

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

**Katedra pracovního práva
a práva sociálního zabezpečení**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Diskriminace některých skupin zaměstnanců
v pracovněprávních vztazích**

Vedoucí diplomové práce: Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Diplomant: Kateřina Macháčková

Třešňová 80

793 99 Osoblaha

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

V Praze dne 15.6.2009

Kateřina Macháčková

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé diplomové práce, paní Doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., za její vstřícný přístup a užitečné rady a připomínky, které mi laskavě poskytovala po celou dobu zpracování diplomové práce.

Čestné prohlášení	1
Poděkování	2
Úvod	5
1. Vymezení základních pojmů	8
1.1 Pojem diskriminace	8
1.2 Formy a druhy diskriminace	9
1.3 Diskriminace na základě pohlaví	12
1.4 Diskriminace na základě věku	13
2. Diskriminace na základě pohlaví	14
2.1 Pohlaví a gender	14
2.2 Diskriminace v odměňování	17
2.2.1 Prameny právní úpravy	18
2.2.1.1 Mezinárodní smlouvy	18
2.2.1.2 Evropské právo	18
2.2.1.3 Česká právní úprava	21
2.2.2 Odměna	22
2.2.2.1 Mzda	22
2.2.2.2 Plat	23
2.2.2.3 Odměna	24
2.2.3 Stejná práce a práce stejné hodnoty	26
2.2.4 Nepřímá diskriminace	28
2.2.5 Ochrana zaměstnance v případech diskriminace v odměňování	32
2.2.5.1 Veřejnoprávní ochrana	33
2.2.5.2 Soukromoprávní ochrana před podáním žaloby	34
2.2.5.3 Institut přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele	35
2.2.5.4 Nároky plynoucí z porušení zákazu diskriminace	38
2.2.6 Shrnutí	40
2.3 Sexuální obtěžování a obtěžování z důvodu pohlaví	41
2.3.1 Právní úprava v evropském a českém právu	41
2.3.2 Formy sexuálního obtěžování a obtěžování z důvodu pohlaví	43
2.3.3 Prostředky právní ochrany	44
2.3.4 Souhrn	45
3. Diskriminace na základě věku	46

3.1 Sociální role věku	46
3.2 Ageismus	49
3.2.1 Zdroje a typy ageismu	49
3.2.2 Právní úprava ageismu v pracovněprávních vztazích	52
3.2.2.1 Evropské právo	52
3.2.2.2 České právo	54
3.3 Zaměstnávání seniorů	56
3.3.1 Postavení seniorů na trhu práce	57
3.3.2 Odměňování seniorů	58
3.4 Shrnutí	59
Závěr	61
English summary	64
Seznam použité literatury	66

Úvod

Během svého vývoje plnilo pracovní právo několik naprosto odlišných funkcí. Zpočátku působilo jako ovládací nástroj zaměstnavatelů vůči zaměstnancům, s postupem času se však charakter pracovního práva změnil na převážně ochranný, a to ve vztahu slabší strany vůči straně silnější – tedy zaměstnance vůči zaměstnavateli. Tato ochranná funkce začala vystupovat do popředí spolu s výrazným hospodářským rozvojem v období průmyslové revoluce a postupně získávala na své důležitosti až do podoby, kterou má dnes. V současném zákoníku práce je ochrana poskytována prostřednictvím kogentních ustanovení, a to v oblastech, na kterých má zákonodárce veřejný zájem. Jedná se především o skupiny lidí, kterým tato ochrana náleží pro jejich specifické znevýhodnění, které by je jinak v pracovněprávních vztazích větší či menší mírou diskvalifikovalo.

S ochranou funkcí pracovního práva velmi úzce souvisí otázka diskriminace v pracovněprávních vztazích. Právě proti diskriminaci by měla vystupovat jednotlivá ustanovení pracovního zákoníku především, přesto se zmínka o ní v tomto zákoně objevuje velmi sporadicky. Důvodem je především to, že zákonodárce při přijímání nového zákoníku práce, přijatého pod č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, počítal s přijetím řady dalších navazujících zákonů, jež se měly blíže věnovat jednotlivým problematikám. Pro oblast diskriminace byl tímto zákonem tzv. antidiskriminační zákon. Ten byl rozpracován dvakrát, jednou v roce 2005 a podruhé v roce 2007, ale vždy skončil pouze ve formě vládního návrhu. Přestože tedy nebyl prozatím přijat a v nynější politické situaci ani není zřejmé, zda bude vůbec projednán v podobě navržené v roce 2007, tato práce s ním částečně pracuje. Důvodem je především to, že představuje implementaci několika evropských směrnic v diskriminační oblasti do našeho právního řádu, která zde prozatím chybí. Z pohledu této diplomové práce je třeba vyzdvihnout hlavně definice jednotlivých základních pojmů, které s diskriminační tematikou souvisí (přestože ta je uvedena i v zákoně o zaměstnanosti), a dále vymezení přípustných forem rozdílného zacházení. Poměrně problematickou oblastí jsou prostředky právní ochrany před diskriminací, které sice v návrhu antidiskriminačního zákona nechybí, ale částečně přejímají úpravu ochrany osobnosti v občanském zákoníku, což v některých případech diskriminace může činit problémy; konkrétními případy se tato diplomová práce zabývá dále.

