Universita Karlova v Praze

Fakulta právnická

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Název diplomové práce:

Rovné zacházení a zákaz diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích

školní rok: 2006-2007

Diplomovou práci zpracoval : ***Ing. Petr SOUKAL, Ph.D.****

Vedoucí diplomové práce: ***Judr. Věra ŠTANGOVÁ, CSc.***

* petr.soukal@inmail.sk

Prohlašuji, že předkládanou diplomovou práci jsem zpracoval samostatně a všechny prameny a literaturu jsem uvedl v seznamu.

V Praze dne 22. května 2007

.....
podpis

Děkuji vedoucí diplomové práce
paní Judr. Věře Štangové, CSc. za cenné připomínky.

Obsah diplomové práce:

Úvod 6

1. Sociální integrace a rovné příležitosti 8

1.1. Sociálně – ekonomické aspekty zaměstnávání mužů a žen 8

1.2. Sociálně – ekonomické aspekty zaměstnání osob nad 50 let 11

1.3. Sociálně – ekonomické aspekty zaměstnávání dalších znevýhodněných skupin 12

2. Diskriminace obecně 15

2.1. Zásada rovného zacházení 16

2.1.1. Stejný plat za stejnou práci 18

2.1.2. Stejný plat za práci stejné hodnoty 19

2.1.3. Systémy klasifikace pracovních míst 21

2.1.4. Přístup k zaměstnání 22

2.1.5. Odborné vzdělávání 22

2.1.6. Povýšení 22

2.1.7. Pracovní podmínky 22

2.2. Formy diskriminace 23

2.2.1. Přímá diskriminace 23

2.2.2. Nepřímá diskriminace 24

2.2.3. Obtěžování 25

2.2.4. Sexuální obtěžování 26

2.2.5. Pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci 27

3. Právní úprava ochrany před diskriminací 28

3.1. Právní úprava v Evropském společenství 28

3.1.1. Primární právo Evropského společenství 28

3.1.2. Směrnice č. 75/117/EHS o rovném odměňování 30

3.1.3. Směrnice č. 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení 31

3.1.4. Směrnice č. 97/80/ES, o přenosu důkazního břemene 32

3.1.5. Směrnice č. 2000/43/ES, o rasové rovnosti 33

3.1.6. Směrnice č. 2000/78/ES zakládající obecný rámec rovného zacházení v zaměstnání a povolání 33

3.1.7. Směrnice č. 2002/73/ES, kterou se mění směrnice č. 76/207/EHS 34

3.1.8. Stručně k problematice budoucího vývoje právní úpravy EU 35

3.2. Judikatura 37

3.2.1. Gabriele Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena 37

3.2.2. Macarthys Ltd v. Wendy Smith 37

3.2.3. Susan Jane Worringham a Margaret Humphreys v. Lloyds Bank Ltd. 38

3.2.4. Aumeeruddy-Cziffra v. Mauritius (případ Mauricijské ženy) 39

3.2.5. Komise Evropských společenství v. Italská republika 41

3.2.6. Abdulaziz, Cabales a Blakandali v. Spojené Království 43

3.2.7. M.Marshall v. Zdravotní úřad pro Southampton a Jihovýchodní oblast Hampshiru ... 43

3.2.8. Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz 46

3.2.9. A. Foster a společníci v. British Gas PLC 47

3.2.10. Enderby v. Zdravotní rada v Renchay 50

3.2.11. E. Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen 51
3.2.12. H.Marschall v. Spolková země Severní Porýní-Vestfálsko 53
3.2.13. De Weerd a ostatní v. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen a ostatní 56
3.2.14. Hill a Stapleton v. Důchodový komisaři a Ministerstvo financí 56
3.2.15. Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse v. Wiener Gebietskrankenkasse 57
3.2.16. Julia Schnorbus v. Spolková země Hessensko 58
3.2.17. Fogarty v. Spojené Království 61
3.2.18. Debra Allonby a Accrington&Rossendale College, Education Lecturing Services ... 62
3.3. Česká právní úprava 64
3.3.1. Úvod k platnému právnímu stavu 64
3.3.2. Listina základních práv a svobod 65
3.3.3. Mezinárodní úmluvy 66
3.3.4. Úmluvy Rady Evropy 66
3.3.5. Úmluvy Mezinárodní organizace práce 67
3.3.6. Předpisy upravující pracovněprávní vztahy 67
3.4. Vybraný případ diskriminace v České republice 76
3.5. Pozitivní diskriminace 78
3.6. Exkurz - Antidiskriminační zákon 83
4. Závěr 87
5. Bibliografie 95
5.1. Seznam použité literatury 95
5.2. Seznam odkazů na použité www stránky 97
5.3. Seznam citovaných zákonů a směrnic 98

Úvod

Přestože v České republice, alespoň na úseku přístupu k zaměstnání a odměňování je po několika novelách příslušných předpisů a rovněž v novém zákoníku práce zakotven požadavek rovného zacházení a zákaz diskriminace je přetrvávající faktická nerovnost bohužel známým faktem. Česká republika i v důsledku historického vývoje pokulhává v této oblasti za západoevropskými spolučleny Evropské Unie. Na tomto faktu nemění nic ani případná námitka, že provedením změn pracovněprávních a mzdových předpisů je problematika vyřešena. Lze však říci, že například rovnost v odměňování není plně prosazena téměř v žádném členském státě Unie. Nerovnost v odměňování je ovšem pouze jednou z oblastí, kde nerovnost přetrvává. Stejně negativní, nerovnost v odměňování někdy i podmiňující, jsou dále koncentrace osob určitého pohlaví do určitých specifických sektorů zaměstnání (jde zde o dále uvedená tzv. typicky ženská zaměstnání), je to i vysoká nezaměstnanost a podzaměstnanost žen a jejich malá účast na rozhodování v řídících pozicích.

V rámci svojí diplomové práce se zabývám problematikou rovného zacházení a zákazu diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Tato problematika je v současné době velmi aktuální a je to právě Evropská Unie, na jejíž půdě se již celou řadu let věnuje zvýšená pozornost otázkám rovnosti, a její vyvíjející se právní regulace na tomto úseku společenských vztahů, je základem a východiskem i pro tvorbu, rozvoj a prosazení uvedeného principu rovnosti v právní praxi a životě vůbec i v České republice. K tomu přispívá též fakt, že zásadu rovnosti je možno po změnách Zakládací smlouvy ES (Římská smlouva v aktuálním znění) dokonce považovat za stěžejní a vůdčí zásadu celého právního rámce Unie a jejích jednotlivých sektorových politik.

Moje diplomová práce si klade postupně několik cílů. Úvodem mám záměr stručně popsat sociálně-ekonomické aspekty zaměstnávání znevýhodněných skupin v České republice. Dále se zabývám vymezením a charakteristikou pojmu diskriminace a jejích forem v společenských souvislostech. Jádrem práce je

pokus o zmapování hlavních směrů právní úpravy ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích

a) na úrovni ES,

b) judikatury a

c) na úrovni právní úpravy České republiky.

V práci se rovněž věnuji historickému pronikání ochrany před diskriminačním chováním a jednáním do pracovního práva České republiky. V závěru práce pojednávám o antidiskriminačním zákonu resp. o jeho neexistenci a možných důsledcích s tím spojených a rovněž se věnuji popsání pojmu pozitivní diskriminace.

1. Sociální integrace a rovné příležitosti

V souvislosti se změnou ekonomických a sociálních podmínek po roce 1989 dochází v České republice k velmi výrazným změnám na trhu práce, které se dotkly veškerých dosud aktivně pracujících zaměstnanců. Řada evropských vlád se pustila do procesu odstraňování překážek, které bránily vytvoření nových pracovních míst, a tato situace se promítla i do politiky zaměstnanosti v České republice. Některé z nástrojů aktivní politiky byly účinné, u jiných byla jejich účinnost minimální. Celý tento proces je zachycen v Lisabonské strategii a promítl se do několika zásadních dokumentů v naší republice. Jedním z nich je Národní program reforem, který rozpracovává úkoly stanovené Lisabonskou strategií. Program stanovil několik prioritních cílů: "zvýšit celkovou míru zaměstnanosti na 66,4% do roku 2008, míru zaměstnanosti žen na 57,6% do roku 2008 a míru zaměstnanosti starších lidí (55-64 let) na 47,5% do roku 2008" [18]. Dalším úkolem byla podpora rovných příležitostí a take odstranění překážek, které brání mnohým ženám zapojit se do pracovního procesu.

1.1. Sociálně – ekonomické aspekty zaměstnávání mužů a žen

Ke konci roku 2004 žilo v České republice 10.234 tis. obyvatel, z toho cca 49% mužů a 51% žen. „Zaměstnanost žen činila v roce 2004 50,5%, mužů 68,4%. Z celkové ekonomicky neaktivní populace bylo v roce 2004 cca 56 % žen. Míra nezaměstnanosti žen činila v roce 2004 (dle metodiky International Labour Organization) 9,9%, míra nezaměstnanosti mužů činila v tomtéž období 7,0%. Co se týče ekonomické aktivity žen, lze konstatovat, že nejvyšší počet žen je v zaměstnaneckém poměru (46,6 % všech ekonomicky aktivních), dále následují ženy-podnikatelky (26,3 %) a ženy pracující jako OSVČ (27,6%). Podíl zaměstnavatelů-žen na celkovém počtu zaměstnavatelů činí 22,3%, ve vlastním podniku pracuje 10,9% ze všech zaměstnaných žen (mužů cca 22%)" (11).

Pokud bychom se z výše uvedených hledisek zabývali nejpočetnější kategorií populace, tedy kategorií ve věku 15-ti a více let (v roce 2004 činila cca 84,9%

všech obyvatel České republiky) dojdeme k odlišným údajům týkajícím se ekonomického postavení mužů a žen. U mužů v této věkové kategorii je možno konstatovat, že 61,7% jich je zaměstnaných (ať již ve vlastním či cizím podniku) a cca 10,4 % se připravuje na budoucí povolání, proti tomu zaměstnanost žen v této věkové kategorii činí 42,9% a 9,5 % žen se připravuje na budoucí povolání, dál je nutno přičíst cca 8,5% žen, které pečují o rodinu a děti.

Tab.č.1 Pořadí znevýhodněných skupin na trhu práce

	Ženy	Muži	Ukazatel
Míra ekonomické aktivity 15 +	50,5	68,4	%
Míra ekonomické aktivity 15-64	62,2	78,0	%
Počet ekonomicky aktivních	2268,2	2864,3	tisíc osob
Míra nezaměstnanosti (ILO)	9,9	7,0	%
Částečné úvazky	8,3	2,3	%
Průměrné skutečně odpracované hodiny (na plnou pracovní dobu)	36,3	41,1	hodin za týden
Průměrně skutečně odpracované hodiny (na zkrácenou pracovní donu)	21,0	20,0	hodin za týden
Hlavní zaměstnání – z toho:	2043,5	2663,1	tisíc osob
Zaměstnanci	1811,5	2078,6	tisíc osob
Členové produkčních družstev			tisíc osob
Podnikatelé – v tom:	200	560,7	tisíc osob
zaměstnavatelé	41,8	145,7	tisíc osob
OSVČ	158,2	415,0	tisíc osob
Pomáhající rodinní příslušníci	22,9	8,1	tisíc osob
Druhé zaměstnání	41,3	75,3	tisíc osob

Zdroj: ČSÚ, 2004

Situaci žen na trhu práce charakterizuje jejich vysoká zaměstnanost na straně jedné, na straně druhé časté diskriminační jednání ze strany zaměstnavatele. Ženy také přijímají hůře placená zaměstnání. Z hlediska nezaměstnanosti jsou ve všech věkových skupinách produktivního věku počty nezaměstnaných žen vyšší než počty mužů. Největší rozdíl je ve skupině od 25 do 35 let. To dokládá určitou diskriminaci ze strany zaměstnavatelů. Ženy jsou více postiženy dlouhodobou nezaměstnaností než muži.

Prokazatelně existují rozdíly mezi výší mzdy mezi ženami a muži. Například v roce 2004 v České republice činil podíl průměrné mzdy ženy na průměrné mzdě muže 74,9 % (oproti 74,4 % v roce 2001). V současné době v České republice dosahuje průměrná mzda žen cca 80,9 % průměrné mzdy mužů.[1]

Zaměstnanost žen citlivěji reaguje na změny odehrávající se na trhu práce, což umožňuje nižší nastavení jejich mezd. Těmito charakteristikami se ženy řadí mezi jednu ze znevýhodněných skupin na trhu práce." Odborníci tento fakt přičítají následujícím činitelům:

a) genderová segregace pracovních činností z doby před listopadem 1989,

b) vyšší úroveň zařazení prací vykonávaných muži do tarifních stupňů,

c) vyšší rozsah odpracovaných hodin a přesčasové práce dosahovaných v průměru muži proti ženám,

d) časové výpadky žen v pracovní kariéře způsobené péčí o děti, vyšší podíl péče o rodinu v porovnání s muži.

Ženy s dětmi v předškolním věku, ženy staršího věku a ženy po mateřské dovolené jsou tři z pěti nejčastěji znevýhodněných skupin na trhu práce (vedle osob se zdravotním postižením a s nízkým vzděláním). V České republice není oproti jiným evropským zemím téměř využívána práce na částečný pracovní úvazek, což je mimo jiné dáno ekonomickou neatraktivitou pro zaměstnance i zaměstnavatele. Důvodem je také skutečnost, že příjem z částečného úvazku může být nižší než životní minimum.

„Výzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce z roku 2004 ukázal, že 33 % mužů a 40 % žen má osobní zkušenosti se znevýhodněním v práci oproti ostatním spolupracovníkům" [5]. Vznikají nové formy diskriminace žen v práci

[1] Co se týče dlouhodobějšího vývoje průměrného rozdílu mezi mzdou mužů a žen, vycházím z publikace Fischlová, D., Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen, VÚSP, 2002, str.16 a násl., kde autorka konstatuje, že: „Mezi lety 1984 a 2000 se úroveň průměrné mzdy žen přiblížila mzdě mužů o pouhých 4,4 procentních bodů, z čehož se dá usuzovat poměrně velká rigidita poměru mezd. Dále autorka na str. 19 konstatuje, že: „Vývoj poměru mezd mužů a žen vykazuje určitou vazbu na celkový vývoj ekonomiky, při růstu ekonomiky dochází ke zmenšování rozdílů, v případě recese se naopak tento rozdíl rozšiřuje.

(především nepřímá diskriminace) a v některých sektorech trhu práce rostou nerovnosti, přetrvávající z minulých období. O míře nezaměstnanosti žen hovoří tabulka č. 2. Míra nezaměstnanosti představuje nezaměstnané osoby jako procentní podíl z pracovní síly = aktivního obyvatelstva.

Tab.č.2: Míra nezaměstnanosti v Evropské unii – ženy

	2003	2004	2005	2006
Belgie	8,9	9,5	9,5	9,2
Česká republika	**9,9**	**9,9**	**9,8**	**9,0**
Německo	10,1	10,5	10,3	9,2
Irsko	4,3	4,1	4,1	4,2
Nizozemsko	9,1	9,0	9,0	9,2
Slovensko	17,7	19,2	17,2	14,7

Zdroj: Eurostat

1.2. Sociálně – ekonomické aspekty zaměstnání osob nad 50 let

Druhou ohroženou kategorií na trhu práce jsou osoby nad padesát let věku. Tato skupina osob patří mezi tzv. obtížně zaměstnatelné. Z praxe úřadů práce vyplývá, že při zařazování do pracovního procesu se prioritně zařazují mladí uchazeči. Důvodů je několik. Jedním z nich je, že zaměstnavatelé předpokládají vyšší mzdové nároky u starších osob, které vyplývá z délky vykonané praxe, naopak zaměstnavatel má požadavky na používání výpočetní techniky, znalost jazyků atd., čemuž pro změnu nemůže vyhovět řada uchazečů ve starším věku. Navíc lidé, kteří často byli na jednom místě zaměstnání i několik desítek let, získali určité návyky, kterých se nedokáží zbavit a nejsou schopni se přizpůsobit novým požadavkům.

„Pro rok 2004 bylo zařazeno do rekvalifikace 9,9 % a v roce 2005 již 14,4 % těchto starších osob. Nejvíce absolventů a absolventek bylo z věkové kategorie 50 – 54 let. Většina osob končí rekvalifikaci úspěšně (94,7 % v roce 2004 a 96,2 % v roce 2005)" [3]. Vezmeme-li však do úvahy, že věková kategorie nad 50 let

tvoří zhruba 27 % pracovní síly a na nezaměstnanosti se podílí zhruba 25 %, pak podíl této věkové kategorie v rekvalifikačních kurzech je neadekvátně nízký.

Přes nárůst zaměstnanosti starších osob se zvyšují i počty starších uchazečů o zaměstnání. Vyšší věk osob nad padesát let je v naší společnosti považován za rizikový faktor. „Specifická míra nezaměstnanosti se pro věk 51 – 65 let zvýšila po roce 2004 celkem o 15 %, v absolutním vyjádření se počet nezaměstnaných zvýšil o 40 % (z 51 845 v roce 2000 na 72 378 v roce 2004)" [3]. Absolutní počet nezaměstnaných starších 50 let tak rostl mezi lety 2000 až 2004 dvakrát rychleji než absolutní počet těchto osob v ekonomicky aktivní populaci.

U této věkové kategorie dochází k největším sociálním otřesům. Některé osoby z této kategorie nejsou bohužel schopny nebo ochotny se rekvalifikovat, důvody jsou různé (od zdravotních, psychických až po obyčejnou lenost). Zejména generace, které už chybí málo let do důchodu, počítá s tím, že se jí nějakým způsobem podaří dobu nezaměstnanosti s podporou prodloužit až do doby odchodu do důchodu.

1.3. Sociálně – ekonomické aspekty zaměstnávání dalších znevýhodněných skupin

Stále s většími potížemi hledají zaměstnání osoby, které jsou zdravotně postižené, starají se o malé děti apod. Nové pracovní místo se špatně hledá středoškolákům po skončení studia, vysokoškolákům podle atraktivnosti vystudovaného oboru. Argumentem zaměstnavatelů často je, že tito lidé nemají praxi, chybí praktické dovednosti. Do těchto kategorií dále spadají osoby nad padesát let, osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o práci déle než šest měsíců, osoby, které potřebují zvláštní pomoc a osoby společensky nepřizpůsobené, po výkonu trestu odnětí svobody atd.. Výrazně znevýhodněny jsou skupiny osob – jako například mladiství s nízkou úrovní kvalifikace, osoby

se zdravotním postižením. Navíc nastavený systém – relace mezi pracovními příjmy a sociálními příjmy – v případě lidí s nízkou kvalifikací je nemotivuje k hledání si práce.

Problémy se zaměstnáním mají i příslušníci etnických menšin, především Romové. Skutečný počet nelze zjistit, protože při posledním sčítání lidu v roce 2001 se k romské příslušnosti přihlásilo pouze 38 tisíc osob[2]). Skutečný počet Romů se odhaduje na 160 – 200 tisíc, některé zdroje uvádějí dokonce až 300 tisíc. Podle zákona č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin a o změně některých zákonů, je státním orgánům zakázáno shromažďovat statistické údaje o etnických menšinách. To ovšem znamená, že není možné získat relevantní statistické údaje o romské menšině, ani správně vytvořit speciální projekt pouze pro jednu tuto cílovou skupinu, protože nikdo nesmí zjišťovat, jestli je daná osoba členem romské menšiny či nikoli. Členem romské komunity je de facto kdokoli, koho většina identifikuje jako člena této sociálně a etnicky definované skupiny (například i osoby, které nejsou romského původu, ale které se integrovaly do romského prostředí a trvale v něm žijí[3]). K jejich vyloučení ze společnosti a nemožnosti sehnat si práci přispívá jejich závislost na sociálních dávkách a nízká míra vzdělání. Část jich byla zatlačena do tzv. šedé ekonomiky, někdy v důsledku otevřené nebo skryté diskriminace.

Další skupinu tvoří imigranti a azylanti. Jsou to osoby, které pobývají na území republiky v souladu s jejími předpisy (legálně), anebo tyto předpisy vědomě porušují (nelegální pobyt). Tito lidé nemají mnoho informací o tom, jak musí postupovat. Jsou tedy velmi ohroženou skupinou osob, kterým hrozí sociální vyloučení ze společnosti. Z důvodu nedostatku finančních prostředků potom hrozí, že se budou někteří z nich dopouštět trestné činnosti. Postupně vznikají segregované komunity.

[2] ČSÚ: Sčítání lidu domů a bytů 2001. Praha
[3] Operační program rozvoj lidských zdrojů pro ESF 2004-2006, příloha č. 4

Osoby opouštějící jakoukoli ústavní výchovu jsou ohroženy především z důvodů nedostatečné návazné péče ze strany sociálních pracovníků. Nestátní organizace nestačí pokrýt potřeby těchto lidí. Osoby mají potíže se zajištěním vhodného zaměstnání, nalezení vhodného ubytování. K tomu se přidávají značně velké dluhy a závazky.

Osoby pečující o osobu blízkou se dostávají do izolace, kdy jsou znevýhodněny v přístupu na trh práce a tím se zvyšuje riziko jejich sociálního vyloučení. Pro tyto osoby není počítáno s možností, že by mohly pracovat třeba z domova apod. Dochází u nich k pocitu ztráty společenského statusu a také v době, kdy už mají možnost se zařadit do pracovního procesu, mají potíže.

2. Diskriminace obecně

Jedním z klíčových pojmů diplomové práce je slovo diskriminace. Co to slovo tedy znamená? Za diskriminaci je obecně bez ohledu na konkrétní právní úpravu obvykle považována „jakákoliv situace, v rámci které se s určitým člověkem zachází jinak než s ostatními lidmi z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině nebo kategorii" (7). Sociální skupiny mohou být definovány například věkem, pohlavím, etnickým původem nebo rasou, sexuální orientací, zdravotním postižením případně náboženským vyznáním.

Například diskriminace žen zahrnuje jakýkoliv rozdíl, vyloučení či omezení na základě příslušnosti k ženskému pohlaví, čímž je omezena možnost žen uplatnit práva na základě rovných podmínek s muži. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství a z důvodu pohlavní identifikace. Rovné zacházení se ženami a muži (genderová rovnost) je předpokladem úspěšnosti každé moderní společnosti. Právem na rovné zacházení se rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví zákon.

V podstatě můžeme diskriminaci rozdělit na několik forem jsou to např. přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování. Za diskriminaci se považuje i pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. V rámci svojí diplomové práce se zaměřuji na problematiku diskriminace v pracovněpravních vztazích. Takovou diskriminací je jakékoli rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích, jehož cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích.

Naopak za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je vyžadována podmínka minimálního věku nebo praxe, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo

povolání nezbytná, nebo je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k předpokládanému dni odchodu osoby ucházející se o zaměstnání nebo povolání do důchodu.[4] Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

Diskriminací také není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen, mladistvých tj. osob mladších 18 let a osob se zdravotním postižením. Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství či víry nebo proto, že je osoba bez vyznání, pokud je toto rozdílné zacházení věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné.

