

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Právní úprava rovnosti mužů a žen
v českém a německém pracovním právu**

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Věra Štangová, CSc.

Autor diplomové práce:

Jana Andrášová

Září 2007

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

Týmto ďakujem JUDr. Věře Štangovej, CSc. za trpezlivé a prínosné vedenie pri vypracovaní tejto diplomovej práce.

Andriášová

Obsah

	Str.
Úvod	6
1 Právna úprava zásady rovnosti mužov a žien v komunitárnom práve	8
1.1 Primárne právo	8
1.1.1 Význam článku 141 Zmluvy o založení ES	11
1.1.2 Priamy účinok článku 141 Zmluvy o založení ES	12
1.1.3 Priama a nepriama diskriminácia pri aplikácii článku 141 Zmluvy o založení ES	13
1.1.4 Vymedzenie pojmu „odmena“ pre účely článku 141 ods. 2 Zmluvy o založení ES	17
1.2 Sekundárne právo	19
2 Zákaz diskriminácie z dôvodu pohlavia v pracovnom práve	22
2.1 Zásada rovnakej odmeny	22
2.1.1 Rovnaká práca a práca rovnakej hodnoty	23
2.1.2 Kritérium „porovnateľnej situácie“	24
2.1.3 Systém kvalifikácie zamestnaní	26
2.1.4 Zásada rovnakej odmeny – zhrnutie	27
2.2 Zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veci zamestnanosti	28
2.2.1 Priama a nepriama diskriminácia na základe pohlavia	30
2.2.2 Prístup k zamestnaniu	31
2.2.3 Pracovné podmienky a skončenie pracovného pomeru	33
2.2.4 Výnimky zo zásady diskriminácie	35
2.2.4.1 Rozdielne zaobchádzanie ako nevyhnutný predpoklad pracovnej činnosti	35
2.2.4.2 Rozdielne zaobchádzanie z dôvodu tehotenstva a materstva	36
2.2.4.3 Pozitívne opatrenia	37
2.2.5 Zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veci zamestnanosti - záver	38

3	Právna ochrana pred diskrimináciou na základe pohlavia	40
4	Právna úprava rovnosti mužov a žien v právnom poriadku Českej republiky	42
4.1	Listina základných práv a slobôd, Ústava ČR	42
4.2	Právna úprava na úrovni zákona	43
4.2.1	Zákoník práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů	44
4.2.1.1	Zásada rovnakého zaobchádzania	44
4.2.1.2	Výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania	46
4.2.1.3	Rovnosť v odmeňovaní	48
4.2.1.4	Právna ochrana pred diskrimináciou v pracovnoprávných vzťahoch	49
4.2.2	Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů	50
4.3	Právna úprava de lege ferenda	51
5	Právna úprava zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v Nemeckej Spolkovej republike	54
5.1	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	55
5.1.1	Výnimky zo všeobecného zákazu znevýhodňovania	56
5.1.2	Osobná pôsobnosť zákona	57
5.1.3	Vecná pôsobnosť zákona	57
5.1.4	Druhy znevýhodňovania	59
5.1.5	Povinnosti zamestnávateľa	60
5.1.6	Dôkazné bremeno	61
5.2	Antidiskriminačný úrad	62
5.3	Právna úprava v Nemeckej Spolkovej republike - zhrnutie	63
6	Medzinárodné dokumenty	64
7	Záver	68
8	Zoznam literatúry	70

Úvod

Rovnosť mužov a žien¹ v pracovnoprávnych vzťahoch a judikatúra Európskeho súdneho dvora je téma, ktorá od nepamäti bola, je a asi aj vždy bude aktuálna. Znevýhodňovanie na základe pohlavia a diskriminácia v pracovnoprávnych vzťahoch predstavujú výrazný celospoločenský problém.

„Podstatou teórie rovnosti mužov a žien je právo na rovnakú mieru príležitostí dosiahnuť životného uspokojenia, ktoré býva spravidla u mužov a žien predstavované preferenciou odlišných životných hodnôt. Základnými predpokladmi dosiahnutia rovnakej miery životného uspokojenia je predovšetkým možnosť rovnakého prístupu mužov a žien k zdrojom verejných financií, k zdrojom verejnej moci, resp. k zodpovednosti za jej výkon, rovnakého prístupu vzdelaniu a k zamestnaniu. Teória rovnosti mužov a žien dôsledne vychádza z rešpektu k odlišnostiam medzi mužmi a ženami a potlačuje akékoľvek snahy tieto odlišnosti zastierať alebo bagatelizovať“².

Otázky rovnosti príležitostí medzi ženami a mužmi (ďalej len „rovnosť príležitostí“) chápeme tak, že ľudské bytosti môžu slobodne rozvíjať svoje schopnosti a využívať príležitosti bez trvalých obmedzení, ktoré by predstavovali rodové roly alebo akékoľvek bariéry pre účasť na ekonomickom, politickom a sociálnom živote spoločnosti na základe pohlavia³. Nevyhnutnou podmienkou aplikácie rovnosti príležitostí je zabezpečenie jej legislatívneho rámca, t.j. odstránenie diskriminácie na základe pohlavia v platných právnych normách, prípadne vytvorenie nových, zameraných výlučne na túto problematiku. V tejto súvislosti sa ukázala nevyhnutnosť zaviesť rovnosť príležitostí nie len de iure, ale aj de facto. „Vytváraním rovnakých príležitostí pre mužov a ženy sa fakticky naplňujú práva formálne deklarované v Zmluve o založení Európskeho spoločenstva, stanovené smernicami Európskeho spoločenstva a rozpracované právnymi poriadkami členských štátov, ako aj

¹ „EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN: The principle of equal rights and equal treatment of women and men.“ European Commission. *One hundred words for equality : a glossary of terms on equality between women and men*. [citované 16. augusta 2007]. Dostupný z: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/glossary/glossary_en.pdf.

² Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej republiky, Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání [citované 16. augusta 2007]. Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/cs/955>.

³ „GENDER EQUALITY: The concept meaning that all human beings are free to develop their personal abilities and make choices without the limitations set by strict gender roles; that the different behaviour, aspirations and needs of women and men are considered, valued and favoured equally.“ European Commission. *One hundred words for equality : a glossary of terms on equality between women and men*. [citované 16. augusta 2007]. Dostupný z: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/glossary/glossary_en.pdf.

doporučeniami orgánov Európskej únie, aplikovaných na členské štáty“⁴. Pri aplikácii princípu rovnosti do praxe je treba zapojiť celú spoločnosť a nekvalifikovať rovnosť mužov a žien ako tzv. ženský problém, ale chápať ho ako záležitosť celej spoločnosti. Jedná sa o novú koncepciu charakterizovanú ako gender mainstreaming⁵, ktorá predstavuje postupnú systematickú integráciu potrieb žien a mužov do všetkých politík a opatrení, s cieľom presadzovať rovnosť žien a mužov a to pri zohľadňovaní ich vzájomných rozdielov a záujmov⁶.

Cieľom práce je poskytnúť prehľad právnych predpisov Európskeho spoločenstva (ďalej len „ES“), základných rozhodnutí Európskeho súdneho dvora (ďalej len „Súdny dvor“), právnych predpisov Českej republiky a Spolkovej republiky Nemecko upravujúcich problematiku rovnosti mužov a žien v pracovnom práve, a následné porovnanie týchto právnych úprav. Dôraz je kladený na vyloženie zásady rovnakého odmeňovania mužov a žien za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, zásadu rovnakého zaobchádzania mužov a žien, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave, postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky. V práci sú zmienené aj možné prostriedky ochrany v prípade porušenia príslušných noriem, s poukázaním na subjekty, ktoré sa výraznou mierou podieľajú na uplatňovaní vyššie uvedených zásad. Súčasťou práce je aj prehľad medzinárodných zmlúv, ktoré upravujú zásadu rovnosti .

⁴ Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej republiky, Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání [citované 16. augusta 2007]. Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/cs/955>.

⁵ Pojem gender mainstreamng sa neprekladá, používa sa jeho anglické znenie. Využívanie tejto metódy je pre členské štáty ES záväzné na základe článku 3 ZES, členským štátom OSN bolo doporučené tzv. Akčnou platformou Pekingskej konferencie konanej v r. 1995. Význam tejto novej metódy zdôraznila okrem iného aj Konferencia Gender mainstreaming: krok do 21. storočia, organizovaná Radou Európy v septembri 1999 v Aténach.

⁶ Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej republiky, Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání. Dostupný dňa 16. augusta 2007 z: <http://www.mpsv.cz/cs/955>.

1 Právna úprava zásady rovnosti mužov a žien v komunitárnom práve

Zásada rovnosti má v členských štátoch Európskej Únie (EU) niekoľkoročnú tradíciu a predstavuje kľúčový princíp práva EU. Zásada rovnosti medzi mužmi a ženami je určitou časťou zásady rovnosti, ktorá je jedným z princípov a zároveň kritériom základných ľudských práv⁷. V EU patrí problematika rovnosti mužov a žien k témam, ktorým je venovaná veľká pozornosť. Zásada rovnakého zaobchádzania na základe pohlavia patrí jednoznačne medzi najrozvinutejšie úpravy v oblasti pracovnoprávných predpisov EU. Je obsahovou súčasťou nielen sekundárneho, ale aj primárneho práva EU, čo z hľadiska právnych následkov znamená jej priamu právnu účinnosť a záväznosť vo vzťahu k fyzickým a právnickým osobám členského štátu EU. Veľmi bohatá je aj judikatúra Európskeho súdneho dvora.

1. 1 Primárne právo

Kompetencie Spoločenstva týkajúce sa rovnosti medzi mužmi a ženami boli v primárnom práve posilnené Amsterdamskou zmluvou⁸.

Rovnosť mužov a žien bola považovaná za natoľko dôležitú, že je zaradená medzi základné ciele Európskeho spoločenstva obsiahnuté v článku 2 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva (ďalej ZES). Článok 2 stanoví: „Úlohou spoločenstva je utvorením spoločného trhu, hospodárskej a menovej únie a uskutočňovaním spoločných politík a činností uvedených v článkoch 3 a 4 podporovať v celom spoločenstve harmonický, vyrovnaný a trvalo udržateľný rozvoj hospodárskych činností, vysokú úroveň zamestnanosti a sociálnej ochrany, rovnoprávne postavenie žien a mužov, ...“ a druhý odstavec článku 3: „Vo všetkých činnostiach uvedených v tomto článku sa spoločenstvo usiluje o odstránenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami.“

Pre pracovné právo a pre zásadu rovnosti mužov a žien je v kontexte primárneho práva nepochybne najdôležitejší článok 141 ZES⁹. Súčasný znenie

⁷ Judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva spadajúca pod čl. 14 Dohovoru už obsahuje zmienku o „zásade rovnakého zaobchádzania“ (napr. rozsudok súdu z 23. júla 1968 v „belgickom lingvistickom“ prípade, Séria A, č. 6 ods. 10) alebo o „rovnosti pohlaví“ (napr. rozsudok z 28. mája 1985 v prípade Abdulaziz, Cabales a Balkandali v. Spojené kráľovstvo, Séria A, č. 94, odsek 78).

⁸ Amsterdamská zmluva bola podpísaná 2. októbra 1997, účinnosť nadobudla 1. mája 1999.

toho článku zakotvuje tri elementy. Prvým je zásada rovnakej odmeny mužov a žien za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty na území všetkých členských štátoch (odst. 1 a 2). Druhým je oprávnenie Rady kvalifikovanou väčšinou prijímať opatrenia na zabezpečenie uplatňovania zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v otázkach zamestnania a povolania, vrátane zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (odst. 3)¹⁰. Tretím je objasnenie, že zásada rovnakého zaobchádzania nebráni žiadnemu členskému štátu zasahovať alebo zaviesť opatrenia poskytujúce zvláštne výhody pre uľahčenie pracovnej činnosti menej zastúpenému pohlaviu alebo pre predchádzanie či kompenzáciu nevýhod v jeho profesijnej kariére (odst. 4)¹¹. Tento posledný odstavec článku 141 ZES súčasne vytvára nový právny základ pre opatrenia pozitívnej diskriminácie zamestnancov podľa pohlavia. V zmluve je zakotvené formálne neutrálne vyjadrenie¹² „opatrenia umožňujúce osobitné výhody menej zastúpenému pohlaviu“. S prihliadnutím k prehláseniu č. 28 pripojenému k Amsterdamskej zmluve by sa členské štáty mali predovšetkým usilovať o zlepšenie postavenia žien v pracovnom živote¹³. Význam tohto článku je zdôraznený veľkým množstvom smerníc, ktoré boli prijaté na jeho základe, ako aj mnohými rozhodnutiami ESD, a to najmä v oblasti nepriamej diskriminácie.

Za obecné zmocnenie k prijímaniu antidiskriminačných opatrení je možné považovať článok 13 ZES¹⁴. Tento článok oprávňuje Radu aby na návrh Komisie po konzultácii s Európskym parlamentom jednomyselne prijala vhodné opatrenia k potlačovaniu diskriminácie založenej na pohlaví, rasovom alebo

⁹ Pôdny článok 119 Zmluy o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva z roku 1957 (ďalej len Zmluva o EHS), bol prijatím Amsterdamskej zmluvy rozšírený a prečíslovaný na článok 141 Zmluy o založení Európskeho spoločenstva.

¹⁰ Najdôležitejšie smernice prijaté na základe tohto ustanovenia sú: Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES z 23. septembra 2002, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, a Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania.

¹¹ Oppertshäuser, J. „Arbeitsrecht“. *Zivilrecht unter europäischem Einfluss*. [usporiadali Gebauer, M. a Wiedmann, T.] Boorberg, Stuttgart/München, 2005, Str. 672.

¹² Nováková, J. *Zásada nediskriminácie v právu Evropské unie*. 1. vyd., MPSV ČR, Praha, 2001. Str. 5.

¹³ Prehlásenie č. 28 pripojené k Amsterdamskej zmluve: „Maßnahmen der Mitgliedstaaten nach Artikel 119 Absatz 4 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft sollten in erster Linie der Verbesserung der Lage der Frauen im Arbeitsleben dienen“. [citované 21. augusta 2007]. Dostupný z:

<http://eurlex.europa.eu/de/treaties/dat/11997D/htm/11997D.html#0136030045>.

¹⁴ Právomoc k prijímaniu opatrení k odstraňovaniu diskriminácie v rámci Spoločenstva bola do prijatia Amsterdamskej zmluvy značne obmedzená.

etnickom pôvode, náboženskom vyznaní alebo viere, postihnutí, veku alebo sexuálnej orientácii. Týmto ustanovením sa do komunitárneho práva vnáša široko koncipovaná zásada zákazu diskriminácie zahrňujúca celkovo šesť dôvodov, a ktorá (v nadväznosti na článok 141 ZES) významne rozširuje dovtedy úzky rozsah zákazu diskriminácie. Na základe tohto ustanovenia boli v roku 2000 prijaté dve smernice. Prvá z nich (niekedy nazývaná aj „rasová“) upravuje zásadu rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod¹⁵. Druhá smernica („rámcová“) upravuje zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti zamestnania a povolania bez ohľadu na náboženstvo a vieru, postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu¹⁶. Ich účelom je vytvorenie obecného právneho rámca pre potlačovanie týchto druhov diskriminácie, a teda uplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania¹⁷.

V článku 137 ZES sa zakotvuje, že na dosiahnutie cieľov uvedených v článku 136 Spoločenstvo podporuje a dopĺňa činnosť členských štátov v oblastiach, ktoré sa dotýkajú, okrem iného, rovnosti medzi mužmi a ženami na trhu práce a rovnakého zaobchádzania v práci.

Mimo legislatívnu oblasť podniká Európska komisia celú radu antidiskriminačných opatrení proklamatívneho charakteru (napr. akčné programy), ktoré stanovujú za cieľ boj s diskrimináciou na základe rasového a etnického pôvodu, ako aj na základe pohlavia¹⁸.

Rovnosť medzi mužmi a ženami ako základnú zásadu uznáva taktiež Charta základných práv Európskej únie¹⁹. Hoci Charta EÚ zatiaľ nie je právne záväzným dokumentom, jej ustanovenia sa v značnej miere odrážajú v judikatúre ESD. Z pohľadu princípu rovnosti a nediskriminácie sú najvýznamnejšie články 20 a 21 Charty EU. Tieto ustanovenia zakazujú akúkoľvek diskrimináciu na základe pohlavia a vyžadujú zabezpečenie rovnosti medzi mužmi a ženami vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, výkonu pracovnej činnosti, ako aj odmeňovania.

¹⁵ Smernica Rady č. 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod.

¹⁶ Smernica Rady č. 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.

¹⁷ Členským štátom nebránia v poskytovaní väčšej ochrany pred diskrimináciou, ktorú oni samé vyžadujú.

¹⁸ Nováková, J. *Zásada nediskriminácie v právu Európskej únie*. 1. vyd., MPSV ČR, Praha, 2001. Str. 4.

¹⁹ Charta základných práv Európskej únie (ďalej „Charta EÚ“) bola prijatá v decembri 2000 na summite Európskej rady v Nice s cieľom objasniť a rozšíriť rozsah ľudských práv chránených EÚ. Katalóg práv v Charte EÚ je v podstate založený na právach chránených Európskym dohovorom a na judikatúre ESD.

1.1.1 Význam článku 141 Zmluvy o založení ES

Právny základ rovnakého zaobchádzania podľa pohlavia spočíva v článku 141 ZES. Tento článok zakotvuje princíp rovnakej odmeny za prácu pre mužov a pre ženy, zakazuje diskrimináciu v oblasti zamestnania, pracovných podmienok a odmeňovania na základe jediného dôvodu – pohlavia. Jeho význam je zdôraznený veľkým množstvom smerníc, ktoré boli prijaté na jeho základe, ako aj mnohými rozhodnutiami Súdneho dvora²⁰, a to najmä v oblasti nepriamej diskriminácie.

Článok 119 Zmluvy o EHS vo svojom prvom odstavci stanovil, že „každý členský štát v priebehu prvej etapy zabezpečí uplatňovanie a ďalšie dodržiavanie zásady rovnakej odmeny mužov a žien za rovnakú prácu“²¹. Hlavným účelom tohto ustanovenia je zaistiť a presadzovať zásadu rovnakej odmeny mužov a žien za rovnakú prácu na území všetkých členských štátov. Rovnosť odmeňovania bez rozdielu pohlavia podľa tohto ustanovenia znamená, že odmena za rovnakú prácu pri úkolovej mzde sa vypočíta podľa rovnakej sadzby, a že odmena za prácu pri časovej mzde je za rovnakú prácu rovnaká.

V dobe tvorby tohto ustanovenia právne poriadky väčšiny štátov diskrimináciu na základe pohlavia nezakazovali. Toto ustanovenie bolo prijaté do zmluvy na popud Francúzska, ktoré sa obávalo straty konkurencie schopnosti, pretože postihovalo tento druh diskriminácie dôslednejšie ako iné štáty²². Vzhľadom k čistej ekonomickej povahe EHS, malo zaradenie tohto článku do zmluvy v prvej rade za cieľ vysporiadať sa s ekonomickou konkurenciou, ktorej výhoda sa opierala o rozdiel v mzdách vyplácaných ženám a mužom. Podľa Súdneho dvora článok 119 Zmluvy o EHS sleduje dva ciele, ekonomický a sociálny. *„Toto ustanovenie zakotvuje sociálne ciele spoločenstva, pričom sa neobmedzuje len na hospodársku úniu, ale ako je ustanovené v preambule Zmluvy, zároveň má zaistiť spoločným postupom*

²⁰ Do jurisdikcie ESD spadá predovšetkým konanie o tzv. predbežných otázkach podľa čl. 234 ZES v sporných otázkach výkladu či neplatnosti tejto zmluvy, ale tiež konanie na základe žalôb Komisie podaných proti členským štátom pre porušenie záväzkov vyplývajúcich zo zmluvy podľa čl. 226 ZES.

²¹ „Uplatňovanie článku 119 musí byť plne zabezpečené pôvodnými členskými štátmi od 1. januára 1962, od začiatku druhej etapy prechodného obdobia, a novými členskými štátmi od 1. januára 1973, od nadobudnutia platnosti Zmluvy o pristúpení.“ Rozsudok Súdneho dvora z 8. apríla 1976. Defrenne II (C-43/75). ECR [1976] Str. 455.

²² Däubler, W., Kittner, M., Lörcher, K. *Internationale Arbeits- und Sozialordnung*, Bund-Verlag, Köln, 1990, Nr. 420 I, Str. 928.

*sociálny pokrok a smerovať k stálemu zlepšovaniu životných a pracovných podmienok európskych národov*²³.

Rovnako v oblasti pôsobnosti článku 141 ZES Súdny dvor upresnil, že tento článok je súčasťou sociálnych cieľov Spoločenstva, ktoré nie je len hospodárskou úniou, ale zároveň je jeho úlohou na základe spoločných aktivít zabezpečovať napredovanie v sociálnej oblasti a snažiť sa o neustále zlepšovanie životných a pracovných podmienok. Súdny dvor dospel k záveru, že hospodársky cieľ podľa článku 141 ZES je druhotný vo vzťahu k sociálnemu cieľu²⁴.

Súdny dvor taktiež v rade svojich rozhodnutí zdôraznil, že z týchto dvoch cieľov, ekonomického a sociálneho, vyplýva, že zásada rovnakej odmeny je súčasťou základov spoločenstva²⁵.