Slovo diskriminace se stalo v moderní společnosti hojně užívaným termínem. Ne každý si ovšem uvědomuje, že původní význam tohoto slova zdaleka není negativní, negativní zabarvení mu bylo přisouzeno až v dnešní době. Přestože řada lidí může mít dojem, že se jedná o problematiku, o které bylo již mnoho řečeno a mnoho napsáno, a není tudíž potřeba dále se této oblasti věnovat, z jednotlivých statistických údajů vyplývá, že v pracovněprávních vztazích (a samozřejmě nejen v nich) se vyskytuje poměrně často a stále činí problémy. Pokud se budeme zaměřovat pouze na pracovněprávní vztahy, je zde několik oblastí, které množstvím výskytu diskriminace převyšují oblasti jiné. V této diplomové práci jsem se rozhodla zaměřit se pouze na dvě velké oblasti, a to na diskriminaci na základě pohlaví s důrazem na diskriminaci v odměňování a na sexuální obtěžování a diskriminaci na základě věku. Důvod pro zvolení diskriminace na základě pohlaví byl především ten, že, ač se jedná o institut mnohokrát upravený v různých právních dokumentech, četnost jeho výskytu je až alarmující a samozřejmě mě, jako ženy, se také nejvíce dotýká. Naproti tomu důvodem pro zvolení diskriminace na základě věku byla především nedostatečnost právní úpravy, a zároveň jeho stále větší aktuálnost s hledem na demografický vývoj naší společnosti.

S ohledem na výše zmíněné je tato diplomová práce rozdělena na tři hlavní části. První z nich se zabývá vymezením základních pojmů dále užívaných v celé práci, zařazením jednotlivých chráněných důvodů pro diskriminaci do historického kontextu a obecným výkladem o základním dělení diskriminace jako takové. Ve druhé části jsem se konkrétněji zaměřila na oblast diskriminace na základě pohlaví. Obsahuje krátký sociologický pohled na danou problematiku, který je následován analýzou diskriminace v odměňování, jejím právním zakotvením a bližším vymezením pojmů stěžejních pro tuto oblast, kterými jsou především pojmy odměny, stejné práce a práce stejné hodnoty. Dále je zde nastíněno několik právních možností ochrany před diskriminací v této oblasti. Druhá část je zakončena pojednáním o sexuálním obtěžování a obtěžování na základě pohlaví, jejich zvláštností co se forem a způsobů projevu týká, ale i možným naplněním skutkové podstaty trestných činů u některých těžších forem tohoto druhu diskriminace. Třetí část se zabývá diskriminací na základě věku, především úlohou věku v lidském životě, vývojem této diskriminace v souvislosti s průběhem lidského života a poměrně problematickou právní úpravou této oblasti. Celá práce je koncipována především s důrazem na českou a evropskou právní úpravu se zvláštním zaměřením na judikaturu Evropského soudního dvora. Důvodem je členství České republiky v Evropské unii a z toho plynoucí povinnosti, a také bohatá judikatura Evropského soudního dvora v oblasti diskriminace.

Cílem této diplomové práce je rozebrat situaci na českém trhu práce z pohledu diskriminačního prostředí, přiblížit právní úpravu diskriminace v českém i evropském právu a objevit její silné i slabší stránky. Zároveň je tato práce zaměřená na otázku ochrany před možnými projevy diskriminace, protože tím, že se na veřejnosti příliš o diskriminaci v pracovněprávních vztazích nemluví, chybí často postiženým obětem informace o možných postupech při řešení jejich problému. V neposlední řadě se tato práce pokouší zhodnotit stav české společnosti v jejích postojích k diskriminaci vůbec, především úlohu různých stereotypů uplatňovaných na některé skupiny zaměstnanců zaměstnavateli a postoj samotných diskriminovaných k těmto zažitým názorům.

1. Vymezení základních pojmů

1.1 Pojem diskriminace

Původní význam slova „diskriminace“ vychází z latinského slovesa „discriminare“, které znamená rozlišovat nebo také hledat relevantní rozdíly. Postupem času však toto slovo získalo jak v právní mluvě, tak v jazyce obecném, negativní význam. Hovoříme – li tedy o diskriminaci, nejedná se o jakékoliv rozlišování, ale o rozlišování, které zatěžuje určitou skupinu osob více než osoby ostatní. Kritéria pro posouzení určitého chování jako chování diskriminačního jsou ovšem velmi složitá. Částečnou pomoc při překlenutí této složitosti představuje formulace zakázaných kritérií pro rozlišování, které jsou obvykle formulovány ústavně, a to většinou jen demonstrativně.¹ Ne všechny ústavní listiny však tento výčet obsahují. Mnohdy v nich můžeme najít jen obecný zákaz diskriminace, přičemž určení kvalifikovaných zakázaných kritérií rozlišování je ponecháno zcela na ústavní judikatuře.²