2.1. Zásada rovného zacházení

S diskriminací úzce souvisí tzv. „zajišťování rovného zacházení" [10],. Tím se obvykle rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat. Za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí. Rovným zacházením se rozumí především zákaz diskriminace na základě zákonem stanovených důvodů. Týká se všech pracovněprávních vztahů včetně jednání směřujících ke vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu. V souladu s touto zásadou jsou zaměstnavatelé

[4] Za diskriminaci se také nepovažuje rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku pro muže a ženy; to neplatí, jde-li o přiznání nároku na sociální výhodu poskytovanou bývalým zaměstnavatelem ani rozdílné zacházení v soukromém pojištění.

povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání jak stanoví ustanovení § 16 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o opatřeních, která přijal k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace.

Pokud jde o právo Evropských společenství, pak zásada rovného zacházení, označovaná též jako zásada rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami, zaujímá v komunitární legislativě významné místo. Významná je zejména směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady č. 76/207/EHS, o realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, postup v zaměstnání a pracovní podmínky, která musí být uplatňována od počátku jednání o uzavření pracovněprávního vztahu a po celou dobu jeho trvání. Neméně významná je směrnice Rady č. 75/117/EHS, o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy.

Výjimky z principu rovného zacházení mohou vyplývat buď přímo ze zákona – „ustanovení zakazující určitý druh práce ženám z důvodu ochrany jejich zdraví, nebo ze zvláštního právního předpisu (splnění kvalifikačních předpokladů), nebo je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává nebo má vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný (tanečník v baletním souboru, žena pro předvádění dámského prádla)“ [11].

Rovné odměňování je kromě toho součástí agendy Evropského soudního dvora již více než tři desítky let. Předběžné otázky předkládané Soudnímu dvoru jsou čím dál tím složitější a detailnější, a čím dále tím častěji se jedná v podstatě o skutkové, nikoliv právní otázky. Jsou to právě rozhodnutí Soudního dvora o

předběžných otázkách týkajících se rovného odměňování, kde může být pro vnitrostátní soud následně poměrně náročné objasnit skutkové okolnosti a rozhodné skutečnosti tím způsobem, aby mohl pravidla vyslovená Soudním dvorem řádně aplikovat. Dochází také k postupnému rozšiřování pojmu odměny a jeho postupnému dalšímu strukturování, které je značně kasuistického charakteru, jak tomu ale ostatně v judikatuře ani jinak nemůže být. V současné době tak máme pravidla, která je třeba dodržet při odměňování pracovníků v různých typech flexibilních pracovních režimů, jako jsou např. částečné úvazky, ale také řadu mnohem komplikovanějších pravidel, týkajících se např. platových zvýšení v kombinaci s čerpáním mateřské dovolené atd.

2.1.1. Stejný plat za stejnou práci

Jestliže pracujeme v Evropské unii, měli bychom dostávat stejný plat jako pracovník opačného pohlaví, který vykonává stejnou práci, pokud plat pochází z jednoho zdroje, což znamená, že toto se uplatňuje v zásadě pouze tehdy, když pracujeme pro stejného zaměstnavatele. Rozdíly v platu však mohou být ospravedlněny, pokud jsou způsobeny objektivními faktory nespojenými s pohlavím, jako je kvalifikace, zkušenosti atd. Příslušným faktorem je práce, která je skutečně vykonávána. Irelevantní jsou názvy práce, smluvní ujednání nebo kategorizace v kolektivních smlouvách. S cílem rozlišit, zda se jedná o stejnou práci nebo o práci stejné hodnoty, jsou relevantní pouze objektivní faktory, zejména typ práce, kvalifikační požadavky a pracovní podmínky. Když je práce v zásadě stejná, měla by být stejná i odměna. Například letuška a stevard, kteří pracují pro stejnou společnost, mají stejnou kvalifikaci a vykonávají stejnou práci, měli by dostávat stejný plat; pokud jeden dostává více než ten druhý, pak bylo porušeno jejich právo na stejný plat za stejnou práci. Výraz „plat" zahrnuje všechny výhody, které vám poskytuje zaměstnavatel v souvislosti se zaměstnáním. Tyto výhody můžeme dostávat podle smlouvy, zákonných nebo kolektivních ustanovení nebo na dobrovolném základě a mohou být v penězích,

nebo v naturáliích (například cestovní možnosti a bydlení) nebo ve formě prémií za směny nebo plateb za přesčasy. Výhody zahrnují rovněž možné budoucí výhody, jako jsou platba odstupného, kterou dostane ten zaměstnanec, který skončí zaměstnání z určitých důvodů stanovených zákonem, a patří sem i nároky podle podnikového penzijního programu.

2.1.2. Stejný plat za práci stejné hodnoty

Muži a ženy jsou rovněž chráněni před diskriminací, která se může objevit, když vykonávají různou práci pro stejného zaměstnavatele. Z tohoto důvodu legislativa Společenství dává právo na stejný plat za práci stejné hodnoty. V konkrétních podmínkách to znamená, že pokud žena (nebo muž) přijme stejně náročnou práci, jako je práce druhého pohlaví, i když se jedná o jinou práci, měl(a) by dostávat stejný plat a stejné výhody, pokud není rozdíl vysvětlen nediskriminujícím způsobem. Není tak snadné stanovit rámec „práce stejné hodnoty", protože neexistují žádné objektivní faktory, které by jasně určovaly hodnotu práce v tržním hospodářství. Komise vypracovala klasifikační schéma, které dává zaměstnavatelům a zaměstnancům určitý návod a které bylo zveřejněno jako KOM (94) 6 [5]. Aby mohlo být stanoveno, zda je práce, kterou vykonává muž a žena, stejné hodnoty, je zapotřebí provést srovnání jejich práce. To zahrnuje posouzení charakteru úkolů a požadavků, které pracovníci mají při jejím provádění, jako jsou dovednosti, úsilí, odpovědnost atd.

Pro toto posouzení je relevantní pouze charakter práce. Jiné faktory, jako skutečnost, že jeden pracuje na částečný úvazek a druhý na plný úvazek, není relevantní a nemůže ospravedlnit rozdíl ve mzdě. V každém členském státě by měl existovat úřad, který na základě nezbytných informací, které dostane,

[5] Evropská komise (1994), .Memorandum o stejné odměně za práci stejné hodnoty., KOM(94) 6 v konečném znění, Lucemburk

rozhodne, zda práce má stejnou hodnotu jako jiná práce. Každý členský stát má různé mechanismy řešení jednotlivých stížností týkajících se stejného platu za práci stejné hodnoty.

Právo na stejný plat za stejnou práci a práci stejné hodnoty se vztahuje jak na veřejný, tak i na soukromý sektor, ať už o platu rozhodly kolektivní smlouvy, mzdové stupnice, mzdové dohody nebo jednotlivé smlouvy. A je důležité poznamenat, že právo na stejný plat je odvozeno od článku 141 Smlouvy o ES, který je do této míry přímo použitelný mezi jednotlivci a může být přímo uplatněn u vnitrostátních soudů nebo jiných příslušných úřadů.

Abych ilustroval rozsah faktorů, které mohou být použity při posuzování práce stejné hodnoty, vezměme si například sekretářku a dělníka u výrobní linky, kteří jsou zaměstnáni ve stejné společnosti, kde si sekretářka myslí, že její práce je v porovnání s prací jejího kolegy podhodnocena. Abychom mohli stanovit, zda je stížnost oprávněná, musíme obě práce porovnat pomocí analýzy charakteru a požadavků jejich úkolů. Měly by být připraveny popisy práce a měly by se vzít v úvahu aspekty povinností, jako jsou dovednosti, úsilí a odpovědnost, aby bylo možné určit, zda obě práce, i když jsou rozdílné, lze považovat za práce stejné hodnoty. Pokud je zjištěno, že sekretářka vykonává práci, která je stejně náročná, ale je placená hůře, musí zaměstnavatel zdůvodnit rozdíl ve mzdě na základě objektivních faktorů, kterými není diskriminace z důvodu pohlaví. Zaměstnavatel může tvrdit, že důvod pro rozdíl v platu je ten, že sekretářka a dělník u výrobní linky patří do dvou různých skupin kolektivního vyjednávání nebo do různých odborů, které vyjednaly různé výše platů. Kolektivní smlouvy však musí respektovat princip stejného platu za stejnou práci a práci stejné hodnoty. Je možné, že místa sekretářek jsou téměř bez výjimky obsazována ženami a místa dělníků u výrobních linek jsou obsazována téměř výhradně muži. Z tohoto důvodu, pokud je výsledkem kolektivního vyjednávání nižší plat pro skupinu složenou převážně, nebo téměř výhradně z žen, bude to představovat porušení základního práva Společenství na stejný plat, pokud rozdíl v platu nevyplývá z objektivních faktorů, které v žádném případě nediskriminují z důvodu

pohlaví. Zaměstnavatelé mohou například argumentovat tím, že příčina rozdílu v platech spočívá v tržních sazbách, které jsou za příslušnou práci placeny. V takovém případě musí prokázat, že jejich argument není zabarven sexuální diskriminací, ale že plně objasňuje nebo ospravedlňuje celý rozdíl.

2.1.3. Systémy klasifikace pracovních míst

V některých členských státech se systémy klasifikace pracovních míst používají jako mechanismy kategorizace práce s cílem určit relativní plat v hierarchii pracovních míst. Když se systém klasifikace nebo hodnocení pracovních míst používá k určení platu, musí se takový systém opírat o kritéria, která nediskriminují jedno pohlaví. Systém by tudíž měl brát v úvahu kritéria pro která pracovníci obou pohlaví mohou prokázat způsobilost. Například zatímco systém může obsahovat kritérium fyzické síly, měl by rovněž vzít v úvahu jiná kritéria, aby se předešlo sexuální diskriminaci.

Systém by se měl pokusit o vytvoření rovnováhy mezi různými faktory, které jsou přítomny v pracovních místech, bez penalizace těch faktorů, které jsou přítomny v pracovních místech, která obvykle vykonávají ženy (např. manuální zručnost, dovednosti v lidských vztazích nebo pečovatelské schopnosti). Ať už je plat určen systémem klasifikace pracovních míst nebo ne, má zaměstnanec právo vědět, jaká kritéria se používají pro stanovení platu.

Na pomoc při posuzování, zda pracovníci různého pohlaví dostávají za práci stejné hodnoty stejný plat, vydala Evropská komise „Kodex praxe při provádění rovného platu za práci stejné hodnoty pro ženy a muže". Kodex, který není závazný, si klade za cíl poskytnou praktické rady pro zaměstnavatele a partnery kolektivního vyjednávání s cílem zajistit, aby princip rovných příležitostí mezi ženami a muži, kteří vykonávají práci stejné hodnoty, byl uplatňován na všechny aspekty platu. Zejména usiluje o zrušení sexuální diskriminace, kdykoli se struktura platů opírá o systémy klasifikace a hodnocení pracovních míst.

2.1.4. Přístup k zaměstnání

Zaměstnavatelé nesmí diskriminovat při náboru pracovníků. Například inzerát sestavený ve prospěch jednoho pohlaví je v rozporu s právem Společenství. Výjimečně jsou však za určitých podmínek povoleny různé příležitosti, pokud je pohlaví pracovníků základním faktorem pracovního místa. Pokud je objektivně prokázáno, že všechny úkoly související s pracovním místem mohou vykonávat pouze pracovníci jednoho pohlaví, může zaměstnavatel na toto místo přijmout pouze muže, nebo pouze ženy. Například v profesích, jako je modeling nebo herectví, může být pohlaví považováno za rozhodující faktor.

2.1.5. Odborné vzdělávání

Muži a ženy mají právo na stejné vzdělání a vzdělávací příležitosti. Opět zde ale existuje výjimka z povinnost rovného zacházení, pokud vzdělání vede k povolání, pro které je rozhodujícím faktorem pohlaví. V takových případech může být příslušné odborné vzdělání vyhrazeno osobám tohoto pohlaví.

2.1.6. Povýšení

Zaměstnavatelé nesmí nikoho diskriminovat, když se rozhodují o tom, které zaměstnance povýší. Musí u pracovníků uvážit takové aspekty, jako jsou jejich dovednosti, vzdělání, výkonnost, délka praxe případně služební stáří, a nikoli pohlaví.

2.1.7. Pracovní podmínky

Zaměstnavatelé nesmí uplatňovat různé pracovní podmínky pro muže a ženy, zejména v souvislosti s propouštěním ze zaměstnání, ale rovněž v souvislosti s takovými záležitostmi, jako je pracovní flexibilita atd. Právo a stejné pracovní podmínky se uplatňují bez ohledu na to, zda jsou podmínky stanoveny v kolektivních smlouvách, pracovních smlouvách a vnitřních směrnicích podniků.

2.2. Formy diskriminace

2.2.1. Přímá diskriminace

„Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo s jednou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobou jinou:

a) z důvodu rasy nebo etnického původu, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství či víry nebo proto, že je bez vyznání,

b) z jiného důvodu, zejména jazyka, politického či jiného smýšlení, národnosti, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině; o přímou diskriminaci se nejedná, pokud je rozdílné zacházení věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné“ [6].

Z pohledu odměňování jde například o přímé srovnání platu osoby, která je odměňována nevýhodněji než osoba druhého pohlaví, vykonávající pro téhož zaměstnavatele (výjimky viz níže) stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. O přímou diskriminaci nejde zejména v následujících případech: srovnávané osoby vykonávají práci pro různé zaměstnavatele, nebo alespoň jejich odměna není vyplácena ze stejného zdroje (pak totiž chybí subjekt, jemuž by bylo možno přičíst rozdíl v odměnách); nejde vůbec o práci stejnou nebo práci stejné hodnoty; důvodem v rozdílu v odměňování je objektivní důvod bez jakéhokoliv vztahu k pohlaví zaměstnanců (např. v konkrétních případech může jít o rozdílný odborný výcvik potřebný k řádnému výkonu práce, rozdílný výkon v případech úkolové mzdy /kde jednotka úkolu má stejnou sazbu/j, rozdílná doba práce v případech časové mzdy atp.)

[6] ESD 8.4.1976, C- 43-75, *Gabriele Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aerienne Sabena*

2.2.2. Nepřímá diskriminace

Výklad definice nepřímé diskriminace nejprve provedl ESD a teprve následně byla definice v roce 1997 zakotvena ve směrnici č. 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace pohlaví. „Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je z některého z vymezených důvodů určitá osoba znevýhodněna oproti ostatním. Například propojení určitých druhů výhod a kritérií, jako je rodinný stav a pojem hlava rodiny nebo „živitel rodiny" může vyústit v nepřímou diskriminaci" [7]. Jiným kritériem, které může mít za následek nepřímou diskriminaci, je práce na částečný úvazek, který si většinou berou ženy. Například skutečnost, že pracovníci na částečný úvazek budou vyloučeni z penzijního programu společnosti, s velkou pravděpodobností ovlivní daleko větší počet žen, a může být tudíž diskriminující, pokud vyloučení není ospravedlněno objektivními důvody, které nesouvisí s pohlavím. Charakter rozumného odůvodnění je u nepřímé diskriminace jiný než v případech diskriminace přímé. „Musí jít o prostředek k dosažení oprávněného cíle, který je v daném případě přiměřený a nezbytný" [8]. Je tedy samozřejmostí, že musí jít o odůvodnění bez jakéhokoliv vztahu k diskriminaci. Charakter přípustných důvodů je jinak v zásadě otevřený, jeho limity se zřetelem na problematiku rovného odměňování lze přiblížit na základě judikatury ESD. Odůvodnění musí být přiměřené s ohledem na rozdíl v odměnách v daném případě – to platí zejména pro tzv. „hospodářské odůvodnění", kdy se argumentuje např. podmínkami na pracovním trhu; odůvodnění nesmí být pouze zobecněním nijak dále nepodložených dojmů, takové odůvodnění by bylo považováno za netransparentní. Obecnost takové úvahy neumožňuje orientovat se jasně v kritériích udělování takové odměny ani přesvědčit se, že zde není žádný vztah k diskriminaci z důvodu pohlaví. Kritéria

[7] Rozsudek ESD z 27. října 1993, č. C-127/92, *Enderby v. Zdravotní rada v Renchay [1993] ECR I-5566*

[8] Rovněž rozsudek ESD z 27. října 1993, č. C-127/92, *Enderby v. Zdravotní rada v Renchay [1993] ECR I-5566*

na kterých jsou rozdíly v odměnách závislé, musí mít vztah ke specifickým úkolům které má dotyčný pracovník ve své pracovní náplni.

O nepřímou diskriminaci se nejedná, pokud je toto rozhodnutí, kritérium nebo praxe věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné.

2.2.3. Obtěžování

Obtěžováním se rozumí např. takové chování, které je dotčenou osobou oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti osoby nebo k vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů. Podobná definice obtěžování je definována následovně: „Když jeden nebo více zaměstnanců nebo manažerů je opakovaně a úmyslně zneužíváno, ohrožováno a/nebo ponižováno za okolností vztahujících se k práci" [9].

[9] European Social Dialogue: Framework agreement on harassment and violence at work (26.4.2007). Rámcová dohoda proti obtěžování a násilí v práci byla oficiálně podepsána 26. dubna 2007 v Bruselu za přítomnosti sociálních partnerů a komisaře pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti Vladimíra Špidly. Dohoda byla uzavřena po deseti měsících jednání mezi organizací zaměstnavatelů BusinessEurope, UEAPME (sdružující malé podniky), CEEP (veřejné podniky) a Evropskou konfederací odborových svazů (ETUC). Rozhovory byly zahájeny v lednu 2005 podle pravidel zakládajících smluv EU požadujících po Evropské komisi konzultovat se sociálními partnery danou problematiku dříve, než předloží návrh legislativy týkající se sociální oblasti.

2.2.4. Sexuální obtěžování

Sexuálním obtěžováním[10] se rozumí chování, které je dotčenou osobou oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr eventuální důsledek vede ke snížení důstojnosti osoby, případně k vytvoření nepřátelského, ponižujícího, nebo zneklidňujícího prostředí a které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů., které má sexuální povahu. Pod tuto definici obtěžování obvykle spadají dva druhy nepřístojného chování. Jednak nepřípustné činy související s příslušností k pohlaví a také nepřípustné činy sexuálního charakteru. Obtěžování na základě příslušnosti k pohlaví (nevítané chování související s příslušností k pohlaví) označuje situaci, kdy je zaměstnankyně nebo zaměstnanec hanoben/a, zesměšňován/a, zastrašován/a nebo fyzicky urážen/a z důvodu její či jeho příslušnosti k pohlaví. Jako příklad lze uvést ponižující žertování o ženách či mužích, generalizace ohledně schopností mužů a žen či absence určitých vlastností apod. Jiným projevem může být to, že jsou ženy odsouvány do pozadí např. na poradách se nedostanou ke slovu, nebo že muž zaměstnaný na pracovišti, kde dominují ženy, není brán vážně či je ignorován.

Obtěžování sexuálního charakteru (nevítaným chováním sexuálního charakteru) může být také vyžadování sexuálních služeb, nebo případy, kdy je pracovní poměr výslovně či implicitně podmiňován sexuálním vztahem. Může to vést k tomu, že zaměstnanec, který sexuální návrhy odmítl, je potrestán, nebo mu je trestem vyhrožováno (např. pozastavení zvyšování mzdy či pracovního postupu, nepřiměřené požadavky na pracovní výkon, nepodložená kritika, špatné reference či osvědčení, izolace či šíření pomluv) s tím, že pokud na požadavek

[10] Sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci. V obecné rovině se zákaz sexuální diskriminace opírá o Všeobecnou deklaraci lidských práv a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen (schválenou Valným shromážděním OSN v roce 1979).

přistoupí, je mu přislíbena odměna (např. zvýšení mzdy). O sexuální obtěžování jde i tehdy, když slovní projevy či jednání se sexuálním obsahem vytvářejí nepříznivé pracovní prostředí, nebo vytvářejí překážky či vyrušují některého zaměstnance při práci. Jako příklad lze uvést:

a) osahávání nebo jiné nevítané vědomé dotyky sexuálního charakteru,

b) nevítané sexuální narážky, pohledy, gesta nebo oslovení,

c) nevítané sexuální komentáře o vzhledu, oblečení nebo soukromém životě,

d) vulgární slova, pornografická vyobrazení.

2.2.5. Pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci

Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení s osobou, k němuž došlo proto, že uplatnila práva podle platného právního předpisu[11].

Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby[12].

Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu[13].

[11] Definice uvedena např. v návrhu antidiskriminačního zákona, schváleného Poslaneckou sněmovnou v roce 2005. Obdobně též v rozsudku Evropského soudu pro lidská práva v případu Fogarty v. Spojené Království.
[12] Definice uvedena např. v návrhu antidiskriminačního zákona, schváleného Poslaneckou sněmovnou v roce 2005.
[13] Definice uvedena např. v návrhu antidiskriminačního zákona, schváleného Poslaneckou sněmovnou v roce 2005.

3. Právní úprava ochrany před diskriminací

3.1. Právní úprava v Evropském společenství

3.1.1. Primární právo Evropského společenství

Problematika ochrany před diskriminací je upravena právem Evropských společenství přímo v primárním prameni práva. Smlouva o založení Evropského společenství (SES), v platném znění, obsahuje požadavek rovnosti v obecné rovině hned ve svých úvodních základních ustanoveních. Článek 2, který je esencí toho, čím chce Společenství být, resp. čeho chce dosáhnout, zahrnuje mezi jiná svá základní tzv. poslání též „rovné zacházení pro muže a ženy". Základní normou rovnosti je po změnách SES její čl. 3 odst. 2., který zní: „Při všech činnostech uvedených v tomto článku usiluje Společenství o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy".

