společnosti, přičemž je současně účinnost těchto opatření monitorována a vyhodnocována.¹³¹ Právní základ pro (gender) mainstreaming lze nalézt přímo v primárním právu EU¹³² a v jeho provedené formě i v právu sekundárním.¹³³

Nabídka práce i poptávka po ní určuje aktuální situaci na pracovním trhu. O segregaci pracovního trhu mluvíme tehdy, je-li nabídka i poptávka nerovnoměrně vyvážena ve vztahu k některému z diskriminačních důvodů. Nejčastěji je tomu tak ve vztahu k diskriminačnímu důvodu pohlaví, nicméně segregaci můžeme často pozorovat i ve vztahu k ostatním důvodům

¹²⁹ SMETÁČKOVÁ, Irena a Klára VLKOVÁ, ed. *Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, 2005, s. 36. ISBN 80-903331-2-5.

¹³⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 57. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.

¹³¹ ELLIS, Evelyn a Philippa WATSON. *EU anti-discrimination law*. Second edition. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, [2012], s. 177. ISBN 978-0-19-969846-2 (překlad autorky).

¹³² Čl. 10 SFEU stanoví: „Při vymezování a provádění svých politik a činností se Unie zaměřuje na boj proti jakékoli diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.“

¹³³ Čl. 29 směrnice 2006/54 stanoví: „Členské státy berou aktivně v úvahu cíl a rovnosti mezi muži a ženami při vypracovávání a provádění právních a správních předpisů, politik a činností v oblastech uvedených v této směrnici.“

jako je např. rasa, etnický původ, věk či zdravotní postižení. Hovoříme-li o horizontální segregaci, je toto nerovnoměrné vyvážení patrné v určité pracovní oblasti (vyšší zastoupení žen než mužů v administrativní oblasti, naopak vyšší zastoupení mužů než žen v automobilovém průmyslu). Vertikální segregace je pak patrná ve vztazích nadřízenosti a podřízenosti v rámci hierarchie některých zaměstnavatelů (více žen v kariéře nižších pozicích, více mužů v kariéře vyšších pozicích).¹³⁴

2.4 Systémy sociálního zabezpečení

Určité prostředky sociální ochrany se ve společnosti vyvíjely již od 16. století. Zprvu tato sociální ochrana cílila především na chudé a sociálně slabší, v průběhu 19. a 20. století se ochrana postupně rozšiřovala. Dnes je sociální ochrana poskytována lidem v případě sociálních událostí jako je rodičovství a mateřství, nezaopatřenost dítěte, nemoc a úraz, invalidita, stáří, smrt, nezaměstnanost a chudoba.¹³⁵ Ochranu před nimi lze poskytovat prostřednictvím systému sociálního pojištění, sociálního zaopatření či podpory, sociální pomoci či sociálních služeb.

Evropské právo vedle toho rozlišuje mezi dávkami sociálního zabezpečení (kam jsou dle nařízení 883/2004¹³⁶ řazeny dávky v nemoci, mateřské a otcovské dávky, dávky v invaliditě, dávky ve stáří, pozůstalostní dávky, dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání, pohřebné, dávky v nezaměstnanosti, předdůchodové dávky a rodinné dávky) a dávkami sociální a zdravotní pomoci (kam jsou řazeny chudinské dávky, dávky pro oběti válek a zvláštní nepříspěvkové dávky).¹³⁷

Přestože každý z členských států EU má vlastní systém sociálního zabezpečení, všechny mají jeden společný cíl. Usilují o dosažení lidské důstojnosti v případech nastalé sociální události, s níž se musí konkrétní osoba ekonomicky vyrovnat. Respekt k lidské důstojnosti tak můžeme označit za spojovací článek mezi sociálním zabezpečením a antidiskriminačním právem.

¹³⁴ Informace jsou dostupné na webových stránkách ČSÚ: *Gender: Základní pojmy* [online]. [cit. 2019-01-13]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy.

¹³⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. Vyd. 2. V Praze: C.H. Beck, 2013, s. 66. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-474-2.

¹³⁶ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení.

¹³⁷ KVASNICOVÁ, Jana a Jiří ŠAMÁNEK a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 46. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-879-6.

2.4.1 Specifika jednotlivých systémů

Ochranu před sociálními událostmi lze poskytovat způsoby, jež jsou pro jednotlivé systémy charakteristické. Rozdělit je můžeme podle toho, zda jsou obligatorní či fakultativní povahy, podle jejich osobního i věcného rozsahu či podle jejich organizační správy. Jak již bylo uvedeno výše, mezi jednotlivé systémy řadíme v českém právu sociální pojištění, sociální zaopatření a podporu, sociální pomoc a sociální služby. Jejich ústavní základ netkví v Ústavě, ale v LZPS a jejích čl. 26, 30, 31 a 32.¹³⁸

Sociální pojištění představuje systém, prostřednictvím kterého se osoba sama povinně pojišťuje (případně někdo jiný takovou osobu povinně pojišťuje) pro případ sociální události nastalé v budoucnu. Okruh povinně pojištěných osob i okruh plátců pojistného, jakož i podmínky vzniku, trvání a výše nároku včetně rozsahu pojištěných sociálních událostí, stanoví právní předpisy. Právní předpisy stanoví i procesní pravidla, způsob správy a financování tohoto systému. V kontextu českého práva můžeme sociální pojištění dále klasifikovat na zdravotní pojištění,¹³⁹ nemocenské pojištění,¹⁴⁰ důchodové pojištění,¹⁴¹ penzijní připojištění,¹⁴² pojištění a zabezpečení v nezaměstnanosti a pojištění a zabezpečení při pracovních úrazech a nemocech z povolání.¹⁴³

Sociální zaopatření a podpora představují systém peněžitých dávek vyplácených ze státního rozpočtu osobám, kterým na ně vznikl nárok, a to bez toho, že by tyto osoby do něj musely předem finančně přispívat (jako tomu je v případě sociálního pojištění). V českém právu je tento systém uplatňován prostřednictvím státní sociální podpory, jež předkládá soubor dávek¹⁴⁴ poskytovaných v závislosti na výši příjmu (jedná se o tzv. dávky testované, a to přídavek na dítě, příspěvek na bydlení, porodné) a soubor dávek bez ohledu na výši příjmu (tzv. dávky netestované, a to rodičovský příspěvek a pohřebné).¹⁴⁵

Sociální pomoc je systém, který cílí na občany, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, na staré či zdravotně postižené občany, na nízkopříjmové a rozvrácené rodiny či osoby

¹³⁸ BECKER, Ulrich, Danny PIETERS, Friso ROSS a Paul SCHOUKENS, ed. *Security: a general principle of social security law in Europe*. Groningen: Europa Law Pub., 2010, s. 69. ISBN 978-90-8952-063-0 (překlad autorky).

¹³⁹ Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů.

¹⁴⁰ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

¹⁴¹ Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

¹⁴² Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením.

¹⁴³ KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018, s. 12-13. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0.

¹⁴⁴ Ustanovení § 2 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

¹⁴⁵ KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018, s. 13-14. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0.

dezintegrované (osoby závislé na alkoholu, drogách, osoby propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody, bezdomovce apod.). Příjemci dávek z tohoto systému do něj předem nepřispívají, nicméně pro účely určení nároku na dávky je u nich ověřována potřebnost takové dávky. V českém systému sociální pomoci je pomoc poskytována prostřednictvím dávek v hmotné nouzi¹⁴⁶ (příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení, mimořádná okamžitá pomoc) a prostřednictvím dávek sociální péče (příspěvky pro osoby zdravotně postižené,¹⁴⁷ příspěvek na péči¹⁴⁸).¹⁴⁹

Sociální služby¹⁵⁰ představují činnosti poskytované ze strany buď veřejnoprávní instituce nebo ze strany soukromoprávní instituce, jež disponuje příslušnou licenci či akreditací ze strany státu, případně též mohou být služby poskytované současně z veřejnoprávních prostředků za podpory soukromoprávních institucí. V českém právu můžeme sociální služby rozdělit mezi sociální poradenství (např. poskytování informací za účelem řešení nepříznivých životních událostí, poskytování informací o právech a povinnostech žadatelů či o dostupnosti služeb apod.), dále služby sociální péče (např. pečovatelská služba, domovy pro seniory, chráněné bydlení apod.) a služby sociální prevence (např. azylové domy, terénní programy, kontaktní centra apod.).¹⁵¹

V rámci evropského práva a úpravy sociálního zabezpečení v EU se nehovoří o harmonizaci (dosažení souladu) jednotlivých systémů, ale o jejich konvergenci (sblížení) či koordinaci (přizpůsobení) tak, aby výhody, které poskytují, bylo možno čerpat i v přeshraničních vztazích.¹⁵² Jedním z principů, na kterých je jejich koordinace mimo jiné také založena, je právě i zásada rovného zacházení.

2.4.2 Projevy diskriminace v sociálním zabezpečení

Diskriminace v sociálním zabezpečení se projevuje podobně jako v případě jejího projevu v pracovněprávních vztazích. Můžeme ji proto zaznamenat jak v oblasti přístupu k dávkám sociálního zabezpečení ve vztahu ke vzniku nároku na jejich výplatu, tak v rámci

¹⁴⁶ Ustanovení § 4 odst. 1 zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi.

¹⁴⁷ A to příspěvek na mobilitu a příspěvek na zvláštní pomůcku podle § 2 zákona č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů.

¹⁴⁸ Ustanovení § 7 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

¹⁴⁹ KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018, s. 14-15. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0.

¹⁵⁰ Upraveny v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

¹⁵¹ KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018, s. 15. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0.

¹⁵² Tamtéž, s. 37.

trvání jejich výplaty, pokud jde o jejich výši, a samozřejmě též ve vztahu k zániku podmínek pro jejich výplatu ze strany oprávněné osoby. Takováto diskriminace je v každém případě nežádoucí. Zasahuje primárně ekonomickou situaci diskriminované osoby, ale v konečném důsledku i její lidskou důstojnost.

V souvislosti s uplatňováním rovnosti v sociálním zabezpečení je tedy nutno hovořit o rovných podmínkách všech osob v poskytování jednotlivých dávek, tj. o rovnosti šancí, jež však nepředstavuje rovnost absolutní, jež by znamenala poskytování stejného plnění všem osobám.¹⁵³

2.5 Shrnutí

Pojmy rovnost a diskriminace byly výše vysvětleny s ohledem na jejich historický vývoj včetně popsání konceptů, které jsou aktuální v dnešní době. V případě rovnosti bylo popsáno její formální a materiální pojetí se všemi výhodami i nedostatky. Diskriminace byla vysvětlena s ohledem na legální zakotvení přímé a nepřímé diskriminace v právní úpravě a s ohledem na její další projevy, jež jsou rovněž hodnoceny za diskriminační jednání. Vedle těchto pojmů byly vysvětleny i pojmy, které s (ne)rovným zacházením a zákazem diskriminace v pracovněprávních vztazích a systémech sociálního zabezpečení rovněž souvisejí. Obsah pojmů pracovněprávní vztahy a systémy sociálního zabezpečení byl vysvětlen z teoretického hlediska za účelem nastínění rozsahu, v jakém je rovné zacházení a zákaz diskriminace v této disertační práci zkoumán.

Jak je zřejmé, některé pojmy lze v právní úpravě legálně zakotvit. Je tomu tak v případě pojmů, které vedou ke vzniku odpovědnosti diskriminující osoby ve vztahu k oběti diskriminace, neboť odpovědnostní vztah si vyžaduje přesné označení podmínek svého vzniku. Tak je tomu např. v případě definice přímé a nepřímé diskriminace. Některé pojmy definované v právní úpravě vůbec nejsou, neboť definovat např. pojem rovnosti v podstatě ani nijak legálně nelze. Na některé definice si teorie naopak bude muset počkat a jejich legální zakotvení bude podle názoru autorky ku prospěchu věci. Tak je tomu např. v případě definování vícenásobné diskriminace včetně vyjasnění jejího sankcionování.

Ze shora uvedeného vyplývá, že definovat jednotlivé pojmy týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích a systémech sociálního zabezpečení nebo předložit jejich jednoznačný význam je komplikované. Je tomu především

¹⁵³ KVASNICOVÁ, Jana a Jiří ŠAMÁNEK a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 44. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-879-6.

proto, že koncepty rovnosti a diskriminace se odvíjejí od jejich interpretace, která je závislá na historických, kulturních a současných společenských okolnostech, které obsahy těchto pojmů významně a v podstatě neustále formují.

Princip rovnosti včetně zákazu diskriminace představuje jeden ze základních principů evropského práva. Přestože se jeho zakotvení v právní úpravě EU vyvíjelo nikoli jako lidskoprávní hodnota, ale zejména s ohledem na ekonomickou integraci EU, představuje dnes nedílnou součást primárního a sekundárního práva, bez nichž by svobody týkající se volného pohybu osob, zboží, služeb a kapitálu nemohly věcně obstát a bez nichž by se tyto svobody a principy nemohly nikdy plně využít na vnitrostátní úrovni členských států EU. Významnost principu rovnosti ostatně zdůrazňuje i SDEU, který jej řadí mezi obecné zásady evropského práva.

3. Právní úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace v ČR a EU

Jen velmi málo právních principů obdrželo z hlediska svého legálního zakotvení tolik pozornosti jako rovné zacházení a zákaz diskriminace. OSN, MOP, Rada Evropy a samozřejmě i EU, všechny tyto instituce byly v přijímání právních instrumentů sloužících k ochraně rovnosti značně iniciativní. EU tuto iniciativu zahájila přijetím ustanovení o rovné odměně pro muže a ženy, jež bylo následováno zákazem diskriminace z důvodu státní příslušnosti a pohlaví.¹⁵⁴ V průběhu celé druhé poloviny 20. století pak bylo rovné zacházení a zákaz diskriminace ústředním motivem evropské integrace a součástí ustanovení jak primárního, tak sekundárního práva EU. V souvislosti s rozšiřováním EU pak rovné zacházení a zákaz diskriminace nabývaly na významu i v nových členských státech EU. Také ČR harmonizovala svůj právní řád tak, aby vyhovoval požadavkům evropského práva,¹⁵⁵ a iniciativy v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace završila v roce 2009 přijetím AntiDZ.

Následující výklad představí jednotlivé právní předpisy týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace v českém a evropském právu. Pozornost bude zaměřena na právní předpisy, jež jsou páteří současného antidiskriminačního práva a jsou aktuálně platné a účinné.

3.1 Česká právní úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace

V českém právním řádu byl zákaz diskriminace vůbec poprvé zakotven v zákoně č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele,¹⁵⁶ a postupně našel své místo v právních předpisech různé právní síly napříč různými právními odvětvími. V oblasti pracovněprávních vztahů se uplatňuje zejména v právní úpravě pracovního a služebního poměru a v právní úpravě zaměstnanosti. V oblasti sociálního zabezpečení pak v zejména oblasti pracovníků migrujících v EU za prací včetně jejich rodinných příslušníků a v nediskriminačním přístupu k jednotlivým dávkám, pokud jde o podmínky vzniku nároku na dávky, jejich výplatu a výši. Podrobnější výklad české právní úpravy následuje níže.

¹⁵⁴ BLANPAIN, Roger a Michele COLUCCI, ed. *European Labour Law*. Fourteenth Edition. The Netherlands: Kluwer Law International BV, 2014, s. 605. ISBN 978-90-411-5178-0 (překlad autorky).

¹⁵⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. Vyd. 2. V Praze: C.H. Beck, 2013, s. 36-37. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-474-2.

¹⁵⁶ Ustanovení § 6 zákona č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele stanoví: „*Prodávající nesmí při prodeji výrobků nebo poskytování služeb spotřebitele diskriminovat.*”

3.1.1 Rovné zacházení a zákaz diskriminace v ústavním právu ČR

LZPS klade důraz na rovnost hned ve svém čl. 1 odst. 1, jenž stanoví, že „*Lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezczizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.*“ Uvedením rovnosti hned v úvodu LZPS je předestřeno hodnotové vyjádření tohoto dokumentu, z něhož je zřejmé, že rovnost představuje jeden z jeho ústředních motivů. Rovnost lze výslovně nalézt v obsahu LZPS v podmínkách výkonu aktivního a pasivního volebního práva¹⁵⁷ a v přístupu k soudní ochraně.¹⁵⁸ V souvislosti s pracovněprávními vztahy a sociálním zabezpečením ji pak lze dovozovat zejména z Hlavy čtvrté upravující hospodářská, sociální a kulturní práva, kde se rovnost promítá např. do práva na spravedlivou odměnu za práci,¹⁵⁹ do ochrany žen, mladistvých a zdravotně postižených v pracovněprávních vztazích,¹⁶⁰ do práva na přiměřené zabezpečení ve stáří a na pomoc v hmotné nouzi,¹⁶¹ do práva na ochranu zdraví a na bezplatnou zdravotní péči¹⁶² nebo do ochrany žen v těhotenství.¹⁶³

Vedle LZPS je nutno zmínit i Ústavu, která rovnoprávnost zmiňuje ve své Preambuli¹⁶⁴ a dále čl. 10 Ústavy, prostřednictvím něhož jsou součástí českého právní řádu i všechny vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament ČR souhlas a jimiž je ČR vázána. Mezi ně lze v oblasti diskriminace zařadit např. Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen či Úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace, obě přijaté na půdě OSN. Dále Úmluvu MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, Úmluvu MOP č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení nebo Úmluvu MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání). A samozřejmě nelze opomenout EÚLP přijatou v rámci Rady Evropy, jejíž čl. 14 je pro mezinárodní antidiskriminační právo stěžejní, a k jejímuž obsahu se hlásí i EU.

S ohledem na výše uvedené lze konstatovat, že princip rovnosti a zákazu diskriminace je na ústavní úrovni zastoupen jednak v LZPS a Ústavě, a jednak je jeho přítomnost v českém

¹⁵⁷ Čl. 21 odst. 3 a 4 LZPS.

¹⁵⁸ Čl. 37 odst. 3 LZPS.

¹⁵⁹ Čl. 28 LZPS.

¹⁶⁰ Čl. 29 odst. 1 a 2 LZPS.

¹⁶¹ Čl. 30 odst. 1 a 3 LZPS.

¹⁶² Čl. 31 LZPS.

¹⁶³ Čl. 32 odst. 2 LZPS.

¹⁶⁴ Preambule Ústavy stanoví: „(...) v duchu nedotknutelných hodnot lidské důstojnosti a svobody jako vlast rovnoprávných, svobodných občanů, kteří jsou si vědomi svých povinností vůči druhým a zodpovědnosti vůči celku, (...)”.

právním řádu nutno dovozovat i z mezinárodních smluv, jež jsou součástí českého právního řádu.

3.1.2 Antidiskriminační zákon

Stěžejním právním předpisem upravujícím rovné zacházení a zákaz diskriminace v českém právu je AntiDZ.

Jeho působnost je vymezena v § 1 odst. 1 AntiDZ, který povinnost dodržování rovného zacházení a zákazu diskriminace stanoví pro oblast pracovněprávních vztahů (v rámci práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, v rámci pracovních a služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, v rámci členství v odborových organizacích, radách zaměstnanců, organizacích zaměstnavatelů či profesních komorách),¹⁶⁵ dále v sociálním zabezpečení včetně přiznání a poskytování sociálních výhod,¹⁶⁶ v přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování¹⁶⁷ a dále v přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, včetně odborné přípravy¹⁶⁸ a v přístupu ke zboží a službám včetně bydlení a jejich poskytování.¹⁶⁹

Působnost AntiDZ je z obsahového hlediska možno považovat za zdařile vymezenou, neboť jak vyplývá z výzkumu VOP, diskriminaci čelí lidé nejčastěji při uplatňování práva na zaměstnání (66 % respondentů uvedlo zkušenosti s diskriminací nejčastěji při hledání práce). Za nimi následuje 38 % respondentů se zkušeností s diskriminací při výkonu práce, dále při pořizování zboží nebo služeb (21 %), ve zdravotnictví (18 %), v bydlení (9 %) a ve vzdělání (7 %). Všechny tyto oblasti jsou právní úpravou AntiDZ pokryty a jen 10 % respondentů výzkumu VOP označilo diskriminaci jinde (a zřejmě tedy i mimo působnost AntiDZ).¹⁷⁰

Ochrana před diskriminací je v působnosti AntiDZ poskytována taxativním výčtem diskriminačních důvodů uvedeným v § 2 odst. 3 AntiDZ. Jedná se o diskriminační důvody rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru a v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis EU z oblasti volného pohybu pracovníků, i důvod státní

¹⁶⁵ Ustanovení § 1 odst. 1 písm. a) až e) AntiDZ.

¹⁶⁶ Ustanovení § 1 odst. 1 písm. f) a g) AntiDZ.

¹⁶⁷ Ustanovení § 1 odst. 1 písm. h) AntiDZ.

¹⁶⁸ Ustanovení § 1 odst. 1 písm. i) AntiDZ.

¹⁶⁹ Ustanovení § 1 odst. 1 písm. j) AntiDZ.

¹⁷⁰ ŠABATOVÁ, Anna, Petr POLÁK, Jiří ŠAMÁNEK, et al. *Diskriminace v ČR: obět' diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti: Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv*. Kancelář veřejného ochránce práv, 2015, s. 14.

příslušnosti.¹⁷¹ Vedle toho je v § 2 odst. 4 AntiDZ konstatováno, že „*Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.*“ Taxativní výčet diskriminačních důvodů představuje uzavřený seznam chráněných důvodů, který nemůže být jakýmkoli výkladem (nejčastěji soudním) interpretačně rozšiřován o nové důvody.

Zakotvení výčtu diskriminačních důvodů v § 2 odst. 3 AntiDZ lze označit za systematicky poněkud nešťastné, neboť toto ustanovení definuje přímou diskriminaci a výčet diskriminačních důvodů je v tomto ustanovení poněkud skryt. Vzhledem k adresátům¹⁷² této právní normy by bylo vhodné dostat lepší přehlednosti a chráněné diskriminační důvody zdůraznit samostatně, podobně jako je tomu v případě přehledně zpracované působnosti AntiDZ. Rovněž některé pojmy lze označit za poněkud neurčité, jimž adresáti AntiDZ nemusí rozumět či si je správně vykládat. To platí např. pro pojem „*pohlavní identifikace*“.¹⁷³

AntiDZ ve svém obsahu dále definuje diskriminaci přímou a nepřímou, jakož i ostatní formy diskriminačního jednání spočívající v obtěžování, sexuálním obtěžování, pronásledování, pokynu k diskriminaci a navádění k diskriminaci.¹⁷⁴ Vysvětluje obsah pojmů odměňování, zajišťování rovného zacházení, povolání, sociální výhoda a zdravotní postižení.¹⁷⁵ Předkládá výčet výjimek z rozdílného zacházení a vysvětluje, jaké jednání není za diskriminaci považováno.¹⁷⁶ Závěrem představuje výčet nároků, jichž se může diskriminovaná osoba domáhat, bude-li je uplatňovat soudní cestou.¹⁷⁷ A v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace zavádí působnost pro činnost neziskových organizací a VOP.¹⁷⁸ Právě tato poslední uvedená ustanovení lze v jeho obsahu označit za stěžejní, neboť na rozdíl od ostatních českých právních předpisů, které rovněž obsahují výčet diskriminačních důvodů či jinak upravují rovné zacházení a zákaz diskriminace, AntiDZ závazně stanoví, čeho se mohou oběti diskriminace domáhat.

¹⁷¹ Státní příslušnost představuje ve výčtu diskriminačních důvodů nový diskriminační důvod, vložený do AntiDZ novelou č. 365/2017 Sb.

¹⁷² Obětí diskriminace se často stávají osoby, jež se špatně orientují v právní úpravě, nedisponují přístupem k internetu nebo neznají jazyk užívaný převážnou většinou obyvatelstva, proto přehledná a jasná právní úprava je prvním krokem k jejímu efektivnímu využívání.

¹⁷³ ŠABATOVÁ, Anna, Petr POLÁK, Jiří ŠAMÁNEK, et al. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti: Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv*. Kancelář veřejného ochránce práv, 2015, s. 83.

¹⁷⁴ Ustanovení § 2 AntiDZ.

¹⁷⁵ Ustanovení § 5 AntiDZ.

¹⁷⁶ Ustanovení § 6 a 7 AntiDZ.

¹⁷⁷ Ustanovení § 10 AntiDZ.

¹⁷⁸ Ustanovení § 11 a 12 AntiDZ.

Zakotvení působnosti neziskových organizací v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace lze jistě hodnotit kladně. Často jsou to právě ony, které obětí diskriminace poskytují první právní pomoc či systematické poradenství, pokud jde o možnosti obrany proti diskriminačnímu zacházení. Stejně tak působnost VOP je v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace nutno hodnotit pozitivně, neboť ten mezi ostatními prostředky ochrany před diskriminací zaujímá významné místo.¹⁷⁹ Pokud jde o soudní ochranu upravenou v § 10 AntiDZ, je nutno poukázat na určité nedostatky tohoto ustanovení.

Bude-li se oběť diskriminace domáhat ochrany před diskriminací soudní cestou podle tohoto zákona, § 10 odst. 1 AntiDZ ji jako první možnost nároků nabízí upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu a přiměřené zadostiučinění. Teprve ukážou-li se tyto nároky jako nepostačující, může být oběti diskriminace ze strany soudu přiznána podle § 10 odst. 2 AntiDZ náhrada nemajetkové újmy v penězích. Výše nemajetkové újmy, kterou bude oběť diskriminace v podaném návrhu požadovat, přitom může být i značně ponížena, neboť soud má při určení její výše moderační právo podle § 10 odst. 3 AntiDZ. Konstrukci tohoto ustanovení, v němž peněžní satisfakce přiznávaná oběti diskriminace je až na sekundárním místě ve vztahu k primárně uvedené nepeněžité satisfakci, bohužel nelze označit za účelný prostředek ochrany, jež je v souladu s evropským právem, které klade důraz na to, aby sankce za diskriminaci byly účinné, přiměřené a odrazující.¹⁸⁰ Bude-li např. zaměstnavatel diskriminovat svého zaměstnance a soud aplikuje čistě gramatický výklad tohoto ustanovení, zaměstnavatel bude povinen se primárně omluvit, ale nikoli uhradit zaměstnanci i nemajetkovou újmu, která jako jediná mu může částečně kompenzovat i náklady vynaložené na soudní spor. Nedostatečné znění § 10 AntiDZ a jeho následná striktní gramatická aplikace ze strany soudů tak účelnost AntiDZ značně snižuje.¹⁸¹

AntiDZ byl přijat před téměř deseti lety. Jeho přijetí bohužel nepředcházela žádná celospolečenská diskuse o potřebě takového zákona v českém právním řádu. Tehdejší prezident republiky Václav Klaus jej označil „za zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní a

¹⁷⁹ Ke zhodnocení postavení VOP mezi ostatními právními prostředky ochrany před diskriminací více viz část pátá disertační práce.

¹⁸⁰ Povinnost účinných, přiměřených a odrazujících sankcí stanoví např. čl. 15 směrnice 2000/43.

¹⁸¹ Srov. např. rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 18. února 2014, č.j. 23 Co 585/2013-147, nebo rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 26. června 2012, č.j. 12 Co 261/2012-263. Zdroj: ŠABATOVÁ, Anna, Petr POLÁK, Jiří ŠAMÁNEK, et al. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti: Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv*. Kancelář veřejného ochránce práv, 2015, s. 100.

jeho dopady za problematické“¹⁸² Ze strany některých politiků bylo jeho schvalování doprovázeno konstatováním, že povinnost jeho přijetí vyplývá z provádění závazků, jež má ČR vůči EU,¹⁸³ aniž by byl zdůrazněn jeho lidskoprávní přesah a společenské benefity s antidiskriminačním právem spojené. I tyto skutečnosti zřejmě vedly k současnému stavu, kdy oběti diskriminace mají sice určité povědomí o jeho existenci, detailnější znalosti o jeho obsahu však na straně jeho adresátů absentují.¹⁸⁴

Z pohledu statistických údajů lze však konstatovat, že iniciativy obětí v oblasti antidiskriminačního práva se za poslední desetiletí zvyšují. Svědčí o tom zvýšený počet stížností podaných k VOP¹⁸⁵ i navyšující se tendence v počtu diskriminačních žalob.¹⁸⁶ K efektivnímu uplatňování jeho ustanovení však vede ještě dlouhá cesta dlážděná mnoha překážkami, jež musí oběti diskriminace překonat.¹⁸⁷ Skutečnost, že je však AntiDZ součástí právního řádu, vytváří nezbytnou půdu pro to, aby tato cesta mohla být jednou shledána úspěšnou.

3.1.3 Rovné zacházení a zákaz diskriminace v právních předpisech ČR

Rovnost a zákaz diskriminace jsou jako hodnoty zakotveny nejen v ústavních zákonech a AntiDZ, ale lze je nalézt i v dalších právních předpisech, upravujících jak pracovněprávní vztahy, tak systémy sociálního zabezpečení. Jak vyplývá z výzkumu VOP,¹⁸⁸

¹⁸² KLAUS, Václav. Dokument: Prezident Václav Klaus vetoval antidiskriminační zákon. *Www.idnes.cz* [online]. Praha: MAFRA, 16. května 2008 [cit. 2019-01-12]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/dokument-prezident-vaclav-klaus-vetoval-antidiskriminacni-zakon.A080516_120452_domaci_jba.

¹⁸³ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007, s. 41. ISBN 978-80-903786-2-9.

¹⁸⁴ ŠABATOVÁ, Anna, Petr POLÁK, Jiří ŠAMÁNEK, et al. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti: Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv*. Kancelář veřejného ochránce práv, 2015, s. 59-60.

¹⁸⁵ BILER, Stanislav, ed. *Výroční zpráva o ochraně před diskriminací 2017* [online]. Kancelář veřejného ochránce práv, 2018, s. 9 [cit. 2018-12-30]. ISBN 978-80-87949-72-6. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyrocní_zpravy/Vyrocní_zprava_o_ochrane_pred_diskriminaci_2017.pdf.

¹⁸⁶ Podle evidence Ministerstva spravedlnosti ČR dostupné na webových stránkách <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html> byly v roce 2010 v ČR zahájeny čtyři diskriminační spory, v roce 2011 dva, v roce 2012 čtyři, v roce 2013 jich bylo deset, v roce 2014 sedmáct, v roce 2015 třináct, v roce 2016 osmáct a v roce 2017 jedenáct. Též viz JANDOVÁ, Darina. Diskriminační spory: Pyrrhova vítězství?. *Bulletin-advokacie.cz* [online]. 2019, 4.1.2019 [cit. 2019-01-11]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/diskriminacni-spory-pyrrhova-vitezstvi>.

¹⁸⁷ K překážkám v ochraně před diskriminací též viz JANDOVÁ, Darina. Diskriminační spory: Pyrrhova vítězství?. *Bulletin-advokacie.cz* [online]. 2019, 4.1.2019 [cit. 2019-01-11]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/diskriminacni-spory-pyrrhova-vitezstvi>.

¹⁸⁸ ŠABATOVÁ, Anna, Petr POLÁK, Jiří ŠAMÁNEK, et al. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti: Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv*. Kancelář veřejného ochránce práv, 2015, s. 94.

nejvíce námitek diskriminace bylo v působnosti ZP podáno v rámci žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Za nimi následovaly žaloby podané v rámci zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, týkající se diskriminačního nepřijetí do zaměstnání.

Pokud jde o ZP, s rovným zacházením a zákazem diskriminace se lze setkat hned v § 1a písm. e) ZP, který rovnost řadí mezi základní zásady pracovněprávních vztahů, vyjadřující hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Ustanovení § 16 odst. 1 ZP upravuje povinnost zaměstnavatelů *„zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“* Ochrana v pracovněprávních vztazích je přitom poskytována před diskriminací z důvodů uvedených v § 16 odst. 2 ZP, a to zejména 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; (...).“* Výčet diskriminačních důvodů je tedy v ZP širší než ten, který nabízí AntiDZ, a na rozdíl od AntiDZ je výčet diskriminačních důvodů v ZP demonstrativní povahy.¹⁸⁹ ZP sice formy diskriminace výslovně neupravuje, nicméně odkazuje na definice, jež obsahuje AntiDZ.¹⁹⁰ V § 16 odst. 4 ZP jsou pak konstatovány výjimky z rozdílného zacházení, jež je přípustné v případech podstatných požadavků nezbytných pro výkon práce. Účel, který výjimky podle tohoto ustanovení sledují, přitom musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci nejsou rovněž považována pozitivní opatření. Pokud jde o právní prostředky ochrany, ty podle § 17 ZP upravuje AntiDZ, nicméně nelze vyloučit, že diskriminace může být namítána i v žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. O opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, a kterými zamezuje diskriminaci na pracovišti, jsou zaměstnanci oprávněni být ze strany zaměstnavatele informováni podle § 279 odst. 1 písm. f) ZP.

Pokud jde o dodržování rovného zacházení a zákazu diskriminace v oblasti služebních poměrů je nutno zmínit zejména zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, a dále zákon č.

¹⁸⁹ HŮRKA, Petr, Petr BEZOUŠKA, Karel ELIÁŠ, Dana ROUČKOVÁ a Zdeněk SCHMIED. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018], s. 83. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1.

¹⁹⁰ Ustanovení § 16 odst. 3 ZP.

361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, a zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

Zákon o státní službě odkazuje v § 98 na úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace uvedenou v ZP, jehož ustanovení § 16 a 17 se na služební vztahy použijí obdobně.

Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů má naopak vlastní úpravu a zakazuje diskriminaci 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.*“¹⁹¹ Ustanovení § 77 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci, obtěžování, sexuální obtěžování, podněcování, navádění anebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Výjimkou z diskriminace je postup podle § 77 odst. 7 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, 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 povinen zajišťovat rovné zacházení pokud jde odbornou přípravu, dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty.¹⁹²

V zákoně o vojácích z povolání jsou rovné zacházení a zákaz diskriminace chráněny prostřednictvím jeho § 2 odst. 3, který stanoví, že „*Služební orgány jsou povinny zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se všemi uchazeči o povolání do služebního poměru (...) a se všemi vojáky při vytváření podmínek výkonu služby, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty.*“ Za zakázané diskriminační důvody označuje rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, víru a náboženství, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, rod, manželský a rodinný stav a povinnosti k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo skutečnost, že vojákyně kojí. Diskriminaci zakazuje jak ve formě přímé, tak nepřímé, za něž se považuje i navádění k diskriminaci. Za výjimku z diskriminace označuje případy, „*kdy je pro odlišné zacházení*

¹⁹¹ Ustanovení § 16 odst. 4 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

¹⁹² Ustanovení § 77 odst. 8 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

věcný důvod spočívající v povaze služby, kterou voják vykonává, a který je pro výkon této služby nezbytný.”

V oblasti vztahů zaměstnanosti je nutno uvést zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Ten v § 4 odst. 1 upravuje povinnost dodržovat rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, při němž je zakázána jakákoli 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 povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; (...).” Zákon o zaměstnanosti představuje právní základ pro zákaz jakékoli diskriminační inzerce¹⁹³ a rovněž pro kontrolní činnost prováděnou kontrolními orgány v oblasti dodržování rovného zacházení a zákazu diskriminace ze strany zaměstnavatelů.¹⁹⁴

V oblasti sociálního zabezpečení je možné zmínit zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, který v § 29 odst. 2 zakazuje diskriminaci vyšetřované osoby s ohledem na výsledky genetického vyšetření. Dále zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, který podle § 3 odst. 2 písm. l) přiznává dávky státní sociální podpory i osobám, jejichž nárok vyplývá z právních předpisů EU. Rovněž příspěvek a sociální služby upravené v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, jsou podle § 4 odst. 1 písm. j) poskytovány i osobám, jejichž nárok vyplývá z právních předpisů EU. Žádné další právní předpisy sociálního zabezpečení rovné zacházení a zákaz diskriminace samostatně neprovádějí, ani nepředkládají samostatné výčty diskriminačních důvodů či vlastní definice pojmů týkající se diskriminace. V oblasti sociálního zabezpečení se tedy převážně uplatní právní úprava obsažená v AntiDZ.

3.2 Evropská právní úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace

V souvislosti s prohlubováním evropské integrace v posledních desetiletích nabývalo evropské právo na významu, a to nejen z hlediska ekonomické regulace, ale i z hlediska regulace lidskoprávní. Rovné zacházení a zákaz diskriminace byly jako lidskoprávní hodnoty zakotveny nejdříve v primárním právu EU, a to prostřednictvím ustanovení týkající se rovné

¹⁹³ Ustanovení § 12 odst. 1 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁹⁴ Ustanovení § 125 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Odpovědnost zaměstnavatelů vyvozená z kontrolních činností je předmětem části páté disertační práce.

odměny,¹⁹⁵ jež bylo následováno zákazem rozlišování z důvodu státní příslušnosti a pohlaví a na přelomu tisíciletí i z dalších diskriminačních důvodů. Z primárního práva se pak rovné zacházení a zákaz diskriminace postupně dostávaly i do sekundárního práva, kde jsou provedeny zejména ve formě nařízení a směrnic.

Představení evropské právní úpravy týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace jak v oblasti primárního, tak v oblasti sekundárního práva EU, následuje níže.

3.2.1 Rovné zacházení a zákaz diskriminace v primárním právu EU

Rovné zacházení představuje obecnou zásadu evropského práva a jednu z hodnot, na nichž je evropské právo založeno. Boj proti diskriminaci a podpora rovného zacházení zaujímá vedle dalších cílů EU prominentní místo.¹⁹⁶ Tento závěr potvrzují i úvodní ustanovení SEU a SFEU. Článek 3 SEU stanoví, že EU „*Bojuje proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporuje sociální spravedlnost a ochranu, rovnost žen a mužů, mezigenerační solidaritu a ochranu práv dítěte.*“ Článek 8 SFEU uvádí, že „*Při všech svých činnostech usiluje Unie o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy.*“ Rovněž čl. 10 SFEU¹⁹⁷ zakotvuje povinnost EU zaměřit se při vymezování a provádění svých politik a činností na boj proti jakékoli diskriminaci. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích a sociálním zabezpečení lze tematicky podřadit pod sociální politiku, v níž se podle čl. 4 odst. 2 SFEU uplatňuje mezi EU a jejími členskými státy sdílená pravomoc, což v praxi znamená, že jak EU, tak její členské státy, mohou v dané oblasti přijímat právní předpisy. Členské státy EU jsou ale oprávněny tak činit jen tehdy, pokud EU této pravomoci v dané oblasti nevyužila nebo je z její strany konstatováno, že od jejího využití upouští.¹⁹⁸

Jak historicky vyplývá z obsahu jednotlivých zakládajících smluv EU, evropské antidiskriminační právo chránilo původně pouze dva diskriminační důvody, a to státní příslušnost a pohlaví.

¹⁹⁵ SCHLACHTER, Monika, ed. *EU labour law: a commentary*. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International, [2015], s. 32. ISBN 978-90-411-4978-7 (překlad autorky).

¹⁹⁶ LENAERTS, Koen a Piet VAN NUFFEL, BRAY, Robert a Nathan CAMBIEN, ed. *European Union law*. Third edition. London: Sweet & Maxwell, 2011, s. 156. ISBN 978-0-414-04816-4 (překlad autorky).

¹⁹⁷ Čl. 10 SFEU stanoví: „*Při vymezování a provádění svých politik a činností se Unie zaměřuje na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.*“

¹⁹⁸ Více viz Časté otázky týkající se pravomocí EU a Evropské komise: Co znamená "sdílená pravomoc"? *Ec.europa.eu* [online]. [cit. 2019-01-09]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/citizens-initiative/public/competences/faq?lg=cs#q3>.

Státní příslušnost zaujímá mezi diskriminačními důvody stěžejní místo, neboť na nediskriminačním přístupu je postaven volný pohyb pracovníků po EU.¹⁹⁹ S volným pohybem pracovníků dochází k uplatňování rovného zacházení nejen v rámci pracovněprávních vztahů, kde právní základ v primárním právu představuje čl. 45 odst. 2 SFEU, ale i v rámci sociálního zabezpečení, kde za právní základ sociálního zabezpečení v EU lze označit čl. 151, 152 a 153 SFEU. Článek 153 odst. 1 SFEU pak výslovně zahrnuje podporu EU členským státům v oblasti „sociálního zabezpečení a sociální ochraně pracovníků“²⁰⁰ a v oblasti „rovných příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti.“²⁰¹ Právním základem pro přijímání opatření v oblasti sociálního zabezpečení ze strany Evropského parlamentu a Rady je pak čl. 48 SFEU.²⁰²

Privilegované postavení má mezi diskriminačními důvody i pohlaví. Podstata rovné odměny pro muže a ženy za práci stejné hodnoty je vyjádřena v čl. 157 SFEU²⁰³ (dříve čl. 119 Smlouvy o založení EHS), který představuje jedno z prvních ustanovení v evropském právu týkající se rovného zacházení. Přestože legislativní iniciativa k přijetí tohoto ustanovení

¹⁹⁹ Čl. 45 SFEU stanoví: „Je zajištěn volný pohyb pracovníků v Unii.“ (odst. 1) „Volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.“ (odst. 2) „S výhradou omezení odůvodněných veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností a ochranou zdraví zahrnuje právo: a) ucházet se o skutečně nabízená pracovní místa; b) pohybovat se za tím účelem volně na území členských států; c) pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání v souladu s právními a správními předpisy, jež upravují zaměstnávání vlastních státních příslušníků; d) zůstat na území členského státu po skončení zaměstnání za podmínek, které budou předmětem nařízení vydaných Komisí.“ (odst. 3) „Tento článek se nepoužije pro zaměstnání ve veřejné správě.“ (odst. 4).

²⁰⁰ Čl. 153 odst. 1 písm. c) SFEU.

²⁰¹ Čl. 153 odst. 1 písm. i) SFEU.

