

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Štěpán Malý

**Rovné zacházení a zákaz diskriminace v
pracovněprávních vztazích**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: prof. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 14.12.2022

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

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 177.848 znaků včetně mezer.

Štěpán Malý

V Praze dne 14.12.2022

Poděkování

Děkuji tímto prof. JUDr. Věře Štangové, CSc. za podnětné konzultace, inspirativní připomínky a cenné rady při vedení této práce.

Obsah

Úvod.....	6
1. Vymezení základních pojmů	9
1.1 Rovnost.....	9
1.1.1 Formální rovnost.....	11
1.1.2 Materiální rovnost.....	12
1.2 Diskriminace	13
1.2.1 Přímá diskriminace	15
1.2.2 Nepřímá diskriminace	16
1.2.3 Pozitivní diskriminace	17
1.3 Pojmy související s diskriminací.....	19
2. Česká právní úprava	22
2.1 Úprava rovného zacházení a diskriminace v Ústavě a Listině základních práv a svobod 22	
2.2 Antidiskriminační zákon	23
2.3 Zákoník práce.....	25
2.4 Další zákony upravující rovné zacházení a zákaz diskriminace	25
3. Evropská právní úprava	27
3.1 Primární právo Evropské unie.....	27
3.2 Sekundární právo Evropské unie.....	29
3.2.1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání	30
3.2.2 Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.....	30
3.2.3 Směrnice Rady 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (a jejíž smyslem je boj proti diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku, sexuální orientace v zaměstnání a povolání). 31	
3.2.4 Směrnice Rady o rodičovské dovolené a práci na částečný úvazek	31
3.2.5 Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.....	32
3.2.6 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 24. května 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU	33
4. Mezinárodní právní úprava.....	34
4.1 Organizace spojených národů	34
4.2 Mezinárodní organizace práce	35
4.3 Rada Evropy.....	35
5. Diskriminační důvody a jejich výskyt v praxi.....	37

5.1	Diskriminace na základě pohlaví	37
5.1.1	Rozdíl v odměňování žen a mužů (gender pay gap).....	38
5.1.2	Těhotenství, mateřství a pohlavní identifikace	45
5.1.3	Judikatura k diskriminaci na základě pohlaví.....	46
5.2	Diskriminace na základě rasy, etnického původu a národnosti.....	49
5.2.1	Diskriminace romské menšiny v České republice	51
5.2.2	Judikatura k diskriminaci na základě rasy, etnického původu a národnosti	57
5.3	Diskriminace na základě věku.....	58
5.3.1	Judikatura k diskriminaci na základě věku	59
5.4	Diskriminace na základě zdravotního stavu.....	61
5.4.1	Judikatura k diskriminaci na základě zdravotního stavu	61
5.5	Diskriminace na základě sexuální orientace	63
5.5.1	Judikatura k diskriminaci na základě sexuální orientace	64
5.6	Diskriminace na základě víry a náboženství	66
5.6.1	Judikatura k diskriminaci na základě víry a náboženství.....	67
	Závěr	69
	Seznam použitých zdrojů	72
	Název disertační práce v českém jazyce, abstrakt v českém jazyce a 3 klíčová slova	79
	Název disertační práce v anglickém jazyce, abstrakt v anglickém jazyce a 3 klíčová slova.....	80

Úvod

Jako téma své diplomové práce jsem si zvolil rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Toto téma považuji za stěžejní problém jak historické, tak dnešní společnosti, jelikož se zabývá samotným základem fungující civilizace, tedy prací. Práce je esenciální součástí našich životů, kde trávíme významnou část našich dní, socializujeme se, a především získáváme finanční prostředky nutné k životu. Je proto naprosto nemyslitelné, aby měla nějaká osoba či skupina osob znevýhodněné postavení v přístupu či v samotném výkonu povolání, a to pouze z důvodu jejich původu, vzezření, rozhodnutí, které učinili, sexuální orientace či sebeurčení. Mezi tzv. diskriminační důvody dále patří pohlaví, rasa, etnický původ, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra, světový názor či státní příslušnost. Naprostá většina případů nerovného zacházení je způsobena nikoliv na základě racionálních důvodů, avšak na podkladě sociálních stigmat a předsudků, které jsou prostoupeny naší společností a které nepatří do civilizovaného demokratického světa. Z výše uvedených důvodů je nutné aktivně cílit na vymýcení diskriminace a nerovného zacházení, která přímo souvisí s prohlubující se sociální nerovností, a to i za cenu mnohými kritizovanou pozitivní diskriminací. Je nutné, aby pro zaměstnance byly v případě výkonu práce stejné hodnoty zajištěny totožné pracovní podmínky, vhodné prostředí pro práci, příležitosti k dalšímu postupu v zaměstnání a v neposlední řadě rovněž stejné odměňování. Správný směr se v poslední době začíná prosazovat rovněž v oblasti rovnováhy osobního a pracovního života, stejně tak jako rozložení rodičovských odpovědností mezi oba rodiče. V ideálním případě jak u párů stejnopohlavních, tak u párů se zastoupením obou pohlaví.

V této práci bych se rád pokusil odpovědět na otázku, jaké jsou v současnosti aktuální problémy v oblasti diskriminace a rovného zacházení v pracovněprávních vztazích s důrazem na z mého pohledu zajímavá témata této problematiky. Předmětná problematika bude podložena případy z praxe, a to zejména z judikatury Evropského soudního dvora/ Soudního dvora Evropské unie. Dále se práce částečně pokouší odpovědět na otázky, jakým způsobem by bylo možné zlepšit současný stav diskriminace a rovného zacházení nejen v České republice.

Diplomová práce je členěna do pěti základních částí. První část se věnuje základním pojmům, které s problematikou souvisí a které se následně prolínají celou diplomovou prací. Jedná se o pojmy jako rovnost, a to ať již přímá či nepřímá, diskriminace a s ní související rovnost příležitostí, rovnost výsledků či výše zmíněná pozitivní diskriminace. Dále například pojmy jako obtěžování, sexuální obtěžování či mobbing a bossing.

Druhá část této práce se věnuje právní úpravě v České republice. Úprava diskriminace a rovného zacházení je upravena již v samotné Ústavě a Listině základních práv a svobod.

Podrobnější úpravu nalezneme v zákonech, konkrétně pak v antidiskriminačním zákoně, zákoníku práce, zákoně o zaměstnanosti, zákoně o státní službě a dalších.

Jelikož je Česká republika od roku 2004 součástí Evropské unie a evropské právo je nadřazeno nad vnitrostátními právními předpisy, je komunitární právo v rámci této problematiky zásadní. Evropská unie si význam problematiky diskriminace a rovného zacházení mimo jiné rovněž díky svému multikulturalismu uvědomuje a odstranění diskriminace a zasazení se o rovné zacházení tak zařadila mezi své priority. I přesto, že se Evropská unie zabývá tímto tématem již od svého počátku a je upraveno rovněž v právu primárním, prim zde naopak hraje právo sekundární, a to převážně v podobě směrnic. Mezi jednu z nejaktuálnějších směrnic se řadí směrnice č. 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. Právě tato směrnice má mimo jiné zásadní vliv na směřování legislativy České republiky, přičemž její působení můžeme pozorovat například na návrhu novely zákoníku práce.

Další kapitola této diplomové práce se zaměřila na mezinárodní právní úpravu, která má rovněž pro pracovněprávní problematiku, a především samotnou rovnost a odstranění diskriminace velký význam. V této oblasti hraje prim především Organizace spojených národů. OSN se zabývá rovností již ve své Chartě z roku 1945 a následně také ve Všeobecné deklaraci lidských práv z roku 1948. Nepopíratelný vliv hraje rovněž Rada Evropy a její Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod, která stojí za vznikem Evropského soudu pro lidská práva, jehož význam je, jak si v této práci ukážeme značný.

Stěžejní částí této práce je kapitola zabývající se diskriminačními důvody a jejich výskytem v praxi. Rozdělení do podkapitol většinou koresponduje s diskriminačními důvody uvedenými výše. Největší důraz je zde kladen na diskriminaci na základě pohlaví, kde se autor zabývá rovněž diskriminací na základě těhotenství a mateřství, která do této kategorie spadá, ale také pohlavní identifikací. Hlavní témata této podkapitoly jsou rozdíl v odměňování žen a mužů a rovnost ve sportu. V případě prvního jmenovaného je v práci uvedena rovněž tabulka, která ukazuje průměrnou (resp. medián) mzdu mužů a žen a její vývoj v čase. Značný prostor je věnován druhému zmíněnému tématu, kde se autor zaměřuje především na sporty tenis a fotbal. V případě fotbalu je zde nabídnuto srovnání příjmů jednotlivých národních fotbalových federací v rámci velkých mezinárodních turnajů, konkrétně mistrovství Evropy ve fotbale, jelikož v případě klubové úrovně je takové srovnání značně obtížné.

Diskriminační důvod, na který je v této práci rovněž kladen velký důraz je rasa, etnický původ a národnost. V této podkapitole se vedle například sociálního výzkumu Jean-Philippea Beauregarda autor zaměřuje na v České republice velice zajímavé téma romské menšiny. Předmětná problematika je rozebrána nejen z pohledu pracovněprávních vztahů, ale šířeji rovněž

z pohledu diskriminace Romů v oblasti školství, v rámci kterého je zásadní především rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ve věci D.H. a ostatní proti České republice, a dále celková míra předsudků ve společnosti.

Další podkapitoly již nejsou rozebírány do takové hloubky jako předchozí dva diskriminační důvody, přičemž jako následující podkapitola je uvedena diskriminace na základě věku. Společnost je v současnosti nastavena směrem k její juvenilizaci s devalorizací seniorů. Předsudky se objevují jak vůči osobám věku nízkého, tak vůči osobám věku příliš vysokého. S diskriminací se mohou setkat osoby na obou koncích tohoto spektra. Tato kategorie je rovněž specifická skutečností, že člověk se za svůj život může postupně ocitnout v obou těchto situacích.

Setkat se lze rovněž s diskriminací na základě zdravotního postižení. Autor zde rozebírá právní definici zdravotního postižení či také pojetí zdravotního postižení ve společnosti, která k osobám se zdravotním postižením přistupuje přístupem medicínským, který se zaměřuje na samotné onemocnění, které chce odstranit, či přístupem charitativním, který klade důraz na osobu se zdravotním postižením a jejím zapojením do společnosti.

V dnešní době velice aktuálním tématem je diskriminace na základě sexuální orientace. Specifikum tohoto diskriminačního znaku je jeho častá skrytost, což naznačují i statistiky, dle kterých 26 % procent osob skrývá v zaměstnání svou LGBTI příslušnost.¹

Posledním rozebíraným tématem je diskriminace na základě víry a náboženství. Tato problematika možná v současnosti v České republice nepatří mezi nejzásadnější. V Evropě má však stále zásadní význam a s narůstající mírou migrace je možné, že se stane aktuálnější i v tuzemsku.

Cílem této práce je shrnutí aktuálních problémů v souvislosti s diskriminací a nerovným zacházením v pracovněprávních vztazích, včetně uvedení případů z praxe. K těmto problémům se autor pokusí uvést možnosti jejich zmírnění, jelikož jejich úplné odstranění je v dohledné době prakticky nemožné, a shrnout legislativu týkající se dané problematiky.

¹ European Union Agency for Fundamental Rights. A long way to go for LGBTI equality. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. ISBN 978-92-9474-997-0. [online]. Dostupné z: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf. s. 31

1. Vymezení základních pojmů

Pro snazší orientaci v textu je potřeba si vymežit základní pojmy v této práci používané. Mezi základní pojmy patří především rovnost a diskriminace.

Tyto pojmy se vyvíjely v odlišných časových obdobích.² Rovněž výklad jednotlivých pojmů se lišil v závislosti na době a ani dnes se teoretici plně neshodují na jejich přesném vymezení. V řadě případů je to však samozřejmě proto, že jednotný bezrozporný výklad ani předložit nelze.

1.1 Rovnost

Pokud chceme mluvit o rovném zacházení, základem je vymežit samotný pojem rovnost. V historii jsme se setkali již s řadou definic rovnosti, jejími dalšími děleními a druhy. Vhodnou definicí komplexně vystihující pojem rovnosti je jeho vymezení „*existencí souladu nebo shody mezi osobami, procesy, situacemi apod. alespoň v jednom ohledu nebo vlastnosti.*“³ Rovnost tedy není možno vnímat jako dva identické objekty, ale pouze jako jejich jednotlivé znaky a charakteristiky, které porovnáváme a ve kterých se shodují.

Jako první a zároveň také diskutabilně nejvýznamnějším dokumentem, jenž rovnost zakotvuje, je francouzská Deklarace práv člověka a občana z roku 1789. Dílo Gilberta du Motiera či markýze de La Fayette mělo zásadní vliv na vývoj nejen francouzské společnosti, když se vymezilo proti nevolnictví a dalším podobám jak právní nerovnosti, tak i nerovnosti mezi lidmi jako takové. V ústavách a dalších významných dokumentech státoprávního či lidskoprávního charakteru se rovněž ve značném množství objevuje článek I. Deklarace ve znění „*Lidé se rodí svobodní a rovní v důstojnosti a právech*“, jenž dokonale vystihuje celou myšlenku Deklarace.⁴

Rovnost se, jak vyplývá z výše zmíněného článku Deklarace, rovněž pojí s dalšími základními pojmy významnými v právu. Jedním z nich je svoboda. Myšlenka Deklarace, že svoboda spočívá v možnosti konat vše, co neškodí nikomu jinému, je dnes již notorií. Nemožnost svobodného rozhodování či dokonce omezení svobody pohybu zamezuje prosazení rovnosti jako takové. Odstranění otroctví a dalších forem absence svobody a nezávislosti je proto

² KOLDINSKÁ, K. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1, s. 1

³ VEČEŘA, M. Rovnost jako právní kategorie. Časopis pro právní vědu a praxi. 2008, [online]. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cvp/article/view/7101>. č. 1, s. 1.

⁴ ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, s. 41

pro dosažení rovnosti naprosto zásadní.⁵ I dnes můžeme spojitost mezi těmito základními pojmy vidět v oprávněném omezení rovnosti na příkladu omezení osobní svobody, kdy je například v případě výkonu trestu odnětí svobody v některých případech omezena rovnost volebního práva.

Na vztah mezi svobodou a rovností lze však nahlížet i obráceně, a to jako na konflikt těchto dvou hodnot. Rovnost a svobodu lze vnímat jako protichůdné hodnoty, tedy prosazování rovnosti na úkor svobody a obráceně, přičemž prosazování jedné se děje na úkor druhé. Záleží proto na samotném výkladu obou pojmů, zda budou stát proti sobě či zda se budou vzájemně doplňovat.⁶

Dalším základním pojmem, se kterým se rovnost spojuje je pojem spravedlnost. Každý člověk je jiný a zacházet se všemi stejně by bylo sice vrcholem rovnosti, avšak taková situace by se spravedlnosti nerovnal. Obecně však lze říci, že v případě volby mezi rovností a nerovností, rovnost je ta, jež má ke spravedlnosti daleko blíže.⁷

Jak jsem již uvedl v úvodu, výklad pojmu rovnost se liší, jak v závislosti na kontextu historickém, tak na kontextu místním, respektive kulturním.

Definice v závislosti na době je pak neodmyslitelně spojena s vývojem myšlení a sociálním pokrokem směrem ke společnosti, kterou známe dnes. V době, kdy byla společnost prostoupena diskriminací (nejen) černého obyvatelstva a rasismus byl brán jako běžná součást života, byla rovnost vnímána diametrálně odlišně než dnes, kdy jsou rasová diskriminace a postupně i všechny další formy diskriminace považovány za naprosto nepřijatelné. Jeden příklad za všechny jsou pak Spojené státy americké, konkrétně pak 14. dodatek jejich ústavy z roku 1787, respektive z roku 1868 v případě dodatku. Textace, že žádný stát nemůže někomu, kdo spadá do jurisdikce státu, odeprít stejnou zákonnou ochranu, se nemění. Její výklad však ano. Na konci 19. století, v době masivní rasové segregace, byl tento dodatek vykládán v souladu s tehdejšími myšlenkami, tedy v rozporu s rovností, jak ji známe dnes. Osoby s menšinovou barvou pleti tak mohly být ve veřejných prostorech odděleny od bílé většiny pod tehdy oblíbeným a populárním heslem „oddělení ale rovni“. V 50. letech minulého století však byl tento stejný dodatek již vykládán odlišně, a to způsobem odpovídajícím moderní době, a to jako jasný podnět k desegregaci a začlenění mimo jiné děti jiné barvy pleti do škol bílé většiny či později k pozitivní diskriminaci studentů patřících k menšině při přijímání na místní univerzity.⁸

⁵ ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, s. 42

⁶ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN, ed. Rovnost a diskriminace. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1, s. 7

⁷ ŠIMEČKOVÁ, E. Zákaz diskriminace v pracovníprávních vztazích. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1 s.15

⁸ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN, ed. Rovnost a diskriminace. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1, s. 4-5

Jak již bylo zmíněno výše, výklad pojmu rovnost nezávisí pouze na podmínce časové, ale také místní, respektive kultury, která se na daném území vyskytuje. Na mnoha místech světa totiž dochází ke střetávání jak kultur, tak i jazyků, kterými jednotlivé kulturní skupiny hovoří, přičemž právě jazykové odlišnosti zde hrají zásadní roli. Zatímco v Evropě máme v jednotlivých státech kulturní i jazykové menšiny, u nichž prosazujeme zachování jejich odlišnosti a obecně je odmítána myšlenka potlačování odlišných kultur a jazyků, ba naopak je podporována kulturní a jazyková diverzita, ve Spojených státech amerických je situace odlišná. Rovnost zde prosazovaná znamená totožný přístup ke všem, a to i přes kulturní odlišnosti, což je umožněno především díky monolingvální společnosti, kterou jsou Spojené státy americké charakteristické. Politika zde proto směřuje k odstranění odlišností mezi lidmi a asimilaci osob různých kultur. Jednotlivé cíle jsou tedy v přesném protikladu.⁹

1.1.1 Formální rovnost

Formální rovnost lze nejlépe popsat aristotelovským principem „se stejnými stejně, s odlišnými odlišně“¹⁰. Jedná se tedy o základní koncepci rovnosti, která byla známa již řeckým filozofům. Základem formální rovnosti je zacházet se všemi osobami stejně, a to bez ohledu na jejich pohlaví, rasu, náboženství, jazyk či další odlišnosti. Zásadní je zde slovní spojení „se všemi stejně“, jelikož je důležité určit, kdy ještě je zacházení s jedincem stejné a kdy se již jedná o zacházení nerovné. K tomuto posouzení potřebujeme tzv. komparátora, který je právě oním problematickým článkem. Všechny osoby se od sebe nějakým způsobem odlišují a je proto nemožné najít univerzálního komparátora, podle kterého by se mohli všichni posuzovat. Vždy zde bude srovnání muže se ženou, vzdělaných s nevzdělanými, bohatých s chudými apod.¹¹

Zjednodušeně se jedná o rovnost člověka před zákonem, tj. rovnost *de iure*. Přehlíží se zde faktické rozdíly mezi osobami bez ohledu na jejich sociální, fyzické nebo jiné aspekty. V českém jazyce by se dal použít pojem rovnoprávnost, tedy stejná práva pro všechny v působnosti některé právní normy. Jedná se proto o opak rovnosti *de facto*, kde se tyto aspekty v potaz berou a kde mohou být některé skupiny zvýhodněny či znevýhodněny, viz níže.¹²

⁹ Viz tamtéž, s. 6-7

¹⁰ KOLDINSKÁ, K. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1, s. 5

¹¹ ŠIMEČKOVÁ, E. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1 s.16

¹² ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, s. 43

Formální rovnost uplatníme především v právních odvětvích, ve kterých tyto rozdíly nehrají zásadní roli, což právo pracovní není. Použitelná je naopak v právu procesním, např. právo strany být slyšena, či na poli práv politických.

1.1.2 Materiální rovnost

I přesto, že i například deklarace práv státu Massachusetts v čl. 1 tvrdí, že „All men are born free and equal“, tedy že všichni lidé se rodí svobodní a rovní, opak je pravdou. Lidé se rodí nerovní, a proto je zapotřebí vedle rovnosti formální další druh rovnosti, rovnost materiální.

Materiální rovnost je charakteristická rovností faktickou, tj. de facto, která se nevyznačuje lpěním na striktní aplikaci právních norem. Úkolem materiální rovnosti je odstraňovat nerovnosti nikoliv v právu, ale ve společnosti samotné. Typicky například podporou znevýhodněné sociální skupiny.¹³

Charakteristické pro ni je posuzování dopadu rovnosti de iure na situaci v reálném životě a snaha napravit nerovnost, kterou může způsobit či která již byla způsobena. Na první pohled pravidlo rovné tak může v realitě způsobit nerovnost, kterou je třeba napravit.

1.1.2.1 Rovnost příležitostí

Pod materiální rovnost řadíme, jakožto její podskupinu, rovnost příležitostí. Základní myšlenka tohoto konceptu je, že rovnosti nemůže být dosaženo v případě, že mají lidé odlišnou počáteční pozici. I když budou právní normy mající za cíl zajistit rovnost ve společnosti působit na všechny stejně, rovnosti dosaženo nebude, jelikož každý začínal na jiné úrovni. Lidé se rodí do rodin s různou mírou finančních prostředků, různou mírou přístupu ke vzdělání, jedinci se mohou ocitnout v disfunkční rodině, či dokonce vyrůstat v ústavní péči. Podstatnou roli hraje samozřejmě také genetika.

Esenciální je zde identifikovat rozdíly mezi individui, respektive v jejich startovací čáře a pokusit se tyto rozdíly potříit. Tento proces vyžaduje aktivní činnost státu, nikoliv pouze pasivní prohlášení nerovnosti. Cílem této politiky je setřít rozdíly startovací linie, případně je minimalizovat na co nejnižší úroveň. Zaměření rovnosti příležitostí není na celou společnost, ale pouze na jednotlivé skupiny osob, kterým se dostává pomoci.¹⁴

¹³ KOLDINSKÁ, K. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1, s. 5

¹⁴ ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, s. 43–44

Ono posouvání startovací čáry pro osoby znevýhodněné může na první pohled působit jako nerovnost. Pokud se však podíváme na prosazování rovnosti v celkovém měřítku, můžeme vidět, že pouze takto je možné dosáhnout kýžené úrovně rovnosti jako takové. Pokud by tak například nemajetným dětem nebylo finančně pomáháno při cestě za vzděláním, možnost vyrovnat se ostatním dětem by nikdy neměly. Nerovnost v osobních poměrech či vlastnostech by tak znamenala nerovnost právní. Tyto primární nevýhody se proto dále vyrovnávají.

Rovností příležitostí se zabýval mimo jiné i americký filozof John Rawls, který tvrdí, že spravedlnosti lze dosáhnout pouze v případě, že nerovnosti v bohatství a distribuci zdrojů příjmů budou korigovány společností, a to pomocí ekonomického systému, který by zajistil co nejlepší podmínky těm nejméně majetným společně se zachováním základních svobod občanů, a právě spravedlivá rovnost příležitostí. To vše však za podmínky aktivního zapojení se těchto méně majetných osob do fungování společnosti a přispívání k jejímu fungování.¹⁵

1.1.2.2 Rovnost výsledků

Další podkategorií rovnosti materiální je rovnost výsledků. I tato počítá s tím, že lidé ve společnosti si nejsou rovni. V porovnání s rovností příležitostí však zachází ještě o krok dále. Místo čáry startovací totiž maluje všem stejně čáru cílovou.

Dostává se tak již do přímého protikladu rovnosti formální, která pouze stanoví jisté zákonné limity a dále se již stát nevměšuje. V tomto případě je naopak zásah státu nezbytný. Veřejná moc vezme v potaz konkrétní znevýhodnění určité skupiny a snaží se dosáhnout stavu, kdy tato skupina dosáhne výsledků odpovídajícím jejímu rozložení ve společnosti. Znovu se jedná o určité skupiny ve společnosti, jejichž výsledky by měly odpovídat společenskému rozvrstvení dané skupiny, nikoliv společnosti jako celku nebo jednotlivá individua. Zásadní roli zde proto hrají statistici, kteří nám říkají, jak si jednotlivé skupiny ve společnosti vedou a kde je potřeba intervence státu.¹⁶

1.2 Diskriminace

Když se dnes řekne slovo diskriminace, bez pochyby všem přijde na mysl negativní konotace. Diskriminace je něco, proti čemu se společnost snaží tvrdě bojovat. Původní význam samotného

¹⁵ J. RAWLS – Original Position. 2019, 6.4 The Argument for the Difference Principle. [online]. Dostupné z: <https://plato.stanford.edu/entries/original-position/#CirJusTJS22>

¹⁶ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN, ed. Rovnost a diskriminace. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1, s. 20–21

slova však sám o sobě negativní není. Slovo „discriminare“ totiž v latině znamená rozlišování či rozdělování.¹⁷ Samotné rozlišování a dělání rozdílů však v právu pochopitelně negativním aspektem není. Musí se ale jednat o rozlišování odůvodněné, které sleduje určitý cíl. V případě však, že toto odlišování je svévolné, ba poškozující jiného, neuznávající jeho rovnost a omezující jeho práva, již má toto dělání rozdílů negativní nádech a nazýváme ho diskriminací, jež má pejorativní význam.

*„Diskriminace je rozlišování, vyloučení, omezení nebo znevýhodnění jednotlivce či skupiny na základě určitého diskriminačního důvodu či znaku.“*¹⁸ Diskriminačních důvodů a znaků známe mnoho a v různých právních předpisech, ve kterých nalezneme jejich výčet, se tyto mohou odlišovat. Vyčerpávající výčet nabízí například zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), který mezi důvody řadí rasu, etnický původ, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru, světový názor či státní příslušnost. Mimo tyto se dále objevují například jazyk, sociální postavení, majetkové poměry či pohlaví. Z tohoto vyplývá, že s některými diskriminačními důvody se člověk již narodí, kdežto některé přijdou až časem, či se mohou během života měnit.