Uvedená ustanovení jsou pro sledovanou oblast rovného odměňování mužů a žen provedena a konkretizována v rámci SES v její hlavě XI. o sociální politice. Výchozí čl. 136 (bývalý čl. 117) stanoví, že „Společenství a členské státy, vědomy si základních sociálních práv, jak jsou stanovena v Evropské sociální chartě, podepsané v Turíně dne 18. října 1961 a v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989, mají za cíl podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením". Sama Unie se zavazuje v této věci, že bude podporovat a doplňovat mimo jiné též opatření proti diskriminaci, aby byla uskutečněna rovnost mezi muži a ženami s ohledem na možnosti trhu práce, s ohledem na zacházení při výkonu práce a s ohledem na boj proti sociálnímu vyloučení (čl. 137 odst. 1 písm. i/, j/ SES a jinde). Tyto základní principy jsou dále rozpracovány v čl. 141 (bývalý článek 119), který na členských státech požaduje,

aby zajistily rovné odměňování mužů i žen za stejnou práci, či za práci stejné hodnoty. Článek 141 (bývalý článek 119) SES stanovují, že každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. „Odměnou" ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že:
1. se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby,
2. časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě. Z čl. 141 SES vyplývá, že při stanovení kritérií pro hodnocení stejné práce je třeba posuzovat stejnou práci na základě „objektivních" kritérií, (tedy s ohledem na její náplň), nikoliv subjektivních záležitostí jako je výkonnost jednotlivce. Tak je třeba vypočítávat při úkolové mzdě odměnu za stejnou práci podle stejné sazby, a časová odměna musí být stejná na stejném pracovním místě. Proto výkonnost a další faktory vztahující se k osobě konkrétního zaměstnance lze u stejné práce brát v úvahu jen jako objektivní důvod k rozdílu v odměňování (s cílem vyvrátit domněnku, že je tento rozdíl důsledkem diskriminace z důvodu pohlaví). V tomto ohledu je třeba poznamenat, že některé objektivní faktory, (například odborný výcvik či vzdělání potřebné k jejímu výkonu) mohou hrát roli ve dvojím smyslu, jednak jako argument pro tvrzení, že se v daném případě nejedná o práci stejné hodnoty, nebo jako objektivní důvod bez jakéhokoliv vztahu k pohlaví zaměstnance proč jsou odměny dvou zaměstnanců za stejnou práci rozdílné. Význam těchto faktorů tak závisí vždy na okolnostech konkrétního případu.

Na základě Amsterodamské smlouvy byl do SES vložen nový článek 6a, nyní čl. 13, který zmocňuje Radu, aby na návrh Komise po konsultaci s Evropským parlamentem mohla jednomyslně přijímat „vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku

nebo sexuální orientace". Jde tak vlastně o procesní zajištění obecné „rovnostní" normy čl. 3 odst. 2 SES.

Rada postupem podle článku 251 po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijímá 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. 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.

3.1.2. Směrnice č. 75/117/EHS o rovném odměňování

Protože článek 141 (tehdy 119) SES nebyl důsledně uplatňován, byla na úrovni Unie (tehdy stále ještě Evropské hospodářské společenství) přijata roku 1975 směrnice č. 75/117/EHS, o rovném odměňování. Směrnice má za cíl zajistit (jak vyplývá už z jejího názvu) eliminaci diskriminace z důvodu pohlaví na úseku odměňování. K diskriminaci v odměňování by neměla vést ani schémata klasifikace práce. Směrnice obsahuje podrobná ustanovení, jejichž smyslem je učinit princip rovného odměňování mnohem účinnějším v jednotlivých individuálních situacích. Aby toho bylo možno dosáhnout, bylo třeba v členských státech vyvinout „přiměřené metody porovnávání hodnoty práce žen s hodnotou práce vykonávanou muži". Na okraj je ještě třeba připomenout, že smyslem směrnice nebylo předjímat možnost přímého účinku čl. 141, i když k tomu na základě rozhodnutí ESD došlo. Zásada stejné odměny za práci stejné hodnoty má přímou platnost a vynutitelnost na celém území EU. To znamená že se zaměstnanci mohou ohledně možné diskriminace obracet na své národní soudy bez ohledu na to, zda tato směrnice byla promítnuta do vnitrostátního právního řádu

3.1.3. Směrnice č. 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky

V 90. letech minulého století byla výchozím dokumentem pro oblast rovného zacházení směrnice č. 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky a směrnice č. 86/613/EHS o uplatnění principu rovného zacházení s muži a ženami samostatně výdělečně činnými , včetně zemědělství a o ochraně samostatně výdělečně činných žen v těhotenství a mateřství.

Zásada stejného zacházení je ve směrnici č. 76/207/EHS v čl. 2 definována jako stav, kdy neexistuje jakákoliv diskriminace z důvodu pohlaví. Pojem diskriminace však ve směrnici není definován. Výklad definice nepřímé diskriminace neprve provedl ESD a teprve následně byla definice v roce 1997 zakotvena ve směrnici č. 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace pohlaví. Odstavce 2 až 4 článku 2 připouští výjimku z principu stejného zacházení a to jak pozitivní, tak i negativní. Výjimka uvedená v odst. 4, která může vést k omezení rovného zacházení má povahu pozitivní diskriminace.

Odst. 2 až 4 článku 3 směrnice ukládají členským státům zajistit uvedení veškerých právních předpisů do souladu se zásadou stejného zacházení. Současně s tím ukládají, aby byla zrušena všechna ustanovení kolektivních smluv a individuálních pracovních smluv a vnitřních předpisů, které budou se zásadou stejného zacházení v rozporu. Článek 4 směrnice stanoví, že: " zaměstnanec nesmí utrpět žádnou újmu z důvodu pohlaví, pokud se jedná o přístup ke všem typům odborného poradenství, odborné výchovy, pokročilé odborné výchovy a rekvalifikace. V tomto smyslu je členským státům uložena povinost zajistit uvedení veškerých právních předpisů do souladu s touto zásadou". Článek 5 stanoví, že: „nikdo nesmí utrpět újmu z důvodu pohlaví, pokud jde o pracovní podmínky včetně podmínek propouštění". A opět se

členským státům ukládá povinnost zajistit uvedení veškerých právních předpisů do souladu s touto zásadou. Ženy a muži by tedy měli mít (s výjimkou opatření na ochranu těhotenství a mateřské péče o malé děti) naprosto stejné pracovní podmínky. Článek 6 ukládá státům EU povinnost zavést do národních právních řádů opatření nezbytná k tomu, aby se umožnilo všem osobám, které se cítí poškozeny v důsledku nedodržení zásady rovného zacházení dle článků 3, 4 a 5, domáhat se svých nároků soudní cestou poté, co se mohly uchýlit k jiným kompetentním orgánům. Článek 7 ukládá státům přijmout opatření na ochranu zaměstnanců proti propouštění zaměstnavatelem, jehož motivem by byla stížnost dotyčného zaměstnance uvnitř podniku nebo zahájení soudního řízení s cílem vynutit si dodržování zásady stejného zacházení.

3.1.4. Směrnice č. 97/80/ES, o přenosu důkazního břemene

S uplatňováním práva na ochranu před diskriminací z důvodu pohlaví to není nijak jednoduché. Diskriminovaná osoba se málokdy odváží stěžovat si na zaměstnavatele ať již na úřadu práce, nebo přímo u soudu, že byla diskriminována z důvodu pohlaví. Pokud se osoba již odhodlala k zahájení soudního řízení, platilo ve většině zemí pravidlo, že důkazní břemeno nese navrhovatel. ESD v řadě svých výroků rozhodl, že pravidla týkající se důkazního břemene musí být změněna, pokud jde o zjevný případ diskriminace, a že pro účinné uplatnění zásady rovného zacházení musí důkazní břemeno přejít na odpůrce. Obecným východiskem aplikovaným Soudním dvorem při formulaci pravidel o důkazním břemeni, je spravedlivé rozdělení důkazní povinnosti mezi stranami. V případu Enderby v. Zdravotní rada v. Renchay C-127/92, ze dne 27. října 1993 soudní dvůr podrobně vysvětlil pravidla, za nichž důkazní břemeno přechází. Na základě uvedeného rozhodnotí ESD byla v roce 1997 přijata směrnice 97/80/ES, o přenosu důkazního břemene, která zavázala členské státy k přijetí opatření k zajištění toho, že osoby, které se cítí poškozeny tím, že vůči nim nebyla uplatněna zásada rovného zacházení, uvedou před soudem nebo

jiným kompetentním orgánem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, a povinností žalovaného (odpůrce) bude dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

3.1.5. Směrnice č. 2000/43/ES, o rasové rovnosti

Následkem inkorporace čl. 13 (bývalý čl. 6a) do SES bylo rozhodnutí Rady o přijetí takové směrnice, jež by vytvořila předpoklady k přijetí opatření provádějících tento článek. Tou se mimo jiné stala směrnice č. 2000/43/ES, o rasové rovnosti, která položila základy k systému potírání diskriminace na základě rasy či etnického původu s ohledem na prosazování principu rovného odměňování v členských státech. Úprava směrnicí provedená v sobě zahrnuje i ustanovení o rovném odměňování. Tato směrnice zavazuje členské státy zajistit v případech zjevné diskriminace (prima facie) přesun důkazního břemene. Příslušné ustanovení, čl. 8 směrnice, užívá stejných slov, jako směrnice o přesunu důkazního břemene v případě diskriminace z důvodu pohlaví.

3.1.6. Směrnice č. 2000/78/ES zakládající obecný rámec rovného zacházení v zaměstnání a povolání

Směrnice č. 2000/78/ES zakládající obecný rámec rovného zacházení v zaměstnání a povolání zakazuje diskriminaci na základě víry nebo vyznání, zdravotního stavu, věku nebo sexuální orientace v oblasti přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti a povolání, odbornému poradenství, podmínek zaměstnání a pracovních podmínek včetně propouštění a odměňování a členství a účasti v organizacích zaměstnanců a zaměstnavatelů a v profesních organizacích. Tato směrnice obsahuje definice celé řady pojmů, přičemž například přímou diskriminací rozumí případy, kdy s jednou osobou je zacházeno méně příznivým způsobem než je, bylo, nebo by bylo zacházeno s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě víry nebo světového názoru, invalidity, věku

nebo sexuální orientace. Nepřímou diskriminací se rozumí případy, kdy by zjevně neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost uvedlo osoby na základě jejich víry nebo světového názoru, zdravotního stavu, věku nebo sexuální orientace do určité nevýhody v porovnání s jinými osobami. Za nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního stavu je nezbytné v této souvislosti považovat i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření pro zajištění přístupu zdravotně postižených osob k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu.

3.1.7. Směrnice č. 2002/73/ES, kterou se mění směrnice č. 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky

V roce 2002 přijala Evropská Unie směrnici č. 2002/73/ES, kterou se mění směrnice č. 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky. V souvislostí s implementací těchto směrnic do našeho právního řádu došlo v té době jen k dílčí novelizaci několika zákonů, z jejichž ustanovení vyplývala rozdílná úroveň ochrany obětem diskriminačního jednání podle toho, v jakém právním vztahu resp. kterým právním předpisem upraveným, k diskriminaci došlo.

Působnost této směrnice, jak název napovídá zahrnuje oblast přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti, přístup k odbornému poradenství, odbornému vzdělávání, rekvalifikaci, pracovní podmínky včetně podmínek pracovního postupu, propouštění a odměňování, členství a účast v organizacích pracovníků nebo zaměstnavatelů, v profesních samosprávných organizacích včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi, oblast sociální ochrany včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociální výhody, vzdělání a přístup ke zboží a službám včetně bydlení. Směrnice obsahuje kromě již zavedených definic i definici pojmu obtěžování, kterým se rozumí stav, kdy dochází

k nežádoucímu jednání ve vztahu k pohlaví, a to při přístupu k zaměstnání, výkonu povolání nebo odborné přípravě a jehož záměr nebo důsledek vede k porušení důstojnosti osoby, nebo vytváří zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující, urážející nebo zneklidňující prostředí.Uvedené směrnice, nejsou-li včas zapracovány do právního řádu členských států, mají podle Soudního dvora přímý účinek, pokud jde o ustanovení rovnosti podmínek zaměstnání (článek 5). Tento přímý účinek je však jen vertikální, tedy směrnice se nelze dovolávat ve vztahu k soukromým zaměstnavatelům[14].

3.1.8. Stručně k problematice budoucího vývoje právní úpravy EU

V návrhu Smlouvy o Ústavě pro Evropu, tak jak byl vytvořen Konventem o budoucnosti Evropy, lze najít v celé řadě ustanovení principy rovného zacházení a zamezování diskriminace. Do jisté míry návrh smlouvy o Ústavě pro Evropu přebírá stávající ustanovení SES a Smlouvy o Evropské unii (SEU). V úvodních ustanoveních, obsahujících hodnoty a cíle Unie, jsou jako její klíčové principy: "princip rovnosti a princip nediskriminace".

Části II návrhu Smlouvy o Ústavě pro Evropu obsahuje plný text Charty základních práv, přijatý na summitu v Nice roku 2000, hlava III Charty základních práv se vztahuje právě k rovnosti. Navrhovaný článek II-81 je základním ustanovením o nediskriminaci, zakazuje diskriminaci ze všech možných diskriminačních znaků. Zní: „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, zdravotnímu postižení, věku nebo sexuální orientaci". Výhradně

[14] Viz rozsudek ESD ve věci M.H.Marshall v. Zdravotní úřad pro Southampton a Jihovýchodní oblast Hampshiru a rozsudek ESD ve věci A. Foster a společníci v. British Gas PLC.

principu rovnosti mužů a žen se týká navrhovaný čl. II – 83, včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.

Společné politiky budoucí Unie jsou vyjmenovány v části III. Tato část navrhované Ústavy usiluje o prosazení rovnosti a nediskriminace a za tím účelem je navržena řada ustanovení. Zvláště důležité jsou čl. III-118 a III-124. První z nich definuje a zavádí opatření a činnosti na základě přijetí principu předcházení diskriminaci. Onen druhý článek je přepracovanou verzí stávajícího čl. 13 SES, zaměřujícího se na zavedení opatření k předcházení diskriminaci na základě různých důvodů. Nynější čl. 141 SES o rovném odměňování mužů a žen je přepracován a včleněn do čl. III-214. Obdobný článek, předepisující rovné odměňování na základě rasového či etnického původu, nebyl do návrhu zahrnut. Impulsem pro rozvoj prosazování principu rovných příležitostí, zahrnujících též odměňování, dalo zasedání Rady v Lisabonu, které vytyčilo tzv. Lisabonskou hospodářskou a sociální strategii EU s výhledem do r. 2010, jejímž obsahem je též povinnost členských států podpořit prostřednictvím integrovaného přístupu slučujícího genderový mainstreaming[15] se specifickými kroky politiky účast žen na trhu práce a do r. 2010 "dosáhnout podstatného zmenšení rozdílů mezi muži a ženami v míře zaměstnanosti, nezaměstnanosti a platu" .

[15] Gender mainstreaming, relativně nová metoda, je inovativní strategií „(re)organizace, zlepšení, rozvoje a zhodnocení politických procesů tak, aby perspektiva genderové rovnosti byla začleněna do všech zákonů a opatření na všech úrovních a ve všech fázích všemi aktéry běžně zodpovědnými za politická rozhodnutí a plánování" [14] .

3.2. Judikatura

V této kapitole uvádím vybrané případy Evropského soudního dvora, Evropského soudu pro lidská práva a Výboru pro lidská práva OSN týkající se diskriminace.

3.2.1. Gabriele Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena

Rozsudek Evropského soudního dvora č. C-43/75, ze dne 8. dubna 1976

Soud v tomto případu rozhodoval o skutkovém stavu, v němž fyzická osoba, letuška belgické společnosti Sabena, se dovolávala na základě článku 141 (tehdy 119) před belgickým soudem vůči svému zaměstnavateli práva na rovnou odměnu. Příčinou byla skutečnost, že letušky, na rozdíl od mužských pracovníků letového personálu, konající však stejné pracovní povinnosti nedostávají stejnou mzdu. Vzhledem k tomu, že se zdálo, že článek 141 (tehdy 119) ukládá povinnosti pouze členským státům, nebyl si příslušný belgický soud jistý, zda se tohoto ustanovení může při ochraně svých práv dovolat i soukromá osoba. Požádal tedy ESD, aby v tomto ohledu vydal rozhodnutí o předběžné otázce podle článku 234 (dříve čl. 177) SES. **ESD ve svém rozhodnutí stanovil, že článek 141 (119) má přímou účinnost, tzn. že se ho může dovolat jednotlivec před národními soudy i vůči jiné soukromé osobě.** Prohlásil tak článek 141 za přímo horizontálně účinný, resp.: „Ženy, které nedosahují stejného výdělku jako muži vykonávající stejnou práci či práci stejné hodnoty, se mohou s úspěchem dovolat tohoto článku v řízení před národním soudem".

3.2.2. Macarthys Ltd v. Wendy Smith

Rozsudek Evropského soudního dvora č. C-129/79, ze dne 27. března 1980

V případu Macarthys, byla žalobkyní manažerka obchodu, která porovnávala svou nižší odměnu s odměnou svého předchůdce – muže. Soud připustil, že princip rovné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty bez ohledu na pohlaví nepůsobí pouze v situacích, kdy muži a ženy pracují pro téhož

zaměstnavatele ve stejném období. Podle rozhodnutí soudu se článek 119 Smlouvy EHS (nyní článek 141 Smlouvy ES) vztahuje i na situace, „kdy žena je odměňována nevýhodněji než muž, který byl zaměstnán v podniku předtím a který pro zaměstnavatele vykonával stejnou práci".

3.2.3. Susan Jane Worringham a Margaret Humphreys v. Lloyds Bank Ltd.

Rozsudek Evropského soudního dvora, 69/80, ECR 767 ze dne 11.března 1981

Paní Susan Worringham a Margaret Humpreys tvrdily, že jejich zaměstnavatel, Lloyds Bank Limited, porušil své závazky plynoucí z principu rovného odměňování. Banka měla různé důchodové systémy pojištění pro muže a pro ženy. Zatímco systém pro muže vyžadoval povinně od mužů příspěvek ve výši 5% hrubé mzdy, důchodový systém pojištění pro ženy vyžadoval takové povinné příspěvky až po dosažení věku 25 let. Aby byly pokryty příspěvky mužů, přidala banka příslušnou sumu k hrubé mzdě mužů. Kromě tohoto navýšení byly platy mužů a žen rovné. I když podmínky důchodových systémů pojištění byly stejné pro muže i pro ženy, povinnost příspěvku požadovaných od mužů měla ještě další důsledky. Např. pokud muži opustili společnost před dosažením věku 25 let, dostali tyto příspěvky zpátky; ženy takovou náhradu nemohly požadovat, i když opustily zaměstnání za stejných podmínek. Rovněž řada výhod, jako např. příspěvky v nezaměstnanosti, odchodné, dostupnost úvěru a pod. se odvíjejí od hrubé mzdy, která byla bankou i u mužů do 25 let navýšena o povinný příspěvek do důchodového systému. Odvolací soud podle článku 177 Smlouvy ES postoupil ESD otázky vztahující se k interpretaci článku 119 Smlouvy, směrnice Rady 75/11/ES z 10.února 1975 o sbližování práva členských státu vztahujících se k aplikaci zásady rovného odměňování mužů a žen a směrnice Rady č. 76/207/EHS z 9.února 1976 o provedení principu rovného zacházení s muži i ženami pokud se týká přístupu k zaměstnání, odborného vzdělávání a služebního postupu a pracovních podmínek. Zejména se soud tázal, zda příspěvky placené zaměstnavatelem do systému důchodového zabezpečení jsou odměnou ve smyslu článku 119, eventuálně odměnou ve smyslu článku 1 směrnice. Dále se tázal, zda článek 119 má v daném případě bezprostřední účinek. ESD nicméně omezil svá rozhodnutí na otázku interpretace článku 119 a

jen okrajově se dotknul interpretace směrnice 75/117/EHS. ESD rozhodl, že částka příspěvku k důchodovému zabezpečení přidaná k hrubému platu zaměstnance zaměstnavatelem je odměnou ve smyslu článku 119 Smlouvy. Soud se nejprve zabýval definicí odměny ve druhém odstavci článku 119 SES. ESD shledal, že „zmíněné zvýšení, ačkoliv okamžitě odečtené, je odměnou, jelikož jiné výhody, které jsou součástí odměny zaměstnance, se vypočítávají z navýšené hrubé mzdy". Potvrzení svého názoru soud viděl i ve skutečnosti, že zaměstnaní muži mohli za určitých okolností žádat dotčené příspěvky zpět.

Pokud jde o interpretaci směrnice 75/117/EHS, soud konstatoval, že „odměna je zde pojata stejně jako v článku 119 Smlouvy". Znamená to, že důležitost směrnice je spíše omezená, jelikož soud shledal, že dotčená ustanovení jsou již obsažena v článku 119. Soud opětovně potvrdil bezprostřední účinek článku 119 Smlouvy v případech, kdy soud muže zjistit všechna fakta nezbytná k rozhodnutí, zda ženy za stejnou práci dostávají menší odměnu než muži[16]. Soud konstatoval, že v dotčeném případu má článek 119 Smlouvy ES bezprostřední účinek: rozdílná výše hrubé mzdy, ať vyrovnávaná okamžitým krácením, "v rozporu s článkem 119 Smlouvy zakládá diskriminaci, jelikož muži získávají za stejnou práci větší výhody než ženy ... ".

3.2.4. Aumeeruddy-Cziffra v. Mauritius (případ Mauricijské ženy)

Rozhodnutí Výboru pro lidská práva, Komunikace č.35/1978 ze dne 9.dubna 1981

V tomto případě se Výbor pro lidská práva OSN zabýval diskriminací na základě pohlaví, která spočívala v ustanovení zákona upravujícím pobyt a naturalizaci cizinců, který měli za manžele/manželky občana státu Mauritius. Mauritius novelizoval svůj Imigrační a deportační zákon, který přiznával právo automatického trvalého pobytu cizinkám, které byly provdané za mauritijského občana, ale stejné právo nedával cizincům, kteří měli za manželku mauritijské

[16] Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci Macarthys Ltd v. Wendy Smith , ze dne 27. března 1980

občanky. Dvacet mauritijských žen napadlo tento zákon ve stížnosti k Výboru pro lidská práva, kde namítaly, že zákon diskriminuje ženy (jde tedy o diskriminaci na základě pohlaví), porušuje ustanovení o rovnosti pohlaví, právo na účast ve veřejném životě a ustanovení o ochraně rodiny zaručené Mezinárodním paktem o občanských a politických právech. Mauritius v odpovědi Výboru přiznal, že ustanovení zákona mohou být diskriminační na základě pohlaví a že skutečnost, že mauritijské občanky raději opustí zemi, protože jejich manželé v ní nemohou legálně pobývat, může ovlivnit možnosti těchto žen využívat jejich právo na účast na veřejném životě a že nemožnost získat trvalý pobyt osobou, jejíž rodina žije v zemi, může vyústit do porušení práva na rodinný život. Mauritius ale konstatoval, že vyloučení cizinců je zákonné a odůvodněné veřejnou bezpečností nebo veřejným zájmem a proto jej nelze považovat za neoprávněný zásah do rodinného života jeho občanů. Výbor pro lidská práva po posouzení věci konstatoval, že není nutné stanovit, do jaké míry je omezení uvaleno novou legislativou v rozporu s ustanoveními Paktu, pokud je aplikováno bez jakékoliv diskriminace. Výbor dospěl k závěru, že "v tomto případě nezáleží na tom, jestli může být určitý zásah jako takový ospravedlnitelný, pokud je aplikován bez jakékoliv diskriminace. Kdykoliv je na práva garantovaná Paktem uvaleno omezení, toto musí být prováděno bez diskriminace na základě pohlaví. To, jestli omezení samo o sobě představuje porušení práva samotného, není v tomto ohledu rozhodující. Důležité je, že výkon práv musí být zajištěn bez diskriminace. V tomto případě je proto dostatečné poznamenat, že v současném stavu existuje nerovnoměrné rozlišování na základě pohlaví, které ovlivňuje dané oběti při výkonu jejich práv". Výbor tak konstatoval, že v daném případě nebylo odlišné zacházení provdaných žen a mužů dostatečně zdůvodněno a rozhodl v prospěch navrhovatelek.