²⁰² Čl. 48 SFEU stanoví: „Evropský parlament a Rada přijmou řádným legislativním postupem v oblasti sociálního zabezpečení taková opatření, která jsou nezbytná k zajištění volného pohybu pracovníků; za tímto účelem vytvoří systém, který migrujícím zaměstnancům a osobám samostatně výdělečně činným, jakož i osobám na nich závislým, zajistí: a) započtení všech dob získaných podle různých vnitrostátních právních předpisů pro účely vzniku a zachování nároků na dávky, jakož i pro výpočet jejich výše, b) vyplácení dávek osobám s bydlištěm na území členských států. (...)“.

²⁰³ Čl. 157 SFEU stanoví: „Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.“ (odst. 1) „Odměnou“ ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímou, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že: a) se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby; b) časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.“ (odst. 2) „Evropský parlament a Rada řádným legislativním postupem po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijímají opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.“ (odst. 3) „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 vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.“ (odst. 4).

neměla ve své době žádný vznešený lidskoprávní původ,²⁰⁴ snaha o zabránění pokusu o využití levné ženské pracovní síly s cílem být na pracovním trhu více konkurenceschopný tak vlastně napomohla prvnímu zakotvení rovného zacházení v evropském právu.²⁰⁵ Článek 157 SFEU je ze strany jednotlivců přímo použitelný, ti se tak jeho dodržování mohou domáhat bez toho, aniž by musel být ze strany členských států EU jakkoli proveden.²⁰⁶

K rozšíření ochrany i na ostatní diskriminační důvody došlo až v souvislosti s přijetím Amsterodamské smlouvy,²⁰⁷ jež v oblasti antidiskriminačního práva reflektovala společenské změny a nové tendence. Článek 13 Smlouvy o ES v konsolidovaném znění Amsterodamské smlouvy proto rozšířil ochranu před diskriminací nově i na důvod rasy, etnického původu, náboženského vyznání, víry, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace. V současné době jsou tak ve všech členských státech EU prostřednictvím taxativního výčtu diskriminačních důvodů uvedených v čl. 18²⁰⁸ a 19²⁰⁹ SFEU chráněny státní příslušnost, pohlaví, rasa, etnický původ, náboženské vyznání, víra, zdravotní postižení, věk a sexuální orientace a EU je v případě těchto diskriminačních důvodů také oprávněna přijímat opatření v boji s diskriminací na základě těchto diskriminačních důvodů.

Článek 6 odst. 1 SEU²¹⁰ staví na roveň primárního práva i Listinu EU, jež získala závaznost v souvislosti s přijetím Lisabonské smlouvy dne 1. prosince 2009. Její obsah je rozdělen do sedmi hlav, z nichž stěžejní je Hlava III a její čl. 20 až 26 týkající se rovnosti.

²⁰⁴ Francie měla po druhé světové válce z důvodu svého sociálního zákonodárství obavy o svoji konkurenceschopnost pokud jde o pracovní sílu žen, proto iniciovala legislativní opatření v oblasti rovné odměny bez rozdílu pohlaví. Hnací motorem přijetí principu rovné odměny bez rozdílu pohlaví tak byla snaha Francie konkurovat ostatním evropským státům v pracovní síle, nikoli snaha o přijetí lidskoprávního ustanovení.

²⁰⁵ BLANPAIN, Roger a Michele COLUCCI, ed. *European Labour Law*. Fourteenth Edition. The Netherlands: Kluwer Law International BV, 2014, s. 650. ISBN 978-90-411-5178-0 (překlad autorky).

²⁰⁶ Tamtéž, s. 727.

²⁰⁷ Amsterodamská smlouva byla podepsána dne 2. října 1997, účinnosti nabyla 1. května 1999.

²⁰⁸ Čl. 18 SFEU stanoví: *“V rámci použití Smluv, aniž jsou dotčena jejich zvláštní ustanovení, je zakázána jakákoli diskriminace na základě státní příslušnosti. Evropský parlament a Rada mohou řádným legislativním postupem přijímat předpisy zakazující takovou diskriminaci.”*

²⁰⁹ Čl. 19 odst. 1 a 2 SFEU stanoví: *„Aniž jsou dotčena ostatní ustanovení Smluv a v rámci pravomocí svěřených Unii Smlouvami, může Rada zvláštním legislativním postupem a po obdržení souhlasu Evropského parlamentu jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.“* (odst. 1) *„Odchylně od odstavce 1 mohou Evropský parlament a Rada řádným legislativním postupem přijmout základní zásady pro podpůrná opatření Unie, s vyloučením harmonizace právních předpisů členských států, jako základ pro činnosti, které přijímají členské státy, aby přispěly k naplnění cílů uvedených v odstavci 1.“* (odst. 2).

²¹⁰ Čl. 6 odst. 1 SFEU stanoví: *„Unie uznává práva, svobody a zásady obsažené v Listině základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000, ve znění upraveném dne 12. prosince 2007 ve Štrasburku, jež má stejnou právní sílu jako Smlouvy. Listina nijak nerozšiřuje pravomoci Unie vymezené ve Smlouvách. Práva, svobody a zásady obsažené v Listině se vykládají v souladu s obecnými ustanoveními v hlavě VII Listiny, jimiž se řídí její výklad a použití, a s náležitým přihlednutím k vysvětlení zmíněným v Listině, jež uvádějí zdroje těchto ustanovení.“*

Článek 21 Listiny EU²¹¹ zakazuje diskriminaci, a to v širším rozsahu, než je uveden v čl. 18 a 19 SFEU, neboť vedle státní příslušnosti, pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání či přesvědčení, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace poskytuje ochranu i z důvodu barvy pleti, sociálního původu, genetických rysů, jazyku, politických názorů či jakýchkoli jiných názorů, příslušnosti k národnostní menšině, majetku a narození. Na první pohled by se tedy mohlo zdát, že rozsah diskriminačních důvodů je díky Listině EU širší, než jak vyplývá ze SFEU. Rozdíl mezi první skupinou diskriminačních důvodů (uvedenou jak v SFEU, tak v Listině EU) a druhou skupinou (uvedenou pouze v Listině EU) spočívá v pravomoci EU přijímat opatření za účelem provedení těchto diskriminačních důvodů v sekundární legislativě. Zatímco v případě první skupiny diskriminačních důvodů je EU oprávněna přijímat opatření k boji s diskriminací a taková opatření již byla na úrovni sekundárního práva přijata ve formě nařízení či antidiskriminačních směrnic, diskriminační důvody spočívající v barvě pleti, sociálním původu, genetických rysech, jazyku, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku a narození na svěřeni pravomocí EU k jejich provedení v sekundární legislativě zatím čekají. Zákaz diskriminace z důvodů uvedených v čl. 21 odst. 1 Listiny EU, avšak neuvedených v čl. 18 a 19 SFEU, tak mají zatím povinnost dodržovat jen orgány a instituce EU při výkonu svých pravomocí, které jim svěřují SEU a SFEU, a dále členské státy EU, a to pouze pokud provádějí právo EU.²¹²

Rovnost se v Listině EU uplatní dále v čl. 20 Listiny EU,²¹³ jenž zakotvuje rovnost všech před zákonem. Dále v článku 22 Listiny EU,²¹⁴ jenž zakotvuje respekt ke kulturní, náboženské a jazykové rozmanitosti. Článek 23 Listiny EU²¹⁵ zdůrazňuje důležitost rovnosti mezi muži a ženami v oblastech zaměstnání, práce a odměny za práci, přičemž legitimizuje pozitivní opatření ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví. Práva dítěte upravuje

²¹¹ Čl. 21 odst. 1 a 2 Listiny EU stanoví: *“Zakazuje se 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.”* (odst. 1) *“V oblasti působnosti Smluv, a aniž jsou dotčena jejich zvláštní ustanovení, se zakazuje jakákoli diskriminace na základě státní příslušnosti.”* (odst. 2).

²¹² K výkladu více viz: Listina základních práv Evropské unie. *Fra.europa.eu* [online]. [cit. 2019-01-05]. Dostupné z: <https://fra.europa.eu/cs/charterpedia/article/21-zakaz-diskriminace>.

²¹³ Čl. 20 Listiny EU stanoví: *“Před zákonem jsou si všichni rovni.”*

²¹⁴ Čl. 22 Listiny EU stanoví: *„Unie respektuje kulturní, náboženskou a jazykovou rozmanitost.“*

²¹⁵ Čl. 23 Listiny EU stanoví: *„Rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.“* *„Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.“*

článek 24 Listiny EU,²¹⁶ práva starších osob čl. 25 Listiny EU²¹⁷ a začlenění osob se zdravotním postižením zakotvuje čl. 26 Listiny EU.²¹⁸

Vedle ustanovení uvedených v Hlavě III týkajících se výslovně rovnosti, je z Listiny EU možno zmínit také další ustanovení, týkající se již obecně pracovněprávních vztahů, a to čl. 15 chránící právo svobodné volby povolání a právo pracovat, čl. 30 upravujícím ochranu před neoprávněným propuštěním, čl. 31 zakotvující slušné a spravedlivé pracovní podmínky nebo v oblasti sociálního zabezpečení čl. 34, jenž v EU zakotvuje právo na sociální zabezpečení a sociální pomoc.

V souvislosti se zakotvením rovnosti v primárním právu EU je nutno zmínit i EÚLP a její čl. 14, jenž poskytuje ochranu před diskriminací z důvodu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyku, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Jedná se o demonstrativní výčet diskriminačních důvodů, jenž může být (a také v praxi reálně je) ze strany ESLP obsahově rozšiřován. SEU deklaruje, že EU přistoupí k EÚLP, a byť k tomu ze strany EU dosud nedošlo, hraje EÚLP v oblasti rovnosti a zákazu diskriminace důležitou roli. To potvrzuje i Listina EU, jež ve svém obsahu odkazuje na práva vyplývající z EÚLP včetně judikatury ESLP,²¹⁹ a výslovně konstatuje, že práva, jež jsou shodně chráněna jak v EU, tak prostřednictvím EÚLP, mají v EU interpretačně shodný obsah jako ten, jenž jim přikládá EÚLP.²²⁰ Významnost postavení EÚLP potvrzuje i SDEU, který ji označuje za zdroj inspirace obecných zásad evropského práva.²²¹

3.2.2 Rovné zacházení a zákaz diskriminace v sekundárním právu EU

Cíle, politiky a okruh činností, jež nalezneme uvedené v primárním právu EU, naplňuje EU prostřednictvím sekundární právní úpravy, a to zejména ve formě nařízení a

²¹⁶ Čl. 24 odst. 1, 2 a 3 Listiny EU stanoví: „Děti mají právo na ochranu a péči nezbytnou pro jejich blaho. Mohou svobodně vyjadřovat své názory. V záležitostech, které se jich dotýkají, se k těmto názorům musí přihlížet s ohledem na jejich věk a vyspělost.“ (odst. 1) „Při všech činnostech týkajících se dětí, ať už uskutečňovaných veřejnými orgány nebo soukromými institucemi, musí být prvořadým hlediskem nejvlastnější zájem dítěte.“ (odst. 2) „Každé dítě má právo udržovat pravidelné osobní vztahy a přímý styk s oběma rodiči, ledaže by to bylo v rozporu s jeho zájmy.“ (odst. 3).

²¹⁷ Čl. 25 Listiny EU stanoví: „Unie uznává a respektuje práva starších osob na to, aby vedly důstojný a nezávislý život a podílely se na společenském a kulturním životě.“

²¹⁸ Čl. 26 Listiny EU stanoví: „Unie uznává a respektuje právo osob se zdravotním postižením na opatření, jejichž cílem je zajistit jejich nezávislost, sociální a profesní začlenění a jejich účast na životě společnosti.“

²¹⁹ Preambule Listiny EU.

²²⁰ Čl. 52 odst. 3 Listiny EU.

²²¹ CRAIG, Paul a Gráinne DE BÚRCA. *EU law: text, cases, and materials*. Sixth edition. New York, NY: Oxford University Press, 2015, s. 385-386. ISBN 978-0-19-871492-7 (překlad autorky).

směrnic (případně též ve formě rozhodnutí, doporučení a stanovisek).²²² Právní základ pro antidiskriminační sekundární legislativu EU představují v současné době čl. 18 a 19 SFEU, které předkládají rozsah poskytované ochrany²²³ a rozsah pravomocí EU, pokud jde o provádění zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Diskriminační důvod státní příslušnosti uvedený v čl. 18 SFEU (dříve čl. 12 Smlouvy o ES) je v současné době proveden nařízením 492/2011²²⁴ a dále v oblasti zaměstnání a sociálního zabezpečení i směrnicí 2014/54.²²⁵ V oblasti sociálního zabezpečení je nutno uvést i tzv. koordinační nařízení systémů sociálního zabezpečení členských států EU, která jsou rovněž založena na nediskriminačním přístupu z důvodu státní příslušnosti. Jedná se o nařízení 1408/71,²²⁶ resp. nařízení 883/2004,²²⁷ a dále o nařízení 574/72,²²⁸ resp. nařízení 987/2009.²²⁹

Diskriminační důvod pohlaví byl oproti nově chráněným diskriminačním důvodům již historicky v sekundární legislativě zakotven, nicméně vzhledem k roztříštěnosti této právní úpravy a jejím novelizujícím směrnici byla přijata směrnice 2006/54,²³⁰ jež spojila v jeden právní dokument šest směrnic týkajících se rovného zacházení mezi muži a ženami v pracovněprávních vztazích, a to konkrétně směrnicí 75/117,²³¹ směrnicí 76/207²³² ve znění

²²² TICHÝ, Luboš, Rainer ARNOLD, Jiří ZEMÁNEK, Richard KRÁL a Tomáš DUMBROVSKÝ. *Evropské právo*. 5., přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, s. 200. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-546-6.

²²³ Ochrana před diskriminací je v současné době v členských státech EU poskytována z důvodu státní příslušnosti, pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání, víry, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace. Pokud jde o oblasti ochrany, ty jsou vždy definovány v konkrétních směrniciích.

²²⁴ Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.

²²⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/54/EU ze dne 16. dubna 2014 o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem.

²²⁶ Nařízení Rady (ES) č. 1408/71 ze dne 14. června 1971 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství.

²²⁷ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení.

²²⁸ Nařízení Rady (EHS) č. 574/72 ze dne 21. března 1972, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (EHS) č. 1408/71 o uplatňování sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství.

²²⁹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení.

²³⁰ 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.

²³¹ Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy.

²³² 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 2002/73,²³³ směrnicí 86/378²³⁴ ve znění směrnice 96/97²³⁵ a směrnicí 97/80²³⁶ ve spojení se směrnicí 98/52.²³⁷ Účelem směrnice 2006/54 není jen zavést zásadu rovného zacházení, ale i zásadu rovných příležitostí pro muže a ženy.²³⁸ Dále výslovně uvádí, že se vztahuje i na změnu pohlaví,²³⁹ a zdůrazňuje nutnost umožnit mužům a ženám sladění rodinného a pracovního života.²⁴⁰ V oblasti pohlaví je dále možno uvést směrnicí 2010/41,²⁴¹ jež zrušila směrnicí 86/613,²⁴² a zavedla zásadu rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné. V případě pohlaví se rovněž uplatní právní úprava chránící ženy v době jejich těhotenství, krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně, a to prostřednictvím směrnice 92/85.²⁴³ V oblasti sociálního zabezpečení je pak nutno uvést směrnicí 79/7,²⁴⁴ jež zavedla zásadu rovného zacházení mezi muži a ženami v sociálním zabezpečení, a dále směrnicí 2010/18²⁴⁵ týkající se rodičovské dovolené.

Ostatní diskriminační důvody uvedené v čl. 19 SFEU (dříve čl. 13 Smlouvy o ES) se svého provedení v sekundární legislativě dočkaly na přelomu tisíciletí dvěma směrnicemi, a to směrnicí 2000/43²⁴⁶ a směrnicí 2000/78.²⁴⁷ Zatímco směrnice 2000/43 zavedla zákaz diskriminace z důvodu rasy a etnického původu v oblasti zaměstnání, sociálního zabezpečení,

²³³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS 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.

²³⁴ Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.

²³⁵ Směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.

²³⁶ Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

²³⁷ Směrnice Rady 98/52/ES ze dne 13. července 1998, kterou se oblast působnosti směrnice 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku.

²³⁸ Čl. 1 směrnice 2006/54.

²³⁹ Bod 3 recitálu směrnice 2006/54.

²⁴⁰ Bod 11 recitálu směrnice 2006/54.

²⁴¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS.

²⁴² Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství.

²⁴³ 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 (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

²⁴⁴ Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení.

²⁴⁵ Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.

²⁴⁶ 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.

²⁴⁷ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

vzdělání a přístupu ke zboží a službám,²⁴⁸ směrnice 2000/78 zavedla zákaz diskriminace z důvodu náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace, a to v oblasti zaměstnání.²⁴⁹

3.3 Dílčí závěr

Rovné zacházení a zákaz diskriminace byly do evropského práva vůbec poprvé provedeny v souvislosti s rovnou odměnou pro muže a ženy. Následovala ochrana z důvodu státní příslušnosti a pohlaví a z dalších diskriminačních důvodů, jejichž ochranu si vyžádal společenský vývoj v Evropě.

SFEU předkládá taxativní výčet diskriminačních důvodů, a to sice státní příslušnost, pohlaví, rasu a etnický původ, náboženské vyznání či víru, zdravotní postižení, věk a sexuální orientaci. Tento výčet představuje v antidiskriminačním právu minimální standard ochrany, v němž je EU oprávněna přijímat opatření proti diskriminaci, a členské státy EU jsou povinny tato opatření provádět a dodržovat. Přestože Listina EU odkazuje i na další diskriminační důvody, a to barvu pleti, sociální původ, genetické rysy, jazyk, politické názory či jakékoli jiné názory, příslušnost k národnostní menšině, majetek a narození, pro jejich provedení v sekundární legislativě dosud chybí právní základ a k jejich ochraně jsou tak v současné době zavázány jen orgány a instituce EU při výkonu svých pravomocí a členské státy, pokud provádějí právo EU.

Pro členské státy EU představuje evropská antidiskriminační legislativa spolu s její interpretací ze strany SDEU významný zdroj inspirace. ČR v souvislosti se svým vstupem do EU harmonizovala svůj právní řád tak, aby vyhovoval závazkům, jež pro ní vyplývaly z evropského práva, a oblast antidiskriminačního práva nebyla výjimkou. V současné době je tak v ČR rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích a systémech sociálního zabezpečení proveden v několika právních předpisech na ústavní i zákonné úrovni.

Ústředním předpisem ochrany rovnosti je v českém právním řádu AntiDZ. Ten zakotvuje ochranu v minimálním standardu vyplývajícím z práva EU, a to prostřednictvím taxativního výčtu zákazu diskriminace z důvodu státní příslušnosti,²⁵⁰ pohlaví, rasy a etnického původu, náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku a sexuální

²⁴⁸ Čl. 3 směrnice 2000/43.

²⁴⁹ Čl. 3 směrnice 2000/78.

²⁵⁰ Státní příslušnost je jako diskriminační důvod chráněna pouze v právních vztazích, ve kterých se uplatní Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.

orientace. Porovnáme-li tyto diskriminační důvody s diskriminačními důvody uvedenými v ZP, zjistíme, že pokud jde o pracovněprávní vztahy, je ochrana poskytovaná duplicitně, a to jak AntiDZ, tak ZP (případně právními předpisy upravujícími služební poměr), přičemž ZP ji poskytuje v demonstrativním, a tedy širším rozsahu než AntiDZ. Pokud jde o sociální zabezpečení, právní předpisy týkající se sociálního zabezpečení žádný vlastní výčet diskriminačních důvodů neobsahují, proto je ochrana v případě diskriminace v sociálním zabezpečení zajišťována zejména AntiDZ. Jak pro pracovněprávní vztahy, tak pro sociální zabezpečení se však uplatní ustanovení AntiDZ definující jednotlivé formy diskriminace a pojmy s diskriminací související a dále ta ustanovení, jež stanovují přípustné formy rozdílného zacházení. Přestože diskriminace může být namítána i v žalobách podaných podle OZ či ZP, je AntiDZ stěžejním právním předpisem pokud jde o nároky, jichž se mohou oběti diskriminace v případě prokázání diskriminace domáhat. Provedení evropského práva spočívající v povinnosti sankcionovat diskriminační jednání účinným, přiměřeným a odrazujícím způsobem však nelze považovat za úspěšné, neboť z pohledu gramatického výkladu²⁵¹ § 10 AntiDZ, je náhrada nemajetkové újmy v penězích až na sekundárním místě, přitom převážně peněžní sankci lze pro původce diskriminace považovat za odrazující. Z tohoto pohledu by AntiDZ měl doznat změny, neboť náhrada újmy až na sekundárním místě nepředstavuje efektivní prostředek ochrany a případné vyhrané soudní spory mohou pro oběti diskriminace představovat Pyrrhova vítězství.²⁵²

Přestože za dobu téměř desetileté účinnosti AntiDZ oběti diskriminace nenabýly hlubšího povědomí o jeho obsahu,²⁵³ zaujímá AntiDZ v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace stěžejní postavení a představuje právní oporu, o jejímž postupném využívání svědčí zvyšující se počty stížností k VOP²⁵⁴ i počty zahájených soudních řízení.²⁵⁵

²⁵¹ ŠABATOVÁ, Anna, Petr POLÁK, Jiří ŠAMÁNEK, et al. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti: Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránčyně práv*. Kancelář veřejného ochránce práv, 2015, s. 99.

²⁵² JANDOVÁ, Darina. Diskriminační spory: Pyrrhova vítězství?. *Bulletin-advokacie.cz* [online]. 2019, 4.1.2019 [cit. 2019-01-11]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/diskriminacni-spory-pyrrhova-vitezstvi>.

²⁵³ ŠABATOVÁ, Anna, Petr POLÁK, Jiří ŠAMÁNEK, et al. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti: Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránčyně práv*. Kancelář veřejného ochránce práv, 2015, s. 59-60.

²⁵⁴ BILER, Stanislav, ed. *Výroční zpráva o ochraně před diskriminací 2017* [online]. Kancelář veřejného ochránce práv, 2018, s. 9 [cit. 2018-12-30]. ISBN 978-80-87949-72-6. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyrocní_zpravy/Vyrocní_zprava_o_ochrane_pred_diskriminaci_2017.pdf.

²⁵⁵ Podle evidence Ministerstva spravedlnosti ČR dostupné na webových stránkách <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickyeh-listu.html> byly v roce 2010 v ČR zahájeny čtyři diskriminační spory, v roce 2011 dva, v roce 2012 čtyři, v roce 2013 jich bylo deset, v roce 2014 sedmnáct, v roce 2015 třináct, v roce 2016 osmnáct a v roce 2017 jedenáct. Též viz JANDOVÁ, Darina. Diskriminační

Skutečnost, že je AntiDZ součástí českého právního řádu, proto nelze hodnotit jen z pohledu povinnosti ČR plnit závazky, jež pro ni vyplývají z práva EU, ale je nutno vzít v úvahu zejména jeho lidskoprávní přesah a benefity, jež mohou do lidského života přinést diverzita a rozmanitost.

Hlavní odpovědnost za pozitivní změnu v přístupu k charakteristikám, jež každého z nás definují a od sebe odlišují, však nese každý z nás, právní úprava může posloužit jen jako ukazatel správného směru. A tím antidiskriminační právo bezesporu je.

4. Diskriminační důvody

Diskriminační důvody představují charakteristiky, které jsou příznačné pro určitou osobu nebo skupinu osob, na jejichž základě je s takovou osobou nebo skupinou osob nepřipustné méně příznivé zacházení nebo rozlišování.²⁵⁶ Tyto charakteristiky buď přímo představují samostatné diskriminační důvody (např. věk, pohlaví nebo sexuální orientace), nebo jsou tyto charakteristiky pod jednotlivé diskriminační důvody judikatorně či legálně podřaditelné (např. těhotenství či operativní změna pohlaví jsou podřaditelné pod diskriminační důvod pohlaví).²⁵⁷ Jsou-li tedy tyto charakteristiky u konkrétní osoby nebo skupiny osob dány, je taková charakteristika, jak uvádí Pavla Boučková, „*způsobila se dotknout lidské důstojnosti, jestliže jedinec není posuzován jako jedinečná bytost s jedinečnými kvalitami hodnými respektu, ale pouze na základě skutečností či vlastností přiřítaných skupině lidí, ke které patří*“²⁵⁸.

Diskriminační důvody jako takové nejsou nikde definovány, a to ani v právní úpravě či v judikatuře.²⁵⁹ Jejich obsah je totiž mnohdy těžké definovat. Příliš restriktivní interpretace může být pro antidiskriminační právo omezující, naopak příliš extenzivní výklad může mít i politický a ekonomický dopad.²⁶⁰ Některé diskriminační důvody na první pohled žádné vysvětlení svého obsahu nepotřebují (např. věk), některé diskriminační důvody by si bližší vysvětlení zasloužily (např. rozdíl mezi rasou a etnickým původem či národností a státní příslušností).²⁶¹

V teorii můžeme někdy narazit na dělení diskriminačních důvodů na neměnné a proměnlivé. Takové dělení nemá ale pevně stanovené hranice a slouží spíše k ukázce toho, jak se mohou někdy diskriminační důvody vzájemně prolínat a vyvíjet. Označit např. pohlaví za neměnný diskriminační důvod bylo možné před padesáti lety, nikoli dnes, kdy víme, že

²⁵⁶ BOUČKOVÁ, Pavla, BARBARA HAVELKOVÁ, KRISTINA KOLDINSKÁ, EVA KÜHNOVÁ, ZDENĚK KÜHN a MARKÉTA WHELANOVÁ. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016, s. 5. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.

²⁵⁷ Srov. § 2 odst. 4 AntiDZ: „*Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.*“

²⁵⁸ BOUČKOVÁ, Pavla. *Rovnost a sociální práva*. Praha: Auditorium, 2009, s. 129. Téma (Auditorium). ISBN 978-80-87284-02-5.

²⁵⁹ SCHIEK, Dagmar, LISA WADDINGTON a MARK BELL. *Cases, materials and text on national, supranational and international non-discrimination law*. Portland, Or.: Hart, 2007, s. 40. Casebooks on the common law of Europe. ISBN 978-1-84113-748-3 (překlad autorky).

²⁶⁰ Z politického hlediska může mít soudní výklad dopad na současnou aktuální problematiku migrace, z ekonomického hlediska pak na závazky státu k přijímání pozitivních opatření nebo jeho přispívání k naplňování rovnosti příležitostí.

²⁶¹ SCHIEK, Dagmar, LISA WADDINGTON a MARK BELL. *Cases, materials and text on national, supranational and international non-discrimination law*. Portland, Or.: Hart, 2007, s. 40. Casebooks on the common law of Europe. ISBN 978-1-84113-748-3 (překlad autorky).

operativně je možné jej změnit. Stejně tak věk je nemožné považovat za neměnný a stejný závěr bude platit i pro zdravotní postižení či náboženské vyznání. Za příklad vyložené neměnného diskriminačního důvodu bude sloužit pravděpodobně pouze rasa. Ostatní diskriminační důvody mohou u osob v průběhu času dostát změny. Například tím, že se jeden diskriminační důvod vyvine v jiný (např. za situace, kdy oběť diskriminace z důvodu náboženského vyznání přijme většinové náboženství, nicméně bude nově diskriminována z důvodu svého etnického původu), jednak tím, že k jednomu diskriminačnímu důvodu přibude další a bude nutno zkoumat nerovné zacházení ve vztahu k oběma diskriminačním důvodům vedle sebe a alespoň ve vztahu k jednomu ji prokázat (např. osoba homosexuálně orientovaná dosáhne důchodového věku a bude s ní nezákonně ukončen pracovní poměr), a jednak tím, že samotný diskriminační důvod zanikne, ale bude nutno zkoumat, zda nový stav osoby rovněž nezakládá diskriminaci (např. osobě se zdravotním postižením se dostalo lékařského zákroku, v důsledku čehož důvod primárního zdravotního postižení odpadl, ale přetrvává jiné zdravotní omezení).

Jak již bylo uvedeno v historických souvislostech vzniku antidiskriminačního práva,²⁶² diskriminační důvody a jejich ochrana se vyvíjely postupně. Zatímco v evropském kontextu bylo nejdříve chráněno pohlaví a státní příslušnost, ve Spojených státech amerických se s ohledem na svojí historii potýkali zejména s rasou a pohlavím. Vlivem společenských změn, legislativních iniciativ a také díky interpretaci ze strany SDEU, docházelo postupně k navyšování počtu chráněných diskriminačních důvodů až k jejich dnešnímu výčtu. Ten je v právních úpravách zpravidla uveden buď taxativním, nebo demonstrativním způsobem. V českém právu, jehož součástí je samozřejmě i evropské a mezinárodní právo, se ve skutečnosti setkáme s oběma způsoby.

V českém právu jsou diskriminační důvody uvedeny v § 2 odst. 3 AntiDZ. Jedná se o taxativní výčet, jenž byl přejat z evropského práva. Tak, jak se počet diskriminačních důvodů od 70. let 20. století v evropském právu postupně navyšoval, je i česká právní úprava souhrnně a taxativně zakotvila v roce 2009 v souvislosti s přijetím AntiDZ. Po nabytí účinnosti AntiDZ v roce 2009 obsahoval § 2 odst. 3 diskriminační důvody, které zahrnovaly rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru a světový názor. V souvislosti s novelou AntiDZ účinnou k lednu 2018 byl výčet diskriminačních důvodů uvedený v § 2 odst. 3 AntiDZ doplněn o státní

²⁶² Též viz část první této disertační práce.

příslušnost. Výčet je to tedy taxativní a není možné mezi ně nahodile v rámci interpretace řadit další důvody.

Je nutno si uvědomit, že legální zakotvení nového diskriminačního důvodu je vždy závislé na vůli zákonodárce, ať už toho českého nebo evropského. ČR tedy může z vlastní iniciativy poskytovat ochranu širší a mezi diskriminační důvody zařadit i ty, které nejsou uvedeny v evropských antidiskriminačních směrnicih.²⁶³ Stejně tak může rozšířit rozsah diskriminačních důvodů i sama EU. V takovém případě je pak diskriminační důvod nutno ze strany členských států EU implementovat do svého vnitrostátního práva. Iniciativa k zakotvení nového diskriminačního důvodu je však na evropské úrovni značně rigidní záležitost, která až s určitým časovým odstupem buď reaguje na společenské změny, nebo na judikaturu SDEU, který rozsah poskytované ochrany a jejího budoucí směřování významně formuje.

Z pohledu evropské práva můžeme rozsah diskriminačních důvodů považovat za jakýsi minimální standard, který je shodný pro všechny členské státy EU prostřednictvím implementace antidiskriminačních směrnic, a ochrana těchto diskriminačních důvodů se uplatní po celé EU. Naopak, vnitrostátní právní úprava členských států se může lišit v závislosti na tom, jak širokou ochranu chce ten který členský stát EU poskytovat v rámci svého území.

Demonstrativní výčet diskriminačních důvodů si lze představit jako otevřený seznam, v němž jsou vymezeny pouze orientačně, případně s odkazem na obecné ustanovení, prostřednictvím kterého je princip zákazu diskriminace akcesorický k jinému chráněnému právu či svobodě. Tento systém je příznačný např. pro český ZP a pro ochranu poskytovanou prostřednictvím EÚLP. Její čl. 14, který výslovně zakazuje diskriminaci, odkazuje vedle vyjmenovaných diskriminačních důvodů i na „*jiné postavení*“, z čehož lze dovodit, že diskriminace může zakázána i z jiných než uvedených diskriminačních důvodů.

Taxativní výčet diskriminačních důvodů je naopak uzavřeným seznamem, který nelze jakoukoli (nejčastěji soudní) interpretací rozšiřovat o nové důvody. Je příznačný pro český AntiDZ a pro právo evropské (čl. 18 a 19 SFEU).

²⁶³ Nad rámec evropských chráněných diskriminačních důvodů můžeme v českém právu nalézt např. světový názor. Jiné členské státy EU mají nad rámec evropské antidiskriminační legislativy uvedeny jako diskriminační důvody např. rodinný stav, původ, politické přesvědčení či příjem.

Oba systémy mají své výhody i nevýhody.²⁶⁴ Zatímco demonstrativní výčet diskriminačních důvodů více usnadňuje prokázání diskriminace v případech vícenásobné diskriminace, u níž může být problematické označit konkrétní diskriminační důvod, taxativní výčet pracuje s diskriminačními důvody jednotlivě a jejich provázání dopředu nijak nepředpokládá. Demonstrativní výčet diskriminačních důvodů dopředu počítá s tím, že mezi různými formami znevýhodnění, jakož i mezi jednotlivými diskriminačními důvody, mohou existovat vazby; právní úprava s taxativním výčtem diskriminačních důvodů nic takového nepředpokládá, ani definici vícenásobné diskriminace neobsahuje. Demonstrativní výčet diskriminačních důvodů umožňuje soudům interpretujícím právní úpravu rychleji reagovat na společenské změny a okolnosti podmiňující změnu nebo rozšíření interpretace; právní úprava s taxativním výčtem diskriminačních důvodů je závislá na vůli zákonodárce takový výčet rozšířit a často tak dochází ke značným prodlevám mezi vývojem situace ve společnosti a jejím postihnutím právní úpravou. To je patrné např. na vnímání homosexuality a transsexuality, které se od 70. let 20. století v evropském kontextu značně změnilo. Ale teprve v roce 1999 byl ze strany EU přijat právní základ chránící rovněž sexuální orientaci jako diskriminační důvod.²⁶⁵

Mohlo by se zdát, že výhody u právní úpravy založené na demonstrativním výčtu diskriminačních důvodů převládají ve srovnání s taxativním výčtem, že ochrana před diskriminací poskytovaná EÚLP je ve srovnání s právní úpravou evropskou zkrátka výhodnější. Výhody a nevýhody systémů je ale potřeba posuzovat v kontextu evropského i mezinárodního práva. Zatímco mezinárodní právo se s ohledem na obsah EÚLP vyvíjelo primárně jako systém ochrany lidských práv, a jako takový slouží tedy primárně svému lidskoprávnímu účelu, v případě evropského práva byl jeho vývoj primárně spojen s ekonomickou integrací a s odstraněním překážek, které bránily vytvoření společného trhu v EU. Teprve časem v souvislosti s tím, jak se integrace prohlubovala, se ukázala potřeba evropského konsensu i v jiných než čistě ekonomických otázkách.

Nicméně, přestože je evropský systém diskriminačních důvodů taxativní, za dobu existence antidiskriminačního práva ušel dlouhou cestu. Ta bude u jednotlivých diskriminačních důvodů podrobně rozebrána v následujících kapitolách.²⁶⁶

²⁶⁴ HEPPLÉ, Bob. *Equality: the new legal framework*. Portland, OR: Hart Pub., 2011, s. 27. ISBN 978-1-84946-107-8 (překlad autorky).

²⁶⁵ Tamtéž, s. 27.

²⁶⁶ Tam, kde to autorka považuje za nezbytné pro lepší vymezení obsahu diskriminačního důvodu nebo tam, kde se obsah diskriminačního důvodu kryje s jiným, jsou diskriminační důvody vysvětlovány ve dvojicích

4.1 Státní příslušnost (národnost a občanství)

Státní příslušnost představuje v podstatě první chráněný diskriminační důvod, na jehož základě byla diskriminace v evropském právu zakázána. Z hlediska evropské integrace, která měla a stále má převážně ekonomickou povahu, je státní příslušnost značně privilegovaný diskriminační důvod. Již zakladatelé ES si byli vědomi, že společný trh nebude možné budovat, jestliže nebude charakterizován zákazem diskriminace na základě státní příslušnosti.²⁶⁷ Pro účely správného chápání pojmu státní příslušnost včetně pojmů národnosti a občanství, které s ní obsahově souvisejí, je nejdříve třeba si tyto pojmy a rozdíly mezi nimi vysvětlit.

Státní příslušnost, národnost a (státní) občanství bývají často zaměňovány a ani jednotlivé evropské právní předpisy nebo předpisy členských států EU často nedodržují shodnou terminologii.²⁶⁸ Státní příslušnost (do anglického jazyka překládána jako „*nationality*“) představuje příslušnost k určitému státu. V administrativních formulářích je často vyplňována prostřednictvím označení státu či jeho zkratky.²⁶⁹ Zatímco občanství (do anglického jazyka překládáno jako „*citizenship*“) může náležet jen fyzické osobě, nositelé státní příslušnosti mohou být jak fyzické, tak právnické osoby. A zatímco státní příslušnost je úředně dána, národnost (do anglického jazyka překládáno jako „*national origin*“) může být i jen pocitová věc dané osoby. Proto státní příslušník ČR může být nositelem české národnosti, ale stejně tak se i státní příslušník ČR může cítit být z hlediska národnosti Romem. Pokud jde o občanství, to je u fyzických osob nevyhnutelně spojeno se státní příslušností. Státní příslušník ČR proto bude mít české státní občanství. Z obsahového hlediska je občanství právní vztah mezi fyzickou osobou jako občanem a státem, jehož je fyzická osoba občanem, který je definován vzájemnými právy a povinnostmi.²⁷⁰ Získání občanství se tradičně odvíjí od tzv. pravidel *ius soli* (právo země) a *ius sanguinis* (právo krve). Zatímco právo krve

dohromady. Tak je tomu v případě státní příslušnosti a národnosti, v případě rasy a etnického původu a v případě náboženského vyznání a víry.

²⁶⁷ BELL, Mark. *Anti-discrimination law and the European Union*. New York: Oxford University Press, 2002, s. 32-33. ISBN 0-19-924450-2 (překlad autorky).

²⁶⁸ SCHIEK, Dagmar, Lisa WADDINGTON a Mark BELL. *Cases, materials and text on national, supranational and international non-discrimination law*. Portland, Or.: Hart, 2007, s. 40. Casebooks on the common law of Europe. ISBN 978-1-84113-748-3 (překlad autorky).

²⁶⁹ Například Česká republika, ČR nebo CZE či Spolková republika Německo, SRN nebo GER.

²⁷⁰ Výše uvedený popis představuje jakési zjednodušení pro účely chápání uvedených pojmů a vychází zejména z Evropské úmluvy o státním občanství.

znamená, že narozené dítě získává občanství po svých rodičích, podle práva země získává dítě občanství státu, na jehož území se narodilo.²⁷¹

Pokud jde o občanství EU, každý občan členského státu EU je současně i nositelem občanství EU se všemi právy a povinnostmi z toho vyplývajícími. Nastavení vnitrostátní politiky ze strany členského státu EU ve vztahu k získání jeho občanství příslušníky třetích států má vliv na získání občanství EU. Mezi členskými státy tak v některých případech dochází k tenzím, pokud je pomyslná brána k občanství EU nastavena příliš benevolentně díky vnitrostátnímu právu členského státu EU. Pokud jde o práva spojená s občanstvím EU, má státní příslušník členského státu EU a současně tedy i občan EU právo svobodně se pohybovat na území EU a pobývat na území jednotlivých členských států.²⁷² Zejména právo pohybu a pobytu je pro účely pracovněprávních vztahů a systémů sociálního zabezpečení klíčové, neboť bez něj by nemohlo mezi jednotlivými členskými státy EU docházet k migraci pracovní síly a tato migrující pracovní síla by nemohla plně využívat nároků vyplývajících pro ni ze systémů sociálního zabezpečení jednotlivých členských států EU.

4.1.1 Právní úprava

Státní příslušnost je jako diskriminační důvod zakotvena v primárním právu EU, konkrétně v čl. 18 SFEU a dále v čl. 45 SFEU, který stanoví, že *“Je zajištěn volný pohyb pracovníků v Unii (odst.1). Volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky (odst. 2). S výhradou omezení odůvodněných veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností a ochranou zdraví zahrnuje právo: a) ucházet se o skutečně nabízená pracovní místa; b) pohybovat se za tím účelem volně na území členských států; c) pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání v souladu s právními a správními předpisy, jež upravují zaměstnávání vlastních státních příslušníků; d) zůstat na území členského státu po skončení zaměstnání za podmínek, které*

²⁷¹ V ČR se uplatňují obě zásady, primárně však *ius sanguinis*. Získání českého občanství upravuje zákon č. 186/2013 Sb., o státním občanství ČR.

²⁷² Podle čl. 20 odst. 2 SFEU patří mezi práva občana EU mimo jiné: *„a) právo svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států; b) právo volit a být volen ve volbách do Evropského parlamentu a v obecních volbách v členském státě, v němž mají bydliště, za stejných podmínek jako státní příslušníci tohoto státu; c) na území třetí země, kde členský stát, jehož jsou státními příslušníky, nemá své zastoupení, právo na diplomatickou a konzulární ochranu kterýmkoli členským státem za stejných podmínek jako státní příslušníci tohoto státu; d) petiční právo k Evropskému parlamentu, právo obracet se na evropského veřejného ochránce práv a právo obracet se na orgány a poradní instituce Unie v jednom z jazyků Smluv a obdržet odpověď ve stejném jazyce. Tato práva se vykonávají za podmínek a v mezích stanovených Smlouvami a opatřeními přijatými na jejich základě.“*

budou předmětem nařízení vydaných Komisí (odst. 3). Tento článek se nepoužije pro zaměstnání ve veřejné správě (odst. 4).“ Pokud jde o evropské občanství, to zakotvuje čl. 20 odst. 1 SFEU, který stanoví: „*Zavádí se občanství Unie. Každá osoba, která má státní příslušnost členského státu, je občanem Unie. Občanství Unie doplňuje občanství členského státu, nenahrazuje je.*“

Z hlediska evropského sekundárního práva je pohyb a pobyt občanů EU a jejich rodinných příslušníků upraven zejména v nařízení 492/2011²⁷³, ve směrnici 2004/38²⁷⁴ a ve směrnici 2014/54.