Mezi nejstarší normativně zakázaná kritéria patří kritérium pohlaví, rasy (někdy označovaného jako kritérium etnického původu) a náboženství³, ke kterým se postupně přidala kritéria jazyka, národnosti (či příslušnosti k národnostní menšině), politického a jiného smýšlení, sociálního původu a rodu. Spolu dnes tvoří jeden ze základních pilířů antidiskriminačních legislativ. Nejmladší jsou potom kritéria zdravotního stavu (či zdravotního postižení), sexuální orientace a věku.⁴

Všechna tato zakázaná kritéria se nesmí uplatňovat zejména ve vztazích pracovněprávních, včetně přístupu k zaměstnání a vzdělávání, a dále v přístupu ke službám a zboží, k sociální ochraně a sociálním výhodám. Z tohoto obecně přijímaného pravidla existují dvě základní výjimky. Jsou jimi jednak tzv. pozitivní opatření a dále výjimky z obecného zákazu diskriminace. Pozitivním opatřením se rozumí úmyslné zvýhodnění určité skupiny obyvatel, které není poskytováno ostatním. Toto zvýhodnění může mít různou podobu – od transferu určitého statku až po prominutí obecné povinnosti. Účelem pozitivních opatření je zvýšit účast některých znevýhodněných nebo nedostatečně zastoupených skupin na

¹ Viz čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod či čl. 14 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.

² Viz 14. dodatek Ústavy Spojených států amerických.

³ Objevují se již ve Všeobecné deklaraci lidských práv schválené dne 10.12.1948 Valným shromážděním OSN.

⁴ Bobek, M. Rovnost a diskriminace, CH Beck, 2007, str. 74

společenské, politické nebo ekonomické činnosti. Výjimky z obecného zákazu diskriminace představují případy, kdy je odlišné zacházení s některými skupinami obyvatel odůvodněno z hlediska zákonodárce objektivním legitimním účelem. V českém právním řádu můžeme takovou výjimku najít v zákoníku práce⁵, který v § 16 odst. 3 stanoví, že za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy věci vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.⁶

1.2 Formy a druhy diskriminace

Český zákoník práce v současné době neobsahuje ani vymezení pojmu diskriminace ani jejích jednotlivých forem a druhů. Ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce (dále jen ZPr) pouze odkazuje na antidiskriminační zákon, který ovšem do dnešního dne nebyl přijat. Určitou pomoc představuje vymezení těchto pojmů v zákoně o zaměstnanosti⁷, další možností je použití jednotlivých definic z tzv. antidiskriminačních směrnic⁸, které jsou pro Českou republiku, jakož to členský stát Evropské unie, závazné pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo. Na jejich základě lze odlišit jednak formy a jednak druhy diskriminace.

Formami diskriminace se rozumí jednotlivé případy, kterých se konkrétně diskriminace dotkne. Na základě tohoto kritéria lze odlišit šest základních forem diskriminace. Jednou z nich je diskriminace v přístupu v zaměstnání a k samostatně výdělečné činnosti včetně kritérií výběru a podmínek nábora, jež se nejvíce projevuje v zákazu diskriminační inzerce. Dále to je diskriminace týkající se postupu v zaměstnání, nerovné zacházení v přístupu a účasti na odborném vzdělávání, poradenství a rekvalifikaci a zákaz diskriminace v pracovních podmínkách včetně podmínek propuštění. Velmi významnou formou diskriminace je zákaz diskriminace v odměňování, neboť je stanoven přímo v čl. 141 SES. Posledním případem je diskriminace v přístupu a členství v profesních organizacích.⁹

⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

⁶ Obdobné ustanovení lze najít v § 4 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁸ Těmi jsou zejména směrnice Rady 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy, směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, ve znění novely 2002/73/ES, směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

⁹ Bobek, M. Rovnost a diskriminace, CH Beck, 2007, str. 145-147

Druhy diskriminace se nazývají způsoby, kterými se může diskriminace projevovat. Základním způsobem dělení druhů diskriminace je dělení na základě toho, v jaké rovině k diskriminaci dochází. Buď se tak děje v rovině obecné, kdy diskriminuje již zákonná úprava (pak mluvíme o diskriminaci přímé) nebo v rovině aplikační, kdy samotný zákon diskriminační není, tou je až jeho aplikace orgány veřejné moci (potom se jedná o diskriminaci nepřímou). Diskriminaci přímou tedy rozumíme takovou regulaci, kdy je s určitou osobou nebo skupinou osob zacházeno ve srovnatelné situaci méně příznivě než s osobami jinými, pokud se tak děje z důvodů právně neospravedlnitelných (buď na základě nepřijatelného kritéria nebo bez možného rozumného zdůvodnění takové regulace).¹⁰ Naproti tomu nepřímou diskriminací se dle návrhu antidiskriminačního zákona rozumí jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je ze zakázaného důvodu (rasa, etnický původ, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženství či víra) osoba znevýhodněna proti ostatním.¹¹