3.2.5. Komise Evropských společenství v. Italská republika

Rozsudek Evropského soudního dvora, č. 163/82, ECR 3273 ze dne 26.října 1983

Případ se týkal italského zákona z roku 1977 o rovném zacházení s muži a ženami ve vztahu k zaměstnání (zákon č. 903 z 9.12.1977), který zakazuje diskriminaci založenou na pohlaví ve vztahu k různým aspektům přístupu k zaměstnání. Evropská komise dospěla k názoru, že zákon transponuje ustanovení Směrnice o rovném zacházení pro muže a ženy v přístupu k zaměstnání, Směrnice č. 76/207/EHS, (články 5 a 6 Směrnice) do italského právního systému v rozsahu a způsobem, který není v souladu s principy práva Společenství a podala žalobu k Evropskému soudnímu dvoru. Soudní dvůr nejprve argumentoval tím, že ač italský zákon obsahuje úpravu určitých pracovních podmínek, jako je odměňování, věková hranice pro odchod do důchodu a právo na pracovní volno v případě adopce, nepokrývá je však v rozsahu smyslu článku 5 směrnice. Po přezkoumání italského zákona Soudní dvůr poznamenal, že podle článku 189 Smlouvy je směrnice závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba forem a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům. Proto italskou legislativu nelze kritizovat za přijetí řady specifických ustanovení ve vztahu k nejdůležitějším pracovním podmínkám, pokud se ve vztahu k ostatním pracovním podmínkám omezila pouze na obecná ustanovení, která však pokrývají všechny ostatní pracovní podmínky, i když je výslovně nezmiňuje. To platí nelze-li prokázat, že výsledek zamýšlený směrnicí nebyl ve skutečnosti dosažen. Komise neprokázala, že konkrétní právní ustanovení, v kombinaci s obecnými doplňkovými ustanoveními, ponechávají některé oblasti obsažené ve směrnici nezabezpečené.

Na druhém místě, ve vztahu k článku 6 a 7 italského zákona, Komise namítala, že adoptivní otec nemá právo poskytované adoptivní matce na mateřskou dovolenou během prvních tří měsíců po skutečném přijetí dítěte do adoptivní rodiny. Bylo řečeno, že takové rozdílné zacházení představuje diskriminaci v

pracovních podmínkách ve smyslu směrnice. Soudní dvůr se připojil k názoru italské vlády, že „rozdíl v zacházení je ospravedlnitelný legitimní péčí o co největší možné přizpůsobení podmínek vstupu dítěte do adoptivní rodiny podmínkám příchodu novorozence do rodiny během velmi delikátního počátečního období". Pokud se týká pracovního volna v období následujícím po počátečním tříměsíčním období, požívá adoptivní otec stejných práv jako adoptivní matka. Soudní dvůr tvrdí, že za těchto okolností nelze rozdíl v zacházení kritizovaný Komisí považovat za diskriminační ve smyslu směrnice. Poslední námitka Komise se týkala nevyhovění článku 6 směrnice ze strany Italské republiky. Komise sdělila, že „článek 15 zákona 903 1977 sice neomezuje právní opravné prostředky pro případy porušení ustanovení článku 1 a 5 tohoto zákona, ale neposkytuje možnost uplatnit opravné prostředky zaměstnanci, který se domnívá, že je vystaven nepříznivým důsledkům neplnění ostatních ustanovení směrnice". Italská vláda namítala, že řízení, o kterém se hovoří ve výše uvedeném článku 15 je řízením nouzovým, a současně, že směrnice neobsahuje ustanovení, které by vyžadovalo tento postup pro všechny případy diskriminace. Italská vláda dále zmínila článek 700 italského občanského soudního řádu, který umožňuje přijmout opatření nezbytná k odvrácení nenapravitelné škody, a článek 24 italské ústavy, podle kterého každá osoba smí iniciovat řízení na ochranu svých práv a oprávněných zájmů. Protože Komise proti výše uvedeným vysvětlením neprotestovala, byla tato námitka zamítnuta. Z těchto důvodů Soudní dvůr žalobu zamítl a přikázal Komisi uhradit soudní výdaje.

V tomto případě ESD jasně stanovil, že směrnice č. 76/207/EHS o rovném zacházení nevyžaduje přijmout k implementaci dané směrnice konkrétní opatření. Členské státy se mohou spolehnout na příslušná národní ustanovení obecné povahy. Navíc, ESD rozhodl, že otázka pracovního volna v souvislosti s adopcí má být upravena obdobně jako mateřská dovolená. Z tohoto důvodu byly oba problémy zahrnuty do výjimky podle článku 2(3) dané směrnice

3.2.6. Abdulaziz, Cabales a Blakandali v. Spojené Království

Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva 94, 7 EHRR 471, ze dne 28.května 1985

Společným znakem všech tří stěžovatelek, které měly povolení k trvalému pobytu ve Velké Británii bylo, že jejich manželé byli odmítnuti britskými úřady v žádostech o povolení k pobytu, v důsledku ustanovení imigračních předpisů. Stěžovatelky namítaly porušení práva na soukromý a rodiný život dle článku 6 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv ve spojení se zákazem diskriminace dle čl. 14. Evropský soud Soud dospěl k závěru, že vyhoštění manžela navrhovatelky ze Spojeného království představuje diskriminaci z důvodu pohlaví, při zajištění práva navrhovatelky na respektování rodinného života. Soud vyslovil názor, že „rozdíl v zacházení mezi ženami a muži v tomto případě postrádá cíl a rozumné zdůvodnění a že praxe britských úřadů nebyla objektivně a přiměřeně odůvodněna". Vzhledem k tomu, že pokrok k zrovnoprávnění pohlaví byl důležitým cílem všech členských států Rady Evropy, pouze velmi vážné důvody mohly odůvodnit rozdílnost v jednání mezi jedinci různého pohlaví. Soud po prostudování statistik předložených britskou vládou nebyl přesvědčen o tom, že rozdílnost v jednání měla chránit trh práce. Nebyl přesvědčen ani o tom, že opatření mělo přispět k udržení veřejného pořádku. Skutečnost, že Velká Británie zvolila, pokud šlo o přijetí manželek, které se mohly usídlit na jejím území, ohleduplnější přístup, jenž Úmluva přímo nevyžadovala, nebránilo konstatování porušení článku 14 Úmluvy.

3.2.7. M.H.Marshall v. Zdravotní úřad pro Southampton a Jihovýchodní oblast Hampshiru

Rozsudek č. 152/84, [1986] ECR 723 ze dne 26.února 1986

Paní Marshallová se narodila 4. února 1918 a pracovala pro zdravotní úřad pro Southampton a Jihovýchodní oblast Hampshiru v době od června 1966 do 31. března 1980. Od 23. května 1974 pracovala podle pracovní smlouvy jako starší

dietní sestra. Dne 31. března 1980, asi čtyři týdny po dosažení věku 62 let, byla paní Marshallová propuštěna, a to bez ohledu na to, že vyjádřila svou ochotu pracovat dále, až do dosažení věku 65 let. Jediným důvodem jejího propuštění byla skutečnost, že paní Marshallová byla žena, která dosáhla hranice věku pro odchod do starobního důchodu (tedy doby, kdy nastala splatnost důchodů sociálního zabezpečení), platné pro ženy v úřadě. Paní Marshallová podala proti úřadu žalobu k průmyslovému tribunálu s tím, že její propuštění z důvodu uvedeného úřadem je diskriminačním zacházením podloženým příslušností k pohlaví, a proto představuje protiprávní diskriminaci neslučitelnou se zákonem na ochranu proti diskriminaci na základě pohlaví (Sex Discrimination Act) i s komunitárním právem. Průmyslový tribunál zamítl žalobu paní Marshallové v bodě týkajícím se porušení zákona na ochranu proti diskriminaci na základě pohlaví, avšak potvrdil, že došlo k porušení principu rovného zacházení stanoveného směrnicí 76/207/EHS. Tento rozsudek byl potvrzen při odvolání k zaměstnaneckému odvolacímu tribunálu v prvním bodě, a zamítnut v druhém bodě s tím, že jednotlivec se nemůže dovolat porušení principu rovného zacházení (směrnice 76/207/EHS) před soudem nebo tribunálem ve Spojeném království. Proti tomuto rozsudku se paní Marshallová odvolala k odvolacímu soudu.

Svým rozhodnutím ze dne 12. března 1984 odvolací soud požádal ESD, aby na základě článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o dvou otázkách: „1.) Dopustil se úřad diskriminačního jednání zakázaného směrnicí 76/207/EHS tím, že paní Marshallovou propustil při dosažení věku 60 let, což bylo v souladu se systémem uplatňovaným úřadem při odchodu zaměstnanců do důchodu, a zároveň v době dosažení běžného věku odchodu do důchodu stanoveného pro ženy? a 2.) Pokud je odpověď na otázku 1 kladná, může se paní Marshallová za těchto okolností odvolávat na ustanovení směrnice 76/207/EHS před národními soudy nebo tribunály, a to bez ohledu na možnou neslučitelnost této směrnice s částí 6(4) zákona na ochranu proti diskriminaci na základě pohlaví z roku 1975?"

Nejprve Soudní dvůr konstatoval, že „položené otázky se netýkají výkladu přístupu do zákonného nebo zaměstnaneckého systému penzijního pojištění, tzn. podmínek výplaty starobního nebo výsluhového důchodu, ale stanovení věkové hranice v souvislosti s ukončením pracovního poměru podle obecných zásad pro propouštění". Otázky se tedy týkají podmínek pro propouštění a budou se posuzovat podle směrnice 76/207/EHS. Jak Soudní dvůr již dříve konstatoval pojem "propuštění" podle článku 5(1) směrnice 76/207/EHS má být vykládán širším způsobem. Z tohoto důvodu věková hranice pro povinné propouštění zaměstnanců v souvislosti s obecným programem pro propouštění spadá pod pojem "propuštění" vyložený tímto způsobem, i když toto propuštění zahrnuje přiznání starobní penze. Soudní dvůr dále vysvětlil, že zatímco výjimky ze zákazu diskriminace na základě pohlaví podle článku 7(1)(a) směrnice 79/7/EHS platí pouze pro stanovení hranice důchodového věku, pro účely přiznání starobního důchodu a důchodu za výsluhu let, včetně jejich možných důsledků pro další dávky, projednávaný soudní případ se týká propuštění ve smyslu článku 5 směrnice 76/207/EHS. Soudní dvůr proto došel k závěru, že stanovení různé věkové hranice pro muže a ženy s ohledem na skončení pracovního poměru v návaznosti na obecný program propouštění představuje diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu směrnice 76/207/EHS. Protože odpověď na první otázku byla kladná, bylo nutné uvážit, zda se jednotlivec může odvolávat na článek 5(1) směrnice 76/207/EHS před národním soudem nebo tribunálem. Soudní dvůr připomněl, že kdykoliv se ustanovení směrnice zdála být svým obsahem dostatečně bezpodmínečná a přesná, mohl se jednotlivec dovolávat těchto ustanovení vůči státu, pokud tento stát neprovedl danou směrnici v předepsané lhůtě nebo pokud ji provedl nesprávně. Soudní dvůr dále dodal, že „směrnice sama o sobě nemůže ukládat povinnosti jednotlivci, a že na ustanovení směrnice jako taková se proti jednotlivci nelze odvolávat. Proto je třeba, zjistit, zda jednání úřadu lze považovat za jednání jednotlivce". Soudní dvůr zdůraznil, že pokud osoba zapojená do právního sporu se může dovolávat ustanovení směrnice proti státu, může tak učinit bez ohledu na to, zda stát

vystupuje v roli zaměstnavatele nebo z pozice veřejné moci. V každém případě je nutné zabránit státu, aby získal výhodu z vlastního zanedbání vyhovět právu Společenství. Nakonec Soudní dvůr potvrdil, že článek 5 směrnice 76/207/EHS nedává členským státům právo omezit platnost principu rovného zacházení ani právo jeho působnost omezovat podmínkami, a potvrdil, že **toto ustanovení je dostatečně přesné a bezpodmínečné, aby se o něj mohl jednotlivec opřít před národním soudem ve sporu o kterékoli ustanovení národního práva, jehož znění neodpovídá danému článku.**

V odpovědi na předložené otázky Soudní dvůr přednesl svůj výrok: „Článek 5(1) směrnice 76/207/EHS musí být vyložen tak, že obecný postup, podle kterého je žena propuštěna výhradně proto, že dosáhla nebo překročila věk pro přiznání státního starobního důchodu - a tento věk je podle národní legislativy různý pro muže a ženy - představuje diskriminaci na základě pohlaví, a je neslučitelný se směrnicí. Článek 5(1) směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 zakazující jakoukoliv diskriminaci na základě pohlaví ve vztahu k pracovním podmínkám, včetně podmínek upravujících propuštění z pracovního poměru, lze ve sporu o aplikaci národního ustanovení, které není v souladu s článkem 5(1), použít vůči představiteli veřejné moci v roli zaměstnavatele".

3.2.8. Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz

Rozsudek Evropského soudního dvora č. 170/84, ECR 1607 ze dne 13.května 1986

Firma Bilka-Kaufhauz GmbH, síť obchodní domů ve Spolkové republice Německo, provozovala pro svoje zaměstnance zaměstnanecký penzijní program. V roce 1973 byl program rozšířen tak, aby mohli v jeho rámci získat penzi i zaměstnanci pracující ve firmě na částeční pracovní úvazek (většinou šlo o ženy), pokud pracovali na plný úvazek po dobu alespoň 15-ti let z 20-ti let. Karin Weber von Hartz pracovala ve firmě jako prodavačka na plný pracovní úvazek od roku 1961 do roku 1971 a následně, až do konce svého zaměstnání v

roce 1976, na částečný pracovní úvazek. V čase odchodu do důchodu neměla nárok na firemní penzi, protože neodpracovala potřebnou dobu 15-ti let z 20-ti let na plný pracovní úvazek. Podala proto žalobu k německému pracovnímu soudu, ve které napadla platnost úkonu, kterým jí Bilka-Kaufhaus odmítla vyplácet penzi. Namítala také, že program představuje nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, protože na částečný pracovní úvazek pracovaly spíše ženy a tudíž ženy nemohly splnit podmínku 15-ti let plného úvazku. Bilka-Kaufhaus tvrdila, že požadavek programu mohl být odůvodněn efektivními ekonomickými požadavky, protože poskytoval podporu zaměstnancům pracujícím na plný úvazek. Případ se při odvolání dostal před spolkový pracovní soud ohledné právního názoru ve věci, který požádal Evropský soudní dvůr o rozhodnutí o předběžných otázkách. Evropský soudní dvůr rozhodl, že „pro oprávnění požadavku 15-let plného pracovního úvazku pro kvalifikaci na zaměstnaneckou penzi musí zaměstnavatel prokázat, že prostředky k dosažení cíle (snižování částečných úvazků) korespondují se skutečnou potřebou podnikání a že jsou přiměřené a potřebné pro dosažení cíle". Soudní dvůr konstatoval, že „firma, která vylučuje se svého zaměstnaneckého penzijního programu zaměstnance na částečný pracovní úvazek, porušuje článek 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství tehdy, pokud se toto vyloučení týká podstatně většího počtu žen než mužů a pokud podnik neprokáže, že toto vyloučení je založeno na objektivně ospravedlnitelných faktorech bez vztahu k jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví". Bilka-Kaufhaus to nebyl schopen prokázat a paní Weber von Hartz ve sporu uspěla.

3.2.9. A. Foster a společníci v. British Gas PLC

Rozsudek č. 188/89, [1990] ECR I-3313 ze dne 12.července 1990

Podle Plynárenského zákona z roku 1972, který se v dané době vztahoval na British Gas Corporation (dále BGC), byla BGC veřejnoprávní korporací zodpovědnou za rozvoj a údržbu systému zásobování plynem ve Velké Británii.

Tato firma měla monopolní postavení v dodávkách plynu. BGC byla privatizována podle Plynárenského zákona z roku 1986. Její privatizací byla zřízena firma British Gas PLC, na kterou byla s účinností od 24. srpna 1986 převedena veškerá práva a závazky BGC.

Paní Fosterová, Fulford-Brownová, Morganová, Robyová, Sallowayová a Sullivanová musely při dosažení věkové hranice 60 let, v době mezi 27. prosincem 1985 a 22. červencem 1986, podle BGC odejít do důchodu. Tento odchod do důchodu odrážel obecnou politiku BGC, podle které museli zaměstnanci při dosažení věkové hranice pro vznik nároku na státní penzi (podle britské legislativy 60 let pro ženy a 65 let pro muže) odejít do důchodu. Paní Fosterová a její kolegyně, které si přály i nadále pracovat, podaly u soudu proti společnosti žalobu na náhradu škody s tím, že jejich penzionování ze strany BGC je porušením článku 5(1) směrnice 76/207/EHS z 9. února 1976. Přestože se obě strany soudního sporu shodly na tom, že propuštění zaměstnankyň bylo porušením uvedeného článku i britského právního řádu, platného v dané době, neshodly se, zda se lze na článek 5(1) směrnice odvolávat ve sporu s BGC.

Svým rozhodnutím ze dne 4. května 1989 požádala Horní sněmovna (House of Lords) ESD, aby podle článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o následující předběžné otázce: „Byla BGC (v předmětné době) organizací takového typu, aby se vůči ní mohly žalobkyně u anglických soudů a tribunálů přímo domáhat svých nároků vyplývajících ze směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o realizaci principu rovného zacházení s muži a ženami v přístupu k zaměstnání a funkčnímu postupu a v otázce pracovních podmínek tak, aby oprávněně žalovaly náhradu škody na základě toho, že politika penzionování je v BGC v rozporu se směrnicí?"

V souladu se svými předchozími výroky ESD nejprve zdůraznil, že „uložily-li orgány Společenství prostřednictvím směrnice členským státům povinnost dodržovat jistý postup, je účinnost takového opatření popřena, pokud se osoby, kterým je ochrana určena nemohou této ochrany soudně dovolat a pokud národní soudy nemohou vzít existenci takového opatření na zřetel jako element komunitárního práva. Proto členský stát, který ve stanovené lhůtě

neimplementoval opatření vyžadované směrnicí, nemůže vůči jednotlivcům namítat vlastní selhání, v jehož důsledku nesplnil povinnosti uložené směrnicí. Pokud tedy členský stát neprovedl danou směrnici ve stanovené lhůtě, lze se kdykoliv dovolávat těch ustanovení směrnice, která se zdají být svou podstatou bezpodmínečná a dostatečně právně určitá; lze se jich dovolávat proti jakýmkoli ustanovením národního práva, která jsou v rozporu se směrnicí nebo tehdy, pokud ustanovení směrnice zakládá osobní právo, uplatnitelné vůči státu". Dále ESD připomněl své rozhodnutí v soudním případu Marshall v. Zdravotní úřad pro Southampton a Jihovýchodní oblast Hampshiru. Na základě těchto úvah Soudní dvůr jako v řadě dalších případů stanovil, že o dostatečně precizní a bezpodmínečná ustanovení směrnice (jako je případ článku 5(1) směrnice) se lze opřít vůči organizacím nebo institucím (bez ohledu na jejich právní formu), které jsou kontrolovány nebo řízeny státem, resp. vůči organizacím nebo institucím vybaveným mimořádnými pravomocemi, které lze uplatňovat ve vztazích mezi jednotlivci.

V odpovědi na předloženou otázku Soudní dvůr rozhodl takto: „O článek 5(1) směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky se lze opřít v žalobě na náhradu škody proti instituci (bez ohledu na její právní formu), která je z pověření státu odpovědná za poskytování veřejných služeb řízených státem, a která je k tomuto účelu vybavena mimořádnými pravomocemi, které lze uplatňovat ve vztazích mezi jednotlivci".

3.2.10. Enderby v. Zdravotní rada v Renchay

Rozsudek Evropského soudního dvora č. C-127/92 ze dne 27. října 1993

Dr. Enderbyová, která byla zaměstnána u Zdravotní rady v Renchay jako řečový terapeut, se podle svého názoru stala obětí diskriminace na základě toho, že na stejné úrovni jako je její pracovní zařazení v National Health Service, jsou příslušníci její profese, která je především ženskou profesí, zjevně hůře placeni, než příslušníci srovnatelných profesí, ve kterých je na ekvivalentní profesionální úrovni více mužů, než žen. V roce 1986 podala proti svému zaměstnavateli žalobu k pracovnímu soudu, s tím, že tvrdila, že její roční příjem činil méně než roční příjem vedoucího psychologa na klinice a vedoucího lékárníka 3. stupně, na místech, která odpovídají jejímu místu.

Svým rozhodnutím ze dne 30. listopadu 1991 požádal Court of Appeal (Odvolací soud pro Anglii a Wales) ESD, aby podle článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o následujících předběžných otázkách: „1.) Vyžaduje princip rovné odměny stanovený článkem 119 Římské smlouvy od zaměstnavatelů, aby objektivně ospravedlňovali rozdíly ve výdělcích mezi zaměstnáním A a zaměstnáním B? a 2.) Je-li odpověď na první otázku kladná, může být pro zaměstnavatele dostačující, ospravedlní-li rozdíly v odměňování tím, že výdělky v zaměstnání A resp. B jsou ovlivněny rozdíly procesu kolektivního vyjednávání, který (bráno v úvahu odděleně) není diskriminační a neznevýhodňuje ženy na základě jejich pohlaví? 3.) Může zaměstnavatel v době, kdy existuje vážný nedostatek vhodných kandidátů do zaměstnání B, zvýšit úroveň odměňování v tomto zaměstnání, aby zůstalo atraktivní? A v případě, že pouze část rozdílu ve výdělcích mezi zaměstnáním A a B je je způsobena potřebou motivovat vhodné kandidáty k nástupu do zaměstnání B a.) je rozdíl v odměňování objektivně ospravedlněn celý, nebo b.) je objektivně ospravedlněna tato část, tzn. pouze ta část rozdílu, která je způsobená potřebou motivovat vhodné kandidáty k nástupu do zaměstnání B, nebo c.) musí zaměstnavatel výdělky v zaměstnání A a B vyrovnat v případě, kdy se mu nepodaří dokázat, že celkový rozdíl je objektivně ospravedlněn?