1.1.2 Priamy účinok článku 141 Zmluvy o založení ES

Právo na rovnakú odmenu za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty sa odvodzuje priamo z článku 141 ZES.

Vo významnej právnej veci C-43/75 (Defrenneová proti Sabena)²⁶ Súdny dvor stanovil, že článok 119 Zmluvy o EHS má priamy účinok. „*Uplatňovania zásady rovnakej odmeny mužov a žien ustanovenej v článku 119 sa možno domáhať pred vnútroštátnymi súdmi. Tieto súdy sú povinné zabezpečiť ochranu práv, ktoré toto ustanovenie priznáva jednotlivcom, a to najmä v prípade diskriminácie, ktorá má svoj zdroj priamo v právnych predpisoch alebo v kolektívnych zmluvách*“. To znamená, že uvedenej zásady je možné sa domáhať priamo pred vnútroštátnymi súdmi, a to bez ohľadu na existenciu vnútroštátnej úpravy. Súdny dvor v danej právnej veci ďalej prehlásil, že „*pretože článok 119 je záväzný vo svojej podstate, zákaz diskriminácie medzi mužom a ženou sa nepoužije len na činnosti verejných orgánov, ale rozširuje sa na všetky zmluvy,*

²³ Rozsudok Súdneho dvora z 8. apríla 1976. Defrenne II (C-43/75). ECR [1976] Str. 455.

²⁴ Rozsudok Súdneho dvora z 10. februára 2000. Deutsche Post AG v Elisabeth Sievers (C-270/97) a

Brunhilde Schrage (C-271/97). Spojené veci C-270/97 a C-271/97. ECR [2000] Str. I-00929.

²⁵ Prvýkrát tak urobil v právnej veci C-43/75 (Defrenne II).

²⁶ Pani Defrenne, letuška, zažalovala svojho bývalého zamestnávateľa pred belgickým súdom za diskrimináciu v podmienkách platu, ktorý obdržala, v porovnaní s mužskými kolegami, ktorí vykonávali rovnakú prácu ako „kabinoví stewardi“. Belgický súd požiadal Súdny dvor, aby rozhodol, či sa národné súdy môžu opierať o článok 119 EHS nezávisle na národných ustanoveniach.

ktorých cieľom je kolektívne uplatniť platenú prácu, a tiež na zmluvy medzi jednotlivcami". Z toho vyplýva, že článok 119 Zmluvy o EHS, resp. súčasné znenie článku 141 odst. 1 a 2 ZES nezaväzuje len členské štáty, ale má aj horizontálny účinok. Tzn. je možné sa ho priamo dovolávať aj v sporoch, v ktorých proti sebe stoja jednotlivci (osoby súkromného práva), t.j. spravidla v sporoch zamestnancov so zamestnávateľmi²⁷.

Priamy účinok článku 119 nebol dotknutý ani smernicou Rady č. 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy. Hlavným cieľom tejto smernice je prostredníctvom celého radu opatrení, ktoré sa majú prijať na vnútroštátnej úrovni, podporiť správne uplatňovanie článku 119, osobitne so zreteľom na odstránenie nepriamej diskriminácie, ale bez toho, aby mohla oslabiť účinnosť tohto článku alebo zmeniť jeho časovú platnosť²⁸.

1.1.3 Priama a nepriama diskriminácia pri aplikácii článku 141 Zmluvy o založení ES

V právnej veci C-43/75 (Defrenne II) Súdny dvor vyslovil, že v rámci celkového rozsahu pôsobnosti článku 119 je treba rozlišovať na jednej strane medzi priamou a otvorenou diskrimináciou, ktorú možno zistiť s pomocou samotných kritérií rovnakej práce a rovnakej odmeny, na ktoré sa odvoláva dotýčny článok, a na druhej strane nepriamou a skrytou diskrimináciou, ktorú možno zistiť len v závislosti od presnejších vykonávacích ustanovení prijatých na úrovni Spoločenstva alebo na vnútroštátnej úrovni.

V danej právnej veci Súdny dvor uznal, že na článok 119 je možné sa odvolať aspoň v takom rozsahu, že uvedená diskriminácia bola priamou a otvorenou. Priama diskriminácia na základe pohlavia je jednoducho rozpoznateľná, pretože pohlavie samo o sebe vytvára kritérium odlišnosti²⁹. Súdny dvor výslovne uviedol, že medzi formy priamej diskriminácie treba zaradiť najmä tie, ktoré majú svoj pôvod v ustanoveniach legislatívnej povahy alebo v kolektívnych pracovných dohodách, pričom tieto diskriminácie možno

²⁷ Rozsudok Súdneho dvora z 8. apríla 1976. Defrenne II (C-43/75). ECR [1976] Str. 455 = Fuchs, M. „Rovné príležitosti pro muže a ženy“. *Sociální politika*, 9/1998, Str.3.

²⁸ Rozsudok Súdneho dvora z 8. apríla 1976. Defrenne II (C-43/75). ECR [1976] Str. 455.

²⁹ Blomeyer, C. *Das Verbot der mittelbaren Diskriminierung gemäß Art. 119 EGV*. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 1994. Str. 16.

odhaliť na základe čisto právnych analýz. To by bol prípad, keby muž a žena dostali nerovnakú odmenu za rovnakú prácu vykonávanú v rovnakom súkromnom alebo verejnom podniku alebo službe.

Koncepcia nepriamej diskriminácie vo vzťahu k princípu priameho účinku bola Súdnym dvorom vyložená v právnych prípadoch C-96/80 (Jenkins/Kingsgate)³⁰ a C-170/84 (Bilka/Weber von Hartz)³¹.

Právna vec C-96/80 (Jenkins/Kingsgate)³² bola u Súdneho dvora prvým prípadom, ktorý sa týkal zamestnancov na čiastočný pracovný úväzok, a v ktorom Súdny dvor prvýkrát vykladal koncepciu nepriamej diskriminácie. V danej právnej veci Súdny dvor najprv zdôraznil, že rozdiely v odmeňovaní zakázané článkom 119 sa týkajú výhradne rozdielov vyvolaných príslušnosťou zamestnancov k pohlaviu. Ďalej uviedol: „*Pokiaľ výrazne vyššie percento žien ako mužov odpracuje minimálny počet hodín týždenne, ktorý je potrebný (k tomu/ k nároku na hodinovú sadzbu plného pracovného úväzku, nerovnosť odmeňovania je porušením článku 119 Zmluvy o EHS, ak s prihliadnutím k obtiaži, ktoré majú ženy s odpracovaním požadovaného minimálneho počtu hodín týždenne, politika odmeňovania dotyčného podniku nemôže byť vysvetlená inými faktormi, ako diskrimináciou založenou na pohlaví*“. Úvaha, či táto situácia nastala, je plne v kompetencii národných súdov. Ich úlohou je preskúmať, či existujú objektívne ospravedliteľné dôvody zakladajúce nerovnosť v zaobchádzaní.

V právnej veci C-96/80 (Jenkins/Kingsgate) Súdny dvor rozhodol, že nižšie mzdové sadzby pre pracovníkov na čiastočný úväzok samé o sebe neporušili princíp rovnakej odmeny, pokiaľ rozdiely v odmene medzi prácou na plný úväzok a prácou na čiastočný úväzok boli prideliteľné k faktorom, ktoré boli objektívne zdôvodniteľné a v žiadnom prípade nemali vzťah k pohlaviu

³⁰ Rozsudok Súdneho dvora z 31. marca 1981. Jenkins/Kingsgate (C-96/80). ECR [1981] Str. 911.

³¹ Rozsudok Súdneho dvora z 13. mája 1986. Bilka/Weber von Hartz (C-170/84). ECR [1986] Str. 1607.

³² Paní Jenkinsová, ktorá pracovala na čiastočný úväzok, podala žalobu u pracovného súdu, pretože sa cítila poškodená tým, že jeden z jej mužských kolegov pracujúcich na plný úväzok dostával za rovnakú prácu vyššiu hodinovú sadzbu. Pracovný súd žalobu zamietol s tým, že práca v rozsahu 75 % plného pracovného úväzku je dostatočne veľkým objektívnym rozdielom bez vzťahu k otázke pohlavia, ktorý ospravedľuje sadzbu v odmeňovaní o 10 % nižšiu. V tomto rozsudku Súdny dvor posudzoval otázku, či platba nižšej hodinovej sadzby za prácu v pracovnom pomere na kratší pracovný čas ako za prácu v hlavnom pracovnom pomere je zlučiteľná s článkom 119.

zamestnanca. V danej právnej veci boli ekonomické ciele zamestnávateľa uznané ako objektívne ospravedliteľný dôvod.

Z uvedeného vyplýva, že Súdny dvor zastával názor, že akékoľvek ospravedlnenie, podložené inými dôvodmi ako spočívanie v príslušnosti k pohlaviu, je objektívne (teda nezakladajúce diskrimináciu na základe pohlavia).

Tento názor Súdny dvor zmenil v právnej veci C-170/84 (Bilka/Weber von Hartz)³³, v ktorej preformuloval a rozšíril svoj skôr vyslovený výrok. V danej právnej veci Súdny dvor najprv objasnil, že sporný zamestnanecký dôchodkový systém je založený na dohode medzi spoločnosťou Bilka a výborom zamestnancov, zastupujúcich zamestnancov. Preto tento systém nie je systémom sociálneho zabezpečenia, ktorý je priamo upravený zákonom. Z toho dôvodu dávky vyplácané zamestnancom podľa tohto systému predstavujú plnenie, ktoré dostáva pracovník od svojho zamestnávateľa za výkon zamestnania, ako sa uvádza v druhom odseku článku 119. Z toho vyplýva, že pri rovnakom počte odpracovaných hodín, celková odmena vyplácaná spoločnosťou Bilka pracovníkom v hlavnom pracovnom pomere je vyššia ako tá, ktorú platí pracovníkom v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. Súdny dvor potvrdil svoj výrok vyslovený v právnej veci C-96/80 (Jenkins/Kingsgate) podľa ktorého, zamestnávateľ, ktorý vylučuje zamestnancov pracujúcich na čiastočný pracovný úväzok z podnikového starobného dôchodku, porušuje článok 119 Zmluvy o EHS, ak toto jeho opatrenie postihuje podstatne viac ženy ako mužov, s výnimkou prípadov, ak by zdôvodnil, že toto opatrenie spočíva vo faktoroch, ktoré sú objektívne a nemajú nič spoločné s diskrimináciou podľa pohlavia.

Súdny dvor ďalej rozhodol, že je vecou vnútroštátneho súdu, ktorý má výlučnú jurisdikciu robiť skutkové zistenia, aby určil, či, a do akej miery je možné dôvody predložené zamestnávateľom na vysvetlenie uplatňovania praxe odmeňovania, ktorá sa uplatňuje nezávisle od príslušnosti pracovníka k pohlaviu, ale v skutočnosti ovplyvňuje viac ženy ako mužov, považovať za objektívne odôvodnené hospodárske dôvody. Navyac zamestnávateľ musí dokázať, že ním zvolené prostriedky na dosiahnutie cieľa zodpovedajú skutočnej

³³ V danej právnej veci išlo o posúdenie, či pracovný poriadok zamestnávateľa vo vzťahu k doplnkovému dôchodkovému systému je v súlade s článkom 119 Zmluvy o EHS. Tento program, ktorý bol niekoľkokrát menený, sa považuje za neoddeliteľnú súčasť pracovných zmlúv medzi spoločnosťou Bilka a jej zamestnancami. Podľa podoby platnej od 26. októbra 1973 umožňoval poberať zamestnancom pracujúcim v čiastočnom pracovnom úväzku podnikový starobný dôchodok pod podmienkou odpracovania 20 rokov u zamestnávateľa, pričom zamestnancom pracujúcim v plnom pracovnom úväzku stačilo pre vyššie uvedený nárok odpracovať 15 rokov v pracovnom pomere u zamestnávateľa.

potrebe podniku, sú primerané a potrebné na dosiahnutie tohto cieľa. Tam, kde existujú rôzne prostriedky k dosiahnutiu zvláštnych cieľov, musí zamestnávateľ zvoliť tie, ktoré nespôsobia zavedenie platovej diferenciácie medzi mužom a ženou vykonávajúcich rovnakú prácu.

Uvedené rozhodnutia ani zďaleka nevyčerpávajú obsahlu judikatúru Súdneho dvora vzťahujúcu sa k výkladu článku 141 ZES, ktorá sa vo väčšine prípadov týka nepriamej diskriminácie. Z vyššie citovanej judikatúry Súdneho dvora však vyplýva, že článok 141 ZES zakazuje ako priamu diskrimináciu, tak aj nepriamu diskrimináciu. V rozpore so zásadou rovnakej odmeny mužov a žien za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sú opatrenia, ktoré priamo rozlišujú medzi pohlavím a niektoré z pohlavia zvýhodňujú, ale taktiež opatrenia, kritéria, alebo praxe, ktoré sú zdanlivo neutrálne, ale nepriaznivo sa dotýkajú podstatne väčšieho počtu príslušníkov jedného z pohlavia. K nepriamej diskriminácii však nedochádza, pokiaľ je nerovnaké zaobchádzanie nevyhnutné a primerané pre dosiahnutie sledovaného cieľa a je odôvodnené objektívnymi okolnosťami, ktoré sa nevzťahujú k pohlaviu. To znamená, že strana obvinená z nepriamej diskriminácie musí dokázať viac ako len to, že nemala v úmysle diskriminovať. Konečné posúdenie objektívnych okolností a určenie, či k nepriamej diskriminácii došlo, je ponechané na vnútroštátnom súde.

Z doterajšej rozhodovacej činnosti Súdneho dvora bola nepriama diskriminácia podľa pohlavia deklarovaná najmä u zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa v pracovnom pomere na čiastočný úväzok, a to v porovnaní so zamestnancami v pracovnom pomere na plný pracovný úväzok.

V právnej veci C-43/75 (Defrenne) Súdny dvor jednoznačne konštatoval, že tento princíp je v zásade obmedzený na platy, tak ako to vyjadruje jeho termín a nie je rozšírený na zaistenie rovnosti v ostatných podmienkach zamestnania. Argument, že záruka rovnosti v platoch predpokladá, a teda implicitne zaisťuje rovnosť aj všetkých ostatných podmienok v zamestnaní, bol Súdny dvorom zamietnutý.

1.1.4 Vymedzenie pojmu „odmena“ pre účely článku 141 ods. 2 Zmluvy o založení ES

Článok 141 ZES stanoví princíp rovnakej odmeny mužov žien. Pôsobnosť tohto článku závisí na definícii toho, čo je „odmena“ vo význame tohto článku.

Odmenou sa pre účely článku 141 rozumie „*obvyklá základná alebo minimálna mzda alebo plat a všetky dávky, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo v naturáliách, pracovníkovi v pracovnom pomere*“. Súdny dvor venoval tejto pomerne širokej definícii patričnú pozornosť a pojem „odmeny“ v niektorých prípadoch konkretizoval. Zároveň tým však svojou judikatúrou oblasť pôsobnosti tohto ustanovenia rozširoval.

Uplatňovaním bývalého článku 119 na systémy sociálneho zabezpečenia sa Súdny dvor zaoberal v právnej veci C-80/70 (Defrenne)³⁴. Súdny dvor na základe záverov generálneho advokáta vyniesol rozsudok, že pojem plnenie vyplatené priamo alebo nepriamo, peňažné alebo vecné, nemôže zahŕňať dávky zákonných systémov sociálneho zabezpečenia bez akéhokoľvek prvku súhlasu v rámci podniku alebo príslušného pracovného odvetvia a záväzne uplatniteľného na všeobecné kategórie pracovníkov. Súdny dvor poznamenal, že na financovanie týchto systémov prispievajú pracovníci, zamestnávatelia a verejné orgány v rozsahu, ktorý je určený skôr z dôvodov sociálnej politiky ako pracovným pomerom medzi pracovníkmi a zamestnávateľmi. Z týchto dôvodov dospel Súdny dvor k záveru, že „akékoľvek ďalšie plnenie“ sa nemôže považovať za plnenie zahŕňajúce dávky zákonných systémov sociálneho zabezpečenia.

V právnej veci C-170/84 (Bilka/Weber von Hartz) Súdny dvor potvrdil rozsudok vynesený vo vyššie uvedenom prípade Defrenne I, že len dávky odvodené zo zákonného systému sociálneho zabezpečenia boli mimo rozsahu pôsobnosti bývalého článku 119 Zmluvy o EHS. Avšak v právnej veci Bilka má dôchodkový systém zmluvnú povahu a nevzniká priamo zo zákona, ale zmluvou medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Je hradený zamestnávateľom, nie ako v právnej veci Defrenne I – čiastočne štátom. Z týchto dôvodov Súdny dvor rozhodol o tom, že zamestnanecký dôchodkový systém financovaný

³⁴ Rozsudok Súdneho dvora z 25. mája 1971. Defrenne I (C-80/70). ECR [1971] Str. 445.

zamestnávateľom predstavuje odmenu pre účely bývalého článku 119 Zmluvy o EHS.

Z uvedeného však nie je možné urobiť záver, že všetky dávky upravené právnymi predpismi, nemôžu spadať pod pojem „odmeny“ len z dôvodu, že povinnosť k ich výplате je stanovená zákonom. Článok 141 sa týka rovnako diskriminácie, ktorá je založená priamo ustanoveniami právnych predpisov³⁵.

Podľa rozsudku Súdneho dvora v právnej veci C-12/81 (Garland proti BREL)³⁶ sa nemusí jednať o dávky alebo výhody, ktoré sú poskytované priamo zamestnancovi samotnému. „Pojem odmeny pre účely znenia článku 119 Zmluvy o EHS zahŕňa akékoľvek odmeny v hotovosti alebo v naturáliách, súčasné alebo budúce, za predpokladu, že sú zamestnávateľom, hoc nepriamo, vyplácané zamestnancovi v súvislosti s jeho zamestnaním.“ Z rozsudku vyplýva, že právny dôvod poskytovania dávok nie je významný. Odmena môže byť vyplácaná na základe zmluvy, v dôsledku zákonného ustanovenia alebo ex gratia (t.j. výhody, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancom aj napriek tomu, že k nim podľa zmluvy nie je povinný). Podstatným zostáva, že odmena je vyplácaná zamestnávateľom alebo poskytovaná v súvislosti so zamestnaním. V rozsudku tejto právnej veci Súdny dvor určil, že pojem „odmeny“ zahŕňa tiež cestovné výhody poskytované zamestnávateľom rodinným príslušníkom bývalého zamestnanca po jeho odchode do dôchodku.

Z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že za odmenu sa musí v určitých situáciách pokladať náhrada mzdy pri pracovnej neschopnosti³⁷, a podobne.

Vymedzeniu pojmu „odmena“ venoval Súdny dvor pozornosť aj v mnohých ďalších rozhodnutiach, z ktorých vyplýva, že za odmenu sa považujú predovšetkým: cestovné náhrady, odmena za pracovnú pohotovosť, príspevky zamestnancom na stravovanie, kultúru, šport, individuálne príplatky za odpracované roky, príplatky za prácu na zmeny, za zásluhy a výkon, náhrada mzdy za dobu strávenú odbornou prípravou, náhrada mzdy pri pracovnej neschopnosti³⁸. Podľa judikatúry Súdneho dvora „skutočná transparentnosť, umožňujúca účinnú súdnu ochranu je zaistená jedine vtedy, ak sa zásada

³⁵ Rozsudok Súdneho dvora z 25. mája 1971. Defrenne I (C-80/70). ECR [1971] Str. 445; Rozsudok Súdneho dvora zo 17. mája 1990. Barber (C-262/88). ECR [1990] Str. I-01889.

³⁶ Rozsudok Súdneho dvora z 9. februára 1982. Garland proti BREL (C-12/81). ECR [1982] Str. 359.

³⁷ Rozsudok Súdneho dvora z 13. júla 1989. Rinner – Kühn (C-171/88). ECR [1989] Str. 2743.

³⁸ Rozsudok Súdneho dvora z 13. júla 1989. Rinner – Kühn (C-171/88). ECR [1989] Str. 2743.

rovnakej odmeny aplikuje na každú zložku odmeňovania mužov a žien³⁹. Neprijateľný je teda argument, že rovnaký musí byť celkový objem mzdových prostriedkov a dávok pre mužov a ženy vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

1.2 Sekundárne právo

Legislatíva Spoločenstva zakazujúca diskrimináciu pohlaví na trhu práce sa prejavuje najmä vo forme smerníc. Smernice zaručujú zásadu rovnakého zaobchádzania hlavne čo sa týka prijatia do zamestnania, školení, povýšení a iných pracovných podmienok, zahŕňujúc rovnosť pri vyplácaní odmien, ako aj sociálneho zabezpečenia⁴⁰. „Tieto smernice, ako aj neustále sa vyvíjajúca judikatúra ESD vytvárajú akýsi všeobecný a ucelený právny rámec, ktorý sa týka zároveň rovnosti medzi ženami a mužmi na trhu práce, ako aj mimo neho“⁴¹.

Smernice sú záväzné pre členské štáty, ktorým sú určené, a to vzhľadom na výsledky, ktoré majú byť nimi dosiahnuté⁴². Za týmto účelom predpokladajú v lehote nimi stanovenej (spravidla 2 – 3 roky)⁴³, vydanie prevádzacieho právneho predpisu. Ak členský štát obsah smernice svojho právneho poriadku v stanovenom časovom období neprevezme alebo neprevzal správne, môžu mať aj smernice za určitých okolností bezprostredný účinok. To znamená, že jednotlivci sa môžu dožadovať práv z nich vyplývajúcich pred vnútroštátnymi orgánmi členského štátu priamo na základe neprevzatej smernice⁴⁴.