V českém právu nebyla státní příslušnost jako diskriminační důvod dlouho zakotvena. Změna přišla až v souvislosti s novelou AntiDZ provedenou zákonem č. 365/2017 Sb., která s účinností k 1. lednu 2018 zavedla do § 2 odst. 3 AntiDZ státní příslušnost jako další diskriminační důvod, avšak pouze pokud jde o oblast volného pohybu pracovníků v rámci EU. Nabývání a pozbývání českého státního občanství je pak upraveno zákonem č. 186/2013 Sb., o státním občanství ČR.

4.1.2 Judikatura

Judikatura SDEU, pokud jde o státní příslušnost, je velmi bohatá. V souvislosti s pracovněprávními vztahy a systémy sociálního zabezpečení je třeba zmínit zejména dvě oblasti, v nichž je ze strany SDEU často rozhodováno. První z nich je problematika ve vztahu k pracovním příležitostem, o které se může občan EU ucházet v jiném členském státu EU, v důsledku čehož může čelit např. překážkám v uznávání diplomů, jazykovým požadavkům zaměstnavatelů či neuznávání odborné kvalifikace získané v jiném členském státě EU. Druhou z nich je otázka splnění podmínek pro účely přiznání dávek sociálního zabezpečení v jiném členském státu EU neboli tzv. dávková turistika.²⁷⁵ A za třetí lze označit problematiku omezení, jež vyplývají z pojmů jako je veřejný pořádek, veřejná bezpečnost, ochrana zdraví či zaměstnání ve veřejné správě.

²⁷³ Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.

²⁷⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, o změně nařízení (EHS) č. 1612/68 a o zrušení směrnice 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS.

²⁷⁵ Pod pojmem dávková turistika se rozumí problematika cíleného cestování občana EU do jiného členského státu EU, který má politiku dávek sociálního zabezpečení nastavenou benevolentněji než jeho domovský stát. SDEU pak ve svých rozhodnutích nalézá kompromis mezi odůvodněnou potřebou takové dávky ze strany státního příslušníka jiného členského státu EU a nedůvodným využíváním dávkového systému hostujícího členského státu EU.

Ve věci *D'Hoop*²⁷⁶ SDEU například dospěl k závěru, že je v rozporu s evropským právem, pokud vnitrostátní právo členského státu EU odepírá svému vlastnímu státnímu příslušníkovi (studentovi) příspěvky vyplácené mladým lidem, kteří ukončili své vzdělání a hledají své první zaměstnání, a to na základě toho, že středoškolské studium absolvovali v jiném členském státě EU.

V rozhodnutí *Komise v. Rakousko*²⁷⁷ bylo Rakousko vyzváno ke zjednání nápravy stavu, jenž spočíval v tom, že držitelé středoškolských diplomů, které získali v jiných členských státech EU, neměli přístup k rakouskému vyššímu nebo univerzitnímu vzdělání za stejných podmínek jako měli držitelé středoškolských diplomů, kteří je získali v Rakousku. Držitelé středoškolských diplomů získaných v jiném členském státě EU museli plnit vyšší nároky v přístupu k rakouskému vzdělání než převážně rakouští státní příslušníci, kteří své středoškolské vzdělání získali v Rakousku. SDEU shledal toto rakouské pravidlo za diskriminační z důvodu státní příslušnosti.

V rozhodnutí *Angonese*²⁷⁸ SDEU zhodnotil podmínku jazykového certifikátu, který bylo možné obdržet jen v dané italské provincii Bolzano, a který představoval nezbytný předpoklad pro získání zaměstnání u italské banky v této provincii, za diskriminační a v rozporu s evropským právem. Takový požadavek totiž znevýhodňoval státní příslušníky jiných členských států EU, kteří stejně jako pan Angonese ovládali dotčené jazyky (německý a italský jazyk), avšak jazykové certifikáty potvrzující jejich jazykové dovednosti nebyly vydány bolzanskými autoritami.

Ve věci *Förster*²⁷⁹ se Jacqueline Förster, německé státní příslušnosti, přestěhovala do Nizozemska za účelem vzdělání. V průběhu studia si přivydělávala a ze strany nizozemských úřadů jí byla přiznána dávka podporující ji při studiu. Poté, co nizozemské úřady zjistily, že však nebyla výdělečně činná po celou rozhodnou dobu, podporu jí odebraly a požadovaly zpětnou úhradu dávek, které jí již vyplatily. Jacqueline Förster toto rozhodnutí napadla žalobou, nebyla však úspěšná, neboť neměla žádné skutečné zaměstnání a nemohla být ani považována v Nizozemsku za skutečně usazenou vzhledem k tomu, že v Nizozemsku nežila alespoň pět let před podáním žádosti o podporu ze strany státu. Odvolací soud vznesl k SDEU

²⁷⁶ Rozsudek SDEU ze dne 11. července 2002, Marie-Nathalie D'Hoop v. Office national de l'emploi, (C-224/98).

²⁷⁷ Rozsudek SDEU ze dne 7. července 2005, Komise Evropských společenství v. Rakouská republika, (C-147/03).

²⁷⁸ Rozsudek SDEU ze dne 6. června 2000, Roman Angonese v. Cassa di Risparmio di Bolzano SpA, (C-281/98).

²⁷⁹ Rozsudek SDEU ze dne 18. listopadu 2008, Jacqueline Förster v. Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep, (C-158/07).

mj. otázku, za jakých okolností se může státní příslušník členského státu EU, který se přestěhoval do jiného členského státu EU za účelem vzdělání, spoléhat na ochranu evropského práva, pokud jde o dávku podpory při studiu, a za jakých okolností mohou úřady členského státu EU výplatu takové podpory odmítnout nebo odebrat. SDEU konstatoval, že evropské právo vyžaduje, aby členský stát EU poskytoval státním příslušníkům jiného členského státu EU rovnocennou podporu při studiu, jakou poskytuje svým vlastním státním příslušníkům. Nicméně, členský stát EU je oprávněn požadovat ze strany státního příslušníka jiného členského státu EU určitý stupeň integrace ve společnosti tak, aby tento státní příslušník nepředstavoval nepřiměřené zatížení, které by mohlo mít důsledky pro celkovou úroveň pomoci, kterou může tento členský stát poskytnout. Za takových okolností SDEU shledal požadavek Nizozemska na alespoň pětiletý pobyt na jeho území za opodstatněný a přiměřený.

Podobně rozhodl SDEU ve věci *Bidar*,²⁸⁰ a to v případě francouzského státního příslušníka Danyho Bidara, který v roce 1998 přicestoval do Velké Británie se svojí matkou, jež se tam měla podrobit léčbě. Dany Bidar bydlel ve Velké Británii po celou dobu u svojí babičky a v roce 2001 začal studovat na University College London. Jeho žádost o studentskou půjčku mu však byla zamítnuta s odůvodněním, že není ve Velké Británii usazen. SDEU judikoval, že podpora poskytovaná v formě půjček či stipendií studentům legálně pobývajícím v hostitelském členském státu a směřující k pokrytí jejich životních nákladů, spadá pod ochranu zákazu diskriminace z důvodu státní příslušnosti. Jakákoli vnitrostátní právní úprava, která na straně studentů vyžaduje splnění podmínky usazení a současně brání tomu, aby státní příslušník jiného členského státu EU obdržel jako student status usazené osoby, musí být považována za diskriminační.

V rozhodnutí *Dano*²⁸¹ se SDEU zabýval situací rumunských státních příslušníků, Elisabety Dano a Florina Dano, kteří oba legálně pobývali na území Německa, kde bydleli u sestry Elisabety Dano. Elisabeta Dano, matka Florina Dano, na něj pobírala jednak přídavky na dítě a jednak jí byla vyplácena záloha na výživné, neboť otec Florina Dano nebyl znám. Elisabeta Dano nedisponovala žádnou profesní kvalifikací a v Rumunsku ani v Německu nevykonávala žádnou výdělečnou činnost. Přestože její práce schopnost nebyla nikdy zpochybněna, nic nenasvědčovalo tomu, že by si hledala zaměstnání. Elisabeta Dano požádala

²⁸⁰ Rozsudek SDEU ze dne 15. března 2005, Dany Bidar v. London Borough of Ealing, Secretary of State for Education and Skills, (C-209/03).

²⁸¹ Rozsudek SDEU ze dne 11. listopadu 2014, Elisabeta Dano, Florin Dano v. Jobcenter Leipzig, (C-333/13).

o přiznání dávek základního zabezpečení, jež jí však bylo ze strany Jobcenter Leipzig zamítnuta. V rámci zahájeného soudního řízení podal německý soud předběžné otázky k SDEU, který ve svých odpovědích mj. konstatoval, že „*Členský stát tedy musí mít (...) možnost odepřít přiznání sociálních dávek hospodářsky nečinným občanům Unie, kteří využívají svobody pohybu pouze s cílem získat nárok na sociální podporu od jiného členského státu, ačkoli nemají dostatečné prostředky na to, aby se mohli dožadovat práva pobytu.*“²⁸² Jinými slovy, svoboda pohybu a pobytu musí platit pro všechny státní příslušníky členských států EU stejně, nicméně státní příslušníci (občané EU ať již migrující za prací, studiem či rodinou) musí počítat s tím, že jsou povinni se integrovat do společnosti bez toho, aniž by se stali nepřiměřenou zátěží pro sociální systém členského státu EU.

V rozhodnutí *Evropská komise v. Česká republika*²⁸³ pak SDEU označil státní příslušnost jako předpoklad výkonu činnosti notáře za diskriminační, neboť činnosti notářů nejsou v ČR spjaty s výkonem veřejné moci.²⁸⁴

4.1.3 Shrnutí

Státní příslušnost představuje základní diskriminační důvod, na němž byla evropská integrace vystavěna. V kontextu státní příslušnosti je potřeba posuzovat i národnost a státní občanství včetně občanství evropského, s nímž zejména jsou spojeny výhody v případě uplatňování svobody pohybu a pobytu.

S přeshraniční migrací pracovní síly a s výkonem zaměstnání v jiném členském státě EU je nevyhnutelně spojená povinnost zacházet se státními příslušníky jiných členských států EU stejně jako je zacházeno s těmi vlastními. Tato povinnost rovného zacházení se může projevit jak ve vztahu k pracovním příležitostem, tak ve vztahu k čerpání dávek sociálního zabezpečení, přičemž se často tyto dvě oblasti prolínají i s oblastí vzdělávání, které zařazení do pracovního života časově předchází.

Státní příslušnost nesmí být nikomu na překážku v jeho svobodě pohybu mezi členskými státy EU a pobytu na jejich území. Tato svoboda je však omezena skutečností, že migrující pracovník nesmí pro hostující stát představovat nepřiměřenou zátěž a musí disponovat určitými minimálními prostředky pro účely své integrace do společnosti

²⁸² *Dano*, odst. 78.

²⁸³ Rozsudek SDEU ze dne 15. března 2018, *Evropská komise v. Česká republika*, (C-575/16).

²⁸⁴ *Tamtéž*, odst. 130.

hostujícího státu. V opačném případě jde o tzv. dávkovou turistiku, jejíž účelovost nemůže dotčenému státnímu příslušníkovi přinášet žádné výhody.

Vedle toho je nutno brát v úvahu i omezení vyplývající ze zaměstnání ve veřejné správě členského státu EU, neboť rozdílné zacházení s cizím státním příslušníkem může být odůvodněno zvláštní povahou takové pracovní pozice. Výkon činnosti notáře však například takovou zvláštní povahu nemá.

4.2 Pohlaví (těhotenství, mateřství, otcovství a pohlavní identifikace)

Diskriminační důvod pohlaví představuje jeden z tradičních diskriminačních důvodů,²⁸⁵ který stál na počátku vzniku evropského antidiskriminačního práva, a v němž zaujímá určité privilegované postavení.²⁸⁶

Pohlaví bylo z obsahového hlediska nejdříve vykládáno jen jako rozdíl mezi mužem a ženou. Postupem času a zejména v souvislosti s výkladem ze strany SDEU získalo širší význam. SDEU dovedl, že diskriminaci z důvodu pohlaví totiž nepředstavuje jen rozdílné zacházení mezi mužem a ženou. Diskriminační je i rozdílné zacházení se ženou z důvodu jejího těhotenství či mateřství, diskriminací může být rovněž rozdílné zacházení s mužem v důsledku jeho otcovství, anebo rozdílné zacházení s mužem, z něhož se stala žena a naopak v důsledku pohlavní identifikace.

Diskriminace z důvodu pohlaví se projevuje jak ve své přímé, tak ve své nepřímé formě. K přímé diskriminaci tak bude nejčastěji docházet v otázkách těhotenství, čerpání mateřských, otcovských a rodičovských dávek a v případech pohlavní identifikace. Naopak nepřímou diskriminaci, tj. aplikaci zdánlivě neutrálního opatření, které má ve svém důsledku diskriminační dopady na některé pohlaví, můžeme nalézt zejména v případech částečných pracovních úvazků a v případech rozdílně nastaveného odměňování mezi muži a ženami.

V souvislosti s pohlavím bývá také někdy zmiňován pojem gender, s nímž je pohlaví někdy výkladově zaměňováno. Zatímco pojem pohlaví je vysvětlován zejména s ohledem na biologicky a geneticky dané znaky muže a ženy spočívající ve schopnosti ženy porodit a kojit a v rozdílech v průměrné fyzické síle, pojem gender představuje rozdíly mezi muži a ženami z hlediska znaků sociální povahy a z hlediska toho, co je chápáno za maskulinní a

²⁸⁵ BELL, Mark. *Anti-discrimination law and the European Union*. New York: Oxford University Press, 2002, s. 52. ISBN 0-19-924450-2 (překlad autorky).

²⁸⁶ KOUKOULIA-SPILIOTOPOULOS, Sophia. *From Formal to Substantive Gender Equality: The Proposed Amendment of Directive 76/207, Comments and Suggestions*. Athens: Ant. N. Sakkoulas Publishers, 2001, s. 27. ISBN 960-15-0502-4 (překlad autorky).

femininní.²⁸⁷ Vedle toho se pojem gender vžil rovněž v rámci označení „*gender mainstreaming*“²⁸⁸ a pro anglické pojmenování rozdílného odměňování mužů a žen jako tzv. „*gender pay gap*“.

Vedle pohlaví a genderu, které obsahově znázorňují rozdíly mezi mužem a ženou a maskulinitou a feminitou, je v současné době nutné zmínit ještě jeden relativně aktuální trend, a to otázku tzv. bezpohlaví či nebinárního pohlaví nebo též genderově-expansivního pohlaví. Jedná se o situaci, kdy se osoba, jíž bylo při narození přiděleno určité pohlaví na základě jejích fyziologických znaků, s takovým pohlavím neztotožňuje, ať už z důvodů fyziologických nebo psychologických. Může jít o situaci, kdy taková osoba (i) nese fyziologické znaky na první pohled ztěžující její pohlavní identifikaci a její mužské i ženské znaky se v podstatě vzájemně překrývají, (ii) má z fyziologického hlediska reprodukční orgány obou pohlaví, (iii) nemá z fyziologického hlediska žádné reprodukční orgány nebo (iv) se její fyziologické znaky pohybují a kolísají mezi oběma pohlavími.²⁸⁹ Osoby s nebinárním pohlavím bývají ve světě někdy nazývány jako „*oni*“ bez použití příslušných zájmen vztahujících se k tomu kterému pohlaví. Vedle anglických oslovení pro muže „*Mr*“ a pro ženy „*Ms*“ mohou být označovány za „*Mx*“ a vedle označení pohlaví / genderu (např. v rámci cestovních dokladů) pro muže jako „*M*“ („*male*“) a pro ženu jako „*F*“ („*female*“) mohou mít vlastní označení jako „*X*“.²⁹⁰ Pokud osoba podstoupí operativní změnu pohlaví, spadá v případě nerovného zacházení pod diskriminační důvod pohlaví (pohlavní identifikaci), v případě bezpohlavních osob se z hlediska antidiskriminačního práva zřejmě nebude jednat o nový diskriminační důvod, ale případné nerovné zacházení s takovými osobami bude v rámci interpretace rovněž podřaditelné pod diskriminační důvod pohlavní identifikace. Otázka nebinárního pohlaví však bude muset být v budoucnu ze strany soudů teprve vykládána, neboť SDEU do současné doby o takovém případě nerozhodoval. Vzhledem k tomu, že je na osoby genderově-expansivní brán v současné době ve společnosti daleko větší zřetel než tomu bylo v minulosti, např. newyorské a londýnské metro přijalo

²⁸⁷ SCHIEK, Dagmar, Lisa WADDINGTON a Mark BELL. *Cases, materials and text on national, supranational and international non-discrimination law*. Portland, Or.: Hart, 2007, s. 70. Casebooks on the common law of Europe. ISBN 978-1-84113-748-3 (překlad autorky).

²⁸⁸ K vysvětlení pojmu více viz část druhá disertační práce.

²⁸⁹ Pro podrobnější dělení nebinárního pohlaví viz SAVIN-WILLIAMS, Ritch C. What Everyone Should Know About Genderqueer and Non-binary. *Www.psychologytoday.com* [online]. United States: Sussex Publishers, 2018, 29. července 2018 [cit. 2018-10-23]. Dostupné z: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/sex-sexuality-and-romance/201807/what-everyone-should-know-about-genderqueer-and-non-binary> (překlad autorky).

²⁹⁰ Genderqueer. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001- [cit. 2018-10-23]. Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Genderqueer>.

opatření, v rámci něhož nebudou cestující oslovováni jako „*dámy a pánové*“, ale jako „*cestující či pasažéři*“²⁹¹, a podobně Nizozemsko vydalo v nedávné době první genderově neutrální cestovní pas, v němž je pohlaví cestujícího označeno jako „X“,²⁹² lze takové soudní rozhodnutí ze strany SDEU v budoucnu očekávat.

4.2.1 Právní úprava

Pohlaví patří vedle státní příslušnosti mezi první rozeznatelný diskriminační důvod na úrovni primárního a následně sekundárního evropského práva. K jeho legálnímu zakotvení vedly zejména společenské události první poloviny 20. století.²⁹³

Na evropské úrovni se o vtělení pohlaví do právní úpravy zasadila zejména Francie. Ta měla obavy, aby z důvodu svého sociálního zákonodárství nebyla v konkurenční nevýhodě oproti ostatním evropským státům, zejména Německu. Pohlaví se tak dostalo do primárního práva prostřednictvím zásady stejné odměny pro muže a ženy.²⁹⁴ Původní obsah čl. 119 Smlouvy o ES dnes můžeme nalézt v čl. 157 SFEU. Z hlediska sekundárního práva se pohlaví následně promítlo do jednotlivých antidiskriminačních směrnic upravujících jak pracovněprávní vztahy tak systémy sociálního zabezpečení.

V českém právu je pohlaví uvedeno jako diskriminační důvod jednak v AntiDZ a jednak v zákoníku práce v ustanoveních týkajících se základních zásad pracovního práva,²⁹⁵ rovného zacházení a zákazu diskriminace²⁹⁶ a v ustanovení o rovné odměně.²⁹⁷ Dále v právních předpisech upravujících služební poměry a v rámci vztahů v oblasti zaměstnanosti, v nichž je pohlaví chráněno prostřednictvím zákazu jakékoli diskriminační inzerce²⁹⁸ či

²⁹¹ MATULÍK, Petr. Genderová korektnost v newyorském metru: hlášení „*dámy a pánové*“ končí. *Www.idnes.cz* [online]. Praha: MAFRA, 2018, 11. listopadu 2017 [cit. 2018-10-23]. Dostupné z: https://zpravy.idnes.cz/metro-new-york-usa-gender-neutralni-hlaseni-damy-panove-pjq-/zahranicni.aspx?c=A171111_114314_zahranicni_pmk.

²⁹² ZÁZVORKA, Jan. Nizozemsko vydalo první genderově neutrální pas, u pohlaví je uvedeno X. *Www.idnes.cz* [online]. Praha: MAFRA, 2018, 21. října 2018 [cit. 2018-10-23]. Dostupné z: https://zpravy.idnes.cz/nizozemi-cestovni-pas-pohlavi-x-intersexualita-ft9/zahranicni.aspx?c=A181021_154036_zahranicni_zaz.

²⁹³ K vysvětlení historických souvislostí též viz část první disertační práce.

²⁹⁴ ELLIS, Evelyn a Philippa WATSON. *EU anti-discrimination law*. Second edition. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, [2012], s. 23-24. ISBN 978-0-19-969846-2 (překlad autorky).

²⁹⁵ Ustanovení § 1a ZP.

²⁹⁶ Ustanovení § 16 a 17 ZP.

²⁹⁷ Ustanovení § 110 ZP.

²⁹⁸ Mezi příklady v minulosti pokutovaných pracovních inzerátů lze uvést např. „*Přijmeme barmana a uklízečku do restaurace do 30 let*“, „*Pomocná síla na úklid a mytí nádobí...jen ženu*“ či „*Hledáme zájemkyně do věku 27 let (kasino)*“. Zdroj: ŠABATOVÁ, Anna, Petr POLÁK, Jiří ŠAMÁNEK, et al. *Diskriminace v ČR: obětí diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti: Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv*. Kancelář veřejného ochránce práv, 2015, s. 116.

prostřednictvím zákazu nevhodných otázek pokládaným ženám, jež se týkají jejich (plánovaného) těhotenství či mateřství.

Přestože evropská ani česká právní úprava pohlaví nikterak nedefinuje, díky judikatuře SDEU je jak v evropském tak v českém právu výslovně uvedeno, že za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i rozdílné zacházení z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Vedle toho je v evropských i českých právních předpisech výslovně uvedeno, jaké rozdílné zacházení není za diskriminaci z důvodu pohlaví považováno. Ustanovení § 6 odst. 3 AntiDZ výslovně uvádí, že „*diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné 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.*“ Za diskriminaci nelze podle § 6 odst. 5 AntiDZ považovat ani rozdílné zacházení, které se uplatňuje za účelem ochrany žen z důvodu jejich těhotenství a mateřství, pokud prostředky k dosažení takové poskytované ochrany lze považovat za přiměřené a nezbytné.

Cesta, která vedla k rozeznání diskriminace z důvodu pohlaví tak, jak tomuto diskriminačnímu důvodu rozumíme dnes, je popsána níže prostřednictvím nejvýznamnější judikatury.

4.2.2 Judikatura

Pokud jde o diskriminační důvod pohlaví, je judikatura SDEU značně široká. V rámci systematiky budou nejdříve uvedena rozhodnutí týkající se rozdílných pracovních podmínek mužů a žen, následovat budou rozhodnutí týkající se těhotenství, dále rozhodnutí týkající se mateřských, otcovských a rodičovských dávek a rozhodnutí týkající se pohlavní identifikace. Příklady nepřímé diskriminace budou znázorněny na rozhodnutích týkajících se částečných úvazků a rovné odměny.

V oblasti pracovních podmínek mužů a žen je nutno si uvědomit, že přestože ženy si z důvodu svého postavení jako fyzicky slabšího pohlaví a z důvodu své reprodukční funkce zaslouží v určitých případech zvláštní ochranu, tato ochrana by neměla jít nikdy tak daleko, že jim v podstatě znemožní určitou práci vykonávat. V rozhodnutí *Stoeckel*²⁹⁹ SDEU judikoval, že uzákonit zákaz noční práce ženám, přestože je taková právní úprava předmětem určitých výjimek, je v rozporu s evropskou antidiskriminační úpravou tam, kde takový zákaz neplatí i

²⁹⁹ Rozsudek SDEU ze dne 25. července 1991, Tribunal de Police v. Alfred Stoeckel, (C-345/89).

pro muže.³⁰⁰ Podobně rozhodl i Ústavní soud ČR, který konstatoval, že „*Absolutní zákaz noční práce žen a absolutní zákaz vysílat těhotné ženy a ženy pečující o malé děti na pracovní cesty by znamenal jejich diskriminaci z hlediska pracovních příležitostí a podmínek pro výkon zaměstnání.*“³⁰¹ Za diskriminační shledal SDEU právní úpravu, která by ženy v podstatě vylučovala z určité pracovní oblasti. Tak tomu bylo v rozhodnutí *Komise v. Rakousko*,³⁰² kde shledal za diskriminační zákaz práce žen v podzemním těžebním průmyslu nebo v rozhodnutí *Kreil*,³⁰³ kde bylo za diskriminační shledáno vyloučení žen z vojenských pracovních pozic zahrnujících dispozice se zbraněmi a přístup byl ženám v rámci armády umožněn jen ve vztahu k lékařským a hudebním armádním složkám. Naopak v rozhodnutí *Sirdar*³⁰⁴ SDEU považoval zákaz zapojení žen do bojových jednotek v souladu s antidiskriminačním právem, neboť takové opatření shledal odůvodněné potřebou jejich zvláštní ochrany. Přelomovým a často uváděným rozhodnutím týkajícím se rozdílných pracovních podmínek mužů a žen je rozhodnutí SDEU ve věci *Defrenne*.³⁰⁵ Gabrielle Defrenne, jež pracovala jako stevardka pro leteckou společnost, namítala, že oproti mužům na stejné pozici musí ona jako žena skončit ve svém zaměstnání při dosažení věku 40 let, přičemž není odměňována stejně jako jsou na stejné pozici odměňováni muži. Tím je jednak krácena na své mzdě a nenáleží ji stejné odstupné při skončení zaměstnání jako mužům, a jednak je ve srovnání s muži krácena i na svém důchodu. SDEU z hlediska evropského ústavního práva uznal, že princip rovné odměny zakotvený v primárním právu musí být dodržován nejen ze strany jednotlivých členských států EU, ale i ze strany soukromoprávních zaměstnavatelů, proto je jednotlivec oprávněn domáhat se evropského práva i ve vztahu k jinému jednotlivci jako osobě soukromého práva.

Pokud jde o těhotenství ženy, jeho podřazení pod diskriminační důvod pohlaví byl v antidiskriminačním právu důležitým milníkem. Ženy nebyly z důvodu svého těhotenství chráněny, neboť pro shledání jejich diskriminace chyběl po dlouhou dobu příslušný komparátor, tj. muž ve srovnatelné situaci.³⁰⁶ Přelom přišel až s rozhodnutím ve věci

³⁰⁰ Podobně též rozsudek SDEU ze dne 2. srpna 1993, *Tribunal de police de Metz v. Jean-Claude Levy*, (C-158/91); rozsudek SDEU ze dne 13. března 1997, *Komise Evropských společenství v. Francouzská republika*, (C-197/96).

³⁰¹ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. listopadu 1994, sp. zn. Pl. ÚS 13/94.

³⁰² Rozsudek SDEU ze dne 1. února 2005, *Komise Evropských společenství v. Rakouská republika*, (C-203/03).

³⁰³ Rozsudek SDEU ze dne 11. ledna 2000, *Tanja Kreil v. Spolková republika Německo*, (C-285/98).

³⁰⁴ Rozsudek SDEU ze dne 26. října 1999, *Angela Maria Sirdar v. The Army Board, Secretary of State for Defence*, (C-273/97).

³⁰⁵ Rozsudek SDEU ze dne 8. dubna 1976, *Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, (C-43/75).

³⁰⁶ Pro vysvětlení pojmu komparátor též viz část druhou disertační práce.

Dekker,³⁰⁷ v němž SDEU poprvé judikoval, že odepření zaměstnání z důvodu těhotenství představuje diskriminaci z důvodu pohlaví. Elisabeth Dekker se ucházela o pozici instruktorky výcvikového centra pro mladistvé ve třetím měsíci těhotenství. Byla vyhodnocena jako nejvhodnější uchazečka, nicméně na pracovní pozici nebyla vybrána s odůvodněním, že v době, kdy by čerpala mateřské dávky, VJV-Centrum by jako její zaměstnavatel z důvodu jejich výplaty nebyl schopen zaplatit za ní jiného zaměstnance jako náhradu. SDEU vyhodnotil takové zacházení jako přímou diskriminaci z důvodu pohlaví, neboť pouze ženy mohou čelit takovému zacházení z důvodu svého těhotenství. V rozhodnutí *Webb*³⁰⁸ uznal SDEU za diskriminační propuštění zaměstnankyně z důvodu jejího těhotenství, které zjistila krátce po svém nástupu do zaměstnání. Podobně byla diskriminace shledána ve věci *Habermann-Beltermann*.³⁰⁹ Gabriele Habermann-Beltermann pracovala jako noční zdravotní sestra a krátce po svém nástupu do práce zaměstnavatele informovala o svém těhotenství. Protože německá právní úprava zakazovala noční práci těhotným ženám, pracovní poměr na dobu neurčitou s ní byl ukončen. SDEU označil takové jednání za přímou diskriminaci z důvodu pohlaví. V rozhodnutí *Brown*³¹⁰ byla ze strany SDEU rovněž shledána diskriminace. Paní Brown byla ve svém zaměstnání po určitý počet týdnů nepřítomna z důvodu zdravotních komplikací spojených s jejím těhotenství a ze zaměstnání byla zaměstnavatelem následně propuštěna. Ten argumentoval, že stejně by bylo zacházeno i se zaměstnancem – mužem, který by byl v práci nepřítomen po stejné časové období jako ona. SDEU označil jednání zaměstnavatele za diskriminační a vyjádřil za nepřijatelné srovnávat těhotnou ženu s nemocným mužem.³¹¹ Za diskriminační označil SDEU ve věci *Melgar*³¹² také jednání spočívající v odmítnutí zaměstnavatele prodloužit pracovní poměr těhotné zaměstnankyni. V rozhodnutí *Busch*³¹³ SDEU judikoval, že za situace, kdy zaměstnavatel není oprávněn zohledňovat těhotenství ženy při uplatnění pracovních podmínek, žena není povinna informovat zaměstnavatele o tom, že je těhotná. Z hlediska medicínského pokroku

³⁰⁷ Rozsudek SDEU ze dne 8. listopadu 1990, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. VJV-Centrum, (C-177/88).

³⁰⁸ Rozsudek SDEU ze dne 14. července 1994, Carole Louise Webb v. EMO Air Cargo (UK) Ltd., (C-32/93).

³⁰⁹ Rozsudek SDEU ze dne 5. května 1994, Gabriele Habermann-Beltermann v. Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. e.V., (C-421/92).

³¹⁰ Rozsudek SDEU ze dne 30. června 1998, Mary Brown v. Rentokil Initial UK Limited, (C-394/96).

³¹¹ Podobně též rozsudek SDEU ze dne 4. října 2001, Tele Danmark A/S v. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK), (C-109/00).

³¹² Rozsudek SDEU ze dne 4. října 2001, Maria Luisa Jiménez Melgar v. Ayuntamiento de Los Barrios, (C-438/99).

³¹³ Rozsudek SDEU ze dne 27. února 2003, Wiebke Busch v. Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG, (C-320/01).

dosaženého v posledních letech v oblasti umělého oplodnění se SDEU v rozhodnutí *Mayr*³¹⁴ zabýval také otázkou oplodnění *in vitro*. Sabine Mayr podstoupila na nemocenské dovolené umělé oplodnění. V den, kdy byla její vajíčka v laboratoři uměle oplodněna, ale dosud nevložena do její dělohy, byla ze svého zaměstnání propuštěna. Rakouský soud se obrátil na SDEU s otázkou, zda se žena v takové situaci, v jaké se nacházela Sabine Mayr, může domáhat ochrany z důvodu svého těhotenství ve smyslu směrnice 92/85.³¹⁵ SDEU dospěl k závěru, že žena se v situaci, kdy dosud nedošlo ke vložení oplodněných vajíček do její dělohy, nemůže považovat za těhotnou ve smyslu této směrnice, nicméně by jí za daných podmínek a v situaci, v jaké se nachází, měla být poskytnuta ochrana z důvodu jejího pohlaví, neboť do takové situace se může dostat právě a pouze jen žena.

O mateřských, otcovských a rodičovských dávkách rozhodoval SDEU rovněž v několika případech. Ve věci *Abdoulaye*³¹⁶ stěžovatelé namítali, že vyplácení příspěvku ve výši 7.500 francouzských franků ženám při jejich nástupu na mateřskou dovolenou je diskriminační, neboť narození dítěte se v určitých ohledech dotkne i situace mužů. Automobilka Renault vyplácení tohoto příspěvku odůvodňovala nevýhodami, kterým ženy čelí v důsledku pracovní absence, kdy pečují o dítě, a to sice že nemohou být v zaměstnání povýšeny, neprodlužuje se jim délka trvání jejich zaměstnání, neabsolvují žádná školení spojená s technickým pokrokem v automobilovém průmyslu a po svém návratu se musí na práci znovu adaptovat a skloubit přitom i péči o dítě. Takový příspěvek podle automobilky kompenzuje uvedené nevýhody. Na tuto argumentaci přistoupil i SDEU a ve vyplácení příspěvku neshledal diskriminaci mužů. Ve věci *Lewen*³¹⁷ SDEU rozhodl, že vánoční bonus představuje odměnu ve smyslu evropského práva, které ukládá povinnost rovné odměny pro muže a ženy. A praktiku zaměstnavatele spočívající v nevyplácení takového vánočního bonusu ženám, která navíc nebere v potaz jejich odpracovanou dobu nebo čerpání mateřské dovolené v kalendářním roce, za který se takový bonus vyplácí, shledal za diskriminační. Ve věci *Hofmann*³¹⁸ rozhodl SDEU v roce 1984, že směrnice 76/207³¹⁹ neukládá členským

³¹⁴ Rozsudek SDEU ze dne 26. února 2008, Sabine Mayr v. Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG, (C-506/06).

³¹⁵ 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.

³¹⁶ Rozsudek SDEU ze dne 16. září 1999, Oumar Dabo Abdoulaye and Others v. Régie nationale des usines Renault SA, (C-218-98).

³¹⁷ Rozsudek SDEU ze dne 21. října 1999, Susanne Lewen v. Lothar Denda, (C-333/97).

³¹⁸ Rozsudek SDEU ze dne 12. července 1984, Ulrich Hofmann v. Barmer Ersatzkasse, (C-184/83).

³¹⁹ 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.

státům povinnost umožnit čerpání mateřské dovolené i pro muže, kteří namísto pracující ženy pečují o dítě. Pan Hofmann se takové ochrany domáhal v roce 1984, ochrana mu v tomto ohledu byla přiznána až v roce 1996 v souvislosti s přijetím směrnice 96/34³²⁰ (dnes součástí směrnice 2010/18³²¹).

Otázka diskriminace se v souvislosti s pokrokem medicíny týká i osob, které své pohlaví změnil. Ve věci *P v. S*³²² se SDEU zabýval takovou diskriminací vůbec poprvé. Paní P pracovala ve vzdělávacím zařízení, kam původně nastoupila jako muž. Poté, co informovala svého zaměstnavatele o tom, že hodlá podstoupit operativní změnu pohlaví a stane se z ní žena, byla z pracovní pozice propuštěna. Přestože bylo nepochybné, že k jejímu propuštění došlo proto, že se rozhodla změnit své pohlaví, nebylo jasné, zda jí z tohoto důvodu může být poskytnuta ochrana podle antidiskriminačního práva. Ve Velké Británii byla v té době poskytována ochrana diskriminačnímu důvodu pohlaví, ale nebylo zřejmé, zda ochrana poskytovaná pohlaví má být rozšířena i pro případy změny pohlaví. SDEU rozhodl, že princip rovnosti, pokud jde o pohlaví, se uplatní i na případy operativní změny pohlaví, a diskriminační důvod pohlaví tím v době svého rozhodování relativně odvážně rozšířil. Podobně SDEU rozhodl ve věci *Richards*.³²³ Sarah Richards, která se narodila jako muž a podstoupila změnu pohlaví na ženu, požádala již jako žena a po splnění potřebných podmínek jako žena (dosažení věku 60 let) o výplatu starobního důchodu. Ze strany britských úřadů jí však její žádost byla zamítnuta s odůvodněním, že pro přiznání nároku na výplatu starobního důchodu nesplňuje podmínku věku, která v případě mužů činí nejméně 65 let. SDEU shledal takové zacházení za diskriminační s odůvodněním, že pokud britské právo legislativně umožňuje provést změnu pohlaví, musí mít osoba s takto nově získaným pohlavím stejné podmínky přístupu ke starobnímu důchodu jako kterákoli jiná osoba takového pohlaví. Za neslučitelnou shledal SDEU právní úpravu Velké Británie ve věci *K.B.*³²⁴ Paní K.B. bylo odmítnuto označit pana R. za příjemce jejího vdoveckého důchodu v případě, že by zemřela. Pan R., který se narodil jako žena a toto pohlaví měl uvedené i v rodném listě, totiž

³²⁰ Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

³²¹ Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.

³²² Rozsudek SDEU ze dne 30. dubna 1996, *P v. S and Cornwall County*, (C-13/94).

³²³ Rozsudek SDEU ze dne 27. dubna 2006, *Sarah Margaret Richards v. Secretary of State for Work and Pensions*, (C-423/04).

³²⁴ Rozsudek SDEU ze dne 7. ledna 2004, *K.B. v. National Health Service Pensions Agency and Secretary of State for Health*, (C-117/01).

podstoupil operativní změnu pohlaví a stal se mužem. Britské úřady mu však neumožnily změnit tuto skutečnost i v jeho rodném listu, proto s paní K.B. nikdy nemohli vstoupit do reálného manželství. Paní K.B. proto namítala, že požadavek manželství za účelem výplaty důchodu představuje nepřímou diskriminaci namířenou proti transsexuálům, neboť zatímco heterosexuální páry mohou vstoupit do manželství bez jakýchkoli překážek, transsexuálním párům manželství umožněno není. SDEU shledal právní úpravu, která brání transsexuálnímu páru v tom, aby vstoupil do manželství a jeden z manželů byl v případě smrti druhého manžela oprávněn čerpat vdovský nebo vdovecký důchod, za diskriminační.

S rodičovstvím a péčí o dítě souvisí v rámci diskriminačního důvodu pohlaví i problematika částečných pracovních úvazků, v rámci nichž daleko častěji pracují ženy než muži. Ženám se díky menšímu pracovnímu úvazku daří lépe skloubit pracovní život s péčí o rodinu, podmínky uplatnění částečného pracovního úvazku však nesmí být nastaveny diskriminačně. V rozhodnutí *Bilka*³²⁵ se SDEU zabýval otázkou nepřímé diskriminace a částečných pracovních úvazků. Karin Weber pracovala v letech 1961 až 1976 na plný úvazek jako asistentka prodeje. Následně se rozhodla pokračovat na částečný úvazek, ve kterém pracovala až do skončení svého zaměstnání. Vzhledem k tomu, že nepracovala na plný úvazek po celou dobu trvání svého zaměstnání u zaměstnavatele Bilka - Kaufhaus, neměla u něj ani nárok na výplatu zaměstnaneckého důchodu, proto tento zaměstnanecký důchodový systém napadla u soudu. Argumentovala přitom, že takový systém diskriminuje zejména ženy, které daleko častěji než muži pracují na částečný úvazek z důvodu péče o rodinu a nedosáhnou tak na zaměstnanecký benefit, jako byl tento v dotčeném případě. SDEU konstatoval porušení primárního práva ze strany společnosti Bilka - Kaufhaus tam, kde jejich zaměstnanecký důchodový systém vylučuje ženy jako zaměstnance na částečný úvazek v daleko větším měřítku než muže, a kdy takové opatření není objektivně odůvodněno faktory, které nemají svůj původ v diskriminačním důvodu pohlaví. Za nepřímou diskriminaci shledal SDEU v rozhodnutí *Freers*³²⁶ praktiku zaměstnavatele spočívající v tom, že zaměstnancům na částečný úvazek, což byly převážně ženy, neproplácel dobu strávenou na školení, jež bylo potřebné pro výkon jejich povolání. Ve věci *Wippel*³²⁷ SDEU neshledal výkon práce na ad hoc bázi za výkon práce na částečný úvazek. V rozhodnutí *Jenkins*³²⁸

³²⁵ Rozsudek SDEU ze dne 13. května 1986, *Bilka – Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz*, (C-170/84).

³²⁶ Rozsudek SDEU ze dne 7. března 1996, *Edith Freers and Hannelore Speckmann v. Deutsche Bundespost*, (C-278/93).

³²⁷ Rozsudek SDEU ze dne 12. října 2004, *Nicole Wippel v. Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG*, (C-313/02).

³²⁸ Rozsudek SDEU ze dne 31. března 1981, *J. P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.*, (C-96/80).

SDEU konstatoval, že rozdíl v odměně mezi zaměstnanci na plný úvazek a zaměstnanci na částečný úvazek nepředstavuje diskriminaci, jestliže tento rozdíl v odměně není ve skutečnosti pouze nepřímým způsobem, jak snížit odměnu zaměstnanců na částečný úvazek z toho důvodu, že tuto skupinu zaměstnanců tvoří výhradně nebo převážně ženy.

4.2.3 Shrnutí

Pohlaví představuje tradiční diskriminační důvod, bez něhož by provedení zákazu diskriminace do evropského práva nebylo možné. Mezi ostatními diskriminačními důvody patří mezi ty nejdéle chráněné, a to jak na úrovni evropského práva primárního, tak sekundárního. V jeho interpretaci sehrál významnou roli zejména SDEU.

Ten se v průběhu své rozhodovací činnosti zasadil o to, aby pod pohlavím jako diskriminačním důvodem nebyla chápána jen situace muže a ženy, pokud jde o jejich zjevné fyziologické odlišnosti, ale také situace žen, pokud jde o jejich reprodukční funkci ve společnosti a to, jak jim tato funkce mnohdy komplikuje pracovní život a roli, jíž ženy v posledním století v pracovním životě dosáhly. Vedle matek a pečovatelek o domácnost a děti jsou z nich totiž mnohdy i živitelky rodiny.