Soudní dvůr zodpověděl předložené otázky následovně: „1.) Pokud pravdivé statistiky odhalí patrný rozdíl v odměňování mezi dvěma zaměstnáními stejné hodnoty, přičemž jedno z nich je vykonáváno téměř výlučně ženami a druhé muži, článek 119 Smlouvy požaduje, aby zaměstnavatel prokázal, že tento rozdíl je založen na objektivně ospravedlnitelných faktorech bez vztahu k jakékoli diskriminaci na základě pohlaví. 2.) Skutečnost, že tento rozdíl v úrovni výdělků ve dvou zaměstnáních stejné hodnoty, z nichž první je zastávané téměř výlučně ženami a druhé převážně muži, byl dohodnut rozdílně v procesu kolektivního vyjednávání, a to přestože se uskutečnil mezi stejnými stranami - a zváženo samostatně, neměl diskriminační účinek - není dostatečně objektivním ospravedlněním daného rozdílu. 3.) Záleží na národním soudu, zda při aplikaci principu proporcionality rozhodne, zda vůbec, a v jakém rozsahu nedostatek uchazečů o toto zaměstnání a potřeba přilákat je vyššími výdělky, zakládá objektivně ospravedlnitelný ekonomický důvod takového rozdílu".

3.2.11. E. Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen

Rozsudek Evropského soudního dvora, č. C 450/93, [1995] ECR 3051 ze dne 17.října 1995

V konečné fázi náboru na místo ředitele oddělení v Bremen Parks Department byli do užšího výběru zařazeni dva kandidáti, oba ve stejné platové: pan Kalanke, žalobce v hlavním řízení, držitel diplomu v oboru zahradnictví a zahradní architektury, který pracoval od roku 1973 v oboru zahradnictví pro Parks Department jako stálý asistent ředitele oddělení a paní Glissman, držitelka diplomu v oboru zahradní architektura, která pracovala tamtéž v oboru zahradnictví od roku 1975. Správní Rada odmítla dát souhlas k povýšení pana Kalankeho, kterého navrhlo vedení Parks Department. Po té arbitráž rozhodla ve prospěch pana Kalankeho, Správní rada však stanovila, že se arbitráž mýlila a odvolala se ke smírčímu výboru, který v rozhodnutí závazném pro zaměstnavatele konstatoval, že oba kandidáti jsou stejně kvalifikovaní a z toho

důvodu má být - podle zákona spolkové země Brémy z 20. listopadu 1990 o rovném zacházení mezi muži a ženami - přednost daná ženě.

Pan Kalanke podal žalobu k pracovnímu soudu s tím, že požaduje, aby soud určil, že se smírčí výbor mýlil, když neuznal, že pan Kalanke je lépe kvalifikovaným kandidátem. Svoje tvrzení odůvodnil tím, že systém kvót, stanovený výše uvedeným zákonem, upřednostňující ženské kandidáty, je v rozporu s Spolkovou ústavou a s §611 a Spolkového občanského zákoníku. Jeho návrh byl zamítnut nejprve pracovním soudem a posléze i pracovním soudem vyšší instance. První komora Spolkového pracovního soudu na žádost pana Kalankeho při přezkoumávání právních otázek daného případu, vyjádřila názor, že rozhodnutí v daném sporu závisí v podstatě na aplikovatelnosti výše uvedeného zákona. Zdůraznil, že rozhodnutí smírčího výboru při aplikaci tohoto zákona by bylo nezákonné, pokud by byla dána přednost ženské kandidátce - jinak stejně kvalifikované - pouze na základě jejího pohlaví. Spolkový pracovní soud potvrdil názor zemského pracovního soudu v tom, že oba kandidáti jsou pro dané místo stejně kvalifikovaní. Rovněž potvrdil, že ženy jsou v Parks Department méně zastoupeny než muži; dále rozhodl, že smírčí výbor musel podle §4 (2) uvedeného zákona souhlas se jmenováním žalobce na volné místo odepřít. Spolkový pracovní soud zdůraznil, že daná otázka nezahrnuje systém striktních kvót, kterým se vyhrazuje jistý podíl pracovních míst ženám bez ohledu na jejich kvalifikaci, ale systém kvót, který závisí na schopnostech kandidátů. Ženy dostávají přednost pouze tehdy, pokud jsou kandidáti obou pohlaví stejně kvalifikovaní. V této fázi soud řízení zastavil s tím, že některé aspekty daného případu závisí na výkladu slučitelnosti předmětného zákona s komunitárním právem.

Spolkový pracovní soud svým rozhodnutím ze dne 22. června 1993 požádal ESD, aby podle článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o následujících předběžné otázce: „Musí být článek 2 (4) směrnice Rady 76/207/EHS z 9. února 1976 o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu v zaměstnání a o pracovní

podmínky, vykládán tak, že zahrnuje i ta zákonná ustanovení, podle kterých jsou při obsazování míst ve vyšších platových třídách upřednostňovány ženy, stejně kvalifikované jako muži ucházející se o toto místo, a to za okolností, kdy je účast žen v těchto oborech výrazně nízká; za výrazně nízkou účast se považuje stav, kdy ženy netvoří ani polovinu personálu zařazeného v jednotlivých platových třídách, v příslušné skupině zaměstnanců v organizačním útvaru nebo na funkční úrovni v dané organizační struktuře? "

Soudní dvůr odpověděl na otázku následovně: „Národní pravidlo, které stanoví, že ženy mají automaticky přednost při obsazování pracovních míst tehdy, kdy muži a ženy kandidující na stejné místo mají stejnou kvalifikaci, pokud je v obsazovaném oboru jejich účast výrazně nízká, je diskriminací na základě pohlaví".

3.2.12. H.Marschall v. Spolková země Severní Porýní-Vestfálsko

Rozsudek Evropského soudního dvora C-409/95, [1997] ECR 6363 ze dne 11.listopadu 1993

Druhá věta § 25 německého zákona o zaměstnancích ve veřejné službě stanoví, že "Tam, kde je méně žen než mužů, zvláště pak ve vyšších třídách kariérního řádu, bude orgánem odpovědným za funkční postup dávána přednost ženám, a to i v případě stejné vhodnosti, schopností a profesionálních zkušeností, pokud zvláštní důvody na straně individuálního (mužského) kandidáta nezvrátí tuto vyrovnanost v jeho prospěch." Přednostní pravidlo obsažené v tomto ustanovením zavedlo dodatkové kritérium při povyšování uchazeček žen, s cílem působit proti nerovnostem mezi ženskými a mužskými kandidáty, kteří žádají o stejné místo. Podle tohoto ustanovení je ženám při povyšování dávána přednost, "pokud zvláštní důvody u mužského kandidáta nehovoří v jeho prospěch". To znamená, že i přes toto pravidlo přednosti může být vždy dána přednost mužskému kandidátovi na základě tradičních, či jiných hledisek k povýšení.

Pan Marschall pracoval jako učitel pro zemi severní Porýní - Westfálsko. 8. února 1994 zažádal o povýšení do vyšší funkce. Okresní úřad v Arnbergu mu však sdělil, že hodlá na tuto funkci přijmout kandidátku - ženu. Námitku pana Marschalla proti takovému postupu odmítl okresní úřad svým rozhodnutím z 29. června 1994 s tím, že ženská kandidátka musí být nutně upřednostněna, neboť podle jejich hodnocení mají oba kandidáti stejnou kvalifikaci a v této funkci je méně žen než mužů. Pan Marschall podal podnět k zahájení řízení před Správní soud v Gelsenkirchenu a požadoval, aby ho severní Porýní - Westfálsko povýšilo do požadované funkce. Správní soud shledal, že oba kandidáti jsou stejně kvalifikovaní a rozhodl, že výsledek řízení závisí na kompatibilitě uvedeného ustanovení zákona o zaměstnancích ve veřejné službě s čl. 2 (1) a (4) směrnice 76/207/EHS.

Správní soud v Geselkirchenu svým rozhodnutím ze dne 29. prosince 1995 požádal ESD, aby podle článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o následujících předběžných otázkách: „Brání články 2(1) a (4) směrnice o rovném zacházení 76/207/EHS takovým pravidlům národního práva, která stanoví, že v oblastech veřejné služby, ve kterých je ve významných vyšších funkcích kariérních tříd zaměstnáno méně žen než mužů, musí být při stejné kvalifikaci dávána v povyšování přednost ženským kandidátům před mužskými (za podmínek vhodnosti, schopností a profesionálních zkušeností), pokud zvláštní důvody na straně mužského kandidáta nezvrátí původní rovnováhu v jeho prospěch?"

ESD nejprve odkázal na rozhodnutí z 17. října 1995 ve věci C-450/93 Kalanke, ve kterém rozhodl, že národní pravidlo, které stanoví, že při dvou kandidátech - muži a ženě - stejně kvalifikovaných k výkonu práce na stejném místě v oboru, kde je méně žen než mužů, mají ženy automaticky přednost, je diskriminační s ohledu příslušnosti k pohlaví. Nicméně, narozdíl od případu Kalanke, ustanovení §25 německého zákona o zaměstnancích ve veřejné službě v tomto případě obsahovalo klauzuli o tom, že ženám nebude dána přednost, pokud

zvláštní důvody u mužského kandidáta nehovoří v jeho prospěch. Proto je nutné zvážit, zda je takové národní pravidlo určeno ke zlepšení rovnosti příležitostí mužů a žen ve smyslu článku 2(4) směrnice.

V odůvodnění ESD dále pokračoval tím, že „zatímco článek 2 (4) zakládá derogaci individuálního práva založeného směrnicí, národní opatření, které zvláště zvýhodňuje ženské kandidáty, nemůže ženám zaručovat absolutní a bezpodmínečnou přednost při jejich povyšování bez toho, aniž by překračovalo hranice výjimky dané tímto ustanovením. Na rozdíl od případu Kalanke, národní pravidlo obsahující ochrannou klausuli, tyto hranice nepřekračuje, pokud v každém jednotlivém případě poskytuje všem mužským kandidátům stejně kvalifikovaným jako ženy, záruku, že jejich kandidatura bude podrobena objektivnímu hodnocení, které zahrnuje všechna zvláštní kritéria pro jednotlivé kandidáty a že vyloučí prioritu poskytovanou ženám, pokud jedno nebo více hledisek převáží ve prospěch mužského kandidáta". Soud nicméně stanovil, že „tato hlediska jako taková nesmějí být vůči ženám diskriminační, a zdůraznil, že záleží na národním soudu, aby na základě přezkoumání rozsahu příslušného ustanovení platného v Severním Porýní - Westfálsku určil, zda jsou tyto podmínky splněny".

Soudní dvůr zodpověděl předloženou otázku následovně: „Národní pravidlo, které stanoví, že tam, kde je ve významných vyšších funkcích kariérních tříd v oblasti státní správy zaměstnáno méně žen než mužů, a kde jsou jak ženští, tak mužští kandidáti pro obsazení tohoto místa stejně kvalifikováni pokud jde o jejich vhodnost, schopnost a profesionální zkušenosti, musí být dávána v povyšování přednost ženským kandidátům, pokud zvláštní individuální důvody na straně mužského kandidáta nepřevažují v jeho prospěch, není v rozporu s článkem 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS o realizaci rovného zacházení pro muže i ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky".

3.2.13. De Weerd a ostatní v. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen a ostatní

Rozsudek Evropského soudního dvora C-343/92 ECR I-571 ze dne 14.prosince 1995

Jako interpretaci článku 119 a Směrnice Rady 79/7/EHS o progresivní implementaci principu rovného zacházení s muži a ženami v záležitostech sociálního zabezpečení, v případě De Weerd a ostatní, Soudní dvůr konstatoval, že "samotný fakt, že napadané legislativní ustanovení postihovaly více ženské zaměstnankyně než muže, nemůže být samo osobě považováno za porušení článku 119". Případ se týkal holandského zákona, který upravoval sociální dávky pro ty, kteří nemohli pracovat, přičemž zákon rozlišoval mezi muži a neprovdanými ženami. Přitom dle zákona jen po druhé skupině (neprovdaných ženách) bylo požadované splnění požadavku určitého příjmu pro nárok na přiznání dávky. Soudní dvůr konstatoval, že „aplikace národního opatření, které - i přes to, že formulováno neutrálně - postihuje více ženy než muže, je vyloučené, s výjimkou případu, že by bylo založeno na objektivně odvoditelných faktorech, které se nevztahují k diskriminaci na základě pohlaví". Významné je také to, že Soudní dvůr v tomto případě stanovil, že "přestože ohledy na státní rozpočet mohou ovlivnit výběr sociální politiky státu a ovlivnit povahu nebo rozsah opatření sociální ochrany, kterou chce přijmout, sami o sobě nemohou být cílem prosazovaným touto politikou a nemohou tak ospravedlnit diskriminaci vůči jednomu pohlaví".

3.2.14. Hill a Stapleton v. Důchodový komisaři a Ministerstvo financí

Rozsudek Evropského soudního dvora C-243/95, IRLR 466 ze dne 17.června 1998

Paní Hill a paní Stapleton společně pracovaly po dobu dvou let pro Irskou státní správu a to tak, že každá z nich pracovala polovinu času osoby na plný pracovní úvazek. Po dobu jejich společného výkonu práce se každá z nich posunula o

jednu třídu výš na přírůstkovém platovém žebříčku za každý rok státní služby. Po dvou letech společného výkonu práce byly obě zaměstnány na plný pracovní úvazek. V tomto momentu byl ale jejich plat posunut o třídu dolů podle instrukce ministerstva, která stanovila, že jelikož se každý rok služby v rámci společného výkonu práce považuje za 6 měsíců práce na plný pracovní úvazek, úřednice pracující po dobu dvou let v rámci společného výkonu práce má být zařazena do platové třídy, která odpovídá jednomu roku práce na plný úvazek. Ženy namítaly, že tato instrukce nepřímo diskriminuje ženy. Irský pracovní soud odkázal případ k Evropskému soudnímu dvoru k rozhodnutí dle čl. 119 a Směrnici o stejné odměně pro muže a ženy (Směrnice 75/117/EHS). Soudní dvůr konstatoval, že otázka se týkala definice odměny. Stanovil, že „pravidla, která zachází se zaměstnanci na plný pracovní úvazek, kteří dříve vykonávali zaměstnání v rámci společného výkonu práce, méně výhodně ve srovnání s jinými zaměstnanci na plný pracovní úvazek tak, že aplikuje požadavek služby výpočtem podle délky práce v pozici, je principiálně v rozporu s článkem 119 a se Směrnicí o stejné odměně pro muže a ženy, jelikož 98% zaměstnanců v rámci společného výkonu práce jsou ženy, kromě situace, že by rozdíl v zacházení byl legitimní". Soudní dvůr konstatoval, že „zaměstnavatel nemůže ospravedlnit diskriminaci mající základ v společném výkonu práce pouze tvrzením o finanční náročnosti a stejně tak nestačilo tvrzení, že jde o zavedenou praxi v oblasti státní služby".

3.2.15. Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse v. Wiener Gebietskrankenkasse

Rozsudek Evropského soudního dvora C-309/97, IRLR 804 ze dne 11. května 1999

V případě Angestelltenbetriebsrat (1999) byli psychologové a lékaři zaměstnáváni jako psychoterapeuti vykonávající na první pohled identické činnosti, ale s odlišným profesním vzděláním. Soudní dvůr stanovil, že „i přes

zdánlivě stejnou práci nemohou být tyto dvě skupiny považovány za srovnatelné". Především konstatoval, že „při léčení pacientů tyto dvě skupiny vycházely s odlišných znalostí a dovedností získaných v rámci různých disciplín. Navíc, lékaři byli kvalifikování vykonávat i jiné úkoly v oboru, které nemohli vykonávat psychologové, kteří mohli vykonávat jen psychoterapii. Následně Soudní dvůr konstatoval, že "termín "stejná práce" pro účely článku 141 (předtím článek 119) nelze aplikovat v případech, kde "jsou stejné činnosti vykonávané po značně dlouhou dobu osobami s odlišným základem kvalifikace pro výkon profese, takže psychologové a lékaři nemohou být považováni za osoby vykonávající stejnou práci a nemají právo na stejnou odměnu". Soudní dvůr nezaložil svůj závěr na důkazech ohledně toho, jestli tyto dvě skupiny vykonávali fakticky odlišnou práci, ale místo toho jednoduše odkázal na předpoklad, že s odlišnými profesními zázemími vykonávali lékaři a psychologové svoji práci odlišným způsobem.

3.2.16. Julia Schnorbus v. Spolková země Hessensko

Rozsudek Evropského soudního dvora C-79/99, ECR I-10997, ze dne 7.prosince 2000

V říjnu 1997 složila paní Schnorbus první státní zkoušku z práva. Aby mohla podle spolkových a zemských předpisů získat místo v soudnictví nebo ve státní službě, bylo třeba, aby se podrobila předepsané právní praxi a následně složila druhou státní zkoušku. Řádně požádala příslušné ministerstvo (Hessisches Ministerium der Justiz und für Europaangelegenheiten) o přijetí do právní praxe. Ministerstvo její žádost zamítlo a zároveň ji informovalo, že „vzhledem k velkému počtu žádostí muselo provést výběr podle platných předpisů a že z týchž důvodů nemůže být přijata do následujícího běhu právní praxe". Proti tomu podala námitky, přičemž tvrdila, že výběrové řízení je diskriminační, protože upřednostňuje žadatele, kteří ukončili vojenskou nebo civilní službu, kterou mohou vykonávat pouze muži. Tato námitka byla zamítnuta s odůvodněním, že dotčené pravidlo, jehož účelem je vyrovnání znevýhodnění žadatelů, kteří museli

vykonat vojenskou nebo civilní službu, je založeno na objektivním rozlišovacím měřítku.

V téže době se paní Schnorbus podařilo domoci se u správního soudu ve Frankfurtu nad Mohanem získat předběžně místo v právní praxi v pozdějším běhu. Toto rozhodnutí bylo změněno rozhodnutím správního soudu vyšší instance. Nakonec podala žalobu u správního soudu ve Frankfurtu nad Mohanem, kde se domáhala rozhodnutí o tom, že odmítnutí její žádosti ministerstvem bylo nezákonné a zároveň vydání rozhodnutí o tom, že Spolková země Hessensko je povinna ji zaměstnat jako praktikantku v právní praxi v běhu od května 1998. Když se dozvěděla, že konečně jí bylo určeno místo v rámci výběrového řízení ohledně následujícího běhu praxe, vzala svou žalobu částečně zpět pokud se týče tohoto běhu. Setrvala však na ní v tom rozsahu, v němž se původně domáhala určení nezákonnosti předchozích rozhodnutí, vzhledem k tomu, že podle jejího názoru byly vůči ní jako ženě diskriminační.

Vzhledem k názoru, který zaujal soud vyšší instance, správní soud ve Frankfurtu nepřistoupil k přímému rozhodnutí ve věci, ale řízení přerušil a obrátil se na Soud se žádostí o předběžné rozhodnutí ohledně otázky, „zda spadá do působnosti směrnice č. 76/207/EHS pravidlo, podle něhož je v případě, kdy počet žadatelů převyšuje počet míst v právní praxi, nutné provést výběr a zároveň žadatelé, kteří ukončili vojenskou nebo civilní službu, která je povinná pouze pro muže, jsou bez dalšího přijati a nemusí splňovat žádné další podmínky v tomto ohledu, zatímco přijetí ostatních žadatelů lze o 12 měsíců odložit - a pokud ano, zda se jedná o přímou nebo nepřímou diskriminaci. Protože pravidlo dává prostor pro automatickou přednost mužům, aniž by bylo možné brát v úvahu jiné skutečnosti svědčící ve prospěch ostatních žadatelů, brání tato skutečnost možnosti podřadit toto pravidlo rozsahu čl. 2(4), protože jde nad rámec podpory rovnosti? Pokud tomu tak není, jde o pravidlo neospravedlnitelné podle čl. 2(4), protože ten se vztahuje pouze na podporu rovnosti ve prospěch žen?" Soud ve svém rozhodnutí dovodil, že pravidla o něž se jedná, spadají do působnosti směrnice. Právní

praxe je nezbytným předpokladem k výkonu povolání v soudnictví a vyšší státní službě, takže odložení data nástupu praxe je způsobilé ovlivnit profesní kariéru osob, o které se jedná. Ohledně otázky, zda se jedná o přímou diskriminaci, odpověděl soud negativně. Odvolal se přitom na svou judikaturu, podle níž „jsou za přímou diskriminační považována jen taková pravidla, která jsou aplikována rozdílně v závislosti na pohlaví dotčené osoby". Soud ovšem shledal pravidlo nepřímo diskriminačním. Poukázal přitom na skutečnost, že podle platné vnitrostátní úpravy nejsou ženy povinny podstoupit vojenskou nebo civilní službu, takže nemohou mít prospěch z přednostního práva, které z pravidel o místě v právní praxi vyplývají, a to v situaci, která je objektivně ztížená. Dále však soud uvedl, že „účelem těchto pravidel je zohlednit odklady v průběhu odborného vzdělávání, jimž jsou vystaveni žadatelé, kteří museli podstoupit vojenskou nebo civilní službu, kdy se jedná o hledisko objektivní povahy, které je vyvoláno výlučně přáním vyrovnat do určité míry účinky takových průtahů". Za takových okolností nelze toto pravidlo považovat za odporující principu rovného zacházení. Navíc se nezdá být nepřiměřené, pokud využití výhody přednosti může pro ostatní žadatele znamenat odložení počátku právní praxe nejvýše o 12 měsíců, když odklad utrpěný vzhledem k činnostem výše zmíněným je ve srovnání s tímto odkladem nejméně stejně dlouhý. Z těchto důvodů soud na otázky odpověděl, že: „a) vnitrostátní předpisy týkající se přístupu k právní praxi, která je nutným předpokladem přístupu k zaměstnání ve státní službě, spadají do působnosti směrnice č. 76/207/EHS; b) vnitrostátní pravidla tohoto druhu nezakládají přímou diskriminaci na základě pohlaví, zakládají však nepřímou diskriminaci na základě pohlaví; c) směrnice č. 76/207/EHS nezapovídá taková pravidla, pokud jsou ospravedlněny objektivním důvodem a vedeny výlučně přáním do určité míry vyrovnat odklady, které vyplývají z nutnosti splnit povinnou vojenskou službu".