Zásadním rozdílem mezi diskriminací a předchozími definicemi rovnosti je v tom, že zatímco ve spojitosti s rovností jsme mluvili výhradně o vrchnostenské činnosti, tedy především tvorba legislativy a jiné aktivní veřejné konání, zde se zabýváme rovněž vztahy soukromoprávními, typicky se diskriminace objevuje ve vztazích pracovněprávních. Lze proto shrnout, že u diskriminace se zabýváme porušeními, které se týkají rovnosti, kterou právo již nějakým způsobem zakotvilo.¹⁹

Rozlišování je v zákoně běžná věc. Zákonodárce se musí rozhodnout mezi nepravou retroaktivitou či proaktivním použitím starého práva na situace předcházející účinnosti normy nové, rozlišuje osoby na základě vzdělání (soudci, notáři), příjmu, dle objemu vašeho podnikání či typicky na základě věku, což se projevuje například na věkové hranici výkonu zaměstnání, důchodovém věku nebo také minimálním věku pro výkon soudcovské činnosti. Problémem je rozeznat, kdy se jedná o rozlišování v rámci zákona a kdy se již jedná o diskriminaci. Každý bude souhlasit, že věkové omezení prodeje střelných zbraní hranicí osmnácti let je odůvodněné ochranou života a zdraví nejen těchto osob samotných, ale také celé společnosti. U omezení věku

¹⁷ ŠENKOVÁ, S.: Latinsko-český, česko-latinský slovník. 2. vydání. Olomouc: Nakladatelství Olomouc, 1999, s.37

¹⁸ ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, s. 48

¹⁹ KOLDINSKÁ, K. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1, s. 5

soudců se však již názory mohou různit. Opravdu těch několik let navíc, než justiční čekatel dosáhne věku třiceti let, dodá osobě takové zkušenosti a zocelí morální vlastnosti? Toto rozlišení není vůbec jednoduché, jelikož jednoznačně určit měřítko k určení diskriminace, které by fungovalo ve všech případech je nemožné. Setkáváme se proto s řadou podobných a také vysoce neurčitých testů, u kterých se soudy zabývají spíše než čistě právními otázkami abstraktními morálními měřítky či racionalitou. Jejich základem jsou převážně zakázané důvody, které alespoň částečně pomáhají v určení povahy daného rozlišení. Výčty těchto důvodů jsou však převážně demonstrativní a jejich váha tak není vysoká. Váha se rovněž liší u jednotlivých důvodů (jinak se bude posuzovat rozlišování na základě pohlaví a na základě státní příslušnosti).

Zakázané důvody se často objevují v ústavních listinách, pravidlem to ale není. Některé se spokojí pouze s obecným ustanovením zákazu diskriminace bez bližšího určení kvalifikovaných důvodů, které nechají na judikatuře či právních předpisech nižší právní síly. V případě, kdy justice pracuje s již určeným kvalifikovaným důvodem, soudy postupují velice restriktivně a případy, kdy lze rozlišovat v zákonných mezích jsou značně omezeny. I pouhé obecné určení zákazu diskriminace, které má na první pohled pouze akcesorickou povahu a limituje stát v diskriminaci osob při výkonu jejich základních práv a povinností, má ve skutečnosti rozsah mnohem širší, a to především díky šíři základních práv a svobod, které osoby požívají, jelikož pod tyto se dá podřadit valná většina případů diskriminace.²⁰

1.2.1 Přímá diskriminace

S diskriminací přímou se setkáváme v případě, když je s nějakou osobou zacházeno méně příznivě než ve srovnání se zacházením s jinými osobami v obdobné situaci. Důvodem takového odlišného zacházení je pak jistá charakteristika těchto osob, která se řadí mezi chráněné. Jedná se o důvod právně neospravedlnitelný bez jakéhokoliv racionálního zdůvodnění. Takové opatření není neutrální a míří přímo proti danému znaku diskriminované osoby. Rovnost může být porušena úpravou odlišnou v totožných případech, stejně tak jako úpravou totožnou v případech odlišných.

Pojmem, který prostupuje tematikou přímé diskriminace, jsou tzv. „podezřelá“ kritéria rozlišování. Na ty se musí soudy zaměřovat především, a to na úkor kritérií neutrálních. Typickými kritérii patřícími mezi kritéria „podezřelá“ jsou pohlaví a rasa. Toto rozlišování podléhá kvalifikovanému přezkumu a je charakterizováno minimálním manévrovacím prostorem politické úvahy normotvůrce. Dané rozlišení musí být založeno na rozdílnosti, která má racionální důvod,

²⁰ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN, ed. Rovnost a diskriminace. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1, s. 39-42

a nemůže podléhat libovůli zákonodárce. Na příkladu Nejvyššího soudu Spojených států amerických je názorně vidět, že rozlišování na základě „podezřelých“ kritérií je velice přísné a lze přijmout pouze v případě mimořádně významného veřejného zájmu za účelem dosažení veřejného cíle. Nikoho nepřekvapí, že nejdiskutovanějším kritériem je v USA rasa, které v zámoří stále vzbuzuje velké vášně. Důležité je však zdůraznit, že Nejvyšší soud USA v daných případech nerozhoduje přísně pouze s ohledem na rozlišování způsobující negativní diskriminace. Přísnému přezkumu podléhají rovněž případy pozitivní diskriminace (viz níže). Také zde jsou proto přijata pouze případy rozlišování ve prospěch mimořádného veřejného zájmu. Jako příklad lze uvést například pozitivní diskriminace obyvatel černé pleti, Hispánců a původních obyvatel v přístupu na vysoké školy, čímž se kromě rozmanitosti studentů na univerzitách měla řešit rovněž prohlubující se propast mezi jednotlivými společenskými třídami.²¹

Obecně tedy lze říct, že existuje řada ospravedlnitelných důvodů, mezi které se řadí například povaha práce, kde je situace poměrně jasná např. u ženského sportovního týmu, který mezi své řady nepřijme osobu mužského pohlaví,²² či diskriminace na základě věku, kde je vyžadována určitá praxe a odborná způsobilost nebo je určitý věk pro výkon dané profese nezbytný. Specifickým případem jsou církve a náboženská společenství, kde na základě povahy práce, či samotné etiky celé církve či náboženského společenství je vyloučena práce osob určitého pohlaví.²³

1.2.2 Nepřímá diskriminace

V porovnání s diskriminací přímou je odhalit nepřímou diskriminaci mnohem složitější. Na rozdíl od té přímé se totiž nejedná o porušení formální rovnosti. Právní ustanovení působí neutrálně a až samotná aplikace dané normy působí nerovnost mezi jednotlivými skupinami osob.²⁴

Ustanovení §3 odst. 1 antidiskriminačního zákona říká, že „*nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 (pozn. aut. diskriminační důvody) osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.*“ Tato definice nepřímou diskriminaci vystihuje velice přesně, a to tedy jako

²¹ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN, ed. Rovnost a diskriminace. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1, s. 47-49

²² ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, s. 50

²³ ŠIMEČKOVÁ, E. Zákaz diskriminace v pracovníprávních vztazích. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1 s.46

²⁴ BOUDA, P. Nepřímá diskriminace. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5679-4 s. 16

ustanovení, kritérium či praxi, které samy o sobě nemají diskriminační povahu, ani nejsou mířena proti některé skupině, v jejich konečném důsledku však mají diskriminační účinky v podobě znevýhodnění určité sociální skupiny. O diskriminaci se však ani v tomto případě nejedná, pokud má takový postup nějaké racionální odůvodnění ku prospěchu veřejného zájmu.

U nepřímé diskriminace rozlišujeme dva druhy. Prvním z nich je případ, kdy daná obecná norma dopadá na všechny jedince totožně. Vymezení, které obsahuje je však nad míru široké, a tak na někoho působí přísněji než na jiného. Tato situace se řeší výjimkou, která by brala v úvahu faktické odlišnosti dané sociální skupiny. Druhý případ je pak úplně obrácený. V tomto případě již výjimka existuje. Není však nastavena vhodně, a proto má vůči některé sociální skupině negativní následky. Únikem z tohoto problému je odstranění výjimky za předpokladu, že nemá adekvátní důvod.²⁵

Zatímco přímá diskriminace bývá spojována spíše s formálním smyslem rovnosti, u nepřímé diskriminace je to naopak pojetí materiální.²⁶

1.2.3 Pozitivní diskriminace

Pozitivní diskriminace (anglicky affirmative action či positive discrimination) znamená výhodnější zacházení s určitou skupinou, která je fakticky znevýhodněna proti zbytku společnosti. Vystává poté otázka, zda je takové zacházení v rozporu s obecným principem rovného zacházení, či zda jsou pozitivní opatření součástí materiální rovnosti. V případě pojetí jakožto rozporem s principem rovného zacházení se jedná o dočasné a mimořádné porušení rovnosti v daný moment za účelem odstranění diskriminace v budoucnu. Toto pojetí převládá jak na evropském kontinentu, tak ve Spojených státech amerických. Druhý případ, tedy pojetí součástí materiální rovnosti je typická pro Indii, kde to vyplývá především z historie kastovních systémů a kde jsou taková opatření naprosto nezbytná za účelem posunu na úroveň moderních civilizací. Povaha obou pojetí se rovněž zásadně liší, když v případě prvním se jedná o opatření dočasného charakteru, v případě indickém se jedná o trvalé naplnění principu rovnosti.²⁷

V našem právním systému je toto upraveno přímo v antidiskriminačním zákoně, ve kterém je v §7 odst. 2 uvedeno, že se „za diskriminaci nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů

²⁵ Viz tamtéž. s. 17-18.

²⁶ PICHRT, J. a L. DRÁPAL. Případové studie pracovněprávní. V Praze: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-582-4. s. 24

²⁷ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN, ed. Rovnost a diskriminace. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1, s. 22-26

uvedených v § 2 odst. 3 a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.“ Antidiskriminační zákon tak pojímá pozitivní opatření jakožto výjimku z principu rovnosti v souladu s evropským pojetím.²⁸

Forem pozitivní diskriminace známe mnoho. Všeobecně uznávanou formou je odstraňování přímé diskriminace, u které je její povaha považována stále ještě za součást materiální rovnosti. Řadíme sem například legislativu v oblasti trestního práva, kde je tato diskriminace sankcionována. Dalšími druhy jsou eliminace nepřímé diskriminace institucionální či systémové a přímá a nepřímá pomoc znevýhodněným skupinám. V posledních dvou případech se již také přistupuje k poskytování konkrétních statků, které se však liší v konkrétnosti adresátů. Rozlišujeme také formu preferencí, které se rozdělují na měkké, střední a tvrdé, přičemž v prvním případě se příslušnost k některé ze znevýhodněných skupin bere jako jakýsi „plusový bod“ v případě rovnosti dvou či více jednotlivců, přes zvýhodnění horšího kandidáta, a to i přesto, že je i kvalifikovanější kandidát, a až po situace, kdy je určitá pozice vyhrazena čistě příslušníkům znevýhodněné skupiny.²⁹ V našem legislativním prostředí je však použití pozitivních opatření omezeno mimo jiné §7 odst. 3 antidiskriminačního zákona, který upravuje ve věcech povolání a zaměstnání zákaz upřednostnění osob s kvalitami relevantními pro dané povolání na nižší úrovni než mají ostatní kandidáti.

Programy zabývající se pozitivními opatřeními se musí nutně zabývat sociálními ukazateli, aby se dalo určit, kam mají být jednotlivá opatření alokována. Tyto programy musí být jednoduché a převážně technického charakteru, přičemž samotná opatření by se měla zaměřit na dlouhodobý horizont upřednostněný před krátkodobým řešením.³⁰

Je empiricky prokazatelné, že někteří lidé mají horší výchozí podmínky, a je proto záhodno těmto lidem pomoci, aby mohlo být dosaženo co nejvyšší úrovně skutečné rovnosti ve společnosti. Ne vždy však pozitivní opatření mají kýžený efekt. Pozitivní diskriminace totiž může jedinci, který z ní profituje, uškodit na renomé a způsobit opovržení či diskriminaci ze strany ostatních jedinců v dané společenské skupině, kteří se na zvýhodněného jedince budou dívat jako na někoho, kdo do dané skupiny (například v určitém zaměstnání) nepatří, kdo není tak dobrý a je zde pouze díky příslušnosti k určité sociální skupině. Zvláště nespravedlivý je tento postoj k jedincům, kteří dokázali splnit potřebná kritéria i bez pomoci pozitivních opatření a je s nimi zacházeno jinak

²⁸ BOUČKOVÁ, P. § 7. In: BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHNOVÁ, E., KÜHN, Z., WHELANOVÁ, M.. Antidiskriminační zákon. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, ISBN 978-80-7400-618-0, s. 314

²⁹ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. Rovnost a diskriminace. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1, s. 30-32

³⁰ EDWARDS J. (1975). Social Indicators, Urban Deprivation and Positive Discrimination. Journal of Social Policy, 4, doi:10.1017/ S0047279400004232, s. 276

pouze kvůli samotné přítomnosti pozitivních opatření a příslušnosti jedinců ke zvýhodněné sociální skupině.³¹

Kritiků tohoto postupu se najde mnoho. Ať už jsou to lidé, kteří pozitivní diskriminaci berou jako kolektivní vinu za historické křivdy či porušením základního principu rovnosti, měly by převážit názory logické, které zdůrazňují faktickou nerovnost, která je ještě dnes odrazem nerovného postavení osob v dobách minulých, či argumenty ve prospěch společnosti jako celku. Mezi ty řadíme diverzitu, jež pomůže jedincům již ve studentských letech seznámit se s jinými kulturami a naučit se fungovat v různorodé společnosti, či sociální soudržnost, kdy ve společenském zájmu bezesporu není existence obřích sociálních rozdílů a zaostalá část komunity.³²

1.3 Pojmy související s diskriminací

První kategorií, které bych se zde rád věnoval je obtěžování a sexuální obtěžování. Tuto kategorii by si mnoho lidí pod toto téma automaticky nezařadilo, avšak ani obtěžování, především pak to sexuální nelze opomenout, jelikož se jedná o jednu z nejzávažnějších kategorií. Toto pojetí je rovněž v souladu s antidiskriminačním zákonem, který v § 2 přímo definuje, že pod pojem diskriminace spadá rovněž obtěžování a sexuální obtěžování.

Zmiňovaný antidiskriminační zákon nám rovněž v § 4 nabídne definici obtěžování, a to jako *„nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3 (pozn. aut. diskriminační důvody), jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zstrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.“* Není třeba zdůrazňovat, že takovéto chování je naprosto nežádoucí a opovrženímhodné. Obtěžování známe v mnoha podobách. Ve větší nebo menší míře se s takovým chováním můžeme setkat v každodenním životě, a to i proto, že si obtěžující osoby často ani neuvědomují své nevhodné chování. Může se jednat o posměšky směřované k osobě jiné rasy či sexuální orientace, výroky ohledně fyzického vzezření osob, ponižování zaměstnance před ostatními kolegy či zadávání nevhodných pracovních úkolů.

V případě, že obtěžování dostane navíc sexualizovanou povahu, mluvíme o tzv. sexuálním obtěžování. Na rozdíl od obtěžování, kde je typickým vztahem nadřízený – podřízený, respektive

³¹ BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN, ed. Rovnost a diskriminace. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1, s. 26

³² Viz tamtéž, s. 28-29

zaměstnavatel – zaměstnanec, u sexuálního obtěžování se mnohem častěji setkáváme i se vztahem na rovnocenné úrovni.³³ Boji se sexuálním obtěžováním bezesporu nepřispívá ani genderová kultura ve společnosti. I přesto, že se v dnešní době daleko více objevují snahy o zrovnoprávnění žen a mužů na co nejvyšší možné úrovni, stále jsou ve společnosti zakořeněná dogmata o sociálních rolích obou pohlaví a jejich žádané reakci, od kterých bychom se měli snažit odprosit. Muži jsou dle těchto měřítek ti, kteří se snaží navázat intimní kontakt se ženou povrchně se zaměřující na jejich vzhled a jsou v tomto směru daleko aktivnější než jejich protějšky, od kterých se očekává jistá pasivita a akceptování této role a do jisté míry i poznámek ohledně jejich osoby. Tento nevhodný scénář často slouží jako „omluva“ pro toto v každém případě nevhodné chování a bohužel vytváří prostředí napomáhající šíření tohoto druhu diskriminace. Jednotlivá pohlaví vidí ve svém protějšku (případně v osobě stejného pohlaví) svého možného životního partnera, což rovněž může přispívat ke zvýšené aktivitě tohoto směru a snaze se zalíbit. Často tak vzhled jedinců může následně při hodnocení práce převážit nad jejich pracovními schopnostmi.³⁴

Chování, které lze nazvat sexuálním obtěžováním, může mít formu jak fyzickou, tak i verbální a neverbální. Takovéto chování je nevyžádané a nechtěné, pro obtěžovanou osobu je ponižující, negativně ovlivňující její důstojnost, postavení v kolektivu a vnitřní rozpoložení. Jako příklady můžeme uvést například pohružku trestu v případě odmítnutí intimního sblížení, nebo naopak nabídku výhod za takové chování, nepatřičné slovní narážky nebo gesta, sexuální vtipy a obrázky, ale také osahávání či poplácávání na nevhodných partiích.³⁵

Zajímavým poznatkem pro praxi jsou rovněž závěry veřejného ochránce práv³⁶. Dle ombudsmana musí totiž takové obtěžování dosáhnout jisté intenzity, která se liší v závislosti na době trvání. Dané by se proto dalo shrnout tak, že v případě, že chování dosahuje vysoké intenzity, dochází k obtěžování, respektive k naplnění jeho skutkové podstaty, již po krátké době. Při zvláště závadném chování se tak může stát i při jediném případě. V případě však, že bude docházet k závadnému chování nižší intenzity, je pro naplnění skutkové podstaty nutná delší doba trvání. Důležitou skutečností je také vzájemný vztah mezi osobou obtěžovanou a obtěžujícím, kdy

³³ ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, s. 52-53

³⁴ SMETÁČKOVÁ, I., I. PALKOVSKÁ, R. ŠAFAŘÍK a L. HRADECKÁ. Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě: příručka pro úřady. Praha: Úřad vlády České republiky, 2019. ISBN 978-80-7440-233-3, str. 4

³⁵ SMETÁČKOVÁ, I., I. PALKOVSKÁ, R. ŠAFAŘÍK a L. HRADECKÁ. Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě: příručka pro úřady. Praha: Úřad vlády České republiky, 2019. ISBN 978-80-7440-233-3, s. 4

³⁶ Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 16. 12. 2014, sp. zn. 231/2012/DIS, [online]. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1994>; zpráva veřejného ochránce práv ze dne 14. 1. 2016, sp. zn. 160/2013/DIS, [online]. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3704>; či zpráva veřejného ochránce práv ze dne 24. července 2019, sp. zn. 302/2019/VOP/LK, [online]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/302-2019-VOP-LK.pdf>

v případě, že je obtěžujícím osoba v postavení moci, může mít takové závadné chování povahu intenzivnější a mít na oběť větší dopad.

Dalšími pojmy, které jsou spojeny s touto tématikou jsou mobbing a bossing., které můžeme lidově nazvat šikanou. Tyto pojmy zaštiťují situace, kdy skupina či jednatel systematicky cílí své útoky na jednu osobu. Na pracovišti se tak můžeme setkat s kontinuálními útoky na jednu osobu v podobě urážek, posměšků, ponižování, pomlouvání a celkovými snahami znepříjemnit jednotlivci pobyt na pracovišti co nejvíce to jde. V případě mobbingu se jedná o útoky mezi zaměstnanci na stejné či podobné hierarchické úrovni, kdežto, pokud mluvíme o bossingu, útočníkem je nadřízený oběti, který takto využívá své vyšší postavení v zaměstnání. Pochopitelně se nemusí jednat pouze o zaměstnání, typické je toto jednání i například ve školách.

2. Česká právní úprava

Česká republika je demokratický právní stát. Je proto přirozené, že rovnost bude jedním ze stěžejních institutů práva. Princip rovnosti je tak upraven na samém vrcholu pyramidy právního řádu. Rovnost je legislativně upravena v samotné Ústavě, Listině základních práv a svobod, a to na úplném začátku těchto dokumentů, což dokládá její zásadní význam, a v řadě dalších zákonů nižší právní síly.

2.1 Úprava rovného zacházení a diskriminace v Ústavě a Listině základních práv a svobod

Fundamentálním článkem zaručujícím rovnost mezi lidmi v české právní úpravě je článek 1 Listiny základních práv a svobod, který zakotvuje rovnost lidí v důstojnosti a právech. Tento článek je brán jako „všeobecný zákaz diskriminace, na rozdíl od článku 3 Listiny, který je zákazem „zvláštním“³⁷. Článek zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Tento výčet však není taxativní, jelikož základní práva a svobody jsou dána všem bez relevance, zda je ten či onen diskriminační důvod v tomto článku vypsán. Rovnost však v Listině základních práv a svobod najdeme i v dalších článcích, a to konkrétně v souvislosti s aktivním a pasivním volebním právem³⁸ či rovností účastníků v řízení před soudy, jinými státními orgány či orgány veřejné správy³⁹. Pro naše téma je pak velice důležitá úprava v hlavě čtvrté Listiny základních práv a svobod s názvem Hospodářská, sociální a kulturní práva. Zde je upraveno například právo na spravedlivou odměnu za práci ale také články, které přispívají k zaručení materiální rovnosti a upřednostňují některé skupiny obyvatel. Mezi tyto články patří například článek 29, který zaručuje ženám, mladistvým a osobám se zdravotním postižením právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Mladistvým a osobám se zdravotním postižením je navíc zaručena zvláštní ochrana v pracovních vztazích a pomoc při přípravě k povolání. Zvláštní pomoc dostanou také lidé ve stáří, hmotné nouzi⁴⁰ či těhotné ženy⁴¹.

³⁷ ŠIMEČKOVÁ, E.. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1 s.30

³⁸ Čl. 21 odst. 3 a 4 Listiny základních práv a svobod

³⁹ Čl. 37 odst. 3 Listiny základních práv a svobod

⁴⁰ Čl. 30 Listiny základních práv a svobod

⁴¹ Čl. 32 odst. 2 Listiny základních práv a svobod

Slovo „diskriminace“ v Listině základních práv a svobod jako takové nezaznívá, článek, pod který by však šla podřadit, zde nalezneme. Článek 10 říká, že každý má právo na zachování jeho lidské důstojnosti, osobní cti, dobré pověsti a na ochranu jména. Právě tyto instituty jsou významně spojovány s diskriminací ve spojitosti s nutností jejich ochrany. Právo je tu za účelem eliminace tohoto negativního chování. Tento článek je ve spojitosti s diskriminací doplněn rovněž článkem 7 Listiny, přičemž zde upraveným ponižujícím zacházením je nazýváno také zacházení diskriminační.⁴²

Rovnost je upravena rovněž v samotné Ústavě České republiky. Základem je v tomto případě preambule, která mluví o České republice jako o vlasti rovnoprávných, svobodných občanů, kteří jsou si vědomi svých povinností vůči druhým a zodpovědnosti vůči celku. Důležitým článkem je čl. 10, který jakožto součást právního řádu určuje schválené a ratifikované mezinárodní smlouvy. Česká republika je vázána celou řadou mezinárodních smluv týkajících se diskriminace a rovného zacházení, o nichž bude tato práce pojednávat níže.

2.2 Antidiskriminační zákon

Nejdůležitějším zákonem upravujícím rovné zacházení a zákaz diskriminace v českém právním řádu je zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Tvorba antidiskriminačního zákona započala v roce 2000. Ne však jako důsledek vnitřního tlaku z důvodu nedostatečné úpravy ochrany zranitelných skupin, avšak jako následek tlaku vnějšího z Evropského společenství v podobě nutnosti provést směrnice Evropského společenství v českém právním řádu. Přípravu zákona však provázela řada emocí a průtahů. Diskusi vyvolávala například přílišná neurčitost zákona, který obsahuje mnoho obecných pojmů jako přiměřenost či legitimní důvody. Schválen byl tedy až 17. června 2009. Účinnosti se následně dočkal 1. září 2009 s výjimkou části zákona, která mění zákon o veřejném ochránci práv, která se dočkala účinnosti až 1. prosince 2009.⁴³

Antidiskriminační zákon má povahu *lex generalis*. V případě, že by jiný právní předpis obsahoval antidiskriminační ustanovení, byl by to již předmětný právní předpis zvláštní, jehož úprava by měla před antidiskriminačním zákonem přednost.

⁴² ŠIMEČKOVÁ, E.. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1 s.29

⁴³ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHNOVÁ, E., KÜHN, Z., WHELANOVÁ, M. Předmluva. In: BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHNOVÁ, E., KÜHN, Z., WHELANOVÁ, M.. Antidiskriminační zákon. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, ISBN 978-80-7400-618-0

Působnost zákona je vymezena hned v § 1 odst. 1, kde zákon uvádí oblasti, na něž úprava dopadá. Jedná se především o oblast pracovněprávních vztahů, kam spadají všechny druhy závislé práce, a to vedle pracovního poměru také pracovní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce. Konkrétně zde v rámci pracovněprávních vztahů vyjmenovává rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, v rámci pracovních a služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, v rámci členství v odborových organizacích, radách zaměstnanců, organizacích zaměstnavatelů či profesních komorách. Nezapomíná však ani na přístup k povolání (vykonávané v závislém nebo nezávislém postavení), podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti.

Dále je to také v oblasti sociálního zabezpečení společně s přiznáním a poskytováním sociálních výhod, přístupu ke zdravotnické péči a jejího poskytování či přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, včetně odborné přípravy. Zahrnuje rovněž přístup ke zboží a službám včetně bydlení.