Všechny směrnice, které lze považovat za tzv. antidiskriminační, považují za druh diskriminace i tzv. obtěžování, sexuální obtěžování a navádění k diskriminaci. Na základě směrnic EU se za obtěžování má takové nežádoucí chování, které souvisí s některým z diskriminačních důvodů a má za účel nebo následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zstrašujícího, nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí. Vedle toho sexuální obtěžování je obtěžování sexuální povahy, tj. nežádoucí chování sexuální povahy vyjádřené verbálně, neverbálně nebo fyzickou formou, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zstrašujícího, nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí.¹²

Od sexuálního obtěžování je třeba odlišit obtěžování z důvodu pohlaví. Toto obtěžování nemá sexuální podtext, jeho důvodem je pohlaví oběti. Aby bylo možné nějaké obtěžování označit za obtěžování z důvodu pohlaví, musí kumulativně splňovat tři znaky. Musí se jednat o jednání, jehož důvodem je pohlaví, jeho vnímání obtěžovaným zaměstnancem jako obtěžování (tj. subjektivní podmínka) a musí dojít ke snížení důstojnosti či k vytváření „nepřátelského prostředí“. Souběh obtěžování na základě pohlaví a sexuálního obtěžování není vyloučen.

¹⁰ Bobek, M. Rovnost a diskriminace, CH Beck, 2007, str. 43

¹¹ Vládní návrh zákona o ochraně před diskriminací, dostupný na www.psp.cz.

¹² Bobek, M. Rovnost a diskriminace, CH Beck, 2007, str. 149

Za některých okolností může být za typ obtěžování považován i tzv. mobbing (z anglického slovesa to mob, tj. napadnout). Tímto pojmem je označováno déletrvající psychické pronásledování či šikanování zaměstnance, které ho má zpravidla donutit k tomu, aby sám požádal o změnu pracovního místa v rámci zaměstnavatele či ukončil pracovní poměr úplně. Ne každý mobbing však lze označit jako obtěžování. Obtěžováním je pouze takový mobbing, jehož důvodem je pohlaví, sexuální orientace, rasový nebo etnický původ, zdravotní postižení, věk, náboženství či víra.¹³

Posledním druhem diskriminace dle evropských směrnic je tedy navádění k diskriminaci, u kterého je třeba odlišit typ horizontální a vertikální. Horizontální charakter má navádění tehdy, pokud k němu dochází mezi stejně postavenými subjekty, tzn. pokud jedna osoba podněcuje, přesvědčuje či utvrzuje osobu druhou, aby tato diskriminovala osobu třetí. Oproti tomu vertikální charakter má tehdy, pokud k němu dochází mezi subjektem nadřízeným a podřízeným, kde je toto podřízené postavení využito k diskriminaci třetí osoby (jedná se o tzv. pokyn k diskriminaci).¹⁴

ZPr k těmto kategoriím přidává ještě kategorii poslední, a to pronásledování. Její definování však přenechává antidiskriminačnímu zákonu, který stále nenabyl své platnosti. Dle vládního návrhu tohoto zákona se pronásledováním rozumí nepříznivé zacházení s osobou, k němuž došlo proto, že uplatnila svá práva podle tohoto zákona. Příkladem takového chování může být tzv. viktimizace (odvozená z anglického slova victim, tj. oběť). Tohoto jednání se dopouští zaměstnavatel nebo nadřízení zaměstnanci, kteří jakýmkoli způsobem trestají nebo znevýhodňují zaměstnance za to, že se legálním způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů, např. formou žaloby u soudu. Formy takového „potrestání“ zaměstnance mohou být různé, od nepovolení čerpání dovolené v naplánovaném termínu až po snížení pohyblivé složky mzdy.

¹³ Srov. článek JUDr. Jaroslava Jakubka, Osobní a osobnostní práva zaměstnanců a jejich ochrana, Právo a zaměstnání 12/2005.

¹⁴ Bobek, M. Rovnost a diskriminace, CH Beck, 2007, str. 149

1.3 Diskriminace na základě pohlaví

Kritérium pohlaví je jedním z nejstarších normativně zakázaných důvodů pro rozlišování v pracovněprávních vztazích. Přestože ve společnosti panuje ustálený názor, že diskriminace na základě pohlaví se dnes již nevyskytuje a není tudíž účelné se jí zabývat, opak je pravdou. Statistické údaje, které jsou každoročně zveřejňovány, dokazují, že největší problém se objevuje v oblasti odměňování, kdy ženy v současnosti vydělávají zhruba o čtvrtinu méně než muži.¹⁵ Výrazná je také segregace v jednotlivých oblastech zaměstnávání. Ženy tvoří téměř 100% pracovníků v povoláních souvisejících s výchovou dětí, ve zdravotnických profesích střední úrovně a kancelářských pracích. Oproti tomu jsou téměř bez zastoupení mezi obsluhou a řízením technických zařízení a strojů.¹⁶ Vzhledem k výše zmíněnému a vzhledem k celkovému zaměření mé diplomové práce, je třeba si vymezit několik základních pojmů také v této oblasti diskriminace s důrazem na diskriminaci v odměňování.