3.2.17. Fogarty v. Spojené Království

Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva, ECHR 753 (stížnost 37112/97) ze dne 21.listopadu 2001

Stěžovatelka, irská občanka paní Mary Fogarty, byla v únoru 1995 propuštěna ze zaměstnání na Velvyslanectví USA v Londýně. Podala následně žalobu na vládu USA u pracovního soudu ve Velké Británii, s tím že její propuštění bylo důsledkem diskriminace zakázané britskou právní normou (Sex Discrimination Act 1975). Tvrdila, že se stala obětí sexuálního obtěžování ze strany nadřízeného a že byla propuštěna v důsledku zhoršených vztahů, které ze sexuálního obtěžování vyplynulo. Vláda USA se ve sporu nedovolávala imunity, soud žalobě v roce 1996 vyhověl a strany se následně dohodly na odškodnění ve výši 12 000 liber. V době, kdy dosud probíhalo řízení, jiné oddělení téhož velvyslanectví se stěžovatelkou uzavřelo pracovní smlouvu na dobu určitou. Stěžovatelka se následně, už po vynesení rozsudku pracovního soudu, ucházela o dvě další místa na velvyslanectví a v obou případech byla neúspěšná. Proto podala u pracovního soudu další žalobu v září 1996, kdy tvrdila, že „odmítnutí velvyslanectví ji znovu zaměstnat je důsledkem toho, že měla úspěch v předchozí věci, a jedná se tedy o pronásledování, které je diskriminací ve smyslu uvedeného britského zákona". V tomto řízení uplatnila vláda USA námitku imunity, s tím, že všechna místa, o něž se stěžovatelka ucházela, patří k administrativnímu a technickému personálu velvyslanectví.

Stěžovatelka se ve své stížnosti k Soudu dovolávala čl. 6 odst. 1 Úmluvy ve spojení s čl. 14 Úmluvy a tvrdila, že „s odkazem na imunitu států jí byl odepřen přístup k soudu, přičemž účelem tohoto řízení, které zamýšlela inciovat, bylo dovolat se ochrany před diskriminačním jednáním, takže odepření přístupu k soudu mělo za následek porušení čl. 14 Úmluvy".

Soud v tomto řízení poukázal na existující tendence „omezit imunitu států ve sporech o otázkách spojených se zaměstnáním. Nicméně mezinárodní praxe není jednotná v tom, zda imunita platí i nadále a zda (pokud platí) se vztahuje na spory ze smluv týkající se celého personálu nebo jen vedoucích pracovníků

zahraničních misí. Nelze proto říci, že by se poskytnutí této imunity odchylovalo od současně uznávaných norem mezinárodního práva. Pokud se potom týče přijímání pracovníků zahraničních misí, podmínky náboru mohou zahrnovat citlivé politické a bezpečnostní aspekty. V mezinárodním právu nejsou patrné tendence ke zmírnění principu imunity států, pokud se týče podmínek náboru zaměstnanců zahraničních misí. Protože pak tato imunita platí pro všechny pře v oblasti zaměstnání, bez ohledu na jejich obsah a nezávisle na pohlaví, národnosti, místě pobytu nebo jiné konkrétní vlastnosti navrhovatele, v níž by se zacházení lišilo. Nelze proto říci, že by se stěžovatelkou bylo zacházeno jinak než s jakoukoliv jinou osobou, která zamýšlí podat proti velvyslanectví žalobu ve vztahu k zaměstnání, tedy nebylo prokázáno, že by omezení, uvalené na její přístup k soudu, bylo diskriminačního charakteru".

3.2.18. Debra Allonby a Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services

Rozsudek Evropského soudního dvora č. C-256/01, ze dne 13. ledna 2004

Paní Debra Allonby byla původně zaměstnaná jako učitelka na částečný úvazek na střední škole, ale poté, kdy se finanční poměry školy zkomplikovaly v důsledku legislativních změn jež požadovaly pro učitele zaměstnané na zkrácený úvazek rovnost v přístupu k různým výhodám, zejména pokud se týče penzijních příspěvků, přijala škola rozhodnutí jim smlouvy vypovědět a propříště využívat jejich služeb formou subkontraktů. Za tím účelem jim následně nabídla další působení jako službu dodávanou vzdělávací agenturou, „zprostředkující" pro ně kontrakty se školou jako pro osoby samostatně výdělečně činné. Jejich odměna se stala částí platby, dohodnuté střední školou se vzdělávací agenturou, takže byl nižší než odměna učitelů na plný úvazek, kteří vykonávali nadále stejnou práci ale v závislém postavení zaměstnanců školy. Soudní dvůr v tomto případě rozhodl, že „samotná skutečnost, že výše odměny paní Allonbyové je přímo závislá na částce, kterou sjednala škola se vzdělávací agenturou, není dostatečným podkladem pro závěr, že škola a vzdělávací agentura představují

jeden zdroj, jemuž je možno přičíst rozdíl mezi podmínkami odměňování paní Allonbyové a jí srovnávaného kolegy, kterého zaměstnává škola". V souvislosti s vyloučením paní Allonbyové ze zaměstnaneckého penzijního systému, který byl určen jen pro učitele v závislém pracovním poměru, pak Soudní dvůr odpovídal na otázku, zda zákonnou podmínku závislého zaměstnání pro učitele, který jinak splňuje všechny podmínky účasti v zaměstnaneckém penzijním systému, je třeba neaplikovat, pokud se zjistí, že tuto podmínku splňuje výrazně nižší procento žen než mužů a její vyžadování není rozumně odůvodněno. Soudní dvůr byl proto nucen tuto situaci posoudit také v tom ohledu, zda osobu v postavení paní Allonbyové lze považovat za „pracovníka" ve smyslu čl. 141 odst. 1 Smlouvy, tedy za osobu, která po určité období vykonává služby pro jinou osobu podle jejích pokynů a dostává za to odměnu. Soudní dvůr dospěl k závěru, že „formální postavení samostatně výdělečně činné osoby podle vnitrostátního práva vůbec nevylučuje, aby se jednalo zároveň o pracovníka ve smyslu čl. 141 odst. 1 Smlouvy, pokud její nezávislost je pouze zdánlivá, s cílem zastřít zaměstnanecký vztah ve smyslu tohoto článku". V konkrétním případě tedy je třeba posoudit rozsah omezení její volnosti volit si vlastní rozvrh práce, a rovněž místo a obsah její práce. Skutečnost, že není povinna objednávku přijmout, nehraje v této souvislosti roli.

3.3. Česká právní úprava

3.3.1. Úvod k platnému právnímu stavu

Právní úprava povinnosti zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací v českém právním řádu v minulosti neodpovídala a domnívám se, že stále neodpovídá v řadě oblastí požadavkům práva ES. Jedná se např. o vzdělávání, bydlení a zdravotnictví. Navíc je z koncepčního hlediska roztříštěná, nesourodá a nedostatečná. Nejednotnost úpravy obsažené v jednotlivých zákonech se projevuje jak v odlišném rozsahu povinností zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací, tak v rozdílném rozsahu nároků, jichž se může oběť diskriminace podle příslušných ustanovení domáhat. Tento můj závěr vychází zejména ze Zprávy o možnostech opatření k odstranění diskriminace schválené usnesením vlády č. 170 ze dne 20. února 2002. Povinnost zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací tak byla dostatečně upravena pouze právními předpisy v oblasti pracovního práva. Domnívám se, že po nabytí účinnosti zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce bohužel dochází z pohledu ochrany před diskriminací k značně problematické situaci.

Ochranu práva na zajištění rovného zacházení a ochranu před diskriminací zajišťují soudy. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů v čl. 4 a rovněž čl. 36 a násl. Listiny stanoví, že „základní práva a svobody jsou pod ochranou soudní moci". Podle čl. 90 Ústavy soudy poskytují ochranu právům zákonem stanoveným způsobem. Veřejný ochránce práv zřízený zákonem č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů, působí k ochraně osob před jednáním úřadů a dalších institucí vykonávajících státní správu, pokud je jejich jednání v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a dobré správy, jakož i před jejich nečinností, a tím přispívá i k ochraně základních práv a svobod.

Prameny právní úpravy můžeme dělit na vnitrostátní a mezinárodní (jejich součástí je i judikatura Evropského soudního dvora, kterou jsem se již zabýval v

předchozích kapitolách). Mezi vnitrostátní prameny řadíme zejména (řazeno sestupně dle právní síly):

- Ústava (zákon č. 1/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů),
- Listina základních práv a svobod (zákon č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů),
- Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., účinný od 1.1.2007),
- Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů),
- Zákon o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech (zákon č. 143/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

3.3.2. Listina základních práv a svobod

Obecný zákaz diskriminace stanoví usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, v čl. 3, který zaručuje „základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení". Domnívám se, že tento článek neumožňuje dostatečně efektivní zajištění práva na rovné zacházení a ochranu před diskriminací v praxi, protože Listina sice stanoví obecný zákaz diskriminace, ale již nedefinuje pojmy s právem na rovné zacházení a ochranou před diskriminací spojené. Nestanoví, čeho a za jakých podmínek se mohou oběti diskriminace domáhat (např. právo domáhat se upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminace, přiměřeného zadostiučinění). To by měl pravděpodobně umožnit „antidiskriminační zákon", ten však dosud není součástí právního řádu České republiky. Dále je v čl. 29 odst.1 Listiny zakotveno „právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní

pracovní podmínky". Ústava poté deklaruje „právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky (čl. 28)". Tato ustanovení rozvádějí a konkretizují právní předpisy zejména zákoník práce (zákon č. 262/2006 v platném znění).

3.3.3. Mezinárodní úmluvy

Ochrana před diskriminací je také upravena mezinárodními úmluvami, jimiž je Česká republika vázána, a to Mezinárodní úmluvou o odstranění všech forem rasové diskriminace (vyhláška ministra zahraničních věcí č. 95/1974 Sb.), Úmluvou o odstranění všech forem diskriminace žen (vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/1987 Sb.), Mezinárodním paktem o občanských a politických právech a Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech (vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb.) a Úmluvou o právech dítěte (sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 104/1991 Sb.).

3.3.4. Úmluvy Rady Evropy

Mezi úmluvami přijatými Radou Evropy má z hlediska ochrany před diskriminací zásadní význam čl. 14 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, ve znění pozdějších předpisů (sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb.), který zakazuje jakoukoli diskriminaci z důvodů jako jsou pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení. Uvedený čl. 14 však zakazuje diskriminaci pouze při užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou. Rada Evropy přijala proto Protokol č. 12 k této Úmluvě, který v čl. 1 mění dosavadní subsidiární charakter ochrany před diskriminací vyplývající z čl. 14 Úmluvy na obecný zákaz diskriminace z výše uvedených důvodů. Protokol č. 12 Česká republika podepsala, ale dosud

neratifikovala. Zákaz diskriminace ze stejných důvodů stanoví také v čl. E revidovaná Evropská sociální charta (ETS 163), kterou Česká republika podepsala 4. listopadu 2000, ale dosud ji neratifikovala). Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin (ETS 157) (sdělení ministerstva zahraničních věcí č. 96/1998 Sb.) zakazuje jakoukoli diskriminaci založenou na základě příslušnosti k národnostní menšině.

3.3.5. Úmluvy Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce přijala Úmluvu č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání (sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 465/1990 Sb.). Úmluva zakazuje diskriminaci na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politických názorů, národnostního nebo sociálního původu v zaměstnání nebo povolání, což zahrnuje také přístup k odbornému výcviku, k zaměstnání a k různým povoláním, jakož i podmínky v zaměstnání a povolání. Dále přijala Úmluvu č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty (sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 450/1990 Sb.), jež upravuje zásady stejného odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty.

3.3.6. Předpisy upravující pracovněprávní vztahy

Povinnost zajišťovat rovné zacházení byla stanovena v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů který byl platný do 31.12.2006. Tento zákon byl z pohledu rovného zacházení dvakrát novelizován. V podstatě však do roku 1999 neexistovala přesná definice rovných příležitostí.

V novele zákona č. 65/1965 Sb., provedené zákonem č. 155/2000 Sb. docházelo k harmonizaci práva s právem komunitárním. Základním dokumentem, resp. podkladem pro novelu byla Směrnice Rady č. 76/207/EHS o realizaci stejného

zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební povýšení a pracovní podmínky. Zásada stejného zacházení je ve směrnici definována jako stav, kdy neexistuje jakákoliv diskriminace z důvodu pohlaví. Pojem diskriminace však ve směrnici není definován. Definice byla v roce 1997 zakotvena ve směrnici č. 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace pohlaví. Do novely platná zásada zakotvená v § 7 jako obecné vykládací pravidlo chování v pracovněprávních vztazích, že nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu se novelou zákonem č. 155/2000 Sb. doplňovala o výslovný zákaz ponižování lidské důstojnosti v pracovněprávních vztazích. Za ponižování bylo třeba dle novely považovat i „nežádoucí sexuální chování na pracovišti, které se může týkat zaměstnanců ve stejném funkčním postavení, tak i zaměstnanců ve vztahu vzájemné podřízenosti". Pokud dojde k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení mezi muži a ženami nebo k ponižování lidské důstojnosti formou nežádoucího sexuálního chování na pracovišti má mít postižený zaměstnanec právo se domáhat, aby zaměstnavatel upustil od porušení nebo jednání, aby následky tohoto porušení nebo jednání odstranil a aby bylo zaměstnanci dáno přiměřené zadostiučinění. Dojde-li k diskriminačnímu jednání zaměstnavatele, může se poškozený zaměstnanec domáhat ochrany dle § 7 odst. 4 až 6 zákoníku práce, popř. též dle § 11 až 13 občanského zákoníku.

V průběhu let 2000 – 2002, tj. po přijetí novely provedené zákonem č. 155/2000 Sb., byly schváleny další směrnice Evropské Unie, které se týkaly rovného zacházení a zákazu diskriminace. Jednalo se zejména o směrnici Rady č. 2000/43/ES, směrnici Rady č. 2000/78/ES a směrnici Rady č. 2002/73/ES, kterou se měnila směrnice Rady č. 76/207/EHS. V novele zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce provedené zákonem č. 46/2004 Sb. byla od 1.3.2004 novelizována ustanovení § 1 odst. 3 a 4 a nově se vkládala ustanovení odstavců 5 až 10, jež opět reagovala na nově přijaté směrnice. Zákoník práce do 29.2.2004 sexuální obtěžování zakazoval a to v § 7 odst. 2. Novelou zákonem č.

46/2004 Sb. byla přijatá definice sexuálního obtěžování částečně nově upravená, ale nešlo o nový právní institut. Nově se v zákoníku práce novelou zákonem č. 46/2004 Sb. definoval pojem přímé a nepřímé diskriminace. „Přímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí podle diskriminačních důvodů (§ 1 odst. 4)". „Nepřímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle diskriminačních důvodů". Za diskriminaci se rovněž nebudou považovat pozitivní opatření ve prospěch méně zastoupeného pohlaví, jejichž smyslem je odstranění neopodstatněných dosavadních rozdílů. Podle nově vloženého ustanovení § 1 odst. 5 mohl zaměstnavatel přijmout dočasné opatření směřující k tomu, že při přijímání zaměstnanců do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnaní bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele.

Dílčí změny v boji proti diskriminaci dále přineslo v období let 2000-2002 přijetí novely zákona o zaměstnanosti (zákon č. 167/1999 Sb., kterým se měnil zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů), čímž došlo k explicitnímu promítnutí zásady rovného zacházení mezi muži a ženami, jehož součástí byly i principy rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Povinnost zajišťovat rovné zacházení a povinnost zákazu diskriminace je v současnosti uzákoněna rovněž v nyní účinném zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.

Od 1.1. 2007 však nabyl účinnosti „nový zákoník práce" nástupce zákona č. 65/1965 Sb., tj. zákon č. 262/2006 Sb.. Ten v § 16 odst. 1 zavádí povinnost zaměstnavatele „zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o

jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání". V § 16 odst. 2 je dále upraven zákaz jakékoliv diskriminace v pracovněprávních vztazích. Nicméně zákon již **nedefinuje pojmy** jako je přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a odkazuje na definici v zvláštním zákoně. Tím se celá oblast ochrany před diskriminací poněkud komplikuje, neboť ve svých příslušných ustanoveních zákoník práce odkazuje na zvláštní právní předpis, kterým měl být dle požadavků a představ zákonodárců zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, tedy tzv. Antidiskriminační zákon. Pomineme-li skutečnost, že Česká republika jako jediný členský stát Evropské Unie dosud tento zákon nepřijala, je zřejmé, že efektivní ochrana obětí tak může být, a to nejen z hlediska soudních sporů, v současnosti ohrožena.

Povinnost zajišťovat rovné zacházení a povinnost zákazu diskriminace je v současnosti uzákoněna rovněž v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. Dle § 1, odst. 1, písm. j) tohoto zákona státní politika zaměstnanosti zahrnuje také „opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob". V § 4, který sice v principu opakuje obdobná ustanovení zákoníku práce, ale oproti němu v odst. 4 rozšiřuje přípustnost realizace „zákonem stanovených opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v odstavci 2", přičemž mezi tyto důvody je zařazen také rasový nebo etnický původ. Tato opatření pak nejsou považována za diskriminaci, stejně jako takováto opatření přijímaná v působnosti

Ministerstva práce a sociálních věcí a úřadů práce. V § 12, odst. 1, písm. a) se zakazuje účastníkům právních vztahů činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter. Dle § 12, odst. 2 nesmí zaměstnavatel při výběru zaměstnanců požadovat informace o národnosti a rasovém nebo etnickém původu.

Povinnost zajišťovat rovné zacházení a povinnost zákazu diskriminace je dále uzákoněna v § 2 odst. 3 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů a v § 80 odst. 1 zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech. Zákon o vojácích z povolání v § 2 odst. 3 a služební zákon v § 80 odst. 2 obsahují také tzv. antidiskriminační klauzuli zakazující diskriminační jednání z celé řady důvodů. Ustanovení zákoníku práce, jež stanoví povinnost zajišťovat rovné zacházení a zákaz diskriminace, se podle § 146 zákona č. 154/1994 Sb., o Bezpečnostní informační službě, ve znění pozdějších předpisů, použijí přiměřeně i na služební poměr příslušníků BIS. Dne 1. ledna 2007 nabyl účinnosti zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, kterým byl zrušen zákon o služebním poměru příslušníků Policie České republiky. Tento již neplatný zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky obsahoval ustanovení, jež rovněž stanovila povinnost zajišťovat rovné zacházení a zákaz diskriminace, obsažené v zákoníku práce a v zákoně o zaměstnanosti obdobně také na služební poměr příslušníků Policie České republiky. Ustanovení § 77 odst. 2 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů zakazuje ve služebním poměru diskriminaci z celé řady důvodů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 4 odst. 5 až 8, jakož i zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v § 77 odst. 3 až 6 vymezují pojmy související s ochranou před diskriminací, jako je přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování. Podle těchto

právních předpisů se za diskriminaci považuje i „jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci". Také zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání v § 2 odst. 3 stanoví výslovný zákaz navádění k diskriminaci, v § 2 odst. 4 pak vymezuje pojmy obtěžování a sexuální obtěžování. Služební zákon v § 80 odst. 3 definuje sexuální obtěžování. Některé právní předpisy stanoví, kdy není rozdílné zacházení považováno za diskriminaci. Podle § 2 odst. 3 zákona o vojácích z povolání nejsou diskriminací ty případy, kdy je pro odlišné zacházení věcný důvod spočívající v povaze služby, kterou voják vykonává, a který je pro výkon této služby nezbytný. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v § 77 odst. 7 stanoví, že „za diskriminaci se nepovažuje postup, pokud se 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". Uvedený zákon dále stanoví, že účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

Podle § 3 odst. 1 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, přísluší mužům a ženám za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat. V odstavci 2 je uvedena definice platu, kterým se zde rozumí peněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci. Dle ust. § 4 a násl. zákona o platu je plat tvořen: platovým tarifem (§ 4 odst. 3), příplatky za vedení (§ 5), příplatky za zastupování (§ 6), příplatky za noční práci (§ 7), příplatky za práci v sobotu a v neděli (§ 8), příplatky za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah (§ 8a), hodnostní příplatek (§ 9), osobní příplatek (§ 12), zvláštní příplatek (§ 11), příplatek za dělenou směnu (§ 11a), plat za práci přesčas (§ 10), plat za práci ve svátek (§ 14), odměny (§ 13). Dle § 3 odst. 2 zákona o platu se za součást platu v tomto případě nepovažuje náhrada mzdy, odstupné, cestovní náhrada a odměna za pracovní pohotovost. Součet všech výše uvedených složek platu poskytovaných zaměstnavatelem musí dosáhnout alespoň výše minimální mzdy

(§ 3 odst. 6). § 3 odst. 3 zákona o platu rovněž v této sféře stanoví obecný princip rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Praktické posuzování prací jako prací stejné hodnoty není snadné, neboť je třeba zvažovat veškerá možná hlediska, která s výkonem této práce souvisí, tzn. nejenom kritéria stanovená v ust. § 3 odst. 3. Právní úprava zařazování zaměstnanců do platových tříd je obsažena v § 4 odst. 1 zákona o platu, který stanoví že se „zaměstnanec zařadí do platové třídy na základě druhu práce a v jeho rámci na něm požadovaných nejnáročnějších prací a plnění kvalifikačních předpokladů, popřípadě kvalifikačních požadavků, pokud zaměstnavatel stanovil kvalifikační požadavky vnitřním platovým předpisem. Vedoucí zaměstnanec se zařadí do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon odborně řídí nebo které sám vykonává".

Pokud došlo k porušení práva na rovné zacházení nebo zákazu diskriminace, upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (§ 4 odst. 10), zákon č. č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (§ 80 odst. 5) a zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů (§ 2 odst. 5) právo oběti diskriminačního jednání domáhat se upuštění od jednání a odstranění důsledků nežádoucího jednání. Zákon o zaměstnanosti (§ 4 odst. 11 a 12) a služební zákon (§ 80 odst. 5 a 6) také stanoví „právo oběti diskriminace na zadostiučinění, případně na náhradu nemajetkové újmy v penězích, byla-li v nemalé míře snížena její důstojnost". Také zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (§ 77 odst. 9) stanoví, že „příslušník, jehož práva a povinnosti vyplývající z práva na rovné zacházení byla porušena, má právo domáhat se upuštění od tohoto porušování, odstranění jeho důsledků a přiměřeného zadostiučinění".

Zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále „občanský zákoník"), upravuje v § 11 a násl. právo na ochranu osobnosti, podle něhož se může osoba, jejíž občanská čest nebo lidská důstojnost byly dotčeny, domáhat upuštění od neoprávněných zásahů do práva na ochranu její osobnosti,

odstranění následků těchto zásahů, přiměřeného zadostiučinění, případně náhrady nemajetkové újmy v penězích.