V oblasti rovného postavenia mužov a žien v pracovnoprávných vzťahoch sa jedná predovšetkým o nasledujúce smernice, ktoré upravujú odmeňovanie a problematiku rovnakého zaobchádzania mužov a žien v zamestnaní:

- *Smernica Rady č. 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy;*

³⁹ Rozsudok Súdneho dvora zo 17. mája 1990. Barber (C-262/88). ECR [1990] Str. I-01889.

⁴⁰ Pecho, P., Michel, F. „Zásada rovnosti v práve EÚ a v judikatúre Súdneho dvora Európskych spoločenstiev“. *Právny obzor* 2/2006, Str. 153.

⁴¹ *Ibid.*

⁴² Článok 249 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva.

⁴³ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. C. H. Beck, Praha, 2004, Str. 48.

⁴⁴ Rozsudok Súdneho dvora z 5. apríla 1979. Ratti (C-148/78). ECR [1979] Str. 1629.

- *Smernica Rady č. 76/207/EHS 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, v znení smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2002/73/ES z 23. septembra 2002;*
- *Smernica Rady a Parlamentu č. 2006/54/ES z 5. júla 2006 o zavedení zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania. Cieľom tejto smernice je zjednodušiť, zmodernizovať a skvalitniť právne predpisy Spoločenstva v oblasti rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami zjednotením ustanovení smerníc 75/117/EHS, 76/207/EHS, 86/378/EHS a 97/80/ES, a smerníc ktoré ich zmenili a doplnili, do jedného textu. Uvedené smernice budú s účinnosťou od 15. augusta 2009 zrušené.*

Okrem vyššie uvedených pracovnoprávných smerníc Rada prijala aj smernice upravujúce zásadu rovnosti mužov a žien v oblasti sociálneho zabezpečenia:

- *Smernica Rady č. 79/7/EHS z 19. decembra 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením;*
- *Smernica Rady č. 86/378/EHS z 24. júla 1986 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia;*
- *Smernica Rady č. 96/97/ES z 20. decembra 1996, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 86/378/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia.*

Zabezpečenie uplatňovania zásady rovnosti mužov a žien pri samostatnej zárobkovej činnosti upravuje:

- *Smernica Rady č. 86/613/EHS z 11. decembra 1986 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby vrátane činnosti v poľnohospodárstve a o ochrane samostatne zárobkovo činných žien počas tehotenstva a materstva.*

Pre prípad súdnych sporov v oblasti diskriminácie na základe pohlavia bola prijatá smernica riešiaci problematiku dôkazného bremena:

- *Smernica Rady č. 97/80/ES z 15. decembra 1997 o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia;*
- *Smernica Rady č. 98/52/ES z 13. júla 1998 o rozšírení smernice 97/80/ES o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia na Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska.*

Rovnosť príležitostí pre mužov a ženy ďalej upravujú smernice:

- *Smernica Rady č. 96/34/EHS z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke, uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC;*
- *Smernica Rady č. 97/75/ES z 15. decembra 1997, ktorá mení, dopĺňa a rozširuje smernicu 96/34/ES o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke, ktorú uzatvorili UNICE, CEEP a ETUC, na Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska;*
- *Smernica Rady č. 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčiek a pracovníčiek krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata individuálna smernica v zmysle článku 16 (1) smernice 89/391/EHS).*

Okrem vyššie uvedených právnych noriem sú v oblasti zrovnoprávnenia mužov a žien prijímané taktiež ďalšie opatrenia:

- *Rozhodnutie Komisie 82/43/EHS z 9. decembra 1981 o založení Poradného výboru pre rovnaké príležitosti pre ženy a mužov;*
- *Rozhodnutie Komisie č. 95/420/ES z 19. júla 1995, ktorým sa mení a dopĺňa rozhodnutie 82/43/EHS o vytvorení Poradného výboru pre rovnaké príležitosti pre ženy a mužov;*
- *Rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady č. 771/2006/ES zo 17. mája 2006, ktorým bol rok 2007 vyhlásený za „Európsky rok rovnakých príležitostí pre všetkých“.*

2 Zákaz diskriminácie z dôvodu pohlavia v pracovnom práve

Z predchádzajúcej kapitoly vyplýva, že komunitárne právo v oblasti diskriminácie na základe pohlavia na trhu práce možno rozdeliť do troch oblastí:

- zásadu rovnakej odmeny;
- zásadu rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a povolani;
- zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti sociálneho zabezpečenia.

V tejto kapitole je venovaná pozornosť objasneniu právnej úpravy a judikatúry Súdneho dvora, vzťahujúcej sa k zásade rovnakej odmeny a k zásade rovnakého zaobchádzania.

2.1 Zásada rovnakej odmeny

Zásada rovnakej odmeny pre mužov a ženy predstavuje podstatnú a nevyhnutnú súčasť *acquis communautaire* v oblasti diskriminácie na základe pohlavia.

Je pevne zakotvená v článku 141 odst. 1 ZES a upresnená v smernici Rady č. 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy⁴⁵. Súdny dvor viackrát judikoval, že všeobecná zásada zakotvená v článku 1 prvom odseku smernice 75/117/EHS je určená najmä na uľahčenie konkrétneho uplatnenia zásady rovnosti v odmeňovaní uvedenej v článku 141 ods. 1 ZES bez ovplyvnenia jej obsahu alebo jej dosahu⁴⁶.

Smernica ďalej ukladá všetkým členským štátom, aby odstránili diskrimináciu medzi mužmi a ženami vyplývajúcu zo zákonov, z právnych predpisov alebo správnych opatrení, ktoré sú v rozpore s uvedenou zásadou. Smernica okrem iného ďalej vyžaduje, aby členské štáty zaviedli do svojich vnútroštátnych právnych systémov potrebné opatrenia umožňujúce každému zamestnancovi, ktorý sa pokladá za poškodeného v dôsledku neuplatnenia zásady rovnakej odmeny, domáhať sa svojich práv súdnou cestou po prípadnom posúdení veci inými príslušnými orgánmi.

⁴⁵ Ďalej len „Smernica 75/117/EHS“.

⁴⁶ Rozsudok Súdneho dvora z 31. marca 1981. Jenkins/Kingsgate (C-96/80). ECR [1981] Str 911.

Zásada rovnakej odmeny pre mužov a ženy stanovená v článku 119 Zmluvy o EHS (ďalej len „zásada rovnakej odmeny“) znamená odstránenie akejkoľvek diskriminácie z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými aspektmi a podmienkami odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu, ktorej sa prisudzuje rovnaká hodnota⁴⁷. Druhý odsek citovaného článku stanoví: „*Najmä v prípade, keď sa na stanovenie odmeny používa systém klasifikácie zamestnaní, musí byť tento systém založený na rovnakých kritériách pre mužov aj pre ženy a musí byť vytvorený tak, aby vylučoval akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu pohlavia.*“

K objasneniu podstaty zásady rovnakej odmeny je potrebné okrem pojmu „odmena“⁴⁸ definovať aj niektoré ďalšie pojmy, ktoré bezprostredne súvisia s uvedenou zásadou. Jedná sa predovšetkým o pojmy „rovnaká práca a práca rovnakej hodnoty“ ako aj kritérium „porovnateľnej situácie“, ktorým bude v nasledujúcich podkapitolách venovaná pozornosť.

2.1.1 Rovnaká práca a práca rovnakej hodnoty

Článok 141 ZES zaručuje rovnaké odmeňovanie mužov a žien za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Rovnakou prácou je prípad, keď pracovné postupy rovnakého druhu sú vykonávané na rozličných pracovných miestach⁴⁹. Prácou rovnakej hodnoty je práca, ktorá má rovnakú hodnotu ako práca, s ktorou je porovnávaná. Podľa judikatúry Súdneho dvora rovnaká práca a práca rovnakej hodnoty predstavujú kvalitatívny pojem, ktorý sa vzťahuje výlučne na príslušnú povahu výkonu práce⁵⁰. V každom jednotlivom prípade je preto potrebné objektívne ohodnotenie výkonu pracovných povinností⁵¹.

⁴⁷ Článok 1 smernice 75/117/EHS.

⁴⁸ Pozri stať „1.1.4 Vymedzenie pojmu „odmena“ pre účely článku 141 ods. 2 Zmluvy o založení ES“ tejto práce.

⁴⁹ Schaub, J. [et al.] *Arbeitsrechts-Handbuch*, 11. vyd., C. H. Beck, München, 2005, „Arbeitsvertragliches Frauenschutzrecht“ § 1651 I 4 c, Str. 1631.

⁵⁰ Súdny dvor sa viackrát uzniesol na tom, že vymedzenie rovnakej hodnoty zahŕňa porovnanie práce pracovníčky a pracovníka vo vzťahu k požiadavkám kladených na pracovníkov pri plnení úloh, napr. zručnosť, námaha a zodpovednosť, alebo k vykonanej práci a povahe úloh, ktoré súvisia s prácou, ktorá sa má vykonať.

⁵¹ Rozsudok Súdneho dvora z 1. júla 1986. Rummler (C-237/85). ECR [1986] Str. 2101.

V právnej veci C-129/79 (MacCarthys) Súdny dvor vyjadril, že význam pojmu rovnaká práca sa nemá obmedzovať na situácie, v ktorých muži a ženy súbežne vykonávajú rovnakú prácu pre toho istého zamestnávateľa. Keby sa zásada rovnakej odmeny obmedzovala iba na situácie, v ktorých muži a ženy súbežne vykonávajú rovnakú prácu pre ich zamestnávateľa, tak plnenie oboch cieľov článku 119 by bolo znemožnené v situáciách, v ktorých pracovníci jedného pohlavia vykonávajú iba „mužské práce“ alebo „ženské práce“ alebo v ktorých je iba jedna práca vykonávaná pre zamestnávateľa. Podmienka súbežnosti by podporila pokračovanie diskriminácie. Zásada rovnakého zaobchádzania sa teda uplatní aj pokiaľ prácu skôr vykonával muž a následne žena, poprípade naopak⁵². Nemožno však vylúčiť rozdiel v odmenách medzi dvomi pracovníkmi zastávajúcimi rovnaké miesto, ale v rôznych časových obdobiach, ktorý sa môže vysvetliť pôsobením faktorov, ktoré nie sú spojené so žiadnou diskrimináciou z dôvodu pohlavia. Toto je otázka týkajúca sa skutočnosti, o ktorej má vo svojej pôsobnosti rozhodnúť vnútroštátny súd⁵³.

Z vyššie uvedenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že k porušeniu zásady dochádza, ak daný rozdiel v zaobchádzaní nemá žiadne objektívne a rozumné odôvodnenie, ktoré nespočíva v diskriminácii z dôvodu pohlavia.

2.1.2 Kritérium „porovnateľnej situácie“

V zmysle judikatúry Súdneho dvora zásada rovnakej odmeny, ako aj všeobecná zásada zákazu diskriminácie, ktorej je osobitným vyjadrením, predpokladá, že muži a ženy, ktorí sa jej dovolávajú, sa musia nachádzať v rovnakej alebo porovnateľnej situácii⁵⁴. V tomto kontexte zásada rovnakej odmeny nebráni vo vykonaní jednorázovej platby výnimočne pre ženy, ktoré sú na materskej dovolenke, kedy účelom tejto platby je náhrada pracovných nevýhod, ktoré vznikajú pre tieto pracovníčky z dôvodu ich neprítomnosti v práci⁵⁵, pretože ich osobitná situácia vzhľadom na materstvo sa nemôže porovnávať so situáciou pracovníkov mužského pohlavia.

⁵² Srov. Fuchs, M. „Rovné příležitosti pro muže a ženy“. *Sociální politika*, 9/1998, Str. 4.

⁵³ Rozsudok Súdneho dvora z 27. marca 1980. MacCarthys (C-129/79). ECR [1980] Str. 1275.

⁵⁴ Rozsudok Súdneho dvora z 9. novembra 1993. Birds Eye Walls (C-132/92). ECR [1993] Str. I-05579.

⁵⁵ Rozsudok Súdneho dvora z 16. septembra 1999. Abdoulaye e.a. (C-218/98). ECR [1999] Str. I-05723.

Judikatúrou Súdneho dvora boli zavedené vhodné kritéria na to, aby sa dala kvalifikovať porovnateľná situácia. Týmito kritériami môže byť „rovnaký zamestnávateľ“⁵⁶, ale taktiež relatívne nové kritérium „rovnakého zdroja“.

Jednou z otázok, ktoré Súdny dvor riešil v právnej veci C-320/00 (Lawrence)⁵⁷ bolo, či je možné porovnávať odmeňovanie pracovníkov, ktorí majú rôznych zamestnávateľov. Súdny dvor rozhodol, že pokiaľ rozdielne podmienky týkajúce sa odmeňovania pracovníkov rozdielného pohlavia, ktorí vykonávajú rovnakú prácu, alebo prácu rovnakej hodnoty nie je možné pripísať jednému zamestnávateľovi, nespadá takýto prípad do rámca článku 141 ZES, a to ani v prípadoch prevzatia podniku. Z toho vyplýva, že porovnávať podmienky v odmeňovaní je možné, len medzi osobami v pracovnom pomere u rovnakého zamestnávateľa.

Na rozdiel od nemožnosti porovnávanía odmien vyplácaných dvoma rôznymi zamestnávateľmi, v právnej veci C-129/79 (MacCarthy) Súdny dvor vyslovil, že zásada rovnakej odmeny sa neobmedzuje iba na súčasný výkon rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty⁵⁸.

Podľa novej judikatúry Súdneho dvora, zásada rovnakej odmeny pre mužov a ženy predpokladá, že odmeňovanie za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty nemusí byť nevyhnutne uhradené tým istým zamestnávateľom, ale musí pochádzať z jedného zdroja, ktorému sa môžu prisúdiť akékoľvek zistené rozdiely v podmienkach odmeňovania. Ak by nešlo o jeden zdroj, neexistoval by žiaden orgán, ktorý by bol zodpovedný za akúkoľvek nerovnosť, a ktorý by mohol navrátiť rovnaké zaobchádzanie. V právnej veci Allonby Súdny dvor upresnil, že „[...] v tomto kontexte neexistuje v znení článku 141 odst. 1 ZES nič, čím by poukázalo na to, že uplatniteľnosť daného ustanovenia je obmedzená na situácie, v ktorých muži a ženy pracujú pre rovnakého zamestnávateľa“⁵⁹.

⁵⁶ Rozsudok Súdneho dvora z 8. apríla 1976. Defrenne II (C-43/75). ECR [1976] Str. 455.

⁵⁷ Rozsudok Súdneho dvora zo 17. septembra 2002. Lawrence (C-320/00). ECR [2002] Str. I-07325.

⁵⁸ Pozri stat' „2.1.1 Rovnaká práca a práca rovnakej hodnoty“ tejto práce.

⁵⁹ Rozsudok Súdneho dvora z 13. januára 2004. Allonby (C-256/01). ECR [2004] Str. I-00873.

2.1.3 Systém kvalifikácie zamestnaní

Jednou z možností stanovovania odmeny je kvalifikácia zamestnaní. Smernica 75/117/EHS ju výslovne neukladá zamestnávateľom používať, avšak v druhom odstavci článku 1 stanoví: „*Najmä v prípade, keď sa na stanovenie odmeny používa systém klasifikácie zamestnaní, musí byť tento systém založený na rovnakých kritériách pre mužov aj pre ženy a musí byť vytvorený tak, aby vylučoval akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu pohlavia.*“

Súdny dvor v právnej veci C-109/88 (Danfoss)⁶⁰ rozhodol, že pokiaľ sa v podniku využíva systém odmeňovania, ktorý postráda akúkoľvek transparentnosť, je na zamestnávateľovi, aby dokázal, že jeho chovanie, ktorým v záležitostiach odmeňovania dovoľí, aby priemerný plat relatívne vysokého počtu ženských zamestnancov bol nižší ako u mužov, nie je diskriminačný. Požiadavkou kladenou na zamestnávateľa, aby takýto dôkaz poskytol, Súdny dvor de facto požaduje, aby systém kvalifikácie zamestnaní bol transparentný a dovoľil účinnú realizáciu rovnakého odmeňovania pre mužov a ženy⁶¹. Prenesenie dôkazného bremena zo zamestnanca na zamestnávateľa v prípade sporov o porušení zákazu diskriminácie bolo v roku 1997 upravené samostatnou smernicou⁶².

V právnej veci C-237/85 (Rummler)⁶³ sa Súdny dvor zaoberal otázkou, či svalová náročnosť a záťaž, resp. fyzická namáhavosť práce sú spoľahlivé kritéria vylučujúce akúkoľvek diskrimináciu na základe pohlavia. Zásadné pochybnosti Súdny dvor vyjadril voči takýmto kvalifikáciám, ktoré vzhľadom na rozsah záťaže vychádzajú len z hodnôt, ktoré samé zodpovedajú priemernej výkonnosti jedného pohlavia. Súdny dvor v tomto rozsudku ustanovil tri smerodajné zásady podľa článku 1 odst. 2 smernice 75/117/EHS týkajúce sa otázky kvalifikácie zamestnaní takto:

- kritéria pre systém kvalifikácie zamestnaní musia zabezpečiť, aby práca, ktorá je objektívne rovnaká, bola odmeňovaná rovnakou sadzou bez ohľadu na to, či je práca vykonávaná mužom či ženou;
- používanie hodnôt, ktoré odrážajú priemerný výkon pracovníkov jedného pohlavia ako základ na určenie rozsahu, v akom práca kladie požiadavky

⁶⁰ Rozsudok Súdneho dvora zo 17. októbra 1989. Danfoss (C-109/88). ECR [1989] Str. 3199.

⁶¹ Fuchs, M. „Rovné příležitosti pro muže a ženy“. *Sociální politika*, 9/1998, Str. 4.

⁶² Smernica rady č. 97/80/ES z 15. decembra 1997 o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia.

⁶³ Rozsudok Súdneho dvora z 1. júla 1986. Rummler (C-237/85). ECR [1986] Str. 2101.

alebo si vyžaduje úsilie, alebo či je ťažká, predstavuje druh diskriminácie na základe pohlavia;

- aby nebol systém kvalifikácie zamestnaní diskriminačný ako celok, musí do takej miery, do akej to umožňuje povaha vykonávaných úloh v podniku, zohľadňovať kritéria, na ktoré môžu pracovníci každého pohlavia preukázať zvláštnu spôsobilosť.

Týmito smerodajnými zásadami sa stanovuje, že v kontexte sporu musí byť systém kvalifikácie zamestnaní podľa článku 1 odst. 2 smernice 75/117/EHS v súlade s judikatúrou Súdneho dvora formálny, analytický, založený na faktoroch a nediskriminačný.

2.1.4 Zásada rovnakej odmeny - zhrnutie

Zásadu rovnakého odmeňovania nie je možné chápať tak, že výsledná odmena muža a ženy vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, musí byť bezpodmienečne rovnaká. Výška odmeny je stanovená zamestnávateľom či právnym predpisom za využitia ďalších objektívnych platových kritérií, medzi ktoré radíme napríklad: kvalitu vykonanej práce, kvalifikáciu, dĺžku praxe, pracovnú prispôsobivosť. Tieto kritéria je dovolené v oblasti odmeňovania uplatňovať za podmienky, že sú z hľadiska pohlavia, vrátane rodinného a manželského stavu, neutrálne. To znamená, že sú pre zamestnancov oboch pohlaví rovnaké. Výsledná kvalita a množstvo práce sa vždy považuje za neutrálne kritérium, zatiaľ čo kritéria, ako sú dosiahnutá kvalifikácia, dĺžka doby praxe, prípadne doba odpracovaná u zamestnávateľa, môžu byť použité ako neutrálne, pokiaľ majú vplyv na kvalitu pracovného výsledku. Zvláštnym kritériom je flexibilita zamestnanca, ktorá môže byť neutrálnym kritériom iba vtedy, ak je nevyhnutným predpokladom výkonu práce, na ktorú bol zamestnanec prijatý⁶⁴.

Základným predpokladom uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy je existencia jednoznačných, záväzných, prehľadných pravidiel odmeňovania, ktoré sú zamestnancom oznámené a bežne dostupné. Prakticky je potrebné zaistiť minimálne možnosť porovnania práce rovnakej hodnoty v jednom podniku, predovšetkým čo sa týka jednotlivých pracovných úkonov,

⁶⁴ Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej republiky, Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání. Dostupný dňa 16. augusta 2007 z: <http://www.mpsv.cz/cs/955>.

fyzickej a psychickej namáhavosti a zodpovednosti. Zamestnania vykazujúce na základe tohto vyhodnotenia porovnateľné hodnoty, musia byť odmeňované rovnako, bez ohľadu na to, či sú vykonávané mužom alebo ženou⁶⁵.

2.2 Zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veci zamestnanosti

Zásadu rovnakého zaobchádzania pre mužov a ženy, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, vrátane postupu v zamestnaní a k odbornému vzdelávaniu, a pokiaľ ide o pracovné podmienky upravuje smernica č. 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, v znení smernice Rady a Parlamentu č. 2002/73/ES⁶⁶. Táto smernica 76/207/EHS nadväzuje na už existujúce komunitárne normy o rovnosti mužov a žien, a to konkrétne na článok 141 ZES a smernicu 75/117/EHS.