Jak již bylo výše zmíněno, český zákoník práce v současné době diskriminaci jako takovou nedefinuje, tudíž i definici pojmu diskriminace na základě pohlaví bychom hledali marně. Z evropských směrnic a judikatury však lze vyvodit, že diskriminace na základě pohlaví má tři základní určující znaky. Prvním znakem je určité jednání, druhým pak to, že toto jednání znevýhodňuje nebo zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému a konečně třetím je, že tak činí v souvislosti s pohlavím osoby. Stejně jako u diskriminace obecné, i v tomto případě odlišujeme diskriminaci přímou a nepřímou. Diskriminací přímou se tak rozumí, „pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci“. Diskriminaci nepřímou pak lze vymezit tak, že „pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné“.¹⁷

¹⁵ Český statistický úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Ženy a muži v datech, ČSÚ a MPSV ČR, 2005, str. 58.

¹⁶ Český statistický úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Ženy a muži v datech, ČSÚ a MPSV ČR, 2005, str. 56.

¹⁷ Obě definice jsou obsaženy v směrnici Rady 2002/73/ES.

1.4 Diskriminace na základě věku

Oproti pohlaví byl věk do kategorie kvalifikovaných zakázaných kritérií rozlišování zařazen mnohem později, patří k nemladším kritériím spolu se zdravotním postižením a sexuální orientací. Diskriminaci na základě věku lze pozorovat ve dvou odlišných případech. Jednak u mladých lidí, končících své vzdělání a hledajících první zaměstnání a jednak u starších lidí, kteří ještě nedosahují důchodového věku, přesto jim však není umožněno vykonávat kvalifikovanou práci nebo jsou nahrazováni mladšími zaměstnanci, a najít si nové zaměstnání pro ně bývá nemožné. Protože je obzvlášť tato skupina lidí dnes čím dál palčivějším problémem, neboť v důsledku demografického vývoje dochází k neustálému stárnutí celé populace, budu se dále ve své práci zaměřovat pouze na tuto oblast diskriminace na základě věku. Je tedy na místě definovat pojem ageismus.

Pojem ageismus je pojmem sociologickým, přesto se stále více uplatňuje i v jazyce právním, protože diskriminace na trhu práce u seniorů¹⁸ se vyskytuje čím dál častěji. Poprvé tento termín použil americký psychiatr, pozdější ředitel amerického Národního institutu pro stárnutí, Robert N. Butler v roce 1968. Ten chápe ageismus jako „proces systematického stereotypizování a diskriminace lidí pro jejich stáří, podobně jako se rasismus a sexismus vztahují k barvě pleti a pohlaví“¹⁹. První česká sociologická definice tohoto pojmu zní: „Ageismus je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu. Projevuje se skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité generaci.“²⁰ Ageismus je často zaměňován s pojmy diskriminace na základě věku nebo věková diskriminace, problémem je ale specifikace ageismu pouze na lidi vyššího věku, zatímco zbylé pojmy v sobě zahrnují i diskriminaci lidí mladých.

¹⁸ Za seniora lze podle naučného slovníku pokládat člověka, který dosáhl určitého věku. Srov. Velký slovník naučný, Diderot, Praha 1999. Pro účely tohoto textu se jím rozumí osoba starší 50 let.

¹⁹ Vidovičová, L., Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti, Masarykova univerzita, Brno 2008, str. 111

²⁰ Vidovičová, L., Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh. Praha, Brno: VÚPSV 2005, str. 5

2. Diskriminace na základě pohlaví

Rovné postavení žen a mužů je zakotveno v našem právním řádu již dlouhou dobu, mohlo by se tedy zdát, že je rovnost obou pohlaví natolik zaručena, že již není potřeba dále se jí zabývat. Pravdou ale je, že právní postavení žen se neustále mění, vyvíjí a přes veškerou snahu se v některých oblastech diskriminace žen stále objevuje. Nejzřetelněji je možno nerovnost spatřovat v oblasti odměňování žen, v omezování žen v přístupu k práci i jinde. Důvody pro tuto nerovnost jsou různé, ať už tradiční pohled na ženu především jako na matku nebo umělé rozlišování povolání „pro ženy“ a povolání „pro muže“. Mluvíme zde o stereotypech, které jsou v naší společnosti dostatečně zakořeněny a vedou tedy k odlišnému pohledu na ženy a muže.