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský soudní řád"), upravuje v § 133a tzv. „obrácené důkazní břemeno". Úpravu obsaženou v §133a o.s.ř. je třeba vykládat systematicky v kontextu dalších ustanovení o.s.ř., zejména principu rovnosti účastníků řízení (§18 odst. 1 o.s.ř.) a ustanovení § 79 o.s.ř. (které povinnost označit důkazy k podpoře tvrzení kteréhokoliv účastníka zahrnuje mezi náležitosti každého návrhu a žalobci výslovně ukládá specifickou důkazní povinnost ve vztahu k listinným důkazům). V této souvislosti může naší soudní praxi výrazně pomoci existující povinnost vnitrostátního soudu vykládat vnitrostátní právo v souladu s evropským právem, neboť Evropský soudní dvůr pravidla o důkazním břemeni vykládá. Eurokonformní výklad podle mého názoru jedině umožňuje překlenout aplikační obtíže, způsobené zařazením ustanovení hmotně-právního charakteru (jaké konstrukce vyvratitelné domněnky diskriminace představuje) do procesního předpisu. Tyto povinnosti se vztahují ke kterémukoliv účastníku řízení v okamžiku zahájení řízení a týkají se tedy žalobce v první řadě, protože na základě jeho žalobního návrhu se řízení zahajuje. Vyvratitelnou domněnku zakládá ustanovení §133a až ve stadiu hodnocení důkazů, kde je také systematicky zařazeno. Jinými slovy pro oblast odměňování. Cílem žalobce (postižený pracovník) je prokázat, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty je odměňován nevýhodněji než ostatní, popř. jiný konkrétní jednotlivec (institut porovnávané osoby náš právní řád nezná, a nemusí se proto nutně jednat o porovnání s jednotlivou osobou) za práci stejnou nebo stejné hodnoty. Vyvratitelná domněnka diskriminace pak nutí žalovaného, pokud nechce utrpět ve sporu nezdar, aby aktivně navrhoval důkazy k vyvrácení tvrzení o diskriminaci jedním z následujících možných způsobů:

1) zaměstnavatel prokazuje, že se vůbec nejedná o stejnou práci (resp. práci stejné hodnoty),

2) zaměstnavatel prokazuje, že důvodem rozdílné odměny je důvod jiný než pohlaví žalobce (tj. důvodem je např. prokazatelně nižší výkonnost žalobce,

ačkoliv náplň práce i sazba mzdy je stejná – zejména v případech úkolové mzdy, nebo nižší schopnosti dané vzděláním, praxí atd. žalobce),

3) v případech, kdy se tvrdí, že kritérium neutrální z hlediska pohlaví zaměstnance má nepřiměřený dopad na zaměstnankyně (nebo zaměstnance) zaměstnavatele, lze rovněž kromě toho namítat, že

3a) existuje objektivní důvod pro takový rozdíl, který je přiměřený a nezbytný, nebo že

3b) namítat, že statistické rozdíly mezi muži a ženami nejsou v daném případě dostatečně významné, aby jimi bylo možno prokázat znevýhodnění mužů nebo žen. Soud poté hodnotí, jak oba účastníci unesli své důkazní břemeno. Žalovaný má důkazní povinnost ohledně vyvrácení domněnky o diskriminaci, (není tedy jeho povinností např. přinášet důkazy o tom, že nedošlo ke skutkovému průběhu, který tvrdí žalobce, protože negativní skutečnosti prostě dokazovat nelze – i když v případě platové diskriminace si takovou negativní skutečnost lze jen těžko představit). Pokud soud dospěje k závěru, že žalovaný nevyvrátil domněnku diskriminace (buď proto, že svou obranu nepodpořil přesvědčivými důkazy, nebo proto, že tvrdil a prokazoval skutečnosti, které nejsou způsobilé domněnku diskriminace vyvrátit) rozhodne v žalobcův prospěch. Jiná interpretace ustanovení §133a, zejména taková, že by zásadně modifikovalo povinnost důkazní a povinnost tvrzení v průběhu řízení vlastně od jeho zahájení, a to tak, že jeden z účastníků vlastně vůbec důkazní břemeno nenese, by dle mého názoru odporovala principu rovnosti práv účastníků řízení a byla by pravděpodobně neústavní.

K přechodu důkazního břemene dochází podle § 208 odst. 4 služebního zákona i v řízení ve věcech služebního poměru, a to v případě diskriminace na základě pohlaví, národnosti nebo rasy. Občanský soudní řád (§ 26 odst. 3) a zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (§ 35 odst. 4) umožňují, aby účastníka ve věcech ochrany před diskriminací na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku, anebo sexuální orientace zastupovalo sdružení vzniklé na základě zákona č. 83/1990

Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, pokud k jeho činnostem uvedeným ve stanovách patří ochrana před diskriminací. Podobné ustanovení obsahuje také zákon o ochraně spotřebitele (§ 25 odst. 2), podle něhož může podat návrh na zahájení řízení u soudu o zdržení se protiprávního jednání ve věci ochrany práv spotřebitelů a být účastníkem takového řízení sdružení, v jehož stanovách jsou uvedeny tyto cíle.

Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů, v § 49 odst. 1 písm. e) stanoví, že „přestupku proti občanskému soužití se dopustí ten, kdo jinému způsobí újmu pro jeho příslušnost k národnostní menšině nebo pro jeho etnický původ, pro jeho rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, jazyk, víru nebo náboženství, 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 stav manželský nebo rodinný".

3.4. Vybraný případ diskriminace v České republice

Pro představu uvádím jeden konkrétní případ diskriminačního jednání v České republice, které bylo projednáváno soudem. M.Z. žila s dítětem v azylovém domě. V době kdy došlo k incidentu, byla nezaměstnaná, evidovaná na Úřadě práce a hledala zaměstnání. V této souvislosti jí také Úřad práce v H. vystavil doporučení k přijetí na místo pomocné nekvalifikované pracovnice u podnikatelky M.Ř. Ještě téhož dne se M.Z. dostavila do provozovny podnikatelky a zde kontaktovala E.P., která byla na doporučence uvedena jako kontaktní osoba. Ta jí ovšem hned v úvodu rozhovoru sdělila, že Romku nezaměstná. M.Z. se jí snažila přesvědčit a prosila, aby dostala alespoň příležitost. E.P. však trvala na svém a do doporučenky jako důvod nepřijetí vyplnila „romský původ", orazítkovala ji a podepsala.

M.Z. byla tímto jednáním velice ponížena. Obrátila se na Úřad práce a na Policii ČR. Rozhodla se informovat tisk a proto navštívila také redakci regionálních novin. Podle článku „Romský původ důvodem nepřijetí", který pak vyšel v těchto novinách v lednu 2003, měla E.P. na dotaz redaktora uvést: „Jsme soukromou firmou. Provozujeme závodní kuchyni. Proti Romům nic nemám, ale jak to před zákazníky vypadá, když je Romka u výdeje obědů? Někteří Romové jsou pracovití, ale já jsem zde žádného takového neměla. Stačí jim, když jsou zaměstnaní chvíli. Po čase, když mají nárok na sociální dávky, pracovní poměr většinou ukončí".

M.Z. podala proti podnikatelce M.Ř žalobu na ochranu osobnosti. V daném případě jednala E.P. jménem M.Ř., a to bez ohledu na to, že sama po formální stránce zřejmě není zaměstnankyní M.Ř., ale má vlastní živnostenské oprávnění s uvedením téže provozovny. Není proto rozhodné, zda M.Ř. přijala diskriminační zaměstnaneckou politiku nebo zda E.P. jednala v rozporu s jejími pokyny. Je-li zásah způsoben někým, kdo byl použit právnickou nebo fyzickou osobou k plnění její činnosti, postihuje občanskoprávní sankce tuto právnickou nebo fyzickou osobu. V těchto případech se postupuje obdobně jako v případech náhrady škody (§420 odst. 2 občanského zákoníka).

M.Z. byla vystavena méně příznivému odlišnému zacházení pro svůj etnický původ, a to při uplatňování práva na zaměstnání. M.Z. namítala, že vyjádření E.P., která se měla pro tisk vyjádřit, že by na zákazníky nepůsobilo příjemně, kdyby u výdeje obědů byla Romka, a kterým údajně vysvětlovala své jednání s M.Z., bylo navíc způsobilé poškodit lidskou důstojnost M.Z. veřejně. Pro intenzitu tohoto poškození měl význam také náklad tiskoviny, kde bylo toto vyjádření publikováno. Ještě předtím, než se konalo první jednání ve věci, byl mezi stranami uzavřen smír z popudu žalované. Ta se nakonec M.Z. omluvila a zaplatila jí na náhradě nemajetkové újmy 200 tis. Kč.

3.5. Pozitivní diskriminace

Pozitivní diskriminace nebo také afirmativní akce ve svém obecném významu představuje různé programy zaměřené na cílové skupiny za účelem nápravy jejich nerovnoprávnosti. Poprvé byly tyto koncepty použity v americkém právu roku 1935 jako povinnost zaměstnavatele učinit pozitivní opatření k nápravě důsledků předchozích nespravedlivých praktik vůči odborům a zamezit jejich opakování v budoucnosti. "Opatření pozitivní diskriminace lze volně rozdělit na opatření zaměřená na pracovní trh a na opatření s cílem zvýšit účast cílových skupin ve veřejném životě, politice a vzdělávacích institucích" [1]. Cílem je obvykle povzbudit cílové, tzn. znevýhodněné, skupiny ke vstupu do netradičních povolání, vzdělávacích institucí, politiky apod. "Podle nástrojů použitých k dosažení těchto cílů se strategie pozitivní diskriminace dělí na dvě skupiny. Jsou to tzv. měkká opatření, jako např. školení či mediální kampaně propagující myšlenky rovnoprávnosti a na straně druhé skupina tzv. tvrdých reforem, které „příslušnost k určité skupině činí jedním z kritérií nebo jediným kritériem pro přístup k zaměstnání a pozicím vlivu" a zahrnují např. nábor zaměstnanců jednoho pohlaví či kvóty" [1].

V americkém kontextu jsou reformy pozitivní diskriminace vnímány jako reakce na předchozí neúspěšný model antidiskriminační legislativy, která byla spíše reaktivním opatřením založeným na individuálních stížnostech na diskriminační jednání v rámci sociálních norem a institucí, považovaných za poměrně spravedlivě fungující. Oproti tomu opatření pozitivní diskriminace jsou považována za proaktivní, tedy jdoucí vstříc možné diskriminaci aktivní prevencí. Antidiskriminační zákony reagovaly na tzv. přímou diskriminaci, která se často projevuje např. odmítnutím zaměstnat ženu kvůli jejím povinnostem spojeným s péčí o dítě apod. Pokud nastane taková očividně nespravedlivá situace, dojde k intervenci na základě individuální stížnosti u soudu. Je třeba poukázat na limity tohoto mechanismu založeného na individuálních stížnostech vedených u civilních soudů, kde lze jen stěží překonat dichotomii mezi soukromou a veřejnou sférou. Stížnosti proti diskriminaci v rámci osobního řízení s cílem zajistit smír,

pokud možno bez právníků, jsou potenciálně nebezpečné, protože tím, že tato řízení nelze podrobně kontrolovat, zůstávají chráněna před veřejnou zodpovědností a kontrolou. "Avšak diskriminace není (pouze) individuální odchylkou, nastává mimo individuální chování či jednání, takže je spíše strukturálním problémem vetknutým do určitých institucí nebo systémů" [1]. Kromě přímé diskriminace můžeme pozorovat ještě diskriminaci nepřímou. Jestliže jsou strategie pozitivní diskriminace definovány jako napravující nerovnoprávnosti určité cílové skupiny, pak je prvním krokem k jejich implementaci definice nerovnoprávnosti a cílové skupiny. Nerovnoprávnost je často používána paralelně s výrazy jako „útlak" či „diskriminace", avšak každý z těchto termínů s sebou nese odlišné konotace. Hlavním rozdílem mezi diskriminací a útlakem je to, že diskriminace implikuje individuální činy proti osobám. Útisk však počítá se strukturální či systémovou dimenzí nespravedlnosti. Útlak odkazuje ke strukturálnímu fenoménu, který imobilizuje nebo snižuje určitou skupinu, tedy sociální skupinu jako kolektiv lidí odlišný alespoň od jedné další skupiny kulturními formami, praktikami nebo způsobem života.

Aby mohla být pozitivní diskriminace použita, musí být také definována určitá cílová skupina, což vyžaduje nalezení společných rysů mezi jejími členy. Tato skupina je pak viděna jako problém, který musí být vyřešen a skupině musí být poskytnuty určité služby. Přirozeně pak může tento přístup vyvolat dojem, že tato cílová skupina získává něco navíc, něco, co by si normálně nezasloužila, a proto bude pravděpodobně v něčem méněcenná. Tento proces nálepkování vede ke vzniku kategorie „Druhého", „Jiného", což v první řadě zjednodušuje celou skupinu a snižuje životní realitu jednotlivých členů této skupiny a v řadě druhé vede k viktimizaci. Členové cílové skupiny si mohou přisvojit identitu oběti a majoritní skupina může pociťovat negativní emoce a vztahy k členům cílové skupiny a útočit na ně. Pozitivní diskriminace vyžaduje kategorizaci, ale často se zapomíná, že ne všichni lidé, kteří z určitého důvodu spadají do dané cílové skupiny, budou spokojeni s identitou, která je jim tímto připsána.

Carol Bacchi v [1] nazývá "strategiepozitivní diskriminace" inkorporačními politikami. Souhlasím s v publikaci uvedeným tvrzením, že inkorporační politika velmi často znamená pouze „přidání členů cílové skupiny bez zamíchání", protože strategie pozitivní diskriminace v podstatě pouze „přidávají" členy cílové skupiny početně do již existujících struktur bez toho, aniž by byl změněn alespoň jeden jediný prvek těchto struktur. Podle Bacchi v [1] má inkorporační politika několik limitů, přičemž mezi ty zásadní patří skutečnost, že tato politika: a) zapojuje členy cílové skupiny do existujících institucionálních režimů bez uvědomění si potřeby jejich změny, b) zapojuje členy cílové skupiny do existujících institucionálních režimů za účelem jejich další stabilizace.

V důsledku toho se může stát, že ačkoliv je definována cílová skupina, tj. příjemce strategií pozitivní diskriminace, dojde spíše k delegitimizaci nároků kladených touto cílovou skupinou. Jestliže jsou určité osoby začleněny do cílové skupiny a jejich požadavky opatřeny nálepkou speciální (např. ženská otázka), může být eliminována přítomnost této skupiny v širším prostředí, např. na politické scéně. „Přidaní" členové cílové skupiny pak fungují v rámci daného systému bez větší záruky, že pouhá jejich přítomnost přinese jakoukoliv změnu do této struktury. Dalším chybným předpokladem pozitivní diskriminace je podle mého názoru představa, že členové cílové skupiny jsou skupinou, která si přeje být zahrnuta do existujících struktur. "Srovnání startovních pozic" se považuje za možné řešení k dosažení rovnoprávnosti. Idea předpokládá, že pokud budou stejná pravidla použita již od počátku pro všechny, spravedlnosti a rovnosti bude dosaženo. Argument o rovných startovních pozicích totiž předpokládá, že na stejné startovní čáře stojí např. ženy zároveň s muži, avšak za mužských podmínek a v mužském závodu.

Směrnice ES i mezinárodní úmluvy o lidských právech a základních svobodách umožňují provádění tzv. pozitivních opatření. Pozitivní opatření jsou v českém právním řádu podrobněji upravena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V ostatních oblastech chybí vymezení

právního rámce pro jejich využívání, který by jednoznačně stanovil podmínky, za nichž je rozdílné zacházení, tedy provádění pozitivních opatření, zákonné z důvodu předcházení nebo vyrovnání nevýhod. Podle § 16 odst. 3 zákoníku práce a § 4 odst. 3 zákona o zaměstnanosti „se za diskriminaci nepovažují případy, kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze zaměstnání, které by měla osoba vykonávat a který představuje pro výkon tohoto zaměstnání podstatný a rozhodující požadavek". Podle § 16 odst. 3, věta druhá zákoníku práce se za diskriminaci nepovažují také „dočasná opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímaní fyzických osob do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě zaměstnanců a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele". Podle § 4 odst. 4 zákona o zaměstnanosti se za diskriminaci „nepovažují opatření, jejichž cílem je předcházení nevýhod, které vyplývají z příslušnosti osoby ke skupině vymezené některým z diskriminačních důvodů, jakož i opatření přijímaná na podporu a dosažení rovného zacházení s muži i ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce".

Na druhou stranu jsou zde též politicky motivovaní kritici, kteří hlásají, že pozitivní opatření (afirmativní akce) vyvolávají vyrovnané výsledky, což je pro některé kultury vyznávající laissez-faire prokletím. Lze asi souhlasit s tím, že pozitivní opatření dává znevýhodněným skupinám šanci získat zkušenost a předvést se, ale současně se jim obnovuje pocit, že se jim podstatně nedostává úspěchu v zaměstnání a že speciální pomoc budou potřebovat trvale.

Další námitkou vůči pozitivním akcím, jež získala publicitu počátkem devadesátých let, byl rozsudek ESD ve věci Kalanke v. Svobodné hansovní město Brémy. Bylo to poprvé, kdy byl ESD požádán o to, aby rozhodl, zda národní předpisy dovolující pozitivní akce pro ženy jsou slučitelné s čl. 2(4) směrnice o rovném zacházení. V rozsudku ve věci Kalanke v. Svobodné

hansovní město Brémy vyjádřil ESD názor, že zákon, který stanoví pro případy náboru a povyšování v těch oblastech státního sektoru, kde jsou ženy nedostatečně zastoupeny povinnost upřednostnit osoby ženského pohlaví před muži se stejnou kvalifikací, jde za rámec podpory rovných příležitostí a překračuje hranice vyjímek dle článku 2, více viz kapitola 3.2.11..

ESD vydal, ale i „protichůdný" rozsudek týkající se pozitivních akcí a to ve věci H. Marschall v. země Severní Vestfálsko. Rozhodnutí Soudu bylo tehdy dychtivě očekáváno, neboť na rozdíl od rozhodnutí ve věci Kalanke, příslušný národní předpis obsahoval ustanovení (zákonnou výjimku), podle které mohou specifické důvody převážit ve prospěch druhého (mužského) kandidáta. ESD rozhodl, že čl. 2(1) a (4) směrnice takové pravidlo nevylučuje, za předpokladu, že „v každém jednotlivém případě toto pravidlo zaručí stejně kvalifikovaným mužským kandidátům jako jsou ženské kandidátky, že jejich kandidatura bude posuzována objektivně se zřetelem ke všem měřítkům kandidátů a pokud jedno nebo více měřítek, (která však nejsou diskriminační vůči ženským kandidátkám) nezvrátí rovnováhu ve prospěch mužského kandidáta, bude přednost dána ženám". Více viz kapitola 3.2.12..

Navzdory šedesát let starým protikladným názorům, „protikladným" rozhodnutím ESD, vlády pokračují v legislativních úpravách pozitivních opatření ve prospěch znevýhodněných skupin (nejčastěji popsaných jako trpící předchozí diskriminací na základě rasy, barvy pleti, pohlaví nebo zdravotního postižení) v oblasti zaměstnanosti. Více než 20 zemí přijalo zvláštní zákony opravňující k provádění pozitivních opatření v oblasti zaměstnávání, a to na bázi rasové, na bázi příslušnosti k pohlaví nebo zdravotního stavu, mnoho dalších zemí to umožňuje. V některých zemích je tento koncept stejně dobře akceptovatelný i v boji proti diskriminaci na základě pohlaví.

3.6. Exkurz - Antidiskriminační zákon

Právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací je v právním řádu České republiky považováno za právo nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné, jedná se o základní lidské právo, kterému je právním řádem poskytována ochrana. Výjimka z práva na rovné zacházení může být stanovena pouze zákonem a v souladu s mezinárodními úmluvami o lidských právech a svobodách.

Ze zhodnocení stávající právní úpravy vyplývá, že úprava práva na rovné zacházení a ochranu před diskriminací v českém právním řádu vykazuje určité nedostatky, a to zejména v některých oblastech (např. vzdělávání, služby, bydlení, zdravotnictví, povolání), takže je nutno provést změny za účelem zajištění jeho souladu s právem ES. Když se v polovině 90. let zvažovalo, jakým způsobem bude do českého právního řádu implementována směrnice týkající se rovného zacházení, vycházelo se z tehdy existující směrnice č. 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky a směrnice č. 86/613/EHS o uplatnění principu rovného zacházení s muži a ženami zapojenými do činnosti, včetně zemědělství, samostatné výdělečné činnosti a o ochraně samostatně výdělečně činných žen v těhotenství a mateřství. V roce 2002 přijala Evropská Unie směrnici č. 2002/73/ES, kterou se měnila směrnice č. 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky. Jak vyplývá z názvů směrnic, vztahují se jen na rovné zacházení mezi muži a ženami. Vzhledem k tomu, že jsou uvedené směrnice úzce omezeny jen na oblast zaměstnání a povolání, tedy na užší okruh právních předpisů, byla k zajištění jejich implementace zvolena cesta novelizace stávajících pracovněprávních předpisů. Přestože v souvislosti s implementací těchto směrnic došlo jen k dílčí novelizaci několika zákonů, nepodařilo se zajistit jednotnost úpravy ochrany před diskriminací. Jednotlivé právní předpisy tak

poskytují obětem diskriminace rozdílný standard ochrany podle toho, v jakém právním vztahu k diskriminaci došlo.

V roce 2000 přijala Evropská Unie dvě významné směrnice upravující rovné zacházení a ochranu před diskriminací. První je směrnice č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, a obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Druhou je směrnice č. 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ (dále jen „rasová směrnice"). Rasová směrnice zcela zásadním způsobem rozšířila okruh právních vztahů, v nichž je Česká republika povinna výslovně stanovit rovné zacházení a boj s diskriminací (zaměstnání, samostatná výdělečná činnost, odborné poradenství, odborné vzdělávání, rekvalifikace, členství a účast v organizaci pracovníků nebo zaměstnavatelů, sociální ochrana včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče; sociální výhody; vzdělání; přístup ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti včetně bydlení, a jejich poskytování). Z tohoto důvodu se před zahájením přípravy návrhu zvažovalo, zda pokračovat v nastoupeném směru, tedy novelizovat stávající předpisy, nebo přijmout nový zákon. Po pečlivém vyhodnocení byla nakonec zvolena varianta druhá, tedy příprava nového jednotného antidiskriminačního zákona, a to především z následujících důvodů:

- Vzhledem k tomu, že se nepodařilo zajistit pro oběti diskriminace stejnou míru ochrany při dosavadní novelizaci několika málo zákonů, nelze předpokládat, že by tomu tak bylo v případě novelizace většího počtu zákonů, navíc z různých právních odvětví. Pro efektivní zajišťování práva na rovné zacházení a ochranu před diskriminací tak bude jednotný zákon daleko přehlednější a snadněji zajistí stejný standard ochrany pro všechny oběti diskriminace bez ohledu na to, z jakého důvodu a v jakém právním vztahu k diskriminaci došlo.

• Další, neméně důležitý důvod pro přípravu jednotného zákona je argument legislativně-technický. K zajištění implementace uvedených směrnic, zejména rasové směrnice, by bylo třeba novelizovat velké množství právních předpisů. Každý z těchto novelizovaných předpisů by patrně obsahoval poměrně rozsáhlou a přitom obdobnou - obecnou část.