Antidiskriminační zákon je zákonem velice komplexním. Upravuje tedy také diskriminační důvody, jak již bylo zmíněno v kapitole 1.2. této diplomové práce. Taxativní výčet nalezneme v § 2 odst. 3, jenž pojednává o rase, etnickém původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientaci, věku, zdravotním postižení, náboženském vyznání, víry, světovém názoru, právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků a státní příslušnosti, která se v původním znění antidiskriminačního zákona nenacházela a byla přidána až novelou z roku 2017. Navazující odstavec 4 poté doplňuje, že za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. To, že některý důvod diskriminace není uveden ve výše zmíněném taxativním výčtu, však neznamená, že se na něj právní řád nevztahuje. Ochrana však nebude vycházet z antidiskriminačního zákona, avšak z jiných právního předpisů, případně práva Evropské unie.

Ve své komplexnosti antidiskriminační zákon rovněž definuje pojmy, na nichž upravovaná problematika stojí. Zákon obsahuje definice mimo jiné přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování a jeho sexuální odnož, pronásledování či pokyn a navádění k diskriminaci.

Jako u každého zákona je i zde nutné se vypořádat s jeho časovou působností. Uplatní se zde tzv. nepravá retroaktivita, a tak se antidiskriminační zákon neuplatní na právní vztahy, jejichž vznik se datuje před den účinnosti zákona, tj. 1. září 2009. Výjimkou jsou pouze nové skutečnosti, které vznikly na základě vztahu, který vznikl před účinností tohoto zákona.

2.3 Zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, obsahuje úpravu rovného zacházení a zákazů diskriminace v hlavě IV., která nese i stejný název. Tato hlava však obsahuje pouze dva paragrafy, což značí, že úprava dané problematiky v zákoníku práce není příliš rozsáhlá, což je způsobeno především tím, že zákoník předpokládal vznik antidiskriminačního zákona, na který často odkazuje. Zapomenout však nesmíme ani na ustanovení § 1a, který mezi základní zásady pracovněprávních vztahů řadí v odstavci 1, písmenu e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Stejně jako antidiskriminační zákon, i zákoník práce obsahuje výčet diskriminačních důvodů, a to konkrétně v § 16, který ve svém druhém odstavci uvádí, že „*v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.*“ Na první pohled je zřejmé, že výčet v zákoníku práce je rozsáhlejší než výčet v antidiskriminačním zákoně a zároveň již z gramatického výkladu lze odvodit, že se jedná o výčet demonstrativní.

Vůči antidiskriminačnímu zákonu pak zákoník práce obsahuje zvláštní úpravu ohledně rovného zacházení a zákazů diskriminace, a to konkrétně v případě úpravy pracovních podmínek osob se zdravotním postižením, žen a mladistvých.

2.4 Další zákony upravující rovné zacházení a zákaz diskriminace

Vedle antidiskriminačního zákona a zákoníku práce je nutné zmínit rovněž zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti upravuje diskriminační důvody samostatně, tento výčet je však shodný s tím, který je uveden v antidiskriminačním zákoně. Úprava v zákoně o zaměstnanosti však není příliš obsáhlá a obsahuje pouze jeden paragraf, ve kterém zároveň nalezneme odkaz na antidiskriminační zákon.

Dalším zákonem, který je v této práci nutno zmínit, je zákon č. 234/2014 Sb., zákon o státní službě, dle jehož § 98 se na vztahy dle tohoto zákona použijí obdobně ustanovení o rovném zacházení a zákazu diskriminace nacházející se v zákoníku práce.

Odlišné pojetí však nalezneme v zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. V tomto zákoně nalezneme samostatný výčet diskriminačních důvodů,

který víceméně kopíruje výčet uvedený v antidiskriminačním zákoně. Důvodem, který zde nenajdeme je však například zdravotní stav člověka, což může souviset s povahou práce vykonávané příslušníky bezpečnostních sborů, čemuž nasvědčuje také ustanovení § 77 odst. 7 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, kde je upravena výjimka ze zákazu diskriminace, a to „*postup, kdy bezpečnostní sbor prokáže věcný důvod spočívající v předpokladech nebo požadavcích na výkon služby, které jsou pro výkon této služby nezbytné, nebo zvláštní povaze služby, kterou má příslušník vykonávat.*“

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, obsahuje úpravu obdobnou zákonu o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, přičemž rovněž obsahuje výčet diskriminačních důvodů. Jako výjimka z diskriminace je zde v § 2 odst. 3 uveden případ, „*kdy je pro odlišné zacházení věcný důvod spočívající v povaze služby, kterou voják vykonává, a který je pro výkon této služby nezbytný*“.

Významnou roli hraje rovněž zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, kde je mezi působnost veřejného ochránce práv zařazena v § 1 odst. 5 působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Tato působnost je dále rozvinuta v § 21b, kde jsou mezi ombudsmanovi činnosti zařazeny poskytování metodické pomoci obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodu diskriminace, výzkum, zveřejňování zprávy a vydávání doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací a zajištění výměny informací s příslušnými evropskými subjekty.

Zaměstnanci mají právo se na ombudsmana obrátit, přičemž tato pomoc je jim poskytnuta bezplatně. Výkon pravomocí veřejného ochránce práv je však velice omezený, když soukromoprávní subjekty nejsou povinny ombudsmanovi poskytovat informace a zároveň závěr, ke kterému dospěje, není vymahatelný. Význam však mohou mít především jako důkazní prostředek v řízení před soudem. Veřejný ochránce práv má rovněž možnost doporučit legislativní změny či samotné přijetí či zrušení právního nebo vnitřního předpisu.⁴⁴

⁴⁴ ŠIMEČKOVÁ, E. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1 s.32

3. Evropská právní úprava

Má-li tato práce komplexně pojmout právní úpravu týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace, je bezpochyby zapotřebí se zaměřit rovněž na právo Evropské unie, která si za jeden z fundamentálních cílů klade dosažení rovnosti v evropském prostoru a zároveň pro účely odstranění všech forem diskriminace a nerovného zacházení hraje evropské právo zásadní roli. Česká republika je členem Evropské unie od 1. května 2004. To mimo jiné znamená, že součástí právního řádu je i právo Evropské unie jakožto nástroj mezinárodního práva doplňující národní právní řády.

Právo Evropské unie lze obecně rozdělit na právo primární a sekundární. Primárním právem se rozumí především zakládací smlouvy včetně smluv, které tyto smlouvy pozměňují, a to především z důvodu nových členů Unie a celkového vývoje ve spojení s účinnější integrací, a další mezinárodní smlouvy uzavřené mezi členskými státy či mezi Evropskou unií a třetími státy, a to včetně jejich příloh v podobě protokolů či prohlášení.⁴⁵ Zapomínat však nesmíme ani na obecné zásady práva Evropské unie, které jsou častým předmětem výkladu Soudního dvora Evropské unie.⁴⁶ Do práva sekundárního pak patří přímo a automaticky aplikovatelná nařízení, směrnice, u nichž je obecně vyžadována implementace členskými státy, či rozhodnutí nebo doporučení. Úpravu diskriminace a rovného zacházení nalezneme jak v právu primárním, tak v právu sekundárním.

3.1 Primární právo Evropské unie

Princip rovného odměňování byl v primárním právu Evropské unie (respektive jejích dřívějších forem) upraven již v od samotného začátku, tedy od Římské smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1957 (která se později změnila na Smlouvu o Evropském společenství). Tato smlouva se však zaměřovala výhradně na rovnost na základě státní příslušnosti a na základě pohlaví, přičemž tyto dvě oblasti diskriminace i k dnešnímu dni zůstávají oblastmi nejzásadnějšími.⁴⁷ Článkem Římské smlouvy, který upravoval rovné zacházení s oběma pohlavími byl článek 119 (později ve Smlouvě o Evropském společenství čl. 141), který se zaměřoval konkrétně na rovnost v oblasti odměňování mezi muži a ženami. Tento článek je rovněž

⁴⁵ ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, s. 86

⁴⁶ HÁJKOVÁ, M. Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-740-8, s. 11

⁴⁷ ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, s. 111

specifický ve skutečnosti, že mu Soudní dvůr v roce 1976 přiřkl tzv. přímý účinek, což znamená, že dané ustanovení je přímo aplikovatelné národními orgány, ba dokonce i mezi soukromoprávními subjekty. Na základě přednosti komunitárního práva bude navíc národní právní úprava tomuto ustanovení odporující neúčinná.⁴⁸

Rok 1999, tedy rok, kdy vstoupila v platnost Amsterdamská smlouva, znamená rozšíření diskriminačních důvodů, ohledně kterých může Rada na návrh Komise přijmout přiměřená opatření za účelem zajištění rovného zacházení. Konkrétně se jedná o pohlaví, rasový nebo etnický původ, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace.⁴⁹

Abychom dodrželi časovou posloupnost, musíme v této části zmínit před další zásadní smlouvu upravující zakládací smlouvy v podobě Niceské smlouvy Chartu základních práv Evropské unie (dnes Listina základních práv Evropské unie) z roku 2000. Tato charta sice byla původně přijímána jako spíše nezávazná deklarace, avšak později přijatá Lisabonská smlouva její postavení změnila v podobu závazného dokumentu na úrovni zakladatelských smluv.⁵⁰ Pro tuto práci je relevantní především část III. Charty nazvaná Rovnost. V rámci této části jsou zásadními články 20, 21 a 23, přičemž prvně jmenovaný zakotvuje obecnou rovnost před zákonem. V článku 21 nalezneme demonstrativní výčet diskriminačních znaků, v posledně zmiňovaném je zakotvena rovnost mezi muži a ženami. Z dnešního pohledu však tato ustanovení nemají přílišnou relevanci. Zatímco výše zmíněné úpravě nelze upřít zásluhu na zvýšení povědomí o nutnosti ochrany rovného zacházení a zákazu diskriminace, jejich vliv na vývoj práva Evropské unie v oblasti rovnosti měl nevýrazný dopad.⁵¹ Dalším dokumentem přijatým v roce 2000 na zasedání ve francouzském Nice byla Evropská sociální agenda, ve kterém došlo ke stanovení nejdůležitějších oblastí sociální politiky na následujících pět let, kde byly zmíněny priority jako podpora rovnosti pohlaví, boj proti chudobě a všem formám vylučování ze společnosti s cílem podpořit sociální integraci či modernizace sociální ochrany.

⁴⁸ HAVELKOVÁ, B. Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9, s. 28-29

⁴⁹ European Union Agency for Fundamental Rights and Council of Europe, Handbook on European non-discrimination law – 2018 edition, ISBN 978-92-9491-910-6 doi:10.2811/792676, [online]. Dostupné z: https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrim_law_ENG.pdf, s. 21

⁵⁰ viz tamtéž s. 23

⁵¹ WARD, A. (2018). The Impact of the EU Charter of Fundamental Rights on Anti-Discrimination Law: More a Whimper than a Bang? Cambridge Yearbook of European Legal Studies, 20, 32-60. doi:10.1017/cel.2018.11, [online]. Dostupné z: <https://www.cambridge.org/core/journals/cambridge-yearbook-of-european-legal-studies/article/impact-of-the-eu-charter-of-fundamental-rights-on-antidiscrimination-law-more-a-whimper-than-a-bang/2E02D91A17D00A16E3121DCDE0CBFC4A#fn5>

Samotná Niceská smlouva, která vstoupila v platnost 1. února 2003, pak především rozšiřuje zákonodárnou působnost Společenství, když mezi nové oblasti působnosti zařadila například sociální zabezpečení a sociální ochranu pracovníků, ochranu pracovníků při skončení pracovního poměru, či podmínky zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí legálně pobývajících na území Společenství.⁵²

Další smlouvou, která je pro současnou podobu Evropské unie zásadní je smlouva Lisabonská. Ta byla podepsána 13. prosince 2007 a platnosti se následně dočkala 1. prosince 2009. Ta se z velké části odvíjí od neúspěšného projektu Ústavy pro Evropu, který měl nahradit dosavadní primární práva Evropského společenství. Po neschválení Ústavy ve Francii a Nizozemsku byl však proces zastaven. Práce na tomto dokumentu však nepřišly vniveč, když značná část návrhu Ústavy byla použita pro text Lisabonské smlouvy.⁵³ Lisabonská smlouva změnila zakládající smlouvy Evropské unie, tedy Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o Evropském společenství. Později jmenovaná navíc změnila svůj název na Smlouvu o fungování Evropské unie. Jak již bylo výše zmíněno, Lisabonské smlouva rovněž založila závaznost Charty základních práv Evropské unie. Dle čl. 2 Smlouvy o Evropské unii je pak „*Unie založena na hodnotách úcty k lidské důstojnosti, svobody, demokracie, rovnosti, právního státu a dodržování lidských práv, včetně práv příslušníků menšin. Tyto hodnoty jsou společné členským státům ve společnosti vyznačující se pluralismem, nepřipustností diskriminace, tolerancí, spravedlností, solidaritou a rovností žen a mužů.*“ V článku následujícím dále vyjadřuje boj s diskriminací a prosazování rovnosti mezi muži a ženami. Ve stejném duchu se nese i Smlouva o fungování Evropské unie, která ve svých člancích 8 a 10 zmiňuje boj proti diskriminaci z důvodu pohlaví, cíl odstranění nerovností, a naopak stejně jako v SEU rovnoprávnost mezi oběma pohlavími. Boji s diskriminací se věnuje rovněž článek 19, kterým se Unie zavazuje přijímat příslušná opatření. Zásadu stejné odměny pro muže a ženy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty upravuje článek 157.⁵⁴

3.2 Sekundární právo Evropské unie

Úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace nalezneme samozřejmě i v sekundárním právu Evropské unie. Mezi nařízeními, doporučeními či stanovisky zde bezesporu převažují směrnice. Směrnice jsou právními akty, které určují cíl, jenž mají členské státy splnit. Samotný

⁵²ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, s. 101

⁵³ Viz tamtéž, s. 105-106

⁵⁴ TRELOVÁ, S. Rovnaké zaobchádzanie so ženami a mužmi: osobitné pracovné podmienky tehotných žien a matiek v pracovnom pomere. Praha: Leges, 2019. Teoretik. ISBN 978-80-7502-389-6, s. 82

způsob implementace je však na samotných zemích. Za tímto účelem je jim určena přesně stanovená lhůta. V případě, že jednotlivé státy neučiní příslušná opatření, či daná opatření nebudou dostatečná ke splnění daného cíle, mohou se občané této země dovolat svých práv přímo odkazem na danou směrnici. Toto uplatnění práv je však možné pouze ve vztazích vzestupných vertikálních, nikoliv vertikálních sestupných či horizontálních. Tímto postupem se Evropská unie snaží harmonizovat právní řády zemí Unie. Zásadní jsou především směrnice upravující rovné postavení mužů a žen.

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

Zásadní směrnicí v oblasti rovného zacházení s muži a ženami je směrnice 2006/54/ES. Tato směrnice je svým obsahem specifická tím, že spíše, než že by přinášela nějaký nový pohled či úpravu zákazu diskriminace a rovného zacházení s oběma pohlavími, shrnuje a zároveň ruší směrnice již dříve v této oblasti přijaté.⁵⁵

Směrnice upravuje mimo jiné způsob zjištění, zda dva jedinci vykonávají stejnou práci, kde se mezi faktory řadí například povaha práce či odborné vzdělání, přičemž se dané srovnání neomezuje pouze na stejné pracoviště, zajištění rovného zacházení v oblasti sociálního zabezpečení, zakotvení diskriminace z důvodu těhotenství či mateřství pod diskriminaci z důvodu pohlaví či úpravu týkající se mateřské dovolené. Nezapomíná však ani na problematiku důkazního břemena v diskriminačních sporech či náhrady škody. Za zmínku rovněž stojí také bod 3 směrnice, který výslovně bere v potaz i osoby, u kterých proběhla změna pohlaví.

3.2.2 Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

Jak již samotný název směrnice napovídá, je tato směrnice změřena na odstranění diskriminace a zavedení rovného zacházení v oblasti rasy a etnického původu. Přímo v odstavci 2 svého článku 3 směrnice přímo zdůrazňuje, že se upravovaná problematika netýká rozdílů v zacházení na základě státní příslušnosti. Směrnice se zaměřuje na řadu oblastí s pro pracovní právo zásadním významem, mezi nimiž nalezneme přístup k zaměstnání, pracovní podmínky včetně propouštění a odměňování, odborného vzdělávání či rekvalifikaci.

Nechybí zde pak ani výčet situací, kdy se o diskriminaci jednat nebude, a to „pokud z

⁵⁵ KOLDINSKÁ, K. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1, s. 84-86

povahy profesní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto charakteristiky představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li jeho cíl legitimní a požadavek přiměřený“⁵⁶ Směrnice upravuje také pojmy, mezi které patří rovné zacházení, přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování či navádění k diskriminaci.

3.2.3 Směrnice Rady 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (a jejíž smyslem je boj proti diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku, sexuální orientace v zaměstnání a povolání)

Směrnice Rady č. 2000/78/ES se zaměřuje na boj s proti diskriminaci v zaměstnání a povolání, a to na základě náboženského vyznání či víry, zdravotní postižení, věku a sexuální orientace. Stejně jako ve směrnici 2000/43/ES i zde nalezneme vysvětlení pojmů a přijatelné výjimky v podobě legitimního důvodu spolu s výčtem jednotlivých výjimek.

Tato směrnice se dle jejího čl. 3 vztahuje na osoby jak v soukromém, tak ve veřejném sektoru ohledně podmínek zaměstnání, které zahrnují rovněž propuštění ze zaměstnání a odměňování za práci. Její působnost však již nesahá do státních plateb, včetně státního sociálního zabezpečení a sociální ochrany. Na tyto by se předmětná směrnice mohla vztahovat pouze v případě, že by se jednalo o součást odměny.⁵⁷

3.2.4 Směrnice o rodičovské dovolené a práci na částečný úvazek

Dalšími směrnice, které je příhodné zmínit jsou směrnice upravující rodičovskou dovolenou, respektive rodičovské volno dle původní terminologie.

První směrnice, o které zde budeme hovořit je směrnice Rady ES 96/34/EC o rámcové smlouvě o rodičovském volnu uzavřena mezi evropskými odborovými organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Tato směrnice upravuje problém, který je i dnes velice aktuální, v podobě koordinace rodinného a pracovního života tak, aby se vzájemně nevyklučovaly, a také rovné zacházení s muži a ženami v oblasti zaměstnávání, ale také v oblasti samotného rodičovství. Směrnice tak mimo jiné podporuje boření stereotypů v podobě scénáře, že žena zůstane v domácnosti a stará se o potomka, zatímco muž je ten, kdo pracuje a zajišťuje rodinu. I muži jsou tak nabádání k využití rodičovské dovolené a jsou jim samozřejmě zajištěna totožná práva jako

⁵⁶ Článek 4 Směrnice Rady 2000/43 ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

⁵⁷ ŠIMEČKOVÁ, E. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1. s. 114

ženám. Zmíněna je zde také povinnost zaměstnavatele zařadit rodiče po skončení rodičovské dovolené na stejný druh práce dle jejich smlouvy.⁵⁸

Tato směrnice bylo posléze nahrazena směrnicí Rady 2010/18/EU ze dne 8. března, kterou se provádí revidovaná dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES. Tato revidovaná dohoda, dle které byla přijata výše zmíněná směrnice například prodlužuje individuální právo na rodičovskou dovolenou, je zavedeno právo na žádost o pružnou pracovní dobu a řada dalších výhod a usnadnění.⁵⁹

Za zmínku stojí rovněž směrnice Rady 97/81/ES týkající se rámcové dohody o práci na částečný úvazek uzavřené organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Jak již z názvu směrnice vyplývá, tento legislativní počín se zaměřuje na práci na částečný úvazek, která se kvůli skutečnosti, že jsou to právě ženy, které se v naprosté většině věnují mateřským povinnostem, týká právě tohoto pohlaví. Práce na částečný úvazek pak rovněž v mnoha případech bývá předmětem nepřímé diskriminace. Cílem směrnice je proto především *„zajistit odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek, zlepšit kvalitu částečného pracovního úvazku a usnadnit rozvoj částečného pracovního úvazku na základě dobrovolnosti a přispět k pružné organizaci pracovní doby způsobem, který přihlíží k potřebám zaměstnavatelů a zaměstnanců.“*⁶⁰

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

V problematice diskriminace má zásadní váhu důkazní břemeno, přičemž se jedná o jednu z charakteristických výjimek, kdy důkazní břemeno přechází z žalobce na žalovaného. Taková úprava je stanovena také ve směrnici 97/80, kde je přenesení důkazního břemene upraveno v článku 4. Dané je možno použít v případech, že žalobce uvede v soudním řízení skutečnosti, ze kterých je možno mít za to, že k diskriminaci skutečně došlo. Je poté na žalovaném, aby prokázal, že tato obvinění nejsou pravdivá.

Myšlenka přesunu důkazního břemene se objevuje již například v rozsudku Evropského soudního dvora ze dne 17. 10. 1989, věc C-109/88, nazývaného Danfoss, kde soud argumentoval, že systém odměňování u zaměstnavatele nebývá vždy dostatečně transparentní, aby byl

⁵⁸ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, s. 123-124

⁵⁹KOLDINSKÁ, K. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1, s. 125

⁶⁰Článek 1 Rámcové dohody o práci na částečný úvazek

zaměstnanec schopen u soudu prokázat diskriminaci, a proto by mělo dané břemeno přeneseno na zaměstnavatele.⁶¹

3.2.6 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 24. května 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

Mezi novější směrnice patří směrnice 2019/1158, která má za úkol zejména pomoci ženám na trhu práce, zajistit možnost pracovního volna pro rodiče a pečující osoby a také pružnost pracovního úvazku, tedy celkově pomoci s rovnováhou života pracovního a rodinného. Mezi klíčové prvky této směrnice patří otcovská, rodičovská a pečovatelská dovolená či pružné způsoby organizace práce.

⁶¹ PLÁNIČKOVÁ, Z. Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce: analýza judikatury Evropské unie a českých soudů. Český Krumlov: ICOS ve spolupráci s Českým helsinským výborem, 2008. ISBN 978-80-254-2364-6, s. 28

4. Mezinárodní právní úprava

Pro účely této práce považuji za nutné věnovat pozornost rovněž mezinárodně právní úpravě rovného zacházení a zákazu diskriminace v mezinárodním právu především v podobě mezinárodních úmluv. Mezinárodní úmluvy v tomto směru se začaly rozvíjet především po 2. světové válce, kde byla lidská práva a základní svobody v čele s rovností naprosto popřena a která zapříčinila vznik nutnosti řešení a předejití vzniku nových humanitárních problémů.

4.1 Organizace spojených národů

Jako hlavní lze v tomto směru bezesporu zmínit Organizaci spojených národů. OSN hraje prim mezi politickými mezivládními organizacemi, přičemž si jako hlavní cíl vymezuje udržení mezinárodního míru a bezpečnosti, budování a rozvoj přátelských vztahů mezi zeměmi odvíjející se od principu rovnosti a práva na sebeurčení a zároveň rozvíjet mezinárodní spolupráci v oblasti hospodářství, kultury, či spolupráce sociální a humanitární.⁶²

Základním dokumentem, kde se OSN věnuje rovnému zacházení a zákazu diskriminace je přímo její zákládající dokument z roku 1945, Charta OSN. Ta zmiňuje rovná práva žen a mužů hned ve své preambuli. Hned v úvodním článku Charta zakotvuje úctu k základním právům a svobodám „*bez rozdílu rasy, jazyka, pohlaví nebo náboženství.*“⁶³ Stejné vymezení se v Chartě opakuje i později, konkrétně pak v článku 55 písm. c).⁶⁴

Na Chartu posléze navázala Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948. Ta má svůj „nediskriminační článek“ označen číslem 7, který zabezpečuje rovnost a právo na ochranu před zákonem všem osobám bez jakéhokoliv rozdílu a který se i dnes používá jako základ rovnosti například v oblasti sexuální orientace či trans genderových osob.⁶⁵

Symetrickou úpravu nalezneme i v dalších dokumentech Organizace spojených národů, a to konkrétně Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Mezinárodním paktu o občanských a politických právech, oba datované k roku 1966. Druhý jmenovaný ve svém článku 26. přímo stanoví, že: „*Zákon zakáže jakoukoli diskriminaci a zaručí všem osobám stejnou a s účinnou ochranu proti diskriminaci z jakýchkoli důvodů, např. podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného přesvědčení, národnostního*

⁶²ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, s. 63

⁶³ Článek 1 odst. 3 Charty OSN

⁶⁴ JANEČEK, P. Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-607-6, s. 43

⁶⁵ BROWN G. (ed.), The Universal Declaration of Human Rights in the 21st Century: A Living Document in a Changing World. Cambridge, UK: Open Book Publishers, 2016. [online]. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.11647/OBP.009>, s. 45

nebo sociálního původu, majetku a rodu.“ Mezinárodní pakt o hospodářských, kulturních a sociálních právech podobné ustanovení stanovuje ve svém článku 2 odst. 2, kde upravuje prakticky totožné diskriminační důvody.

Mezi další počiny Organizace spojených národů směrem k zaručení rovného zacházení a zákazu diskriminace patří například Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace či Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen.⁶⁶

4.2 Mezinárodní organizace práce

I přesto, že Mezinárodní organizace práce (MOP) je organizací spadající pod Organizaci spojených národů, je vhodné si její zásluhy v oblasti rovného zacházení vymeziť samostatně. Mezinárodní organizace práce je zásadní organizací ve vytváření mezinárodních pracovních standardů. Její aktuální normotvorba, která se skládá především z přijímání úmluv a nezávislých doporučení v oblasti pracovního práva a sociálního zabezpečení, lze spojit především s pojmem tzv. důstojné práce, která zahrnuje respektování lidských práv, spravedlivé odměňování, zákaz diskriminace či vedle dalšího také projednávání a sdružování se v odborech.⁶⁷

Základní úmluvou přijatou MOP je Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, popis jejíhož zaměření je již vyčerpán v samotném názvu úmluvy. Další důležitou úmluvou je Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání.