Kromě otázek souvisejících s těhotenstvím, mateřstvím, otcovstvím a rodičovstvím měl SDEU možnost řešit i otázky operativní změny pohlaví a ukázat, jaké zacházení je s osobami se změněným pohlavím nepřípustné, pokud jde o pracovněprávní vztahy a systémy sociálního zabezpečení. V posledních letech pak můžeme spatřovat jako aktuální problematiku genderově-expansivních osob, jež za vlastní nepovažují žádné pohlaví. Pokud jde o rozsah jejich ochrany, ten bude SDEU muset teprve stanovit svým rozhodnutím.

Pohlaví jako diskriminační důvod užívá výsady ochrany již více než padesát let. Cesta k definování jeho skutečného obsahu byla dlážděna zejména rozhodnutími SDEU. S ohledem na výše uvedenou judikaturu a nastínění současného společenského vývoje můžeme pohlaví jako diskriminační důvod chápat z praktické stránky za obsahově definovaný, avšak s určitou interpretační mezerou ve vztahu k osobám bez pohlaví, která však bude v budoucnu rozhodovací činností SDEU pravděpodobně vyplněna.

4.3 Rasa a etnický původ

Rasa a etnický původ budou jako diskriminační důvody vykládány společně, neboť jejich koncept se vzájemně prolíná a hranici pro uvedení jejich přesného obsahu nelze mnohdy jasně vymezit.³²⁹

Pokud jde o pojem rasy, ten bývá někdy vysvětlován s ohledem na fyziologické a biologické znaky,³³⁰ které mají příslušníci stejné rasy geneticky a dědičně dané, a které jsou bez bližšího zkoumání na první pohled znatelné. Jde o tělesné znaky spočívající ve stejné barvě kůže, ve tvaru hlavy, v rysech obličeje či v průměrné výšce. Neexistuje přesný počet ras, ale z antropologického hlediska je uváděna např. rasa europoidní (bílá rasa), rasa negroidní (černá rasa) a či rasa mongoloidní (žlutá rasa). Lze tedy konstatovat, že každý člověk je příslušníkem nějaké rasy, ať již žije jako příslušník europoidní rasy převážně na evropském kontinentu nebo jako příslušník negroidní rasy převážně na africkém kontinentu nebo jako příslušník mongoloidní rasy převážně v Asii. Takové rozdělení lidí mezi rasy vychází z geografického hlediska a samozřejmě jej nelze nikterak generalizovat.³³¹

Naopak, etnický původ je jako koncept vysvětlován spíše s ohledem na sociální znaky, které jsou pro příslušníky stejného etnika charakteristické, ať už je to společná historie, kultura, jazyk, národnost nebo náboženství.³³² Ve Velké Británii se za účelem posouzení splnění podmínek existence etnické skupiny uplatňuje judikaturou vynalezený test. Ten byl vytvořen v rámci soudního rozhodnutí týkající se uznání Sikhů jako etnické skupiny, která byla původně pouze náboženskou komunitou, nicméně byla uznána etnickou skupinou v důsledku splnění následujících charakteristik.³³³ Dvě charakteristiky byly v tomto testu shledány za zásadní, a to jednak „*dlouze sdílená společná historie, jíž si je předmětná skupina vědoma, a která ji odlišuje od jiné skupiny, a současně upamatování si takové historie, což ji v rámci takové skupiny udržuje při životě*“, a jednak „*vlastní kulturní tradice, včetně rodinných a společenských zvyků a způsobů, často ale nikoli nutně spojených s dodržováním*

³²⁹ BOUČKOVÁ, Pavla, Barbara HAVELKOVÁ, Kristina KOLDINSKÁ, Eva KÜHNOVÁ, Zdeněk KÜHN a Markéta WHELANOVÁ. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016, s. 43. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.

³³⁰ Tamtéž, s. 43.

³³¹ Jakémukoli dělení rasy se vyhýbá například EU, která v antidiskriminačních směrnících hovoří o lidské rase jako celku, nikoli o rase dále dělené na europoidní, negroidní a mongoloidní (k tomu srov. Preambule, recitál 6 Rasové směrnice). V této disertační práci je takové dělení použito jen pro účely vysvětlení a jednoduššího chápání konceptu rasy. Jakékoli rasové teorie, podle nichž existují různé rasy, které si nejsou rovny, autorka této disertační práce podaným vysvětlením nikterak nepodporuje.

³³² BOUČKOVÁ, Pavla, Barbara HAVELKOVÁ, Kristina KOLDINSKÁ, Eva KÜHNOVÁ, Zdeněk KÜHN a Markéta WHELANOVÁ. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016, s. 43. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.

³³³ Rozhodnutí Sněmovny Lordů Velké Británie ze dne 24. dubna 1983, Mandla (Sewa Singh) v. Dowell Lee.

náboženství“. Vedle toho je v rámci testu za relevantní ještě posuzováno, zda má skupina též „*bud' společný zeměpisný původ nebo se tento původ alespoň odvozuje od malého počtu společných předků*“, zda má skupina „*společný jazyk, nikoli ale nutně příznačný pro tuto skupinu*“ a dále „*společnou literaturu, která je ale pro takovou skupinu specifická*“, „*společné náboženství odlišné od toho, jež je charakteristické pro většinovou společnost*“ a dále zda je „*taková skupina menšinová nebo je to skupina utlačovaná nebo je dominantní skupinou, to vše v rámci většinové společnosti*“.³³⁴ Pomocí tohoto testu byly v průběhu času za etnické skupiny označeni Sikhové, Romové (u nichž bylo shledáno, že mají dlouze sdílenou společnou historii, společný geografický původ, vlastní zvyky týkající se vaření, mytí, oblékání či bydlení, dále vlastní jazyk či dialekt a i bez svého vlastního náboženství či společné literatury, mají společný repertoár folkloru, příběhů a hudby, které se předávají z generace na generaci).³³⁵ Za určitých okolností byli za etnickou skupinu shledáni i Židé, i když v jejich případě je jejich posouzení často v konfliktu s diskriminačním důvodem náboženství.³³⁶ Za etnickou skupinu ale nebyli označeni Muslimové (neboť v sobě zahrnují mnoho různých národností, s různou barvou pleti a mluvící různými jazyky)³³⁷ nebo Rastafariáni, a to z důvodu absence dlouze sdílené společné historie.³³⁸ V nedávném rozhodnutí ČEZ³³⁹ definoval etnický původ i SDEU, a to odkazem na společnou státní příslušnost, náboženské vyznání, jazyk, kulturní a tradiční původ a životní prostředí.

S ohledem na výše uvedené lze tedy shrnout, že rasa i etnický původ představují charakteristiky, u nichž často dochází k překrývání s dalšími faktory jako je vzhled, jazyk, kultura nebo náboženství.³⁴⁰ A zatímco každý člověk je příslušníkem lidské rasy, ne každý člověk je nutně také příslušníkem nějakého etnika. Rasa je navíc jako diskriminační důvod dána člověku hned při jeho narození a jako taková není v průběhu života měnitelná. V případě

³³⁴ HEPPLÉ, Bob. *Equality: the new legal framework*. Portland, OR: Hart Pub., 2011, s. 37-38. ISBN 978-1-84946-107-8 (překlad autorky).

³³⁵ ELLIS, Evelyn a Philippa WATSON. *EU anti-discrimination law*. Second edition. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, [2012], s. 35. ISBN 978-0-19-969846-2 (překlad autorky).

³³⁶ HEPPLÉ, Bob. *Equality: the new legal framework*. Portland, OR: Hart Pub., 2011, s. 38-39. ISBN 978-1-84946-107-8 (překlad autorky).

³³⁷ ELLIS, Evelyn a Philippa WATSON. *EU anti-discrimination law*. Second edition. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, [2012], s. 35. ISBN 978-0-19-969846-2 (překlad autorky).

³³⁸ HEPPLÉ, Bob. *Equality: the new legal framework*. Portland, OR: Hart Pub., 2011, s. 38. ISBN 978-1-84946-107-8 (překlad autorky).

³³⁹ Rozsudek SDEU ze dne 16. července 2015, ČEZ Razpredelenie Bulgaria AD v. Komisija za zaštita ot discriminacija, (C-83/14).

³⁴⁰ BAMFORTH, Nicolas, Maleiha MALIK a Colm O'CINNEIDE. *Discrimination law: theory and context: text and materials*. London: Sweet & Maxwell, 2008, s. 755. ISBN 978-0-421-55440-5 (překlad autorky).

etnického původu lze však některé sociální znaky charakteristické pro etnickou skupinu převzít např. v důsledku uzavření manželství s příslušníkem takové etnické skupiny apod.

K diskriminaci na základě rasy nebo etnického původu dochází každodenně po celém světě. Nejde přitom pouze o diskriminaci jednotlivců nebo o diskriminaci, k níž dochází ze strany jednotlivců. V případě rasové diskriminace se totiž často lze setkat se systematickými a institucionalizovanými formami znevýhodňujícího jednání ze strany státu, což v důsledku ekonomického vykořisťování (v USA prostřednictvím otrokářství, v Evropě prostřednictvím kolonialismu) vede k pevně zažitě strukturální diskriminaci ve společnosti.³⁴¹ Rasová diskriminace přitom nemusí záviset pouze s méně příznivým zacházením, ale může též zahrnovat jakékoli vyjádřené negativní stereotypy, stigmata či vylučující praktiky učiněné vůči konkrétní osobě nebo skupině osob v důsledku jejich rasy nebo příslušnosti k etnické skupině, či pouze z takového domnělého důvodu.³⁴² Často bývá též jedním z diskriminačních důvodů v případě vícenásobné diskriminace. To dělá z rasy mimo jiné také „*absolutně nepřípustný*“ diskriminační důvod.³⁴³

4.3.1 Právní úprava

Z hlediska mezinárodního práva souvisí dlouhá historie tohoto diskriminačního důvodu s válečnými konflikty a traumaty, kterými si svět prošel (a na některých místech v současné době stále prochází) ve 20. století. Rasa a obavy z jejího mísení či snaha o čistou rasu nebo jen strach z těch „*druhých*“³⁴⁴ byly vždy záminkou pro rozdílné zacházení, které se ve světě projevovalo v různé intenzitě. Na to reagovalo mezinárodní společenství přijetím Úmluvy o odstranění všech forem rasové diskriminace,³⁴⁵ přijetím Mezinárodního paktu o občanských a politických právech³⁴⁶ či přijetím Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.³⁴⁷

³⁴¹ BAMFORTH, Nicolas, Maleiha MALIK a Colm O'CINNEIDE. *Discrimination law: theory and context: text and materials*. London: Sweet & Maxwell, 2008, s. 756. ISBN 978-0-421-55440-5 (překlad autorky).

³⁴² KAMALI, Masoud. *Racial discrimination: institutional patterns and politics*. New York: Routledge, 2009, s. 3. ISBN 978-0-415-98987-9 (překlad autorky).

³⁴³ BOUČKOVÁ, Pavla, Barbara HAVELKOVÁ, Kristina KOLDINSKÁ, Eva KÜHNOVÁ, Zdeněk KÜHN a Markéta WHELANOVÁ. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016, s. 43. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.

³⁴⁴ KAMALI, Masoud. *Racial discrimination: institutional patterns and politics*. New York: Routledge, 2009, s. 3-5. ISBN 978-0-415-98987-9 (překlad autorky).

³⁴⁵ Přijata na půdě OSN v New Yorku dne 21. prosince 1965.

³⁴⁶ Přijat na půdě OSN v New Yorku ze dne 19. prosince 1966.

³⁴⁷ Přijat na půdě OSN v New Yorku ze dne 19. prosince 1966.

Z pohledu evropského práva rozeznává rasu a etnický původ směrnice 2000/43, avšak bez toho, že by obsah rasy či etnického původu jakkoli definovala. Členské státy EU v rámci implementace rasové antidiskriminační směrnice vysvětlují rasu i etnický původ různými způsoby, které jsou většinou inspirovány Úmluvou o odstranění všech forem rasové diskriminace. Ta v čl. 1 nedefinuje přímo rasu, ale uvádí, co je považováno za rasovou diskriminaci. Jedná se o „(...) 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.“ Z pohledu SDEU je proto možné očekávat, že se podstatou této definice rasové diskriminace bude při své interpretaci řídit.³⁴⁸

V české právní úpravě je rasa samozřejmě uvedena mezi jednotlivými diskriminačními důvody v AntiDZ, ZP, zákonech upravujících služební poměr a vztahy zaměstnanosti. Vedle toho, je možné rasovou diskriminaci postihovat i v rámci trestních předpisů za předpokladu, že takové jednání dosáhne trestněprávní intenzity.

Trestné činy rasově motivované můžeme nalézt v § 140 odst. 3 písm. g) trestního zákoníku, který postihuje rasově motivovanou vraždu. A dále v rámci hlavy X. trestního zákoníku v § 352 (trestný čin násilí proti skupině obyvatelů a proti jednotlivci), v § 355 (trestný čin hanobení národa, rasy, etnické nebo jiné skupiny osob) a v § 356 (trestný čin podněcování k nenávisti vůči skupině osob nebo k omezování jejich práv a svobod) a také v hlavě XIII. trestního zákoníku v § 403 (trestný čin založení, podpora a propagace hnutí směřujícího k potlačení práv a svobod člověka) a v § 404 (trestný čin projev sympatií k hnutí směřujícímu k potlačení práv a svobod člověka). Trestní represe v případech diskriminace z důvodu rasy či etnického původu naznačuje, že společnost si je na základě svých předchozích zkušeností vědoma, jaké nebezpečí pro ni rozdílné zacházení z důvodu těchto charakteristik znamená, a snaží se jej proto postihovat co možná nejpřísněji.

³⁴⁸ SCHIEK, Dagmar, Lisa WADDINGTON a Mark BELL. *Cases, materials and text on national, supranational and international non-discrimination law*. Portland, Or.: Hart, 2007, s. 41. Casebooks on the common law of Europe. ISBN 978-1-84113-748-3 (překlad autorky).

4.3.2 *Judikatura*

Přestože směrnice 2000/43 byla přijata dne 29. června 2000, za dobu její téměř dvacetileté účinnosti bylo před SDEU dosud projednáváno jen velmi málo případů týkajících se diskriminace z důvodu rasy a etnického původu.

Ve věci *Feryn*³⁴⁹ SDEU řešil otázku, zda za účelem shledání jednání za diskriminační je též potřeba existence skutečné oběti diskriminace, nebo zda postačí oběť potenciální. Společnost Feryn se zabývala výrobou a montáží bezpečnostních dveří. V rámci nábory nových zaměstnanců, jejichž náplní práce by byla montáž bezpečnostních dveří přímo v místě bydliště jejich zákazníků, zástupce společnosti několikrát veřejně vystoupil a konstatoval, že společnost přijímá nové zaměstnance, nicméně nebude přijímat imigranty, neboť její zákazníci se zdráhají těmto osobám umožnit přístup do jejich obydlí. Přestože zde neexistovala konkrétní osoba, která by se o takovou pracovní pozici ucházela a z důvodu své rasy či etnického původu byla společností Feryn jako uchazeč odmítnuta, belgické Centrum pro rovné příležitosti podalo na společnost Feryn žalobu s odůvodněním, že se jedná o přímou diskriminaci z důvodu rasy a etnického původu. SDEU dal žalobci za pravdu a konstatoval, že takové veřejné stanovisko společnosti je schopné odradit potenciální uchazeče o pracovní pozici, kteří z obav z odmítnutí se o pracovní pozici raději ani nepřihlásí. Shledal tedy v daném jednání přímou diskriminaci z důvodu rasy a etnického původu a dospěl k závěru, že absence jakékoli konkrétní oběti takové diskriminace či neexistence jakéhokoli konkrétního diskriminovaného stěžovatele takovému závěru nebrání. SDEU tedy rozhodl, že o diskriminaci se jedná i za situace, kdy neexistuje žádná skutečná oběť diskriminace, neboť za diskriminaci je nutno považovat i okolnost, že podmínky nábory nových zaměstnanců mohou uchazeče o takové zaměstnání potenciálně odradit.

Ve věci *Meister*³⁵⁰ se SDEU zabýval diskriminací z domnělého diskriminačního důvodu pohlaví, věku a etnického původu. Galina Meister byla ruského původu a u společnosti Speech Design se ucházela o pozici pracovníka IT vývoje, k čemuž měla dostatečnou kvalifikaci. Společnost Speech Design ji však odmítla, aniž by si ji pozvala na osobní pohovor, a následně na internetu uveřejnila další inzerát s podobným obsahem. Galina Meister se o pracovní pozici proto ucházela znovu a znovu byla odmítnuta, aniž by byla pozvána na osobní pohovor nebo jí bylo poskytnuto jakékoli odůvodnění jejího odmítnutí.

³⁴⁹ Rozsudek SDEU ze dne 10. července 2008, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV, (C-54/07).

³⁵⁰ Rozsudek SDEU ze dne 19. dubna 2012, Galina Meister v. Speech Design Carrier Systems GmbH, (C-415/10).

Vzhledem k tomu, že byla přesvědčena, že pro výkon takové pozice splňuje podmínky, domnívala se, že se stala obětí méně příznivého zacházení z důvodu svého pohlaví, věku a etnického původu. Na společnost Speech Design podala žalobu, v rámci níž požadovala, aby jí bylo ze strany žalované společnosti uhrazeno odškodnění, a aby této společnosti byla uložena povinnost předložit personální spis uchazeče, který byl na pracovní pozici zaměstnán. V prvostupňovém i odvolacím řízení před německými soudy byla žaloba zamítnuta, v rámci navazujícího opravného prostředku byly německým soudem vzneseny předběžné otázky k SDEU, a to sice zda dotčené antidiskriminační směrnice EU musí být vykládány tak, že „pracovníkovi, který doloží, že splňuje předpoklady pro zaměstnání inzerované zaměstnavatelem, musí být v případě, že do takového zaměstnání nebude přijat, přiznán nárok požadovat po zaměstnavateli, aby mu sdělil, zda přijal jiného uchazeče, a pokud ano, na základě jakých kritérií k přijetí došlo? A v případě kladné odpovědi na tuto otázku, zda je okolnost, že zaměstnavatel požadované informace neposkytne, skutečností nasvědčující diskriminaci, ke které podle pracovníka došlo?“³⁵¹ Přestože se SDEU nezabýval meritem věci, tj. zda byla Galina Meister skutečně diskriminována na základě namítnutých důkazů (tuto otázku nechal na rozhodnutí vnitrostátního soudu), dospěl k závěru, že antidiskriminační legislativa EU nezakládá nárok odmítnutého uchazeče získat informace o tom, zda na základě proběhnutého výběrového řízení byl na pracovní pozici přijat jiný uchazeč. Lze tedy dovodit, že antidiskriminační právo usnadňuje pozici žalobce, pokud jde o sdílení důkazního břemene se žalovaným. Pokud jde však o povinnost tvrzení, tu musí unést žalobce sám.

Ve věci *Belov*,³⁵² která se týkala diskriminace z důvodu etnického původu ve vztahu k distribuci elektrické energie, SDEU o položených předběžných otázkách věcně nerozhodoval, neboť dospěl k závěru, že vzhledem k tomu, že předběžné otázky byly předloženy bulharskou Komisí pro ochranu před diskriminací, která nemá charakter soudu, nemá pravomoc je zodpovědět, neboť ta je v případě řízení o předběžných otázkách dána jen v případě, kdy jsou předběžné otázky položeny soudem.³⁵³

Ve věci *ČEZ*,³⁵⁴ jež se rovněž týkala diskriminace z důvodu etnického původu ve vztahu k distribuci elektrické energie, SDEU sice nerozhodoval o diskriminaci

³⁵¹ *Meister*, odst. 31.

³⁵² Rozsudek SDEU ze dne 31. ledna 2013, Valeri Charjev Belov v. ČEZ Elektro Bulgaria AD, (C-394/11).

³⁵³ K povaze soudu v evropském právu viz např. rozsudek SDEU ze dne 23. března 1982, Nordsee Deutsche Hochseefischerei GmbH v. Reederei Mond Hochseefischerei Nordstern AG & Co. KG a Reederei Friedrich Busse Hochseefischerei Nordstern AG & Co. KG, (C-102/81).

³⁵⁴ Rozsudek SDEU ze dne 16. července 2015, ČEZ Razpredelenie Bulgaria AD v. Komisija za zaštita ot discriminacija, (C-83/14).

v pracovněprávních vztazích či systémech sociálního zabezpečení, nicméně závěry, k nimž dospěl, jsou na diskriminaci v pracovněprávních vztazích či systémech sociálního zabezpečení pro svoji významnost také aplikovatelné. V předmětné věci podala Anelia Nikolova stížnost k bulharské Komisi pro ochranu před diskriminací, v níž namítala, že provozuje obchod s potravinami ve čtvrti Gizdova mahala v městě Dupnica, ve které z převážné většiny žije romské obyvatelstvo. Společnost ČEZ jako dodavatel a distributor elektrické energie zde umístila elektroměry na betonové sloupy ve výšce šesti až sedmi metrů, na rozdíl od jiných částí města, kde byly elektroměry umístěny ve výšce 1,70 m, a to nejčastěji v bytech spotřebitelů nebo na fasádách či plotech tak, aby spotřebitelé mohli kontrolovat svoji aktuální spotřebu. Namítala, že tato praxe je ze strany společnosti ČEZ uplatňována z důvodu romské etnické menšiny, že ona sama není romského původu, ale je z tohoto důvodu přímo diskriminována. Společnost ČEZ se naopak bránila tvrzením, že takové opatření slouží k zajištění řádných dodávek elektrické energie a jako ochrana před neoprávněnými odběry či před neoprávněnou manipulací s elektroměry. Z hlediska svého obsahu je toto rozhodnutí významné z několika důvodů. SDEU jednak poprvé definoval etnický původ,³⁵⁵ a to tak, že „(...) *etnický původ vychází z myšlenky, že společenské skupiny se vyznačují zejména společnou státní příslušností, náboženským vyznáním, jazykem, kulturním a tradičním původem a životním prostředím (...)*“,³⁵⁶ a jednak poukázal na rozdíl mezi přímou a nepřímou diskriminací. Konstatoval, že za diskriminaci na základě etnického původu je nutno považovat i situaci, kdy se určité kolektivní opatření dotkne nejen osob, které jsou nositeli takového diskriminačního důvodu, ale i osob, pro které takový diskriminační důvod není vlastní, ale je s nimi zacházeno méně příznivě nebo jsou v jeho důsledku nějakým způsobem specificky znevýhodněny, čímž fakticky rozšířil pravidlo definované v rozhodnutí *Coleman*³⁵⁷ i na diskriminaci podle směrnice 2000/43, a to i pro vztahy, které nejsou definovány vztahem závislosti jako tomu bylo v případě matky a zdravotně postiženého dítěte.

4.3.3 Shrnutí

Rozdíl mezi rasou a etnickým původem je velmi často těžké vymezit. Zatímco rasa bude zřejmě častěji vysvětlována s ohledem na fyziologické znaky člověka, etnický původ

³⁵⁵ Ve směrnici 2000/43 nejsou rasa ani etnický původ definovány, neboť pro členské státy bylo toto téma v rámci legislativního procesu značně kontroverzní.

³⁵⁶ ČEZ, odst. 46.

³⁵⁷ Rozsudek SDEU ze dne 17. července 2008, *S. Coleman v. Attridge Law a Steve Law*, (C-303/06).

bude odkazovat na znaky společenské. Z důvodu kontroverzních konotací, které pojem rasa budí, není rasa v žádném právním předpisu ani judikatuře definována. Obsah etnického původu byl v nedávné době nastíněn v rozhodnutí SDEU. S ohledem na historické souvislosti, jak v USA, tak v Evropě, bývá rasová diskriminace ve společnosti hluboce zakořeněna a je často zdrojem i vícenásobné diskriminace, neboť je namítána ve spojení s dalšími diskriminačními důvody.

V evropském kontextu je rasa a etnický původ chráněn prostřednictvím směrnice 2000/43. V českém právu jsou tyto diskriminační důvody samozřejmě uvedeny v AntiDZ, ZP, předpisech upravujících služební poměr a vztahy zaměstnanosti. Oproti ostatním diskriminačním důvodům mohou být tyto diskriminační důvody navíc postihovány též prostřednictvím trestněprávních předpisů.

Judikatura SDEU není, pokud jde o rasu a etnický původ, nijak rozsáhlá. Nicméně rozhodnutí, která byla v tomto ohledu vydána, lze považovat za významná, předkládající pravidla, jež se uplatní v antidiskriminačním právu obecně. Z těchto rozhodnutí lze dovodit, že antidiskriminační právní úprava se uplatní i za situace, kdy absentuje jakákoli reálná oběť diskriminace. Osoba, jež namítá, že byla diskriminována, se v rámci své povinnosti tvrzení nemůže domáhat sdělení, zda a kdo byl jako uchazeč o zaměstnání místo ní vybrán. Jakékoli národní antidiskriminační orgány a organizace bojující proti diskriminaci ve společnosti, jež nemají soudní charakter, se nemohou s otázkami výkladu evropského práva obracet na SDEU. A konečně, že poskytnutí ochrany před diskriminací se nemusí domáhat jen skutečný nositel diskriminačního důvodu či osoby ve vztahu závislosti jako je tomu v případě matky dítěte, ale i osoba, která je diskriminována v důsledku svého podnikání v oblasti, v níž bydlí etnická menšina, a je tedy nositeli takové charakteristiky obklopena.

4.4 Náboženské vyznání a víra

Náboženské vyznání a víru považují někteří za nejkontroverznější téma v antidiskriminačním právu.³⁵⁸ Tento diskriminační důvod totiž není problematický jen v souvislosti s pracovněprávními vztahy či systémy sociálního zabezpečení, ale z jednotlivých diskriminačních důvodů je to právě náboženství, prostřednictvím kterého dochází ve světě nejčastěji k nerovnému a mnohdy také ke krutému a nelidskému zacházení, často ve spojení s

³⁵⁸ HEPPLER, Bob. *Equality: the new legal framework*. Portland, OR: Hart Pub., 2011, s. 40. ISBN 978-1-84946-107-8 (překlad autorky).

ostatními diskriminačními důvody jako je rasa a etnický původ, pohlaví nebo sexuální orientace.³⁵⁹

Evropské právo náboženské vyznání ani víru nikterak nedefinuje. Ve Velké Británii je v souvislosti se zákazem diskriminace za náboženství označováno „*jakékoli náboženství včetně absence takového náboženství*“ a za víru je označována „*jakákoli náboženská či filosofická víra*“.³⁶⁰ K diskriminaci tedy může dojít nejen proto, že někdo vyznává určité náboženství či víru, ale také proto, že žádné náboženství či víru nevyznává.

Nejasný obsah pojmu náboženské vyznání a víra budí kontroverze, které lze podle Marianne Gijzen rozdělit do pěti oblastí.³⁶¹ V první je možné nalézt spory o výklad pojmů náboženské vyznání a víra a toho, které náboženské společnosti a komunity lze pod tyto pojmy podřadit a které již nikoli. Křesťanství i islám tradičně naplňují pojem náboženství, v případě víry (přesvědčení) to bude značně komplikované s prolínáním víry do případných ideologií. Pokud někdo nosí oděv s vyobrazením srpu a kladiva nebo obličej Che Guevary, vyjadřuje tím svou víru nebo přesvědčení? Druhá problematická oblast se bude týkat *dress code* neboli povinnosti dodržování společensky daného, zaměstnavatelem určeného nebo zákazníky vyžadovaného formálního oblečení, jež může být v rozporu s požadavky náboženského vyznání či víry. Třetí oblast bude zahrnovat sladování času stráveného v práci s povinnostmi vyplývajícími např. z dodržování bohoslužeb, náboženských svátků, omezení týkajících se stravy nebo pitného režimu. Čtvrtá bude obsahovat spory zaměstnance a zaměstnavatele ohledně výkonu pracovních povinností, které není zaměstnanec v důsledku svého náboženského vyznání či víry oprávněn vykonávat, jako je např. vojenská služba či výkon interrupcí. Pátá se bude týkat zaměstnavatele a jeho náboženského statutu, který bude řešit dilema, zda zaměstnance zaměstnat či nikoli např. v případě katolické základní školy a homosexuálně orientovaného učitele, který se o pozici uchází.

Definování náboženství, náboženského vyznání, víry či přesvědčení je tradičně komplikovanou otázkou. Do objasnění jejich obsahu se jako i v případě ostatních diskriminačních důvodů evropský zákonodárce nepustil. Některé členské státy poskytují určitá vodítka k tomu, jak náboženství rozumět, v důvodových zprávách k jejich vnitrostátní

³⁵⁹ BAMFORTH, Nicolas, Maleiha MALIK a Colm O'CINNEIDE. *Discrimination law: theory and context: text and materials*. London: Sweet & Maxwell, 2008, s. 973. ISBN 978-0-421-55440-5 (překlad autorky).

³⁶⁰ ELLIS, Evelyn a Philippa WATSON. *EU anti-discrimination law*. Second edition. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, [2012], s. 38. ISBN 978-0-19-969846-2 (překlad autorky).

³⁶¹ GIJZEN, Marianne. *Selected Issues in Equal Treatment Law: a Multi-Layered Comparison of European, English and Dutch Law*. Oxford: Intersentia Antwerpen, 2006, s. 287-288. ISBN: 978-90-5095-629-1 (překlad autorky).

antidiskriminační legislativě. Nalezení jejich skutečného obsahu pro účely antidiskriminačního práva bude však vždy otázkou výkladu soudu v konkrétním případě. SDEU však zatím sám žádnou vlastní definici nepředložil. Z článku 10³⁶² Listiny EU však vyplývá, že náboženská svoboda má dvě složky, a to složku interní jako tzv. *forum internum*, která obsahuje samotnou svobodu vyznání, a složku externí jako tzv. *forum externum*, která umožňuje veřejné projevy takového vyznání. A právě veřejné projevy náboženského vyznání či víry je problematické, neboť stát je v moderních dějinách oddělen od církve,³⁶³ společnost se sekularizuje³⁶⁴ a zaměstnavatelé na to reagují zachováváním neutrality jak ve vztahu ke svým zaměstnancům, tak ve vztahu ke svým zákazníkům. Nalezení rovnováhy mezi požadavkem neutrality a právem na projevy své víry je často předmětem rozhodování soudů a bude diskutováno níže.

4.4.1 Právní úprava

Právní úprava zákazu diskriminace z důvodu náboženského vyznání a víry má svůj základ v evropském právu v čl. 10 SFEU³⁶⁵, čl. 17 SFEU³⁶⁶ a samozřejmě v čl. 19 SFEU. Důležitost práva na náboženské vyznání a víru je vyjádřena i v Listině EU. V českém právu jsou náboženské vyznání a víra zakotveny jak v AntiDZ, tak ZP, předpisech upravujících služební poměr a vztahy zaměstnanosti.

Náboženské vyznání a víra představují diskriminační důvody častěji v souvislosti s pracovněprávními vztahy než v souvislosti se sociálním zabezpečením. Je tomu tak zřejmě

³⁶² Článek 10 Listiny EU stanoví: „Každý má právo na svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání. Toto právo zahrnuje svobodu změnit své náboženské vyznání nebo přesvědčení, jakož i svobodu projevovat své náboženské vyznání nebo přesvědčení sám nebo společně s jinými, ať veřejně nebo soukromě, bohoslužbou, vyučováním, prováděním úkonů a zachováváním obřadů (odst. 1). Právo odmítnout vykonávat vojenskou službu z důvodu svědomí se uznává v souladu s vnitrostátními zákony, které upravují výkon tohoto práva (odst. 2).“

³⁶³ V ČR je toto oddělení vyjádřeno např. již v čl. 2 odst. 1 LZPS, který stanoví, že „Stát je založen na demokratických hodnotách a nesmí se vázat ani na výlučnou ideologii, ani na náboženské vyznání.“

³⁶⁴ Z údajů ČSÚ vyplývá, že zatímco v roce 1991 bylo v ČR věřících téměř 44 % ve srovnání s téměř 40 % populace bez vyznání, v roce 2001 již bylo v ČR jen 32 % věřících ve srovnání s 59 % osob bez vyznání a v roce 2011 bylo v ČR již jen 21 % věřících. Údaje jsou dostupné na webové stránce České statistického úřadu dostupné online (cit. 28. listopadu 2018): <https://www.czso.cz/documents/10180/20551795/17022014.pdf/c533e33c-79c4-4a1b-8494e45e41c5da18?version=1.0>.

³⁶⁵ Čl. 10 SFEU stanoví: „Při vymezování a provádění svých politik a činností se Unie zaměřuje na boj proti jakékoli diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.“

³⁶⁶ Článek 17 SFEU stanoví, že „Unie uznává postavení, které podle vnitrostátního práva mají církve a náboženská sdružení či společenství v členských státech, a nedotýká se jej (odst. 1). Unie stejným způsobem uznává postavení, které podle vnitrostátního práva mají nekonfesní organizace (odst. 2). Unie udržuje otevřený, transparentní a pravidelný dialog s těmito církvemi a organizacemi, přičemž uznává jejich identitu a jejich osobitý přínos (odst. 3).“

proto, že v členských státech EU, hlásících se k demokracii, není ani tak zpochybňováno tzv. *forum internum* (ve smyslu, že by někdo neměl nárok na dávky sociálního zabezpečení, protože vyznává určité náboženství nebo víru), jako spíše tzv. *forum externum*, které se projevuje navenek v podobě náboženských symbolů, s nimiž mohou mít neutralitu zachovávající zaměstnavatelé nebo jejich zákazníci potenciálně problém. Evropský zákonodárce proto do směrnice 2000/78³⁶⁷ vložil ustanovení týkající se náboženského vyznání a víry, u kterých, jsou-li shledány za podstatný, legitimní a odůvodněný profesní požadavek ve vztahu k etice dané církve, nepředstavuje rozdílné zacházení diskriminaci. Vedle toho jsou církve a organizace založené na náboženském vyznání oprávněny požadovat od osob, které pro ně pracují, aby jednaly v dobré víře a s věrností etice dané církve či náboženské organizaci. Odůvodnění rozdílného zacházení z hlediska profesního požadavku ve vztahu k náboženskému vyznání, víře a světovému názoru lze nalézt i v § 6 odst. 4 AntiDZ.³⁶⁸

Jak se uplatňuje podstatný, legitimní a odůvodněný profesní požadavek v pracovněprávních vztazích a co lze považovat za dobrou víru a věrnost etice dané církvi či náboženské organizaci, bude vysvětleno níže na judikatuře SDEU.

4.4.2 *Judikatura*

Některé z kontroverzních oblastí, které uvádí Marianne Gijzen, již byly v rámci rozhodovací praxe pokryty ze strany SDEU. Do oblastí zahrnující požadavky na dress code lze zařadit případ *Bouagnaoui*.³⁶⁹ Asma Bouagnaoui pracovala pro společnost Micropole jako designová inženýrka. Ještě před nástupem do práce byla zaměstnavatelem informována o tom, že nošení muslimského šátku pro ni může být v zaměstnání potenciálně problematické, neboť společnost Micropole dodržovala ve vztahu ke svým zákazníkům nezbytnou potřebu neutrality. Přestože zaměstnavatel sám jí v nošení muslimského šátku na pracovišti nijak nebránil, byl s ní pracovní poměr ukončen výpovědí, neboť si jeden ze zákazníků společnosti Micropole na nošení muslimského šátku stěžoval. Francouzský soud se obrátil na SDEU

³⁶⁷ Ustanovení čl. 4 směrnice 2000/78.

³⁶⁸ Ustanovení § 6 odst. 4 AntiDZ stanoví: „*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.*”

³⁶⁹ Rozsudek SDEU ze dne 14. března 2017, *Asma Bouagnaoui a Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v. Micropole SA*, (C-188/15).

s otázkou, zda přání zákazníka, aby služby dané společnosti nebyly poskytovány zaměstnankyní nosící muslimský šátek, představuje podstatný a určující profesní požadavek plynoucí z povahy dané pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu, tj. zda lze takovým požadavkem zákazníka odůvodnit ukončení pracovního poměru nediskriminačním způsobem. SDEU zopakoval vlastní judikaturu z níž se podává, že „*podstatným a určujícím profesním požadavkem musí být nikoli důvod, na němž je založeno rozdílné zacházení, nýbrž vlastnost související s tímto důvodem.*“³⁷⁰ Podle SDEU musí jít o „*požadavek objektivně vynucený povahou dotyčné pracovní činnosti nebo podmínkami jejího výkonu. Nemůže naopak pokrývat takové subjektivní pohnutky, jako je vůle zaměstnavatele zohledňovat zvláštní přání zákazníka.*“³⁷¹ SDEU tedy dospěl k závěru, že nošení muslimského šátku zaměstnankyní nepředstavuje profesní požadavek, který by její výpověď odůvodňoval. K tomu je nutno uvést, že takový odůvodněný profesní požadavek může nošení muslimského šátku splňovat tehdy, jde-li např. o modelku, jež by měla fotit propagační materiál na vlasovou kosmetiku kadeřnického salonu. Profesní požadavek musí zkrátka vyplývat z dané pracovní pozice a nikoli ze stížnosti zákazníka zaměstnavatele.

V rozhodnutí *Achbita*³⁷² byl přístup SDEU poněkud jiný. Společnost G4S vydala za účelem náboženské i ideové neutrality interní nařízení, podle něhož zaměstnanci nesměli na pracovišti nosit viditelné symboly svého politického, filozofického nebo náboženského přesvědčení nebo vykonávat jakýkoli obřad spojený s tímto přesvědčením. Samira Achbita pracovala pro společnost G4S jako recepční, a protože rovněž nosila muslimský šátek, byla jí dána výpověď z jejího pracovního poměru. Belgický soud se obrátil na SDEU s otázkou, zda antidiskriminační právo EU musí být vykládáno v tom smyslu, že zákaz nosit na pracovišti muslimský šátek včetně zákazu jakýchkoli dalších symbolů politického, filozofického a náboženského přesvědčení nepředstavuje přímou diskriminaci. SDEU dospěl k závěru, že je na základě takového interního nařízení zacházeno se všemi zaměstnanci stejně, proto nezakládá rozdílné zacházení (přímou diskriminaci) mezi Samirou Achbitou a ostatními zaměstnanci. Konstatoval však, že takové interní nařízení může představovat nepřímou diskriminaci, jestliže vede ke zvláštnímu znevýhodnění příslušníků určitého náboženského vyznání či víry a není odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení nejsou přiměřené a nezbytné. Současně však sledování politiky politické, filozofické a náboženské

³⁷⁰ *Bouagnaoui*, odst. 37.

³⁷¹ Tamtéž, odst. 40.

³⁷² Rozsudek SDEU ze dne 14. března 2017, *Samira Achbita a Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. G4S Secure Solutions NV*, (C-157/15).

neutrálnosti označil za legitimní cíl, přiměřenost a nezbytnost takového opatření však ponechal na posouzení francouzského soudu.

V rozhodnutí *Egenberger*³⁷³ se SDEU zabýval otázkou, zda církev sama může s konečnou platností určit, že náboženské vyznání uchazeče o zaměstnání představuje z povahy vykonávané pracovní činnosti podstatný, legitimní a odůvodněný požadavek, a dále otázkou výkladu takového podstatného, legitimního a odůvodněného požadavku. Z hlediska skutkového se Vera Egenberger, bez vyznání, ucházela u evangelické církve o pracovní pozici spočívající ve správě, monitoringu a vypracovávání různých zpráv ve vztahu této církve k OSN. Na pracovní pozici nebyla vybrána, a protože se domnívala, že se tak stalo proto, že byla bez vyznání, obrátila se s žalobou o náhradu škody na německý soud, který se s předběžnou otázkou obrátil na SDEU. Ten dospěl k závěru, že zamítnutí žádosti o pracovní místo v jakékoli církvi nebo náboženské společnosti proto, že náboženské vyznání (v situaci, kdy je uchazeč bez vyznání) představuje z povahy vykonávaných pracovních činností podstatný, legitimní a odůvodněný profesní požadavek se zřetelem k etice takové církve nebo náboženské společnosti, musí podléhat soudnímu přezkumu. Jinými slovy, sama církev nemůže mít za takové situace konečné slovo, pokud jde o určení, že náboženské vyznání je nezbytným požadavkem pro výkon takové pracovní pozice. Podstatný, legitimní a odůvodněný požadavek je nutno vykládat jako „*požadavek nezbytný a objektivní z povahy nebo podmínek výkonu dotčené pracovní činnosti a nemůže zahrnovat úvahy, které nesouvisí s touto etikou nebo právem této církve nebo této organizace na autonomii. Tento požadavek musí být v souladu se zásadou proporcionality.*“³⁷⁴

V rozhodnutí *IR v. JQ*³⁷⁵ se SDEU zabýval otázkou výpovědi z pracovního poměru v důsledku uzavření nového manželství rozvedeného příslušníka římskokatolické církve. IR byla německou společností, jejímž předmětem činnosti bylo provozování nemocnic pod záštitou římskokatolické církve. Pan JQ, katolického vyznání, byl u ní zaměstnán jako lékař od roku 1993. Z iniciativy jeho první manželky došlo v březnu 2008 k jejich rozvodu. V srpnu 2008 vstoupil JQ do nového manželství, avšak bez toho, aniž by jeho první manželství bylo církevně prohlášeno za neplatné. Poté, co se společnost IR dozvěděla o druhém manželství, dostal JQ ze svého pracovního poměru výpověď. S žalobou o neplatnost výpovědi se obrátil na německý soud, který předložil několik předběžných otázek k SDEU

³⁷³ Rozsudek SDEU ze dne 17. dubna 2018, Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V., (C-414/16).

³⁷⁴ Tamtéž, odst. 69.

³⁷⁵ Rozsudek SDEU ze dne 11. září 2018, IR v. JQ, (C-68/17).

týkajících se výkladu směrnice 2000/78. SDEU dospěl k závěru, že církevní požadavek týkající se posvátnosti a nerozlučitelnosti církevního sňatku nepředstavuje v tomto případě podstatný, legitimní a odůvodněný požadavek ve vztahu k vykonávané činnosti ze strany JQ (ve vztahu k lékařskému poradenství a péči), což dokazuje i skutečnost, že v rámci IR poskytovali lékařské poradenství a péči i osoby bez katolického vyznání. Jinými slovy, jestliže rozvod a následné uzavření manželství není důvodem pro výpověď z pracovního poměru zaměstnaného lékaře bez vyznání, nesmí to být důvod ani pro výpověď z pracovního poměru v případě lékaře katolického vyznání.