Účelom smernice 76/207/EHS je podľa jej článku 1, v členských štátoch uvedenie do platnosti zásadu rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, vrátane postupu v zamestnaní a k odbornému vzdelávaniu, a pokiaľ ide o pracovné podmienky, za podmienok uvedených v odstavci 2.

Podľa článku 3 uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania znamená, že neexistuje žiadna priama alebo nepriama diskriminácia na základe pohlavia vo verejnom alebo súkromnom sektore vrátane verejných orgánov v súvislosti:

- s podmienkami prístupu k zamestnaniu, samostatne zárobkovej činnosti alebo k povolaniu vrátane výberových kritérií a podmienok nábora bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesnej hierarchie vrátane postupu v zamestnaní;
- s prístupom k všetkým typom a na všetkých úrovniach odborného vedenia, odbornej prípravy, pokročilej odbornej prípravy a rekvalifikácie vrátane praktických pracovných skúseností;
- so zamestnaním a pracovnými podmienkami vrátane prepustení, rovnako ako odmenami, ako je stanovené v smernici 75/117/EHS;

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ Ďalej len „Smernica 76/207/EHS“.

- s členstvom a účasťou v organizácii zamestnancov alebo zamestnávateľov alebo v akejkoľvek organizácii, ktorej členovia vykonávajú určité povolanie, vrátane výhod poskytovaných touto organizáciou.

Citovaný článok 3 odst. 2 ďalej stanoví, že členské štáty na tento účel prijímú potrebné opatrenia na zabezpečenie toho, aby:

- sa zrušili všetky zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania;
- sa prehlásili alebo mohli prehlásiť za neplatné a neúčinné alebo aby sa zmenili a doplnili všetky ustanovenia v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, ktoré sú obsiahnuté v zmluvách alebo kolektívnych dohodách, vnútorných predpisoch podnikov alebo pravidlách regulujúcich nezávislé povolania a profesie a organizácie zamestnancov a zamestnávateľov.

Z uvedeného vyplýva, že osobná pôsobnosť smernice je veľmi široko koncipovaná. Vztahuje sa na zamestnanie vo verejnej službe, štátnej službe a na oblasť slobodných povolání. Ťažisko vecnej pôsobnosti sa vzťahuje na zabezpečenie rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Smernica upravuje všeobecné otázky rovnoprávnosti mužov a žien v profesijnom živote s výnimkou odmeňovania, ktoré je predmetom úpravy smernice 75/117/EHS⁶⁷.

V článku 6 smernica požaduje, aby členské štáty zabezpečili dostupnosť súdnych alebo správnych postupov vrátane zmierovacích, ak sa považujú za vhodné na presadenie povinností podľa tejto smernice, všetkým osobám, ktoré sa považujú za ukrivdené, pretože sa pri nich neuplatnila zásada rovnosti zaobchádzania, a to aj po skončení vzťahu, v ktorom sa uvádza, že prišlo k diskriminácii.

Problematiku zavedenia zásady rovnakého zaobchádzania v otázkach sociálneho zabezpečenia smernica 76/207/EHS neupravuje. Jej ustanovenie odkazuje na skutočnosť, že Rada prijme na návrh Komisie ustanovenia vymedzujúce jej obsah, rozsah a podrobnosti jej prevedenia.

⁶⁷ Rozsudok Súdneho dvora z 13. februára 1996. Gillespi (C-342/93). ECR [1996] Str. I-00475; Rozsudok Súdneho dvora z 8. septembra 2005. North Western Health Board (C-191/03). ECR [2005] Str. I-07631.

2.2.1 Priama a nepriama diskriminácia na základe pohlavia

Podľa článku 2 smernice sa zásadou rovnakého zaobchádzania rozumie „vylúčenie akejkoľvek diskriminácie na základe pohlavia buď priamo, alebo nepriamo s ohľadom predovšetkým na manželský alebo rodinný stav“. Z hľadiska svojho obsahu sa zásada rovnakého zaobchádzania v komunitárnom práve vyvíjala rozsiahlou judikatúrou Súdneho dvora. Pôvodné znenie smernice 76/207/EHS nedefinovalo pojmy priama a nepriama diskriminácia. Vzhľadom k prijatiu „rasovej“ a „rámcovej“ smernice, ktoré upravujú a definujú okrem iného aj pojmy priamej a nepriamej diskriminácie, bolo vhodné pripojiť definície, ktoré sú v súlade s týmito smernicami, pokiaľ ide o pohlavie⁶⁸.

Pre oblasť svojej pôsobnosti vymedzuje smernica v článku 2 odstavci 2 pojem nepriamej diskriminácie podľa pohlavia tak, že zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo zvyklosti by priviedli osoby jedného pohlavia do nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium, alebo prax nie je objektívne zdôvodnené legislatívnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie cieľa sú primerané a potrebné. Z definície nepriamej diskriminácie teda vyplýva, že aby sa dala hodnoverne dokázať jej existencia, nestačí, aby sa určité znevýhodnenie ako dôsledok navonok neutrálneho predpisu, konania, alebo praxe prejavovalo len voči jednej osobe. Toto vymedzenie nepriamej diskriminácie zodpovedá ustálenej judikatúre ESD, ktorá ju vo viacerých svojich rozhodnutiach opísala ako stav, kedy právna úprava je síce pojatá ako neutrálna, ale v skutočnosti poškodzuje percentuálne viac jedno pohlavie ako druhé.

Pokiaľ ide o pojem priamej diskriminácie v citovanom článku 2, smernica pri jeho vymedzení výslovne používa pojem jednej osoby, keď za priamu diskrimináciu považuje stav, keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo na základe pohlavia, než sa zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii.

Zásade rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi odporuje obťažovanie spojené s pohlavím osoby a sexuálne obťažovanie. Preto je vhodné tieto pojmy definovať a zakázať takéto formy diskriminácie. Je potrebné

⁶⁸ Preambula smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2002/73/ES z 23. septembra 2002, ktorou sa mení a dopĺňa smernica rady 76/207/EHS o implementácii zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky.

zdôrazniť, že tieto formy diskriminácie sa vyskytujú nielen na pracovisku, ale aj v súvislosti s prístupom k zamestnaniu a odbornej príprave, počas zamestnania a výkonu zamestnania.

Obťažovanie citovaný článok 2 vymedzuje ako situáciu, kde dochádza k nežiadúcemu správaniu súvisiacemu s pohlavím osoby s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby a vytvorenia odstrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, znevažujúceho alebo urážlivého prostredia. Sexuálne obťažovanie vymedzuje ako situáciu, kde dochádza k nežiadúcemu verbálnemu, neverbálnemu alebo telesnému správaniu sexuálnej povahy s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby, najmä pri vytvorení odstrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážlivého prostredia.

V zmysle tejto smernice sa obťažovanie a sexuálne obťažovanie považuje za diskrimináciu na základe pohlavia a je preto zakázané.

Pri posudzovaní konkrétnych situácií priamej a nepriamej diskriminácie podľa pohlavia pri riešení pracovnoprávných sporov má nezastupiteľný význam početná judikatúra Súdneho dvora. Ide o priamu a nepriamu diskrimináciu nielen v prístupe k zamestnaniu, ale aj pri výkone zamestnania.

2.2.2 Prístup k zamestnaniu

Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania znamená, že neexistuje žiadna priama alebo nepriama diskriminácia na základe pohlavia vo verejnom alebo v súkromnom sektore vrátane verejných orgánov v súvislosti, okrem iného, s podmienkami prístupu k zamestnaniu. „Zásada rovnakého zaobchádzania v prístupe k zamestnaniu zahŕňa podmienky pred založením pracovnoprávneho vzťahu, ako aj dávky v spojitosti s podporou zamestnávania“⁶⁹. Z vyššie uvedených a smernicou definovaných pojmov priamej a nepriamej diskriminácie vyplýva, že pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, potom platí, že výberové predpoklady a hodnotiace kritéria musia byť pre mužov a ženy rovnaké, a aby nemali žiadnu súvislosť s pohlavím, rodinným alebo manželským stavom uchádzača/ uchádzačky.

⁶⁹ Barancová, H. „Zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v judikatúre Európskeho súdneho dvora“. *Justičná revue*, 56, 2004, č. 12, Str. 1400.

Uvedené platí rovnako pre akúkoľvek formu ponuky voľného miesta, vrátane inzercie⁷⁰.

Za jedno z podstatných rozhodnutí o priamej diskriminácii v súvislosti s prístupom k zamestnaniu sa v literatúre považuje rozhodnutie Súdneho dvora v právnej veci C-177/88 (Dekker)⁷¹. Podľa výroku Súdneho dvora v tejto veci zamestnávateľ koná v priamom rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania zakotvenou v článku 2 ods. 1 a článku 3 ods. 1 smernice Rady 76/207/EHS, pokiaľ odmieta uzatvoriť pracovnú zmluvu s uchádzačkou o zamestnanie, ktorú pokladá za vhodnú na výkon zamestnania, keď je toto odmietnutie založené na pre neho možných nepriaznivých dôsledkoch vyplývajúcich zo zamestnávania tehotnej ženy, následkom predpisov vydaných orgánmi verejnej moci v prípade pracovnej neschopnosti, ktoré prirovnávajú neschopnosť pracovať z dôvodu tehotenstva a pôrodu k neschopnosti pracovať z dôvodu choroby. Skutočnosť, že sa na príslušné miesto nehlásili aj muži, nemá vplyv na danosť porušenia rovnakého zaobchádzania z dôvodu pohlavia. V tejto súvislosti treba poznamenať, že iba ženy možno odmietnuť prijať do zamestnania na základe tehotenstva a takéto odmietnutie predstavuje teda priamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia. A ďalej, že táto diskriminácia nie je ospravedlniteľná ani negatívnymi finančnými dopadmi pre zamestnávateľa⁷².

Priamej diskriminácie na základe pohlavia z dôvodu tehotenstva sa týka aj právna vec C-207/98 (Mahlburg)⁷³. Súdny dvor uviedol, že aplikácia národnej právnej úpravy na ochranu tehotných žien nesmie vyústiť do sťaženia podmienok ich pracovného uplatnenia. Podľa Súdneho dvora zamestnávateľ nesmie odmietnuť prijať do zamestnania tehotnú ženu s odôvodnením, že nemožnosť plniť si pracovné úlohy v priebehu tehotenstva je prekážkou, aby bola zaradená na pracovné miesto s perspektívou výkonu zamestnania na neurčitý čas.

⁷⁰ Pozri: Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej republiky, Princíp rovného zachádzania s mužmi a ženami v zamestnaní. Dostupný dňa 16. augusta 2007 z: <http://www.mpsv.cz/cs/955>.

⁷¹ Rozsudok Súdneho dvora z 8. novembra 1990. Dekker (C-177/88). ECR [1990] Str. I-03941.

⁷² Význam tohto rozsudku spočíva taktiež v tom, že Súdny dvor rozhodol, že aj keď sa smernicou 76/207 ponecháva členským štátom pri postihu porušení zákazu diskriminácie voľnosť pri rozhodovaní sa medzi rôznymi riešeniami vhodnými na dosiahnutie jej cieľa, vyžaduje však, že pokiaľ si členský štát zvolí postih v rámci úpravy občianskoprávnej zodpovednosti, akékoľvek porušenie zákazu diskriminácie postačuje na to, aby pôvodca diskriminácie bol za túto diskrimináciu zodpovedný, a to bez ohľadu na dôvody na výnimku ustanovené vnútroštátnymi všeobecne záväznými právnymi predpismi. Inak by bol princíp nediskriminácie zbavený efektívnej sankcie. Pozri taktiež Rozsudok Súdneho dvora z 10. apríla 1984. Colson a Kalmann (C-14/83). ECR [1984] Str. 1891.

⁷³ Rozsudok Súdneho dvora z 3. februára 2000. Mahlburg (C-207/98). ECR [2000] Str. I-00549.

2.2.3 Pracovné podmienky a skončenie pracovného pomeru

Ako vyplýva zo súčasného znenia smernice 76/207/EHS pracovné podmienky spolu s podmienkami prepustenia, podliehajú zásade rovnakého zaobchádzania. Vzhľadom k tomu, že tieto pojmy nie sú ale smernicou 76/207/EHS definované, je ich potrebné vykladať pomocou judikatúry Súdneho dvora. Vecná pôsobnosť smernice 76/207/EHS sa ďalej vzťahuje taktiež na profesijné vzdelávanie a na profesijný postup.

V prípade pracovných podmienok ide v zmysle článku 3 odst. 1 písm. c) smernice 76/207/EHS „[...] ako aj judikatúry ESD o právne podmienky výkonu práce, nie faktické podmienky výkonu práce, do vecného rozsahu ktorých prislúchajú aj dávky, ktoré predpokladajú pracovnoprávny vzťah (právna vec C-116/94 - Meyers) [...] ako aj ako aj skončenie pracovného pomeru (C-19/81 - Burton, C-421/92 - Habermann-Beltermann)“⁷⁴.

Základným predpokladom uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania pokiaľ ide o pracovné podmienky je, aby základné obecné normy stanovujúce pracovné podmienky nezakladali možnosť diskriminácie pracovníkov na základe pohlavia. Od zamestnávateľov sa následne vyžaduje, aby na základe dodržiavania týchto noriem vo svojom podniku vytvárali alebo prispievali k vytváraniu takých pracovných podmienok, ktoré sú vo vzťahu k mužom a ženám rovnaké alebo aspoň porovnateľné⁷⁵.

Zákazom výkonu nočnej práce, ktorý taktiež patrí do obsahu pracovných podmienok, sa Súdny dvor zaoberal v právnej veci C-345/89 (Stoeckel)⁷⁶. Súdny dvor vo svojom rozhodnutí vyslovil, že podľa smernice 76/207/EHS a smernice 92/85/ES⁷⁷ nie je možné ženy generálne vylúčiť z možnosti výkonu nočnej práce a súčasne výkon nočnej práce nesmie byť právnou povinnosťou žien, pokiaľ ide o tehotné ženy a ženy po pôrode. Nepriaznivé účinky nočnej práce u tehotných žien a žien po pôrode sú eliminované možnosťou ženy takú prácu odmietnuť.

⁷⁴ Barancová, H. „Zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v judikatúre Európskeho súdneho dvora“. *Justičná revue*, 56, 2004, č. 12, Str. 1401.

⁷⁵ Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej republiky, Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání. Dostupný dňa 16. augusta 2007 z: <http://www.mpsv.cz/cs/955>.

⁷⁶ Rozsudok Súdneho dvora z 25. júla 1991. Stoeckel (C-345/89). ECR [1991] Str. I-04047.

⁷⁷ Smernica rady č. 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčiek a pracovníčiek krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata individuálna smernica v zmysle článku 16 (1) smernice 89/391/EHS).

Pokiaľ ide o diskrimináciu podľa pohlavia pri skončení pracovného pomeru, z množstva judikatúry Súdneho dvora venujem bližšiu pozornosť právnej veci C-179/88 (Hertz)⁷⁸ a právnej veci C-32/93 (Webb)⁷⁹.

V právnej veci C-179/88 (Hertz) Súdny dvor stanovil jasný rozdiel medzi tehotenstvom a chorobou, a to aj v tých prípadoch, kedy je choroba prisudzovaná tehotenstvu, ale prejaví sa až po skončení materskej dovolenky. V danej právnej veci Súdny dvor rozhodol, že pokiaľ je zamestnankyňa prepustená kvôli opakovanej chorobe spôsobenej tehotenstvom, také prepustenie sa nepovažuje za priamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia, pokiaľ by boli z dôvodu opakovanej absencie prepustení aj muži. Smernica 76/207/EHS sa teda nevzťahuje na choroby z dôvodu tehotenstva. Súdny dvor zdôraznil, že neexistuje dôvod rozlišovať takú nemoc od inej nemoci, pretože zamestnanci oboch pohlaví sú vystavení chorobám rovnakou mierou, aj napriek skutočnosti, že určité choroby môžu byť typické len pre jedno či druhé pohlavie. Jedinou otázkou je teda, či žena je prepustená kvôli absencii pre chorobu za rovnakých podmienok ako muž. Pokiaľ tomu tak je, nejedná sa o diskrimináciu.

Podľa rozhodnutia Súdneho dvora v právnej veci C-32/93 (Webb) prepustenie zamestnankyne, ktorá bola prijatá preto, aby aspoň spočiatku nahradila inú zamestnankyňu počas jej nadchádzajúcej materskej dovolenky a ktorá nemôže svoje pracovné povinnosti vykonávať len preto, že sama po nástupe do zamestnania zistila, že je tehotná, sa považuje za priamu diskrimináciu podľa pohlavia. Súdny dvor vyslovil, že „tehotenstvo v žiadnom prípade nemožno porovnávať so situáciou obdobne nespôsobilého muža na plnenie pracovných úloh zo zdravotného alebo iného dôvodu. Rovnako tak nemožno tehotenstvo porovnávať s patologickou príčinou alebo dokonca s nespôsobilosťou na prácu z iných ako zdravotných dôvodov. Ochrana udelená komunitárnym právom žene počas tehotenstva a po pôrode nemôže závisieť od toho, či jej neprítomnosť v práci počas tehotenstva a po pôrode je nevyhnutná pre riadny chod podniku, v ktorom je zamestnaná“⁸⁰. Akýkoľvek opačný výklad by spôsobil neúčinnosť príslušných ustanovení smerníc.

⁷⁸ Rozsudok Súdneho dvora z 8. novembra 1990. Hertz (C-179/88). ECR [1990] Str. I-03979.

⁷⁹ Rozsudok Súdneho dvora zo 14. júla 1994. Webb (C-32/93). ECR [1994] Str. I-03567.

⁸⁰ Pozri: Barancová, H. „Zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v judikatúre Európskeho súdneho dvora“. *Justičná revue*, 56, 2004, č. 12, Str. 1401.

2.2.4 Výnimky zo zásady diskriminácie

Zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami neplatí bezvýhradne. Smernica 76/207/EHS v článku 2 odst.6 až 8 upravuje, ktoré prípady nerovnakého zaobchádzania nepredstavujú diskrimináciu na základe pohlavia. Jedná sa o:

1. Rozdielne zaobchádzanie ako nevyhnutný predpoklad pracovnej činnosti
2. Rozdielne zaobchádzanie z dôvodu tehotenstva a materstva
3. Pozitívna diskriminácia

2.2.4.1 Rozdielne zaobchádzanie ako nevyhnutný predpoklad pracovnej činnosti

Podľa článku 2 odst. 6 smernice 76/207/EHS môžu členské štáty vnútroštátnou právnou úpravou vylúčiť z rozsahu smernice povolania, ktoré si nutne vyžadujú zamestnanie osoby jedného pohlavia z dôvodu povahy jednotlivých aktivít vykonávaných v rámci daného povolania, za predpokladu, že sledovaný cieľ je legitímny a podlieha zásade proporcionality. Podľa Súdneho dvora takéto vylúčenie povolani musí byť jednoznačné a preskúmateľné, inak sa na ne členský štát nemôže odvolávať⁸¹.

Medzi povolania, ktorých výkon sa viaže na určité pohlavie, by mali patriť tie, ktorých autentický výkon je závislý od určitého pohlavia (cirkevná sféra, ochrana súkromnej sféry fyzickej osoby), ochrana ženy v tehotenstve a materstve⁸². V určení rozsahu týchto pracovných činností poskytuje smernica členským štátom relatívnu voľnosť, ktorá je podložená rôznosťou sociálne-historických podmienok a zvyklostí každého štátu. V tomto ohľade neexistuje jednotné pravidlo⁸³. Aby bolo možné dôsledne aplikovať výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania, je členským štátom uložené periodicky vyhodnocovať a aktualizovať presný zoznam povolani a práci, ktoré sú pre jedno z pohlaví zakázané⁸⁴.

⁸¹ Rozsudok Súdneho dvora z 21. mája 1985. Commision/Germany (C-248/83). ECR [1985] Str. 1459.

⁸² Barancová, H. „Zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v judikatúre Európskeho súdneho dvora“. *Justičná revue*, 56, 2004, č. 12, Str. 1403.

⁸³ Ministerstvo práce a sociálnych vecí České republiky, Princíp rovného zachádzaní s mužmi a ženami v zamestnaní. Dostupný dňa 16. augusta 2007 z: <http://www.mpsv.cz/cs/955>.

⁸⁴ Fuchs, M. „Rovné zachádzaní pro muže a ženy v zamestnaní“. *Sociální politika*, 10/98, Str. 2.

Otázkou oprávnenosti vylúčenia určitého povolania, pre výkon ktorého je nevyhnutný zamestnanec určitého pohlavia, sa Súdny dvor zaoberal vo viacerých právnych veciach. Napríklad v právnej veci C-222/84 (Johnston)⁸⁵ Súdny dvor rozhodol, že pohlavie môže byť určujúcim faktorom pri výkone práce policajtov, pretože výnimky vyplýva z takej vnútro politickej situácie, ktorá je príznačná častými útokmi na policajtov. Z toho dôvodu táto situácia vyžaduje, aby úlohy ozbrojenej polície vykonávali ozbrojení muži. Taktiež v právnej veci C-273/97 (Sidar) uznal výnimku vylúčenia žien zo všetkých pracovných pozícií elitnej jednotky britskej armády za oprávnenú, pretože príslušníci tejto nezávisle od špecializácie museli byť vždy v stave bojovať v jednotke komanda. Naproti tomu v právnej veci C-285/98 (Kreil) generálne vylúčenie žien z prístupu do ozbrojených síl, v ktorých sa predpokladá služba so zbraňou v Spolkovej republike Nemecko, Súdny dvor považoval za neprimeranú⁸⁶.