4.3 Rada Evropy

Rada Evropy je regionální organizací působící v Evropě, jejíž hlavní zaměření je ochrana lidských práv či také pluralitní demokracie a panství práva a která byla založena již roku 1949.⁶⁸

Mezi základní dokumenty přijaté Radou Evropy patří především Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod, které vděčíme rovněž za vznik Evropského soudu pro lidská práva, a Evropská sociální charta vytvořena roku 1961. První jmenovaná přímo zakotvuje zákaz diskriminace ve svém článku 14, kde hovoří, že: *„Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální*

⁶⁶ ŠIMEČKOVÁ, E. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1, s. 21

⁶⁷ JANEČEK, P. Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-607-6, s. 1-3

⁶⁸ KOLB, M. The European Union and the Council of Europe. Palgrave Macmillan, London. ISBN 978-1-137-02363-6, s. 4

původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.“ Aplikovatelnost tohoto vymezení je však značně omezena pouze na užívání jiných práv a svobod přiznaných EÚLP v podobě hmotného práva, což vyjadřuje akcesoritu či subsidiaritu tohoto článku. Novější judikatura Evropského soudu pro lidská práva však od tohoto pojetí lehce ustupuje, když dle této postačí, že „*namítaná diskriminace spadá do (věcného) rámce či sféry jiného ustanovení Úmluvy*“⁶⁹. Presumpce akcesority je tak relativní.⁷⁰ Za účelem zajištění samostatnosti článku 14 a jeho nezávislosti na člancích hmotného práva přijala Rada Evropy v roce 2000 Protokol č. 12 k EÚLP. Česká republika však k dnešnímu dni tento protokol neratifikovala.

Pro oblast pracovního práva a práva sociálního zabezpečení je důležitá rovněž druhá jmenovaná, tedy Evropská sociální charta. Charta je především katalogem hospodářských a sociálních práv a je specifická také tím, že státy nejsou povinny ratifikovat Chartu jako celek, avšak pouze určitý počet jejích článků. Význam má pro posílení zákazu diskriminace, rovného postavení mužů a žen, ale také zaměstnaných matek a otců.⁷¹

⁶⁹ BOBEK, M. Kapitola XXIV [Zákaz diskriminace (čl. 14 EÚLP a Protokol č. 12)]. In: KMEC, J., KOSAŘ, D., KRATOCHVÍL, J., BOBEK, M.. Evropská úmluva o lidských právech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-365-3, s. 1213

⁷⁰ Viz tamtéž

⁷¹ ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, s. 63

5. Diskriminační důvody a jejich výskyt v praxi

S diskriminačními důvody jsme se v této práci setkali již mnohokrát. Právě tyto jsou důvodem, proč je nutné se potřebností rovného zacházení a zákazu diskriminace vůbec zabývat. Diskriminovanými jsou především příslušníci společenské menšiny, ba kdokoliv, kdo se vyznačuje jistou charakteristikou, která se odlišuje od té, která je diskriminující osobou preferována. Diskriminačních důvodů může být nespočet, stále se mění a vyvíjí a rovněž také proto je převážná většina výčtů s diskriminačními důvody pouze demonstrativní. Mezi základní diskriminační důvody patří:

- Pohlaví
- Rasa, etnický původ, národnost
- Věk
- Zdravotní stav
- Sexuální orientace
- Víra a náboženství

z nichž speciální pozornost bude věnována prvním dvěma jmenovaným.

5.1 Diskriminace na základě pohlaví

Rozdíl v zacházení se ženami a muži v pracovněprávních vztazích je již notorií. Ženy mají horší postavení nejen v odměňování, ale také v obsazování vedoucích pozic, ba často také v samotném získávání pracovních míst. Tyto rozdíly mají podobu jak přímé diskriminace, a to například v podobě rozdílného zacházení s ženami z důvodu těhotenství nebo mateřství, tak diskriminace nepřímé, typicky v podobě právní úpravy upravující zaměstnávání na kratší pracovní dobu (zkrácený úvazek), který je charakteristický pro ženy starající se o své potomky.

Jak již tedy bylo zmíněno výše, diskriminace na základě pohlaví se nevztahuje pouze na samotné dělení osob v rámci dvou základních pohlaví, tedy jako muže či ženu, ale je zastávána ochrana širší vztahující se rovněž na diskriminaci žen z důvodu těhotenství a mateřství, respektive z důvodu otcovství u muže, či také dnes stále aktuálnější diskriminace osob transgenderových a v oblasti pohlavní identifikace.

Pro kompletní představení tématu je rovněž vhodné vysvětlení pojmů „gender“ a „pohlaví“. Tyto pojmy jsou mimo jiné vysvětleny například Českým statistickým úřadem, který uvádí, že zatímco pohlaví představuje univerzální rozdíly mezi muži a ženami, které jsou povahy biologické a jejichž základ je v rozlišování pohlavních orgánů a možnosti reprodukce, genderové odlišnosti se vyvíjejí v čase. Gender je nazýván tzv. sociálním pohlavím a označuje „*kulturní*

*charakteristiky a modely přiřazované mužskému nebo ženskému biologickému pohlaví a odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži. Tyto role se mění s časem a významně se liší podle kultury národa a dané historické etapy vývoje společnosti. Nejsou tedy přirozeným, daným rozdílem mezi muži a ženami, ale dočasným vývojovým stupněm sociálních vztahů.*⁷² V některých případech se však tyto pojmy překrývají, což je případ například anglického pojmu „gender pay gap“, který zaštiťuje problematiku nerovnosti v odměňování žen a mužů.

Česká republika v porovnání s ostatními zeměmi Evropské unie dlouhodobě nezaznamenává dobré výsledky v oblasti rovnosti pohlaví. Při porovnávání oblastí jako jsou zaměstnanost, kariérní vyhlídky, měsíční příjmy, moc, dosažené vzdělání, ale také každodenní starost o děti nebo postižené a staré osoby či zdraví, se Česká republika umístila hluboko pod průměrem Evropské unie s pouhými 56,8 body ze 100 na nelichotivém 22. místě sedmadvacítky. Největší nedostatky v České republice spočívají v obsazení vysokých pozic ženským pohlavím, kde se bere v potaz procentuální zastoupení žen na pozicích ministryň, poslankyň, v místní samosprávě, představenstvech velkých společností, výzkumných organizací, vysílacích stanic či Olympijských organizací. V tomto ohledu se naše země umístila až na 25. místě v Unii s nízkým skóre 28.1 bodů ze 100. V oblasti ekonomického rozhodování se pak české ženy umístili na samotném dně tabulky států Evropské unie.⁷³

5.1.1 Rozdíl v odměňování žen a mužů (gender pay gap)

Gender pay gap je definovaný jako rozdíl v průměru, případně mediánu, mzdy mužů a žen, který se vyjadřuje v procentech. Vysoká hodnota tohoto indexu však ještě automaticky neznamená diskriminaci. Tato skutečnost se dá vysvětlit hned několika faktory, mezi nimiž jsou odlišná odvětví, ve kterých jsou muži a ženy zaměstnávány, jejich zařazení v daném zaměstnání, či kvantum odpracovaných hodin.⁷⁴

Rozdíl v odměňování žen a mužů je jedním z typických problémů pracovního práva. Kromě obecného zákazu diskriminace, který zákoník práce upravuje ve svém § 1a odst. 1 písm. e), je rovnost v oblasti odměňování uzákoněna rovněž v § 110. Ten pod odstavcem 1 uvádí, že: „*Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná*

⁷² Český statistický úřad: Gender: základní pojmy z 29.02.2016. [online]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy#:~:text=1\)%20Gender%3A%20n%C4%9Bkdy%20je%20tak%C3%A9%20roz%C3%ADly%20mezi%20%C5%BEenami%20a%20mu%C5%BEi](https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy#:~:text=1)%20Gender%3A%20n%C4%9Bkdy%20je%20tak%C3%A9%20roz%C3%ADly%20mezi%20%C5%BEenami%20a%20mu%C5%BEi).

⁷³ The European Institute for Gender Equality (EIGE): Gender Equality Index 2021- Czechia [online]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/country/CZ>

⁷⁴ Český statistický úřad: Zaostřeno na ženy a muže 2021, Praha 31.12.2021, kód publikace: 300002-21 [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/142141209/30000221.pdf/6c6dfcee-a1e1-4f73-a6a0-8fba06487154?version=1.11>, sekce 4B

mzda, plat nebo odměna z dohody.“ V navazujících odstavcích je poté vymezeno, co spadá pod pojem „stejná práce“, přičemž taková práce musí splňovat stejná kritéria složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, zatímco je prováděna v minimálně srovnatelných podmínkách při totožné či srovnatelné výkonnosti a výsledcích. V potaz se bere rovněž kritérium vzdělání a praktických znalostí a dovedností.

Antidiskriminační zákon zakotvuje zákaz diskriminaci na základě pohlaví ve svém výčtu antidiskriminačních důvodů v § 2 odst. 3. Konkrétně odměňování se zákon věnuje v § 5, který upřesňuje odměňování jakožto plnění za závislou činnost. S výjimkou § 1, kde je odměňování zmiňováno jako jeden z předmětů úpravy zákona, však zákon v tomto směru mlčí. Daná úprava je proto v tomto směru ne příliš rozsáhlá.

Evropská unie do problematiky rovného odměňování zahrnuje také sociální pojištění, které je na odměňování přímo napojeno. Odvody na sociální pojištění totiž mají povahu odměny, která je však pojištěnci k dispozici až poté, co nastane daná sociální událost. Zákony týkající se sociálního pojištění, tj. zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění či zákon č. 48/1997 Sb. o zdravotním pojištění, sice rovnou účast přímo neupravují, je však zjevný z neutrální formulace podmínek účasti.⁷⁵

Dle struktury mezd zaměstnanců vyhotovené Českým statistickým úřadem vypadá vývoj rozdílu hrubých měsíčních mezd žen a mužů následovně:

<i>Ukazatel</i>	<i>2000</i>	<i>2005</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2015</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>
<i>Ženy P</i>	12.641	18.221	21.931	22.133	24.094	29.627	32.237	34.756
<i>Ženy M</i>	11.436	16.443	19.453	19.731	21.461	26.678	28.795	30.843
<i>Muži P</i>	17.251	24.271	27.660	28.431	30.842	37.008	39.699	41.616
<i>Muži M</i>	14.623	20.265	23.533	23.533	25.688	31.433	33.763	35.198
<i>Celkem P</i>	15.187	21.674	25.116	25.625	27.811	33.684	36.336	38.527
<i>Celkem M</i>	13.100	18.589	21.453	21.782	23.726	29.184	31.434	33.256
<i>Podíl P žen na P mužů</i>	73,3 %	75,1 %	79,3 %	77,8 %	78,1 %	80,1 %	81,2 %	83,5 %
<i>Podíl M žen na M mužů</i>	78,2 %	81,1 %	84,4 %	83,8 %	83,5 %	84,9 %	85,3 %	87,6 %

(v Kč), M = medián mzdy, P = průměrná mzda⁷⁶

⁷⁵ KOLDINSKÁ, K. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1, s. 169

⁷⁶ Český statistický úřad: Zaostřeno na ženy a muže 2021, Praha 31.12.2021, kód publikace: 300002-21 [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/142141209/30000221.pdf/6c6dfcee-a1e1-4f73-a6a0-8fba06487154?version=1.11>, sekce 4–35.

Tato tabulka jasně ukazuje, že i přesto, že se rozdíl v odměňování mužů a žen v České republice stále smazává, stále je zde markantní rozdíl, a i v roce 2020 dostávaly ženy o 12,4 %, respektive 16,5 %, nižší mzdy než jejich mužské protějšky.

Ženy za muži stále zaostávají rovněž v celkové zaměstnanosti, kdy dle statistik Evropské unie⁷⁷ je celková zaměstnanost u mužů o 11,6 % vyšší než u žen. V případě srovnání druhů úvazků pak ženy vykonávají své povolání v rámci částečného úvazku v 31,5 % případů, kdežto u mužů je to pouhých 8,2 %. Pečovatelským činnostem se na úkor své kariéry věnuje celých 20 % ekonomicky neaktivních žen, zatímco v případě mužské části populace jsou to jen 2 % ekonomicky neaktivních mužů. Všechny tyto aspekty přispívají k nižšímu výdělku žen a jejich zhoršenému postavení v pracovněprávních vztazích. S tímto trendem bojuje například výše zmíněná směrnice 2019/1158, která mimo jiné zavádí požadavek, že oba z rodičů mají právo na 4 měsíce rodičovské dovolené, přičemž 2 z těchto měsíců není možno převést. Implementace do českého právního řádu by proto mohla znamenat nutnost zavést podmínku možnosti čerpání rodičovského příspěvku v plné výši minimálně dvoutříměsíčním čerpáním každého z rodičů. Na předmětnou směrnici pamatuje také již vytvořený návrh novely zákoníku práce, který zavádí například právo na práci z domova pro zaměstnance pečující o děti do 15 let či pro těhotné zaměstnankyně. Na základě výše zmíněných skutečností je přínosné rovněž zlepšení postavení tzv. dohodářů, tedy osob vykonávajících práci na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Pro tyto osoby novela počítá s dovolenou ale také ošetřovným.

5.1.1.1 Rovnost odměňování ve sportu

Jedním z odvětví, kde můžeme pozorovat nerovnost v odměňování v rámci pohlaví ve vysoké míře je sport. Postavení sportovců v České republice je sice oproti jiným státům specifické, a to kvůli chybějící právní úpravě, především zákona o sportu, kdy stále panuje nejasnost mezi skutečností, zda jsou sportovci (především v týmových sportech jako je fotbal nebo hokej) osoby vykonávající závislou činnost, či zda se jedná o osoby samostatně výdělečně činné. V tuzemsku jsou proto především z důvodů finanční výhodnosti uzavírány se sportovci profesionální smlouvy jakožto se živnostníky, tady jako poskytovateli služeb. Řada skupin a asociací zastupující samotné sportovce v čele s Českou asociací fotbalových hráčů se však kontinuálně zasazuje za změnu tohoto systému a udělat tak ze sportovců zaměstnance s vyššími sociálními výhodami, stejně jako je tomu ve většině zemí Evropské unie.

⁷⁷ RADA EU A EVROPSKÁ RADA. Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. 12.9.2022. [online]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/cs/policies/work-life-balance/>

Za účelem vysvětlení této problematiky bych se proto chtěl věnovat především fotbalu, který je specifický tím, že jeho popularita a rozvoj mezi ženami nesahá v historii tak daleko jako u jiných sportů, které jsou v dnešní době mezi ženami v oblibě, jako například tenis. Na příkladu fotbalu bych rovněž rád demonstroval, že i když je zacházení nerovné, nemusí být rovnou diskriminační.

Tenis je již po desítky let záležitostí jak pro mužské, tak pro ženské pohlaví, kdy ku příkladu nejslavnější tenisový turnaj na světě, anglický Wimbledon, sice datuje počátky svého mužského turnaje k 70. létům 19. století, ženy však nemusely čekat o mnoho déle, když se svého prvního turnaje dočkaly již v roce 1884.⁷⁸ Bývá tak prezentován jako vzor rovného odměňování, když odměny na 4 vrcholných turnajích tzv. Grand Slamech jsou stejné jako pro mužské, tak pro ženské hráče. Ani tenis však v tomto není dokonalý a v rámci turnajů nižší kategorie se již začíná objevovat nižší odměňování žen, které by se dalo vyřešit například společným pořádáním turnajů mužskou ATP a ženskou WTA.⁷⁹

Fotbal na druhou stranu byl dlouhá léta záležitostí převážně mužské části populace a v případě žen se hrál hlavně na amatérské úrovni. Příkladem může být ženská fotbalová reprezentace Argentiny, tedy země dvojnásobných mužských mistrů světa z let 1978 a 1976 či z novější historie vítězů Copa America (jihoamerické odnože Mistrovství Evropy) z roku 2021, která ještě v roce 2017 neměla trenérský tým, ani se neúčastnila mezinárodních turnajů. Rovněž domácí argentinská ženská fotbalová liga byla v této době pouze špatně organizovanou amatérskou soutěží.⁸⁰

5.1.1.1.1 Fotbal

Ve fotbale stejně jako v každém jiném sportu dělíme jeho hráče na amatéry a profesionály. Jejich definici nalezneme v Předpisech o statusu a přestupech hráčů vytvořených Mezinárodní federací fotbalových asociací (dále „FIFA“). Ta profesionála definuje jako hráče s písemnou smlouvou s klubem, kterému je placeno více než-li jsou jeho náklady.⁸¹ Srovnání profesionálních lig by pak bylo prakticky nemožné, jelikož finanční ohodnocení hráčů a hráček se liší nejen mezi

⁷⁸ Wimbledon: History: Highlights from the history of The All England Club and The Championships [online]. Dostupné z: https://www.wimbledon.com/en_GB/atoz/history.html

⁷⁹ LINHARTOVÁ, D. Rovné odměňování žen a mužů v profesionálním sportu. Praha: Leges, 2021. Teoretik. ISBN 978-80-7502-505-0. s. 73

⁸⁰ FIFPRO: WHAT EQUAL PLAYING FIELD? PLAYERS' PERSPECTIVES ON DISCRIMINATION IN FOOTBALL, 2021. [online]. Dostupné z: <https://fifpro.org/media/0vtfafzz/english-what-equal-playing-field-download-version.pdf>, s. 31

⁸¹ FIFA: Regulations on the Status and Transfer of Players, January 2021 Edition. [online]. Dostupné z: <https://digitalhub.fifa.com/m/e7a6c0381ba30235/original/g1ohngu7qdbxyo7kc38e-pdf.pdf>, bod 2.2.

národními ligami, mezi kluby v těchto ligách působícími, ale také mezi samotnými hráči reprezentujícími jednotlivé kluby.⁸² Kde však srovnání možné je, jsou národní týmy, a to konkrétně mezinárodní turnaje, kterých se účastní, jelikož samotné fotbalové federace často nezpřístupňují výši odměn, které fotbalistům, respektive fotbalistkám, reprezentujícím svou zemi poskytují.

Ústředním turnajem na evropském území je Mistrovství Evropy (dále „EURO“) pořádané Unií evropských fotbalových asociací (dále „UEFA“). To se pořádá každé čtyři roky, přičemž poslední z nich jsme měli možnost sledovat v roce 2021, kdy se odehrálo kvůli pandemické situaci odložené Mistrovství Evropy z roku 2020. V rámci těchto turnajů dostávají jednotlivé národní federace odměny v závislosti na tom, jak se dané národní mužstvo umístí. Tyto finanční prostředky se pak sice nerozdělují mezi hráče v plné výši, avšak pouze podle kolektivní smlouvy, kterou mají hráči s federacemi uzavřeny. Již celkové částky těchto finančních prostředků poskytované národním federacím však značně napovídají o obrovské nerovnosti v odměnách mužských a ženských národních týmů.

Procentuální propast mezi odměnami mužů a žen se sice s každým mistrovstvím snižuje, rozdíl však i nadále zůstává markantní. V rámci mužského EURO 2012 rozdělovala UEFA mezi týmy 196 milionů EUR, v roce 2016 to bylo již 301 milionů EUR⁸³ a u EURO 2020 hraném v roce 2021 bylo rozděleno již 371 milionů EUR.⁸⁴ U žen je růst daleko strmější. V roce 2013 UEFA rozdělila mezi týmy 2,2 milionu EUR⁸⁵, v roce 2017 již byly týmy odměňovány 8 miliony EUR a v roce 2022 si týmy přijdou již na dvojnásobných 16 milionů EUR.⁸⁶

Na první pohled je zřejmé, že se zde nejedná o rovnou odměnu. Otázkou, na kterou je zde však nutno odpovědět je, zda je tento systém odměňování objektivní a spravedlivý.

UEFA může výdaje na odměny týmů zvyšovat proto, že se zvyšují její příjmy z turnaje. Ty se skládají ze tří základních složek: z prodeje vysílacích práv, příjmů od sponzorů a komerčních licencí a konečně prodeje lístků a hospitality (vstupenka s občerstvením či jiným zvýhodněním). Právě na základě profitu je určována výše odměn pro zúčastněné týmy.

⁸² LINHARTOVÁ, D. Rovné odměňování žen a mužů v profesionálním sportu. Praha: Leges, 2021. Teoretik. ISBN 978-80-7502-505-0. s. 43

⁸³ UEFA. UEFA EURO 2016 prize money substantially increased [online]. Dostupné z: <https://www.uefa.com/insideuefa/mediaservices/news/0253-0d809904150b-5c9cc0dda2f1-1000--uefa-euro-2016-prize-money-substantially-increased/>

⁸⁴ UEFA. Congress: Record €775.5m for UEFA member associations via HatTrick V. [online]. Dostupné z: <https://www.uefa.com/insideuefa/mediaservices/news/0242-0f8e5ddc5f35-3e31a33b54df-1000/>

⁸⁵ BBC. Women's Euro 2017: All you need to know about the tournament in the Netherlands. [online]. Dostupné z: <https://www.bbc.co.uk/sport/football/40596597>

⁸⁶ UEFA. UEFA Women's EURO 2022 prize money doubled. [online]. Dostupné z: <https://www.uefa.com/womenseuro/news/026d-134f4f7f6ca1-37933252c48a-1000--uefa-women-s-euro-2022-prize-money-doubled/>

Jelikož UEFA stále ještě nezveřejnila svou finanční práva týkající se sezóny 2020/21 ani finanční výsledky ženského EURO 2022, je možné porovnat pouze příjmy z EUR předcházejících, tj. EURO 2016 a EURO 2017.

Mužské EURO 2016 bylo bez většího překvapení dosud nejvýdělečnějším turnajem tohoto typu, když s příjmy ve výši 1,92 miliardy EUR o 38 % překonalo předcházející EURO 2012. Nejvyšší částku UEFA obdržela za vysílací práva, a to 1,024 miliardy EUR⁸⁷, přičemž se sledovanost odhaduje na 5 miliard sledujících.⁸⁸ Vstupenek a hospitality se při turnaji prodalo za 440 milionů EUR, a to v počtu 2,5 milionu v případě vstupenek a 60.000 v případě hospitality.⁸⁹ Co se týče zisku za reklamy, EURO vydělalo díky partnerům jako Adidas, Carlsberg nebo Coca-Cola na 483 milionů EUR.⁹⁰

Ženské EURO 2017 pak ani zdaleka nedosahuje takových částek jako jeho mužská odnož. UEFA inkasovala 44 milionů eur⁹¹, tedy pouhý fragment příjmů z EURO mužů. Jednotlivé částky, ze kterých se celkové příjmy skládají, UEFA nezveřejnila. V rámci srovnání jsou však vypovídající i další údaje jako je například celková sledovanost turnaje, která dosáhla 178 milionů⁹² (ve srovnání s 5 miliardami u mužů). Celková návštěvnost turnaje se zastavila na čísle 240.045 diváků⁹³ (ve srovnání s více než 2,5 miliony diváků u mužů).

Není sporu o tom, že důležitost ženského a mužského fotbalu je rovna, přičemž popularita ženského fotbalu rok od roku roste. Výše zmíněné porovnání však jasně vypovídá o ekonomické dominanci mužského fotbalu, kterou není možno ignorovat. Přesto, že tak finanční částka, kterou si rozdělily ženy v roce 2017, tj. 8 milionů EUR, vypadá v porovnání s 301 miliony EUR mužů diskriminačně, v případě, že je v potaz brán příjem turnaje, jsou částky proporční, když se jedná o 15,67 % z celkových příjmů turnaje v případě mužů a 18,18 % z příjmů turnaje v případě žen. Objektivně spravedlivého odměňování se tak zdá být dosaženo. UEFA by však i nadále měla vynakládat své prostředky k dosažení co největší eliminace gender pay gap a nadále tak

⁸⁷ UEFA. Financial report 2015/16. 5. 4. 2017 [online]. Dostupné z: https://editorial.uefa.com/resources/0238-0f842c842efc-3e95e7aaf3d9-1000/2015_16_uefa_financial_report.pdf. s. 23

⁸⁸ SPORTBUSINESS MEDIA. Uefa details Euro 2016 viewing figures. 16. 12. 2016 [online]. Dostupné z: <https://media.sportbusiness.com/news/uefa-details-euro-2016-viewing-figures/>

⁸⁹ UEFA. Financial report 2015/16. 5. 4. 2017 [online]. Dostupné z: https://editorial.uefa.com/resources/0238-0f842c842efc-3e95e7aaf3d9-1000/2015_16_uefa_financial_report.pdf. s. 23

⁹⁰ Viz tamtéž. s. 24

⁹¹ STATISTA. Direct and indirect revenue from the UEFA Women's EURO in the Netherlands in 2017. 23. 9. 2021 [online]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/724923/revenue-from-the-uefa-women-s-euro-in-the-netherlands-by-type/#:~:text=The%20statistic%20illustrates%20the%20direct,be%20direct%20and%2015%20indirect.>

⁹² UEFA. Women's EURO 2017: Tournament Review [online]. Dostupné z: https://www.uefa.com/MultimediaFiles/Download/TechnicalReport/competitions/WOCO/02/51/72/60/2517260_DO WNLOAD.pdf. s. 88

⁹³ Viz tamtéž. s. 71

podporovat rozvoj ženského fotbalu, čehož může být dosaženo například vyšším zastoupením ženského sportu na televizních obrazovkách, když dle francouzské studie byl v roce 2016 podíl ženského sportu na vysílání 16-20 %⁹⁴. Jiná americké studie vytvořená univerzitou Purdue pak hovoří o pouhých 5,4 % (2019), které se pouze minimálně liší od hodnot z let 1989 (5 %) ⁹⁵. Navýšení tohoto podílu by pak bezpochyby mělo vliv jak na popularitu ženského sportu, tak i na výtěžky s ním spojené.

Zajímavý je pak přístup samotných národních fotbalových svazů, které se i přes výše zmíněné ekonomické rozdíly často vydávají směrem k rovnému odměňování žen a mužů.