4.4.3 Shrnutí

Náboženské vyznání představuje chráněný diskriminační důvod v evropském právu od roku 2000. SDEU se ve své dosavadní rozhodovací činnosti zabýval jeho projevem zejména ve smyslu tzv. *forum externum* a předložil určitá vodítka, jak na tento diskriminační důvod nahlížet, a zejména jak interpretovat podstatný, legitimní a odůvodněný profesní požadavek.

Konstatoval, že přání zákazníka nemůže pro zaměstnavatele představovat profesní požadavek pro výkon pracovní pozice. Oproti tomu, pokud se zaměstnavatel rozhodne prosazovat na pracovišti politickou, filosofickou a náboženskou neutralitu, takové opatření může představovat legitimní cíl a případné odůvodnění rozdílného zacházení. Uvedl, že rozhodnutí církve o tom, že požadavek na pracovní pozici spočívající v náboženském vyznání představuje profesní požadavek, musí být soudně přezkoumatelné v civilním řízení. Církev nemůže mít v takovém případě konečné slovo bez možnosti soudního přezkumu. A dospěl také k závěru, že jestliže církevní společnost zaměstnává na stejné pracovní pozici zaměstnance s náboženským vyznáním a současně zaměstnance bez takového vyznání, rozvod a uzavření nového manželství nebude z hlediska náboženského vyznání představovat profesní požadavek, a podmínky ukončení pracovního poměru tak musí být stejné pro zaměstnance bez vyznání i pro zaměstnance s vyznáním.

4.5 Zdravotní postižení

Zdravotní postižení bylo jako diskriminační důvod představeno relativně nedávno, což je v kontextu zranění a fyzických trvalých následků, které muži utrpěli v první i druhé světové válce a s nimiž se jejich rodiny a společnost musely vypořádat, překvapující. Žádný z hlavních poválečných mezinárodních dokumentů nezmiňoval zdravotní postižení jako

důvod pro zvláštní ochranu zdravotně postižených osob³⁷⁶ či válečných veteránů. Od roku 2000 je však zdravotní postižení jako diskriminační důvod chráněno v evropském právu a představuje tak chráněný diskriminační důvod i v právu českém.³⁷⁷

V teoretických úvodech týkajících se tohoto diskriminačního důvodu bývají často zmiňovány dva modely, které přístup ke zdravotnímu postižení vysvětlují.³⁷⁸ Jedná se o model zdravotní a model sociální.

Zatímco zdravotní model odráží zejména koncept formální rovnosti a zdravotní postižení bývá skrze něj vysvětlováno jako fyzická, mentální nebo jiná odchylka od toho, co společnost chápe jako normální, sociální model bývá podložen spíše konceptem materiální rovnosti a na zdravotní postižení je skrze něj nahlíženo prostřednictvím postojů společnosti vůči zdravotně postiženým osobám.³⁷⁹ Z hlediska zdravotního modelu je tak středem pozornosti osoba, která je z důvodu přerušení míchy mobilní na kolečkovém křesle, tj. fyzicky u ní absentuje schopnost chodit. Z hlediska sociálního modelu je však taková osoba spatřována jako znevýhodněná nikoli proto, že má přerušenu míchu a nemůže se sama bez pomoci pohybovat, ale proto, že ji za znevýhodněnou považuje společnost, která si uvědomuje všechna omezení s takovým zdravotním postižením spojená. V dokumentech EU týkajících se ochrany osob se zdravotním postižením převládá přístup z hlediska sociálního modelu.³⁸⁰

V porovnání s ostatními diskriminačními důvody, jako je např. pohlaví nebo rasa, představuje zdravotní postižení diskriminační důvod, u něhož je velmi komplikované vymezit jeho přesnou hranici. Zatímco v případě muže a ženy (až na výjimky přicházející v úvahu u bezpohlavních osob) je na první pohled zřejmé, do které kategorie danou osobu řadíme, u zdravotního postižení může být často komplikované označit člověka za zdravotně postiženého. Bude zřejmě panovat shoda, že osoba bez pohyblivých dolních končetin je

³⁷⁶ BAMFORTH, Nicolas, Maleiha MALIK a Colm O'CINNEIDE. *Discrimination law: theory and context: text and materials*. London: Sweet & Maxwell, 2008, s. 976. ISBN 978-0-421-55440-5 (překlad autorky).

³⁷⁷ V rámci mezinárodního práva jsou osoby zdravotně postižené chráněné Úmluvou OSN o právech osob se zdravotním postižením přijatou Valným shromážděním OSN dne 13. prosince 2006.

³⁷⁸ Např. SCHIEK, Dagmar, Lisa WADDINGTON a Mark BELL. *Cases, materials and text on national, supranational and international non-discrimination law*. Portland, Or.: Hart, 2007, s. 131-133. *Casebooks on the common law of Europe*. ISBN 978-1-84113-748-3 nebo GIJZEN, Marianne. *Selected Issues in Equal Treatment Law: a Multi-Layered Comparison of European, English and Dutch Law*. Oxford: Intersentia Antwerpen, 2006, s. 381-388. ISBN: 978-90-5095-629-1 (překlad autorky).

³⁷⁹ GIJZEN, Marianne. *Selected Issues in Equal Treatment Law: a Multi-Layered Comparison of European, English and Dutch Law*. Oxford: Intersentia Antwerpen, 2006, s. 375-384. ISBN: 978-90-5095-629-1 (překlad autorky).

³⁸⁰ SCHIEK, Dagmar, Lisa WADDINGTON a Mark BELL. *Cases, materials and text on national, supranational and international non-discrimination law*. Portland, Or.: Hart, 2007, s. 132. *Casebooks on the common law of Europe*. ISBN 978-1-84113-748-3 (překlad autorky).

zdravotně postižená, jak ale hodnotit člověka trpícího depresemi nebo člověka HIV pozitivního? S ohledem na pokrok vědy a medicíny je rovněž možné určité nemoci a jejich potenciální vývoj predikovat do budoucna či onemocnění předpovědět s ohledem na genetiku dané osoby. Vystává proto také otázka, jak přistoupit ke zdravotnímu stavu osoby, která je zdráva a plně schopna vykonávat pracovní pozici, avšak výhledově její nemoc nabude progresu, která ji takový výkon práce znemožní. Bude se jednat o diskriminaci z důvodu zdravotního postižení, přestože se takové zdravotní postižení u dané osoby dosud neprojevovalo, ale může se projevit v budoucnu?³⁸¹ Na některé otázky poskytuje odpověď judikatura SDEU, na některé odpovědi si však ještě budeme muset počkat.

4.5.1 Právní úprava

Zdravotní postižení patří mezi chráněné diskriminační důvody jednak v primárním právu, kde je chráněno prostřednictvím čl. 10³⁸² a čl. 19 SFEU³⁸³ a prostřednictvím čl. 21³⁸⁴ a čl. 26 Listiny EU³⁸⁵, který klade důraz na začlenění těchto osob do společnosti, a jednak v sekundárním právu, v němž je zakotveno ve směrnici 2000/78. V českém právu je chráněno prostřednictvím jeho právní úpravy v AntiDZ, ZP, právních předpisech upravujících služební poměr a vztahy zaměstnanosti.

Pro účely českého antidiskriminačního práva je zdravotní postižení definováno v § 5 odst. 6 AntiDZ jako *“tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.”* Z AntiDZ vyplývá rovněž přípustná forma

³⁸¹ SCHIEK, Dagmar, Lisa WADDINGTON a Mark BELL. *Cases, materials and text on national, supranational and international non-discrimination law*. Portland, Or.: Hart, 2007, s. 142. Casebooks on the common law of Europe. ISBN 978-1-84113-748-3 (překlad autorky).

³⁸² Čl. 10 SFEU stanoví: *„Při vymezování a provádění svých politik a činností se Unie zaměřuje na boj proti jakékoli diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.“*

³⁸³ Článek 19 SFEU stanoví: *“Aniž jsou dotčena ostatní ustanovení Smluv a v rámci pravomocí svěřených Unii Smlouvami, může Rada zvláštním legislativním postupem a po obdržení souhlasu Evropského parlamentu jedno myslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.”*

³⁸⁴ Článek 21 Listiny EU stanoví: *“Zakazuje se 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.”*

³⁸⁵ Článek 26 Listiny EU stanoví: *“Unie uznává a respektuje právo osob se zdravotním postižením na opatření, jejichž cílem je zajistit jejich nezávislost, sociální a profesní začlenění a jejich účast na životě společnosti.”*

rozdílného zacházení, jež v případě zdravotního postižení podle § 6 odst. 5 spočívá v ochraně těchto osob, jestliže k tomu využité prostředky jsou přiměřené a nezbytné.

V souvislosti se zdravotním postižením je často zmiňována povinnost tzv. přiměřeného uspořádání.³⁸⁶ Jedná se o povinnost zaměstnavatele přijmout vhodná opatření k tomu, aby osoba zdravotně postižená měla přístup k výkonu určitého povolání, postup v tomto povolání či přístup ke vzdělávání souvisejícím s výkonem takového povolání.³⁸⁷ Spory, k nimž v souvislosti se zdravotním postižením často dochází, vyplývají právě z potřeby nalézt rovnováhu mezi odůvodněnou potřebou takového uspořádání na straně zdravotně postiženého zaměstnance a nepřiměřeným zatížením zaměstnavatele takové uspořádání poskytnout. Při stanovení závěru o tom, zda přijaté opatření představuje nepřiměřené zatížení, je přitom nutno vzít v úvahu „a) míru užítka, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření, b) finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat, c) dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a d) způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.“³⁸⁸ Určitá vodítka k nalezení rovnováhy předkládá ve svých rozhodnutích SDEU.

4.5.2 *Judikatura*

Rozhodnutí SDEU týkající se zdravotního postižení představují v současné době rozličný výčet rozhodnutí, která pomáhají tento diskriminační důvod lépe chápat, a v některých případech mají tato rozhodnutí i přesah do antidiskriminačního práva obecně.

Souvislost mezi nemocí a zdravotním postižením byla ze strany SDEU vysvětlována v rozhodnutí *Chacón Navas*.³⁸⁹ Sonia Chacón Navas byla ze svého zaměstnání propuštěna v důsledku osm měsíců trvající nemoci. Španělský soud položil SDEU otázky, zda je za zdravotní postižení možné považovat i dlouhotrvající nemoc. SDEU dovodil, že nemoc nelze považovat za zdravotní postižení, které je potřeba vykládat jako „omezení vyplývající z fyzických, duševních nebo psychických postižení, bránící účasti dotčené osoby na profesním životě.“³⁹⁰

³⁸⁶ V zahraničních pramenech často označováno jako „reasonable accommodation“.

³⁸⁷ Povinnost přiměřeného uspořádání vyplývá jednak z čl. 5 směrnice 2000/78 a jednak z § 3 odst. 2 AntiDZ.

³⁸⁸ Ustanovení § 3 odst. 3 AntiDZ.

³⁸⁹ Rozsudek SDEU ze dne 11. července 2006, *Sonia Chacón Navas v. Euresť Colectividades SA*, (C-13/05).

³⁹⁰ Tamtéž, odst. 43.

Rozhodnutí *Coleman*³⁹¹ nebylo ani tak zásadní pro definování zdravotního postižení jako takového, svůj význam má totiž v podstatě pro celé antidiskriminační právo. SDEU na případu Sharon Coleman, právní asistentky, jíž se narodil syn vyžadující specializovanou zdravotní péči, a s níž byl vynuceně ukončen pracovní poměr dohodou, dovedl, že zákaz diskriminace není v evropském právu omezen jen na osoby, které jsou samy zdravotně postiženy, ale i na osoby, které jim poskytují převážnou část potřebné péče. Konstatoval, že *„výklad Směrnice 2000/78, jaký by omezoval její použití pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postiženy, by byl způsobilý zmařit významný aspekt užitečného účinku této směrnice a snížit ochranu, kterou má zaručovat.“*³⁹² SDEU tak dovedl, že ochrana poskytovaná touto směrnicí není limitovaná na osobu, jíž se zdravotní postižení konkrétně týká, neboť cíle a účinnost této směrnice by byly podryvány, kdyby se osoby v situaci, v jaké se nacházela Sharon Coleman, nemohly dovolávat ochrany před diskriminací, jestliže bylo prokázáno, že s nimi bylo zacházeno méně příznivým způsobem než s jiným zaměstnancem ve srovnatelné situaci, a to z důvodu zdravotního postižení jejich dítěte, tedy za situace, kdy tento zaměstnanec není sám postižen.

Ve spojených věcech *Ring a Werge*³⁹³ se SDEU zabýval otázkou obsahu zdravotního postižení. Jette Ring pracovala jako recepční, trpěla však nevléčitelnou chronickou bolestí zad v bederní oblasti. Stejně tak i Lone Skouboe Werge pracovala jako recepční, trpěla však léčitelnou hyperflexí krku. Oběma postiženým byla ze strany zaměstnavatele dána výpověď s měsíční výpovědní dobou, což umožňovalo dánské právo ve vztahu k zaměstnancům, kteří byli v průběhu posledních 12 měsíců 120 dnů na nemocenské. Žalobkyně namítaly, že obě byly zdravotně postižené a zaměstnavatel jim měl poskytnout zkrácenou pracovní dobu z titulu jeho povinnosti poskytnout jim přiměřené uspořádání. SDEU dospěl k závěru, že zdravotní postižení je nutno vykládat tak, že *„zahrnuje zdravotní stav způsobený lékařsky diagnostikovanou léčitelnou nebo neléčitelnou nemocí, pokud tato nemoc způsobuje omezení vyplývající především z fyzických, duševních nebo psychických postižení, které v interakci 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*

³⁹¹ Rozsudek SDEU ze dne 17. července 2008, S. Coleman v. Attridge Law a Steve Law, (C-303/06).

³⁹² Tamtéž, odst. 51.

³⁹³ Rozsudek SDEU ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, jednající jménem Jette Ring v. Dansk almennyttigt Boligselskab DAB a HK Danmark, jednající jménem Lone Skouboe Werge v. Dansk Arbejdsgiverforening jednající za Pro Display A/S, v úpadku, (spojené věci C-335/11 a C-337/11).

*dlouhodobé.*³⁹⁴ SDEU dále uvedl, že zkrácení pracovní doby je možné považovat za jedno z opatření směřující k zajištění přiměřeného uspořádání. Dánskou právní úpravu výpovědi v případě 120 denní absence shledal za diskriminační za situace, kdy se týká zdravotního postižení zaměstnance, a kdy je toto postižení částečně i důsledkem toho, že zaměstnavatel neposkytl zaměstnanci v práci přiměřené uspořádání. Uvedl však, že takovou právní úpravu je možné odůvodnit legitimním cílem. Zjištění, zda je v daném případě legitimní cíl dán, ponechal na předkládajícím soudu.

V rozhodnutí *Z*³⁹⁵ se SDEU zabýval otázkou posouzení zdravotního postižení v případě ženy, která neměla dělohu, v důsledku čehož nemohla porodit vlastní děti. Dítě jí však odnosiла náhradní matka, která jej v USA i porodila. Vzhledem k tomu, že *Z* dítě neprodila, ani si jej neosvojila (podle amerických zákonů byli *Z* a její manžel v rodném listě automaticky uvedeni jako rodiče), neměla *Z* podle irského práva nárok ani na mateřskou dovolenou, ani na dovolenou pro případ osvojení. *Z* namítala, že byla diskriminována z důvodu pohlaví a zdravotního postižení. SDEU konstatoval, že o diskriminaci z důvodu pohlaví jít nemůže, neboť by se s mužem ve srovnatelné situaci zacházelo stejně. Pokud jde o zdravotní postižení, SDEU souhlasil, že absence dělohy představuje pro ženu trvalé omezení vyplývající z fyzických, duševních nebo psychických postižení, nicméně pojem zdravotního postižení předpokládá, „že omezení osoby v interakci s různými překážkami může bránit jejímu plnému a účinnému zapojení do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky.“³⁹⁶ Absence dělohy ženě nestojí v cestě v přístupu k zaměstnání, jeho výkonu či postupu v něm,³⁹⁷ proto neschopnost porodit dítě nepředstavuje z pohledu evropského práva zdravotní postižení.

V rozhodnutí *Glatzel*³⁹⁸ se SDEU zabýval zdravotním postižením z hlediska jeho vyvážení s bezpečným provozem na silnici. Wolfgang Glatzel trpěl funkční ztrátou zraku na jednom oku, v důsledku čehož mu nebyl vydán řidičský průkaz pro kategorii nákladních vozidel. SDEU dospěl k závěru, že není potřeba přesně konstatovat, zda stav jeho zraku představuje zdravotní postižení či nikoli, neboť i kdyby tomu tak bylo, jeho zdravotní stav a skutečnost, že mu nebyl vydán řidičský průkaz pro nákladní vozidla, by nevyvážily potřebu bezpečnosti v silničním provozu, a proto je rozdílné zacházení objektivně odůvodněno.

³⁹⁴ *Ring a Werge*, odst. 47.

³⁹⁵ Rozsudek SDEU ze dne 18. března 2014, *Z. v. A Government department a The Board of management of a community school*, (C-363/12).

³⁹⁶ Tamtéž, odst. 80.

³⁹⁷ Tamtéž, odst. 81.

³⁹⁸ Rozsudek SDEU ze dne 22. května 2012, *Wolfgang Glatzel v. Freistaat Bayern*, (C-356/12).

V rozhodnutí *Kaltoft*³⁹⁹ SDEU posuzoval, do jaké míry může představovat zdravotní postižení obezita. Karsten Kaltoft pracoval jako pečovatel o děti předškolního věku. Po celou dobu svého zaměstnání bojoval s nadváhou, kterou bylo možné označit za obezitu ve smyslu definice obezity Světové zdravotnické organizace. Ze svého zaměstnání byl propuštěn, a protože pojal podezření, že k tomu došlo na základě jeho váhy, obrátil se na dánský soud s tvrzením, že byl diskriminován na základě své obezity. Předkládající dánský soud se mimo jiné obrátil na SDEU s otázkou, zda je možné obezitu chápat jako zdravotní postižení. SDEU konstatoval, že obezita jako taková sice není výslovně uvedena mezi chráněnými diskriminačními důvody, nicméně může zdravotní postižení představovat za předpokladu, že bude způsobovat „omezení vyplývající především z dlouhodobých fyzických, duševních nebo psychických postižení, která v interakci s různými překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení dotčené osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky.“⁴⁰⁰

4.5.3 Shrnutí

Zdravotní postižení sice není v evropském právu legálně definováno, nicméně judikatura SDEU dává určitá vodítka toho, jak tomuto diskriminačnímu důvodu lze rozumět.

SDEU ve svých rozhodnutích dospěl k závěru, že zdravotní postižení musí představovat omezení ve vztahu k profesnímu životu, a musí vyplývat z fyzických, duševních nebo psychických postižení, která mají dlouhodobou povahu. Neschopnost porodit vlastní dítě nebude z hlediska zapojení do pracovního procesu představovat zdravotní postižení, zřaková omezení je nutno vyvažovat se zájmem společnosti na bezpečném silničním provozu, obezita může ve zdravotní postižení za určitých předpokladů vyústit. Osoba pečující o zdravotně postižené dítě může sama utrpět diskriminaci, přestože dotčený diskriminační důvod jí není vlastní. Zaměstnavatelé jsou povinni přijmout taková opatření, která výkon práce zdravotně postiženému umožňují a jeho profesní život ulehčují.

Pokud jde o definování obsahu diskriminačního důvodu ve vztahu např. k depresím, osobám HIV pozitivním, ve vztahu k progresu nemoci, jež může vyústit ve zdravotní postižení, či ke genetickým predispozicím k určitým nemocem, na taková rozhodnutí SDEU si bude muset evropská veřejnost ještě počkat.

³⁹⁹ Rozsudek SDEU ze dne 18. prosince 2014, *Fag og Arbejde (FOA) v. Kommunernes Landsforening (KL)*, (C-354/13).

⁴⁰⁰ Tamtéž, odst. 59.

4.6 Věk

Věk není v evropské ani v české právní úpravě jakkoli definován. V kontextu diskriminačních důvodů je nutno jej chápat nejen prostřednictvím ochrany starších zaměstnanců (např. ve smyslu povinného odchodu do důchodu při dosažení určitého věku v případě některých povolání), ale i jako ochranu mladších zaměstnanců (např. v souvislosti s požadavkem dosažení určitého minimálního nebo maximálního věku pro výkon určitého povolání). Věk se jako diskriminační důvod totiž vztahuje k celému věkovému spektru. Rozlišování mezi mladými a starými zaměstnanci včetně současného fenoménu stárnutí však bude v rámci tohoto diskriminačního důvodu z obsahového hlediska převládat. Moderní společnost vnímá stárnutí jako negativní a nežádoucí, naopak s mladistvým vzhledem spojuje zdraví a úspěch. Přitom v minulosti bylo dosažení vysokého věku považováno za privilegium, evokovalo moudrost a bylo spojeno s výsadním postavením ve společnosti.⁴⁰¹

Věk je ve srovnání s ostatními diskriminačními důvody nutno vnímat jako více dynamický faktor. Zatímco v případě pohlaví (s výjimkou transsexuálů a bezpohlavních osob) se jednotlivec nachází po celý svůj život v kategorii muže či ženy, v případě diskriminace z důvodu věku dochází k rozlišování mezi mladými a starými, přičemž každý jednotlivec v průběhu svého života obsáhne obě kategorie.⁴⁰² Věk tedy není permanentní povahy, ale podobně, jako tomu může být v případě zdravotního postižení, se v průběhu života člověka mění. Jiným překážkám a stereotypům bude čelit mladý zaměstnanec, který může být ze strany potenciálního zaměstnavatele převážně považován za nezkušeného, ale flexibilního a energického. Jiným bude čelit zaměstnanec důchodového věku, který může být hodnocen jako zkušenější, ale již méně výkonný a přizpůsobivý.⁴⁰³

Věk, na rozdíl od některých diskriminačních důvodů, jako je např. rasa nebo pohlaví, nelze *a priori* považovat za diskriminační důvod. Stanovení věkové hranice totiž může sloužit i jako legitimní záruka schopnosti vykonávat určitou činnost, jako je tomu např. při stanovení hranice 18 let věku pro získání řidičského oprávnění nebo při stanovení věkové hranice pro

⁴⁰¹ WIENER, Richard L. a Steven L. WILLBORN, ed. *Disability and aging discrimination: perspectives in law and psychology*. New York: Springer, c2011, s. 38-39. ISBN 978-1-4419-6292-8 (překlad autorky).

⁴⁰² HENDRICKX, Frank, ed. *Active ageing and labour law: contributions in honour of professor Roger Blanpain*. Cambridge, United Kingdom: Intersentia, [2012], s. 4-5. Social Europe series, v. 31. ISBN 978-1-78068-124-5 (překlad autorky).

⁴⁰³ GIJZEN, Marianne. *Selected Issues in Equal Treatment Law: a Multi-Layered Comparison of European, English and Dutch Law*. Oxford: Intersentia Antwerpen, 2006, s. 434-435. ISBN: 978-90-5095-629-1 (překlad autorky).

získání aktivního nebo pasivního volebního práva. V případě rasy nebo pohlaví takové hranice a jiné podobné legitimní společenské výjimky neexistují.

Věk plní rovněž i určitou ochrannou funkci. Věková hranice 15 let pro uzavření pracovního poměru chrání práva a povinnosti nezletilého zaměstnance. Stanovení důchodového věku pak z objektivního hlediska chrání fyzické síly zaměstnance.

Na významnost zařazení věku mezi diskriminační důvody poukazuje i nedávný výzkum VOP, podle něhož k diskriminaci dochází v souvislosti s hledáním či výkonem práce nejčastěji právě z důvodu věku.⁴⁰⁴ Uvedení věku mezi ostatní diskriminační důvody může být ze strany EU rovněž odůvodněno ekonomickými souvislostmi, které představují součást řešení demografických změn. Ty představují problematiku, s níž se potýká většina členských států EU.⁴⁰⁵ Obyvatelstvo Evropy totiž dlouhodobě stárne. Zatímco v roce 2002 činil medián věku evropské populace 38,6 let, v roce 2017 to bylo 42,8 let věku a poslední výzkumy odhadují jeho výši v roce 2080 na věk 47 let. V roce 2080 bude tedy polovina evropské populace nad hranicí 47 let věku a druhá polovina bude pod tuto věkovou hranicí.⁴⁰⁶ To dokazuje, že věk bude i nadále v pracovněprávních vztazích i systémech sociálního zabezpečení významným faktorem, čehož si je vědom i SDEU, který zásadu zákazu diskriminace z důvodu věku označil za obecnou zásadu.⁴⁰⁷

4.6.1 Právní úprava

Amsterodamská smlouva přijatá v roce 1997 vnesla jako první dokument EU do antidiskriminačního práva vedle tradičních diskriminačních důvodů státní příslušnosti a pohlaví i ochranu věku. Ten je tak v současné době v evropském právu chráněn jak na úrovni primárního, tak na úrovni sekundárního práva. Ve SFEU je zakotven v čl. 10 a v čl. 19. V čl. 21 a 25 je chráněn Listinou EU⁴⁰⁸. V rámci antidiskriminačních směrnic je jeho ochrana zajištěna ve směrnici 2000/78. V českém právu je věk chráněn prostřednictvím AntiDZ, ZP,

⁴⁰⁴ ŠABATOVÁ, Anna, Petr POLÁK, Jiří ŠAMÁNEK, et al. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti: Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránčyně práv*. Kancelář veřejného ochránce práv, 2015, s. 17.

⁴⁰⁵ SARGEANT, Malcolm, ed. *The law on age discrimination in the EU*. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International, c2008, s. 5. ISBN 978-90-411-2522-4 (překlad autorky).

⁴⁰⁶ Více viz údaje Eurostatu dostupné online: Struktura a stárnutí obyvatelstva. <https://ec.europa.eu> [online]. [cit. 2018-11-08]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing/cs#Pod.C3.ADI_star.C5.A1.C3.ADch_osob_se_nad.C3.A1le_zvy.C5.A1uje.

⁴⁰⁷ Rozsudek SDEU ze dne 22. listopadu 2005, Werner Mangold v. Rüdiger Helm, (C-144/04).

⁴⁰⁸ Článek 25 Listiny EU stanoví: „Unie uznává a respektuje práva starších osob na to, aby vedly důstojný a nezávislý život a podílely se na společenském a kulturním životě.“

v rámci právních předpisů upravujících služební poměr a vztahy zaměstnanosti. V zákoně č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, není věk jako diskriminační důvod chráněn, což vyplývá z čl. 3 odst. 4 směrnice 2000/78, který stanoví, že členské státy EU nemusí tento diskriminační důvod aplikovat na ozbrojené síly.

Vedle poskytované ochrany z důvodu věku je v čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 výslovně stanovena opodstatněnost rozdílného zacházení z důvodu věku, jestliže je toto rozdílné zacházení odůvodněno legitimními cíli, zejména politikou zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání. Jak je patrné, evropský zákonodárce si v tomto ohledu uvědomuje demografický charakter tohoto diskriminačního důvodu. V § 6 odst. 1 písm. a) a b) AntiDZ je pak konstatováno, že diskriminaci z důvodu věku nepředstavuje “a) (...) podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná, nebo b) (...) potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle zvláštního zákona.”

Jak se s diskriminací na základě věku vypořádává SDEU ve své judikatuře, je vysvětleno níže.

4.6.2 Judikatura

Judikatura SDEU týkající se věku jako diskriminačního důvodu je značně obsáhlá. Tamás Gyulavári⁴⁰⁹ ji rozděluje do čtyř kategorií,⁴¹⁰ a to kategorie týkající se (i) povinných důchodových systémů (rozhodnutí *Palacios de la Villa*,⁴¹¹ *Age Concern England*,⁴¹² *Petersen*,⁴¹³ *Rosenblatt*,⁴¹⁴ *Georgiev*,⁴¹⁵ *Prigge*,⁴¹⁶ *Fuchs and Köhler*,⁴¹⁷ *Hörnfeldt*,⁴¹⁸ *Komise*

⁴⁰⁹ Profesor na Korvínově univerzitě v Budapešti.

⁴¹⁰ GYULAVÁRI, T., *Age discrimination: recent case law of the European Court of Justice*, ERA Forum (2013) 14: 377. Dostupné online (10. listopadu 2018): https://www.researchgate.net/publication/271392119_Age_discrimination_Recent_case_law_of_the_European_Court_of_Justice (překlad autorky).

⁴¹¹ Rozsudek SDEU ze dne 16. října 2007, Félix Palacios de la Villa v. Cortefiel Servicios SA, (C-411/05).

⁴¹² Rozsudek SDEU ze dne 5. března 2009, Age Concern England v. Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform, (C-388/07).

⁴¹³ Rozsudek SDEU ze dne 12. ledna 2010, Domnica Petersen v. Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe, (C-341/08).

⁴¹⁴ Rozsudek SDEU ze dne 12. října 2010, Gisela Rosenblatt v. Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH, (C-45/09).

⁴¹⁵ Rozsudek SDEU ze dne 18. listopadu 2010, Vasil Ivanov Georgiev v. Tehniceski universitet - Sofia, filial Plovdiv, (C-250/09).

⁴¹⁶ Rozsudek SDEU ze dne 13. září 2011, Reinhard Prigge, Michael Fromm, Volker Lambach v. Deutsche Lufthansa AG., (C-447/09).

v. *Maďarsko*⁴¹⁹), kategorie (ii) týkající se skončení zaměstnání z důvodu dosažení určitého věku (rozhodnutí *Andersen*⁴²⁰), kategorie (iii) týkající se maximálního věkového limitu pro zahájení určitého povolání (rozhodnutí *Wolf*⁴²¹) a kategorie (iv) týkající se dosažení starobního důchodu před minimálním stanoveným věkem nezakládající specifická zaměstnanecká práva (rozhodnutí *Hütter*,⁴²² *Küçükdeveci*,⁴²³ *Bulicke*,⁴²⁴ *Mai a Hennings*,⁴²⁵ *Tyrolean Airways*,⁴²⁶ a *Mangold*⁴²⁷).

Do první kategorie judikatury lze zařadit problematiku povinného odchodu do důchodu poté, co zaměstnanec dosáhne určitého věku. V rozhodnutí *Palacios de la Villa* byla napadena španělská právní úprava, která umožňovala vložit do kolektivních smluv ustanovení o povinném odchodu do důchodu poté, co zaměstnanec dosáhl 65 let věku. Félix Palacios de la Villa, zaměstnaný jako organizační vedoucí u společnosti Cortefiel Servicios SA, byl informován o tom, že jeho pracovní poměr skončí, neboť dosáhl věku 65 let. Skončení pracovního poměru napadl u španělského soudu, který se obrátil na SDEU s otázkou výkladu směrnice 2000/78. SDEU španělskou právní úpravu neshledal za diskriminační, neboť sledovala legitimní cíl spočívající v mezigenerační zaměstnanosti a dotčenou vnitrostátní právní úpravu označil za přiměřenou a legitimní, neboť takové opatření (přistoupit k výpovědi) představovalo pro zaměstnavatele možnost, nikoli povinnost a současně na zaměstnance, jemuž byl po dosažení věku 65 let ukončen pracovní poměr, čekal adekvátní starobní důchod. Podobné opatření bylo napadeno ve Velké Británii v případě *Age Concern England*. I v této věci SDEU judikoval, že určité rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, pokud jsou objektivně a přiměřeně odůvodněné, zejména prostřednictvím legitimních cílů politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání. Kromě toho musí být prostředky k dosažení tohoto cíle přiměřené a nezbytné. Výjimky ze zákazu diskriminace stanovené v čl. 6 směrnice 2000/78 označil za demonstrativní. Uvedl, že

⁴¹⁷ Rozsudek SDEU ze dne 21. července 2011, Gerhard Fuchs a Peter Köhler v. Land Hessen, (spojené věci C-159/10 a C-160/10).

⁴¹⁸ Rozsudek SDEU ze dne 5. července 2012, Torsten Hörnfeldt v. Posten Meddelande AB, (C-141/11).

⁴¹⁹ Rozsudek SDEU ze dne 6. listopadu 2012, Evropská komise v. Maďarsko, (C-286/12).

⁴²⁰ Rozsudek SDEU ze dne 12. října 2010, Ingeniørforeningen i Danmark v. Region Syddanmark, (C-499/08).

⁴²¹ Rozsudek SDEU ze dne 12. ledna 2010, Colin Wolf v. Stadt Frankfurt am Main, (C-229/08).

⁴²² Rozsudek SDEU ze dne 18. června 2009, David Hütter v. Technische Universität Graz, (C-88/08).

⁴²³ Rozsudek SDEU ze dne 19. ledna 2010, Seda Küçükdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG, (C-555/07).

⁴²⁴ Rozsudek SDEU ze dne 8. července 2010, Susanne Bulicke v. Deutsche Büro Service GmbH, (C-246/09).

⁴²⁵ Rozsudek SDEU ze dne 8. září 2011, Sabine Hennings v. Eisenbahn-Bundesamt a Land Berlin v. Alexander Mai, (spojené věci C-297/10 a C-298/10).

⁴²⁶ Rozsudek SDEU ze dne 7. června 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH v. Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH, (C-132/11).

⁴²⁷ Rozsudek SDEU ze dne 22. listopadu 2005, Werner Mangold v. Rüdiger Helm, (C-144/04).

k tomu, aby jakékoli další výjimky dovozené praxí sledovaly legitimní cíl, musí být ve veřejném zájmu a nikoli ryze individuálního zájmu zaměstnavatele, které zaměstnavatel přijal za účelem snížení jeho nákladů nebo za účelem zvýšení jeho konkurenceschopnosti. V rozhodnutí *Petersen* SDEU judikoval, že vnitrostátní opatření, které stanoví maximální věkovou hranici 68 let pro výkon povolání smluvního zubního lékaře, je v rozporu se směrnicí 2000/78, pokud cílem takového opatření je pouze ochrana zdraví pacientů před poklesem výkonnosti těchto zubních lékařů po dovršení tohoto věku, pokud se stejné věkové omezení nepoužije na zubní lékaře, kteří stojí mimo smluvní režim. Nebude však v rozporu, pokud má takové opatření za cíl rozdělení pracovních příležitostí mezi generace v rámci povolání smluvního zubního lékaře, a takové opatření je s ohledem na situaci na příslušném trhu přiměřené a nezbytné. Podobně SDEU rozhodl ve věci *Rosenbladt* v případě německé pracovnice úklidové služby, která dosáhla věku 65 let a byl s ní ukončen pracovní poměr. Rovněž ve věci *Georgiev*, v případě bulharského docenta vyučujícího na univerzitě, který dosáhl věku 65 let a poté mohl pracovat jen do 68 let věku na základě pracovní smlouvy na dobu určitou v délce jednoho roku s možností jejího dvojího prodloužení. Ve věci *Prigge* SDEU dospěl k závěru, že ustanovení kolektivní smlouvy stanovující věkovou hranici na 60 let, od níž se má za to, že piloti již nemají fyzickou zdatnost k výkonu svého povolání, zatímco německé vnitrostátní právo i mezinárodní právo stanoví tuto hranici na 65 let věku, je v rozporu s evropským antidiskriminačním právem a není opatřením nutným pro veřejnou bezpečnost a ochranu zdraví. Ve spojených věcech *Fuchs a Köhler*, týkajících se povinného odchodu do důchodu v případě státních zástupců při dosažení věku 65 let, dospěl SDEU k závěru, že cílem vnitrostátní právní úpravy je stanovit vyváženou věkovou skladbu za účelem podpory přijímání nových pracovníků a jejich povyšování a optimalizovat řízení zaměstnanců, a tím předcházet případným sporům týkajících se schopnosti zaměstnance vykonávat pracovní činnost po překročení určitého věku. V rozhodnutí *Hornfeldt*, které se týkalo pracovníka poštovních služeb, který dosáhl věku 67 let a byl propuštěn, SDEU shledal německé vnitrostátní právo, které umožňuje ukončit pracovní smlouvu zaměstnance z důvodu, že dosáhl 67 let, a jež nezohledňuje úroveň starobního důchodu, který bude dotyčná osoba pobírat, za v souladu s evropskou antidiskriminační právní úpravou, pokud je odůvodněno legitimním cílem a je přiměřené a nezbytné. V rozhodnutí *Evropská komise v. Maďarsko* SDEU označil za diskriminační maďarskou právní úpravu, která upravovala zánik služebních poměrů soudců, státních zástupců a notářů při dosažení věku 62 let, neboť takovou právní úpravu neshledal za přiměřenou ve vztahu ke sledovanému cíli.

V kategorii skončení zaměstnání z důvodu dosažení určitého věku, SDEU v rozhodnutí *Andersen* označil za diskriminační dánskou právní úpravu. Ole Andersen pracoval od roku 1979 pro Region Jižní Dánsko. V roce 2006, kdy mu bylo 63 let a měl nárok na důchod, s ním byl ukončen pracovní poměr. Andersen se rozhodl neuplatnit nárok na důchod, místo toho se zaregistroval jako uchazeč o zaměstnání a svého bývalého zaměstnavatele požádal o výplatu zvláštního odstupného při propuštění (v Dánsku vypláceném při nepřetržitém zaměstnání u zaměstnavatele v délce 12, 15 nebo 18 let). Region Jižní Dánsko jeho žádost o odstupné odmítl s odůvodněním, že může pobírat důchod. Andersen toto odmítavé rozhodnutí napadl u dánského soudu s odůvodněním, že se jedná o diskriminaci z důvodu věku, neboť zaměstnanec, který by splňoval nárok na výplatu odstupného, ale neměl by důchodový věk, by takové odstupné dostal. SDEU označil takové pravidlo za diskriminační.

Do další kategorie judikatury můžeme zařadit požadavky (zaměstnavatelů či vyplývající z právní úpravy) na určitý maximální věk pro vstup do určitého povolání. V rozhodnutí *Wolf* požádal Colin Wolf o přijetí do hasičského záchranného sboru v Německu. Jeho přihláška mu však byla odmítnuta s odůvodněním, že přesáhl věkovou hranici 30 let. SDEU jeho odmítnutí neshledal za diskriminaci z důvodu věku, ale za přiměřený a nezbytný prostředek k dosažení toho, že do takovéto záchranné složky budou přijímáni zaměstnanci na dlouhodobý služební poměr, bude zavedena vyvážená věková struktura v tomto povolání a zajištěna minimální doba zaměstnání jednotlivých zaměstnanců před jejich odchodem do důchodu. Požadavek na maximální věk 30 let pro vstup do tohoto sboru SDEU označil za požadavek, jehož cílem je zabezpečit operační schopnost a řádné fungování sboru profesionálních hasičů, a proto jej shledal v souladu s antidiskriminačním právem EU.

Pro poslední kategorii judikatury jsou příznačná rozdílná opatření přijímaná z důvodu věku ať již ze strany zaměstnavatele nebo v rámci právní úpravy, která v některých případech vedou k diskriminaci a v některých případech nikoli. V rozhodnutí *Hütter* SDEU dospěl k závěru, že rakouská právní úprava, která vylučuje započítání odborné praxe získané před dovršením 18 roku věku, představuje diskriminaci z důvodu věku, která nemůže být nijak odůvodněna, a je tak v rozporu s antidiskriminačním právem EU. K podobnému závěru dospěl SDEU i v rozhodnutí *Kücükdeveci*, v němž konstatoval, že právní úprava, která stanoví, že pro účely výpočtu výpovědní doby se nepřihlíží k dobám zaměstnání dosaženým zaměstnancem před dovršením věku 25 let, je v rozporu s antidiskriminačním právem EU. Ve věci *Bulicke* se SDEU zabýval otázkou, zda německá právní úprava, která stanoví, že se oběť diskriminace na základě věku při přijímání do zaměstnání musí obrátit na původce této

diskriminace se svým požadavkem na odškodnění za způsobenou újmu ve lhůtě dvou měsíců od doručení odmítnutí zaměstnání nebo poté, co se dozvěděla o diskriminaci, představuje řádné provedení čl. 8 a 9 směrnice 2000/78. SDEU dospěl k závěru, že taková prekluzivní lhůta je v souladu s dotčenou směrnicí za předpokladu, že tato lhůta není méně příznivá než lhůta vztahující se k obdobným vnitrostátním žalobám v pracovním právu, a současně, že stanovení okamžiku, kterým dotčená lhůta počíná běžet, neznemožňuje nebo nadměrně neztěžuje výkon práv přiznaných směrnicí 2000/78. V rozhodnutí *Mai a Hennings* se SDEU zabýval otázkou, zda kolektivní úprava odměňování zaměstnanců ve veřejné službě, jež stanoví základní platy v jednotlivých platových třídách podle dosažené věkové hranice, je v rozporu se zásadou diskriminace na základě věku. SDEU rozhodl, že opatření, které stanoví, že v rámci každé platové třídy se stupeň základního platu zaměstnance ve veřejné službě k okamžiku jeho nástupu do zaměstnání určuje na základě jeho věku, je ve smyslu antidiskriminační právní úpravy zakázáno. V rozhodnutí *Tyrolean Airways* dospěl SDEU k závěru, že ujednání v kolektivní smlouvě, které při zařazení do zaměstnaneckých kategorií stanovených v této kolektivní smlouvě, a tedy pro účely stanovení výše mzdy, zohledňuje jen odbornou praxi získanou jako palubní průvodčí u určité letecké společnosti, avšak nikoli obsahově totožnou praxi získanou u jiné letecké společnosti, nepředstavuje diskriminaci z důvodu věku. V rozhodnutí *Mangold* dospěl SDEU k závěru, že vnitrostátní právní úprava, která povoluje uzavírání pracovních smluv na dobu určitou bez omezení, pokud pracovník dosáhl věku 52 let, je v rozporu se směrnicí 2000/78. Toto rozhodnutí je z hlediska evropského ústavního práva významné i proto, že zásadu zákazu diskriminace z důvodu věku označuje za obecnou zásadu práva, a ukládá proto vnitrostátním soudům povinnost zajistit, aby plného účinku této zásady bylo dosaženo ještě před uplynutím lhůty k provedení směrnice EU tím, že nepoužije vnitrostátní právo, které je s touto zásadou v rozporu.