2.2.4.2 Rozdielne zaobchádzanie z dôvodu tehotenstva a materstva

V oblasti rovnakého zaobchádzania z dôvodu tehotenstva, materstva a rodičovstva rozhodoval Súdny dvor vo viacerých právnych veciach⁸⁷. Z tejto rozsiahlej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že pokiaľ ide o zásadu rovnakého zaobchádzania, Súdny dvor dôsledne uznáva oprávnenosť ochrany biologického stavu ženy počas tehotenstva a materstva a zavedenia opatrení na ochranu materstva ako prostriedku na dosiahnutie skutočnej rovnosti pohlaví. Táto bohatá judikatúra sa prejavila aj v novelizovanom znení smernice 76/207/EHS. Článok 2 odst. 7 smernice 76/207/EHS, ustanovenie, ktoré výslovne stanovuje výnimku zo zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu tehotenstva a materstva, je v porovnaní so starým znením článku 2 odst. 3 podstatne obsiahlejšie, prínosnejšie pre ochranu žien počas materskej dovolenky a rodičov na rodičov (otcov a matiek) na rodičovskej dovolenke a/alebo na dovolenke z dôvodu adopcie v prípade členských štátov, ktoré uznávajú tieto práva. Toto ustanovenie

⁸⁵ Rozsudok Súdneho dvora z 15. mája 1986. Johnston (C-222/84). ECR [1986] Str. 1651

⁸⁶ Pozri: Barancová, H. „Zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v judikatúre Európskeho súdneho dvora“. *Justičná revue*, 56, 2004, č. 12, Str. 1404.

⁸⁷ Rozsudok Súdneho dvora z 3. februára 2000. Mahlburg (C-207/98). ECR [2000] Str. I-00549; Rozsudok Súdneho dvora zo 14. júla 1994. Webb (C-32/93). ECR [1994] Str. I-03567; Rozsudok Súdneho dvora z 8. novembra 1990. Hertz (C-179/88). ECR [1990] Str. I-03979.

taktiež objasňuje prepojenie so smernicou 92/85/ES⁸⁸ a výslovne stanoví, že „[...] Žena na materskej dovolenke má právo po skončení svojej materskej dovolenky vrátiť sa na svoje pracovné miesto alebo na porovnateľné miesto za dojednaní a podmienok, ktoré pre ňu nie sú menej priaznivé a mať úžitok z akéhokoľvek zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mala právo počas svojej neprítomnosti v práci. [...]“.

2.2.4.3 Pozitívne opatrenia

Výnimka zo zásady rovnakého zaobchádzania uvedená v článku 2 odst. 8 smernice 76/207/EHS má charakter tzv. pozitívnej diskriminácie. Podľa tohto ustanovenia si členské štáty zachovávajú alebo prijímú opatrenia v zmysle článku 141 ods. 4 Zmluvy s úmyslom zabezpečiť plnú rovnosť medzi mužmi a ženami v praxi.

Právny základ pre opatrenia pozitívnej diskriminácie zamestnancov vytvára článok 141 odst. 4 ZES. S prihliadnutím k prehláseniu č. 28 pripojenému k Amsterdamskej zmluve⁸⁹, účelom týchto opatrení má byť odstránenie skutočných nerovností medzi mužmi a ženami. Tieto opatrenia sú členskými štátmi všeobecne prijímané ako pozitívne a prospešné, majú povahu oprávneného dôvodu a súčasne majú zodpovedať zásade pomernosti a primeranosti. Jedná sa predovšetkým o uplatňovanie kvóta systému pri uchádzaní sa o pracovné miesto⁹⁰. O charaktere a rozsahu takých opatrení k zaisteniu rovnakých príležitostí bol však dlhšiu dobu vedený spor.

Prvý veľký prípad vo veci pozitívnej diskriminácie rozhodoval Súdny dvor v právnej veci C-450/93 (Kalanke)⁹¹. Súdny dvor v tejto právnej veci rozhodol, že „vnútroštátny právny predpis, podľa ktorého v prípadoch, keď muži a ženy sa uchádzajú o vyššie pracovné zaradenie, sú rovnako kvalifikovaní a pritom ženám má byť daná automaticky prednosť v oblastiach, v ktorých sú menej zastúpené, predstavuje diskrimináciu na základe pohlavia“. Smerom

⁸⁸ Smernica rady č. 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčiek a pracovníčiek krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata individuálna smernica v zmysle článku 16 (1) smernice 89/391/EHS).

⁸⁹ Prehlásenie č. 28 pripojené k Amsterdamskej zmluve. Dostupný dňa 21. augusta 2007 z: <http://eurlex.europa.eu/de/treaties/dat/11997D/htm/11997D.html#0136030045>.

⁹⁰ Barancová, H. „Zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v judikatúre Európskeho súdneho dvora“. *Justičná revue*, 56, 2004, č. 12, Str. 1407.

⁹¹ Rozsudok Súdneho dvora zo 17. októbra 1995. Kalanke (C-450/93). ECR [1995] Str. I-03051.

k bývalému ustanoveniu článku 2 odst. 4 Súdny dvor zdôraznil, že ustanovenie je výhradne určené ako oprávnenie k opatreniam, ktoré aj napriek tomu, že sa môžu zdať diskriminačné, majú v podstate slúžiť k odstraňovaniu a zmierňovaniu prejavov nerovnosti, ktoré sa v praxi vyskytujú. Toto ustanovenie musí byť vykladané veľmi úzko tak, že národné pravidlá, ktoré zaručujú ženám absolútnu a bezpodmienečnú prioritu pri menovaní alebo povyšovaní, idú nad rámec podpory rovnakých príležitostí a prekračujú hranice výnimky stanovenej (bývalým) článkom 2 odst. 4 smernice 76/207/EHS.

V právnej veci C-409/95 (Marschall)⁹² riešil Súdny dvor problematiku pozitívnej diskriminácie za situácie, že nemecký zákon o zamestnancoch dával za určitých podmienok prednosť ženám za predpokladu, že zvláštne dôvody u mužského kandidáta nehovorili v jeho prospech. V tejto právnej veci sa na rozdiel od prípadu Kalenke nejednalo o automatickú prednosť bez ďalšieho. Súdny dvor sa v právnej veci Marschall vyslovil, že pri rovnakých schopnostiach a odborných požiadavkách môžu byť ženy uprednostnené v prístupe k zamestnaniu a ďalej zdôraznil, že v prípade uprednostnenia jedného pohlavia v prístupe k zamestnaniu nemá ísť o automatickú prednosť. Výslovne uviedol, že „vylúčené by malo byť absolútne a bezpodmienečné uprednostňovanie žien, pretože taký prístup prekračuje rámec článku 2 odst. 4 smernice 76/207/EHS.“

Z vyššie uvedeného vyplýva, že pokiaľ uprednostnenie žien nie je automatické a uskutočňuje sa so zohľadnením konkrétnych okolností prípadu, Súdny dvor považuje uprednostňovanie žien v prístupe k zamestnaniu pri rovnakej kvalifikácii za prípustné.

2.2.5 Zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veci zamestnanosti - záver

Zásada rovnakého zaobchádzania má zabezpečovať rovnosť šanci v pracovnom živote medzi mužmi a ženami, ktorá síce vychádza z formálnej rovnosti medzi mužmi a ženami, ale vo svojej podstate ide nad rámec formálnej rovnosti mužov a žien. Pozitívne opatrenia v podpore žien majú za cieľ predovšetkým zabezpečiť reálnu rovnosť pomocou zohľadnenia historických,

⁹² Rozsudok Súdneho dvora z 11. novembra 1997. Marschall (C-409/95). ECR [1997] Str. I-06363.

sociálnych, kultúrnych a iných rozdielov v rovnosti šancí medzi mužmi a ženami. Preto je potrebné rozlišovať medzi diskrimináciou, ktorá musí byť zakázaná a rozdielmi v zaobchádzaniach, ktoré sú „ospravedlniteľné“ s poukazom na legitímny, resp. oprávnený cieľ. Prostriedok na dosiahnutie tohto cieľa má byť primeraný a do zásady rovnakého zaobchádzania má zasiahnuť len v nevyhnutnom rozsahu. Len takto chápané výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania akceptuje Súdny dvor vo svojej doterajšej rozhodovacej činnosti.

3 Právna ochrana pred diskrimináciou na základe pohlavia

Uplatňovanie zásady rovnosti sa ukázalo ako nesmierne zložité. Dokazovať priamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia vo vzťahu zamestnávateľ – zamestnanec je vo väčšine prípadov pre zamestnanca veľmi obtiažne. Bezpochybne ešte obtiažnejšie je však dokazovať nepriamu diskrimináciu⁹³.

Právnym základom záruky dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa pohlavia je smernica Rady č. 97/80/ES z 15. decembra 1997 o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia. Cieľom tejto smernice je zaistiť účejšie vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania v členských štátoch.

Uvedená smernica v článku 4 odst. 1 stanoví, že „členské štáty prijímú v súlade so svojimi vnútroštátnymi súdnymi systémami také nevyhnutné opatrenia, ktorými sa zaistí, že ak osoby, ktoré sa považujú za poškodené tým, že v ich prípade nebola uplatnená zásada rovnakého zaobchádzania, že ak uvedú pred súdom alebo iným príslušným úradom skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, bude na žalovanom (odporcovi) dokázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.“

Z tohto ustanovenia vyplýva, že zámerna dôkazného bremena nie je vždy úplná. Žalobca musí najprv predložiť dôkaz takej povahy, aby existovalo „prima facie“ podozrenie, že došlo ku spáchaniu diskriminácie a až v tomto momente dochádza k zámene dôkazného bremena. Obhájcovi následne prináleží dokázať, že žalobca nebol z dôvodu jeho konania znevýhodnený. Vzhľadom k tomu, že negatívne skutočnosti z povahy veci nie je možné dokazovať, žalobca podá dôkaz opaku tým, že preukáže rovnaké zaobchádzanie so všetkými zamestnancami⁹⁴.

Význam tejto smernice spočíva okrem iného aj v tom, že prvýkrát definuje pojem nepriamej diskriminácie pre účely zásady rovnakého zaobchádzania: „[...] k nepriamej diskriminácii dochádza tam, kde zjavne neutrálne nariadenie, kritérium alebo praktiky znevýhodňujú podstatne väčšiu časť osôb jedného pohlavia, pokiaľ toto nariadenie, kritérium alebo praktiky nie

⁹³ Fuchs, M. „Rovné zacházení pro muže a ženy v zaměstnání“. *Sociální politika*, 10/98, Str. 2.

⁹⁴ Pecho, P., Michel, F. „Zásada rovnosti v práve EÚ a v judikatúre Súdneho dvora Európskych spoločenstiev“. *Právny obzor* 2/2006, Str. 159; Bureš, J., Drápal, L., Krčmář, Z. a kol. *Občanský soudní řád. Komentář. I. díl. 7. vyd.*, C. H. Beck, Praha, 2006, Str. 616.

*sú vhodné a nevyhnutné a nemôžu byť ospravedlnené objektívnymi faktormi
netýkajúcimi sa pohlavia.“*

4 Právna úprava rovnosti mužov a žien v právnom poriadku Českej republiky

Zásada občianskej rovnosti patrí medzi základné princípy fungovania demokratickej a občianskej spoločnosti a je nevyhnutným predpokladom dosiahnutia rovnosti medzi mužmi a ženami. Rovnosť medzi mužmi a ženami je určitou časťou tohto obecného demokratického princípu.

4.1 Listina základných práv a slobôd, Ústava ČR

Problematiky rovnakých príležitostí sa dotýkajú mnohé ustanovenia Listiny základných práv a slobôd⁹⁵, ktorá je súčasťou ústavného poriadku Českej republiky. Listina v ustanovení čl. 1 deklaruje, že ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnostiach a v právach a základné práva a slobody sú nezadateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné. V ustanovení čl. 3 stanoví: „Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví [...].“

Podľa ustanovenia čl. 4 Listiny zákonné obmedzenia základných práv a slobôd musia platiť rovnako pre všetky prípady, ktoré spĺňajú ustanovené podmienky, a pri používaní ustanovení o medziach základných práv a slobôd sa musí dbať na ich podstatu a zmysel. Takéto obmedzenia sa môžu použiť len na ustanovený cieľ.

V ustanovení čl. 26 Listina zaručuje právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu k nemu, ako aj právo podnikat' a prevádzkovať inú hospodársku činnosť. Zdôrazňuje však, že zákon môže stanoviť podmienky a obmedzenia pre výkon určitých povolání alebo činností. Ustanovenie čl. 28 zakotvuje právo zamestnancov na spravodlivú odmenu za prácu a na uspokojivé pracovné podmienky. Ustanovenie čl. 29 priznáva ženám (popri mladistvých a zdravotne postihnutých osobách) právo na zvýšenú ochranu pri práci a na zvláštne pracovné podmienky.

Listina, rovnako ako ostatné predpisy tvoriace súčasť ústavného poriadku ČR, je normou verejného práva a adresátom práv, ktoré z nej vyplývajú, je výhradne štátna moc. Prenikanie týchto práv do oblasti súkromného práva (tzv.

⁹⁵ Usnesení předsednictva Českánárodní rady č. 2/1993 Sb., ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. Ďalej len „Listina“.

horizontálne pôsobenie) je v českej právnej teórii spravidla odmietané, teda aspoň v priamej podobe. Uznaný je ich účinok nepriameho horizontálneho pôsobenia, keď sú tieto práva vnímané ako prostriedok výkladu sporných otázok súkromného práva. Z tohto pohľadu nie je napríklad možné prehlásiť súkromnoprávnu zmluvu za neplatnú pre jej rozpor s Listinou, klauzulu dobrých mravov je však možné vykladať tak, aby neodporovala zásade rovnosti⁹⁶.

Podľa súčasného znenia čl. 10 Ústavy ČR „Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva“⁹⁷. Přehledu nejdůležitějších mezinárodních smluv vztahujících se k problematice rovnakých příležitostí je venovaná samostatná kapitola této práce⁹⁸.

4.2 Právna úprava na úrovni zákona

Ťažiskom českej právnej úpravy princípu rovnakých príležitostí pre muža a ženy tvoria zákony. Kľúčovými predpismi v tejto oblasti sú predovšetkým:

- *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb. (účinnost od 31. prosince 2006), zákona č. 181/2007 Sb. (účinnost od 1. července 2007);*
- *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů;*
- *Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů;*
- *Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších právních předpisů;*
- *Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších právních předpisů.*

⁹⁶ Filip, J.: *Vybrané kapitoly ke studiu ústavního práva*. Masarykova univerzita, Brno, 1997, Str. 53.

⁹⁷ Ústava České republiky ze dne 16. prosince 1992. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 347/1997 Sb., 300/2000 Sb., 448/2001 Sb., 395/2001 Sb. a 515/2002 Sb.

⁹⁸ Pozri stať „6 Medzinárodné dokumenty“ tejto práce.

4.2.1 Zákoník práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Súčasne platný Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů⁹⁹, nadobudol účinnosť 1. januára 2007. Doterajší právny predpis¹⁰⁰ patril k najdlhšie platným právnym predpisom na území Českej republiky¹⁰¹. Bol viac ako štyridsaťkrát novelizovaný, a to nielen v súvislosti so zmenami na trhu práce po roku 1989, ale aj na základe prístupových jednaní a následného členstva Českej republiky v Európskej únii. Vzhľadom k tomu, že situácia v pracovnoprávnej oblasti sa neustále vyvíja, bolo potrebné reagovať na tento fakt.

Zásada rovnakého zaobchádzania je síce ZP stanovená v § 13 odst. 2 písm.b) a c) ako jedna zo základných zásad pracovnoprávných vzťahov, ZP však zároveň v § 16 odst. 2 odkazuje na zvláštny právny predpis, ktorý doposiaľ nebol schválený Parlamentom Českej republiky¹⁰². Význam ustanovenia § 13 odst. 2 písm.b) a c) ZP spočíva v tom, že zaradením zásady rovnakého zaobchádzania do všeobecných ustanovení ZP sa deklaruje jej obecná platnosť a na rozdiel od pôvodného zák. práce, je zameraná nielen na pracovnoprávne vzťahy, ale aj na osoby uchádzajúce sa o zamestnanie¹⁰³.

Ak sa pozrieme na nový ZP v jednotlivých ustanoveniach, ktoré sa nejakým spôsobom dotýkajú diskriminácie, tak je potrebné vedľa základných zásad pracovnoprávných vzťahov venovať pozornosť prvej časti, hlavne IV. ZP (§§ 16 a 17).

4.2.1.1 Zásada rovnakého zaobchádzania

ZP obsahuje úpravu zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie len v obmedzenom rozsahu, pretože predpokladá prijatie špeciálneho zákona o rovnakom zaobchádzaní a o právnych prostriedkoch

⁹⁹ Ďalej len „ZP“.

¹⁰⁰ Zákoník práce č. 65/1965 Sb., v znení neskorších predpisov. Ďalej len „zák. práce“.

¹⁰¹ Zákoník práce č. 65/1965 Sb. v znení neskorších predpisov, bol účinný od 1.1. 1966 do 31. 12. 2006.

¹⁰² Uvedený stav zodpovedá k 1. augustu 2007.

¹⁰³ Jouza, L. *Zákoník práce s komentářem*. 2. vyd., Polygon, Praha, 2007. Str. 60.

ochrany pred diskrimináciou, tzv. antidiskriminačný zákon¹⁰⁴. Nedostatkom súčasnej právnej úpravy je, že ZP odkazuje na zvláštny zákon, ktorý doposiaľ nebol schválený Parlamentom Českej republiky¹⁰⁵.

Prvý odstavec ustanovenia § 16 stanoví povinnosť rovnakého zaobchádzania so všetkými zamestnancami „[...] 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“.

Toto ustanovenie vychádza z predpokladu, že bude schválený tzv. antidiskriminačný zákon, ktorému prenecháva definovanie pojmov, ktoré súvisia so zásadou rovnakého zaobchádzania. Pôvodný zák. práce vymedzoval v § 1 rôzne formy diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch, z ktorých najväčší dôraz bol kladený na zákaz diskriminácie z dôvodu pohlavia, sexuálnej orientácie, a na zákaz diskriminácie formou obťažovania a sexuálneho obťažovania. Z dôvodu chýbajúcej právnej úpravy je pri aplikácii týchto pojmov potrebné vychádzať z príslušných smerníc ES a účelu § 16 ZP¹⁰⁶.

Podľa článku 2 odst. 1 smernice 76/207/EHS zásada rovnakého zaobchádzania znamená, že neexistuje žiadna diskriminácia akéhokoľvek druhu na základe pohlavia, či už priama alebo nepriama, s odvolaním sa najmä na manželský alebo rodinný stav. V pracovnoprávných vzťahoch má byť teda rovnaké zaobchádzanie uplatňované tak, že prípady, ktoré sú typovo totožné, majú byť posudzované podľa rovnakých zásad a bez rozlišovania účastníkov¹⁰⁷.

So zásadou rovnakého zaobchádzania a zákazom diskriminácie súvisí aj ustanovenie §316 odst. 4 ZP podľa ktorého, zamestnávateľ nesmie vyžadovať od zamestnanca informácie, ktoré bezprostredne nesúvisia s výkonom práce a s pracovnoprávnym vzťahom. Ustanovenie demonstratívne uvádza informácie, ktoré zamestnávateľ nesmie vyžadovať. Ide napríklad o tehotenstvo, o rodinné a majetkové pomery, o sexuálnu orientáciu, apod. V poslednej vete citovaného ustanovenia zákonodarca výslovne stanovil, že zamestnávateľ tieto informácie nesmie získavať ani prostredníctvom tretích osôb. Tento zákaz však neplatí bezpodmienečne. Zákonnú výnimku predstavuje vecný dôvod spočívajúci

¹⁰⁴ Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. *Zákoník práce s komentářem*. ASPI, Praha, 2007, Str. 40.

¹⁰⁵ Uvedený stav zodpovedá k 1. augustu 2007.

¹⁰⁶ Jouza, L. *Zákoník práce s komentářem*. 2. vyd., Polygon, Praha, 2007. Str. 63.

¹⁰⁷ Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. *Zákoník práce s komentářem* ASPI, Praha, 2007, Str. 41.

v povahe práce, ktorá má byť vykonávaná, ak je táto požiadavka primeraná alebo v prípadoch, keď to stanoví ZP alebo zvláštny právny predpis¹⁰⁸. Ako príklad môžem uviesť povinnosť zamestnávateľov nepridelovať niektoré druhy práce tehotným ženám upravený v § 28 ZP.

Právna úprava zásady rovnakého zaobchádzania pre prístup k zamestnaniu je upravená zákonom o zamestnanosti č. 435/2004 Sb., v znení neskorších predpisov¹⁰⁹.

4.2.1.2 Výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania

Zásada rovnakého zaobchádzania však neplatí bezvýhradne. Výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania sú upresnené v § 16 odst. 3 ZP. Týmto ustanovením, ktoré stanoví, že rozdielne zaobchádzanie sa nepovažuje za diskrimináciu, „[...]“ pokiaľ z povahy pracovných činností alebo súvislostí vyplýva, že tento dôvod predstavuje podstatný a rozhodujúci požadavek pro výkon práce, ktorou má zamestnanec vykonávať, a ktorý je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. [...]“ sa implementuje článok 2 odst. 6 smernice 76/207/EHS. Ako príklad by som uviedla práce svojou povahou určené len pre príslušníkov určitého pohlavia – fotomodelka pre ženský magazín.