Mezi týmy, které se vydaly touto cestou se řadí Island, Norsko, Finsko, Nizozemsko či mimo Evropu Austrálie, Nový Zéland nebo Nigérie. Dočkaly se nakonec i Spojené státy americké, jejichž reprezentantky patří mezi největší bojovnice za rovné zacházení. Jejich žalobu sice kalifornský soud zamítl, k projednání odvolání již ale nedošlo, jelikož hráčky došly s americkou fotbalovou federací k dohodě, která jim mimo zajištění rovného odměňování s jejich mužskými protějšky zaručila také 24 milionů dolarů jakožto odčinění dosavadních nerovností.⁹⁶ Mezi vlivy ovlivňující rozhodnutí národních asociací správným směrem patří především dlouhodobý tlak hráček na zajištění rovnosti mezi odměnami obou pohlaví, včetně zlepšení celkových podmínek žen, dále se tento jev objevuje především ve výběrech, kde jsou ženské týmy úspěšnější než ty mužské, anebo také v případě zasazení se za rovnost v odměňování ze strany politiků, jako v případě nizozemského ministra sportu, či celkové nastavení legislativy a společnosti, čehož je příklad Island.⁹⁷

⁹⁴ CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'AUDIOVISUEL. Report on women's sport coverage on television [online]. 2017. Dostupné z http://www.rirm.org/wp-content/uploads/2018/02/CSA-FRANCE-Report-on-Women-Sports-Coverage-on-Television_ENGLISH_2017.pdf

⁹⁵C. McCARTER, PURDUE UNIVERSITY. Overlooking her shot: Women's sports need an assist as coverage remains the same as 30 years ago. 24. 3. 2021 [online]. Dostupné z: <https://www.purdue.edu/newsroom/releases/2021/Q1/overlooking-her-shot-womens-sports-need-an-assist-as-coverage-remains-the-same-as-30-years-ago.html#:~:text=Their%20study%20found%20that%20in,Women's%20World%20Cup%20is%20removed.>

⁹⁶ NY TIMES. U.S. Soccer and Women's Players Agree to Settle Equal Pay Lawsuit. 22. 2. 2022 [online]. Dostupné z: <https://www.nytimes.com/2022/02/22/sports/soccer/us-womens-soccer-equal-pay.html#:~:text=the%20main%20story-,U.S.%20Soccer%20and%20Women's%20Players%20Agree%20to%20Settle%20Equal%20Pay,men's%20and%20women's%20national%20teams.&text=As%20a%20subscriber%2C%20you%20have,articles%20to%20give%20each%20month.>

⁹⁷ LINHARTOVÁ, D.. Rovné odměňování žen a mužů v profesionálním sportu. Praha: Leges, 2021. Teoretik. ISBN 978-80-7502-505-0. s. 56-57

5.1.2 Těhotenství, mateřství a pohlavní identifikace

I přesto, že obecnou snahou ve společnosti a také v legislativě je mimo jiné zajištění rovnosti mezi muži a ženami, úplné rovnosti nikdy dosáhnout nepůjde, a to ani přes pozitivní pokrok v boření stereotypů, že žena je osobou v domácnosti starající se o potomka a muž je jejím živitelem. Žena je stále ta, která rodí a stará se o potomka, a nutit ženu rozhodovat mezi kariérou a rodinou by bylo pro společnost fatální. Je proto nutné nastavit systém tak, aby ženy, případně i muži, byli schopni skloubit oba tyto světy. V tomto směru se rovněž velice často setkáváme s diskriminačním jednáním zaměstnavatelů, kteří si uvědomují budoucí možnost odchodu ženy na mateřskou dovolenou a mohou je tak znevýhodňovat v přístupu k pracovním pozicím, či se mohou zdráhat zaměstnávat ženy, které již potomka mají.

O podřazení těhotenství pod diskriminaci na základě pohlaví rozhodl Evropský soudní dvůr (dále „ESD“) již v roce 1990, a to svými rozsudky ze dne 8. listopadu 1990, Dekker, C-177/88 a Handels – og Kontorfunktionaerernes Forbund, C-179/88, přičemž v těchto případech se jednalo konkrétně o odmítnutí zaměstnat a propuštění ženy z důvodu těhotenství. Rozšíření o neprodloužení smlouvy na dobu určitou z důvodu těhotenství pak přišlo s rozsudky ze dne 4. října 2001, Jiménez Melgar, C-438/99 a Tele Danmark A/S, C-109/00.

Pod diskriminaci na základě pohlaví byla zařazena i diskriminace na základě mateřství, a to mimo jiné rozsudkem SDEU ze dne 10. března 2005, Nikoloudi, C-196/02 ve věci horších podmínek uklízeček v Řecku, které pracovaly na částečný úvazek a byly zaměstnány na dobu určitou, které ESD vyhodnotil jako porušení směrnice 76/207, která upravuje zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (a která byla později zrušena směrnicí 2006/54/ES).

Podkategorií diskriminace na základě pohlaví je také pohlavní identifikace, tedy oblast transgenderu a nebinárního pohlaví. Zatímco transgender osoby se identifikují jako pohlaví opačné od toho, které jim bylo určeno při narození na základě jejich pohlavních znaků, nebinární osoby se na spektru neřadí ani pod jedno pohlaví, pod obě pohlaví zároveň, nebo někde mezi mužem a ženou. Tyto osoby jsou označovány jako „oni“ (anglicky „they“) či jsou místo v angličtině obvyklých „Ms.“ či „Mr.“ označovány jako „Mx“.⁹⁸ Zatímco právní úprava možnosti změny pohlaví z jednoho na druhé je upravena prakticky ve všech státech Evropské unie, nebinární postavení je spíše výjimkou, když jeho existenci v právu připouští pouze Německo, Rakousko a Malta. Zatímco státy jako Irsko či Belgie v oblasti určení pohlaví jedincem zastávají politiku

⁹⁸ OUT & EQUAL Workplace Advocates. Best Practices for Non-binary Inclusions in the Workplace [online]. Dostupné z: <https://outandequal.org/wp-content/uploads/2018/11/OE-Non-Binary-Best-Practices.pdf>

sebeurčení, v České republice je za účelem změny pohlaví nutná cesta operativní.⁹⁹ Nutno však podotknout, že, jak říká bývalá veřejná ochránkyně práv v jednom ze svých rozhodnutí: „*Antidiskriminační zákon pohlavní identifikaci nevypočítává jakožto samostatný diskriminační důvod, ale podřazuje ji pod výslovně formulovaný důvod pohlaví. Ochranu ve vazbě na tento důvod zákon poskytuje jak osobám, které prošly operativní změnou pohlaví nebo se k ní chystají, tak i osobám, které se k operativní změně pohlaví nechystají a do budoucna ji ani nezamýšlí.*“¹⁰⁰ Mezi nejčastější druhy diskriminace se v tomto případě řadí obtěžování a sexuální obtěžování na pracovišti, což je často způsobeno tím, že pro ostatní spolupracovníky může být změna pohlaví jednoho z jejich kolegů či kolegyn něčím novým, s čímž se dosud nesetkali, a proto neví, jak se v přítomnosti takové osoby chovat. Jako možnosti řešení se proto nabízí dostatečná osvěta mezi zaměstnanci, a to především těmi vedoucími, přijímání dostatečných opatření, která budou s to odvrátit (sexuální) obtěžování na pracovišti, a to už i jen v případě je-li na takové obtěžování podezření, a zároveň jejich důsledné vymáhání. Dále je vhodné přistoupit k preventivním krokům jako je zavedení genderově neutrální toalety.

Zatímco na rozsudek Soudního dvora Evropské unie (dále „SDEU“) ohledně osob s nebinárním pohlavím dosud stále ještě čekáme, podřazení transgenderu pod diskriminaci na základě pohlaví již soud potvrdil v oblasti sociálního zabezpečení.¹⁰¹

5.1.3 Judikatura k diskriminaci na základě pohlaví

Mimo výše uvedené rozhodnutí SDEU, případně dříve ESD, nalezneme v oblasti diskriminace na základě pohlaví velké množství zásadních rozhodnutí, jelikož se tato kategorie řadí mezi nejrozvinutější oblasti sociální politiky Evropské unie.

Jedno z nejdůležitějších rozhodnutí SDEU ve věci zákazu diskriminace je známé pod jménem Defrenne¹⁰². Jedná se o případ letušky Gabrielle Defrenne. Paní Defrenne pracovala jako stevardka v letecké společnosti Sabena. Tato společnost ji však platila méně než jejím mužským kolegům, a to i přesto, že jejich práce byla totožná. SDEU tedy rozhodl, že článek 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství, který upravuje povinnost členských států

⁹⁹ European Commission. Trans and intersex equality rights in Europe – a comparative analysis. European Union, 2018 [online]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/trans_and_intersex_equality_rights.pdf. s. 58

¹⁰⁰ ŠABATOVÁ, A. Pohlavní identifikace jako diskriminační důvod – Veřejný ochránce práv. 28. března 2018 [online]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/1047-2017-VOP-KS-cj.pdf>. s. 1-2

¹⁰¹ Např. rozhodnutí ve věci K.B. v. National Health Service Pensions Agency, C-117/01 ze dne 7. 1. 2004

¹⁰² Rozsudek SDEU ze dne 8. dubna 1976, Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, (C-43/75).

zajistit rovné odměňování mezi muži a ženami, nemá pouze efekt vertikální, ale také horizontální, tedy je nutno ho dodržovat i ve sféře soukromoprávní.

Dalším zásadním rozhodnutím SDEU je v případě Kalanke¹⁰³. Eckhard Kalanke byl kvalifikovaným zahradníkem a krajinářem. Ve svém zaměstnání se dostal až do pokročilého kola výběrového řízení na vyšší pozici, ve kterém proti němu stála paní Glissmanová, která byla v tu dobu na stejné pozici jako on a zároveň disponovala totožnou kvalifikací. Vedení bremenského Parks Department doporučilo k povýšení pana Kalankeho. Správní rada však tomuto doporučení nevyhověla. Následná nezávazná arbitráž se přiklonila na stranu pana Kalankeho. Ani toto však správní radu nepřesvědčilo a obrátila se proto ke smírčímu výboru, který vydal závazné rozhodnutí, ve kterém uvádí, že kvůli tomu, že jsou oba kandidáti kvalifikovaní stejně, přednost má dle zákona spolkové země Brémy být dána ženě. Pan Kalanke tedy podal žalobu k pracovnímu soudu, kde napadl rozhodnutí smírčího výboru. Ten však jeho žalobu zamítl, stejně tak jako jeho nadřízený soud. Případ tedy došel až ke Spolkovému pracovnímu soudu, který usoudil, že případ závisí na slučitelnosti použitého zákona s komunitárním právem. Spolkový pracovní soud se proto obrátil na SDEU, který v rámci předběžných otázek rozhodl, že dané pravidlo je diskriminační, a to i v případě, že je účast žen v daném oboru výrazně nízká. Takovéto absolutní a bezpodmínečné upřednostňování jde pak i nad rámec pozitivní diskriminace za účelem odstraňování a zmírňování existující nerovnosti.

Podobný problém byl řešen také v případě pana Hellmuta Marschalla¹⁰⁴, který rovněž neúspěšně žádal o povýšení, jelikož daná pozice byla obsazena ženou. Stejně jako v případě Brém, i spolková země Severní Porýní-Vestfálsko měla v jednom ze svých zákonů přednost v zaměstnávání žen před muži, zde konkrétně v zákoně o zaměstnancích ve veřejné službě, který stanovil, že *„tam, kde je méně žen než mužů, zvláště pak ve vyšších třídách kariérního řádu, bude orgánem odpovědným za funkční postup dávana přednost ženám, a to i v případě stejné vhodnosti, schopnosti a profesionální zkušenosti, pokud zvláštní důvody na straně individuálního (mužského) kandidáta nezvrátí tuto vyrovnanost v jeho prospěch.“*¹⁰⁵ Právě poslední část tohoto ustanovení v tomto případě zamezila porušení čl. 2 odst. 1 a čl. 4 Směrnice Rady ES č. 76/207 EEC. I přesto, že ženy jsou obecně v rámci přijímání do zaměstnání v nevýhodě z důvodu stereotypů v podobě přerušování pracovního poměru z důvodu těhotenství a mateřství, nižší flexibility apod., a je proto záhodné tuto nerovnost vyrovnávat, absolutní a bezpodmínečné upřednostňování jednoho pohlaví

¹⁰³ Rozsudek SDEU ze dne 17. října 1995, Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen (C-450/93, Recueil, s. I-3051)

¹⁰⁴ Rozsudek SDEU ze dne 11. listopadu 1997, Marschall v. Land Nordrhein Westfalen, (C-409/95)

¹⁰⁵ ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6, s. 136

je nepřipustné. Ve srovnání s případem pana Kalankeho zde však existují „zvláštní důvody na straně individuálního (mužského) kandidáta“, které zajistí nutný objektivní přezkum a zamezí diskriminačnímu jednání.

Ženy sice požívají v pracovním právu zvýšenou ochranu, a to především z reprodukčních důvodů. Tato ochrana však v některých případech může přerůst únosnou mez, a naopak se stát prvkem diskriminačním, ba dokonce naprosto znemožní výkon daného povolání. O této problematice rozhodoval ESD v roce 1991 v kauze Stoeckel¹⁰⁶. Zde soud judikoval, že kompletní zákaz noční práce pro ženy je v rozporu s antidiskriminačními předpisy, a to v případě, že takový zákaz neplatí i pro opačné pohlaví.

Bližší náhled si zaslouží také již výše zmiňovaný případ Dekker¹⁰⁷, který se týká sporu paní Elisabeth Johanny Dekker s výcvikovým střediskem pro mladistvé VJV-Centrum, kde se paní Dekker hlásila na místo instruktorky. Nedlouho po podání žádosti však centru oznámila, že je těhotná. Jako následek toho byla Nizozemka odmítnuta, a to s odůvodněním, že pojišťovna by VJV neproplácela dávky, které by ji společnost musela během mateřské dovolené platit. Předběžná otázka v tomto případě zněla, zda VJV porušilo čl. 2 odst. 1 a čl. 3 odst. 1 Směrnice Rady, když nepřijalo uchazečku o zaměstnání kvůli těhotenství i přesto, že splňovala všechna kritéria, kvůli očekávaným nepříznivým následkům. SDEU tak došel k závěru, že došlo k přímé diskriminaci na základě pohlaví, která nelze odůvodnit ani peněžní ztrátou VJV.

Relativně specifickým případem souvisejícím s těhotenstvím je případ Sabine Mayr.¹⁰⁸ Číšnice u společnosti Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner podstoupila umělé oplodnění. Paní Mayr byla svým zaměstnavatelem propuštěna v den, když již její vajíčka byla oplodněna, avšak dosud tato oplodněná vajíčka nebyla vložena do jejího těla. Z tohoto důvodu ještě paní Mayr nemohla být považována za těhotnou. Na druhou stranu, jelikož tato situace může potkat pouze a jedině ženu, bylo soudem rozhodnuto, že se jedná o přímou diskriminaci na základě pohlaví.

Jak již bylo popsáno výše, mezi diskriminaci na základě pohlaví se řadí rovněž diskriminace na základě pohlavní identifikace. I těmito případy se SDEU zabýval. Jedním z případů, ve kterém SDEU potvrdil, že pohlavní identifikace spadá pod diskriminaci na základě pohlaví je znám pod názvem P v. S.¹⁰⁹ Paní P byla propuštěna ze svého zaměstnání poté, co svému zaměstnavateli oznámila, že podstoupí změnu pohlaví. Skutečnost, že byla paní P propuštěna z důvodu, že byla transsexuálka byla v tomto případě nesporná. Otázkou k posouzení však

¹⁰⁶ Rozsudek SDEU ze dne 25. července 1991, Tribunal de Police v. Alfred Stoeckel, (C-345/89).

¹⁰⁷ Rozsudek SDEU ze dne 8. listopadu 1990, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. VJV-Centrum, (C-177/88).

¹⁰⁸ Rozsudek SDEU ze dne 26. února 2008, Sabine Mayr v. Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG, (C-506/06).

¹⁰⁹ Rozsudek SDEU ze dne 30. dubna 1996, P v. S and Cornwall County, (C-13/94).

zůstávalo, zda tento případ spadá pod úpravu diskriminace na základě pohlaví. SDEU proto v tomto klíčovém rozhodnutí rozhodl, že ochrana diskriminačního důvodu pohlaví se uplatní rovněž na případy operativní změny pohlaví. Otevřenou však nechal otázku zaměstnávání v případech, kdy je dané pohlaví esenciálním prvkem daného zaměstnání. Například ve Spojeném království, kde se tento případ odehrával, je pak tato problematika upravena v zákoně o rovnosti z roku 2010, dle kterého může být transsexuálům zakázáno poskytování genderově specifických služeb, pokud je to "přiměřený prostředek k dosažení legitimního cíle".¹¹⁰

Problematikou diskriminačních sporů se zabýval rovněž český Ústavní soud. Ten ve svém nálezu pod sp. zn. Pl. ÚS 37/04¹¹¹ reagoval na návrh Krajského soudu v Ústí nad Labem na zrušení ustanovení § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu. Toto ustanovení upravuje přenesené důkazní břemeno v diskriminačních sporech. Dle Krajského soudu tato úprava vytváří prostor pro zneužívání daného ustanovení k rozpoutání řady soudních sporů proti zaměstnavatelům a je v rozporu s právem na spravedlivý proces. Výklad Ústavního soudu je pak takový, že nepostačuje pouhé nepodložené tvrzení diskriminace. Takové tvrzení o nerovném zacházení s diskriminačním motivem je nutno uspokojivě podložit a prokázat. Až po unesení tohoto důkazního břemene pak přechází důkazní břemeno na žalovaného, který má za úkol vyvrátit, že diskriminace proběhla, či dokázat existenci důvodu, který by rozdílné zacházení ospravedlnil.

5.2 Diskriminace na základě rasy, etnického původu a národnosti

Dalším diskriminačním důvodem, o kterém bude v této diplomové práci blíže pojednáno je diskriminační důvod rasy, etnického původu a národnosti. Právě diskriminace, která má svůj základ v rase, etnickém původu či národnosti oběti patří mezi vůbec nejzavrženíhodnější diskriminační důvody a je jí přisuzována silná ochrana, kdy například při zdůvodnění nepřímé diskriminace z tohoto diskriminačního důvodu je nutné toto zdůvodnění vykládat co nejpřísněji.¹¹²

Za účelem vymezení diskriminačních důvodů a s nimi spojených právních předpisů není bezpodmínečně nutné vymezovat definiční rozdíly mezi diskriminací na základě rasy, diskriminací na základě etnického původu a diskriminací na základě národnosti. Pojmy „rasa“ a „etnický původ“ jsou brány jako dvojediný důvod, který vyplývá z totožné ochrany, ale i

¹¹⁰Přehled 3, část 7, odst. 28 zákona o rovnosti 2010, Spojené království

¹¹¹ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04.

¹¹² Rozsudek velkého senátu Evropského soudu pro lidská práva ze dne 13.11.2007 ve věci D. H. a ostatní proti České republice, stížnost č. 57325/00

z používání pojmu „rasa“ k zahrnutí obou těchto pojmů například ve směrnice 2000/43/ES¹¹³ nebo v Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem rasové diskriminace¹¹⁴. Třetí zmiňovaný důvod pak sice není ve výše zmíněné směrnici ani úmluvě zakotven, avšak český antidiskriminační zákon s ním počítá, přičemž ani zde není nezbytné pátrat po pojmových hranicích mezi národností a etnickým původem. Například zákon č. 273/2001 Sb., zákon o právech příslušníků národnostních menšin a o změně některých zákonů, ve svém definici národnostní menšiny¹¹⁵ uvádí etnický původ jako jeden z jejích prvků. Můžeme proto hovořit o trojjediném důvodu.¹¹⁶

Dle čl. 1 vyhlášky ministerstva zahraničních věcí o Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem rasové diskriminace „výraz *„rasová diskriminace“* v této úmluvě znamená jakékoli rozlišování, vylučování, omezování nebo zvýhodňování založené na rase, barvě pleti, rodovém nebo na národnostním nebo etnickém původu, jehož cílem nebo následkem je znemožnění nebo omezení uznání, užívání nebo uskutečňování lidských práv a základních svobod na základě rovnosti v politické, hospodářské, sociální, kulturní nebo v kterékoli jiné oblasti veřejného života.“

Pro shrnutí je však vhodné dodat, že v případě rasy se jedná o znaky tělesné, u etnického původu již mluvíme o společenských znacích jako je jazyk, kultura, historie, náboženské tradice, nebo také společná národnost.¹¹⁷

Aktuálnost a vážnost tohoto problému zkoumal v roce 2019 sociolog Jean-Philippe Beauregard, který provedl pokus zaměřený na přijímání do zaměstnání v závislosti na jméně uchazeče, které bylo typické pro určitou rasu či národnost. V kanadských městech Quebec a Lévis odpověděl na necelých 500 nabídek práce, na které odeslal přes 1500 životopisů, přičemž všem jeho smyšleným uchazečům bylo kolem 30 let a shodovali se ve svém vzdělání a zkušenostech. V čem se však lišili, byly jejich jména. Nejvíce nabídek pohovorů dostal běloch s anglickým jménem Marc-Oliver Tremblay s úspěšností 36 %. Za ním se umístila žena se španělským jménem Maria Martinez s 35 %. Její mužský protějšek Carlos Sanchez byl pozván v 26 % případů. Hůře si vedla jména původem z Afriky a arabská jména. Ženská jména Latifa Said a Amina Diala získala 23 %, respektive 20 %. Nejnižší úspěšnost pak měly mužské odnože těchto jmen, a to Abdellah Hafid s 17 % a Mamadou Traoré s 12 %. Poslední jmenovaný tedy dosáhl pouze třetinové úspěšnosti co nejúspěšnější muž s bělošským jménem. I přes nedostatek pracovních sil, který v tu

¹¹³ čl. 6 preambule směrnice 2000/43/ES

¹¹⁴ čl. 1 odst. 1 Mezinárodní úmluvy o odstranění všech forem rasové diskriminace

¹¹⁵ § 2 odst. 1 zákona č. 273/2001 Sb., zákon o právech příslušníků národnostních menšin a o změně některých zákonů

¹¹⁶ ČERNÁ, J., KVASNICOVÁ, J., OBROVSKÁ, L., ONDRŮJOVÁ, Z., POSPÍŠIL, I., STRUPEK, D., ŠAMÁNEK, J., ŠTĚPÁNKOVÁ, M. Antidiskriminační zákon: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-5-23]. ASPI_ID KO198_2009CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.odst. 12-15

¹¹⁷ BOUČKOVÁ, P. 1. Rasa a etnický původ. In: BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KŮHNOVÁ, E., KÜHN, Z., WHELANOVÁ, M. Antidiskriminační zákon. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 43

dobu v Kanadě byl, je rasová diskriminace běžnou záležitostí. Výzkum navíc zřetelně ukázal na předsudečnost zaměstnavatelů, kteří namísto umu posuzují kandidáty na základě jejich rasy či etnicity.¹¹⁸

5.2.1 Diskriminace romské menšiny v České republice

Romové jsou dle oficiálních statistik Českého statistického úřadu z roku 2021¹¹⁹ až desátou nejpočetnější národností v České republice, když se dle údajů při Sčítání lidí, domů a bytů k romské národnosti přihlásilo 21691 osob. Tento údaj však není příliš vypovídající ohledně celkového počtu osob romské národnosti v České republice a jejich podílu na populaci, jelikož na dobrovolnou otázku na národnost odpovědělo pouhých 6,8 milionu z celkového počtu 10,5 milionu obyvatel Česka, Romové se dále hlásili vedle národnosti romské i k národnostem jiným (např. české či moravské)¹²⁰, a pak především se Romové ke svému původu ve valné většině vůbec nepřihlásili. Dle zprávy o stavu romské menšiny za rok 2020 je skutečný počet Romů v České republice diametrálně odlišný a dosahuje více než jedenáctinásobných hodnot, když dle tohoto zdroje v České republice pobývá až 250 000 Romů.¹²¹ Ze všech národnostních menšin pobývajících na území České republiky jsou Romové dlouhodobě nejčastějším terčem předsudků, diskriminace a nerovného zacházení.

Diskriminace romské menšiny je v tuzemsku velice častým zavrženíhodným jevem. Takovýto přístup je pak o to nebezpečnější, pokud je zaujímán vrcholnými politiky a nejvyššími představiteli státu. Příkladem vystupování proti romské menšině je pak i samotný prezident České republiky Miloš Zeman. Ten se v roce 2018 vyjádřil, že i přesto, že opovrhuje komunistickým režimem, alespoň donutil Romy pracovat. Po následné vlně nevole ze strany společnosti poté své vyjádření upřesnil, že si váží 10 procent romské populace, která pracuje, avšak že 90 procent nepracujících svým přístupem ovlivňuje i své děti. Prezident svá data nepodložil žádnými zdroji, ba žádný zdroj uvádějící tyto údaje ani neexistuje. Omluvit se za svá prohlášení prezident odmítl.

¹¹⁸ ŠIMEČKOVÁ, E. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1. s. 181-182

¹¹⁹ ČSÚ. Věřejná databáze: Obyvatelstvo podle vybraných národností a krajů 2021 [online]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=SLD210082-KR&katalog=33522&z=T&f=TABULKA&skupId=4293&pvo=SLD210082-KR&evo=v133_!_SLD21F1008-H2_1

¹²⁰ ČSÚ. ČSÚ zveřejnil údaje za vzdělání, národnost a mateřský jazyk v kombinaci s pohlavím a věkem. 21.7.2022 [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/scitani2021/csu-zverejnil-udaje-za-vzdelani-narodnost-a-matersky-jazyk-v-kombinaci-s-pohlavim-a-vekem>

¹²¹ Úřad vlády České republiky. Zpráva o stavu romské menšiny 2020. Praha: Vláda České republiky [online]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/zalezitosti-romske-komunity/aktuality/Zprava-o-stavu-romske-mensiny-2020.pdf>

Podobnou rétoriku o Romech odmítajících pracovat zaujal v roce 2016 i bývalý předseda vlády České republiky Andrej Babiš.¹²²

Za účelem zlepšení současné situace územní segregace a sociálního vyloučení Romů existují nástroje jak na úrovni národní, tak na úrovni Evropské unie. V rámci druhého jmenovaného se jedná především o Strategický rámec pro rovnost, začlenění a účast Romů v EU, který se sestává ze Sdělení komise s názvem Unie rovnosti: strategický rámec EU pro rovnost, začlenění a účast Romů a Doporučení Rady o rovnosti, začlenění a účasti Romů ze dne 12. března 2021.¹²³ V České republice se situaci Romů věnuje například Strategie rovnosti, začlenění a participace Romů (Strategie romské integrace) 2021–2030, která si klade za cíl upevňovat rovné příležitosti a spravedlivé zacházení za současného zachování romské národnostní identity, a která je přijata formou usnesení vlády. Strategie bude proto sloužit jako nástroj vládní politiky, jenž bude využíván jak ministerstvy a dalšími orgány veřejné správy a samosprávy, tak Parlamentem České republiky a dalšími orgány a výbory.¹²⁴ V oblasti prosazování rovnoprávnosti Romů stojí za zmínku rovněž Rada vlády pro záležitosti romské menšiny, která je stálým poradním a iniciačním orgánem vlády v oblasti romské integrace.