2.1 Pohlaví a gender

Z hlediska sociologických teorií je třeba odlišovat dva pojmy – pohlaví a gender. Pohlavím jsou biologické vlastnosti, které jsou u žen jiné než u mužů. Genderem pak rozumíme: „sociálně utvářený soubor vlastností, chování, zájmů, vzhledu atd., který je v určité společnosti spojován s obrazem ženy nebo muže [...] Ideální ženské a mužské charakteristiky tedy nevyplývají z biologické přirozenosti žen a mužů, nýbrž jsou vytvářeny společností a reprodukovány prostřednictvím socializace [...] Gender má ve většině společností úlohu organizačního principu. To znamená, že sociální realita je strukturována podle dělení osob, činností, prostorů atd. na ženské a mužské. Toto genderové dělení sice usnadňuje organizaci společenského života, omezuje však zároveň způsob a hranice individuálního uplatnění jednotlivých lidí.“²¹ Je důležité vědět, že jak o pohlaví, tak o genderu platí ve společnosti určité stereotypy. Řada zaměstnavatelů (či jiných subjektů právních vztahů) pak nezjišťuje individuální vlastnosti jednotlivce, ale uplatňuje v posuzování právě tyto stereotypy. Tím může dojít k diskriminačnímu jednání v případě, že tyto vžité představy jsou důvodem pro znevýhodňování žen oproti mužům.

²¹ Bobek, M. Rovnost a diskriminace, CH Beck, 2007, str. 231

Existují ovšem určité výjimky, kdy na základě biologické odlišnosti žen a mužů lze porušit zásadu rovného zacházení. Touto výjimkou je ustanovení článku 2 odstavce šestého směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS. Toto ustanovení říká, že „členské státy mohou stanovit, pokud jde o přístup k zaměstnání včetně vzdělávání k němu vedoucímu, že rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s pohlavím nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy této profesní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je – li cíl legitimní a požadavek přiměřený.“²² Tato výjimka byla vtělena do našeho právního řádu ustanovením § 16 odst. 3 ZPr, který stanoví, že „za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovní činnosti vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek legitimní.“

Další výjimkou je omezení těhotných žen při výkonu některých povolání. Ta vyplývá z tzv. ochrany žen, která je stanovena čl. 2 odst. 7 výše zmíněné směrnice. Tato ochrana je ženám poskytována zejména pokud jde o těhotenství a mateřství. Náš zákoník práce tuto ochranu zapracoval do ustanovení § 238 odst. 2, který říká, že „zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství; vyhláškou Ministerstva zdravotnictví jsou stanovena práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním – matkám do konce devátého měsíce po porodu“. Poslední, třetí, výjimkou je možnost přijetí tzv. pozitivních opatření jednotlivými členskými státy za účelem zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami, především tak, aby přispívalo k usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnání nevýhod v profesní kariéře.²³ Tato výjimka je stanovena Směrnicí 2002/73/ES čl. 2 odst. 8.

K jednotlivým výjimkám se vztahuje řada rozhodnutí Evropského soudního dvora. Jedním z nejdůležitějších je rozsudek Johnston²⁴, který řeší hned dvě výjimky najednou. Vzhledem k vysokému počtu úmrtí v řadách policistů v Severním Irsku bylo vydáno rozhodnutí o ozbrojení jednotlivých policistů v záloze. Na základě rozhodnutí policejního ředitele však ženy ozbrojeny nebyly a nebyly ani přiřazovány do všeobecného výkonu

²² Celý text směrnice je dostupný na internetové stránce <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:32002L0073:CS:PDF>, stránka navštívena dne 18.5.2009.

²³ Jedná se o požadavek článku 141 odst. 4 SES

²⁴ Věc 222/84 Marguerite Johnston v Chief Constable of the Rooyal Ulster Constabulary (1986) ECR 1651.

policejní služby, která vyžaduje manipulaci se zbraněmi. Paní Johnston byla příslušnicí záložních složek policie po dobu 6 let. Poté jí policejní ředitel odmítl prodloužit pracovní smlouvu z důvodu nemožnosti jejího nasazení do všeobecné policejní služby. Paní Johnston podala žalobu k soudu a ten se obrátil na ESD s několika předběžnými otázkami. Pro nás jsou důležité otázky dvě. Jednak, zda se lze u příslušníka policie při nutnosti manipulace se zbraněmi odvolávat na výjimku z rovnosti v zacházení uvedenou v čl. 2 odst. 2 směrnice Rady 76/207/EHS (dnes ve znění čl. 2 odst. 6 směrnice 2002/73/ES) a jednak, zda lze rozhodnutí policejního ředitele považovat za výjimku ve smyslu ustanovení týkajícího se ochrany žen podle čl. 2 odst. 3 směrnice Rady 76/207/EHS (dnes ve znění čl. 2 odst. 7 směrnice 2002/73/ES). Na první otázku odpověděl ESD tak, že čl. 2 odst. 2 je potřeba vykládat restriktivně. V tomto případě ovšem nelze vyloučit, že nošení zbraně policistkami může vytvářet další rizika, že tyto ženy přijdou o život, což je v rozporu s požadavkem veřejné bezpečnosti. Rozhodující v této věci tedy není „povaha profesní činnosti“, která by předpokládala výkon tohoto zaměstnání pouze muži, ale jsou to „podmínky jejího výkonu“, které umožňují členskému státu omezit výkon těchto činností a odbornou přípravu pouze na muže. O otázce druhé pak ESD rozhodl tak, že z použití výrazu „těhotenství a mateřství“ v čl. 2 odst. 3 je zřejmé, že směrnice má chránit především biologické funkce ženy a také zvláštní vztah mezi matkou a dítětem. Toto ustanovení tedy není možné vykládat tak, že lze ženy vyloučit z výkonu určitého druhu povolání na základě veřejného mínění, že by ženám měla být poskytována větší ochrana než mužům, a to před riziky, kterým se vystavují ve stejné míře. Tuto výjimkou tedy na uvedený případ vztáhnout nelze.²⁵