Citované ustanovenie ZP ďalej stanoví základné pravidlá pre prijímanie pozitívnych opatrení v prospech menej zastúpeného pohlavia. „[...]“ dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání 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 [sa nepovažuje za diskrimináciu, pozn. autora], pokiaľ k takovému opatreniu existuje dôvod spočívajúci v nerovnomernom zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality fyzické osoby (zaměstnanec), vůči které zaměstnavatel uplatňuje dočasné opatření podle věty druhé.“ Z uvedeného

¹⁰⁸ Jouza, L. *Zákoník práce s komentářem*. 2. vyd., Polygon, Praha, 2007, Str. 662.

¹⁰⁹ Pozri stať „4.2.2 Zákon o zamestnanosti č. 435/2004 Sb., ve znení pozdějších předpisů“ tejto práce.

vyplýva, že týmto ustanovením sa implementuje taktiež článok 2 odst. 8 smernice 76/207/EHS.

Zamestnávateľ má informačnú povinnosť voči zamestnancovi o opatreniach, ktoré prijal k zaisteniu rovnakého zaobchádzania a k zamedzeniu diskriminácie¹¹⁰.

Ďalšou výnimkou zo zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami je oblasť vzťahov týkajúcich sa zvláštnej ochrany žien z dôvodu ich tehotenstva a materstva, vrátane prístupu k výkonu pracovných činností zakázaných ženám a opatrení poskytujúcich zvláštne výhody pre uľahčenie odbornej pracovnej činnosti menej zastúpenému pohlaviu.

Pracovné podmienky žien upravuje ZP s ohľadom na dva dôležité faktory: faktor biologický, ktorý vychádza z fyziologickej zvláštnosti ženského organizmu, a faktor spoločenský, ktorý vychádza zo skutočností, že na ženách spočíva prevážna časť starostlivosti o domácnosť a rodinu. Tieto faktory sa najvýraznejšie prejavujú u tehotných žien a matiek malých detí. Z toho dôvodu je právna úprava pracovných podmienok uskutočnená diferencovane pre ženy obecné a pre tehotné ženy a matky malých detí, ktorým je zaručená intenzívnejšia ochrana¹¹¹.

Podľa ustanovenia § 238 ZP ženy nesmú byť zamestnané prácami pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôl. Z tohto zákazu sú pripustené zákonné výnimky pre ženy, ktoré na uvedených prácach a pracoviskách vykonávajú riadiace funkcie a nekonajú pritom manuálne práce. Tento zákaz je však v rozpore s požiadavkami smernice 76/207/EHS, predovšetkým s článkom 3 písm. a) pokiaľ ide o rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami v prístupe k zamestnaniu a písm. b) pokiaľ ide o pracovné podmienky. Táto situácia nastala v dôsledku toho, že Česká republika je postavená pred skutočnosť, že si má plniť medzinárodné záväzky, ktoré si navzájom odporujú. Česká republika je zmluvným štátom Dohovoru o zamestnávaní žien podzemnými prácami v podzemí a baniach všetkých druhov, č. 45 (zák.č. 441/1990 Sb.). Formálne zrušenie uvedeného obecného zákazu bude možné až po vypovedaní uvedeného dohovoru. Jeho zrušenie bude mať

¹¹⁰ § 279 odst. 1 písm. f) Zákonníka práce č. 262/2006 Sb, ve znění pozdějších právních předpisů.

¹¹¹ Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. *Zákoník práce s komentářem*. ASPI, Praha, 2007, Str. 307.

však minimálny dopad na prax, pretože v Českej republike ženy neprejavujú signály, že by mali záujem nastúpiť na práce konané v podzemí¹¹².

4.2.1.3 Rovnosť v odmeňovaní

V českom práve je odmeňovanie zamestnancov upravené v zákoníku práce ako pre zamestnancov v súkromnej sfére, tak aj pre zamestnancov v rozpočtovej sfére. Zákon o plate č.

143/1992 Sb., v znení neskorších predpisov, ktorý obsahuje obdobnú právnu úpravu odmeňovania, sa od 1. januára vzťahuje len na vojakov z povolania.

„Za vykonanou prácou prísluší zamestnanci mzda, plat nebo odměna z dohod za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak“¹¹³. Toto ustanovenie vymedzuje odlišnosť odmien za prácu od ostatných plnení poskytovaných zamestnávateľom v súvislosti s pracovným pomerom, ktoré odmenou za prácu nie sú (napríklad náhrada mzdy alebo platu)¹¹⁴.

Zásada rovnakej odmeny je vyjadrená v § 110 ZP, ktorý stanoví, že za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty náleží všetkým zamestnancom u zamestnávateľa rovnaká mzda, plat alebo odmena z dohody. Z tohto ustanovenia vyplýva, že zásada sa vzťahuje na všetkých zamestnancov ale porovnanie je možné uskutočniť len v rámci jedného zamestnávateľa. Zásada odmeňovania v komunitárnom práve sa týka výslovne mužov a žien a Súdny dvor interpretuje pojem komparátora širšie. V právnej veci *Allonby* Súdny dvor upresnil, že „[...] v tomto kontexte neexistuje v znení článku 141 odst. 1 ZES nič, čím by poukázalo na to, že uplatniteľnosť daného ustanovenia je obmedzená na situácie, v ktorých muži a ženy pracujú pre rovnakého zamestnávateľa“¹¹⁵.

Rovnakou prácou alebo prácou rovnakej hodnoty sa podľa ZP rozumie „práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce“¹¹⁶. V ďalších odstavcoch sa

¹¹² Ibid.

¹¹³ § 109 odst. 1 Zákoníka práce č. 262/2006 Sb, ve znění pozdějších právních předpisů.

¹¹⁴ Jouza, L. *Zákoník práce s komentářem*. 2. vyd., Polygon, Praha, 2007. Str. 282.

¹¹⁵ Rozsudok Súdneho dvora z 13. januára 2004. *Allonby* (C-256/01). ECR [2004] Str. I-00873.

¹¹⁶ § 110 odst. 2 Zákoníka práce č. 262/2006 Sb, ve znění pozdějších právních předpisů.

charakterizujú jednotlivé kritéria pre porovnateľnosť rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty.

V § 109 odst. 4 ZP je upravená obecná zásada pre určenie mzdy alebo platu konkrétneho zamestnanca. Touto zásadou je, že mzda a plat sa poskytujú podľa zložitosti, zodpovednosti práce, podľa obtiažnosti pracovných podmienok, podľa pracovnej výkonnosti a dosahovaných pracovných výsledkov. Toto ustanovenie je významné aj pre ochranu proti diskriminácii, pretože uplatňovanie hľadísk, ktoré nebudú spadať do tohto uvedeného okruhu (nemajú súvislosť s vykonávanou prácou), môžu viesť k diskriminácii niektorých zamestnancov¹¹⁷.

Z uvedenej úpravy ZP vyplýva, že mzda muža a ženy, ale aj ženy a ženy sa môže odlišovať v závislosti od kvalifikačnej náročnosti práce danej požadovaným stupňom vzdelania, rozsahom ďalšieho vzdelania a praktických znalostí a zručností požadovaných pre výkon tejto práce, podľa zložitosti predmetu práce apod.

4.2.1.4 Právna ochrana pred diskrimináciou v pracovnoprávných vzťahoch

Pokiaľ ide o právne prostriedky ochrany pred diskrimináciou v pracovnoprávných vzťahoch ZP odkazuje na zvláštny právny predpis. Súčasne platným právnym predpisom je „občanský soudní řád“¹¹⁸.

Pre pracovnoprávne spory je dôkazné bremeno v súlade so smernicou Rady č. 97/80/ES upravené v § 133a OSŘ¹¹⁹. Cieľom tejto právnej úpravy je uľahčiť osobám, ktoré sa cítia byť diskriminované, účinné presadzovania práva na rovnaké zaobchádzanie tak, že „Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, [...], má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.“. Z uvedeného vyplýva, že dochádza k presunu dôkazného bremena zo strany

¹¹⁷ Jouza, L. *Zákoník práce s komentářem*. 2. vyd., Polygon, Praha, 2007. Str. 283.

¹¹⁸ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších právních předpisů. Ďalej len „OSŘ“.

¹¹⁹ Novelizácia bola uskutočnená s účinnosťou od 1.1.2001 a bola reakciou na záväzok ČR vyplývajúci zo smernice Rady č. 97/80/ES z 15. decembra 1997 o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia. Následne bolo ustanovenie § 133a rozšírené zákonom č. 151/2002 Sb., ktorý do neho premietol požiadavky ďalších dvoch smerníc, tj. tzv. „rasovej“ a tzv. „rámцovej“.

žalujúcej na stranu žalovanú, čo konkrétne znamená, že vo veciach vyplývajúcich z pracovnoprávnych alebo im obdobných vzťahov tvrdené skutočnosti o priamej alebo nepriamej diskriminácii nedokazuje ten účastník, ktorý ich tvrdí (t.j. zvyčajne zamestnanec), ale protistrana (t.j. zvyčajne zamestnávateľ)¹²⁰. Od žalobcu sa v konaní očakáva, že uvedie skutočnosti, z ktorých sa na prvý pohľad javí, že bol diskriminovaný.

4.2.2 Zákon o zamestnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů¹²¹

Zásadu rovnakého zaobchádzania so všetkými fyzickými osobami uplatňujúcimi právo na zamestnanie upravuje Zákon o zamestnanosti. Tento zákon je zatiaľ jediným zvláštnym právnym predpisom, ktorý sa v § 4 zaoberá vymedzením pojmov súvisiacich so zásadou rovnakého zaobchádzania, výnimkami zo zásady rovnakého zaobchádzania a taktiež odkazuje na možnosť súdnej ochrany.

Z hľadiska rovnakých príležitostí pre ženy a mužov je dôležité, že pri uplatňovaní tohoto práva je zakázaná priama a nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia, rodinného stavu a povinnosti k rodine, a ostatných zákonom stanovených dôvodov. Ustanovenie § 4 definuje v súlade so smernicou 76/207/EHS pojmy priamej a nepriamej diskriminácie, obťažovania a sexuálneho obťažovania. Ustanovenie okrem iného ďalej výslovne uvádza, že za diskrimináciu z dôvodu pohlavia sa považuje diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva, a že rozlišovanie, ktoré stanoví tento zákon alebo zvláštny právny predpis, sa nepovažuje za nerovnaké zaobchádzanie.

Podľa § 4 odst. 3 zákona o zamestnanosti sa za diskrimináciu nepovažujú prípady, kedy je pre to vecný dôvod spočívajúci v povahe zamestnania, ktoré by mala osoba vykonávať a ktoré predstavuje pre výkon tohto zamestnania podstatný a rozhodujúci požiadavok. Za diskrimináciu sa nepovažujú opatrenia, ktorých cieľom je predchádzať nevýhodám, ktoré vyplývajú z príslušnosti osoby ku skupine vymedzenej niektorým z diskriminačných dôvodov, ako aj opatrenia prijímané na podporu a k dosiahnutiu rovnakého zaobchádzania s mužmi

¹²⁰ Bureš, J., Drápal, L., Krčmář, Z. a kol. *Občanský soudní řád* Komentář. I. díl. 7. vyd., C. H. Beck, Praha, 2006, Str. 616.

¹²¹ Ďalej len „Zákon o zamestnanosti“

a ženami, a s ďalšími skupinami osôb, ktoré majú sťažené postavenie na trhu práce.

Zákon o zamestnanosti upravuje právo obeti diskriminačného jednania sa domáhať upustenia od jednania a odstránenia dôsledkov nežiadúceho jednania, a právo obeti diskriminácie na zadosťučinenie, prípadne na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch, ak bola v nemalej miere znížená jej ľudská dôstojnosť.

So zákazom diskriminácie súvisí ustanovenie § 12, ktoré výslovne zakazuje uskutočňovať ponuky práce, ktoré majú diskriminačný charakter.

Vo výberovom konaní, v ktorom sa „hľadá“ vhodný kandidát, zamestnávateľ nesmie vyžadovať informácie týkajúce sa národnosti, rasového alebo etnického pôvodu, politických postojov, členstva v odborových organizáciách, náboženstva, filozofického presvedčenia, sexuálnej orientácie, s výnimkou prípadov, kedy vyžadovanie týchto údajov je odôvodnené podstatnou a rozhodujúcou požiadavkou pre výkon zamestnania, ktoré má občan vykonávať, a ktorá je pre výkon zamestnania nevyhnutná. Ďalej zamestnávateľ nesmie vyžadovať informácie, ktoré odporujú dobrým mravom, a osobné údaje, ktoré neslúžia k plneniu povinností zamestnávateľa stanovených zvláštnym právnym predpisom¹²².

Inzeráty s ponukou práce, ktoré diskriminujú na základe pohlavia, sú napríklad: „Hľadáme riaditeľa ... asistentku ... predavačku“. Také inzeráty ponúk práce sú v rozpore so súčasným znením Zákona o zamestnanosti ako aj so samotnou zásadou rovnakého zaobchádzania.

4.3 Právna úprava de lege ferenda

Vzhľadom k tomu, že zákonník práce obsahuje niektoré nedostatky, podľa Jakubku spôsobené predovšetkým niektorými poslaneckými pozmeňovacími návrhmi, ale aj chybami a nepresnosťami spôsobených nedostatkom času na zodpovedajúcu prípravu a prejednanie v priebehu legislatívneho procesu, pripravuje sa tzv. technická novela zákonníka práce. V technickej novele pôjde okrem iného predovšetkým o to, že táto novela má riešiť problematiku neschválenia antidiskriminačného zákona a navrhuje prevziať

¹²² Jouza, L. Zákoník práce s komentářem. 2. vyd., Polygon, Praha, 2007. Str. 661.

ustanovenia, ktoré boli skôr obsiahnuté v § 1 odst. 3 až 10, § 7 odst. 4 až 6 a § 28 zrušeného zákonníka práce č. 65/1965 Sb. Táto problematika má byť však do zákonníku práce zapracovaná len v prípade, že nebude riešená obecné zákonom o rovnakom zaobchádzaní (tzv. antidiskriminačný zákon)¹²³.

Podľa požiadaviek práva ES má právny poriadok každého členského štátu EU zaistiť ochranu pred diskrimináciou tým, že vo svojich právnych predpisoch nielen zakáže diskrimináciu, ale aj vymedzí definície priamej a nepriamej diskriminácie, obťažovania, sexuálneho obťažovania a upraví nástroje právnej ochrany pred diskrimináciou.

Pokiaľ teda v dohľadnej dobe nebude prijatý obecný antidiskriminačný zákon, bude nevyhnutné, aby definovanie základných pojmov obsahoval priamo zákonník práce. Navrhovaná novela zákonníku práce definuje vyššie uvedené základné pojmy v niekoľkých bodoch. Ak v pracovnoprávných vzťahoch dôjde k porušovaniu práv a povinností vyplývajúcich z rovnakého zaobchádzania alebo k diskriminácii, má zamestnanec právo sa domáhať, aby bolo upustené od tohto porušovania, aby boli odstránené následky tohto porušovania a aby mu bolo dané primerané zadosťučinenie. Ak bola v značnej miere znížená dôstojnosť zamestnanca alebo jeho vážnosť na pracovisku a nešlo postačujúce zjednanie nápravy, má právo na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch. Výšku náhrady určí súd s prihliadnutím k závažnosti vzniklej ujmy a k okolnostiam, za ktorých k porušeniu práv a povinností došlo¹²⁴.

Predložený vládny návrh zákona o rovnakom zaobchádzaní a o právnych prostriedkoch ochrany pred diskrimináciou (tzv. antidiskriminačný zákon) je odrazom povinností Českej republiky, ako členského štátu EU implementovať smernice ES. Návrh tohto zákona sa v súčasnej dobe stále nachádza v legislatívnom procese¹²⁵.

Cieľom tohto zákona je implementácia smerníc Európskeho spoločenstva upravujúcich uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania. Ťažiskom návrhu zákona je bližšie vymedzenie práva na rovnaké zaobchádzanie predovšetkým v oblasti pracovného práva. V úvodných ustanoveniach návrhu zákona sú definície základných pojmov. Pri formulácii obecných výnimiek zo zásady

¹²³ Jakubka, J. „Co je obsahem tzv. technické novely zákoníku práce“. *Práce a mzda* 5/2007, Str.55.

¹²⁴ Ibid.

¹²⁵ Stav k 1. augustu 2007.

rovnakého zaobchádzania zvolil prekladateľ značne neurčité pojmy, pričom zákon neobsahuje návod, ako tieto neurčité pojmy vykladať.

Návrh zákona postihuje navádzanie k diskriminácii, stanovuje pozitívne opatrenia a zavádza inštitúciu, ktorá má vo svojej agende problémy diskriminácie na trhu práce. V Českej republike to bude ombudsman, ktorý bude slúžiť ako mediátor v prípadoch diskriminácie, ďalej sa podľa návrhu zákona bude zaoberať právnou pomocou obetiam, vytváraním doporučení a predpisov a informovaním širokej verejnosti

Ďalším dôležitým opatrným návrhu antidiskriminačného zákona je, že prevádza dôkazné bremeno na obvineného z diskriminácie, aj v prípadoch „jiné závislé činnosti vrátane prístupu k nim, ve veciach týkajúcich sa povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně prístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnost v profesních komorách“. Doposiaľ je dôkazné bremeno prevedené na obvineného z diskriminácie len v pracovnoprávných vzťahoch. Práve pri prijímaní do zamestania dochádza k diskriminácii najčastejšie. Táto úprava by mala uľahčiť postavenie osoby, ktorá sa cíti byť znevýhodnená.

5 Právna úprava zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v Nemeckej Spolkovej republike

Rovnosť všetkých ľudí pred zákonom a zákaz diskriminácie sú v Nemeckej Spolkovej republike¹²⁶ upravené ako základné právo v článku 3 Základného zákona SRN¹²⁷. Vzhľadom k významnosti článku 3 GG pre celú oblasť rovnakého zaobchádzania uvádzam jeho celé znenie v pôvodnom jazyku:

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Tieto ústavné princípy rovnosti sa ale podľa článku 1 odst. 3 GG vzťahujú len na jednanie štátu v pomere k občanom.

Princíp rovnosti a ochrana pred diskrimináciou v práci a povolani v súčasnosti upravuje Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz¹²⁸. S účinnosťou tohto zákona od 18. augusta 2006 boli zároveň zrušené § 611a BGB, § 611b BGB, § 612 Abs. 3 BGB¹²⁹ a „Beschäftigtenschutzgesetz“¹³⁰.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz¹³¹ slúži k implementácii štyroch nasledujúcich smerníc Európskeho spoločenstva do právneho poriadku Nemeckej republiky:

¹²⁶ Ďalej len „Nemecko“ resp. „Nemecká republika“.

¹²⁷ Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch das Gesetz vom 28. August 2006 (BGBl. I S. 2034). Ďalej len „GG“.

¹²⁸ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), geändert durch Artikel 8 Abs. 1 des Gesetzes vom 2. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2742). Vlastný preklad: Všeobecný zákon o rovnakom zaobchádzaní.

¹²⁹ Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), zuletzt geändert durch Artikel 2 Abs. 16 des Gesetzes vom 19. Februar 2007 (BGBl. I S. 122). Vlastný preklad: Občianský zákoník.

¹³⁰ Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vom 24. Juni 1994 (BGBl. I Nr. 39 vom 30.06.1994 S. 1406 (1412)). Vlastný preklad: Zákon na ochranu zamestnancov pred sexuálnym obťažovaním v zamestnaní.

¹³¹ Ďalej tiež „AGG“.

- *Smernica Rady č. 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod;*
- *Smernica Rady č. 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani;*
- *Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2002/73/ES z 23. septembra 2002, ktorou sa mení a dopĺňa smernica rady 76/207/EHS o implementácii zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky;*
- *Smernica Rady č. 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaní.*

5.1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Cieľom zákona podľa § 1 AGG je zabrániť alebo odstrániť znevýhodnenie z dôvodu rasy, alebo etnického pôvodu, pohlavia, náboženstva alebo svetonázoru, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej identity.

AGG sa teda usiluje o čo najrozsiahlejšiu ochranu pred znevýhodnením. Wüst uvádza, že AGG prináša dve zásadné novinky. Prvou z nich je rozšírenie dôvodov zakazujúcich znevýhodňovanie, druhou je právna úprava zákazov znevýhodňovania v jednom zákone¹³².

Všeobecný zákaz znevýhodňovania zamestnancov z jedného z dôvodov uvedených v citovanom § 1 upravuje § 7 Abs. 1. Toto ustanovenie výslovne stanoví, že zákaz znevýhodňovania platí tiež v prípade, keď osoba, ktorá sa dopustí znevýhodnenia, sa existencie jedného z dôvodov uvedených v § 1 iba domnieva. Ako príklad takého znevýhodnenia z dôvodu pohlavia by bola predstaviteľná nasledujúca situácia. Vedúci personálneho oddelenia má k dispozícii niekoľko písomných žiadostí uchádzačov o pracovné miesto. Jedna zo žiadostí bola podaná príslušníkom mužského pohlavia s ruským mužským krstným menom „Nikita“. V Nemecku je ale toto meno obvyklé pre príslušníčky

¹³² Wüst, H., *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Arbeitsrecht*. Rieder Verlag für Recht und Kommunikation, Münster, 2006. Str. 33.