5.2.1.1 Romové ve školách

Jelikož vzdělání má přímý dopad na možnost získat zaměstnání, je nasnadě zabývat se nerovným zacházením s Romy rovněž v této oblasti, přičemž v případě Romů je tato tematika naprosto zásadní. Vzdělání je součástí celkového komplexního problému mající za následek segregaci Romů, jak v oblasti zaměstnání, tak společnosti jako takové.

Situaci nepřispěla ani pandemie COVID-19, která uzavřela školy a odkázala studenty na domácí výuku. Tato situace ještě zdůraznila problém sociálního znevýhodnění, a především digitálního vyloučení, kdy mnoha dětem romského původu bylo znemožněno podílet se na distanční výuce z důvodu absence adekvátního digitálního zařízení či internetového připojení. Při šetření Odboru pro sociální začleňování Ministerstva pro místní rozvoj v základních školách v devíti vybraných krajích České republiky se ukázalo, že se školám podařilo zůstat v kontaktu

¹²² REUTERS. Czech president defends assertion that most Roma don't work. 7.10.2018. [online]. Dostupné z: <https://www.reuters.com/article/us-czech-roma/czech-president-defends-assertion-that-most-roma-dont-work-idUSKCN1MH0Q5>

¹²³ Strategický rámec pro rovnost, začlenění a účast Romů v EU. [online] Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/publications/new-eu-roma-strategic-framework-equality-inclusion-and-participation-full-package_en

¹²⁴ Strategie rovnosti, začlenění a participace Romů (Strategie romské integrace) 2021–2030 [online] Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/zalezitosti-romske-komunity/04-Strategie-romske-rovnosti-zacleneni-a-participace-2021---2030---textova-cast-cista_1.pdf

s 83 % žáků na prvním stupni a 81 % žáků na stupni druhém. Výzkum ukázal, že ve většině případů se tato absence na distanční výuce týkala žáků romských, z ekonomicky slabých rodin či žáků bez motivace. Konkrétně u žáků romských nebyly školy úspěšné v pokusech kontaktovat žáky v 55 % v případě prvního stupně a v 56 % v případě stupně druhého. Právě tato absence pak ještě prohlubuje rozdíly mezi romskými dětmi a většinovou populací.¹²⁵ Rozdíl mezi žáky účastnicími se distanční výuky a žáky absentujícími je nyní nutno eliminovat formou doučování, využitím asistenčních pedagogů, výukou v období letních prázdnin či využitím domácí přípravy. Samotné zamezení vzniku situace, kdy žáci nemají možnost se zúčastnit distanční výuky by bylo možné zajistit vybavením škol přenosnými technickými zařízeními, které by bylo možné zapůjčit žákům z nízkopříjmových rodin a obecně zlepšenou technickou podporou, dostatečným počtem sociálních pracovníků či zlepšením komunikace mezi školami, rodiči a dětmi.

Oblast, ve které se stále nedaří dosáhnout příliš znatelného pokroku je zařazování romských dětí do zvláštních škol. Jedná se o oblast, ve které Česká republika zaznamenala významnou prohru na půdě Evropského soudu pro lidská práva ve věci D.H. a ostatní proti České republice.¹²⁶

Případ se týká 18 Romů z Ostravska, kteří se obrátili na Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku (dále „ESLP“). Svou stížnost směřovali proti umístění romských dětí do zvláštních škol, které sloužily pro děti s lehkým mentálním postižením. Malý senát ESLP dal nejdříve za pravdu České republice, která dokázala prokázat, že předmětné zvláštní školy nejsou pouze pro žáky romského původu, ale také pro příslušníky většinové populace a že zařazování romských žáků do těchto institucí má své opodstatnění a zároveň se stěžovatelům nepodařilo vyvrátit znalecké posudky, dle kterých problémy s výukou dosahovaly takové úrovně, že pro žáky nebylo možné sledovat klasické školní osnovy. Vina zde byla zároveň kladena i rodičům, kteří se situací nic nedělali, nebo dokonce sami projevíli zájem na zařazení či setrvání dítěte ve zvláštní škole. Rozhodnutí bylo posléze změněno před Velkým senátem ESLP, který věc označil za případ nepřímé diskriminace a rozhodl, že Česká republika porušila čl. 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a svobod ve spojitosti s čl. 2 Dodatkového protokolu k Evropské úmluvě o ochraně lidských práv a svobod, které se týkají zákazu diskriminace a práva na vzdělání. Velký senát své závěry odůvodnil tím, že Česká republika při svých postupech nezohlednila specifika romského obyvatelstva a volila totožný přístup pro všechny bez zvážení kulturních rozdílů Romů. „Na

¹²⁵ CHARVÁT P., LANG P., STAVENÍK A.. Spolupráce škol se žáky, kteří žijí ve složitých životních podmínkách, v čase opatření přijatých v souvislosti s šířením Covid-19. 3/2020. [online] Dostupné z: <https://e-pedagogium.upol.cz/pdfs/epd/2020/03/01.pdf>. s. 17-18

¹²⁶ Rozsudek Velkého senátu ESLP ze dne 13. listopadu 2007, D.H. a ostatní proti České republice, číslo stížnosti 57325/00

prvním místě bylo obecně konstatováno, že všechny děti, které byly přezkoušeny, podstoupily stejné testy, a to bez ohledu na jejich etnický původ. Samy české orgány v roce 1999 uznaly, že „rómské děti s průměrným nebo nadprůměrným intelektem“ byly často do takových škol umísťovány na základě výsledků psychologických testů a že testy byly koncipovány pro většinu populace a nebraly v úvahu rómská specifika.¹²⁷ Velký senát se zastal také rodičů, když uznal, že pro rodiče, kteří mají často velice nízké vzdělání, je velice složité posoudit následky jejich souhlasu s umístěním dítěte do zvláštní školy. Situaci nepomáhají ani formuláře, na základě kterých je dítě do zvláštní školy umístěno, jelikož mají formulářovou formu bez uvedení alternativ či jakéhokoliv srovnání školních osnov.

V současnosti je výkon tohoto rozhodnutí předmětem tzv. posíleného dohledu Výboru ministrů Rady Evropy (skládajícího se z ministrů zahraničí každého členského státu). Za účelem výkonu rozhodnutí bylo mimo jiné zřízeno tzv. expertní fórum, jehož úkolem je odhalit příčiny přetrvávání problému uvedeného v rozhodnutí. Na základě své dosavadní činnosti fórum mezi největší překážky, které zároveň představují největší prostor pro zlepšení, uvádí nedostatečná úspěšnost v odhalování a rozlišování lehkého mentálního postižení od psychických rozdílů způsobenými odlišným sociokulturním prostředím a životními podmínkami. V důsledku tohoto jsou romští žáci často vzděláváni dle tzv. rámcového vzdělávacího rámce s upravenými výstupy, tedy dle osnov s nižšími požadavky, a mimo hlavní vzdělávací proud. Zásadní je dle expertního fóra také kvalitní a stabilní sbor specializovaných pedagogů, stejně tak jako mezirezortní spolupráce a zapojení dalších subjektů jako jsou obce či kraje.¹²⁸ Skutečnost, že se problém dosud nedaří eliminovat dosvědčují statistiky, kdy zatímco podíl romských žáků na základních školách se konstantně drží kolem 3,6 %, podíl romských žáků vzdělávaných dle rámcového vzdělávacího rámce s upravenými výstupy byl ve školním roce 2017/18 24,7 %, ve školním roce 2018/19 27,5 %, ve školním roce 2019/20 24,2 % a ve školním roce 2020/21 25,3 %.¹²⁹¹³⁰ Uvedené údaje tedy prokazují, že předmětné podíly nejen, že neklesají, ale meziročně dokonce i stoupají.

¹²⁷ Rozsudek velkého senátu ESLP ze dne 13. listopadu 2007, D.H. a ostatní proti České republice, číslo stížnosti 57325/00, bod 200

¹²⁸ Zpráva za rok 2021 o stavu vyřizování stížností podaných proti České republice k mezinárodním orgánům ochrany lidských práv. [online] Dostupné z: https://justice.cz/documents/12681/722987/Zpráva+KVZ+za+rok+2021_web.pdf/2d1ce61a-3e25-415f-907c-7e23489f30ad

¹²⁹ Naplňování práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací: Monitorovací zpráva 2021 [online] Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/Monitorovac%C3%AD%20zpráva%20za%20rok%202021-final.pdf>

¹³⁰ Communication from the authorities (30/09/2021) in the case of D. H. AND OTHERS v. the Czech Republic (Application No. 57325/00) [online]. Dostupné z: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=0900001680a41672

V romské komunitě je stupeň vzdělání naprosto zásadní v postavení a přístupu na trh práce. Získání alespoň druhého stupně vzdělání znamená vyšší pravděpodobnost zaměstnání o celých 100 %, což dokazuje naprostou nepominutelnost problematiky školství v otázce rovného zacházení s Romy v pracovněprávních vztazích.¹³¹

5.2.1.2 Zaměstnanost Romů

Odhalit diskriminaci a nerovné zacházení v pracovněprávních vztazích z důvodu etnicity není jednoduché, jelikož dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákona č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, úřady práce nemohou evidovat etnicitu uchazečů a zájemců o zaměstnání.¹³² Na danou problematiku se však zaměřuje řada výzkumů a dotazníků, mezi které patří například průzkum EU-MIDIS II vypracovaný Agenturou Evropské unie pro základní práva (FRA) z roku 2016.¹³³ Ten odhalil, že při hledání práce v České republice se s diskriminací setkala 28 % Romů. Jakmile si však již zaměstnání Romové najdou, míra diskriminace rapidně klesá.¹³⁴ 58 % Romů má dále příjmy, které jsou pod hranicí chudoby. Co se týče mladých Romů, zde je propast opravdu znatelná, když u Romů mezi 16 a 24 lety je podíl osob, které nepracují, nevzdělávají se, či si jinak neprohlubují svou kvalifikaci 6x vyšší než u stejné věkové skupiny většinové populace.¹³⁵ Důvodů, které za tímto stojí je celá řada. Řadí se mezi ně především nízké vzdělání a kvalifikace romských uchazečů, vysoké dluhy, ale také právě předsudky a diskriminace zaměstnavatelů. V řadě případů pak Romové ani nemají dostatečnou motivaci k práci, jelikož z důvodu své kvalifikace a vzdělání v mnoho případech mohou vykonávat pouze zaměstnání, které tyto nevyžaduje. Takové zaměstnání však ve většině případů znamená pouze minimální mzdu. Romové, kteří se takto snaží oficiálně pracovat pak navíc ztrácí nárok na sociální dávky a vykonávat takové povolání pro ně proto často postrádá smysl. Uchylují se proto spíše k práci na černém trhu, která však vedle své nezákonnosti přináší nedostatek potřebné doby pojištění, což vede k prohloubení chudoby ve stáří, kdy Romové přestanou být v produktivním věku, avšak

¹³¹ European Union Agency for Fundamental Rights. Second European Union Minorities and Discrimination Survey - Main results. 05.12.2017. [online]. Dostupné z: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-midis-ii-main-results_en.pdf. s. 98

¹³² Zpráva o stavu romské menšiny v České republice za rok 2020 [online]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/zalezitosti-romske-komunity/aktuality/Zprava-o-stavu-romske-mensiny-2020.pdf>. s. 34

¹³³ European Union Agency for Fundamental Rights. Second European Union Minorities and Discrimination Survey - Main results. 05.12.2017. [online]. Dostupné z: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-midis-ii-main-results_en.pdf

¹³⁴ Viz tamtéž. s. 36

¹³⁵ European Commission against Racism and Intolerance. ECRİ REPORT ON THE CZECH REPUBLIC (sixth monitoring cycle). 08.12.2020. [online]. Dostupné z: <https://rm.coe.int/ecri-6th-report-on-the-czech-republic/1680a0a086>. bod 85

nedosáhnou na starobní důchod.¹³⁶ Na základě činnosti pracovníků programu Podpora terénní práce se v roce 2020 Romové setkali s diskriminačním jednáním z důvodu etnicity ze strany zaměstnavatelů ve 28 případech. Ve většině případů se však subjekty rozhodnou situaci neřešit. Zaměstnavatelé často uchazečům přislíbí zaměstnání skrze dálkovou komunikaci, avšak při osobním kontaktu následně změní názor, což především v případě opakujících se případů může zásadně poznamenat psychiku romských uchazečů a jejich motivaci zaměstnání dále vyhledávat. Tato forma skryté diskriminace je navíc velice obtížně prokazatelná.¹³⁷

Mezi nástroje, které mohou pomoci situaci Romů na trhu práce patří sociální podnikání. Sociálním podnikáním jsou „*podnikatelské aktivity prospívající společnosti a životnímu prostředí. Hraje důležitou roli v místním rozvoji a často vytváří pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním, sociálním nebo kulturním znevýhodněním.*“¹³⁸ Mezi příklad lze uvést například společnost Melivita, s.r.o. podnikající v oblasti gastronomie, která se na zaměstnávání Romů zaměřuje.¹³⁹ Další je aktivní politika zaměstnanosti, která má podstatu ve společensky účelných zaměstnáních a veřejně prospěšných pracích, které jsou vykonávány osobami, které jsou vedeny jako uchazeči o zaměstnání a není jim možné zprostředkovat jiné vhodné zaměstnání, přičemž se jedná o způsob začlenění takovýchto osob do trhu práce. Zaměstnavatelé v případě zaměstnání těchto osob obdrží finanční příspěvek. Mezi další nástroje patří pozice asistentů prevence kriminality, kteří mají za úkol snížení protiprávního jednání v sociálně vyloučených lokalitách, čímž bude zlepšeno vnímání Romů majoritní společností.¹⁴⁰

Tyto a další nástroje mají za úkol zabezpečení rovného přístupu Romů k pracovním pozicím, jejich přístupu na trh práce a snížení podílu nezaměstnanosti. V souladu s výše uvedeným je zřejmé, že je nutno tuto problematiku vnímat komplexně, tedy začít u zlepšení situace romského vzdělávání a zlepšení vnímání většinové společnosti ohledně Romů.

¹³⁶ Zpráva o stavu romské menšiny v České republice za rok 2020 [online]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/zalezitosti-romske-komunity/aktuality/Zprava-o-stavu-romske-mensiny-2020.pdf>. s. 36

¹³⁷ Viz tamtéž. s. 40

¹³⁸ MINISTERVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. České sociální podnikání. Principy a definice. [online]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/principy-a-definice>

¹³⁹ Zpráva o stavu romské menšiny v České republice za rok 2020 [online]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/zalezitosti-romske-komunity/aktuality/Zprava-o-stavu-romske-mensiny-2020.pdf>. s. 39

¹⁴⁰ Viz tamtéž. s. 38

5.2.2 Judikatura k diskriminaci na základě rasy, etnického původu a národnosti

V judikatuře se s diskriminací na základě rasy překvapivě nesetkáváme příliš často. Zásadním rozhodnutím SDEU v této věci pak bylo ve věci belgické společnosti Feryn.¹⁴¹ Ředitel této společnosti zabývající se výrobou a montáží bezpečnostních dveří zveřejnil informaci, že tato společnost nezaměstnává nikoho „cizího původu“. Toto rozhodnutí odůvodnil tím, že jejich zákazníci by v takovém případě nemuseli být ochotni vpustit takovou osobu do svého obydlí. Žaloba v této věci byla podána Centrem pro rovné příležitosti a boj proti rasismu, a to z důvodu, že se žádná osoba, která by byla z tohoto důvodu odmítnuta, o místo nikdy neucházela. Potenciál naplnění definice přímé diskriminace je tak v tomto případě zřejmý, otázkou, kterou se však SDEU zabýval je, zda k takové diskriminaci skutečně může dojít i v případě, že není žádného stěžovatele, který by byl obětí takového zacházení. Rozhodnutí SDEU je přirozeně takové, že o diskriminaci se jedná rovněž v případě, že neexistuje žádná reálná oběť, jelikož je nutno v takovém případě hledět na skutečnost, že daná diskriminační kritéria mají potenciál uchazeče o zaměstnání od podání své přihlášky odradit.

Další případ, který bych v této kapitole rád zmínil, se zabývá nejen diskriminací na základě etnického původu a rasy, ale především samotnými důkazními břemeny a povinností tvrzení. Jedná se o soudní případ paní Galiny Meister¹⁴², jejíž původ byl ruský a která se pokoušela získat v Německu pozici v oblasti IT, na kterou byla dostatečně kvalifikována. Společnost Speech Design ji však odmítla zaměstnat, a to bez jakéhokoliv pohovoru či zdůvodnění, přičemž inzerát, na který paní Meister odpovídala, se na internetových stránkách opětovně objevil. Její reakce i na tento inzerát však dopadla negativně. Paní Meister se na základě tohoto domnívala, že došlo k její diskriminaci na základě národnosti, věku a také etnického původu. Ve své žalobě se pak vedle odškodnění domáhala také předložení informací o uchazeči, který byl na dané místo přijat. Německý soud tak k SDEU vznesl předběžné otázky, ve kterých se tázal, zda pracovník, který doloží, že splňuje všechny předpoklady pro inzerované zaměstnání, a přesto není přijat, má právo požadovat informace o přijetí jiného uchazeče a na základě kterých kritérií. Jedná se v případě neposkytnutí o diskriminaci? V tomto ohledu SDEU usoudil, že takové právo nevzniká, a proto v případě důkazního břemene se sice jedná o břemeno sdílené, v případě samotného diskriminačního tvrzení je však na žalovaném, aby tuto svou povinnost unesl.

¹⁴¹ Rozsudek SDEU ze dne 10. července 2008, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV, (C-54/07).

¹⁴² Rozsudek SDEU ze dne 19. dubna 2012, Galina Meister v. Speech Design Carrier Systems GmbH, (C-415/10).

5.3 Diskriminace na základě věku

Často se vyskytující formou diskriminace je diskriminace na základě věku, rovněž nazývaná také ageismus. Osoby, které se stanou subjektem této diskriminace se pak mohou ocitnout na obou pólech spektra, tedy mohou být považovány za příliš mladé, stejně tak jako příliš staré. Současný trend se však oproti rokům minulým obrací spíše k častějším případům diskriminace na základě příliš vysokého věku, což je důsledkem kontinuální juvenilizace společnosti s devalorizací seniorů.

Řada studií se zabývala stereotypy týkajícími se určitými věkovými skupinami. Staří lidé jsou v rámci těchto stereotypů vnímáni jako spolehlivější a konzervativní. Mladí na druhou stranu bývají popisováni jako více sžití s informačními technologiemi, dynamičtí a entuziastičtí. Vůbec nejčastěji se však setkáme s negativními stereotypy týkajícími se starých osob. Popisováni jsou především jako excentričtí, nevrlí, nespolupracující, neatraktivní, mimo kontakt s moderním světem, příliš sentimentální či mající nějaké fyzické či psychické postižení.¹⁴³

Věk je velice specifickým diskriminačním důvodem, jelikož se na rozdíl od ostatních s postupem času mění. Většina osob se někdy v průběhu jejich života v ohrožení ageismu ocitne.

Charakteristikou ageismu je velice široký rámec její přípustnosti. Dle např. čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78/ES se o diskriminaci jednat nebude, pokud daný požadavek představuje podstatný a určující profesní požadavek za předpokladu přiměřenosti a legitimnosti daného požadavku. V navazujícím čl. 6 je pak výjimka rozvedena také na legitimní cíle politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání.¹⁴⁴ Přímou v §6 odst. 1 antidiskriminačního zákona se uvádí, že: *„Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je: a) vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná, nebo b) pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle zvláštního zákona.“*

¹⁴³ SARGEANT, Malcolm, ed. Age Discrimination and Diversity: Multiple Discrimination from an Age Perspective. Cambridge: Cambridge University Press, 2011. ISBN 978-1-107-00377-4. s. 2

¹⁴⁴ STONJEK, P. a Š. PASTOREK, TOMŠEJ, J. a L. MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, ed. Zákaz diskriminace v pracovním právu. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022. ISBN 978-80-7630-022-4. s. 125

Věk představuje nejhojnější diskriminační důvod, co se týče pracovněprávních vztahů, když české soudy v letech 2015–2019 rozhodovaly o diskriminaci na základě věku v 16 případech představující 27 % případů.¹⁴⁵

V rámci diskriminace na základě věku se často setkáváme rovněž s diskriminací pozitivní. V praxi se jedná především o zvláštní pracovní podmínky mladistvých, jejichž ochrana vyplývá již ze samotné Listiny základních práv a svobod, konkrétně pak především z článku 29. Tento článek je dále rozvíjen v zákoníku práce, který v § 243 zakotvuje povinnost zaměstnavatelů „vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců též zvláštní úpravou jejich pracovních podmínek“. Důvodem je především záměr, aby zaměstnáním mladistvých nebyla přes udržitelnou míru poznamenána výchova, vzdělání a všeobecný rozvoj mladistvých.¹⁴⁶

5.3.1 Judikatura k diskriminaci na základě věku

V posuzování ageismu hraje významnou roli také judikatura. Zásadní je pak především rozhodnutí SDEU ve věci Colin Wolf v. Stadt Frankfurt am Main.¹⁴⁷ Pan Wolf se v tomto případě ucházel o pracovní místo v hasičském sboru v německém Frankfurtu nad Mohanem. Byl však odmítnut s tím, že maximální věková hranice pro přijetí na danou pozici je 30 let. Pan Wolf se proto obrátil na německé soudy, kde namítal přímou diskriminaci na základě věku. Kauza se nakonec dostala až k SDEU, který posuzoval, zda je předmětná národní úprava v souladu s čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78/ES. SDEU uznal značné fyzické požadavky v záchranných sborech jako podstatný a určující profesní požadavek, kdy vzal v potaz především snižující se zdatnost, dýchací schopnosti a sílu v souvislosti se stoupajícím věkem. Přijetí osoby starší 30 let by znamenalo její postupem času častější a častější omezení ve vysílání na ty nejnáročnější akce. Konstatoval proto, že věková hranice je v tomto případě adekvátní a nediskriminační.

V rámci tohoto rozsudku byl použit také tříkrokový test, dle kterého se určuje, zda byly naplněny podmínky pro rozdílné zacházení. Dle tohoto testu je nutné posoudit, jestli je požadovaná vlastnost určujícím a podstatným profesním požadavkem, souvisí s předmětným důvodem diskriminace a zároveň cílí k legitimnímu cíli.¹⁴⁸

¹⁴⁵ Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015–2019. Výzkum veřejného ochránce práv. 2020 [online]. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/dokument/rozhodovani_ceskych_soudu_o_diskriminacnich_sporech_2015_2019/2020-vyzkum_judikatura-dis.pdf. s. 10

¹⁴⁶ LINDOVÁ, J. Soukromoprávní ochrana nezletilých v České republice. Praha: Leges, 2018. Teoretik. ISBN 978-80-7502-276-9. s. 63-64

¹⁴⁷ Rozsudek SDEU ze dne 12. ledna 2010, Colin Wolf v Stadt Frankfurt am Main, (C-229/08).

¹⁴⁸ STONJEK, P. a Š. PASTOREK, TOMŠEJ, J. a L. MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, ed. Zákaz diskriminace v pracovním právu. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022. ISBN 978-80-7630-022-4. s. 125

Dalším rozhodnutím, které stojí za zmínku je rozsudek SDEU ve spojených věcech Sabine Hennigs proti Eisenbahn-Bundesamt a Land Berlin proti Alexandru Maiovi¹⁴⁹. Základní plat pánů Maie a Hennigse byl vzhledem k tomu, že oba pracovali ve veřejné správě, určen dle zařazení do platové třídy a platového stupně. Problematickou částí platu pak byla právě druhá určovací složka, jelikož zařazení do platového stupně záviselo na věku v okamžiku nástupu do práce. Oba dva se proto obrátili na německé soudy, kde namítali diskriminaci na základě věku. Ty se posléze obrátili na SDEU. SDEU vyhodnotil, že je nepřijatelné, aby kolektivní smlouva určovala, že platový stupeň je závislý na věku zaměstnance v okamžiku nástupu do zaměstnání. Odborná praxe přitom sice vliv při určování výše platu hrát může. Její určení čistě na základě věku zaměstnance však není legitimní. Za vhodnější SDEU označil délku služby.

Podobnou problematiku řešil SDEU ve věci Daniel Unland proti Land Berlin¹⁵⁰, kde soudce Daniel Unland namítal diskriminaci z důvodu určení základního platu soudce při jeho nástupu do funkce a další zvýšení platu na základě věku. SDEU v tomto případě zopakoval, že určení základního platu výhradně v závislosti na věku je nepřijatelné. Akceptovatelný je však rychlejší platový růst v případě dosažení určitého věku.

Zajímavé rozhodnutí vydal SDEU ve věci Domnica Petersen proti Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe¹⁵¹. Případ se týkal zubařky Domnicy Petersen, která poskytovala smluvní zubařskou péči. Ta dosáhla věku 68 let a s ohledem na zákonnou úpravu dosáhla maximální věkové hranice povolené u smluvního zubního lékaře. SDEU v tomto případě rozhodl, že toto ustanovení odporuje evropskému právu v případě, že je důvodem tohoto omezení ochrana pacientů v případě poklesu výkonnosti zubařů z důvodu pokročilého věku a v případě, že se stejné omezení neuplatní na zubaře stojící mimo smluvní režim. Předmětné opatření však není problematické za předpokladu, že cílem je rozdělení pracovních příležitostí mezi generace.