• Třetí argument počítá s dalším vývojem legislativy (zejména Evropských společenství). Zvolená varianta nového jednotného zákona tak umožní vyhnout se novelizaci mnoha zákonů nejen nyní, ale i v budoucnu. Pokud budou v budoucnosti novelizovány implementované směrnice týkající se rovného zacházení nebo budou přijaty nové, nebude nutné opětovně novelizovat několik desítek zákonů, ale postačí novelizace jednoho antidiskriminačního zákona.

Připravovaný zákon by měl být komplexní úpravou a měl by upravovat právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací v oblasti zaměstnání, přístupu k zaměstnání a povolání, samostatné výdělečné činnosti, odbornému vzdělávání, poradenství a rekvalifikaci, členství a účasti v organizacích pracovníků nebo zaměstnavatelů, sociální ochrany včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociálních výhod, vzdělání a přístupu ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti, včetně bydlení. Navrhovaný zákon by měl upravovat právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací z důvodů rasy nebo etnického původu, pohlaví, sexuální orientace, věku, nepříznivého zdravotního stavu, náboženství či víry, jazyka, politického aj. smýšlení, národnosti, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu, povinností k rodině nebo jiného postavení a povinnosti fyzických a právnických osob při jejich zajišťování.

V souladu s požadavky vyplývajícími z příslušných směrnic ES je záměrem navrhovaného zákona také určení instituce, jež bude působit v oblasti rovného zacházení a ochrany před diskriminací. Navrhovaná instituce by měla zajišťovat

mediaci, zprostředkovávat právní pomoc ve věcech ochrany před diskriminací, vydávat doporučení a stanoviska, provádět nezávislý výzkum a poskytovat informace veřejnosti.

Antidiskriminační zákon není stále součástí našeho právního řádu, k dnešnímu dni byly k dispozici již dva návrhy. A to návrh v podobě schválené Poslaneckou sněmovnou dne 7.12.2005 a návrh antidiskriminačního zákona v podobě schválené vládou 1.12.2004. Oba návrhy se skládali ze 3 částí. Část I Obecná ustanovení, Část II Právní prostředky ochrany před diskriminací, Část III Přechodná a závěrečná ustanovení. Vládní návrh měl 20 paragrafů, návrh schválený poslaneckou sněmovnou 18 paragrafů. V současné době prochází legislativním procesem nový návrh antidiskriminačního zákona, který byl rozeslán do meziresortního připomínkového řízení dne 9.2. 2007. Jeho přijetím poslaneckou sněmovnou by došlo konečně ke splnění transpozičních povinností.

4. Závěr

V rámci svojí diplomové práce jsem si kladl postupně několik cílů. Úvodem jsem stručně popsal sociálně-ekonomické aspekty zaměstnávání znevýhodněných skupin v České republice. Dále jsem se zabýval vymezením a charakteristikou pojmu diskriminace a jejích forem v společenských souvislostech. Jádrem práce bylo zmapování hlavních směrů právní úpravy ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích. V práci jsem se rovněž věnoval historickému pronikání ochrany před diskriminačním chováním a jednáním do pracovního práva České republiky. V závěru práce jsem pojednával o antidiskriminačním zákonu resp. o jeho neexistenci a možných důsledcích s tím spojených.

Povinnost zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací, tak jak vyplývá z práva ES, se vztahuje na velké množství právních vztahů. Jde o právní vztahy v oblasti zaměstnání, přístupu k zaměstnání a povolání, samostatné výdělečné činnosti, odbornému vzdělávání, poradenství a rekvalifikaci, členství a účasti v organizacích pracovníků nebo zaměstnavatelů, sociální ochrany včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociálních výhod, vzdělání a přístupu ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti, a bydlení. Z práva ES vyplývá povinnost zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací z důvodů pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace.

Domnívám se, platný právní stav v danou chvíli nesplňuje požadavky na zajištění rovného zacházení a ochrany před diskriminací, obsažené především v sekundárním právu ES. Podle požadavků práva ES má právní řád každého členského státu EU zajišťovat ochranu před diskriminací tím, že ve svých právních předpisech nejen zakáže diskriminaci, ale i vymezí pojmový aparát (tj. definice přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování), vymezí pozitivní opatření a zakotví nástroje právní ochrany před diskriminací. S výjimkou pracovněprávních předpisů upravujících závislou

práci (zákoník práce, zákon o zaměstnanosti a zákon o služebních poměrech příslušníků ozbrojených sborů) toto příslušné právní předpisy obsahují zcela nedostatečně nebo vůbec. Dokonce si myslím, že po nabytí účinnosti zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, došlo v úpravě ochrany proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích ke kroku zpět, úprava zakotvená v zákoníku práce je pouze dílčí. Kromě pracovněprávních vztahů a přístupu k zaměstnání je tak nezbytné výše uvedené promítnout i do dalších oblastí, zejména samostatné výdělečné činnosti, sociální ochrany včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, vzdělání a přístupu ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti a bydlení.

Zákaz diskriminace obsažený v čl. 3 Listiny neumožňuje efektivní zajištění práva na rovné zacházení a ochranu před diskriminací v praxi. Listina stanoví obecný zákaz diskriminace, ale již nedefinuje pojmy spojené s právem na rovné zacházení a ochranou před diskriminací a nestanoví, čeho se mohou oběti diskriminace domáhat (např. právo domáhat se upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminace, přiměřeného zadostiučinění).

Antidiskriminační ustanovení obsažená v zákoníku práce a v zákoně o zaměstnanosti se vztahují také na služební poměry příslušníků bezpečnostních sborů, pracovní poměry státních zástupců a právních čekatelů, justičních čekatelů a přiměřeně se také použijí na pracovní vztahy soudců. Za zaměstnání podle směrnic je však považována také práce zastupitelů, poslanců, senátorů, výkon civilní služby i práce vězňů. Právní předpisy upravující zaměstnání uvedených osob však žádná ustanovení na ochranu před diskriminací neobsahují.

V oblasti povolání, která představuje veškerou výdělečnou činnost, která není závislou činností, není povinnost zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací upravena vůbec. Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (dále jen „živnostenský zákon"), ve znění pozdějších předpisů, jež upravuje podmínky živnostenského podnikání a kontrolu nad jejich dodržováním žádná

antidiskriminační ustanovení neobsahuje. Antidiskriminační ustanovení nejsou obsažena ani v právních předpisech upravujících stavovské organizace, kdy členství v těchto organizacích je podmínkou pro výkon určitého povolání, např. zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 220/1991 Sb., o České lékařské komoře, České stomatologické komoře a České lékárnické komoře, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o platu pouze výslovně zakotvuje, že mužům a ženám přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat, obecnou povinnost rovného odměňování však již nezakotvuje.

Směrnice upravující zásadu rovného zacházení definují pojmy, jež se vztahují k povinnosti zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací. V českém právním řádu jsou uvedené pojmy definovány zcela nedostatečně. Definice přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuálního obtěžování jsou definovány pouze v zákoně o zaměstnanosti a zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Zákon o vojácích z povolání a služební zákon definují uvedené pojmy nedostatečně, zákoník práce odkazuje na zvláštní právní předpis, který bohužel neexistuje. Ostatní právní předpisy upravující vztahy, v nichž je nutné rovné zacházení a ochranu před diskriminací výslovně stanovit (právní předpisy v oblasti sociální ochrany včetně sociálního zabezpečení, sociálních výhod, zdravotní péče, vzdělání, přístupu ke zboží a službám a bydlení), uvedené pojmy nedefinují.

Ze směrnic ES vyplývá povinnost zajistit zákaz postihu nebo znevýhodňování za to, že se diskriminovaná osoba domáhá svých práv tzv. zákaz pronásledování. Směrnice ES i mezinárodní úmluvy o lidských právech a základních svobodách, umožňují rovněž provádění tzv. pozitivních opatření. Pozitivní opatření jsou v

českém právním řádu podrobněji upravena v zákoníku práce a v zákoně o zaměstnanosti. V ostatních oblastech chybí vymezení právního rámce pro jejich využívání, který by jednoznačně stanovil podmínky, za nichž je rozdílné zacházení, tedy provádění pozitivních opatření, zákonné z důvodu předcházení nebo vyrovnání nevýhod. Ze směrnic ES vyplývá v případě porušení práva na rovné zacházení a ochranu před diskriminací povinnost zajistit oběti takového jednání efektivní ochranu. Zákon o zaměstnanosti a služební zákon upravují právo oběti diskriminačního jednání domáhat se upuštění od jednání a odstranění důsledků nežádoucího jednání, případně náhrady nemajetkové újmy v penězích, a to v případě diskriminace ze všech v těchto zákonech uvedených diskriminačních důvodů. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů přiznává oběti diskriminace právo domáhat se upuštění od porušování, odstranění jeho důsledků a přiměřeného zadostiučinění. Zákon o vojácích z povolání přiznává oběti diskriminace právo domáhat se upuštění od diskriminačního jednání a odstranění důsledků tohoto jednání, nepřiznává jí však právo domáhat se zadostiučinění, případně náhrady nemajetkové újmy v penězích.

Pokud dojde k porušení práva na rovné zacházení a ochranu před diskriminací ve vztazích, na něž se nevztahuje zákoník práce, služební zákon, zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ani zákon o vojácích z povolání, může se oběť diskriminačního jednání domáhat ochrany podle občanského zákoníku. Občanský zákoník umožňuje, aby se oběť diskriminace prostřednictvím žaloby na ochranu osobnosti domáhala upuštění od neoprávněných zásahů do svého práva, odstranění následků těchto zásahů, přiměřeného zadostiučinění, případně náhrady nemajetkové újmy v penězích. Žaloba na ochranu osobnosti však nepředstavuje soudní ochranu proti porušení práva na rovné zacházení a ochranu před diskriminací, ale soudní ochranu pouze proti takovým projevům, které je možno ochraně osobnosti podřadit. Ustanovení o ochraně osobnosti tak není možné použít v případě, že diskriminačním jednáním nedošlo k neoprávněnému zásahu do osobnostních

práv oběti diskriminace. V praxi se jedná zejména o obtěžování nebo nepřímou diskriminaci. V těchto případech většinou dochází k prezentaci diskriminačních postojů obecně, která nejsou ve vztahu k jakékoli konkrétní fyzické osobě, a nemohou se tak objektivně dotknout její osobnosti v tom rozsahu, v němž jsou chráněna osobnostní práva podle ustanovení § 11 občanského zákoníku.

Podle zákona o přestupcích může sice být diskriminující osobě ve správním řízení uložena pokuta za přestupek proti občanskému soužití, avšak oběť diskriminace je účastníkem přestupkového řízení, pouze pokud jde o projednávání náhrady majetkové škody způsobené tímto přestupkem. Diskriminačním jednáním je však majetková škoda způsobena jen málokdy, většinou dochází k újmě nemajetkové.

Přechod důkazního břemene podle zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu ulehčil oběti diskriminačního jednání důkazní situaci, neboť tvrdí-li, že byla přímo nebo nepřímo diskriminována, má to soud ve stanovených případech za prokázané, pokud v řízení nevyjde najevo opak. Ani současný stav však nelze považovat za vyhovující, protože přechod důkazního břemene je v případě diskriminace z důvodu pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace omezen pouze na věci pracovní. Nevztahuje se tak na uchazeče o zaměstnání, to znamená na situace, kdy v oblasti pracovního práva dochází k diskriminačnímu jednání nejčastěji. V případě diskriminace z důvodu rasového nebo etnického původu se užije přechodu důkazního břemene, pokud k diskriminaci došlo ve věcech poskytování zdravotní a sociální péče, přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství v profesních a zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb. Také služební zákon upravuje v řízení ve věcech služebního poměru přechod důkazního břemene, avšak pouze v případě diskriminace na základě pohlaví, národnosti nebo rasy. V případě diskriminace z jiných důvodů bude muset oběť

diskriminačního jednání tuto skutečnost i nadále dokazovat. Naopak zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, žádná ustanovení o přechodu důkazního břemene neobsahuje.

Česká republika je podle směrnic ES povinna pověřit určitou instituci podporou rovného zacházení, která bude zajišťovat poskytování nezávislé pomoci obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodu diskriminace, připravovat nezávislé studie týkající se diskriminace, zveřejňovat nezávislé zprávy a podávat doporučení k jakékoli otázce související s diskriminací. V platném právním řádu neexistuje žádná instituce, která by byla těmito úkoly pověřena a byla by schopna efektivně zajišťovat rovné zacházení a boj s diskriminací v souladu se směrnicemi ES. V oblasti rovného zacházení a boje s diskriminací působí soudy, úřady práce. Ve velmi omezené míře pak může v této oblasti působit veřejný ochránce práv. Mohou se v ní angažovat též nestátní subjekty (sdružení).

Soudy rozhodují o právech a povinnostech, ale z pochopitelných systémových důvodů nemohou vykonávat žádnou z výše uvedených činností (poskytování právní pomoci, příprava nezávislých studií atd.). Úřady práce provádějí kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů a předpisů na úseku zaměstnanosti. V případě porušení zákazu diskriminace mohou pouze uložit sankci zaměstnavateli, avšak nemohou přiznat oběti diskriminace nárok na zadostiučinění, případně nárok na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Neposkytují nezávislou pomoc obětem diskriminace, což jim vzhledem k jejich charakteru správních úřadů nepřísluší. Veřejný ochránce práv působí na ochranu osob před jednáním úřadů a dalších institucí, pokud je v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a dobré správy. Zabývá se tak pouze podáními, jež směřují vůči úřadům vymezeným v zákoně o veřejném ochránci práv. Nemůže se zabývat podáními směřujícími vůči soukromoprávním subjektům, případně vůči úřadům, na něž se ze zákona jeho působnost nevztahuje. Vzhledem k tomu, že v praxi dochází velmi často k diskriminačnímu

jednání právě ze strany soukromoprávních subjektů, nemůže veřejný ochránce práv zajistit obětem diskriminačního jednání dostatečnou ochranu ani pomoc. Působnost veřejného ochránce práv nezahrnuje právní poradenství stěžovatelům, nepřísluší mu rovněž připravovat nezávislé studie a zprávy na poli diskriminace. Podle občanského soudního řádu, soudního řádu správního a zákona o ochraně spotřebitele mohou účastníka ve věcech ochrany před diskriminací zastupovat sdružení vzniklá na základě zákona o sdružování občanů, pokud k jeho činnostem uvedeným ve stanovách ochrana před diskriminací patří. Zákon o ochraně spotřebitele umožňuje takovémuto sdružení podat návrh na zahájení řízení u soudu o zdržení se protiprávního jednání ve věci ochrany práv spotřebitelů a být účastníkem takového řízení. Občanská sdružení, která mohou poskytovat obětem diskriminace pomoc, jsou však jako nestátní neziskové organizace závislá na finančních příspěvcích státu nebo dalších subjektů z České republiky i zahraničí. Není tak zaručena kontinuita jejich fungování, a tedy ani poskytování pomoci obětem diskriminace.

Samostatnou kapitolou by mohla být role odborových organizací. Odborové organizace, hájící zájmy zaměstnanců, hrají poměrně významnou roli v systému odměňování u jednotlivých větších zaměstnavatelů. Dle mého názoru by se odborové organizace mohly důrazněji zapojit do vytváření systému hodnocení prací jako prací stejných či stejné hodnoty u jednotlivých zaměstnavatelů, neboť mají k dispozici všechny potřebné informace relevantní pro tuto činnost. Takto vypracované systémy hodnocení lze poté zahrnout do kolektivních smluv, což povede k důslednějšímu dodržování právních předpisů v této oblasti a omezování diskriminace v pracovněprávních vztazích.

Právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací je v právním řádu České republiky považováno za právo nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné, jedná se o základní lidské právo, kterému je právním řádem poskytována ochrana. Výjimka z práva na rovné zacházení může být stanovena pouze zákonem a v souladu s mezinárodními úmluvami o lidských právech a

svobodách. Bohužel antidiskriminační zákon, který by umožňoval důslednou ochranu těchto práv není stále součástí našeho právního řádu, čímž nejsou splněny transpoziční povinnosti České republiky. Je nutné, aby v brzké době byl tento antidiskriminační zákon poslaneckou sněmovnou schválen. Tento zákon by měl upravovat právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací v oblasti zaměstnání, přístupu k zaměstnání a povolání, samostatné výdělečné činnosti, odborném vzdělávání, poradenství a rekvalifikaci, členství a účasti v organizacích pracovníků nebo zaměstnavatelů, sociální ochrany včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociálních výhod, vzdělání a přístupu ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti, včetně bydlení a dále by měl upravovat právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací z důvodů rasy nebo etnického původu, pohlaví, sexuální orientace, věku, nepříznivého zdravotního stavu, náboženství či víry, jazyka, politického aj. smýšlení, národnosti, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu, povinností k rodině nebo jiného postavení a povinnosti fyzických a právnických osob při jejich zajišťování.

5. Bibliografie

5.1. Seznam použité literatury

[1] Bacchi, L. C.: The Politics of Affirmative action. Women, Equality and Category Politics. SAGE Publications, London 1996.
[2] Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. C.H.Beck, Praha 2004, 2. vydání.
[3] Bočanová, Z.: Rovné příležitosti v praxi. http://rovneprilezitosti.ecn.cz
[4] Bognárová, V.: Novelizace zákoníku práce v roce 2004. Právo a zaměstnání 4/2004.
[5] Čermáková, M., Křížková, A.: Profese ženy a rodinné soužití – rozdíly v názorech českých mužů a žen dvou věkových kategorií na roli ženy. Masarykova univerzita v Brně a Sociologický ústav AV ČR, Brno 2003.
[6] Evropská komise: Memorandum o stejné odměně za práci stejné hodnoty, KOM(94) 6 v konečném znění. Lucemburk, 1994.
[7] Festová, J.: Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním. NÚOV, Praha 2006.
[8] Fischlová, D.: Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen. VÚSP, 2002.
[9] Fischlová, D.: Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů. VÚPSV, Praha 2005.
[10] Fuchs, M.: Rovné příležitosti pro muže a ženy. Sociální politika č. 3 a 11/1998.
[11] Fuchs, M.: Rovné zacházení pro muže a ženy v zaměstnání. Sociální politika č. 10/1998.
[12] Gabal Analysis & Consulting: Analýza sociálně vyloučených romských lokalit a absorpční kapacity subjektů působících v této oblasti. Praha 2006.
[13] Grimshaw, D., Rubery, J.: The adjusted gender pay gap: a critical appraissal of standard decomposition techniques. UMIST, Manchester 2002.
[14] Group of specialists on gender mainstreaming: Gender Mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Council of Europe, Strasbourg 1998.
[15] Hartl, J.: Současná situace a 50+. Demografický vývoj, Poznatky sociologických průzkumů. STEM, Praha 2006.
[16] Havelková, B.: Diskriminace žen v odměňování, in Právo a zaměstnání 12/2004, str. 1-9.
[17] Lisá, B.: K podpoře rovnosti příležitostí mužů a žen v EU. Sociální politika, 5/2001.
[18] Evropská Rada: Národní Lisabonský program 2005-2008 (Národní Program Reforem České Republiky. Praha 2005.
[19] OECD Changing Labour Market and gender Equality: Role of Policy, Women´s Pay in a Changing Labour Market. DELSA/ELSA/LMG 1998.

[20] Prejzová, K.: Vláda podpoří regiony s nejvyšší nezaměstnaností. MPSV, Praha 2004.
[21] Radvanová S., Štangová V., Císařová D., Koubová E., Hýbnerová S.: Právní postavení žen v České republice. AUC Iuridica, 42, 1996.
[22] Štangová V.: K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené. Právo a zaměstnání č.6/2001.
[23] Štangová V.: K připravované nove zákoníku práce. Právo a zaměstnání č. 3-4/2000.
[24] Štangová V.: Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení. Právnická fakulta UK, AUC Iuridica, č.3/1987.
[25] Tröster, P. a kol.: Souhrnná zpráva ke studii vypracované v rámci programu Phare „Approximation of Legislation". Praha 1996.
[26] Vyhlídal, J., Mareš, P.: Měnící se rizika a šance na trhu práce. VÚPSV, Praha 2006.

5.2. Seznam odkazů na použité www stránky

(1) Česká verze stránek evropské komise, základní informace, odkazy na další instituce. Dostupný z www: <http://www.evropska-unie.cz>.

(2) Databáze rozsudků Evropského soudního dvora, vyhledávací formuláře. Dostupný z www: <http://www.curia.eu.int>.

(3) Přehled vybraných případů týkajících se diskriminace na základě pohlaví Evropského soudního dvora, Evropského soudu pro lidská práva a Výboru pro lidská práva OSN. Dostupný z www: <http://kluci.cz/do-gender/judikatura.phtml>.

(4) Komplexní statistiky týkající se trhu práce v EU. Dostupný z www: <http://epp.eurostat.cec.eu>.

(5) Stránky britské komise pro rasovou rovnost, problematika především rasové diskriminace. Dostupný z www: <http://www.cre.gov.uk>.

(6) Stránky Českého statistického úřadu, statistické údaje týkající nejenom zaměstnanosti v ČR. Dostupný z www: <http://www.czso.cz>.

(7) Stránky Ministerstva práce sociálních věcí. Dostupný z www: <http://www.mpsv.cz>.

(8) Stránky pojednávající o různých formách diskriminace a boji proti nim. Dostupný z www: <http://www.diskriminace.cz>.

(9) Stránky výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, analýzy a statistiky týkající se pracovního trhu. Dostupný z www: <http://www.vupsv.cz>.

(10) Z výzkumu agentury STEM. 21. 4. 2006. Dostupný z www: <http://www.kariera.iHNed.cz>.

(11) Ženy a muži v datech, ČSÚ. Dostupný z www: <http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf>.

5.3. Seznam citovaných zákonů a směrnic

Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 220/1991 Sb., o České lékařské komoře, České stomatologické komoře a České lékárnické komoře, ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (dále jen „živnostenský zákon"), ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost. v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky – neplatný.
Zákon č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti, ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.
Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 154/1994 Sb., o bezpečnostní informační službě, ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 167/1999 Sb., kterým se měnil zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv.
Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
Zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti, ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin a o změně některých zákonů.
Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní.
Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech.
Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.
Zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů
Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti , ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění.

Návrh zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, tedy tzv. Antidiskriminační zákon

Směrnice Rady č. 75/117/EHS, o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy.

Směrnice Rady č. 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky.

Směrnice Rady 79/7/EHS o progresivní implementaci principu rovného zacházení s muži a ženami v záležitostech sociálního zabezpečení.

Směrnice Rady č. 86/613/EHS o uplatnění principu rovného zacházení s muži a ženami samostatně výdělečně činnými , včetně zemědělství a o ochraně samostatně výdělečně činných žen v těhotenství a mateřství.

Směrnici Rady č. 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace pohlaví.

Směrnice Rady č. 2000/43/ES, o rasové rovnosti.

Směrnice Rady č. 2000/78/ES zakládající obecný rámec rovného zacházení v zaměstnání a povolání.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady č. 76/207/EHS, o realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, postup v zaměstnání a pracovní podmínky.