ženského pohlavia. Vedúci personálneho oddelenia sa domnieva, že daná žiadosť bola podaná ženou, ktorú sa rozhodne nepozvať k ústnemu pohovoru, pretože dané pracovné miesto chce obsadiť mužským príslušníkom. Týmto jednaním vedúci personálneho oddelenia porušuje ustanovenie § 7 Abs. 1.

Podľa odstavca 3 citovaného § 7 všeobecný zákaz znevýhodňovania platí nielen pre zamestnávateľov, ale taktiež pre zamestnancov, tzn. pre pracovných kolegov, a taktiež pre tretie osoby¹³³, ako napríklad zákazníci zamestnávateľov.

Citovaný § 7 upravuje taktiež právne následky porušenia všeobecného zákazu znevýhodňovania. Ustanovenia ujednaní, ktoré porušujú všeobecný zákaz stanovený v prvom odstavci, sú neúčinné. Týmto ustanovením sa do právneho poriadku implementuje článok 3 odstavec 2 smernice 76/207/EHS, ktorý však zodpovedá doterajšej právnej úprave a neprináša výraznú novinku. V treťom odstavci § 7 je stanovené, že znevýhodnenie podľa prvého odstavca zamestnávateľom alebo zamestnancom je porušením zmluvných povinností.

Ako je vyššie uvedené, AGG zakazuje každú formu znevýhodnenia. Právna úprava tohto zákona platí rovnakou mierou pre všetky dôvody znevýhodňovania uvedené v § 1.

5.1.1 Výnimky zo všeobecného zákazu znevýhodňovania

Zásada rovnakého zaobchádzania neplatí bezvýhradne. Vo vzťahu k právnej úprave mužov a žien sú dôležité nasledujúce ustanovenia.

AGG v § 8, ktorý v súlade s článkom 2 odst. 6 smernice 76/207/EHS upravuje rozdielne zaobchádzanie z dôvodu požiadavky na povolanie. Podľa tohto ustanovenia je dovolené rozdielne zaobchádzanie z dôvodov uvedených v § 1 AGG, ak tento dôvod predstavuje rozhodujúcu požiadavku na povolanie z dôvodu druhu vykonávanej práce, alebo z dôvodu podmienky jej vykonávania, za predpokladu, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

Nehľadiac k dôvodom uvedeným v § 8-10 ako aj v § 20, je podľa § 5 je rozdielne zaobchádzanie prípustné, ak prostredníctvom vhodných a primeraných opatrení bude znevýhodneniam z dôvodov uvedených v § 1 zabránené, alebo vyrovnané (tzv. pozitívne opatrenia).

¹³³ § 6 Abs. 2 AGG.

Toto ustanovenie má za cieľ implementovať do právneho poriadku článok 2 odstavec 8 smernice 76/207/EHS. Annuß však poukazuje na to, že toto ustanovenie nie je zlučiteľné so smernicami Európskeho spoločenstva¹³⁴. Smernice ES priznávajú právo prijímať a zachovávať pozitívne opatrenia len členským štátom, a členské štáty nie sú oprávnené previesť toto právo na osoby súkromného práva¹³⁵.

5.1.2 Osobná pôsobnosť zákona

AGG zakazuje znevýhodňovanie „Beschäftigte“¹³⁶ ktorými v zmysle § 6 Abs. 1 sú predovšetkým:

- *zamestnankyne a zamestnanci;*
- *tí, ktorí sú zamestnaní k ich odbrornej príprave*

Za zamestnancov sa pokladajú taktiež uchádzačky a uchádzači o pracovný pomer, ako aj osoby ktorých pracovný pomer skočil.

Odstavec 3 citovaného § 6 stanoví, že čo sa týka podmienok prístupu k zamestnaniu ako aj postupu v zamestnaní, ustanovenia tohto oddielu primerane platia pre samostatne zárobkovo činné osoby a členov orgánov, predovšetkým riaditeľov a riaditeľky a predsedov. Wüst sa zaoberá myšlienkou, či táto úprava v budúcnosti naozaj spôsobí zamýšľané dôsledky, t.j. či v budúcnosti budú de facto riadiace pozície zastavané vyšším percentom žien ako v súčasnosti¹³⁷.

Za zamestnávateľov sú v zmysle tohto oddielu považované predovšetkým fyzické a právnické osoby, ako aj právne spôsobilé osobné spoločnosti.

5.1.3 Vecná pôsobnosť zákona

Vecná pôsobnosť AGG upravená v § 2 presahuje oblasť pracovnoprávných vzťahov. Znevýhodneniu z dôvodu pohlavia sú podľa pravidiel tohto zákona nedovolené v súvislosti:

¹³⁴ Ďalej len „ES“.

¹³⁵ Annuß, G. „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im Arbeitsrecht“. *Betriebs Berater* 2006, Str. 1634.

¹³⁶ Vlastný preklad: zamestnanci.

¹³⁷ Wüst, H., *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Arbeitsrecht*. Rieder Verlag für Recht und Kommunikation, Münster, 2006. Str. 44.

- s podmienkami prístupu k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti alebo k povolaniu vrátane výberových kritérií a podmienok náboru, bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesnej hierarchie vrátane postupu v zamestnaní;
- so zamestnaním a pracovnými podmienkami vrátane prepustení, rovnako ako odmenami, predovšetkým v súkromnoprávných a kolektívnych ujednaniach a opatreniach pri realizácii a ukončení zamestnaneckého pomeru ako aj pri postupe v zamestnaní;
- s prístupom k všetkým typom a na všetkých úrovniach odborného vedenia, odbornej prípravy, pokročilej odbornej prípravy a rekvalifikácie vrátane praktických pracovných skúseností;
- s členstvom a účasťou v organizácii zamestnancov alebo zamestnávateľov alebo v akejkoľvek organizácii, ktorej členovia vykonávajú určité povolanie, vrátane výhod poskytovaných touto organizáciou.

Tieto ustanovenia AGG sú totožné s ustanoveniami smernice Rady 76/207/EHS, s výnimkou konkretizácie bodu 2 druhou polovicou vety: „predovšetkým v súkromnoprávných a kolektívnych ujednaniach a opatreniach pri realizácii a ukončení zamestnaneckého pomeru ako aj pri postupe v zamestnaní“¹³⁸.

V súvislosti s právnou úpravou podmienok prepustenia obsahuje AGG zreteľné porušenie práva Európskeho spoločenstva. § 2 Abs. 4 stanoví, že pre výpovede platia výlučne ustanovenia k všeobecnej a mimoriadnej ochrane pred výpoveďou¹³⁹. Problémom v tomto ustanovení je skutočnosť, že Kündigungsschutzgesetz (KSchG)¹⁴⁰ sa vzťahuje len pre podniky, ktoré majú viac ako 10 zamestnancov. Z uvedeného vyplýva, že podnikom s menším počtom zamestnancov ako 10 táto ochrana nie je poskytovaná¹⁴¹.

¹³⁸ § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG.

¹³⁹ § 2 Abs. 4 AGG: „Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.“

¹⁴⁰ Vlastný preklad: Zákon na ochranu pred výpoveďou.

¹⁴¹ Thüsing, G. „Ein schlechtes Gesetz gegen Diskriminierung.“ *Süddeutsche Zeitung* 30. jún 2006, Str. 11; Annuß, G. „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im Arbeitsrecht“. *Betriebsberater* 2006, Str. 1630; Wüst, H., *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Arbeitsrecht*. Rieder Verlag für Recht und Kommunikation, Münster, 2006, Str. 45-46.

5.1.4 Druhy znevýhodňovania

AGG rozlišuje štyri nasledujúce druhy znevýhodňovania: priame znevýhodňovanie, nepriame znevýhodňovanie, obťažovanie a sexuálne obťažovanie. Znevýhodňovaním podľa tohto zákona je taktiež „Anweisung zur Benachteiligung“¹⁴². Definície týchto pojmov boli takmer doslovne prevzaté zo štyroch implementovaných smerníc Európskeho spoločenstva¹⁴³. Na rozdiel od komunitárneho práva, ktoré vymedzuje pojem priamej a nepriamej diskriminácie vo vzťahu k príslušnému konkrétnemu dôvodu, AGG zakotvuje všeobecný pojem priame znevýhodnenie a nepriame znevýhodnenie pre všetky dôvody znevýhodňovania..

Druhá veta prvého odstavca § 3 sa týka špecifickej formy priameho znevýhodnenia z dôvodu pohlavia, a to tehotenstva a materstva. Toto ustanovenie zohľadňuje jurisdikciu Súdneho dvora¹⁴⁴ a implementuje ustanovenie článku 2 odst. 7 smernice 76/207/EHS. Odmietnutie prijatia do zamestnania z dôvodu tehotenstva sa môže vzťahovať len na ženy, preto predstavuje priamu diskrimináciu na základe pohlavia bez potreby porovnania s adeptmi mužského pohlavia¹⁴⁵.

V nemeckej literatúre sa stretáme aj s odlišným názorom na túto problematiku. Annuß je názoru, že znevýhodnenie na základe tehotenstva nie je kritériom pre priame znevýhodnenie z dôvodu pohlavia¹⁴⁶. V protiklade k Annuß, Pallasch a Erazo Páez zastávajú tú istú mienku a súhlasia s vyššie uvedeným názorom vysloveným Súdny dvorom v právnej veci Dekker (C-177/88)¹⁴⁷.

¹⁴² Vlastný preklad: návrh k znevýhodneniu.

¹⁴³ Smernica Rady č. 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod; Smernica Rady č. 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani; Smernica Rady č. 76/207/EHS 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, v znení smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2002/73/ES z 23. septembra 2002; Smernica Rady č. 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaní.

¹⁴⁴ Rozsudok Súdneho dvora z 8. novembra 1990. Dekker (C-177/88).

¹⁴⁵ Ibid.

¹⁴⁶ Annuß, G. „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im Arbeitsrecht“. *Betriebs Berater* 2006, Str. 1630.

¹⁴⁷ Pallasch, U. „Diskriminierungsverbot wegen Schwangerschaft bei der Einstellung“. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 6/2007, Str. 306; Erazo Páez, R. A. „Die Frage nach der Schwangerschaft bei der Einstellung“. *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*. [usporiadali

Pallasch zastáva názor, že len vo veľmi špeciálnych prípadoch môže byť žena pri prijímacom pohovore odmietnutá z dôvodu tehotenstva, totiž keby nemohla svoju funkciu úplne vykonať alebo by bola schopná prácu vykonávať len vo veľmi krátkom časovom období. To by bol prípad predovšetkým pre pracovné pomery na dobu určitú, napríklad pri zastúpení ženy na materskej dovolenke. V takýchto prípadoch má podľa Pallasch zamestnávateľ v prijímacom pohovore dokonca právo otázky, adresovanej na uchádzačku o pracovné miesto, či je tehotná¹⁴⁸.

V porovnaní s doterajšou judikatúrou vzťahujúcou sa k § 611a BGB, právna úprava nepriameho znevýhodnenia podľa AGG posilňuje postavenie zamestnancov. Podľa Annuß, v doterajšej praxi nemeckých súdov sa muselo opatrenie, kritérium, alebo prax, ktoré sú zdanlivo neutrálne, nepriaznivo dotýkať podstatne väčšieho počtu osôb patriacich k chránenej skupine, aby sa mohlo jednať o právne významný dopad, ktorý bolo možné označiť za nepriame znevýhodnenie. Vzhľadom k implementácii článok 2 odstavec 2 smernice 2002/73/ES do AGG je v súčasnosti potrebné len, že opatrenie, kritérium, alebo prax, ktoré je zdanlivo neutrálne, sa nepriaznivo dotýka príslušníkov jednej skupiny v porovnaní s ostatnými. Z uvedeného vyplýva, že požiadavok vysokého počtu odpadá¹⁴⁹.

5.1.5 Povinnosti zamestnávateľa

K zlepšeniu pozície zamestnancov AGG výslovne upravuje práva zamestnancov a povinnosti zamestnávateľa.

§ 11 stanoví, že ponuka na voľné pracovné miesto nesmie nikoho znevýhodniť z dôvodov uvedených v § 1 AGG. Okrem toho je zamestnávateľ povinný k prijatiu preventívnych opatrení, ktoré majú zabrániť vzniku znevýhodneniam. Zákon nestanoví, ktoré konkrétne opatrenia to majú byť.

Tröster, P., Coester, M.J. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, ediční středisko, Praha 2006, Str. 16.

¹⁴⁸ Pallasch, U. „Diskriminierungsverbot wegen Schwangerschaft bei der Einstellung“. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 6/2007, Str. 309-310. S týmto názorom súhlasí taktiež Voggenreiter. Voggenreiter, C. „Der arbeitsrechtliche Teil des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.“ *Gleichbehandlungsrecht*. [usporiadali Rudolf, B., Mählmann, M.]. Nomos, Baden-Baden, 2007, Str. 357.

¹⁴⁹ Annuß, G. „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im Arbeitsrecht“. *Betriebs Berater* 2006, Str. 1631.

Z toho vyplýva, že v závislosti od veľkosti podnikov sa tieto preventívne opatrenia môžu odlišovať¹⁵⁰.

Zamestnávateľ má ďalej povinnosť upozorniť na nedovolenosť znevýhodňovania, povinnosť oboznámiť zamestnancov s AGG. Týmto je implementovaný článok 8 smernice 76/207/EHS. Zamestnávateľ má ďalej povinnosť chrániť svojich zamestnancov pred znevýhodnením zo strany kolegov, ako aj tretích osôb, napr. obchodných spoločníkov.

Zamestnanec má právo sa sťažovať na antidiskriminačnom oddelení svojho podniku. Podľa § 14 má zamestnanec v prípade sexuálneho znevýhodnenia právo odmietnuť vykonávať prácu.

Ustanovenie § 16 AGG, ktorým je implementovaný článok 7 smernice 76/207/EHS, zakazuje znevýhodňovanie zamestnanca pri uplatňovaní práv vyplývajúcich z AGG. Pri porušení zákazu znevýhodnenia, má zamestnanec právo na náhradu škody.

5.1.6 Dôkazné bremeno

K najspornejším a najdiskutovanejším otázkam AGG patrí nepochybne právna úprava dôkazného bremena. Pre účinnosť právnej ochrany je rozhodujúce rozdelenie dôkazného bremena medzi žalujúceho a žalovaného¹⁵¹.

§ 22 AGG stanoví, že dôkazné bremeno nesie zamestnávateľ, ak zamestnanec najprv predloží dôkazy indícií („beweist“), z ktorých je možné predpokladať znevýhodnenie. Následne musí zamestnávateľ dokázať, že nedošlo k žiadnemu znevýhodneniu z dôvodu uvedeného v § 1 AGG.

Explicitným cieľom vládneho návrhu zákona Nemeckej republiky bolo uľahčenie dokazovania diskriminácie obetiam diskriminácie¹⁵², presne tak ako to požaduje článok 6 smernice 76/207/EHS. Vyššie citovaný § 22 AGG bol zmenený len jeden deň pred schválením návrhu zákona zákonodarným orgánom. Pôvodné znenie tohto ustanovenia požadovalo od žalobcu len, že znevýhodnenie učiní dôveryhodným („glaubhaft macht“). To znamenalo, že znevýhodnenie

¹⁵⁰ Wüst, H., *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Arbeitsrecht*. Rieder Verlag für Recht und Kommunikation, Münster, 2006. Str. 70.

¹⁵¹ Boesche, K. V. „Beweislast im Regierungsentwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes“. *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht* 9/2005, Str. 264.

¹⁵² Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung. Bundestags-Drucksache 16/1780, 8. jún 2006, Str. 1-2.

stačilo byť pravdepodobné¹⁵³. Na rozdiel od pôvodného návrhu zákona, jeho platné znenie požaduje od žalobcu jasný dôkaz o jeho znevýhodnení. Táto zmena nepochybne znamená podstatné oslabenie pozície zamestnanca a sťažuje úspešnosť jeho žaloby.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že ustanovenie § 22 AGG nie je v súlade s právnou úpravou smerníc ES¹⁵⁴.

5.2 Antidiskriminačný úrad

Súčasne od účinnosti zákona AGG začal pri Ministerstve (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend - BMFSFJ) pôsobiť aj nezávislý celoštátny Antidiskriminačný úrad (ADS, Antidiskriminierungsstelle des Bundes), ktorý má byť kontaktným miestom pre ľudí, ktorí sa cítia byť znevýhodnení z dôvodov uvedených v § 1 AGG.

Základnými povinnosťami Antidiskriminačného úradu sú:

- poskytovať informácie, poradenstvo a na žiadosť podporu postihnutým pri mierovom urovnaní sporu, prípadne sprostredkovanie miestnej podpory;
- verejnopropagačná činnosť;
- opatrenia zabraňujúce diskriminácii;
- realizácia vedeckých výskumov;
- pravidelné predkladanie správy Nemeckému spolkovému snemu spolu s odporúčaniami na odstránenie a zabránenie ďalšej diskriminácie.

ADS má zákonom stanovenú povinnosť spolupracovať:

- s poverenými osobami Spolkovej vlády a Spolkového snemu, ktorých kompetencie to zahŕňajú (integrační pracovníci, zástupcovia postihnutých, a pod.);
- s nevládnymi organizáciami a ústavmi, ktoré pôsobia na európskej, spolkovej, krajskej alebo regionálnej úrovni, pri ochrane pred diskrimináciou.

¹⁵³ Boesche, K. V. „Beweislast im Regierungsentwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes“. *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht* 9/2005, Str. 265.

¹⁵⁴ Thüsing, G. „Ein schlechtes Gesetz gegen Diskriminierung.“ *Süddeutsche Zeitung* 30. jún 2006, Str. 11

5.3 Právna úprava v Nemeckej Spolkovej republike - zhrnutie

Ťažiskom právnej úpravy AGG je ochrana pred znevýhodňovaním v pracovnoprávných vzťahoch. Ako sa prejaví právna úprava AGG na zásadu rovnakého zaobchádzania mužov a žien v nemeckej praxi, ešte v súčasnosti nie je možné posúdiť s konečným rozhodnutím. Právna úprava AGG je v niektorých oblastiach prísnejšia ako doterajšia úprava obsiahnutá v BGB, ako napríklad pri nepriamom znevýhodňovaní. Týmto užívajú ženy lepšiu právnu ochranu pred znevýhodnením v oblasti pracovného práva. AGG posilňuje postavenie zamestnancov voči zamestnávateľom, ktorí majú pri uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania dodatočné povinnosti. V priebehu prvého roku účinnosti AGG bolo nemeckými súdmi prejednaných prekvapujúco málo prípadov vzťahujúcich sa k znevýhodňovaniu na základe pohlavia. Napríklad v spolkových krajinách Berlín a Brandenburg bolo prejednaných 25 žalôb (ca. 0,1 %) spadajúcich do rozsahu pôsobnosti AGG.¹⁵⁵

¹⁵⁵ „Keine Klageflut durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“. *Der Tagesspiegel Online*. Dostupný dňa 11. augusta 2007 z: <http://www.tagesspiegel.de/exklusiv/Arbeitsrecht;art904,2355891>.

6 Medzinárodné dokumenty

Taktiež v medzinárodnom práve má právna úprava rovnosti mužov žien dlhodobú tradíciu. Táto kapitola je kapitola zameraná na poskytnutie základného prehľadu medzinárodných dokumentov upravujúcich problematiku rovnakého postavenia mužov žien v pracovnoprávných vzťahoch, pretože podľa článku 10 Ústavy ČR: „Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; [...]“¹⁵⁶. Obdobné ustanovenie obsahuje aj článok 25 Základného zákona SRN¹⁵⁷.

Medzi najvýznamnejšie medzinárodné dokumenty upravujúcich problematiku rovnakého postavenia mužov žien v pracovnoprávných vzťahoch bezpodmienečne patria:

- *Všeobecná deklarácia ľudských práv;*
- *Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach;*
- *Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien;*
- *Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 111/1958, o diskriminácii v zamestnaní a povolani;*
- *Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 100/1951, o rovnakom odmeňovaní pracujúcich mužov a žien za za prácu rovnakej hodnoty;*
- *Európska sociálna charta.*

Všeobecná deklarácia ľudských práv. Napriek tomu, že tento dokument nie je právne záväzný, je nadaný mimoriadnou medzinárodnou autoritou. Jedná sa o dokument upravujúci predovšetkým otázku ľudských práv všeobecne, ale obsahuje aj významné právne ustanovenia z oblasti rovnosti žien a mužov v pracovnoprávných vzťahoch, potvrdzuje zásadu rovnakej odmeny za výkon práce rovnakej hodnoty a zakotvuje právo všetkých ľudí na prácu, ako i na primerané a vhodné pracovné podmienky bez akejkoľvek diskriminácie.

Na minimálny štandard ľudských práv deklarovaných vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv OSN nadviazal *Medzinárodný pakt o hospodárskych,*

¹⁵⁶ Ústava České republiky ze dne 16. prosince 1992. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 347/1997 Sb., 300/2000 Sb., 448/2001 Sb., 395/2001 Sb. a 515/2002 Sb.

¹⁵⁷ Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch das Gesetz vom 28. August 2006 (BGBl. I S. 2034).

sociálnych a kultúrnych právach (č.120/1976 Sb.)¹⁵⁸. Zmluvné strany Paktu sa zaväzujú zaručiť a uskutočňovať práva formulované v Pakte bez akéhokoľvek rozlišovania okrem iného podľa pohlavia. Zmluvné strany Paktu uznávajú právo každého človeka na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, ktoré zaisťujú v oblasti rovnakého postavenia mužov a žien v pracovnoprávných vzťahoch predovšetkým:

- spravodlivou mzdou a rovnakou odmenou za prácu rovnakej hodnoty bez akéhokoľvek rozlišovania;
- rovnakou príležitosťou pre všetkých dosiahnuť v zamestnaní povýšenia na zodpovedajúci vyšší stupeň, pričom sa nebudú uplatňovať iné kritéria ako dĺžka zamestnania a individuálne schopnosti.