4.6.3 Shrnutí

Hovoříme-li o diskriminaci z důvodu věku, je v současné době nevyhnutelné brát v potaz i kontext stárnoucí evropské společnosti a dopad opatření přijímaných z hlediska věkových hranic či věkových kategorií na zaměstnanost a trh práce.⁴²⁸ Na rozdíl od jiných diskriminačních důvodů je věk diskriminačním důvodem, jemuž čelí v průběhu života každý

⁴²⁸ HENDRICKX, Frank, ed. *Active ageing and labour law: contributions in honour of professor Roger Blanpain*. Cambridge, United Kingdom: Intersentia, [2012], s. 4-5. Social Europe series, v. 31. ISBN 978-1-78068-124-5 (překlad autorky).

z nás, byť ne vždy tomu tak musí být v kontextu znevýhodňujícího jednání. Zvyšující se věk evropské společnosti je tendence, jíž si je EU vědoma již několik desetiletí. Od roku 2000 je věk jako diskriminační důvod chráněn i v EU, s více či méně úspěšným provedením jeho ochrany na úrovni členských států. Ta je pak v relativně četných případech soudně napadána, o čemž svědčí i značná judikatura SDEU.

Z její analýzy lze dospět k závěru, že rozdílné zacházení z důvodu věku musí být vždy odůvodněno legitimním cílem, přičemž prostředky k jeho dosažení musí být přiměřené a nezbytné. Za legitimní cíl SDEU přitom v případě věku označuje mimo jiné mezigenerační zaměstnanost, politiku zaměstnanosti, situaci na trhu práce, veřejný zájem (nikoli individuální zájem zaměstnavatele spočívající ve snižování jeho nákladů a zvyšování jeho konkurenceschopnosti), ochranu zdraví, vyváženou věkovou skladbu či optimalizaci řízení určitého povolání. V potaz přitom nemusí být brána výše starobního důchodu, který bude zaměstnanec po propuštění ze zaměstnání z důvodu svého věku pobírat. Zaměstnanci si musí být bez ohledu na věk rovni v nárocích vyplácených v případě skončení jejich zaměstnání. Vstup do určitého povolání může být ohraničen maximálním věkem v souvislosti s požadavkem na výkon zaměstnání po určitou dobu před odchodem do důchodu, dále operační schopností a řádným fungováním sboru nebo týmu. Jakékoli věkové hranice, před jejichž dovršením se nezapočítává ve prospěch zaměstnance jeho získané odborné vzdělání či délka praxe, jsou nepřipustné. Věkové kategorie pro účely výpočtu nástupní mzdy zaměstnance SDEU rovněž označil nepřipustné. Stanovení prekluzivní lhůty pro výkon práv spojených s diskriminačním jednáním je přípustné za předpokladu, že je tato lhůta stejná jako pro jakékoli jiné pracovněprávní spory.

4.7 Sexuální orientace

Sexuální orientace nepředstavuje žádný z tradičně rozeznávaných diskriminačních důvodů, neboť ještě relativně nedávno bylo ze strany SDEU judikováno, že evropské právo neposkytuje ochranu před diskriminací z důvodu sexuální orientace, jíž nelze podřadit pod chráněný diskriminační důvod pohlaví.⁴²⁹ Od této doby ušla právní ochrana sexuální orientace značný kus cesty.

Tato cesta přitom vedla jednak přes značné aktivity homosexuálních hnutí, neziskového sektoru a jejich lobbying v orgánech EU, jednak přes opatření, která byla v 90.

⁴²⁹ Rozsudek SDEU ze dne 17. února 1998, Lisa Jacqueline Grant v. South-West Trains Ltd., (C-249/96).

letech přijímána v boji proti AIDS, a jednak přes postupnou ochranu homosexuality přijímanou ze strany jednotlivých členských států EU.⁴³⁰ Na rozdíl od ostatních diskriminačních důvodů představovala sexuální orientace značně kontroverzní diskriminační důvod. Diskuse o tom, zda homosexuálním párům ochranu poskytnout, či nikoli, a o důsledcích poskytnutí takovéto ochrany, probíhala napříč celou Evropou a bez podpory Vatikánu.⁴³¹

Sexuální orientace je svoji povahou specifickým diskriminačním důvodem, který oproti ostatním diskriminačním důvodům (např. pohlaví, věk, rasa) není na první pohled znatelný, a který je spojen s nejméně sférou lidského života, a to sice se sexuálním životem.⁴³² Sexuální orientaci jako diskriminační důvod chápeme z obsahového hlediska zejména jako ochranu homosexuálních párů, tj. ochranu lesbiček a gayů před znevýhodňujícím zacházením. Ve skutečnosti je ale potřeba jej rozeznávat jako ochranu před jakýmkoli znevýhodněním z důvodu sexuální orientace, ať již z důvodu heterosexuální (sexuální orientace ve vztahu k opačnému pohlaví), homosexuální (sexuální orientace ve vztahu ke stejnému pohlaví) či bisexuální orientace (sexuální orientace ve vztahu k oběma pohlavím). Nutno však podotknout, že z menšinového hlediska bude diskriminace z důvodu homosexuální či bisexuální orientace převládat. Jak výzkumy prokazují, společnost je tradičně heterosexuální, a pokud jde o homosexuálně nebo bisexuálně orientovanou část společnosti, tu tvoří menšina.⁴³³

Je otázkou, zda z hlediska heterosexuality, homosexuality a bisexuality jsou v rámci sexuální orientace chráněny i osoby bez jakékoli orientace, tzv. asexuálové, kteří se necítí být orientováni ve vztahu k žádnému pohlaví. Je však nepochybné, že diskriminační důvod

⁴³⁰ BELL, Mark. *Anti-discrimination law and the European Union*. New York: Oxford University Press, 2002, s. 92-93. ISBN 0-19-924450-2 (překlad autorky).

⁴³¹ Katolická církev se k ochraně homosexuality prostřednictvím rozeznání sexuální orientace jako diskriminačních důvodů staví tradičně negativně. Papež Jan Pavel II. ji ve svých veřejných výrociích označoval za zlo, papež František je ve svých postojích k homosexualitě či interrupcím benevolentnější. V dnešní době, tj. téměř 20 let po zakotvení sexuální orientace jako chráněného diskriminačního důvodu do antidiskriminačních směrnic, je nutno podotknout, že i církev prošla v důsledku skandálů s homosexuálními kněžími a zneužíváním dětí značnou proměnou. V době přijímání antidiskriminační ochrany a v době pontifikátu papeže Jana Pavla II. byla však striktně proti jakémukoli jejímu právnímu zakotvení.

⁴³² ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marína URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2017, s. 11. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-658-6.

⁴³³ Homosexuální menšina tvořící 4 % je tradičně uváděné číslo. Nedávný výzkum evolučního biologa prof. RNDr. Jaroslava Flegra CSc. z Přírodovědecké fakulty Univerzity Karlovy však ukázal, že ve společnosti může být homosexuálně orientováno 10 až 11 % lidí. Též viz: Sex v českých ložnicích? Oblíbené je svazování nebo hra na znásilnění, říká autor obsáhlého výzkumu. <https://video.aktualne.cz/dtv> [online]. Praha: Economia, 2016, 22.4.2016 [cit. 2018-11-05]. Dostupné z: <https://video.aktualne.cz/dtv/dvtv-22-4-2016-kauza-altner-sex-a-cesi-prince/r~b2bb1be8089d11e6adea0025900fea04/>.

sexuální orientace neposkytuje ochranu žádnému poškozujícímu jednání či chování, jako je např. pedofilie.⁴³⁴ Pokud jde o transvestity, jejich spojitost se sexuální orientací (převážně s homosexualitou) nebyla prokázána, a jako takový není transvestitismus v rámci sexuální orientace chráněn.⁴³⁵

Aby šlo v konkrétním případě o přímou diskriminaci z důvodu sexuální orientace, musí být sexuální orientace rozhodujícím faktorem, který vede k jednání, jež je hodnoceno za diskriminační. Podobně jako v případě pohlaví (těhotenství), zaměstnavatel není oprávněn klást uchazeči o zaměstnání otázky týkající se jeho sexuální orientace. Z toho lze dovodit, že podobně jako ve věci *Tele Danmark*,⁴³⁶ uchazeč o zaměstnání na takovou položenou otázku potenciálního zaměstnavatele není povinen odpovídat podle skutečnosti, aniž by byl hodnocen za nespolehlivého.⁴³⁷

Za případy nepřímé diskriminace pak mohou být hodnocena opatření, jež prostřednictvím své zdánlivě neutrální povahy povedou k diskriminaci v konečném důsledku, jako např. benefity vyplácené zaměstnancům a jejich manželům bez zohlednění manželství nebo registrovaného partnerství homosexuálních párů.

Rozpoznání sexuální orientace jako diskriminačního důvodu nemá v judikatuře SDEU žádný revoluční charakter.⁴³⁸ Spíše lze konstatovat, že se diskriminační důvod spočívající v sexuální orientaci vyvíjel postupně s ohledem na společenský a politický vývoj v jednotlivých členských státech EU v posledních desetiletích, a jeho zakotvení mezi ostatní diskriminační důvody představovalo logické vyústění ochrany, jež EU v rámci svého právního prostředí menšinám poskytuje.

4.7.1 Právní úprava

Právní základ pro antidiskriminační právní úpravu v evropském právu nalezneme v čl. 10 a čl. 19 SFEU, podle nichž se má EU mj. zaměřovat i na boj s diskriminací na základě

⁴³⁴ HEPPLÉ, Bob. *Equality: the new legal framework*. Portland, OR: Hart Pub., 2011, s. 50-51. ISBN 978-1-84946-107-8 (překlad autorky).

⁴³⁵ SCHIEK, Dagmar, Lisa WADDINGTON a Mark BELL. *Cases, materials and text on national, supranational and international non-discrimination law*. Portland, Or.: Hart, 2007, s. 86-87. Casebooks on the common law of Europe. ISBN 978-1-84113-748-3 (překlad autorky).

⁴³⁶ Rozsudek SDEU ze dne 4. října 2001, *Tele Danmark A/S v. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK)*, (C-109/00).

⁴³⁷ GIJZEN, Marianne. *Selected Issues in Equal Treatment Law: a Multi-Layered Comparison of European, English and Dutch Law*. Oxford: Intersentia Antwerpen, 2006, s. 350-351. ISBN: 978-90-5095-629-1 (překlad autorky).

⁴³⁸ BARKOVIĆ BOJANIĆ, Ivana a Mira LULIĆ, ed. *Contemporary Legal and Economic Issues IV*. Osijek: Faculty of Law Osijek, Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Croatia, 2013, s. 25. ISBN 978-953-6072-72-9 (překlad autorky).

sexuální orientace, a za tím účelem mají orgány EU přijímat vhodná opatření. Takovým opatřením v praxi je zejména směrnice 2000/78, která zajišťuje uplatnění rovného zacházení a zákazu diskriminace z důvodu sexuální orientace v zaměstnání a povolání. Sexuální orientace je samozřejmě chráněna i prostřednictvím Listiny EU v jejím čl. 21. V českém právu je sexuální orientace chráněna prostřednictvím AntiDZ, ZP, právních předpisů upravujících služební poměr a vztahy zaměstnanosti.

Na rozdíl od např. zdravotního postižení či náboženského vyznání, ke kterým se vztahuje zvláštní právní úprava, pokud jde o přiměřené uspořádání či profesní požadavek, nemá sexuální orientace žádné doprovázející ustanovení, které by její obsah korigovalo a doplňovalo. Obsah a rozsah tohoto diskriminačního důvodu je tedy výlučně v dispozici SDEU a jeho interpretace.

4.7.2 *Judikatura*

Judikatura vztahující se k sexuální orientaci bude nastíněna jednak ve vztahu k případům, které SDEU řešil ještě před zakotvením sexuální orientace jako chráněného diskriminačního důvodu (případ *Grant*⁴³⁹ a případ *D a Švédsko*⁴⁴⁰), a jednak ve vztahu k případům, které byly rozhodovány již po jejím právním zakotvení (případ *Maruko*,⁴⁴¹ případ *Römer*⁴⁴² a případ *Accept*⁴⁴³). Toto rozdělení judikatury přináší zajímavé srovnání vývoje tohoto diskriminačního důvodu.

Ve věci *Grant* se Lisa Grant, zaměstnaná u South-West Trains, domáhala cestovních úlev, ke kterým byly podle její pracovní smlouvy oprávněni manželé (partneři) a děti zaměstnanců společnosti South-West Trains. Když Lisa Grant o tento benefit požádala pro svoji životní partnerku stejného pohlaví, byla její žádost odmítnuta s tím, že tento benefit je vyplácen jen manželům (partnerům) opačného pohlaví. Lisa Grant takové rozhodnutí napadla u soudu s argumentací, že se jedná o diskriminaci z důvodu pohlaví. Vzhledem k tomu, že sexuální orientace v té době ještě nepředstavovala chráněný diskriminační důvod, britský soud předložil předběžnou otázku k SDEU, a to zda diskriminace z důvodu pohlaví pokrývá i dotčenou situaci stěžovatelky a poskytuje jí tak ochranu před diskriminací z důvodu sexuální

⁴³⁹ Rozsudek SDEU ze dne 17. února 1998, Lisa Jacqueline Grant v. South-West Trains Ltd., (C-249/96).

⁴⁴⁰ Rozsudek SDEU ze dne 31. května 2001, D a Švédsko v. Rada EU, (spojené věci C-122/99 a C-125/99).

⁴⁴¹ Rozsudek SDEU ze dne 1. dubna 2008, Tadao Maruko v. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, (C-267/06).

⁴⁴² Rozsudek SDEU ze dne 10. května 2011, Jürgen Römer v. Freie und Hansestadt Hamburg, (C-147/08).

⁴⁴³ Rozsudek SDEU ze dne 25. dubna 2013, Asociația Accept v. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, (C-81/12).

orientace. SDEU se neztotožnil se stanoviskem generálního advokáta, že takové jednání ze strany zaměstnavatele představuje přímou diskriminaci z důvodu pohlaví. Namísto toho konstatoval, že stejně jako bylo zacházeno s Lisou Grant a její partnerkou, by bylo zacházeno i se zaměstnancem mužského pohlaví a jeho partnerem ve stejné situaci, proto diskriminaci z důvodu pohlaví v dané věci neshledal. K sexuální orientaci uvedl, že ta není jako diskriminační důvod v evropském právu zakotvena, proto nemůže (v té době) užívat ochrany.

K podobnému závěru dospěl SDEU i ve spojených věcech *D a Švédsko*. D byl švédský státní příslušník, který pracoval pro Radu EU, a žil v registrovaném partnerství s jiným švédským státním příslušníkem. Pro účely přiznání příspěvku na bydlení požádal o rozeznání jeho registrovaného partnerství za manželství, což však Rada EU odmítla. D toto rozhodnutí napadl u Soudu první instance EU, který rozhodl, že manželství je nutno vykládat v jeho tradičním obsahu, a nikoli tedy zahrnující i partnerství osob stejného pohlaví. SDEU v odvolacím řízení potvrdil rozhodnutí Soudu první instance EU a konstatoval, že současnou situaci, tj. že manželství osob opačného pohlaví nelze postavit na roveň partnerství osob stejného pohlaví, může změnit jen evropský zákonodárce, nikoli SDEU v rámci své interpretace.

Protože tak evropský zákonodárce zanedlouho učinil, následující případy se již týkají situací, kdy k diskriminaci z důvodu sexuální orientace skutečně došlo.

Ve věci *Maruko* se SDEU zabýval otázkou vdovského důchodu po zemřelém registrovaném partnerovi. Tadao Maruko, který uzavřel v Německu registrované partnerství se svým partnerem, byl pojištěn v rámci německého divadelního penzijního ústavu (Vddb) financovaného výlučně pracovníky a zaměstnavateli, a to bez příspěvů z veřejných finančních prostředků. Poté co jeho partner zemřel, si pan Maruko zažádal o vdovský důchod, který mu byl však odepřen s odůvodněním, že stanovy Vddb neumožňují vyplácení této dávky pozůstalým registrovaným partnerům, ale pouze pozůstalým manželům. Tadao Maruko takové rozhodnutí zažaloval u německého soudu s argumentací, že se jedná o diskriminaci z důvodu sexuální orientace, neboť do německého sociálního zabezpečení byla zavedena rovnost mezi manželstvím a registrovaným partnerstvím. Německý soud se obrátil na SDEU s žádostí o výklad směrnice 2000/78, zda mj. tato vdovská dávka může být považována za odměňování ve smyslu uvedené směrnice. SDEU dovedl, že pozůstalostní důchod vyplácený na základě profesního důchodového systému založeného kolektivní smlouvou bez příspěvů veřejného sektoru představuje odměnu ve smyslu směrnice 2000/78, a proto musí být zajištěno její vyplácení i pozůstalým registrovaným partnerům. Jakékoli znevýhodňující zacházení spočívající v odepření výplaty takové dávky může vést k diskriminaci z důvodu

sexuální orientace. Zda tomu tak bylo v daném případě s ohledem na postavení manželství a registrovaného partnerství v Německu, to SDEU ponechal na uvážení německého soudu.

Otázkou výplaty správné výše důchodu se SDEU rovněž zabýval v rozhodnutí *Römer*. Jürgen Römer pracoval pro svého zaměstnavatele od roku 1950 jako administrativní zaměstnanec. Od roku 1969 žil Jürgen Römer s partnerem, s nímž v roce 2001 vstoupil do registrovaného partnerství, o čemž svého zaměstnavatele informoval a v souvislosti s tím požádal o výhodnější přepočtení jeho doplňkového penzijního důchodu. Zaměstnavatel mu však takový přepočtení odmítl učinit, neboť požadovat výhodnější přepočtení svého důchodu byli oprávněni pouze penzisté v rámci manželství. Jürgen Römer toto odmítavé stanovisko napadl u německého soudu s argumentací, že se jedná o diskriminaci z důvodu jeho sexuální orientace. Německý soud předložil několik předběžných otázek SDEU a ten dospěl k závěru, že systém doplňkových starobních důchodů vyplácených zaměstnancům spadá do působnosti směrnice 2000/78, a proto je potřeba hodnotit za přímou diskriminaci z důvodu sexuální orientace situaci, kdy osoba, jež vstoupila do manželství, pobírá vyšší důchod než osoba, jež vstoupila do registrovaného partnerství.

Rozhodnutí ve věci *Accept* vykazuje jistou souvislost s rozhodnutím ve věci *Feryn*. Nevládní organizace *Accept*, která v Rumunsku poskytovala podporu v oblasti sexuální orientace, napadla prohlášení bývalého akcionáře a osoby veřejně spjaté s fotbalovým klubem SC Fotbal Club Steaua București, který se nelichotivě vyjadřoval na adresu potenciálního fotbalového hráče tohoto klubu a jeho sexuální orientaci. Mimo jiné uvedl, že *“Než hrát s gayem, je lepší hrát s juniorem”*.⁴⁴⁴ SDEU dospěl k závěru, že takové skutkové okolnosti mohou být kvalifikovány jako *„skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k diskriminaci, pokud jde o profesionální fotbalový klub, v případě, že dotyčná prohlášení pocházejí od osoby, která vystupuje jako hlavní manažer tohoto klubu a je hromadnými sdělovacími prostředky a ve společnosti takto vnímána, avšak nutně nemá právní způsobilost zavazovat nebo zastupovat tento klub v oblasti zaměstnávání.”*⁴⁴⁵ SDEU vedle závěru o diskriminaci z důvodu sexuální orientace mimo jiné také dospěl k závěru (a potvrdil tak i dosud ustálenou judikaturu), že ke shledání jednání za diskriminační není potřeba skutečné oběti diskriminace, jež by rozdílné zacházení namítala, ale postačí oběť domnělá.

⁴⁴⁴ *Accept*, odst. 35.

⁴⁴⁵ Tamtéž, odst. 53.

4.7.3 *Shrnutí*

Sexuální orientace nepředstavuje diskriminační důvod, který by EU při svém založení *a priori* chránila za účelem podpory ekonomické integrace jednotlivých členských států EU. Je to diskriminační důvod, jemuž začala být ochrana poskytována až v souvislosti se společenskými změnami, na které EU reagovala zpětně poté, co se ukázala potřeba lidskoprávního přesahu v provázaných ekonomických vztazích mezi jednotlivými členskými státy EU.

Poté, co byla ze strany SDEU odmítnuta cesta ochrany sexuální orientace prostřednictvím jejího podřazení pod diskriminační důvod pohlaví, byla sexuální orientace zakotvena do primárního i sekundárního práva EU jako samostatný diskriminační důvod. Následně, po provedení směrnice 2000/78 do právních řádů jednotlivých členských států EU, byla po roce 2000 i v několika případech úspěšně napadena u soudu.

Skutkové okolnosti případů *Grant a D a Švédsko* nasvědčují tomu, že kdyby sexuální orientace byla v době jejich rozhodování zakotvena mezi diskriminačními důvody, mohlo by v jejich případě dojít ke shledání diskriminace. Průlom přišel až s rozhodnutím ve věci *Maruko*, a to poté, co byla sexuální orientace v antidiskriminačním právu již chráněna. Rozhodnutí ve věci *Römer* podobně jako ve věci *Feryn* potom nasvědčuje tomu, že veřejná prohlášení nelze brát na lehkou váhu, a subjekty, které je činí, si musí být vědomy právních důsledků, které jsou s nimi nevyhnutelně spojeny, je-li shledáno, že mají diskriminační charakter.

4.8 **Dílčí závěr**

Antidiskriminační právo poskytuje v rámci EU ochranu před diskriminací z důvodu státní příslušnosti, pohlaví, rasy a etnického původu, náboženského vyznání a víry, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace. Tyto diskriminační důvody představují charakteristiky, jejichž nositelé jsou v právních vztazích zvlášť chráněni, neboť převládá obava, že by z důvodu jejich existence mohlo být s těmito osobami zacházeno jinak než s osobami, pro něž nejsou tyto charakteristiky vlastní. Analýzou judikatury SDEU lze zjistit, že rovné zacházení a zákaz diskriminace nejsou omezeny jen na tyto charakteristiky, ale že se v jejich obsahu často skrývají významy, které dosah jejich ochrany značně zužují nebo rozšiřují.

Domáhá-li se například někdo ochrany před rozdílným zacházením v systémech sociálního zabezpečení z důvodu své státní příslušnosti, je rozsah poskytované ochrany zúžen jen na ty státní příslušníky, kteří jsou integrováni do společnosti hostujícího členského státu.

Integrace je nezbytným předpokladem poskytované ochrany proto, aby taková osoba nepředstavovala nepřiměřenou zátěž pro sociální systém hostujícího státu.⁴⁴⁶ Povinnost integrovat se do společnosti však není podmínkou úspěšného uplatnění jakéhokoli jiného diskriminačního důvodu, což je zřejmě dáno určitým veřejnoprávním charakterem státní příslušnosti jako diskriminačního důvodu.

Pohlaví naopak představuje diskriminační důvod, jehož obsah byl judikaturou SDEU nejvíce rozšířen. Pod jeho význam je v současné době možné podřadit nejen otázku zjevných fyziologických odlišností mezi mužem a ženou, ale i otázku těhotenství, mateřství, otcovství a pohlavní identifikace. Při definování obsahu tohoto diskriminačního důvodu dospěl SDEU k závěru, že nezaměstnat ženu jen z toho důvodu, že je těhotná, představuje přímou diskriminaci z důvodu pohlaví,⁴⁴⁷ neboť jen žena může plnit ve společnosti reprodukční funkci a není přijatelné srovnávat její těhotenství s nemocí muže.⁴⁴⁸ Ochrana přitom musí být poskytována ženě jak v případě přirozeného těhotenství, tak v případě umělého oplodnění.⁴⁴⁹ Vzhledem k nepřipustnosti rozlišování na základě těhotenství není žena povinna informovat svého zaměstnavatele o tom, že je těhotná.⁴⁵⁰ A neposkytne-li pravdivou odpověď k otázce zaměstnavatele týkající se jejího těhotenství, taková skutečnost jí nemůže jít k tíži a nelze ji hodnotit jako nespolehlivou.⁴⁵¹ Za diskriminaci z důvodu pohlaví označil SDEU i změnu pohlaví. Tedy situaci, kdy se v důsledku operativního zákroku z muže stane žena⁴⁵² a ze ženy muž.⁴⁵³ V oblasti pohlaví zůstává dosud neřešenou otázkou, jak se postavit k ochraně tzv. bezpohlavních osob. SDEU bude muset teprve rozhodnout, zda osobám, jež nejsou faktickými nositeli diskriminačního důvodu pohlaví, neboť se neidentifikují s žádným pohlavím, poskytnout v rámci antidiskriminačního práva ochranu, a pokud ano, zda absenci pohlaví podřadit pod pohlavní identifikaci.

V případě rasy a etnického původu se může zdát, že budou v judikatuře SDEU představovat časté diskriminační důvody. SDEU o nich však v oblasti pracovněprávních vztahů a systémů sociálního zabezpečení dosud četně nerozhodoval. Zatímco etnický původ SDEU definoval skrze společnou státní příslušnost, náboženské vyznání, jazyk, kulturní a

⁴⁴⁶ Rozsudek SDEU ve věci *Dano*.

⁴⁴⁷ Rozsudek SDEU ve věci *Dekker*.

⁴⁴⁸ Rozsudek SDEU ve věci *Brown*.

⁴⁴⁹ Rozsudek SDEU ve věci *Mayr*.

⁴⁵⁰ Rozsudek SDEU ve věci *Busch*.

⁴⁵¹ Rozsudek SDEU ve věci *Tele Danmark*.

⁴⁵² Rozsudek SDEU ve věci *P v. S*.

⁴⁵³ Rozsudek SDEU ve věci *K.B.*

tradiční původ a životní prostředí,⁴⁵⁴ tedy nikterak restriktivně či extenzivně ve srovnání s teoriemi, jež se etnický původ snaží definovat, na definování rasy ze strany SDEU evropské právo zatím čeká.

Pokud jde o náboženské vyznání a víru, zabývá se SDEU tímto diskriminačním důvodem zejména z hlediska tzv. *forum externum*, tedy projevováním náboženského vyznání a víry navenek. To může být potenciálně problematické zejména na pracovištích vyznačujících se politickou, filosofickou a náboženskou neutralitou, která však nesmí nepřímou diskriminovat určitou skupinu osob. V tradičně křesťanské Evropě pak zejména muslimskou menšinu zaměstnanců.⁴⁵⁵

Značný prostor pro restriktivní i expanzivní výklad nabízí zdravotní postižení. SDEU na jednu stranu konstatoval, že zdravotní postižení nepředstavuje ani nemoc, byť je dlouhodobého charakteru,⁴⁵⁶ ani neschopnost ženy mít děti v důsledku absence dělohy.⁴⁵⁷ Naopak obezita může v některých případech zdravotního postižení naplnit.⁴⁵⁸ Z hlediska budoucího vývoje judikatury bude jistě zajímavé sledovat, jak se SDEU postaví například k otázce diagnostikované deprese či HIV pozitivním osobám nebo v souvislosti s pokrokem vědy k určení budoucí progresse nemoci či k otázce genetických predispozic k závažným onemocněním.

V případě věku bere SDEU v potaz demografickou stránku věci. Jako odůvodnění rozdílného zacházení z důvodu věku může sloužit mezigenerační zaměstnanost⁴⁵⁹ či optimalizace řízení určitého povolání tam, kde při dosažení stanoveného věku nastává automatický odchod do důchodu.⁴⁶⁰ Odůvodnění rozdílného zacházení z důvodu věku musí být ve veřejném zájmu a nikoli čistě v zájmu individuálním, spočívajícím ve snížení nákladů zaměstnavatele nebo naopak ve zvýšení jeho konkurenceschopnosti.⁴⁶¹

U sexuální orientace se po určitou dobu předpokládalo, že by mohla být chráněna pod diskriminačním důvodem pohlaví. SDEU však takový závěr odmítl s odůvodněním, že stejně jako by bylo zacházeno s ženskými homosexuálními páry, by bylo zacházeno

⁴⁵⁴ Rozsudek SDEU ve věci *ČEZ*.

⁴⁵⁵ Rozsudek SDEU ve věci *Achbita*.

⁴⁵⁶ Rozsudek SDEU ve věci *Chacón Navas*.

⁴⁵⁷ Rozsudek SDEU ve věci *Z*.

⁴⁵⁸ Rozsudek SDEU ve věci *Kaltoft*.

⁴⁵⁹ Rozsudek SDEU ve věci *Palacios de la Villa*.

⁴⁶⁰ Rozsudek SDEU ve spojených věcech *Fuchs a Kohler*.

⁴⁶¹ Rozsudek SDEU ve věci *Age Concern England*.

i s homosexuálními páry mužskými, proto nemůže být sexuální orientace pod pohlaví podřaditelná,⁴⁶² a s její ochranou se čekalo až na její legální zakotvení v právní úpravě.

Vedle definování obsahu jednotlivých diskriminačních důvodů a rozsahu jejich ochrany je přitom zajímavým produktem analýzy judikatury SDEU i poznatek, že SDEU v některých svých rozhodnutích dochází k závěrům, jež jsou aplikovatelné nejen na diskriminační důvod, jehož se předmětné rozhodnutí týká, ale v podstatě na celé antidiskriminační právo EU.

Tak tomu bylo například v oblasti rasové a etnické diskriminace, kde SDEU rozhodl, že k tomu, aby určité jednání představovalo diskriminaci, není potřeba existence skutečné oběti diskriminace, ale postačí i oběť potenciální, která se v důsledku veřejných projevů zaměstnavatele o tom, že nebude zaměstnávat imigranty, o pracovní pozici vůbec nepřihlásí.⁴⁶³ Ke stejnému závěru dospěl SDEU i v případě veřejně projevených negativních narážek na sexuální orientaci konkrétního uchazeče o zaměstnání, který sám diskriminační jednání nenamítal, a na stranu žalující se postavila organizace zabývající se prosazováním rovnosti ve společnosti.⁴⁶⁴ V tomto ohledu lze tedy dospět k závěru, že skutečnost, že nelze nalézt žádnou reálnou osobu dotčenou diskriminačním jednáním, nebrání konstatování, že k diskriminaci došlo.

V jiné věci týkající se zdravotního postižení SDEU rozhodl, že v určitých výjimečných případech může k diskriminaci osoby dojít i za situace, kdy tato osoba sama není nositelem diskriminačního důvodu. U zdravotního postižení se mělo totiž dlouho za to, že závěr nasvědčující diskriminaci je dán zejména vztahem značné závislosti, jako tomu bylo v případě zdravotně postiženého dítěte a o něj pečující matky, s níž byl ukončen pracovní poměr.⁴⁶⁵ SDEU však tento závěr upřesnil v novějším rozhodnutí, v němž dovodil, že osoba může být diskriminována i bez tohoto vztahu závislosti, a to jen proto, že se jí dotýká situace osob žijících v jejím okolí, které na rozdíl od ní jsou nositeli takového diskriminačního důvodu.⁴⁶⁶

V dalších rozhodnutích, v nichž SDEU dospěl k závěrům, jež se uplatní i na další diskriminační důvody, např. konstatoval, že uchazeč, který nebyl ve výběrovém řízení úspěšný, se nemůže po zaměstnavateli domáhat sdělení informace o tom, zda zaměstnavatel

⁴⁶² Rozsudek SDEU ve věci *Grant*.

⁴⁶³ Rozsudek SDEU ve věci *Feryn*.

⁴⁶⁴ Rozsudek SDEU ve věci *Accept*.

⁴⁶⁵ Rozsudek SDEU ve věci *Coleman*.

⁴⁶⁶ Rozsudek SDEU ve věci *ČEZ*.

na základě výběrového řízení přijal jiného uchazeče.⁴⁶⁷ Dále, že výběr nejvhodnějšího uchazeče nemůže být determinován přáním zákazníka, který si nepřeje být obsluhován muslimskou ženou v šátku.⁴⁶⁸ A rovněž, že stanovení lhůty k uplatnění diskriminačního nároku pod hrozbou jeho prekluze nepředstavuje překážku v dosažení ochrany před diskriminací, pokud se taková lhůta uplatní i v případě ostatních vnitrostátních žalob v pracovním právu.⁴⁶⁹ Z jiného rozhodnutí lze zase dovodit závěr, že pokud zaměstnavatel není oprávněn klást zaměstnanci otázky související s diskriminačním důvodem, zaměstnanec není povinen na ně zaměstnavateli odpovědět pravdivě a pokud tak učiní či některé skutečnosti před zaměstnavatelem zatají, nelze jej *a priori* považovat za nespolehlivého.⁴⁷⁰

Jak je zřejmé z výše uvedeného výkladu, v interpretaci jednotlivých diskriminačních důvodů sehrává nezastupitelnou roli SDEU, díky němuž dostávají chráněné diskriminační důvody svůj obsah, a antidiskriminační právo EU se díky jeho judikatuře v podstatě neustále vyvíjí a reflektuje společenské změny a události.

⁴⁶⁷ Rozsudek SDEU ve věci *Meister*.

⁴⁶⁸ Rozsudek SDEU ve věci *Bougnaoui*.

⁴⁶⁹ Rozsudek SDEU ve věci *Bulicke*.

⁴⁷⁰ Rozsudek SDEU ve věci *Tele Danmark*.

5. Prostředky ochrany před diskriminací

Stane-li se osoba obětí diskriminace, měla by být jejím primárním zájmem ochrana před takovým jednáním. Z výzkumu VOP však vyplývá, že asi jen 11 % osob,⁴⁷¹ které zažily diskriminaci, má snahu takovou situaci řešit a nahlásit ji zaměstnavateli, příslušnému správnímu orgánu nebo neziskové organizaci. Jako bariéru v oznamování diskriminačního jednání 48 % dotazovaných uvedlo, že oznámením diskriminace by se stejně nic nezměnilo.⁴⁷² A pokud již k oznámení diskriminačního jednání přistoupily, diskriminace se buď nijak neřešila (20 %) nebo takové oznámení vyšlo do ztracena (12 %).⁴⁷³

Za překážky v oznamování diskriminačního jednání, tzv. underreporting, jsou často uváděny psychologické bariéry a neochota připustit si, že se osobě děje něco špatného. Oběti diskriminace nerovné zacházení často bagatelizují a považují jej za součást svého života v případech, kdy je takové jednání ve společnosti zakořeněno ve formě strukturální diskriminace. Další překážkou v oznamování diskriminace je nedostatek informací o právech diskriminovaných osob a možnostech jejich uplatnění v praktickém životě. Oběti diskriminace mnohdy upřednostňují řešení jiných životních situací, je pro ně přednější najít si nové zaměstnání, než hlásit diskriminaci a žádat o satisfakci. Oznámení diskriminace také často brání obava z neúspěchu a negativních důsledků s tím spojených. Soudní proces je ze strany respondentů často označován za zdlouhavý, finančně nákladný a s nejistým výsledkem. Potřebnou energii a finance proto oběti diskriminace vkládají raději jinač.⁴⁷⁴ Diskriminace představuje zásah do osobnostní sféry člověka, proto aby ochrana mohla být shledána za účinnou, je potřeba ji poskytnout relativně rychle. S ohledem na délku soudního řízení (před soudem prvního stupně a případně před soudem odvolacím a dovolacím) bývá požadavek na rychlost poskytnutí ochrany většinou nenaplněn. Mezi překážky v ochraně před diskriminací lze rovněž zařadit určitou míru nepředvídatelnosti v rozhodování správních orgánů a soudů o tom, zda v daných skutkových okolnostech diskriminaci shledají či nikoli. Tato

⁴⁷¹ ŠABATOVÁ, Anna, Petr POLÁK, Jiří ŠAMÁNEK, et al. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti: Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv*. Kancelář veřejného ochránce práv, 2015, s. 18.

⁴⁷² Tamtéž, s. 22.

⁴⁷³ Tamtéž, s. 21.

⁴⁷⁴ Tamtéž, s. 45-54.

nepředvídatelnost má svůj dopad i na výši přiznávané nemajetkové újmy, u níž jednoznačně absentuje sankční charakter, který má mít pro původce diskriminace odrazující efekt.⁴⁷⁵

Rozhodne-li se však oběť diskriminace bránit, může ke své ochraně využít prostředků, jež nabízejí právní předpisy. Tyto prostředky lze rozdělit na ty, jež vedou k soudnímu či mimosoudnímu řešení věci, na ty, jež jsou zpoplatněné či poskytované bezplatně nebo na ty, jež mají soukromoprávní či veřejnoprávní charakter.

Rozdělení prostředků ochrany dle soukromoprávního a veřejnoprávního charakteru právní úpravy bude v rámci systematiky využito i níže v představení jejich podrobnějšího obsahu včetně jejich pozitiv i negativ. Prostředky ochrany před diskriminací jsou vyjmenovávány zejména z pohledu českého práva. Antidiskriminační právo EU až na výjimky⁴⁷⁶ nechává rozsah poskytované ochrany na členských státech EU. Uváděné prostředky ochrany se uplatní jak ve vztahu k namítané diskriminaci v pracovněprávních vztazích, tak ve vztahu k namítané diskriminaci v sociálním zabezpečení.⁴⁷⁷

5.2 Soukromoprávní prostředky ochrany

Soukromoprávní charakter prostředků ochrany před diskriminací je dán zejména povahou právních předpisů, z nichž tato ochrana vyplývá, případně též povahou účastníků právního vztahu, kteří se ochrany před diskriminací domáhají nebo takovou ochranu poskytují, což mohou být jak fyzické, tak právnické osoby.⁴⁷⁸ Mezi tyto prostředky ochrany lze zařadit stížnost nadřízenému, využití mediace, poradenství poskytované ze strany neziskových organizací či zahájení soudního sporu na základě podané žaloby.

5.1.1 Stížnost zaměstnance nadřízenému či zaměstnavateli

Pokud zaměstnanec dospěje k závěru, že je ze strany zaměstnavatele či jiného zaměstnance nebo i celého pracovního kolektivu diskriminován, může se obrátit na svého nadřízeného, případně přímo na svého zaměstnavatele se stížností, jež musí být ze strany

⁴⁷⁵ K odrazujícím efektu pro původce diskriminace více viz ALENFELDER, Klaus M. Damages in discrimination cases. *ERA Forum*[online]. Springer - Verlag, 2012, 5. 6. 2012, 13(2), 257-273 [cit. 2018-09-18]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/s12027-012-0259-7>. Přístup umožněn prostřednictvím: KU Leuven.

⁴⁷⁶ Z evropského práva pro členské státy EU vyplývá např. povinnost týkající se zřízení orgánu na ochranu před diskriminací.

⁴⁷⁷ V pracovněprávních vztazích však bude převládat využití např. stížnosti nadřízenému či podání podnětu Úřadu práce, inspekci práce či k VOP. V sociálním zabezpečení může být pak ochrana poskytovaná prostřednictvím poradenství neziskových organizací, které vysvětlí přístup k ochraně v příslušné oblasti sociálního zabezpečení či ze strany VOP.

⁴⁷⁸ Ochrany před diskriminací se může domáhat nejen fyzická osoba, ale i právnická osoba založená za účelem podpory zásady rovného zacházení ve společnosti, jež může např. podávat podněty k provedení kontroly apod.

zaměstnavatele projednána. Právním základem pro podání stížnosti zaměstnance na diskriminační jednání na pracovišti je obecná úprava obsažená v § 276 odst. 9 ZP, který stanoví, že „Zaměstnavatel je povinen⁴⁷⁹ projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.“ Taková stížnost má své klady i zápory.

Kladem tohoto postupu je, že je-li stížnost podána písemně a její vyřízení je též písemné, disponuje stěžovatel určitými byť nepřímými důkazy o situaci a atmosféře panující u zaměstnavatele. Zaměstnavatel se v takové situaci může totiž prokazatelně vyjádřit ve smyslu, že je mu nastalá situace známa (např. že zaměstnanci mají nevhodné narážky na sexuální orientaci nebo etnický původ jiného zaměstnance) a že takovou situaci na pracovišti připouští a je či není schopen zjednat nápravu apod. Takové stanovisko pak může žalobce v případném soudním sporu předložit na podporu svých tvrzení. Podání stížnosti zaměstnance nikterak finančně nezatěžuje, neboť samozřejmě není nikterak zpoplatněno. Vyřízení takové stížnosti je zpravidla rychlé, i když způsob jejího vyřízení nemusí být ku spokojenosti diskriminovaného zaměstnance.

Nevýhodou může být skutečnost, že o tomto postupu mohou být dříve či později informovány dotčené osoby, které mohou osobu stěžovatele identifikovat, a ta může z jejich strany následně čelit ještě horšímu zacházení. Stěžovatel, stejně jako v případě podání diskriminační žaloby proti zaměstnavateli, může být označen za „potíživistu“ a může ho v daném pracovním poměru doprovázet stigma zaměstnance, který „dělá problémy“. Právě tyto negativní konotace mohou vést zaměstnance k rozhodnutí stížnost nepodávat.

5.1.2 Diskriminace a mediace

Zatímco soudy nebo správní orgány autoritativně rozhodují o právech a povinnostech dotčených osob, mediace může v oblasti diskriminace představovat citlivou alternativu. Podmínky jejího výkonu, ať již zahájeného z iniciativy stran nebo nařízením ze strany soudu, jsou upraveny v zákoně č. 202/2012 Sb., o mediaci.