Ve věci Werner Mangold proti Rüdigeru Helmovi¹⁵² se Soudní dvůr zabýval možností uzavření smlouvy na dobu určitou jen z důvodu věku zaměstnance. Rozhodl zde, že uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou namísto pracovní smlouvy na dobu neurčitou pouze z důvodu věku jakožto jediného kritéria pro rozhodování odporuje evropskému právu. V tomto rozsudku byl rovněž stanoven zákaz diskriminace na základě věku jakožto obecná zásada unijního práva.¹⁵³

¹⁴⁹ Rozsudek SDEU ze dne 8. září 2011 ve spojených věcech Sabine Hennigs proti Eisenbahn-Bundesamt a Land Berlin proti Alexandru Maiovi (C-297/10 a C-298/10)

¹⁵⁰ Rozsudek SDEU ze dne 9. září 2015, Daniel Unland v Land Berlin, (C-20/13).

¹⁵¹ Rozsudek SDEU ze dne 12. ledna 2010, Domnica Petersen v Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe, (C-341/08).

¹⁵² Rozsudek SDEU ze dne 22. listopadu 2005, Werner Mangold v Rüdiger Helm, (C-144/04).

¹⁵³ Věková diskriminace v judikatuře Soudního dvora Evropské unie. Veřejný ochránce práv. 2018. [online]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/uploads->

5.4 Diskriminace na základě zdravotního stavu

Osoby se zdravotním postižením jsou skupinou velice různorodou. Samotnou definici osob se zdravotním postižením nalezneme mimo jiné v Úmluvě Organizace spojených národů ze dne 13. prosince 2006 o právech osob se zdravotním postižením. Ta v článku 1 odst. 2 uvádí, že: „Osoby se zdravotním postižením zahrnují osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.“ Antidiskriminační zákon nabízí v § 5 odst. 6 odnož více zmíněné definice, kdy navíc dodává, že se musí jednat o zdravotní postižení dlouhodobé, tedy s dobou trvání (či předpokládanou dobou trvání dle poznatků lékařské vědy) alespoň jednoho roku.

Existuje řada pojetí vztahu k osobám se zdravotním postižením. V letech minulých převládaly přístupy medicínský a charitativní. První jmenovaný zaměřuje svou pozornost primárně na samotné postižení, nikoliv na osobu, která je jeho nositelem. Jeho cílem je odstranit nemoc, případně její nezhoršení. Přístup charitativní je charakteristický prokazováním milosrdenství vůči osobám se zdravotním postižením. K dnešními dni jsou však oba tyto modely upozaděny modelem sociálním, jenž si zakládá na ochraně lidských práv těchto osob. Hlavní myšlenkou tohoto modelu je, že osoby se zdravotním postižením mají stejná lidská práva jako osoby bez postižení, nikoliv pouze ta, která jim jsou přiznána. Osoby bez zdravotního postižení by tak měly solidárně podporovat osoby se zdravotním postižením do té míry, aby došlo k rovnosti příležitostí.¹⁵⁴

Definice samotného pojmu zdravotní postižení je dotvářena především judikaturou SDEU.

5.4.1 Judikatura k diskriminaci na základě zdravotního stavu

O bližší vymezení pojmu zdravotní postižení se postaral SDEU především v rozsudku ve věci Sonia Chacón Navas proti Eurest Collectividades SA¹⁵⁵, kde se soud zabýval hranicí mezi nemocí a zdravotním postižením. Paní Navas pracovala v cateringové společnosti Eurest, když se jí přihodila nemoc, kvůli které nemohla vykonávat své povolání po dobu 8 měsíců, a bylo proto svým zaměstnavatelem propuštěna. SDEU následně ve svém rozhodnutí uvedl, že v případě propuštění výhradně z důvodu nemoci se na daný případ nevztahuje obecný rámec pro boj proti

import/projekt_ESF/00_2018_VA/SEMINARE/11_27_Vekova_diskriminace/Vekova_diskriminace_-_judikatura_SDEU.pdf

¹⁵⁴ ČERMÁK, M. Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012. ISBN 978-80-87181-08-9. s. 8-9

¹⁵⁵ Rozsudek SDEU ze dne 11. června 2006, Sonia Chacón Navas proti Eurest Collectividades SA, (C-13/05)

diskriminaci na základě zdravotního postižení stanovený směrnicí 2000/78/ES. Pojem „zdravotní postižení“ byl zákonodárcem na místo pojmu „nemoc“ vybrán úmyslně. SDEU definoval „zdravotní postižení“ v bodu 2. a 43 tohoto rozsudku jako „*omezení vyplývající z fyzických, duševních nebo psychických postižení, bránící účasti dotčené osoby na profesním životě.*“

Pro vyloučení všech pochybností však generální advokát v dané věci dodává, že diskriminace na základě zdravotního postižení přichází v úvahu za předpokladu, že příčinou propuštění není nemoc jako taková, ale dlouhodobé ba trvalé omezení z ní vyplývající.¹⁵⁶

Další rozhodnutí SDEU ve věci Coleman¹⁵⁷ bylo zásadní jak pro oblast diskriminace osob se zdravotním postižením, tak pro celou problematiku diskriminace. V daném případě bylo judikováno, že, aby se jednalo o diskriminaci, není nutné, aby diskriminovaná osoba byla nositelkou diskriminačního znaku. Asistentka Sharon Coleman porodila syna se zdravotním postižením vyžadujícím speciální péči. Paní Coleman tvrdí, že se stala obětí vynuceného ukončení pracovního vztahu z důvodu nutnosti péče o syna se zdravotním postižením. SDEU ve svém rozsudku došel k závěru, že ochrana, kterou poskytuje evropské právo, není omezena pouze na osoby, které trpí zdravotním postižením, ale týká se rovněž osob, které o tyto osoby pečují. Dle odůvodnění rozsudku by opačný výklad byl „*způsobitý zmařit významný aspekt užitečného účinku této směrnice a snížit ochranu, kterou má zaručovat.*“¹⁵⁸

Mezi novější rozhodnutí patří rozsudek SDEU ve věci VL¹⁵⁹. Paní VL byla zaměstnána v nemocnici v Krakově. Paní VL byla osobou se zdravotním postižením, přičemž uznání tohoto zdravotního postižení předala svému zaměstnavateli. Ředitel nemocnice posléze za účelem snížení povinného příspěvku do Státního fondu pro reintegraci osob se zdravotním postižením rozhodl, že každému zaměstnanci, který nově předloží uznání zdravotního postižení, poskytne měsíční mzdové příplatky. SDEU v daném případě rozhodl, že zákaz diskriminace se nevztahuje pouze na případy, kde se srovnává zacházení s osobami se zdravotním postižením, ale také na případy rozdílného zacházení v rámci skupiny osob se zdravotním postižením. V posuzovaném případě nakonec SDEU došel k závěru, že přichází v úvahu diskriminace v závislosti na povaze zdravotního postižení. Osoby, které oznámili své zdravotní postižení ještě před výzvou ředitele nemocnici byli ti, kteří byli povinni tento krok udělat vzhledem k povaze svého zdravotního postižení, kdežto osoby, které si opatřili uznání později, tak učinili na základě volby, jelikož jejich

¹⁵⁶ Stanovisko Generálního advokáta L. A. Geelhoeda přednesené dne 16. března 2006 ve věci Sonia Chacón Navas v. Euresť Colectividades SA (C-13/05), bod 80.

¹⁵⁷ Rozsudek SDEU ze dne 17. července 2008, S. Coleman v. Attridge Law a Steve Law, (C-303/06).

¹⁵⁸ Rozsudek SDEU ze dne 17. července 2008, S. Coleman v. Attridge Law a Steve Law, (C-303/06). bod 51.

¹⁵⁹ Rozsudek SDEU ze dne 26. ledna 2021, VL v. Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, (C-16/19)

postižení nedosahovalo takové závažnosti. Je tedy na vnitrostátním soudu, aby posoudil, zda je odlišné zacházení podepřeno legitimním cílem a s přiměřenými a nezbytnými prostředky.

5.5 Diskriminace na základě sexuální orientace

Na rozdíl od diskriminačního důvodu rasy či pohlaví je sexuální orientace znakem skrytým, který u člověka v naprosté většině případů není možné odhalit na první pohled. Řada osob, jejichž sexuální orientace je odlišná od většinové heterosexuální orientace, svou sexuální orientaci skrývá, či ji v zaměstnání prozradí pouze několika málo jedincům. Podle výzkumu Agentury Evropské unie pro základní práva z roku 2020 celých 53 % příslušníku LGBTI komunity (lesbické ženy, gay muži, bisexuální, transsexuální a intersexuální osoby) takřka nikdy nebo jen zřídka otevřeně mluví o své sexuální orientaci.¹⁶⁰ Co se týče pracovního prostředí, celých 26 % procent osob skrývá v zaměstnání svou LGBTI příslušnost, přičemž ti, co jsou více otevření se zpravidla setkávají s nižší mírou pocitu diskriminace.¹⁶¹ I přesto, že výše uvedené statistiky zahrnují rovněž transsexuální a intersexuální osoby, tyto do diskriminace na základě sexuální orientace zahrnout nelze, a to z důvodu, že transsexualita ani intersexualita není nutně spojena s minoritní sexuální orientací. Při samotném hledání práce se s diskriminací setkala 9 % dotázaných lesbických žen, stejné procento gay mužů, 4 % bisexuálních žen a 6 % bisexuálních mužů. V případě, že již jsou tyto osoby do zaměstnání přijaty, četnost diskriminace se zhoršuje, kdy v případě lesbických žen se s diskriminací setkala 21 % z nich, v případě gay mužů je to 19 %, v případě bisexuálních žen je to 18 % a v případě bisexuálních mužů se jedná o 17 %.¹⁶² I přesto z těchto mnoha případů diskriminace je to pouhých 11 %, které diskriminované osoby nahlásí orgánu zabývajícím se rovným zacházením v příslušné zemi či případně nějaké jiné organizaci diskriminací se zabývajícím.¹⁶³ Dané procento by se dalo výrazně zvýšit v případě, že by možnost nahlášení dané diskriminace bylo co nejjednodušší, a to jak cestou ústní, tak písemně či prostřednictvím online dotazníku. Celý proces zároveň musí zaručovat co nejvyšší míru anonymity, a to jak již pro samotné ohlašovatele, tak i pro případné svědky.

Ožehavé téma týkající se osob s minoritní sexuální orientací je téma manželství, respektive registrovaného partnerství. V souvislosti s pracovněprávními vztahy je toto spojeno například se dvěma dny volna v případě uzavření vlastního manželství dle bodu 5 nařízení vlády č. 590/2006

¹⁶⁰ European Union Agency for Fundamental Rights. A long way to go for LGBTI equality. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. ISBN 978-92-9474-997-0. [online]. Dostupné z: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf. s. 23

¹⁶¹ Viz tamtéž s. 31

¹⁶² Viz tamtéž s. 11

¹⁶³ Viz tamtéž. s. 20

Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, nikoliv však v případě registrovaného partnerství. Značné rozdíly panují rovněž v oblasti sociálního zabezpečení, kterému se široce věnoval SDEU, viz níže.

V souladu s Listinou základních práv a svobod, která hned ve svém prvním článku uvádí, že „*lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech*“, a v hned následujícím článku zakazuje vázanost na jakékoliv náboženské vyznání, považují za naprostý nedostatek českého právního řádu neumožnění uzavření manželství stejnopohlavním párům, případně alespoň postavení registrovaného partnerství na roveň s manželstvím, čímž by se celkově zlepšilo postavení stejnopohlavních párů ve společnosti a bylo by tak rovněž zamezeno neospravedlivitému nerovnému zacházení na základě sexuální orientace.

5.5.1 Judikatura k diskriminaci na základě sexuální orientace

SDEU ve svých rozhodnutích řešil ve velké míře otázku postavení osob, které uzavrou manželství a registrovaných partnerů, přičemž prvně jmenovaní jsou tradičně v lepším právním postavení. Zásadní otázkou této problematiky je, zda jsou tyto dva instituty srovnatelné pro účely sociálního zabezpečení.¹⁶⁴

Ve věci Maruko¹⁶⁵ se SDEU zabýval pozůstalostními dávkami a jejich možnosti vyplacení pozůstalému registrovanému partnerovi, konkrétně pak o vdovecký důchod pro pana Tadaa Maruka po smrti jeho partnera. Jeho žádost o výplatu vdoveckého důchodu byla zamítnuta s odůvodněním, že tento je vyplácen pouze manželům. Partner pana Maruka byl plátcem povinného sociálního zaopatření pod hlavičkou Zaopatřovacího ústavu německých divadelních scén. SDEU nejdříve usoudil, že povinné sociální zabezpečení (na základě kolektivní smlouvy) je možno brát jako součást odměny a je proto možné na tento případ vztáhnout směrnici 2000/78/ES. Pro posouzení, zda k diskriminaci došlo je dle SDEU nutno posoudit, zda je registrované partnerství srovnatelné s manželstvím z hlediska pozůstalostních dávek. Takové posouzení však již náleží vnitrostátnímu soudu. V případě rozhodnutí o srovnatelnosti, je nutné, aby s manželi a registrovanými partnery bylo zacházeno stejně.

V navazujícím případě Römer¹⁶⁶ byla předmětnou otázkou odlišná výše starobního důchody pro manžele a registrované partnery v rámci doplňkového zdravotního pojištění pro

¹⁶⁴ ŠILHÁNKOVÁ, I., ed. Vliv judikatury Soudního dvora Evropské unie na antidiskriminační právo: sborník z odborného semináře uskutečněného dne 2. prosince 2014 v Kanceláři veřejného ochránce práv. Brno: Veřejný ochránce práv – ombudsman, 2016. ISBN 978-80-7478-916-8.

¹⁶⁵ Rozsudek SDEU ze dne 1. dubna 2008, Tadao Maruko v. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, (C-267/06).

¹⁶⁶ Rozsudek SDEU ze dne 10. května 2010, Römer v. Freie und Hansestadt Hamburg, (C-147/08).

zaměstnanec města Hamburk. Manželé byli v rámci tohoto pojištění zvýhodněni a pan Römer proto po uzavření registrovaného partnerství požádal o navýšení důchodu, avšak jeho žádost byla zamítnuta s tím, že navýšení je poskytováno výhradně manželům.

SDEU odkázal na případ *Maruko* s argumentací, že je nutno posoudit srovnatelnost manželství a registrovaného partnerství ve vnitrostátní úpravě. Dále SDEU dovedl, že směrnice 2000/78/ES má přímý horizontální účinek, tedy, že jednotlivec se jí může dovolat též proti dalšímu soukromému subjektu. SDEU zde rovněž zdůraznil aplikační přednost unijního práva před právem vnitrostátním, čímž postavil na jisto, že není možné zacházet rozdílně s osobami odlišné sexuální orientace.

Již mimo téma registrovaných partnerů se SDEU zabýval prohlášením pana George Becaliho, bývalého akcionáře a osoby úzce spjaté s fotbalovým klubem FC Steaua Bucuresti (dnes FCSB).¹⁶⁷ Ten se ve svém prohlášení velice negativně vyjádřil k homosexuálním hráčům, když se na adresu Ivana Ivanova, fotbalisty, o kterém se v médiích spekovalo, že je homosexuální orientace, i přesto, že se Ivanov nikdy k homosexualitě nehlásil, a který byl spojován s možným přestupem do rumunského klubu, uvedl, že než by měl v klubu gaye, to by raději celý klub rozpustil. Zajímavé na tomto případě je, že to nebyl samotný fotbalista, který by se bránil proti takovýmto výrokům, ale nevládní organizace zastupující práva sexuálních menšin Accept. Accept zažalovala jak pana Becaliho, tak samotný klub jakožto potenciálního zaměstnavatele, a to navzdory tomu, že pan Becali neměl jakékoliv oprávnění klub zastupovat. SDEU nejdříve dovedl, že z důvodu všeobecného mínění, že pan Becali je „hlavním manažerem“ klubu a skutečnosti, že klub se proti jeho výrokům neohradil, odpovědný může být i samotný klub. Dále se zabýval převráceným důkazním břemenem, které se týká právě i klubu, a to i přesto, že samotný výrok neučinil. Vedle konstatování diskriminace nakonec SDEU rovněž uvedl, že v případě diskriminace není nutné mít oběť skutečnou, ale postačí domnělá.

Mezi rané případy diskriminace na základě sexuální orientace patří rozsudek ve věci *Grant*¹⁶⁸, který dokládá, že i judikatura SDEU si musela projít značným vývojem, aby docílila své dnešní podoby. V daném případě ještě nebyla sexuální orientace zakotvena jako chráněný diskriminační důvod. Paní Lisa Jacqueline Grant žádala po svém zaměstnavateli, společnosti South-West Trains, zvýhodněné jízdné pro svou partnerku. Její žádost však byla odmítnuta s tím, že předmětná sleva je určena pouze pro partnery opačného pohlaví. SDEU však v tomto případě nečekaně rozhodl v neprospěch paní Grant, když uvedl, že v daném případě se nejedná o

¹⁶⁷ Rozsudek SDEU ze dne 25. dubna 2013, *Asociația Accept v. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, (C-81/12)

¹⁶⁸ Rozsudek SDEU ze dne 17. února 1998, *Lisa Jacqueline Grant v. South-West Trains Ltd.*, (C-249/96)

diskriminaci dle v tu dobu platné směrnice č. 75/117/EHS či čl. 119 (dnes 157) Smlouvy ES. SDEU zde tedy přijal roli velice pasivní a konzervativní, za což od veřejnosti schytl vlnu kritiky.¹⁶⁹

Pro úplnost je vhodné zmínit také rozhodnutí soudu ve Spojeném království, kde v případě M. Furlonga¹⁷⁰ soud rozhodl, že diskriminačním důvodem může být rovněž sexuální orientace většinová, tj. heterosexuální. Pan Furlong nebyl navzdory jeho skvělým výsledkům a předpokladům přijat do policejního sboru. Jak se posléze v soudním řízení prokázalo, důvodem jeho nepřijetí byla motivace policie vyhnout se kritice týkající se nedostatečné diverzity jejího sboru. Pan Furlong byl proto diskriminován z důvodu, že byl bílým, heterosexuálním mužem.

5.6 Diskriminace na základě víry a náboženství

Pod tyto pojmy spadá „*vnitřní přesvědčení související s některou z historicky etablovaných či institucionalizovaných církví nebo náboženských společností*“¹⁷¹. Víra a náboženské vyznání jsou pak na rozdíl od ostatních diskriminačních důvodů změnitelné v závislosti na vůli člověka. Tento důvod rovněž zahrnuje negativní obsah, tedy svobodu žádnou takovou víru či přesvědčení nemít. Velký vliv hraje v případě tohoto diskriminačního důvodu rovněž sekularismus státní moci a nutnost neutrálního projevu v rámci výkonu veřejné správy.¹⁷²

V České republice momentálně tato problematika v pracovněprávních vztazích není příliš aktuální¹⁷³, avšak v rámci evropského soudnictví známe řadu případů diskriminace zejména ohledně nošení viditelných náboženských symbolů.

Dle názoru autora by měl být do co nejvyšší míry akceptován náboženský pluralismus České republiky a projevy náboženského vyznání či víry by měly být tolerovány do co nejvyšší možné míry za účelem zajištění liberálního a otevřeného sociálního prostředí.

¹⁶⁹ ŠIMEČKOVÁ, E. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1. s. 113

¹⁷⁰ Rozhodnutí Employment Tribunal č. 2405577/18 ve věci M Furlong proti The Chief Constable of Cheshire Police ze dne 14. prosince 2018. [online]. Dostupné z:

<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5c66abfd40f0b61a1e93a27a/>

Mr_M_Furlong_v_The_Chief_Constable_of_Cheshire_Police_2405577.18_judgment_and_reasons.pdf

¹⁷¹ KVASNICOVÁ, J. Antidiskriminační zákon: komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-879-6. s. 140

¹⁷² BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHNOVÁ, E., KÜHN, Z., WHELANOVÁ, M. Antidiskriminační zákon. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 116–119, marg. č. 74–77.

¹⁷³ ŠIMEČKOVÁ, E. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1. s. 221

5.6.1 Judikatura k diskriminaci na základě víry a náboženství

V případě diskriminace na základě víry a náboženství hraje významnou roli Evropský soud pro lidská práva, který například podřadil ve svém rozsudku ve věci *Affaire Lachiri v. Belgique*¹⁷⁴ nošení náboženských oděvů pod jednání chráněné čl. 9 Evropské úmluvy o lidských právech.¹⁷⁵

Náboženského oděvu se týkal rovněž případ paní *Christiany Ebrahimian*¹⁷⁶, která pracovala ve francouzské nemocnici. Paní *Ebrahimian* nebyla prodloužena smlouva na dobu určitou také proto, že trvala na nošení muslimského šátku. Přístup státu byl takový, že svoboda náboženského vyznání je zaručena, v zaměstnání se však věřící má zdržet nošení náboženských symbolů za účelem zajištění neutrality veřejných služeb. ESLP připustil možnost zásahu do práva na svobodu náboženského vyznání, avšak shledal rovněž legitimním omezení tohoto projevu náboženského vyznání za účelem ochrany náboženského vyznání pacientů, a proto nedošlo k porušení článku 9 EÚLP.

Oblasti oblečení s náboženskou tematikou se věnoval rovněž SDEU, a to v rozsudku ve věci *Bouagnaoui*.¹⁷⁷ Paní *Asma Bouagnaoui* pracovala ve společnosti *Micropolem* která ji ještě před nástupem do zaměstnání upozornila, že nošení muslimského šátku může být problematické. Problémem se to rovněž stalo, když byla paní *Bouagnaoui* propuštěna ze zaměstnání poté, co si jeden ze zákazníků na její šátek stěžoval. SDEU zde dovedl, že nenošení muslimského šátku se v daném případě nedá považovat za nutný profesní požadavek, tedy nutnou podmínku výkonu dané pracovní pozice, odůvodněný pouze subjektivní pohnutkou v podobě názoru jednoho ze zákazníků. Opačným případem by byla například modelka propagující vlasovou kosmetiku. Zde by o nutný profesní požadavek šlo.

Že diskriminace na základě víry a náboženského vyznání může zahrnovat rovněž osoby bez takové víry či vyznání vyplývá mimo jiné z rozsudku SDEU ve věci *Egenberger*.¹⁷⁸ Paní *Vera Egenberger*, která nebyla žádného náboženského vyznání, se ucházela o pozici u evangelické církve. Nepřijetí na danou pozici si paní *Egenberger* odůvodňovala tím, že je bez vyznání. SDEU určil, že nepřijetí na pracovní místo v církvi či náboženské společnosti z důvodu absence víry jakožto podstatným a legitimním profesním požadavkem s ohledem na etiku církve či náboženské

¹⁷⁴ Rozsudek ESLP ze dne 1. července 2020, *Affaire Lachiri v. Belgique* (č. 3413/09)

¹⁷⁵ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1. s. 197

¹⁷⁶ Rozsudek ESLP ze dne 26. února 2016 ve věci *Ebrahimian v Francie* (č. 64846/11)

¹⁷⁷ Rozsudek SDEU ze dne 14. března 2017, *Asma Bouagnaoui a Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v. Micropole SA*, (C-188/15).

¹⁷⁸ Rozsudek SDEU ze dne 17. dubna 2018, *Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.*, (C-414/16).

společnosti, podléhá soudnímu přezkumu, když sama církev či náboženská společnost nesmí mít poslední slovo v tom, zda se jedná o podstatný profesní požadavek či nikoliv.

Dalším případem, kterým se zabýval ESLP a který je spojen s náboženským vyznáním je rozsudek ve věci Lilian Ladele.¹⁷⁹ Paní Ladele pracovala jako matrikářka. Po uzákonění možnosti uzavírání registrovaného partnerství mezi stejnopohlavními páry byla po paní Ladele zaměstnavatelem požadována účast i na těchto obřadech. To paní Ladele vzhledem ke své křesťanské víře odmítla, jelikož toto považovala za podporu homosexuality, za což byla kárně potrestána. ESLP došel k závěru, že se o diskriminaci a základě náboženského vyznání nejednalo, jelikož článek 9 EÚLP sice zaručuje možnost vyjadřovat náboženské přesvědčení na pracovišti, avšak v případě, že by toto vyjadřování mělo za následek porušování práv jiných osob (zde diskriminaci na základě sexuální orientace), může být dané právo omezeno.

¹⁷⁹ Rozsudek ESLP ze dne 15. ledna ve věci Eweida a ostatní v. Spojené království (č. 48420/10, 59842/10, 51671/10 a 3651/10)

Závěr

Cílem této diplomové práce bylo shrnout aktuální problematiku v souvislosti s diskriminací a nerovným zacházením v pracovněprávních vztazích a uvedení případů z praxe. K těmto konkrétním problémům autor uvedl možnosti jejich zmírnění, ba odstranění, společně se shrnutím legislativy zabývající se předmětným tématem.

V diplomové práci byl uveden přehled právní úpravy jak na úrovni české, tak evropské. V případě prvního jmenovaného se jedná o úpravu zakotvující rovnost na úrovni zákonné, ale také ústavní, kdy je rovnost zmíněna v Ústavě i Listině základních práv a svobod. V případě úpravy zákonné se jedná především o lex generalis v podobě antidiskriminačního zákona a dalších zákonů upravujících pracovněprávní vztahy, kde je úprava týkající se zákazu diskriminace a rovného zacházení vůči antidiskriminačnímu zákonu v postavení lex specialis. Lze shrnout, že česká právní úprava oblast rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích upravuje dostatečně v souladu s právem unijním a mezinárodním. Evropská unie považuje zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace za jedno ze základních témat, na které zaměřuje svou pozornost. Předmětné problematika je řešena v právu primárním i sekundárním, přičemž největší zastoupení této oblasti v unijním právu nalezneme ve směrnících.