Zvláštností tohoto rozsudku je především to, že jednotlivá vysvětlení pro použití výjimky podle čl. 2 odst. 2 a nepoužití výjimky podle čl. 2 odst. 3 si částečně odporují. V prvním případě soud řádně nevysvětlil, z čeho plyne větší nebezpečí zabití pro ženy v rámci výkonu všeobecné policejní služby v Severním Irsku než pro muže. Podle mého názoru je toto nebezpečí jak pro ženy, tak pro muže fakticky stejné. Jedná se částečně o určitý druh stereotypní představy, že ženy, ač po absolvování příslušného výcviku, jsou méně schopné při zacházení se zbraní než muži, a jsou tedy snadnějším cílem. V případě druhé výjimky naopak soud rozhodl, že ji nelze využívat k ospravedlnění diskriminujícího zacházení se ženami, jestliže za dané situace jsou muži i ženy vystaveni stejnému riziku a nebezpečí.

²⁵ Srov. MPSV, Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen, Praha 2005, str. 55 a násl.

K výše zmíněným výjimkám z principu rovného zacházení je třeba zmínit, že v oblasti diskriminace v odměňování je není možno použít. Směrnice 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkající se provedení zásady rovné odměny za práci pro muže a ženy (blíže o ní v kapitole 2.2.1.2) ani článek 141 SES s výjimkou odst. 4, ve kterém jsou upravena pozitivní opatření, výslovnou výjimku z principu rovného odměňování neumožňují.

Vliv stereotypů na postavení ženy je velký. Je jedno, zda se jedná o stereotypy vycházející z biologického pohlaví či genderu, v právní praxi je však potřeba vyvarovat se obou typů. Stejně nebezpečné je vztahování existujících skupinových charakteristik na jednotlivce. Zvláště důležité to je v situacích, kdy právo předpokládá či umožňuje rozdílné zacházení s muži a ženami, protože zde nejvíce hrozí, že se při užití předsudku či generalizace stane z ochrany diskriminace.

2.2 Diskriminace v odměňování

To, že rovnost v odměňování žen a mužů není plně dosažena, je obecně známý fakt. Vyplývá to zejména ze statistik zveřejněných Českým statistickým úřadem. Mediánová mzda žen je o 3700 Kč menší než mediánová mzda mužů, a to i tehdy, pokud dosahují stejného vzdělání.²⁶ Nejnižší je rozdíl ve mzdě žen a mužů do 29 let. Zlom nastává mezi 30. a 39. rokem, kdy výše mzdy ženy dosahuje pouze 74,4% mzdy muže. Ke sblížení pak dochází až mezi 50. a 59. rokem, kdy ženy dosahují 84,2% mezd mužů.²⁷ Nejčastěji zmiňovanými důvody pro tuto nerovnost jsou jednak produktivní charakteristiky mužů a žen (např. ochota jezdit na služební cesty či pracovat přes čas) a segregace trhu práce. Tu lze rozdělit na horizontální a vertikální. K horizontální segregaci dochází v situaci, kdy v některých oborech jsou ženy zastoupeny téměř 100% a v některých nemají zastoupení prakticky žádné. Oproti tomu vertikální segregace trhu je rozvrstvení žen a mužů na různých pozicích v zaměstnání, kdy muži častěji obsazují vyšší posty, které jsou také lépe placeny. Existuje ovšem řada případů, které těmito důvody vysvětlit nelze a je více než pravděpodobné, že se jedná o případy, kde dochází k diskriminaci v odměňování.²⁸

²⁶ Český statistický úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Ženy a muži v datech, ČSÚ a MPSV ČR, 2005, str. 58

²⁷ Český statistický úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Ženy a muži v datech, ČSÚ a MPSV ČR, 2005, str. 60.

²⁸ Srov. Havelková, B., Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium Praha 2007, str. 21 a násl.

2.2.1 Prameny právní úpravy

2.2.1.1 Mezinárodní smlouvy

Mezinárodní smlouvy, výrazně ovlivňují svým obsahem i obsah norem vnitrostátního práva. Dle čl. 10 Ústavy České republiky je vyhlášena mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána, součástí právního řádu. V případě, že takováto smlouva stanoví něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva. Proto je třeba zmínit několik mezinárodních smluv, které jsou pro rovné odměňování mužů a žen důležité. V oblasti rovného odměňování mužů a žen hrají největší roli úmluvy, které byly přijaty v rámci OSN, dále v rámci Rady Evropy a Mezinárodní organizace práce (ILO).