Mediace je mezi stranami konfliktu zahájena uzavřením smlouvy o provedení mediace, jež musí obsahovat alespoň označení stran konfliktu, identifikaci mediátora, vymezení konfliktu, výši odměny mediátora nebo způsob jejího určení a dobu, po kterou má

⁴⁷⁹ Odmítne-li nebo neprojedná-li zaměstnavatel takovou stížnost zaměstnance, hrozí mu pokuta až ve výši 400.000,- Kč podle § 11 odst. 2 písm. b) nebo § 24 odst. 2 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

mediace probíhat.⁴⁸⁰ Jejím účelem je vyřešit konflikt, jež mezi sebou strany sporu mají, a to prostřednictvím intervence mediátora, který podporuje komunikaci mezi znesvářenými stranami a napomáhá jim dosáhnout smírného řešení spočívající v uzavření mediační dohody.⁴⁸¹

Mediace je ve srovnání např. se soudním řízením nepochybně rychlejším způsobem řešení diskriminace a zřejmě i méně finančně náročným způsobem. Nicméně předpokládá ze strany účastníků určitou proaktivní roli, vlastní iniciativu a snahu o smírné vyřešení celé záležitosti. Jestliže se např. stížnost nadřízenému neukázala jako vhodný způsob řešení diskriminace či je od tohoto způsobu řešení z jakéhokoli důvodu upuštěno, nemusí být vhodným řešením ani mediace, s níž mohou být spojeny tytéž doprovodné negativní dopady na zaměstnance jako u stížnosti nadřízenému. Z hlediska možného výsledku tohoto způsobu řešení lze však v případě mediace dospět k uzavření mediační dohody, jež bude obsahovat vůli obou stran sporu a bude i pro obě strany přijatelná bez jakéhokoli statusu vítěze na jedné straně a poraženého na straně druhé.

5.1.3 Ochrana poskytovaná ze strany neziskového sektoru

Působnost neziskových organizací, občanských sdružení či právnických osob založených za účelem poskytování pomoci v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace je předvídaná přímo v § 11 odst. 1 AntiDZ. Podle tohoto ustanovení mohou výše uvedené subjekty poskytovat informace o tom, jaké prostředky ochrany jsou diskriminovaným osobám k dispozici, a při sepisování stížností či podnětů jim poskytovat součinnost. Ustanovení § 11 odst. 2 AntiDZ pak výslovně zakotvuje jejich oprávnění podávat správním orgánům podněty k provedení kontroly či zahájení správního řízení.

Jak je zřejmé, neziskové organizace nemohou autoritativně rozhodovat o tom, zda k diskriminaci v daném případě došlo či nikoli, a nemohou ani diskriminované osobě přiznat jakoukoli náhradu za utrpěnou újmu. Nicméně mohou oběť diskriminace bezplatně informovat o tom, zda jednání splňuje znaky diskriminace či nikoli, poučít je o prostředcích ochrany a podpořit je v rozhodnutí uplatňovat příslušný způsob ochrany u dotčené osoby, zaměstnavatele či správního orgánu.

Vedle toho však samy neziskové organizace čelí některým problémům a překážkám v poskytování pomoci. Jednak je to skutečnost, že lidé mají jen velmi malé povědomí o tom,

⁴⁸⁰ Ustanovení § 4 odst. 1 a 2 zákona č. 202/2012 Sb., o mediaci.

⁴⁸¹ Ustanovení § 2 písm. a) zákona č. 202/2012 Sb., o mediaci.

že se staly obětí diskriminace, což činnost neziskových organizací komplikuje. Dále je to nedostatek financí, v jehož důsledku je často ohroženo jejich fungování, a jako třetí důvod často uvádějí nedostatečnou spolupráci se zainteresovanými institucemi a jejich pracovníky.⁴⁸² Osvětu a vzdělávání osob s cílem zvýšit právní vědomí o problematice diskriminace spolu se systémovými změnami spočívajícími např. v zavedení bezplatné právní pomoci, propagaci kvalifikovaných poradenských center, internetových poraden či linky pro oběti diskriminace označují neziskové organizace za hlavní nástroj odstranění bariér v přístupu k prostředkům ochrany ze stran obětí diskriminace.⁴⁸³

5.1.4. Diskriminační spory: Pyrrhova vítězství?⁴⁸⁴

AntiDZ⁴⁸⁵ přinesl do českého právního řádu jednak výčet diskriminačních důvodů⁴⁸⁶ a oblastí,⁴⁸⁷ v nichž jsou tyto diskriminační důvody chráněny, a jednak výčet nároků, jichž se může diskriminovaná osoba domáhat. Jeho právní úprava ale není v oblasti diskriminace vyčerpávající, proto se i nadále v některých případech uplatní právní úprava obsažená v § 2957⁴⁸⁸ OZ. Vedle výslovně diskriminačních žalob opírajících se o AntiDZ či OZ přitom nelze vyloučit, že diskriminace bude namítána i v žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru podle § 69 a násl. ZP.

Při rozhodování, o který právní předpis diskriminační žalobu opřít, je vždy nutno zkoumat rozsah chráněných diskriminačních důvodů a oblastí jejich ochrany včetně posouzení, čeho chce diskriminovaná osoba žalobou dosáhnout. Podle § 10 odst. 1 AntiDZ se lze u soudu domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky

⁴⁸² ŠABATOVÁ, Anna, Petr POLÁK, Jiří ŠAMÁNEK, et al. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti: Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochráně práv*. Kancelář veřejného ochránce práv, 2015, s. 84.

⁴⁸³ Tamtéž, s. 85.

⁴⁸⁴ JANDOVÁ, Darina. Diskriminační spory: Pyrrhova vítězství?. *Bulletin-advokacie.cz* [online]. 2019, 4.1.2019 [cit. 2019-01-11]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/diskriminacni-spory-pyrrhova-vitezstvi>.

⁴⁸⁵ AntiDZ schválila Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR dne 17. června 2009, účinnosti nabyl dne 1. září 2009 (v převážné části svého obsahu, u některých ustanovení byla jeho účinnost odložena na pozdější dobu).

⁴⁸⁶ Ustanovení § 2 odst. 3 AntiDZ poskytuje ochranu před diskriminací z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a v právních vztazích, ve kterých se uplatní Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie, i z důvodu státní příslušnosti.

⁴⁸⁷ Oblasti poskytované ochrany jsou vyjmenovány v § 1 odst. 1 písm. a) až j) AntiDZ.

⁴⁸⁸ Ustanovení § 2957 obč. zák.: „Způsob a výše přiměřeného zadostiučinění musí být určeny tak, aby byly odčiněny i okolnosti zvláštního zřetele hodné. Jimi jsou úmyslné způsoby újmy, zvláště pak způsoby újmy s použitím lsti, pohrůžky, zneužitím závislosti poškozeného na škůdci, násobením účinků zásahu jeho uváděním ve veřejnou známost, nebo v důsledku diskriminace poškozeného se zřetelem na jeho pohlaví, zdravotní stav, etnický původ, víru nebo i jiné obdobně závažné důvody. Vezme se rovněž v úvahu obava poškozeného ze ztráty života nebo vážného poškození zdraví, pokud takovou obavu hrozba nebo jiná příčina vyvolala.“

diskriminačního zásahu, a též přiznání přiměřeného zadostiučinění. Pokud by se zjednání nápravy v těchto formách nejevilo jako dostatečné, lze podle § 10 odst. 2 AntiDZ oběti diskriminace rovněž přiznat právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Přiznání přiměřeného zadostiučinění předpokládá i právní úprava OZ, podle níž musí být odčiněny i okolnosti zvláštního zřetele hodné, mezi něž řadí mimo jiné i diskriminaci. Podle ZP pak bude oběť diskriminace postupovat tehdy, domáhá-li se určení, že pracovní poměr nebyl rozvázán platně.

Pokud jde o soudní spory, je diskriminace v nejvíce případech namítána v pracovněprávní oblasti. Z toho nejčastěji ve spojení se žalobou o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru (kdy nejčastějším důvodem jeho skončení je nadbytečnost podle § 52 písm. c) ZP), dále z důvodu nepřijetí do zaměstnání, v otázkách odměňování a v oblasti pracovních podmínek.⁴⁸⁹ Počet zahájených soudních sporů však zdaleka nekopíruje diskriminaci, k níž reálně dochází v praktickém životě, neboť oběti diskriminace čelí při rozhodování o tom, zda diskriminační žalobu podat či nikoli, mnoha překážkám, jež je od podání žaloby odrazují.⁴⁹⁰

Jednou z nich je nejistý výsledek soudního řízení. Judikatura českých soudů není v oblasti diskriminace bohatá natolik, aby z ní bylo možné usuzovat na konzistentnost soudních rozhodnutí v daných skutkových okolnostech. Učinit rozhodnutí zda například jednání zaměstnavatele zažalovat, či nikoli, tak vyžaduje na straně zaměstnance, ale i jeho právního zástupce, značné odvahy. Dochází tak k paradoxní situaci, kdy diskriminační žaloby nejsou podávány, neboť k určení pravděpodobného výsledku soudního sporu se nelze opřít o příslušnou judikaturu, která ale současně nevzniká, nebo vzniká jen velmi pomalu, neboť diskriminační žaloby nejsou k soudům podávány.

Další překážkou, jíž oběti diskriminace čelí, je problematické dokazování. Ustanovení § 133a OSŘ sice zakotvuje tzv. sdílené důkazní břemeno,⁴⁹¹ to však situaci žalobce nemusí

⁴⁸⁹ ŠABATOVÁ, Anna, Petr POLÁK, Jiří ŠAMÁNEK, et al. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti: Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv*. Kancelář veřejného ochránce práv, 2015, s. 94-95.

⁴⁹⁰ Problematika neoznamování diskriminace se netýká jen podávání diskriminačních žalob, ale i ostatních prostředků ochrany před diskriminací. Z výzkumu veřejné ochránkyně práv vyplynulo, že přibližně jen desetina obětí diskriminace má snahu situaci řešit, zbylých téměř 90 % případů diskriminace není nikdy oznámeno. K ohlašování diskriminace více viz ŠABATOVÁ, Anna, Petr POLÁK, Jiří ŠAMÁNEK, et al. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti: Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv*. Kancelář veřejného ochránce práv, 2015, s. 18-23.

⁴⁹¹ V praxi je zřejmě častěji používán termín obrácené důkazní břemeno. Ve skutečnosti však důkazní břemeno žalobce i žalovaný sdílí. Teprve za předpokladu, že žalobce tvrdí skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k jeho diskriminaci (břemeno tvrzení) a tato tvrzení podloží důkazy (břemeno důkazní), podaří se mu nastolit

automaticky usnadňovat. Zaměstnanec v pozici žalobce nemusí totiž mnohdy disponovat informacemi, které má k dispozici zaměstnavatel. Navíc, podle současné právní úpravy § 133a OSŘ nedochází ke sdílení důkazního břemene plošně u všech diskriminačních důvodů ve všech chráněných oblastech a u všech forem diskriminace. Zatímco v případě pracovněprávních vztahů dojde ke sdílení důkazního břemene v případě všech diskriminačních důvodů, v oblasti zdravotní a sociální péče, vzdělávání či bydlení dochází ke sdílení důkazního břemene jen z důvodu rasy a etnického původu, nikoli však z důvodu zdravotního postižení, věku či sexuální orientace. Toto zákonné ustanovení navíc výslovně odkazuje pouze na přímou a nepřímou diskriminaci, nikoli na další formy diskriminace jako je obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování či pokyn a navádění k diskriminaci. Přestože tento poslední uvedený nedostatek lze překlenout eurokonformním výkladem, je zřejmé, že právní úprava sdílení důkazního břemena obsažená v OSŘ vykazuje značné mezery.⁴⁹²

Významnou roli hrají v otázce zahájení soudního řízení i jeho náklady. Vedle odměny za právní zastoupení určené smluvně či tarifní hodnotou sporu je nutno počítat i s úhradou soudního poplatku a v případě prohraného sporu i s náhradou nákladů řízení protistrany. Pokud jde o soudní poplatek, řízení ve věcech ochrany před diskriminací má s účinností od 30. září 2017 samostatnou položku 40 Sazebníku poplatků,⁴⁹³ jež za návrh na zahájení soudního řízení stanoví částku ve výši 1.000,- Kč, a to i tehdy, je-li jeho předmětem náhrada nemajetkové újmy.⁴⁹⁴ Náhrada nákladů řízení a jejich vyčíslení se řídí standardní úpravou § 142 a násl. OSŘ. Ve vztahu k nemajetkové újmě je nutno podotknout, že přiznání její výše se často odvíjí od úvahy soudu, jenž má moderační právo.⁴⁹⁵ Proto bude-li mít žalobce ve věci plný úspěch co do shledání diskriminace, avšak jen částečný úspěch co do požadované výše náhrady nemajetkové újmy (bude například požadovat náhradu nemajetkové újmy ve výši 50.000,- Kč, ale přiznáno mu bude jen 40.000,- Kč), bude soud při rozhodování o náhradě nákladů řízení postupovat podle § 142 odst. 2, případně odst. 3 OSŘ, a tedy může žalobci

vyvratitelnou domněnku existence diskriminace a soud může přistoupit k poučení žalovaného ve smyslu § 133a OSŘ, tj. že je nyní na žalovaném, aby přednesl důkazy o tom, že k porušení zásady rovného zacházení z jeho strany nedošlo a diskriminaci tak vyvrátil. Sdílení důkazního břemene, nikoli jeho obrácení, tak tuto procesní situaci vystihuje lépe.

⁴⁹² Iniciativa k jejich odstranění již na půdě Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR existuje a v roce 2019 by měl být návrh zákona týkající se důkazního břemena předmětem legislativního procesu.

⁴⁹³ Příloha zákona č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích.

⁴⁹⁴ Do 30. září 2017 byl soudní poplatek v případě uplatňovaného nároku na náhradu nemajetkové újmy vybírán podle položky 3 Sazebníku poplatků ve výši 2.000,- Kč v případě částky do 200.000,- Kč včetně a ve výši 1 % v případě částky nad 200.000,- Kč.

⁴⁹⁵ Ustanovení § 10 odst. 3 AntiDZ.

přiznat plnou náhradu nákladů řízení, avšak rovněž vyčíslit náhradu nákladů řízení poměrem úspěchu a neúspěchu ve věci, nebo i náhradu nákladů řízení částečně úspěšnému žalobci vůbec nepřiznat. Z výzkumu, jenž provedla v roce 2015 veřejná ochránkyně práv, vyplývá, že průměrná výše požadované náhrady nemajetkové újmy činila zhruba 260.000,- Kč. Do té doby nejvyšší částka soudem přiznané nemajetkové újmy byla přitom pouhých 51.000,- Kč.⁴⁹⁶ Takovou částku jistě nelze z hlediska požadavku antidiskriminačních směrnic EU⁴⁹⁷ na sankční postih diskriminace považovat za dostačující a pro potenciální původce diskriminace za odstrašující. Soudy by proto měly § 10 odst. 2 AntiDZ uplatňovat primárně, nikoli až sekundárně, jak tomu v praxi v důsledku jejich gramatického výkladu tohoto ustanovení často je.

Jako poslední překážku v přístupu k ochraně před diskriminací soudní cestou je pak nutno uvést i délku samotného soudního řízení. S diskriminačními soudními spory jsou často spojeny negativní zásahy do osobnostní sféry člověka, existenční problémy spojené se ztrátou zaměstnání či stigmatizace oběti diskriminace v prostředí, v němž žije. Diskriminace si tedy vyžaduje poskytnutí rychlé pomoci a soudní řízení trvající v řádu měsíců a let pro oběť diskriminace často nepředstavuje účinné řešení.

Vezmeme-li tedy v úvahu riziko neúspěchu v soudním sporu,⁴⁹⁸ problematické dokazování, náklady řízení s diskriminačním sporem související, připočítáme-li délku soudního řízení a porovnáme-li tyto pomyslné překážky s tím, čeho lze vyhovujícím rozsudkem dosáhnout (od omluvy přes přiznání nemajetkové újmy ve výši, u níž pro původce takové diskriminace jednoznačně absentuje sankční charakter, až po určení, že se zaměstnancem nebyl pracovní poměr rozvázán platně a ten se tak může vrátit do pracovního prostředí, které pro něj však v důsledku úspěchu v soudním sporu vedeném proti zaměstnavateli nemusí být nastaveno přátelsky), představují vyhrané diskriminační spory skutečná Pyrrhova vítězství.

Zařazení právní úpravy AntiDZ do českého právního řádu lze však i přesto hodnotit kladně. Za dobu jeho desetileté účinnosti má počet zahájených diskriminačních soudních

⁴⁹⁶ ŠABATOVÁ, Anna, Petr POLÁK, Jiří ŠAMÁNEK, et al. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti: Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv*. Kancelář veřejného ochránce práv, 2015, s. 93-96.

⁴⁹⁷ Článek 17 směrnice 2000/78/ES stanoví, že sankce za diskriminaci musí být účinné, přiměřené a odrazující. Čistě symbolický charakter sankcí odmítl v rozhodnutí *Accept* (C-81/12 ze dne 25. dubna 2013) i SDEU.

⁴⁹⁸ Riziko neúspěchu samozřejmě existuje v případě jakéhokoli sporu, ale na rozdíl od diskriminačních sporů se v mnoha případech alespoň lze spolehnout na dostupnou judikaturu, jež může být vodítkem k posouzení případného úspěchu ve věci.

sporů vzestupnou tendenci,⁴⁹⁹ z iniciativy Kanceláře VOP došlo ke snížení soudního poplatku za jeho zahájení a Česká advokátní komora například zavedla do systému vyhledávání advokátů specializaci se zaměřením na ochranu před diskriminací.

Povědomí mezi potenciálními oběťmi diskriminace o jejich právu na rovné zacházení, včetně jeho uplatňování v praxi, je však v českém kontextu stále velmi malé a jeho důkladnější zakotvení ve společnosti si zřejmě vyžádá delšího než dosavadního desetiletého trvání.

5.2. Veřejnoprávní prostředky ochrany

Prostředky ochrany veřejnoprávního charakteru jsou upraveny v právních předpisech veřejného práva. Jedná se o možnosti diskriminovaných osob obrátit se na správní orgány (zejména úřady práce a inspektoráty práce), na VOP, případně dosáhne-li jednání značné intenzity, může být postihováno i v rámci přestupkového a trestního práva. Představení jejich obsahu je nastíněno níže.

5.2.1 Ochrana poskytovaná ze strany správních orgánů

Mezi správní orgány zajišťující dodržování rovného zacházení a zákazu diskriminace zejména v pracovněprávních vztazích můžeme zařadit Úřad práce a Státní úřad inspekce práce včetně jeho oblastních inspektorátů práce.

Působnost Úřadu práce v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Ten stanoví, že účastníci právních vztahů v oblasti zaměstnanosti jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.⁵⁰⁰ Při uplatňování tohoto práva je přitom zakázána jakákoli 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 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

⁴⁹⁹ Podle evidence Ministerstva spravedlnosti ČR dostupné na webových stránkách <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickyeh-listu.html> byly v roce 2010 v ČR zahájeny čtyři diskriminační spory, v roce 2011 dva, v roce 2012 čtyři, v roce 2013 jich bylo deset, v roce 2014 sedmnáct, v roce 2015 třináct, v roce 2016 osmnáct a v roce 2017 jedenáct.

⁵⁰⁰ Ustanovení § 4 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

za diskriminaci z důvodu pohlaví.⁵⁰¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti představuje právní základ pro zákaz jakékoli diskriminační inzerce a pro zákaz jakýchkoli diskriminačních otázek zaměstnavatelů nesouvisejících s výkonem dané pracovní pozice.⁵⁰² Za ČR jako účastníka právních vztahů podle tohoto zákona jedná MPSV a Úřad práce. Ten je zejména oprávněn provádět kontrolní činnost a vést správní řízení. V případě podaného podnětu k provedení kontroly je o výsledcích kontroly vždy informována osoba, jež podnět podala. Týká-li se podnět diskriminace, má potenciálně diskriminující osoba vždy právo se k obsahu podnětu, jakož i k výsledku provedené kontroly, vyjádřit.⁵⁰³ Je-li proti takové osobě zahájeno na základě provedené kontroly správní řízení, může být za porušení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace uložena pokuta až 1.000.000,- Kč.⁵⁰⁴

Inspekce práce je vykonávána prostřednictvím Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce. Jejich působnost upravuje zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, z něhož se podává, že jejich činnost v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace spadá zejména pod kontrolu dodržování povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.⁵⁰⁵ Následně, nasvědčují-li tomu závěry z provedené kontroly, může být o diskriminaci rozhodováno ve správním řízení. Inspektoři jsou při výkonu své činnosti oprávněni vstupovat do zařízení zaměstnavatele, dotazovat se zaměstnanců kontrolované osoby bez přítomnosti dalších osob a ukládat opatření vedoucí k odstranění nedostatků zjištěných při provádění kontroly.⁵⁰⁶ Zákon obsahuje označení přestupků na úseku rovného zacházení, za něž je možné diskriminující osobě uložit pokutu až do výše 1.000.000,- Kč.⁵⁰⁷

Pro ochranu před diskriminací poskytovanou ze strany správních orgánů je typické, že podání podnětu není jakkoli zpoplatněno, správní orgán je nadán pravomocemi, jež mu umožňují zjistit skutkový stav na pracovišti u zaměstnavatele a vyhodnotit z toho závěry pro kontrolní protokol. Osoba, jež diskriminaci namítá, tak může disponovat zcela bezplatně a relativně rychle zhodnocením situace, zda je jednání zaměstnavatele diskriminační, či nikoli. Správní orgány jsou navíc nadány povinností mlčenlivosti, proto k odhalení totožnosti stěžovatele nemusí bez jeho souhlasu vůbec dojít. Pokud by k odhalení diskriminace nepostačovalo provedení kontroly, jsou správní orgány oprávněny opatřit si nezbytná

⁵⁰¹ Ustanovení § 4 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁵⁰² Ustanovení § 12 odst. 1 a 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁵⁰³ Ustanovení § 137 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁵⁰⁴ Ustanovení § 139 odst. 3 a § 140 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁵⁰⁵ Ustanovení § 3 odst. 1 písm. a) a e) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

⁵⁰⁶ Ustanovení § 7 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

⁵⁰⁷ Ustanovení § 11 a § 24 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

vysvětlení ve smyslu § 137 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád.⁵⁰⁸ Závěry z provedené kontroly či z podaných vysvětlení pak mohou být podkladem pro zahájení správního řízení a následné uložení pokuty. Na druhou stranu, bude-li zaměstnavateli v rámci správního řízení uložena pokuta, lze předpokládat, že se proti jejímu uložení bude bránit odvoláním či žalobou ve správním soudnictví, a projednání věci tak může mít delšího trvání.

5.2.2 Ochrana poskytovaná ze strany veřejného ochránce práv

Působnost VOP v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace je dána zákonem č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, který zakotvuje právo každého obrátit se s písemným či ústním podnětem na VOP. Tento podnět nepodléhá poplatkové povinnosti a jeho náležitosti jsou vymezené zákonem.⁵⁰⁹

Mezi ně patří povinnost stěžovatele vyličit podstatné okolnosti věci, tedy seznámit VOP se skutkovými okolnostmi případu včetně sdělení, zda věc byla předložena i jinému správnímu orgánu a s jakým výsledkem. Další náležitostí je označení úřadu nebo totožnosti osoby, která se dopustila diskriminačního jednání, a již se podnět týká. Třetí náležitost spočívá v doložení dokladu o tom, že úřad, jehož se podnět týká, byl neúspěšně vyzván k nápravě. K této náležitosti je třeba uvést, že bude existovat rozdíl, bude-li namítáno porušení zásady rovného zacházení ze strany zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu, nebo ze strany OSSZ v oblasti sociálního zabezpečení. Zatímco v prvním případě není vyzvání zaměstnavatele podmínkou podání podnětu VOP, ve druhém případě musí osoba podávající podnět k VOP doložit i doklad o tom, že diskriminující úřad byl vyzván k nápravě, avšak bez

⁵⁰⁸ Ustanovení § 137 odst. 1, 2, 3 a 4 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád stanoví: *K prověření oznámení, ostatních podnětů a vlastních zjištění, která by mohla být důvodem k zahájení řízení z moci úřední, opatřuje správní orgán nezbytná vysvětlení. Správní orgán dále opatřuje vysvětlení potřebná k určení předpokládaného rozsahu podkladů pro rozhodnutí, stanoví-li tak zvláštní zákon. Vysvětlení může požadovat jen tehdy, nelze-li rozhodné skutečnosti zjistit jiným úředním postupem. Při opatrování vysvětlení se obdobně užijí ustanovení o předvolání (§ 59) a předvedení (§ 60). O odepření vysvětlení obdobně platí to, co pro odepření součinnosti při dokazování a zákaz výslechu. Každý je povinen podat správnímu orgánu vysvětlení podle odstavce 1. Tomu, kdo bezdůvodně odepře podat vysvětlení, může správní orgán uložit pořádkovou pokutu (§ 62) až do výše 5 000 Kč. O podání vysvětlení se pořizuje záznam, který obsahuje údaje umožňující identifikaci osoby, která skutečnost sděluje, uvedené v § 18 odst. 2, vyličení předmětných skutečností, datum, jméno, příjmení, funkci nebo služební číslo a podpis oprávněné úřední osoby. Záznam o podání vysvětlení nelze použít jako důkazní prostředek.*

⁵⁰⁹ Ustanovení § 11 odst. 1 a 2 zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv stanoví: *„Podnět musí obsahovat a) vyličení podstatných okolností věci (§ 10 odst. 1) , včetně sdělení, zda věc byla předložena také jinému státnímu orgánu, popřípadě s jakým výsledkem, b) označení úřadu, popřípadě jméno a příjmení nebo jiné údaje o totožnosti osoby, již se podnět týká, c) doklad o tom, že úřad, jehož se podnět týká, byl neúspěšně vyzván k nápravě, d) jméno, příjmení a bydliště, u právnické osoby název, sídlo a osoby oprávněné jejím jménem jednat, toho, kdo podnět podává (dále jen "stěžovatel") (odst. 1). Pokud se podnět týká rozhodnutí, stěžovatel přiloží jeho stejnopis (odst. 2).“*

úspěchu. Dojde-li tedy k porušení zákazu diskriminace v působnosti úřadu, takový úřad musí být před podáním podnětu VOP vyzván k nápravě. Bude-li namítána diskriminace v soukromoprávním vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, zaměstnavatel nemusí být žádným formálním postupem dle § 276 odst. 9 ZP ani jiným neformálním postupem vyzván k nápravě. Nicméně VOP může takovou skutečnost u zaměstnance zjišťovat, případně zjišťovat důvody, proč se o řešení věci zaměstnanec u zaměstnavatele nepokusil. Poslední náležitostí je pak samozřejmě i identifikace osoby, jež podnět podává.

Pokud jde o postup, jak je s podnětem naloženo po jeho podání, VOP kontaktuje stěžovatele nejpozději do 30 dnů od podání podnětu, a to se záměrem věc co nejrychleji vyřídit. Má-li podnět jakékoli vady nebo absentují-li v jeho obsahu jakékoli náležitosti, kancelář VOP pomáhá s jejich odstraněním nebo doplněním. Shledá-li VOP, že je ve věci dána jeho působnost a existence chráněného diskriminačního důvodu, a na základě obsahu podnětu pojme důvodné podezření, že došlo k porušení zásady rovného zacházení, zahájí šetření. Jinak podnět odloží, o čemž vyrozumí stěžovatele, nikoli však zaměstnavatele či úřad. V případě odložení podnětu se o takové skutečnosti tedy dozví pouze stěžovatel, který je vyrozuměn o tom, že jednání znaky diskriminace nesplňuje. Vyrozumění VOP o odložení věci lze využít jako podklad pro rozhodnutí dále se nápravy formou např. podané žaloby nedomáhat.

Je-li zahájeno šetření, postupuje VOP v souladu se zásadou slyšení i druhé strany a k podání vyjádření je v tuto chvíli vyzván zaměstnavatel (který se v tento moment také poprvé dozví o tom, že byl ze strany stěžovatele podnět podán) či úřad. Zatímco zaměstnavatel není povinen se k žádosti o vyjádření VOP vyjádřit, úřad tak musí učinit vždy. Po slyšení stran VOP materiál ve spisu zhodnotí a může dospět ke třem závěrům. Buď, že diskriminace byla v daném případě zjištěna, nebo že nebyla zjištěna, anebo že k diskriminaci mohlo dojít, nicméně ji v daném případě nelze prokázat, neboť neexistují relevantní důkazy. O vyřízení podnětu je vyrozuměn stěžovatel a zaměstnavatel nebo úřad.

Zatímco v případě soudního řízení představuje soudní rozhodnutí autoritativní výrok o právech a povinnostech dotčených osob a je to také soud, který jako jediný subjekt může rozhodnout o náhradě újmy způsobené diskriminací, zpráva o šetření představuje kvalifikované zhodnocení věci. Nemá sice závazný charakter, ale může být pro stěžovatele podkladem pro posouzení, zda se ochrany a náhrady nemajetkové újmy domáhat žalobou, či nikoli, a v případě zahájení soudního sporu může zpráva o šetření sloužit jako podpůrný

důkaz, s nímž se soud musí ve svém odůvodnění vypořádat.⁵¹⁰ Pro zaměstnavatele či úřad může zpráva o šetření VOP zase sloužit jako předpoklad pravděpodobného závěru soudu.⁵¹¹

Povědomí obětí diskriminace o činnosti VOP v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace je velmi vysoká a VOP se v problematice diskriminace těší jejich značné důvěře.⁵¹² Od roku 2009, kdy byla VOP svěřena působnost v oblasti rovného zacházení, spočívá jeho činnost nejen v prošetřování diskriminačního jednání, ale též ve značné osvětové aktivitě prostřednictvím přednáškové, publikační a vědecké činnosti. Přestože Legislativní rada vlády ČR původně doporučovala v rámci implementace antidiskriminačních směrnic EU vytvoření Centra pro rovné zacházení,⁵¹³ a i tehdejší ombudsman JUDr. Otakar Motejl⁵¹⁴ vyslovil určitou skepsi nad svěřením agendy rovného zacházení a zákazu diskriminace VOP, s odstupem času lze konstatovat, že VOP díky svému odborně vzdělanému aparátu, rychlému rozhodování a bezplatnému přístupu k němu svěřené působnosti velmi dobře dostal a pro oběti diskriminace představuje v současné době zřejmě nejúčinnější prostředek ochrany.

Ve srovnání s některými subjekty v ostatních členských státech EU,⁵¹⁵ jimž byla svěřena působnost v oblasti diskriminace, však VOP nedisponuje pravomocí podávat žaloby v zastoupení diskriminovaných osob. Doplnění pravomocí VOP co do jeho aktivní legitimace k zahájení soudních sporů nelze do budoucna než doporučit.

5.2.3 Diskriminace jako přešůpek proti společenskému soužití

Dosáhne-li diskriminační jednání určité společensky škodlivé intenzity, je nezbytné je stíhat jako přešůpek. Ustanovení § 7 odst. 3 písm. a) a b) zákona č. 251/2016 Sb., o některých přešůpcích, klasifikuje diskriminační jednání jako přešůpek proti společenskému

⁵¹⁰ Povinnost vypořádat se s argumentací VOP obsažené v jeho zprávě o šetření judikoval i Ústavní soud ČR ve svém rozhodnutí ze dne 8.10.2015 sp. zn. III. ÚS 880/15.

⁵¹¹ BILER, Stanislav, ed. *Výroční zpráva o ochraně před diskriminací 2017* [online]. Kancelář veřejného ochránce práv, 2018, s. 14 [cit. 2018-12-30]. ISBN 978-80-87949-72-6. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyrocní_zpravy/Vyrocní_zprava_o_ochrane_pred_diskriminaci_2017.pdf.

⁵¹² ŠABATOVÁ, Anna, Petr POLÁK, Jiří ŠAMÁNEK, et al. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti: Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv*. Kancelář veřejného ochránce práv, 2015, s. 65-72.

⁵¹³ ŠABATOVÁ, Anna. *Ombudsman a lidská práva*. V Brně: Doplněk, 2008, s. 141. ISBN 978-80-7239-229-2.

⁵¹⁴ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007, s. 141. ISBN 978-80-903786-2-9.

⁵¹⁵ K subjektům, jimž byla v členských státech EU svěřena působnost v oblasti rovného zacházení, též viz WITTE, Bruno de. National Equality Institutions and the Domestication of EU Non-Discrimination Law. *Maastricht Journal of European and Comparative Law* [online]. 2011, 1.3.2011, 18(1-2), 157-178 [cit. 2018-09-16]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/1023263X1101800108>. Přístup umožněn prostřednictvím: KU Leuven.

soužití, kterého se může dopustit fyzická nebo právnická osoba, případně fyzická osoba podnikající tím, že „omezuje nebo znemožňuje příslušníku národnostní menšiny výkon práv příslušníků národnostních menšin nebo způsobí jinému újmu pro jeho příslušnost k národnostní menšině nebo pro jeho etnický původ, pro jeho rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, jazyk, víru nebo náboženství, věk, zdravotní postižení, pro jeho politické nebo jiné smýšlení, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích nebo jiných sdruženích, pro jeho sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav anebo pro jeho rodinný stav.“ Za takové jednání je přítom diskriminující osobě možno uložit pokutu do výše 20.000,- Kč.⁵¹⁶

Zahájení přestupkového řízení není v dispozici oběti diskriminace. Ta může pouze informovat příslušné správní orgány o tom, že došlo k jednání nasvědčující spáchání přestupku. Přestupkové řízení pak může být zahájeno pouze ze strany správního orgánu, a to z moci úřední. Oběť diskriminace v pozici oznamovatele přestupku může v řízení vystupovat jako poškozený, jemuž se přiznává postavení účastníka jen co do jeho nároku na náhradu škody či vydání bezdůvodného obohacení. Je však otázkou, do jaké míry je takový nárok plynoucí z diskriminace v přestupkovém řízení prokazatelný. Lze spíše předpokládat, že oběť diskriminace bude v přestupkovém řízení slyšena jen jako svědek, bez toho, aby se mohla dožadovat pro svoji osobu jakékoli peněžité náhrady. Pokutu uloženou obviněnému, je-li shledán odpovědným za spáchání přestupku, lze sice za určitou satisfakci označit, její úhrada je však příjmem státního rozpočtu.⁵¹⁷

Přestože přestupkové řízení není nikterak zpoplatněno, a od zahájení řízení po vydání rozhodnutí nemusí nastat taková časová prodleva jako v případě soudního řízení, není tento způsob ochrany čteně využíván. VOP v letech 2010 až 2014 např. neevidovala žádný nahlášený případ projednání diskriminace v rámci přestupkového řízení.⁵¹⁸

5.2.4 Diskriminace jako trestný čin

Prošetření diskriminačního jednání skrze trestněprávní předpisy je spíše výjimečné a bude zde nastíněno jen pro kompletnost předkládaných prostředků ochrany.

⁵¹⁶ Ustanovení § 7 odst. 4 písm. b) zákona č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích.

⁵¹⁷ ŠABATOVÁ, Anna, Petr POLÁK, Jiří ŠAMÁNEK, et al. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti: Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv*. Kancelář veřejného ochránce práv, 2015, s. 110-111.

⁵¹⁸ Tamtéž, s. 111.

V zákoně č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, je diskriminace postihována jednak v rámci rasově motivovaných trestných činů⁵¹⁹ a jednak v rámci trestných činů proti lidskosti uvedených v Hlavě XIII., kam trestní zákoník zahrnuje v § 400 trestný čin genocidia, v § 401 trestný čin útoku proti lidskosti, v § 402 trestný čin apartheid a diskriminaci skupiny lidí, v § 403 trestný čin založení, podpory a propagaci hnutí směřujícího k potlačení práv a svobod člověka, v § 404 trestný čin projev sympatií k hnutí směřujícímu k potlačení práv a svobod člověka a v § 405 trestný čin popírání, zpochybňování, schvalování a ospravedlnění genocidia. Tato hlava vyjmenovává za chráněné charakteristiky rasové, etnické, národnostní, náboženské, třídní, politické a kulturní důvody včetně důvodu pohlaví, přičemž výčet nelze považovat za taxativní, neboť demonstrativně odkazuje i na „*jiné podobné důvody nebo jinou podobnou skupinu osob.*“

Vzhledem k subsidiaritě trestní represe lze předpokládat, že převážná většina případů bude řešena prostřednictvím civilní či správní roviny, nicméně nelze vyloučit, že diskriminační jednání bude mít i svůj trestněprávní přesah. V oblasti pracovněprávních vztahů či systémů sociálního zabezpečení je takový případ ale spíše méně pravděpodobný.

5.3. Dílčí závěr

Právní řád ČR nabízí obětem diskriminace různé prostředky ochrany před diskriminací. Některé mohou představovat relativně rychlá a pro oběť diskriminace nenákladná řešení (např. šetření VOP či poradenství ze strany neziskových organizací), s jinými mohou být naopak spojeny značné finanční náklady a nejistý výsledek (např. soudní spor či mediaci). Některé směřují k odstranění nežádoucího stavu (např. stížnost zaměstnavateli), některé k náhradě nemateriální újmy (např. soudní spor) a některé k sankcionování původce diskriminace (např. uložení pokuty ve správním řízení či stíhání diskriminace jako přestupku a v krajním případě jako trestného činu).

Při rozhodování diskriminované osoby o tom, kterého prostředku ochrany před diskriminací využít, je vždy nutno zvážit, čeho se chce diskriminovaná osoba domáhat (zda odstranění závadného stavu, náhrady nemajetkové újmy, trvání pracovního poměru či primárně sankcionování původce diskriminace), jaké finanční prostředky má na svoji ochranu k dispozici (a podle toho využít placené pomoci advokáta či bezplatné pomoci ze strany neziskových organizací či VOP) a v jakém časovém horizontu je na svoji ochranu ochotna

⁵¹⁹ Více viz kapitola 4.3 disertační práce, týkající se diskriminačního důvodu rasy a etnického původu.

vynakládat energii (rychlou reakci může nabídnout stížnost zaměstnavateli, naopak soudní spor může trvat řádově několik let).

Zhodnotíme-li jednotlivé prostředky ochrany z hlediska vynaložených nákladů, času, energie a jejich přínosu pro oběti diskriminace, jeví se jako zřejmě nejúčinnější prostředek ochrany šetření VOP.

Přestože VOP nemůže autoritativně rozhodovat o odškodnění nemajetkové újmy, disponuje z personálního hlediska odborným aparátem specializovaným na otázky diskriminace, při svém šetření postupuje rychle, bezplatně a jeho zprávy o šetření slouží podpůrně jak pro oběť diskriminace (která se na jejich základě může rozhodnout, zda bude pokračovat soudní cestou či nikoli), tak pro původce diskriminace (který může v případě soudního sporu očekávat shodný závěr jako ten, k němuž dospěl VOP), tak pro soud (který by se se zprávou o šetření měl vypořádat jako s listinným důkazem).⁵²⁰ Úvaha o tom, že by zpráva o šetření VOP měla pro jednotlivé strany závazný charakter a v podstatě by představovala správní rozhodnutí, by si zřejmě vyžádala institucionální změnu v postavení VOP, která by zřejmě ovlivnila jak rychlost jeho rozhodování, tak i jeho bezplatnost. Je otázkou, nakolik by se účinnost ochrany, kterou VOP poskytuje, následně změnila. *De lege ferenda* je však v případě VOP možno uvažovat alespoň o doplnění jeho pravomocí z hlediska aktivní legitimace k podávání diskriminačních žalob.

Protože nejlepším prostředkem ochrany je vždy prevence, nelze závěrem než doporučit pracovat na zvyšování povědomí o diskriminaci, a to tak, aby se společnost naučila akceptovat rozdíly, které mezi lidmi panují, a diverzitu přestala vnímat jako ohrožení, ale považovala ji za příležitost, z níž může profitovat každý. Českou společnost v tomto ohledu čeká ještě kus cesty.

⁵²⁰ BILER, Stanislav, ed. *Výroční zpráva o ochraně před diskriminací 2017* [online]. Kancelář veřejného ochránce práv, 2018, s. 14 [cit. 2018-12-30]. ISBN 978-80-87949-72-6. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyrocní_zpravy/Vyrocní_zpráva_o_ochrane_pred_diskriminaci_2017.pdf.

Závěr

Ústředním motivem této disertační práce je rovnost. Snahou autorky však nebylo rovnost v této disertační práci jakkoli definovat nebo vyložit její jednoznačný obsah. Cílem disertační práce bylo poukázat na to, jakým způsobem se rovnost ve společnosti projevuje, a jakými prostředky se jí společnost snaží chránit. To vše v intencích pracovněprávních vztahů a systémů sociálního zabezpečení. Důraz byl přitom kladen jednak na český AntiDZ a zhodnocení jeho téměř desetileté účinnosti v českém právním řádu, jednak na jednotlivé v EU chráněné diskriminační důvody, jejichž obsah je často předmětem interpretace ze strany SDEU a jednak na prostředky ochrany, jež mají oběti diskriminace v ČR k dispozici s důrazem na postavení VOP, jemuž byla AntiDZ svěřena působnost v oblasti rovného zacházení.