V každodenním životě se setkáváme s diskriminací na každém rohu. Řada lidí si často ani neuvědomuje, že jejich pro ně neškodné chování, které často skrývají za humor, rovněž může naplňovat znaky diskriminace například v podobě obtěžování či mobbingu, kdy i tyto pojmy jsou v práci náležitě vysvětleny.

Značná pozornost je v této práci věnována mimo jiné diskriminaci na základě pohlaví. Dle dostupných statistik jsou ženy oproti mužům dlouhodobě odměňovány řádově méně. Přesto, že si společnost tento problém uvědomuje, ani zdaleka nejsou podnikány dostatečné kroky k vyrovnání tohoto absurdního rozdílu, kdy, přestože musíme uznat, že se propast mezi oběma pohlavími postupně snižuje, v roce 2020 ženy stále dosahovaly v České republice pouze 83,5 % průměrné mzdy mužské části populace. V současné době bude rovněž zajímavé sledovat důsledky plánované novely zákoníku práce, která vychází mimo jiné ze směrnice 2019/1158, jež má za cíl přispět k rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, což může mít zásadní vliv na postavení žen na pracovním trhu, a to nejen ve sféře odměňování. Tato propast se liší v závislosti na odvětví, ve kterém srovnávané osoby pracují. Oblast, která je pro nerovnost v odměňování žen a mužů typická, je sport. Ani na tuto problematiku však nelze nahlížet černobíle a domnívat se, že pokud muž a žena účinkují na stejné události ve stejném sportu, měli by být odměňováni totožně, což v této práci bylo demonstrováno zejména na příkladu fotbalu, konkrétně pak mistrovství Evropy. Navzdory rostoucí popularitě ženského fotbalu úroveň oblíbenosti stále

ani zdaleka nedosahuje úrovně popularity fotbalu mužského. Porovnání zde prezentované bezesporu ukazuje ekonomickou dominanci mužského fotbalu, kterou je nutno brát v potaz. Přestože je tedy odměňování žen v absolutních hodnotách nižší, při porovnání příjmů, které ženský fotbal vyprodukuje, je odměňování proporcionální. V mnoha ohledech však i nadále nalezneme nerovné zacházení se ženami ve sportu, kdy jsou ženy mimo jiné znatelně upozaděny v oblasti vysílání ženského sportu na televizních obrazovkách.

Dalším hlouběji zkoumaným diskriminačním důvodem byla rasa, etnický původ a národnost, konkrétně pak především romská menšina. Diskriminace romské menšiny je v České republice dlouhodobým problémem, což podtrhuje rovněž přístup některých vrcholných představitelů státu v čele s prezidentem a bývalým premiérem, přičemž i u těchto státníků můžeme pozorovat nenávislné výroky vůči Romům. Práce se věnuje romské problematice nejen v oblasti samotných pracovních vztahů, ale rovněž v oblasti školství, kde rozdíl mezi žáky patřící do majoritní části společnosti a romskou minoritou ještě prohloubila koronavirová pandemie. Dlouhodobým nedostatkem v České republice je nadměrné zařazování romských dětí do zvláštních škol, za což byla Česká republika potrestána v rozsudku Evropského soudu pro lidská práva ve věci D.H. a ostatní proti České republice. Dnes je výkon tohoto rozsudku stále předmětem posíleného dohledu Výboru ministrů Rady Evropy, přičemž za účelem výkonu tohoto rozsudku bylo dokonce zřízeno expertní fórum, které odhaluje příčiny daného problému. Zajímavá je především statistika uvádějící 100 % rozdíl u pravděpodobnosti získání zaměstnání u Romů, kteří získají alespoň druhý stupeň vzdělání. V případě samotného zaměstnávání se s diskriminací setkal prakticky každý třetí Rom. Vážným problémem je rovněž chudoba Romů, kdy pod její hranicí nalezneme více než polovinu Romů. Tento problém úzce souvisí s nízkým vzděláním, dluhy či také předsudky společnosti.

Již stručněji je v práci pojednáno o dalších diskriminačních znacích. Často vyskytujícím se důvodem nerovného zacházení je věk. Existuje rovněž řada případů, kdy je za předpokladu přiměřenosti a legitimity určitého požadavku nerovné zacházení připuštěno a o diskriminaci se jednat nebude. Jedná se především o profese, kde je potřeba fyzická zdatnost jakožto určující profesní požadavek. Příkladem může být profese vojáků či hasičů, což potvrdila i hojná judikatura SDEU. V případě diskriminace na základě zdravotního stavu se judikatura zabývala například rozdílem mezi nemocí a zdravotním postižením ve věci Navas. Pozornost si rovněž zaslouží rozhodnutí ve věci Coleman, kdy SDEU dovedil, že, aby se jednalo o diskriminaci, není nutné, aby nositelkou diskriminačního znaku byla diskriminovaná osoba. Zde se jednalo konkrétně o matku chlapce se zdravotním postižením.

Aktuálním tématem, ve kterém však můžeme cítit znatelné pokroky, je diskriminace na základě sexuální orientace. Lidé s menšinovou orientací začínají být čím dál více otevřeni ohledně své orientace, což přímo souvisí i s potenciální možností diskriminace, jelikož v případě sexuální orientace se jedná o diskriminační důvod skrytý. Více než polovina příslušníků LGBTQI komunity stále o své sexuální orientaci mluví jen zřídka či vůbec. Nemalé procento z nich se pak setkalo s diskriminací při hledání práce, přičemž po přijetí do zaměstnání podíl diskriminovaných ještě roste až k jedné pětině respondentů. Důležité je upozornit na skutečnost, že diskriminace na základě sexuální orientace se netýká pouze orientace menšinové, ale může se týkat rovněž osob heterosexuálních. Téma sexuální orientace zahrnuje také téma manželství a registrovaného partnerství, kdy mezi těmito dvěma instituty panují značné rozdíly v oblasti sociálního zabezpečení, o kterém v mnoha případech rozhodoval SDEU, jehož judikatura je postavena především na vnitrostátním posouzení, zda daný stát považuje oba instituty za srovnatelné.

Česká republika je převážně ateistický stát, kde míra imigrace ze států, kde převažuje víra odlišná od křesťanské, nedosahuje takové úrovně jako v zemích západní Evropy a diskriminace na základě víry a náboženství zde není tak ožehavým tématem pracovněprávních vztahů jako v jiných evropských zemích. Problematika se zabývá především viditelnými náboženskými symboly. Vztahovat se však může naopak i na osoby bez vyznání, což byl případ, kterým se zabýval SDEU ve věci Egenberger, kdy je v určitých případech možno nepřijmout osobu bez příslušného vyznání na pracovní pozici v rámci církve.

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

- BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN, ed. Rovnost a diskriminace. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1
- BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHNOVÁ, E., KÜHN, Z., WHELANOVÁ, M. Antidiskriminační zákon. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, ISBN 978-80-7400-618-0
- BOUDA, P. Nepřímá diskriminace. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5679-4
- ČERMÁK, M. Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012. ISBN 978-80-87181-08-9
- HÁJKOVÁ, M. Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-740-8
- HAVELKOVÁ, B. Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9
- JANEČEK, P. Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-607-6
- KOSAŘ, D., KRATOCHVÍL, J. BOBEK, M.. Evropská úmluva o lidských právech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-365-3
- EDWARDS, J. (1975). Social Indicators, Urban Deprivation and Positive Discrimination. Journal of Social Policy, 4, doi:10.1017/ S0047279400004232
- KOLB, M. The European Union and the Council of Europe. Palgrave Macmillan, London. ISBN 978-1-137-02363-6
- KOLDINSKÁ, K. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1
- KVASNICOVÁ, J. Antidiskriminační zákon: komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-879-6.
- LINDOVÁ, J. Soukromoprávní ochrana nezletilých v České republice. Praha: Leges, 2018. Teoretik. ISBN 978-80-7502-276-9
- LINHARTOVÁ, D. Rovné odměňování žen a mužů v profesionálním sportu. Praha: Leges, 2021. Teoretik. ISBN 978-80-7502-505-0
- PICHRT, J. a L. DRÁPAL. Případové studie pracovněprávní. V Praze: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-582-4
- SARGEANT, M., ed. Age Discrimination and Diversity: Multiple Discrimination from an Age Perspective. Cambridge: Cambridge University Press, 2011. ISBN 978-1-107-00377-4
- SMETÁČKOVÁ, I., I. PALKOVSKÁ, R. ŠAFAŘÍK a L. HRADECKÁ. Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě: příručka pro úřady. Praha: Úřad vlády České republiky, 2019. ISBN 978-80-7440-233-3

STONJEK, P. a Š. PASTOREK, TOMŠEJ, J. a L. MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, ed. Zákaz diskriminace v pracovním právu. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022. ISBN 978-80-7630-022-4

ŠENKOVÁ, S.: Latinsko-český, česko-latinský slovník. 2. vydání. Olomouc: Nakladatelství Olomouc, 1999

ŠILHÁNKOVÁ, I., ed. Vliv judikatury Soudního dvora Evropské unie na antidiskriminační právo: sborník z odborného semináře uskutečněného dne 2. prosince 2014 v Kanceláři veřejného ochránce práv. Brno: Veřejný ochránce práv - ombudsman, [2016]. ISBN 978-80-7478-916-8.

ŠIMEČKOVÁ, E. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1

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

TREĽOVÁ, S. Rovnaké zaobchádzanie so ženami a mužmi: osobitné pracovné podmienky tehotných žien a matiek v pracovnom pomere. Praha: Leges, 2019. Teoretik. ISBN 978-80-7502-389-6

2. Seznam použitých internetových zdrojů

BBC. Women's Euro 2017: All you need to know about the tournament in the Netherlands. [online]. Dostupné z: <https://www.bbc.co.uk/sport/football/40596597>

ČERNÁ, J., KVASNICOVÁ, J., OBROVSKÁ, L., ONDRŮJOVÁ, Z., POSPÍŠIL, I., STRUPEK, D., ŠAMÁNEK, J., ŠTĚPÁNKOVÁ, M. Antidiskriminační zákon: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-5-23]. ASPI_ID KO198_2009CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X

ČSÚ. ČSÚ zveřejnil údaje za vzdělání, národnost a mateřský jazyk v kombinaci s pohlavím a věkem. 21.7.2022 [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/scitani2021/csu-zverejnil-udaje-za-vzdelani-narodnost-a-matersky-jazyk-v-kombinaci-s-pohlavim-a-vekem>

ČSÚ. Věřejná databáze: Obyvatelstvo podle vybraných národností a krajů 2021 [online]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=SLD210082-KR&katalog=33522&z=T&f=TABULKA&skupId=4293&pvo=SLD210082-KR&evo=v133 !_SLD21F1008-H2_1

European Commission against Racism and Intolerance. ECRI REPORT ON THE CZECH REPUBLIC (sixth monitoring cycle). 08.12.2020. [online]. Dostupné z: <https://rm.coe.int/ecri-6th-report-on-the-czech-republic/1680a0a086>

EUROPEAN COMMISSION. Trans and intersex equality rights in Europe – a comparative analysis. European Union, 2018 [online]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/trans_and_intersex_equality_rights.pdf

European Union Agency for Fundamental Rights. Second European Union Minorities and Discrimination Survey - Main results. 05.12.2017. [online]. Dostupné z: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-midis-ii-main-results_en.pdf

European Union Agency for Fundamental Rights and Council of Europe, Handbook on European non-discrimination law – 2018 edition, ISBN 978-92-9491-910,

doi:10.2811/792676, [online]. Dostupné z: https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_ENG.pdf

European Union Agency for Fundamental Rights. A long way to go for LGBTI equality. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. ISBN 978-92-9474-997-0. [online]. Dostupné z: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf

FIFA: Regulations on the Status and Transfer of Players, January 2021 Edition. [online]. Dostupné z: <https://digitalhub.fifa.com/m/e7a6c0381ba30235/original/g1ohngu7qdbxyo7kc38e-pdf.pdf>

FIFPRO: WHAT EQUAL PLAYING FIELD? PLAYERS' PERSPECTIVES ON DISCRIMINATION IN FOOTBALL, 2021. [online]. Dostupné z: <https://fifpro.org/media/0vtfafzz/english-what-equal-playing-field-download-version.pdf>

BROWN, G. (ed.), The Universal Declaration of Human Rights in the 21st Century: A Living Document in a Changing World. Cambridge, UK: Open Book Publishers, 2016. [online]. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.11647/OBP.009>, s. 45usTJS22

McCARTER, C., PURDUE UNIVERSITY. Overlooking her shot: Women's sports need an assist as coverage remains the same as 30 years ago. 24. 3. 2021 [online]. Dostupné z: <https://www.purdue.edu/newsroom/releases/2021/Q1/overlooking-her-shot-womens-sports-need-an-assist-as-coverage-remains-the-same-as-30-years-ago.html#:~:text=Their%20study%20found%20that%20in,Women's%20World%20Cup%20is%20removed>

RAWLS, J. – Original Position - [Online]. 2019, 6.4 The Argument for the Difference Principle. [online]. Dostupné z: <https://plato.stanford.edu/entries/original-position/#CirJ>

MINISTERVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. České sociální podnikání. Principy a definice. [online]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/principy-a-definice>

Naplňování práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací: Monitorovací zpráva 2021 [online] Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/Monitorovac%C3%AD%20zpráva%20za%20rok%202021-final.pdf>

OUT & EQUAL Workplace Advocates. Best Practices for Non-binary Incusions in the Workplace [online]. Dostupné z: <https://outandequal.org/wp-content/uploads/2018/11/OE-Non-Binary-Best-Practices.pdf>

CHARVÁT, P., LANG, P., STAVENÍK, A. Spolupráce škol se žáky, kteří žijí ve složitých životních podmínkách, v čase opatření přijatých v souvislosti s šířením Covid-19. 3/2020. [online] Dostupné z: <https://e-pedagogium.upol.cz/pdfs/epd/2020/03/01.pdf>

RADA EU A EVROPSKÁ RADA. Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. 12.9.2022. [online]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/cs/policies/work-life-balance/>

Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015–2019. Výzkum veřejného ochránce práv. 2020 [online]. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/dokument/rozhodovani_ceskych_soudu_o_diskriminacnich_sporech_2015_2019/2020-vyzkum_judikatura-dis.pdf

SPORTBUSINESS MEDIA. Uefa details Euro 2016 viewing figures. 16. 12. 2016 [online]. Dostupné z: <https://media.sportbusiness.com/news/uefa-details-euro-2016-viewing-figures/>

- STATISTA. Direct and indirect revenue from the UEFA Women's EURO in the Netherlands in 2017. 23. 9. 2021 [online]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/724923/revenue-from-the-uefa-women-s-euro-in-the-netherlands-by-type/#:~:text=The%20statistic%20illustrates%20the%20direct,be%20direct%20and%2015%20indirect.>
- Strategický rámec pro rovnost, začlenění a účast Romů v EU. [online] Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/publications/new-eu-roma-strategic-framework-equality-inclusion-and-participation-full-package_en
- Strategie rovnosti, začlenění a participace Romů (Strategie romské integrace) 2021–2030 [online] Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/zalezitosti-romske-komunity/04-Strategie-romske-rovnosti-zacleneni-a-participace-2021---2030---textova-cast-cista_1.pdf
- ŠABATOVÁ, A. Pohlavní identifikace jako diskriminační důvod – Veřejný ochránce práv. 28. března 2018 [online]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/1047-2017-VOP-KS-cj.pdf>
- UEFA. Congress: Record €775.5m for UEFA member associations via HatTrick V. [online]. Dostupné z: <https://www.uefa.com/insideuefa/mediaservices/news/0242-0f8e5ddc5f35-3e31a33b54df-1000/>
- UEFA. Financial report 2015/16. 5. 4. 2017 [online]. Dostupné z: https://editorial.uefa.com/resources/0238-0f842c842efc-3e95e7aaf3d9-1000/2015_16_uefa_financial_report.pdf
- UEFA. UEFA EURO 2016 prize money substantially increased [online]. Dostupné z: <https://www.uefa.com/insideuefa/mediaservices/news/0253-0d809904150b-5c9cc0dda2f1-1000--uefa-euro-2016-prize-money-substantially-increased/>
- UEFA. UEFA Women's EURO 2022 prize money doubled. [online]. Dostupné z: <https://www.uefa.com/womenseuro/news/026d-134f4f7f6ca1-37933252c48a-1000--uefa-women-s-euro-2022-prize-money-doubled/>
- UEFA. Women's EURO 2017: Tournament Review [online] Dostupné z: https://www.uefa.com/MultimediaFiles/Download/TechnicalReport/competitions/WOCO/02/51/72/60/2517260_DOWNLOAD.pdf
- VEČEŘA, M. Rovnost jako právní kategorie. Časopis pro právní vědu a praxi. [Online]. 2008, [online]. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/7101>
- Věková diskriminace v judikatuře Soudního dvora Evropské unie. Veřejný ochránce práv. 2018. [online]. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/uploads-import/projekt_ESF/00_2018_VA/SEMINARE/11_27_Vekova_diskriminace/Vekova_diskriminace_-_judikatura_SDEU.pdf
- WARD, A. (2018). The Impact of the EU Charter of Fundamental Rights on Anti-Discrimination Law: More a Whimper than a Bang? Cambridge Yearbook of European Legal Studies, 20, 32-60. doi:10.1017/cel.2018.11, [online]. Dostupné z: <https://www.cambridge.org/core/journals/cambridge-yearbook-of-european-legal-studies/article/impact-of-the-eu-charter-of-fundamental-rights-on-antidiscrimination-law-more-a-whimper-than-a-bang/2E02D91A17D00A16E3121DCDE0CBFC4A#fn5>
- Wimbledon: History: Highlights from the history of The All England Club and The Championships [online]. Dostupné z: https://www.wimbledon.com/en_GB/atoz/history.html

Zpráva o stavu romské menšiny 2020. [online]. Dostupné z:
<https://www.vlada.cz/assets/ppov/zalezitosti-romske-komunity/aktuality/Zprava-o-stavu-romske-mensiny-2020.pdf>

Zpráva o stavu romské menšiny v České republice za rok 2020 [online]. Dostupné z:
<https://www.vlada.cz/assets/ppov/zalezitosti-romske-komunity/aktuality/Zprava-o-stavu-romske-mensiny-2020.pdf>

Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 14. 1. 2016, sp. zn. 160/2013/DIS, dostupná z
<https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3704>

Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 16. 12. 2014, sp. zn. 231/2012/DIS, dostupná z
<https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1994>

Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 24. července 2019, sp. zn. 302/2019/VOP/LK, dostupná z
<https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/302-2019-VOP-LK.pdf>

Zpráva za rok 2021 o stavu vyřizování stížností podaných proti České republice k mezinárodním orgánům ochrany lidských práv. [online] Dostupné z:
https://justice.cz/documents/12681/722987/Zprava+KVZ+za+rok+2021_web.pdf/2d1ce61a-3e25-415f-907c-7e23489f30ad

3. Seznam použitých právních předpisů

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/18/EU

Směrnice Rady 2000/43/ES

Směrnice Rady 2000/78/ES

Směrnice Rady 2010/18/EU

Směrnice Rady 75/117/EHS

Směrnice Rady 76/207/EHS

Směrnice Rady 97/80/ES

Směrnice Rady 97/81/ES

Směrnice Rady ES 96/34/EC

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

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

Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání

Zákon č. 234/2014 Sb., zákon o státní službě

Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce

Zákon č. 273/2001 Sb., zákon o právech příslušníků národnostních menšin a o změně některých zákonů

Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 48/1997 Sb. o zdravotním pojištění

4. Seznam použité judikatury

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

Rozsudek SDEU ze dne 8. listopadu 1990 ve věci, Dekker (C-177/88)

Rozsudek SDEU ze dne 8. listopadu 1990 ve věci Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund (C-179/88)

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

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

Rozsudek SDEU ze dne 17.  ijna 1995, Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen (C-450/93, Recueil, s. I-3051)

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

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

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

Rozsudek SDEU ze dne 4.  ijna 2001 ve věci Maria Luisa Jiménez Melgar v Ayuntamiento de Los Barrios (C-438/99)

Rozsudek SDEU ze dne 4.  ijna 2001 ve věci Tele Danmark A/S v Handels- og Kontorfunktion erernes Forbund i Danmark (HK) (C-109/00)

Rozsudek SDEU ze dne 7. ledna 2004 ve věci K.B. proti National Health Service Pensions Agency (C-117/01)

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

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

Nález  stavn ho soudu  R ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl.  S 37/04.

Rozsudek SDEU ze dne 11.  ervna 2006, Sonia Chacón Navas proti Eurest Collectividades SA, (C-13/05)

Rozsudek Velkého senátu ESLP ze dne 13. listopadu 2007, D.H. a ostatní proti  esk  republice,  islo st znosti 57325/

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

Rozsudek SDEU ze dne 1. dubna 2008, Tadao Maruko v. Versorgungsanstalt der deutschen B hnen, (C-267/06).

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

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

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

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

Rozsudek SDEU ze dne 10. května 2010, Römer v. Freie und Hansestadt Hamburg, (C-147/08).

Rozsudek SDEU ze dne 8. září 2011 ve spojených věcech Sabine Hennigs proti Eisenbahn-Bundesamt a Land Berlin proti Alexandru Maiovi (C-297/10 a C-298/10)

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

Rozsudek SDEU ze dne 25. dubna 2013, Asociația Accept v. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, (C-81/12)

Rozsudek SDEU ze dne 9. září 2015, Daniel Unland v Land Berlin, (C-20/13).

Rozsudek ESLP ze dne 26. února 2016 ve věci Ebrahimian v Francie (č. 64846/11)

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

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

Rozsudek ESLP ze dne 1. července 2020, Affaire Lachiri v. Belgie (č. 3413/09)

Rozsudek SDEU ze dne 26. ledna 2021, VL v. Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, (C-16/19)

Rozsudek ESLP ze dne 15. ledna ve věci Eweida a ostatní v. Spojené království (č. 48420/10, 59842/10, 51671/10 a 3651/10)

Název disertační práce v českém jazyce, abstrakt v českém jazyce a 3 klíčová slova

Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá zásadou rovného zacházení a zákazem diskriminace v pracovněprávních vztazích, přičemž jejím cílem je shrnutí aktuálních problémů v této oblasti společně s uvedením příkladů z praxe především pak v rámci rozhodnutí SDEU. Autor se zároveň pokouší uvést k těmto problémům návrhy na zlepšení dané situace a také shrnout legislativu, která je zde aplikovatelná.

Úvodní část diplomové práce se zabývá vymezením pojmů souvisejících s danou problematikou a v práci používaných. Jedná se především o pojmy rovnost, diskriminace, obtěžování či mobbing a bossing. Samozřejmou částí práce je rovněž právní úprava, a to včetně práva českého, evropského ale také mezinárodního.

Jádrem práce je rozbor samotných diskriminačních důvodů, kdy hlavní prostor je věnován diskriminaci na základě pohlaví a rasy, etnického původu a národnosti. V rámci diskriminace na základě pohlaví je kromě nerovnosti v odměňování či problematice transgenderu pozornost věnována rovněž sportu, kdy autor zdůrazňuje, že i v případě na první pohled nerovného odměňování může být takové zacházení objektivně spravedlivé. V rámci diskriminačního důvodu na základě rasy, etnického původu a národnosti byla stěžejní část této kapitoly věnována diskriminaci romské menšiny v České republice. Autor se zde zabývá nejen samotnými pracovněprávními poměry, ale rovněž problematikou Romů v oblasti školství a jejich zařazování do zvláštních škol. Jedná se o aktuální problém, který i přes posílený dohled Výboru ministrů Rady Evropy neprojevuje zásadní znaky zlepšení. Rozdíl mezi žáky náležících do majoritní části populace a žáky romskými pak ještě prohloubila koronavirová krize. V případě dosažení alespoň druhého stupně vzdělání pak šance Romů získat zaměstnání stoupá až o 100 %. Přetrvávajícími problémy v souvislosti se zaměstnáním jsou nízké vzdělání, chudoba, či také předsudky společnosti.

Ve stručnější formě je dále pojednáno o diskriminačních důvodech na základě věku, zdravotního postižení, sexuální orientace a víry a náboženství.

Klíčová slova

Diskriminace, rovnost, pracovněprávní vztahy

Název disertační práce v anglickém jazyce, abstrakt v anglickém jazyce a 3 klíčová slova

Equal treatment and non-discrimination in employment relations

Abstract

This diploma thesis deals with the principle of equal treatment and non-discrimination in employment relations, with the aim of summarising current issues in this area together with examples from practice, particularly in the context of CJEU decisions. The author also attempts to provide suggestions on how to improve the situation and to summarise the legislation that is applicable in such cases.

The first part of the diploma thesis deals with the definition of terms related to the issue and used in the thesis. These are mainly the concepts of equality, discrimination, harassment or mobbing and bossing. Of course, the thesis also includes legal regulations, including Czech, European and international law.

The core of the thesis is the analysis of the discriminatory grounds themselves, with the main part devoted to discrimination on the basis of gender and race, ethnic origin and nationality. In the context of gender discrimination, in addition to unequal pay or transgender issues, attention is also paid to sports, where the author emphasises that even in the case of seemingly unequal pay, such treatment can be objectively fair. In the context of discrimination on the grounds of race, ethnic origin and nationality, the central part of this chapter was devoted to discrimination against the Roma minority in the Czech Republic. The author deals here not only with employment relations themselves, but also with the issue of Roma in the field of education and their inclusion in special schools. This is a current problem which, despite the increased monitoring by the Committee of Ministers of the Council of Europe, shows no significant signs of improvement. The gap between pupils belonging to the majority population and Roma pupils has been exacerbated by the coronavirus crisis. If they achieve at least a second level of education, the chances of Roma gaining employment increase by up to 100%. Persistent problems in relation to employment are low education, poverty, and societal prejudices.

Discriminatory reasons based on age, disability, sexual orientation and faith and religion are also discussed in a more concise form.

Key words

Discrimination, equality, employment relations