Pakt zohľadňuje aj zvláštne podmienky, v ktorých sa ocitá žena v tehotenstve a materstve, a zdôrazňuje potrebu poskytnúť im zvláštnu ochranu.

Jednou z najdôležitejších medzinárodných zmlúv, ktoré sa vzťahujú k problematike rovnakých príležitostí, je *Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien* (č. 62/1987 Sb.)¹⁵⁹. Dohovorom je konštatované, že bez ohľadu na dokumenty upravujúce rovnoprávnosť a zákaz diskriminácie, naďalej existuje rozsiahla diskriminácia žien. Podľa dohovoru diskriminácia žien porušuje zásady rovnosti práv a rešpektovania ľudskej dôstojnosti, je prekážkou pre účasť žien v politickom, spoločenskom, hospodárskom a kultúrnom živote, zabraňuje rastu blahobytu v spoločnosti a rodiny, a sťažuje plnohodnotný vývoj žien v službe pre ich krajinu a ľudstvo.

Dohovor definuje výraz diskriminácie ako: „[...] akékoľvek robenie rozdielu, vylúčenie alebo obmedzenie vykonávané na základe pohlavia, ktorého dôsledkom alebo cieľom je narušiť alebo zrušiť uznanie, požívanie alebo uplatnenie zo strany žien, bez ohľadu na ich rodinný stav, na základe rovnoprávnosti mužov a žien, ľudských práv a základných slobôd v politickej, hospodárskej, sociálnej, kultúrnej, občianskej alebo inej oblasti“.

Zmluvné strany sa týmto dohovorom, okrem iného zaväzujú prijať príslušné legislatívne a iné opatrenia k odstráneniu diskriminácie žien v zamestnaní s cieľom zaisťovať rovnoprávnosť mužov a žien. V roku 1999 bol

¹⁵⁸ Menom československej socialistickej republiky bol Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach (ďalej len „Pakt“) podpísaný v New Yorku dňa 7. októbra 1968 a v platnosť vstúpil dňa 23. marca 1976.

¹⁵⁹ Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien bol dojednaný dňa 18. decembra 1979 v New Yorku. V mene Československej socialistickej republiky bol Dohovor podpísaný v Kodani 17. júla 1980. Dohovor vstúpil v platnosť 18. marca 1982.

prijatý Opčný protokol tohto dohovoru, ktorý zavádza možnosť podania individuálnej sťažnosti na porušenie záväzkov vyplývajúcich z dohovoru a upravuje postup ich uplatnení.

Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd je významným dokumentom Rady Európy. Z hľadiska ochrany pred diskrimináciou má zásadný význam článok 14 dohovoru, ktorý zakazuje akúkoľvek diskrimináciu nielen z dôvodu pohlavia. Uvedený článok je aplikovaný ako na aspekty práv a slobôd, ktoré sú zmluvné štáty povinné rešpektovať, tak aj na tie ustanovenia, ktoré sa štát rozhodol aplikovať dobrovoľne. Charakteristika rozdielneho zaobchádzania podľa judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva je v podstate rovnaká ako výklady Súdneho dvora. Rozdiel v zaobchádzaní je podľa Európskeho súdu pre ľudské práva diskriminujúci, pokiaľ postráda objektívne ospravedlnenie, tzn. pokiaľ neexistuje legitímny cieľ, alebo ak neexistuje rozumný pomer medzi použitými prostriedkami a sledovaným cieľom. Zmluvné štáty majú priestor k posúdeniu, či a v akej miere rozdiely medzi situáciami ospravedlňujú odlišné zaobchádzanie. Môže sa totižto jednať o situáciu, ktorej zvláštnosť vyžaduje použitie rozdielneho zaobchádzania, a to k odstráneniu či k zmierneniu faktickej nerovnosti. Rozdiel v jednaní dvoch analogických alebo porovnateľných situáciách sa stáva diskriminačným v zmysle čl. 14 len vtedy, ak orgán, ktorý ho uskutočňuje, nemôže tento rozdiel objektívne a rozumne odôvodniť. Je na sťažovateľovi, aby preukázal, že s ním bolo jednané horšie ako s inou fyzickou osobou v analogickom postavení. Je na štáte, aby predložil dôkazy o tom, že rozdielne jednanie bolo rozumne a objektívne opodstatnené.

Úlohou súdu je, aby posúdil, či rozdielnosť jednania smerovala k legitímnemu cieľu a bola tomuto cieľu primeraná. Akýkoľvek rozdiel v jednaní musí zachovávať rovnováhu medzi ochranou záujmu spoločnosti a rešpektovaním práv a slobôd jednotlivca priznaných mu týmto dohovorom¹⁶⁰.

Problematiku rovnosti mužov a žien upravujú taktiež medzinárodné dohovory Medzinárodnej organizácie práce¹⁶¹ medzi ktoré patria:

¹⁶⁰ Hubálková, E. *Evropská úmluva o lidských právech a Česká republika*. Linde, Praha, 2003, Str. 276.

¹⁶¹ Medzinárodná organizácia práce je pridruženou špecializovanou organizáciou k OSN. Bola založená v roku 1919.

1. *Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 111/1958, o diskriminácii v zamestnaní a povolani* (č. 465/1990 Sb.) ktorý okrem iného zakazuje diskrimináciu na základe pohlavia v zamestnaní a povolani, čo zahŕňa tiež prístup k odbornému výcviku, k zamestnaniu a k rôznym povolaniam, ako aj podmienky zamestnania a povolania. Dohovor požaduje od zmluvných štátov, aby presadzovali politiku založenú na koncepcii rovnakých príležitostí. Dohovor výslovne označuje výnimky zo zákazu diskriminácie. Jedná sa o dovoľené rozlišovanie na základe kvalifikácie vyžadovanej pre určité zamestnanie, ako aj ochranné a podporné opatrenia
2. *Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 100/1951, o rovnakom odmeňovaní pracujúcich mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty* (č. 450/1990 Sb.), ktorá upravuje problematiku zásady rovnakého odmeňovania mužov a žien.

Zmluvné strany *Európskej sociálnej charty* uznávajú za cieľ svojej politiky dosiahnutie podmienok, za ktorých budú účinne naplňované nasledujúce práva a princípy v oblasti zákazu diskriminácie a rovnakého zaobchádzania:

- Každý zamestnanec má právo na spravodlivé pracovné podmienky;
- Každý zamestnanec má právo na spravodlivú odmenu, ktorá im a ich rodinám zaistí slušnú životnú úroveň;
- Zamestnané ženy v prípade tehotenstva a materstva a ostatné zamestnané ženy, pokiaľ je to vhodné, majú právo na zvláštnu ochranu pri ich práci.

O vyššie uvedený cieľ sa zmluvné štáty usilujú pomocou všetkých vhodných prostriedkov, a to ako na národnej, tak na medzinárodnej úrovni. Dodatkový protokol k *Európskej sociálnej charte* (č.15/2000 Sb.) bližšie rozpracováva právo na rovnaké príležitosti a na rovnaké zaobchádzanie v záležitostiach zamestnania a povolania.

7 Záver

Právna úprava rovnosti mužov a žien je v Českej republike a Nemeckej Spolkovej republike podstatne rozdielna. Ak hodnotím právnú úpravu rovnosti mužov a žien, môžem konštatovať, že právna úprava nie je v súlade s právom Európskych spoločenstiev ani v Českej republike, ani v Nemeckej republike.

Česká republika je posledným členským štátom Európskej únie, ktorý doposiaľ nezaistil uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania v rozsahu požadovanom predovšetkým smernicami Európskych spoločenstiev. Podľa požiadaviek práva ES má právny poriadok každého členského štátu EU zaisťovať ochranu pred diskrimináciou tým, že vo svojich právnych predpisoch nielen zakáže, ale aj definuje pojmy priamej a nepriamej diskriminácie, obťažovania, sexuálneho obťažovania a upraví nástroje právnej ochrany pred diskrimináciou.

Pôvodný zákonník práce obsahoval podrobnú úpravu zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie, vrátane spôsobov, akými sa bolo možné domáhať nápravy. Nový zákonník práce odkazuje na zvláštny zákon „o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, tzv. antidiskriminační zákon“. Ten ale doposiaľ nebol schválený Parlamentom Českej republiky.

Platný právny stav teda nesplňuje plne požiadavky zaistenia uplatňovania rovnakého zaobchádzania a ochrany pred diskrimináciou obsiahnutou predovšetkým v smerniciach ES. V českom práve vznikla medzera, ktorá môže byť vyplnená len bezprostredným účinkom smerníc Európskeho spoločenstva. V prípade sporu týkajúceho sa diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch, by sa účastník mohol odvolať priamo na obsah smerníc ES. Tento nedostatok právnej úpravy v zabezpečení účinnej ochrany pred diskrimináciou by mal byť čo najskôr odstránený. Okrem iného taktiež znamená porušenie povinnosti členského štátu EU.

Naproti tomu, v Nemeckej Spolkovej republike existuje relatívne nový zákon, ktorý v určitých ustanoveniach upravuje viac ako požadujú tzv. antidiskriminačné smernice ES. Cieľom Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz je celkom všeobecne zabrániť diskriminácii predovšetkým v pracovnoprávných vzťahoch zo všetkých možných dôvodov a v takmer všetkých možných

situáciach. V poslednom momente boli do znenia zákona zaradené dve veľmi problematické ustanovenia, a to § 2 odst. 4 upravujúci ochranu zamestnancov pri výpovedi a § 22 upravujúci rozdelenie dôkazného bremena. Obidva ustanovenia nie sú v súlade s právnou úpravou smerníc ES upravujúcich zásadu rovnakého zaobchádzania. Ak hodnotím právnú úpravu zákona AGG, môžem konštatovať, že jeho právna kvalita je podpriemerná. Prinajmenšom v týchto dvoch vyššie spomenutých oblastiach sa právna situácia pre znevýhodnených zamestnancov všeobecne, a týmto tiež pre ženy skôr zhoršila, ako zlepšila.

Ako sa zdá, právna úprava zákazu nepriamej diskriminácie má v praxi predovšetkým za následok, aspoň formálne dodržiavanie rovnosti mužov a žien, napríklad pri uchádzaní sa o pracovné miesto. Zostáva však sporné, či sa touto právnou úpravou skutočne zlepšili šance pre uchádzačky o zamestnanie, kde sa nepriama diskriminácia na základe pohlavia vyskytuje najčastejšie¹⁶².

Ustanovenia Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz týkajúce sa zákazu diskriminácie pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu a o skončení pracovného pomeru, ako aj ustanovenia o právnej ochrane proti diskriminácii, nespĺňujú očakávania tohto zákona.

Podľa názoru nemeckej spolkovej vlády, úspech tohto zákona spočíva predovšetkým vo vytvorení väčšieho povedomia o potrebnosti presadzovania zásady rovnakého zaobchádzania v hospodárstve a v spoločnosti¹⁶³.

¹⁶² „Ein Jahr nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zieht die zuständige Bundesbeauftragte Martina Köppen in FOCUS eine positive Bilanz der neuen Regelung“. *Focus Online*. Dostupný dňa 11. augusta 2007 z: http://www.focus.de/jobs/bewerbung/gleichbehandlungsgesetz/gleichbehandlungsgesetz_aid_69502.html.

¹⁶³ *Ibid.*

8 Zoznam literatúry

Predpisy komunitárneho práva:

- ZMLUVA O ZALOŽENÍ EURÓPSKEHO SPOLOČENSTVA (Rím, 25.3.1957, ako bola naposledy novelizovaná Zmluvou o pristúpení z roku 2003), Konsolidovaná verzia (1.5.2004).
- Smernica Rady č. 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy.
- Smernica Rady č. 76/207/EHS 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, v znení smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2002/73/ES z 23. septembra 2002.
- Smernica Rady č. 97/80/ES z 15. decembra 1997 o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia.

Judikatúra Súdneho dvora:

- Rozsudok Súdneho dvora z 25. mája 1971. Defrenne I (C-80/70). ECR [1971] Str. 445.
- Rozsudok Súdneho dvora z 8. apríla 1976. Defrenne II (C-43/75). ECR [1976] Str. 455.
- Rozsudok Súdneho dvora z 31. marca 1981. Jenkins/Kingsgate (C-96/80). ECR [1981] Str. 911.
- Rozsudok Súdneho dvora z 5. apríla 1979. Ratti (C-148 /78). ECR [1979] Str. 1629.
- Rozsudok Súdneho dvora z 27. marca 1980. Macarthy Ltd (C-129/79). ECR [1980] Str. 1275.
- Rozsudok Súdneho dvora z 9. februára 1982. Garland proti BREL (C-12/81). ECR [1982] Str. 359.
- Rozsudok Súdneho dvora z 10. apríla 1984. Colson a Kalmann (C-14/83). ECR [1984] Str. 1891.

- Rozsudok Súdneho dvora z 21. mája 1985. Commision/Germany (C-248/83). ECR [1985] Str. 1459.
- Rozsudok Súdneho dvora z 13. mája 1986. Bilka/Weber von Hartz (C-170/84). ECR [1986] Str. 1607.
- Rozsudok Súdneho dvora z 15. mája 1986. Johnston (C-222/84). ECR [1986] Str. 1651
- Rozsudok Súdneho dvora z 1. júla 1986. Rummler (C-237/85). ECR [1986] Str. 2101.
- Rozsudok Súdneho dvora z 13. júla 1989. Rinner – Kühn (C-171/88). ECR [1989] Str. 2743.
- Rozsudok Súdneho dvora zo 17. októbra 1989. Danfoss (C-109/88). ECR [1989] Str. 3199.
- Rozsudok Súdneho dvora zo 17. mája 1990. Barber (C-262/88). ECR [1990] Str. I-01889.
- Rozsudok Súdneho dvora z 8. novembra 1990. Dekker (C-177/88). ECR [1990] Str. I-03941.
- Rozsudok Súdneho dvora z 8. novembra 1990. Hertz (C-179/88). ECR [1990] Str. I-03979.
- Rozsudok Súdneho dvora z 25. júla 1991. Stoeckel (C-345/89). ECR [1991] Str. I-04047.
- Rozsudok Súdneho dvora z 9. novembra 1993. Birds Eye Walls (C 132/92). ECR [1993] Str. I-05579.
- Rozsudok Súdneho dvora zo 14. júla 1994. Webb (C-32/93). ECR [1994] Str. I-03567.
- Rozsudok Súdneho dvora zo 17. októbra 1995. Kalanke (C-450/93). ECR [1995] Str. I-03051.
- Rozsudok Súdneho dvora z 13. februára 1996. Gillespi (C-342/93). ECR [1996] Str. I-00475.
- Rozsudok Súdneho dvora z 11. novembra 1997. Marschall (C-409/95). ECR [1997] Str. I-06363.
- Rozsudok Súdneho dvora z 16. septembra 1999. Abdoulaye e.a. (C-218/98). ECR [1999] Str. I-05723.
- Rozsudok Súdneho dvora z 3. februára 2000. Mahlburg (C-207/98). ECR [2000] Str. I-00549.

- Rozsudok Súdneho dvora z 10. februára 2000. Deutsche Post AG v Elisabeth Sievers (C-270/97) a Brunhilde Schrage (C-271/97). Spojené veci C-270/97 a C-271/97. ECR [2000] Str. I-00929.
- Rozsudok Súdneho dvora zo 17. septembra 2002. Lawrence (C-320/00). ECR [2002] Str. I-07325.
- Rozsudok Súdneho dvora z 13. januára 2004. Allonby (C-256/01). ECR [2004] Str. I-00873.
- Rozsudok Súdneho dvora z 8. septembra 2005. North Western Health Board (C-191/03). ECR [2005] Str. I-07631.

Právne predpisy Českej republiky:

- Ústava České republiky.
- Listiny základních práv a svobod.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších právních předpisů.

Právne predpisy Nemeckej Spolkovej republiky:

- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch das Gesetz vom 28. August 2006 (BGBl. I S. 2034).
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), geändert durch Artikel 8 Abs. 1 des Gesetzes vom 2. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2742).
- Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), zuletzt geändert durch Artikel 2 Abs. 16 des Gesetzes vom 19. Februar 2007 (BGBl. I S. 122).
- Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vom 24. Juni 1994 (BGBl. I Nr. 39 vom 30.06.1994 S. 1406 (1412)).

- Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung. Bundestags-Drucksache 16/1780, 8. jún 2006.

Sekundarna literatúra:

- Annuß, G. „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im Arbeitsrecht“. *Betriebs Berater* 2006, Str. 1629 – 1636.
- Barancová, H. „Zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v judikatúre Európskeho súdneho dvora“. *Justičná revue*, 56, 2004, č. 12, str. 1396-1412.
- Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd., C. H. Beck, Praha, 2004.
- Blomeyer, C. *Das Verbot der mittelbaren Diskriminierung gemäß Art. 119 EGV*. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 1994.
- Boesche, K. V. „Beweislast im Regierungsentwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes“. *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht* 9/2005, Str. 264-267.
- Bureš, J., Drápal, L., Krčmář, Z. a kol. *Občanský soudní řád. Komentář. I. díl*. 7. vyd., C. H. Beck, Praha, 2006.
- Däubler, W., Kittner, M., Lörcher, K. [usporiadali] *Internationale Arbeits- und Sozialordnung*. Bund-Verlag, Köln, 1990.
- Erazo Páez, R. A. „Die Frage nach der Schwangerschaft bei der Einstellung“. *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*. [usporiadali Tröster, P., Coester, M.]. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, ediční středisko, Praha 2006, Str. 10-26.
- Filip, J.: *Vybrané kapitoly ke studiu ústavního práva*. Masarykova univerzita, Brno, 1997.
- Fuchs, M. „Rovné příležitosti pro muže a ženy“. *Sociální politika*, 9/1998, Str. 3-5.
- Fuchs, M. „Rovné zacházení pro muže a ženy v zaměstnání“. *Sociální politika*, 10/98, Str. 2-5.
- Hubálková, E. *Evropská úmluva o lidských právech a Česká republika*. Linde, Praha, 2003.

- Jakubka, J. „Co je obsahem tzv. technické novely zákoníku práce“. *Práce a mzda* 5/2007, Str. 55-57.
- Jouza, L. *Zákoník práce s komentářem*. 2. vyd., Polygon, Praha, 2007.
- Klučka, J. „Rovnost' a rovnoprávnost' v evropskom a medzinárodnom práve“. *Právny obzor* 2/2006, Str. 12-138.
- Nováková, J. *Zásada nediskriminace v právu Evropské unie*. 1. vyd., MPSV ČR, Praha, 2001.
- Oppertshäuser, J. „Arbeitsrecht“. *Zivilrecht unter europäischem Einfluss*. [uspořádali Gebauer, M. a Wiedmann, T.] Boorberg, Stuttgart/München, 2005, Str. 667-767.
- Pallasch, U. „Diskriminierungsverbot wegen Schwangerschaft bei der Einstellung“. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 6/2007, Str. 306-310.
- Pecho, P., Michel, F. „Zásada rovnosti v práve EÚ a v judikatúre Súdneho dvora Európskych spoločenstiev“. *Právny obzor* 2/2006, Str. 139-162.
- Schaub, J. [et al.] *Arbeitsrechts-Handbuch*, 11. vyd., C. H. Beck, München, 2005, § 164 „Das Arbeitsverhältnis der Frau“, § 165 „Arbeitsvertragliches Frauenschutzrecht“, Str. 1617-1633.
- Thüsing, G. „Ein schlechtes Gesetz gegen Diskriminierung.“ *Süddeutsche Zeitung* 30. jún 2006, Str. 11.
- Voggenreiter, C. „Der arbeitsrechtliche Teil des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.“ *Gleichbehandlungsrecht*. [usporiadali Rudolf, B., Mahlmann, M.]. Nomos, Baden-Baden, 2007, Str. 327-377.
- Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. *Zákoník práce s komentářem*. ASPI, Praha, 2007.
- Wüst, H., *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Arbeitsrecht*. Rieder Verlag für Recht und Kommunikation, Münster, 2006.

Internetové zdroje:

- European Commission. *One hundred words for equality : a glossary of terms on equality between women and men*. [citované 16. augusta 2007].
Dostupný z:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/glossary/glossary_en.pdf.

- Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání* [citované 16. augusta 2007]. Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/cs/955>.
- SPRÁVA KOMISIE RADE, EURÓPSKEMU PARLAMENTU, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV o rovnosti žien a mužov – 2006. KOM(2006)71 v konečnom znení z dňa 22.2.2006. [citované 21. augusta 2007]. Dostupný z: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/com_2006_71_sk.pdf
- „Keine Klageflut durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“. *Der Tagesspiegel Online*. Dostupný dňa 11. augusta 2007 z: <http://www.tagesspiegel.de/exklusiv/Arbeitsrecht;art904,2355891>.
- „Ein Jahr nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zieht die zuständige Bundesbeauftragte Martina Köppen in FOCUS eine positive Bilanz der neuen Regelung“. *Focus Online*. Dostupný dňa 11. augusta 2007 z: http://www.focus.de/jobs/bewerbung/gleichbehandlungsgesetz/gleichbehandlungsgesetz_aid_69502.html