V první části disertační práce byly nastíněny historické souvislosti rovného zacházení a zákazu diskriminace v Evropě. Bylo vysvětleno, že antidiskriminační právo můžeme v evropském kontextu datovat zhruba do poloviny 20. století, kdy byly jeho počátky spojeny s ochranou státní příslušnosti a pohlaví. Zatímco státní příslušnost souvisela především s evropskou ekonomicky motivovanou integrací, kdy se ukázalo, že svoboda pohybu nebude moci být plně uplatněna bez rovného zacházení se státními příslušníky ostatních členských států EU, ochrana pohlaví souvisela se změnami v evropské společnosti, jež probíhaly v první polovině 20. století. Evropské ženy neměly uzákoněné volební právo a na pracovním životě se nikterak nepodílely, neboť zajištění obživy bylo povinností (výsadou) mužů, ženy se staraly o děti a domácnost. Teprve ve druhé světové válce v důsledku přítomnosti mužů na frontě se ukázalo, že ženy jsou schopny mužskou pracovní sílu zastat. Mezinárodní společenství na pracovní zapojení žen reagovalo zavedením rovné odměny bez rozdílu pohlaví, jež byla následně promítnuta i do primárního a sekundárního evropského práva. Ve formování antidiskriminačního práva ve druhé polovině 20. století pak sehrála nezastupitelnou roli i justice, zejména SDEU, který meze rovného zacházení a zákazu diskriminace v Evropě významně interpretoval, a v některých svých rozhodnutích poukazyval na nutnost legálního rozšíření diskriminačních důvodů, k němuž významným způsobem došlo na přelomu tisíciletí ze strany evropského zákonodárce.

Druhá část disertační práce vykládala pojmy, s nimiž bylo v textu pracováno. Vyloženy tak byly projevy rovnosti v podobě formální a materiální rovnosti a rovnosti příležitostí a výsledků. Dále diskriminace, a to jak diskriminace negativní (přímá a nepřímá), tak diskriminace pozitivní, včetně ostatních forem diskriminačního jednání jako je

obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci. Představeny byly projevy diskriminace ve společnosti, spočívající v diskriminaci formální či materiální, v diskriminaci strukturální, faktické, obrácené a vícenásobné. Vyloženy byly také pojmy pracovněprávní vztahy a systémy sociálního zabezpečení a bylo uvedeno, jakými způsoby se v nich diskriminace projevuje. V rámci výkladů pojmů byla na praktických příkladech vysvětlena premisa „*stejnému stejně, odlišnému odlišně*“, na níž bylo znázorněno, že „*stejnému stejně*“ nemusí vždy nutně znamenat všem stejně dobře, ale naopak všem stejně špatně. Vykládané pojmy byly zasazeny do kontextu praktických příkladů či soudních rozhodnutí, což posloužilo jejich snazšímu pochopení.

Ve třetí části disertační práce byl předložen přehled české a evropské právní úpravy. V rámci českého práva bylo představeno zakotvení principu rovnosti na ústavní a zákonné úrovni. V rámci ústavní úrovně bylo poukázáno na LZPS a Ústavu a její čl. 10. V rámci zákonné úrovně byl rozebírán jednak AntiDZ, a jednak antidiskriminační ustanovení napříč ZP, služebními předpisy, právní úpravou zaměstnanosti a právními předpisy upravujícími sociální zabezpečení. V právní úpravě EU byla rovnost vyložena v kontextu primárního práva, jež definuje rozsah chráněných diskriminačních důvodů, který představuje minimální standard ochrany společný pro všechny členské státy EU, a dále byla rovnost vyložena v kontextu práva sekundárního v rámci jednotlivých nařízení a směrnic. Stěžejním bylo v této části disertační práce zhodnocení AntiDZ, jenž se stal součástí českého právního řádu téměř před deseti lety. Byl předeslán závěr, že oběti diskriminace sice nenabýly o obsahu AntiDZ hlubšího povědomí, a AntiDZ vykazuje nedostatky zejména co do zakotvení nároků, jichž se může oběť diskriminace podle §10 odst. 1 a 2 AntiDZ domáhat, jeho právní úpravu je však nutno hodnotit pozitivně. Argumentem pro to mohou být zvyšující se počty podaných stížností k VOP, zvyšující se počty podaných žalob k soudům a zejména pak jeho lidskoprávní přesah, z něhož může česká společnost čerpat, naučí-li se rozdíly mezi lidmi respektovat.

Čtvrtá část disertační práce systematicky vykládala jednotlivé diskriminační důvody, a to jejich teoretický obsah, související právní úpravu a judikaturu SDEU, která jejich praktické uplatnění významně formuje. Takto byly postupně vyloženy diskriminační důvody státní příslušnost, pohlaví, etnický původ a rasa, náboženské vyznání a víra, zdravotní postižení, věk a sexuální orientace. V rámci analýzy judikatury SDEU, týkající se jednotlivých diskriminačních důvodů, autorka poukázala na interpretaci jednotlivých diskriminačních důvodů ze strany SDEU, jež má ve vztahu k diskriminačnímu důvodu někdy zužující a někdy naopak rozšiřující charakter. Uvedla příklady diskriminačních důvodů, na nichž lze tyto

zužující či rozšiřující tendence SDEU shledat, a nastínila, která rozhodnutí ze strany SDEU lze ve vztahu k diskriminačním důvodům očekávat v budoucnu. Vedle analýzy diskriminačních důvodů dospěla autorka i k poznatku, že SDEU v případě rozhodování o některých diskriminačních důvodech přichází se závěry, jež jsou aplikovatelné na celé antidiskriminační právo, tedy nejen na předmětný diskriminační důvod. Tak tomu bylo např. v případě rozhodnutí, v němž bylo konstatováno, že neexistence skutečné oběti diskriminace nebrání shledání jednání za diskriminační, nebo v rozhodnutí, kdy nositelem diskriminačního důvodu nebyla osoba, jež diskriminaci namítala.

Pátou částí disertační práce byl výklad uzavřen předložením výčtu právních prostředků ochrany, jež mají oběti diskriminace v ČR k dispozici. V rámci systematiky byly tyto prostředky ochrany rozděleny na soukromoprávní a veřejnoprávní. Mezi ty soukromoprávní byla zařazena stížnost zaměstnance nadřízenému či zaměstnavateli, mediace, ochrana poskytovaná ze strany neziskových organizací a žaloba podaná soudu. Do veřejnoprávních prostředků ochrany před diskriminací autorka zařadila šetření či následně zahájené správní řízení ze strany správních orgánů, pomoc poskytovanou ze strany VOP, případně projednání diskriminačního jednání v přestupkovém řízení či v krajním případě i v rámci trestního řízení. Autorka jednotlivé prostředky ochrany popsala a jejich výklad doplnila o své názory, pokud jde o jejich klady a zápory z hlediska přínosu pro oběti diskriminace. Pozornost byla detailněji věnována zhodnocení postavení VOP, jemuž byla před deseti lety svěřena působnost v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace. Autorka dospěla k závěru, že ve srovnání s ostatními prostředky ochrany, jež mohou být časově, emocionálně a finančně náročné, představuje ochrana poskytovaná ze strany VOP zřejmě nejúčinnější prostředek ochrany. VOP totiž disponuje odborně vzdělaným aparátem, jeho šetření nepodléhá žádnému správnímu či soudnímu poplatku a je relativně rychlé. Autorka proto konstatovala, že VOP svěřené působnosti v oblasti rovného zacházení úspěšně dostál. Do budoucna lze však doporučit rozšíření jeho pravomocí i co do zavedení jeho aktivní legitimace k podávání veřejných žalob.

Rovné zacházení a zákaz diskriminace byly v této disertační práci vyloženy jako problematika velmi aktuální, jež si zaslouží pozornost, neboť každý člověk se narodil jako nositel některého z diskriminačních důvodů, v jehož důsledku s ním dříve či později nemusí být rovně zacházeno. Je proto nutno si uvědomit, že diskriminace se netýká jen těch „druhých“, ale že v důsledku stárnutí, nepříznivé progresse ve zdravotním stavu či pouhé změny bydliště se předmětem diskriminačního zacházení může stát v podstatě kdokoli.

Z pozitivního přístupu k rozdílům, jež mezi lidmi panují, a z jejich vzájemného respektování tak může čerpat benefity každý z nás.

Seznam zkratek

AntiDZ	Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů
ČR	Česká republika
EHS	Evropské hospodářské společenství
ES	Evropské společenství
ESLP	Evropský soud pro lidská práva
EU	Evropská unie (pro zjednodušení někdy užíváno i pro ES)
EÚLP	Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
EURATOM	Evropské společenství pro atomovou energii
Listina EU	Listina základních práv Evropské unie
LZPS	Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSN	Organizace spojených národů
OSŘ	Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie (užíváno též pro Evropský soudní dvůr nebo Soudní dvůr Evropských společenství)
SEU	Smlouva o Evropské unii
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
směrnice 2000/43	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
směrnice 2000/78	Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
směrnice 2006/54	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
Smlouva o ES	Smlouva o založení Evropského společenství
Ústava	Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
Ústava z roku 1920	Ústavní listina Československé republiky ze dne 29. února 1920
VOP	Veřejný ochránce práv
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

BAMFORTH, Nicolas, Maleiha MALIK a Colm O'CINNEIDE. *Discrimination law: theory and context: text and materials*. London: Sweet & Maxwell, 2008. ISBN 978-0-421-55440-5.

BARKOVIĆ BOJANIĆ, Ivana a Mira LULIĆ, ed. *Contemporary Legal and Economic Issues IV*. Osijek: Faculty of Law Osijek, Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Croatia, 2013. ISBN 978-953-6072-72-9.

BARNARD, Catherine a Steve PEERS, ed. *European union law*. Second Edition. New York, NY: Oxford University Press, 2017. ISBN 978-0-19-878913-0.

BECKER, Ulrich, Danny PIETERS, Friso ROSS a Paul SCHOUKENS, ed. *Security: a general principle of social security law in Europe*. Groningen: Europa Law Pub., 2010. ISBN 978-90-8952-063-0.

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

BELL, Mark. *Anti-discrimination law and the European Union*. New York: Oxford University Press, 2002. ISBN 0-19-924450-2.

BLANPAIN, Roger a Michele COLUCCI, ed. *European Labour Law*. Fourteenth Edition. The Netherlands: Kluwer Law International BV, 2014. ISBN 978-90-411-5178-0.

BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-807-1795-841.

BOUČKOVÁ, Pavla, Barbara HAVELKOVÁ, Kristina KOLDINSKÁ, Eva KÜHNOVÁ, Zdeněk KÜHN a Markéta WHELANOVÁ. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.

BOUČKOVÁ, Pavla. *Rovnost a sociální práva*. Praha: Auditorium, 2009. Téma (Auditorium). ISBN 978-80-87284-02-5.

CRAIG, Paul a Gráinne DE BÚRCA. *EU law: text, cases, and materials*. Sixth edition. New York, NY: Oxford University Press, 2015. ISBN 978-0-19-871492-7.

ELLIS, Evelyn a Philippa WATSON. *EU anti-discrimination law*. Second edition. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, [2012]. ISBN 978-0-19-969846-2.

ELLIS, Evelyn. (1994). The definition of discrimination in European Community sex equality law. *European Law Review*, 19 (6), s. 572.

FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Překlad Tereza Kodíčková. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, xxvi. ISBN 978-802-5410-547.

GIJZEN, Marianne. *Selected Issues in Equal Treatment Law: a Multi-Layered Comparison of European, English and Dutch Law*. Oxford: Intersentia Antwerpen, 2006. ISBN: 978-90-5095-629-1.

HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.

HAVERKORT-SPEEKENBRINK, Sarah. *European non-discrimination law: a comparison of EU law and the ECHR in the field of non-discrimination and freedom of religion in public employment with an emphasis on the Islamic headscarf issue*. Cambridge, United Kingdom: Intersentia, [2012]. School of Human Rights Research series, v. 59. ISBN 978-1-78068-126-9.

HENDRICKX, Frank, ed. *Active ageing and labour law: contributions in honour of professor Roger Blanpain*. Cambridge, United Kingdom: Intersentia, [2012]. Social Europe series, v. 31. ISBN 978-1-78068-124-5.

HEPPLE, Bob, ed. *The Making of labour law in Europe: a comparative study of nine countries up to 1945*. New York: Mansell, 1986. ISBN 0-7201-1697-x.

HEPPLE, Bob. *Equality: the new legal framework*. Portland, OR: Hart Pub., 2011. ISBN 978-1-84946-107-8.

HŮRKA, Petr, Petr BEZOUŠKA, Karel ELIÁŠ, Dana ROUČKOVÁ a Zdeněk SCHMIED. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1.

KÁBRT, Jan, Pavel KUCHARSKÝ, Rudolf SCHAMS, Čestmír VRÁNEK, Drahomíra WITTICHOVÁ, Vojtěch ZELINKA a dědicové. *Latinsko-český slovník*. Druhé vydání. Praha: Leda, 2016. ISBN 978-80-7335-376-6.

KAMALI, Masoud. *Racial discrimination: institutional patterns and politics*. New York: Routledge, 2009. ISBN 978-0-415-98987-9.

KHAITAN, Tarunabh. *A theory of discrimination law*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, 2015. ISBN 978-0-19-965696-7.

KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0.

KOLDINSKÁ, Kristina, Igor TOMEŠ a Filip KŘEPELKA. *Sociální právo EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-701-1.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. Vyd. 2. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-474-2.

KOUKOULIA-SPILIOTOPOULOS, Sophia. *From Formal to Substantive Gender Equality: The Proposed Amendment of Directive 76/207, Comments and Suggestions*. Athens: Ant. N. Sakkoulas Publishers, 2001. ISBN 960-15-0502-4.

KVASNICOVÁ, Jana a Jiří ŠAMÁNEK a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-879-6.

LANDAU, Eve C. a Yves BEIGBEDER. *From ILO standards to EU law: the case of equality between men and women at work*. Boston: Martinus Nijhoff Publishers, 2008. ISBN 978-90-04-15718-7.

LENAERTS, Koen a Piet VAN NUFFEL, BRAY, Robert a Nathan CAMBIEN, ed. *European Union law*. Third edition. London: Sweet & Maxwell, 2011. ISBN 978-0-414-04816-4.

MARTIN, Elizabeth A. a Jonathan LAW, ed. *A dictionary of law*. 6th ed. New York: Oxford University Press, 2006. ISBN 978-0-19-280698-7.

OFFICE, International Labour. *Time for equality at work: global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; report of the Director-General*. Geneva: International Labour Office, 2003. ISBN 92-211-2871-7.

RÖNNMAR, Mia, ed. *Labour Law, Fundamental Rights and Social Europe*. Oxford: Hart Publishing, 2011. ISBN 978-1-84113-210-5.

SARGEANT, Malcolm, ed. *The law on age discrimination in the EU*. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International, c2008. ISBN 978-90-411-2522-4.

SCHELLE, Karel a Eduard VLČEK. *Dokumenty ke studiu moderních dějin státu a práva II. Ústavy a normy ústavního charakteru*. Brno: Masarykova univerzita, 1994. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 80-210-0859-8.

SCHIEK, Dagmar, Lisa WADDINGTON a Mark BELL. *Cases, materials and text on national, supranational and international non-discrimination law*. Portland, Or.: Hart, 2007. Casebooks on the common law of Europe. ISBN 978-1-84113-748-3.

SCHLACHTER, Monika, ed. *EU labour law: a commentary*. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International, [2015]. ISBN 978-90-411-4978-7.

SMETÁČKOVÁ, Irena a Klára VLKOVÁ, ed. *Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, 2005. ISBN 80-903331-2-5.

ŠABATOVÁ, Anna, Petr POLÁK, Jiří ŠAMÁNEK, et al. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti: Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyň práva*. Kancelář veřejného ochránce práva, 2015.

ŠABATOVÁ, Anna. *Ombudsman a lidská práva*. V Brně: Doplněk, 2008. ISBN 978-80-7239-229-2.

ŠAMÁNEK, Jiří, Eva NEHUDKOVÁ, Petr POLÁK, Marína URBÁNIKOVÁ a Lucie OBROVSKÁ. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-658-6.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.

TICHÝ, Luboš, Rainer ARNOLD, Jiří ZEMÁNEK, Richard KRÁL a Tomáš DUMBROVSKÝ. *Evropské právo*. 5., přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-546-6.

TOBLER, Christa. *Indirect discrimination: a case study into the development of the legal concept of indirect discrimination under EC law*. Antwerpen: Intersentia, 2005. ISBN 90-5095-458-8.

TRYFONIDOU, Alina. *Reverse discrimination in EC law*. Frederick, MD: Sold and distributed in North, Central and South America by Aspen Publishers, 2009. European monographs, 64. ISBN 978-90-411-2751-8.

VAN HOECKE, Mark. *Methodologies of legal research: which kind of method for what kind of discipline?*. Portland, Or: Hart, 2011. European Academy of Legal Theory series. ISBN 978-1-84946-170-2.

WIENER, Richard L. a Steven L. WILLBORN, ed. *Disability and aging discrimination: perspectives in law and psychology*. New York: Springer, c2011. ISBN 978-1-4419-6292-8.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

ALENFELDER, Klaus M. Damages in discrimination cases. *ERA Forum*[online]. Springer - Verlag, 2012, 5. 6. 2012, 13(2), 257-273 [cit. 2018-09-18]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/s12027-012-0259-7>. Přístup umožněn prostřednictvím: KU Leuven.

BILER, Stanislav, ed. *Výroční zpráva o ochraně před diskriminací 2017* [online]. Kancelář veřejného ochránce práv, 2018. [cit. 2018-12-30]. ISBN 978-80-87949-72-6. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyrocní_zpravy/Vyrocní_zprava_o_ochrane_pred_diskriminaci_2017.pdf.

Časté otázky týkající se pravomocí EU a Evropské komise: Co znamená "sdílená pravomoc"? *Ec.europa.eu* [online]. [cit. 2019-01-09]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/citizens-initiative/public/competences/faq?lg=cs#q3>.

CHEGE, Victoria. The European Union anti-discrimination directives and European Union equality law: the case of multi-dimensional discrimination. *ERA Forum* [online]. Springer - Verlag, 2012, 5.7.2012, 13(2), 275-293 [cit. 2018-09-16]. Dostupné z: DOI 10.1007/s12027-012-0260-1. Přístup umožněn prostřednictvím: KU Leuven.

DE BUEGER-VAN LIERDE, Françoise. A l'origine du mouvement féministe en Belgique: L'Affaire Popelin. *Revue belge de philologie et d'histoire* [online]. 1972, 50(4), 1128-1137

[cit. 2018-08-30]. DOI: <https://doi.org/10.3406/rbph.1972.2941>. Dostupné z: https://www.persee.fr/doc/rbph_0035-0818_1972_num_50_4_2941.

GALLIE, W. B. "Essentially Contested Concepts." *Proceedings of the Aristotelian Society*, vol. 56, 1955, s. 167–198. *JSTOR*, JSTOR, www.jstor.org/stable/4544562.

Gender: Základní pojmy [online]. [cit. 2019-01-13]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy.

Genderqueer. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001- [cit. 2018-10-23]. Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Genderqueer>.

GYULAVÁRI, T., *Age discrimination: recent case law of the European Court of Justice*, ERA Forum (2013) 14: 377. Dostupné online (10. listopadu 2018): https://www.researchgate.net/publication/271392119_Age_discrimination_Recent_case_law_of_the_European_Court_of_Justice.

HEPPLE, Bob. "Equality at Work." *The Transformation of Labour Law in Europe: A comparative study of 15 countries 1945–2004*. Ed. Bob Hepple and Bruno Veneziani. London: Hart Publishing, 2009. Bloomsbury Collections. Web. 26 Sep. 2018. <<http://dx.doi.org/10.5040/9781472564870.ch-005>>. Staženo z Bloomsbury Collections, www.bloomsburycollections.com, 26 September 2018, 17:31 UTC. Přístup umožněn prostřednictvím: KU Leuven.

JANDOVÁ, Darina. Diskriminační spory: Pyrrhova vítězství?. *Bulletin-advokacie.cz* [online]. 2019, 4.1.2019 [cit. 2019-01-11]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/diskriminacni-spory-pyrrhova-vitezstvi>.

KLAUS, Václav. Dokument: Prezident Václav Klaus vetoval antidiskriminační zákon. *Www.idnes.cz* [online]. Praha: MAFRA, 16. května 2008 [cit. 2019-01-12]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/dokument-prezident-vaclav-klaus-vetoval-antidiskriminacni-zakon.A080516_120452_domaci_jba.

Listina základních práv Evropské unie. *Fra.europa.eu* [online]. [cit. 2019-01-05]. Dostupné z: <https://fra.europa.eu/cs/charterpedia/article/21-zakaz-diskriminace>.

MATULÍK, Petr. Genderová korektnost v newyorském metru: hlášení „dámy a pánové“ končí. *Www.idnes.cz* [online]. Praha: MAFRA, 2018, 11. listopadu 2017 [cit. 2018-10-23]. Dostupné z: https://zpravy.idnes.cz/metro-new-york-usa-gender-neutralni-hlaseni-damy-panove-pjq-/zahranicni.aspx?c=A171111_114314_zahranicni_pmk.

McCOLGAN, Aileen. "Defining the Protected Characteristics." *Discrimination, Equality and the Law*. London: Hart Publishing, 2014. Bloomsbury Collections. Web. 22 Sep. 2018. <<http://dx.doi.org/10.5040/9781474200882.ch-002>>. Staženo z Bloomsbury Collections, www.bloomsburycollections.com, 22 September 2018, 16:51 UTC. Přístup umožněn prostřednictvím: KU Leuven.

MULDER, Jule. "Equality and Non-Discrimination Law." *EU Non-Discrimination Law in the Courts: Approaches to Sex and Sexualities Discrimination in EU Law*. Oxford: Hart Publishing, 2017. Bloomsbury Collections. Web. 22 Sep. 2018. <<http://dx.doi.org/10.5040/9781509906222.ch-002>>. Staženo z Bloomsbury Collections, www.bloomsburycollections.com, 22 September 2018, 15:49 UTC. Přístup umožněn prostřednictvím: KU Leuven.

SAVIN-WILLIAMS, Ritch C. What Everyone Should Know About Genderqueer and Non-binary. *Www.psychologytoday.com* [online]. United States: Sussex Publishers, 2018, 29. července 2018 [cit. 2018-10-23]. Dostupné z: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/sex-sexuality-and-romance/201807/what-everyone-should-know-about-genderqueer-and-non-binary>.

Statistika a výkaznictví. *Www.justice.cz* [online]. [cit. 2019-01-18]. Dostupné z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html>

Struktura a stárnutí obyvatelstva. *Https://ec.europa.eu* [online]. [cit. 2018-11-08]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing/cs#Pod.C3.AD1_star.C5.A1.C3.ADch_osob_se_nad.C3.A1le_zvy.C5.A1uje.

WALDRON, Jeremy. Is the Rule of Law an Essential Contested Concept (in Florida)?. *Law and Philosophy* [online]. 2002, 21(2), 137-164 [cit. 2018-09-18]. DOI: <https://doi.org/10.1023/A:1014513930336>. Dostupné z: <https://link.springer.com/article/10.1023/A%3A1014513930336#citeas>. Přístup umožněn prostřednictvím: KU Leuven.

WITTE, Bruno de. National Equality Institutions and the Domestication of EU Non-Discrimination Law. *Maastricht Journal of European and Comparative Law* [online]. 2011, 1.3.2011, 18(1-2), 157-178 [cit. 2018-09-16]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/1023263X1101800108>. Přístup umožněn prostřednictvím: KU Leuven.

ZÁZVORKA, Jan. Nizozemsko vydalo první genderově neutrální pas, u pohlaví je uvedeno X. *Www.idnes.cz* [online]. Praha: MAFRA, 2018, 21. října 2018 [cit. 2018-10-23]. Dostupné z: https://zpravy.idnes.cz/nizozemi-cestovni-pas-pohlavi-x-intersexualita-ft9/zahranicni.aspx?c=A181021_154036_zahranicni_zaz.

3. Seznam použitých právních předpisů

Amsterodamská smlouva

Deklarace práv člověka a občana

Evropská úmluva o státním občanství

Listina základních práv Evropské unie

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení

Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie

Nařízení Rady (EHS) č. 574/72 ze dne 21. března 1972, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (EHS) č. 1408/71 o uplatňování sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství

Nařízení Rady (ES) č. 1408/71 ze dne 14. června 1971 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství

Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS 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 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, o změně nařízení (EHS) č. 1612/68 a o zrušení směrnice 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS

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

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/54/EU ze dne 16. dubna 2014 o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem

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

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

Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES

Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny 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 oblasti 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 uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v 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 krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)

Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

Směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví

Směrnice Rady 98/52/ES ze dne 13. července 1998, kterou se oblast působnosti směrnice 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irska

Smlouva o fungování Evropské unie

Smlouva o založení Evropského společenství

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením

Ústava Výmarské republiky

Ústavní listina Československé republiky ze dne 29. února 1920

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 186/2013 Sb., o státním občanství ČR, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci, ve znění pozdějších předpisů

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

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

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

Zákon č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

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

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

Zákon č. 365/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů

4. Seznam použité judikatury

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. listopadu 1994, sp. zn. Pl. ÚS 13/94

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

Rozhodnutí Sněmovny Lordů Velké Británie ze dne 24. dubna 1983, Mandla (Sewa Singh) v. Dowell Lee

Rozsudek ESLP ze dne 6. dubna 2000, Thlimmenos v. Řecko (stížnost č. 34369/97)

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 26. června 2012, č.j. 12 Co 261/2012-263

Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 18. února 2014, č.j. 23 Co 585/2013-147

Rozsudek Nejvyššího soudu USA ze dne 14. června 1971, Palmer v. Thompson (403 U.S. 217 (1971))

Rozsudek SDEU ze dne 1. dubna 2008, Tadao Maruko v. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, (C-267/06)

Rozsudek SDEU ze dne 1. února 2005, Komise Evropských společenství v. Rakouská republika, (C-203/03)

Rozsudek SDEU ze dne 10. března 2005, Vasiliki Nikoloudi v. Organismos Tilepikoinonion Ellados AE, (C-196/02)

Rozsudek SDEU ze dne 10. července 1980, Komise v. Francie (152/78)

Rozsudek SDEU ze dne 10. července 2008, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV, (C-54/07)

Rozsudek SDEU ze dne 10. května 2011, Jürgen Römer v. Freie und Hansestadt Hamburg, (C-147/08)

Rozsudek SDEU ze dne 11. července 2002, Marie-Nathalie D'Hoop v. Office national de l'emploi, (C-224/98)

Rozsudek SDEU ze dne 11. července 2006, Sonia Chacón Navas v. Eures Colectividades SA, (C-13/05)

Rozsudek SDEU ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, jednající jménem Jette Ring v. Dansk almennyttigt Boligselskab DAB a HK Danmark, jednající jménem Lone Skouboe Werge v. Dansk Arbejdsgiverforening jednající za Pro Display A/S, v úpadku, (spojené věci C-335/11 a C-337/11)

Rozsudek SDEU ze dne 11. ledna 2000, Tanja Kreil v. Spolková republika Německo, (C-285/98)

Rozsudek SDEU ze dne 11. listopadu 1997, Marschall v. Land Nordrhein Westfalen, (C-409/95)

Rozsudek SDEU ze dne 11. listopadu 2014, Elisabeta Dano, Florin Dano v. Jobcenter Leipzig, (C-333/13)

Rozsudek SDEU ze dne 11. září 2018, IR v. JQ, (C-68/17)

Rozsudek SDEU ze dne 12. července 1984, Ulrich Hofmann v. Barmer Ersatzkasse, (C-184/83)

Rozsudek SDEU ze dne 12. ledna 2010, Colin Wolf v. Stadt Frankfurt am Main, (C-229/08)

Rozsudek SDEU ze dne 12. ledna 2010, Domnica Petersen v. Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe, (C-341/08)

Rozsudek SDEU ze dne 12. října 2004, Nicole Wippel v. Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG, (C-313/02)

Rozsudek SDEU ze dne 12. října 2010, Gisela Rosenblatt v. Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH, (C-45/09)

Rozsudek SDEU ze dne 12. října 2010, Ingeniørforeningen i Danmark v Region Syddanmark, (C-499/08)

Rozsudek SDEU ze dne 13. března 1997, Komise Evropských společenství v. Francouzská republika, (C-197/96)

Rozsudek SDEU ze dne 13. května 1986, Bilka – Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz, (C-170/84)

Rozsudek SDEU ze dne 13. září 2011, Reinhard Prigge, Michael Fromm, Volker Lambach v. Deutsche Lufthansa AG., (C-447/09)

Rozsudek SDEU ze dne 14. března 2017, Asma Bougnaoui a Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v. Micropole SA, (C-188/15)

Rozsudek SDEU ze dne 14. března 2017, Samira Achbita a Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. G4S Secure Solutions NV, (C-157/15)

Rozsudek SDEU ze dne 14. července 1994, Carole Louise Webb v. EMO Air Cargo (UK) Ltd., (C-32/93)

Rozsudek SDEU ze dne 14. února 1995, Finanzamt Köln-Altstadt v. Schumacker, (C-279/93)

Rozsudek SDEU ze dne 15. března 2005, Dany Bidar v. London Borough of Ealing, Secretary of State for Education and Skills, (C-209/03)

Rozsudek SDEU ze dne 15. března 2018, Evropská komise v. Česká republika, (C-575/16)

Rozsudek SDEU ze dne 16. července 2015, ČEZ Razpredelenie Bulgaria AD v. Komisija za zaštita ot discriminacija, (C-83/14)

Rozsudek SDEU ze dne 16. října 2007, Félix Palacios de la Villa v. Cortefiel Servicios SA, (C-411/05)

Rozsudek SDEU ze dne 16. září 1999, Oumar Dabo Abdoulaye and Others v. Régie nationale des usines Renault SA, (C-218-98)

Rozsudek SDEU ze dne 17. července 2008, Coleman v. Attridge Law, (C-303/06)

Rozsudek SDEU ze dne 17. dubna 2018, Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V., (C-414/16)

Rozsudek SDEU ze dne 17. října 1995, Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen, (C-450/93)

Rozsudek SDEU ze dne 17. února 1998, Lisa Jacqueline Grant v. South-West Trains Ltd., (C-249/96)

Rozsudek SDEU ze dne 18. března 2014, Z. v. A Government department a The Board of management of a community school, (C-363/12)

Rozsudek SDEU ze dne 18. června 2009, David Hütter v. Technische Universität Graz, (C-88/08)

Rozsudek SDEU ze dne 18. listopadu 2008, Jacqueline Förster v. Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep, (C-158/07)

Rozsudek SDEU ze dne 18. listopadu 2010, Vasil Ivanov Georgiev v. Tehniceski universitet - Sofia, filial Plovdiv, (C-250/09)

Rozsudek SDEU ze dne 18. prosince 2014, Fag og Arbejde (FOA) v. Kommunernes Landsforening (KL), (C-354/13)

Rozsudek SDEU ze dne 19. března 2002, Lommers v. Minister van Landbouw, (C-476/99)

Rozsudek SDEU ze dne 19. dubna 2012, Galina Meister v. Speech Design Carrier Systems GmbH, (C-415/10)

Rozsudek SDEU ze dne 19. ledna 2010, Seda Küçükdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG, (C-555/07)

Rozsudek SDEU ze dne 2. srpna 1993, Tribunal de police de Metz v. Jean-Claude Levy, (C-158/91)

Rozsudek SDEU ze dne 21. července 2011, Gerhard Fuchs a Peter Köhler v. Land Hessen, (spojené věci C-159/10 a C-160/10)

Rozsudek SDEU ze dne 21. října 1999, Susanne Lewen v. Lothar Denda, (C-333/97)

Rozsudek SDEU ze dne 22. května 2012, Wolfgang Glatzel v. Freistaat Bayern, (C-356/12)

Rozsudek SDEU ze dne 22. listopadu 2005, Werner Mangold v. Rüdiger Helm, (C-144/04)

Rozsudek SDEU ze dne 23. března 1982, Nordsee Deutsche Hochseefischerei GmbH v. Reederei Mond Hochseefischerei Nordstern AG & Co. KG a Reederei Friedrich Busse Hochseefischerei Nordstern AG & Co. KG, (C-102/81)

Rozsudek SDEU ze dne 25. července 1991, Tribunal de Police v. Alfred Stoeckel, (C-345/89).

Rozsudek SDEU ze dne 25. dubna 2013, Asociația Accept v. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, (C-81/12)

Rozsudek SDEU ze dne 26. října 1999, Angela Maria Sirdar v. The Army Board, Secretary of State for Defence, (C-273/97)

Rozsudek SDEU ze dne 26. února 2008, Sabine Mayr v. Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG, (C-506/06)

Rozsudek SDEU ze dne 27. dubna 2006, Sarah Margaret Richards v. Secretary of State for Work and Pensions, (C-423/04)

Rozsudek SDEU ze dne 27. února 2003, Wiebke Busch v. Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG, (C-320/01)

Rozsudek SDEU ze dne 30. března 2000, Badeck v. Hessischer Ministerpräsident, (C-158/97)

Rozsudek SDEU ze dne 30. června 1998, Mary Brown v. Rentokil Initial UK Limited, (C-394/96)

Rozsudek SDEU ze dne 30. dubna 1996, P v. S and Cornwall County, (C-13/94)

Rozsudek SDEU ze dne 30. září 2004, Serge Briheche v. Francie, (319/03)

Rozsudek SDEU ze dne 30. září 2009, Pedro Manuel Roca Alvarez v. Sesa Start Espana ETT SA, (C-104/09)

Rozsudek SDEU ze dne 31. března 1981, J. P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd., (C-96/80)

Rozsudek SDEU ze dne 31. května 2001, D a Švédsko v. Rada EU, (spojené věci C-122/99 a C-125/99)

Rozsudek SDEU ze dne 31. ledna 2013, Valeri Charjev Belov v. ČEZ Elektro Bulgaria AD, (C-394/11)

Rozsudek SDEU ze dne 4. října 2001, Maria Luisa Jiménez Melgar v. Ayuntamiento de Los Barrios, (C-438/99)

Rozsudek SDEU ze dne 4. října 2001, Tele Danmark A/S v. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK), (C-109/00)

Rozsudek SDEU ze dne 5. března 2009, Age Concern England v. Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform, (C-388/07)

Rozsudek SDEU ze dne 5. července 2012, Torsten Hörnfeldt v. Posten Meddelande AB, (C-141/11)

Rozsudek SDEU ze dne 5. května 1994, Gabriele Habermann-Beltermann v. Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. e.V., (C-421/92)

Rozsudek SDEU ze dne 6. července 2000, Abrahamsson and Anderson v. Fogelqvist, (C-407/98)

Rozsudek SDEU ze dne 6. června 2000, Roman Angonese v. Cassa di Risparmio di Bolzano SpA, (C-281/98)

Rozsudek SDEU ze dne 6. listopadu 2012, Evropská komise v. Maďarsko, (C-286/12)

Rozsudek SDEU ze dne 7. března 1996, Edith Freers and Hannelore Speckmann v. Deutsche Bundespost, (C-278/93)

Rozsudek SDEU ze dne 7. července 2005, Komise Evropských společenství v. Rakouská republika, (C-147/03)

Rozsudek SDEU ze dne 7. června 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH v. Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH, (C-132/11)

Rozsudek SDEU ze dne 7. ledna 2004, K.B. v. National Health Service Pensions Agency and Secretary of State for Health, (C-117/01)

Rozsudek SDEU ze dne 7. prosince 2000, Schnorbus, (C-79/99)

Rozsudek SDEU ze dne 8. července 2010, Susanne Bulicke v. Deutsche Büro Service GmbH, (C-246/09)

Rozsudek SDEU ze dne 8. dubna 1976, Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, (C-43/75)

Rozsudek SDEU ze dne 8. listopadu 1990, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. VJV-Centrum, (C-177/88)

Rozsudek SDEU ze dne 8. září 2011, Sabine Hennigs v. Eisenbahn-Bundesamt a Land Berlin v. Alexander Mai, (spojené věci C-297/10 a C-298/10)

5. Seznam ostatních zdrojů

Přednášky Prof. Stefana Sottiaux, vyučujícího v akademickém roce 2017/2018 na Katolické univerzitě v Lovani v Belgii předmět „*Discrimination Law*“.

Seminář s názvem „*Antidiskriminační právo – rozbor kazuistik*“ pořádaný Justiční akademií dne 21. listopadu 2018 v Justičním areálu Na Míčánkách v Praze s lektory Prof. JUDr. Zdeňkem Kühnem, LL.M., Ph.D., Doc. JUDr. Kristinou Koldinskou, Ph.D. a JUDr. Pavlou Boučkovou, Ph.D.

Rozhovor s Prof. RNDr. Jaroslavem Flegrem CSc. z Přírodovědecké fakulty Univerzity Karlovy s podtitulem Sex v českých ložnicích? Oblíbené je svazování nebo hra na znásilnění, říká autor obsáhlého výzkumu. <https://video.aktualne.cz/dvtv> [online]. Praha: Economia, 2016, 22.4.2016 [cit. 2018-11-05]. Dostupné z: <https://video.aktualne.cz/dvtv/dvtv-22-4-2016-kauza-altner-sex-a-cesi-prince/r~b2bb1be8089d11e6adea0025900fea04>.

Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích a systémech sociálního zabezpečení v českém a evropském právu

Abstrakt

Tato disertační práce se zabývá uplatňováním principu rovnosti v pracovněprávních vztazích a systémech sociálního zabezpečení v českém a evropském právu.

V úvodní části jsou nastíněny historické souvislosti zakotvení principu rovnosti do právní úpravy. Pozornost je věnována jednak společenským změnám v první polovině 20. století, jež vedly k ochraně rovnosti v Evropě, a jednak legislativním iniciativám a roli justice ve druhé polovině 20. století.

Druhá část vysvětluje pojmy rovnost, diskriminace, pracovněprávní vztahy a systémy sociálního zabezpečení, jež jsou ústředními motivy disertační práce. Je rozebráno, jak bylo na tyto pojmy nahlíženo v minulosti, jak se vyvíjely, a v jakých podobách a projevech se s nimi můžeme setkat dnes.

Třetí část představuje české i evropské právní předpisy, které tvoří současné antidiskriminační právo. Důraz je kladen na zhodnocení českého antidiskriminačního zákona s ohledem na jeho téměř desetiletou účinnost v českém právním řádu. Autorka v této části disertační práce dochází k závěru, že ochrana poskytovaná antidiskriminačním zákonem je sice v některých případech duplicitní s jinými právními předpisy, soudy nekladou dostatečný důraz na přiznávání peněžní satisfakce a potenciální oběti diskriminace nenabýly detailnějšího povědomí o jeho obsahu, jeho zavedení do českého právního řádu však přineslo definice diskriminačního jednání, zvýšený počet stížností k veřejnému ochránci práv i zvýšený počet soudních žalob, a jeho právní úpravu tak lze hodnotit za přínosnou.

Čtvrtá část se věnuje jednotlivým diskriminačním důvodům, jejichž obsah je zde vysvětlován s ohledem na jejich interpretaci ze strany Soudního dvora Evropské unie. Předestřeny jsou úvahy autorky ve vztahu k jejich potenciálnímu interpretačnímu rozšíření v budoucnu.

Poslední část vymezuje prostředky ochrany, jež mají oběti diskriminace k dispozici, jestliže se rozhodnou diskriminaci bránit. Jsou zhodnoceny jednotlivé způsoby ochrany s ohledem na jejich klady a zápory a přínos pro oběti diskriminace. Autorka zde argumentuje, že zřejmě nejúčinnějším prostředkem ochrany je v současné době veřejný ochránce práv,

jehož pravomoci by *de lege ferenda* zasloužily rozšířit o aktivní legitimaci k podávání veřejných žalob.

Disertační práce přináší aktuální zhodnocení rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích a systémech sociálního zabezpečení. Tuto problematiku přitom zkoumá jak z pohledu českého práva se zohledněním téměř desetileté účinnosti antidiskriminačního zákona, tak z pohledu práva evropského a významné judikatury Soudního dvora Evropské unie.

Klíčová slova: rovnost a diskriminace; pracovní právo a právo sociálního zabezpečení; antidiskriminační zákon

Equal treatment and prohibition of discrimination in employment relations and social security systems in Czech and European law

Abstract

The dissertation deals with equal treatment and prohibition of discrimination in employment relations and social security systems in Czech and European law.

In the introductory section the historical context of anchoring the principle of equality into the legal regulation is outlined. The attention is paid on one hand to the social changes in the first half of the 20th century, which led to the protection of equality in Europe, and on the other to the legislative initiatives and the role of justice in the second half of the 20th century.

The second part explains the concepts of equality, discrimination, employment relations and social security systems, which are the central motifs of the dissertation. It analyses how these concepts were viewed in the past, how they evolved, and in what forms and manifestations we can come across them today.

The third part introduces the Czech and European legislation, which constitute the current Anti-Discrimination law. Emphasis is placed on the assessment of the Czech Anti-Discrimination Act with regard to its almost ten years of effectiveness in the Czech legal order. The author concludes that despite the facts that the protection provided by the Anti-Discrimination Act can also be covered by other law, the courts do not place sufficient emphasis on the granting of financial satisfaction and the potential victims of discrimination have not gained more detailed awareness of its content, its introduction into the Czech legal order has defined the term discriminatory behaviour, brought an increased number of complaints to the Ombudsman and an increased number of legal actions, therefore the Anti-Discrimination Act can be considered as beneficial.

The fourth part deals with individual discriminatory reasons, whose content is explained here in the light of their interpretation by the Court of Justice of the European Union. The author's thoughts in relation to their potential interpretation in the future are given.

The last part defines the means of protection available to the victims of discrimination if they choose to oppose discrimination. The different means of protection are assessed with regard to their pros and cons and the benefits for the victims of discrimination. The author

argues here that the most effective means of protection is currently the Ombudsman, whose powers *de lege ferenda* would deserve to be extended to the right to bring the public actions.

The dissertation provides an actual assessment of the equal treatment and non-discrimination in employment relations and social security systems. It examines this issue both from the point of view of the Czech law, taking into account almost ten years of the effectiveness of the Anti-Discrimination Act, as well as from the point of view of the European law and significant case law of the Court of Justice of the European Union.

Key words: equality and discrimination; labour law and social security law; Anti-Discrimination Act