Princip stejné odměny za stejnou práci a právo na spravedlivou odměnu byl obsažen již ve Všeobecné deklaraci lidských práv z roku 1948. Ač tato úmluva není právně závazná, má značnou morální sílu a řada států se jí inspirovala ve svých právních řádech. V rámci OSN byl vydán také Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který už přímo zakotvoval princip rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci, který vstoupil pro ČSSR v účinnost v roce 1976. Stejný princip zakotvovala i Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100/1951.²⁹ Právo na stejnou odměnu, včetně výhod, a na stejné zacházení pokud jde o práci stejné hodnoty, jakož i rovnoprávnost při hodnocení kvality práce obsahuje Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen vydaná taktéž v rámci OSN v roce 1979. Z úmluv uzavřených v rámci Rady Evropy, která se zabývá rovným odměňováním mužů a žen, je třeba zmínit především Evropskou sociální chartu.

2.2.1.2 Evropské právo

Princip rovného odměňování žen a mužů je uveden již v Římské smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1957. Její článek 141 odst. 1 (dříve článek 119) stanoví, že „každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci“, přičemž jeho odstavec druhý vymezuje, co se rozumí pod pojmem odměna a rovnost odměňování žen a mužů.

²⁹ Ta vstoupila v účinnost pro ČSSR v roce 1958.

Podle rozsudku Evropského soudního dvora ve věci Defrenne v. Sabena z roku 1976³⁰ plní tento článek dva cíle. Jedním je cíl hospodářský a druhým cíl společenský, čímž potvrdil, že princip rovného odměňování patří mezi základní zásady Společenství³¹. Zároveň je v tomto rozsudku přiznán článku 141 přímý účinek, tzn. že národní orgány musí tento článek aplikovat i v případě, kdy není proveden národním právním řádem. Navíc mu byl přiznán i přímý účinek horizontální, což znamená, že se tohoto článku mohou dovolávat i soukromoprávní osoby v řízení před národním soudem. Pokud vezmeme v úvahu ještě princip aplikační přednosti komunitárního práva, staly se všechny národní právní předpisy odporující principu rovného odměňování tímto rozhodnutím neúčinnými.³²

Rovné odměňování není upraveno pouze právem primárním, ale i právem sekundárním. Důležitá je především Směrnice Rady 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkající se provedení zásady rovné odměny za práci pro muže a ženy. Vztah této směrnice a článku 141 byl specifikován v rozsudku Evropského soudního dvora ve věci 96/80 Jenkins v. Kingsgate tak, že „směrnice slouží k podpoře principu rovného odměňování stanoveného v článku 141 Smlouvy a nemění žádným způsobem obsah ani rozsah tohoto principu“³³. Směrnice tedy upřesňuje povinnosti vyplývající pro jednotlivé členské státy z článku 141. Zejména se jedná o povinnost zakotvení zásady rovného odměňování pro muže a ženy (čl. 1 Směrnice), dále o povinnost zavedení nezbytných opatření k domáhání se ochrany v případě porušení zásady rovného odměňování (čl. 2 Směrnice), povinnost odstranit diskriminaci z právních i správních předpisů, které této zásadě odporují (čl. 3 Směrnice), povinnost zajistit, aby jednotlivé kolektivní, smlouvy, mzdové tarify, dohody o mzdě nebo individuální pracovní smlouvy, které jsou uzavřeny v rozporu s touto zásadou, byly neplatné (čl. 4 Směrnice), povinnost zavést opatření k ochraně proti propouštění jako reakci zaměstnavatele na stížnost o porušování této zásady (čl. 5 Směrnice) a povinnost zajistit, aby byli pracovníci o jednotlivých opatřeních provedených na základě této Směrnice vhodným způsobem informováni (čl. 7 Směrnice).³⁴

³⁰ Případ 43/75, Defrenne II (1976) E.C.R. 455.

³¹ K zařazení tohoto principu do základních zásad došlo až rozsudkem 149/77 Defrenne III z roku 1978.

³² Srov. Havelková, B., Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium Praha 2007, str. 29

³³ Havelková B., Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium Praha 2007, str. 30

³⁴ Celý text směrnice je dostupný na internetové stránce <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:01:31975L0117:CS:PDF>, stránka navštívena 18.5.2009

Po vydání Směrnice Rady 75/117/EHS došlo k přijetí celé řady dalších směrnic, které samy přímo zásadu rovného odměňování neupravují, ale pouze ji dotvářejí. Jsou jimi především Směrnice Rady 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, Směrnice Rady 86/613/EHS o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství, Směrnice Rady 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví a Směrnice Rady 97/81/ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Je třeba zdůraznit, že na rozdíl od Smlouvy o založení Evropského společenství, která je součástí primárního práva a na kterou se vztahuje princip aplikační přednosti a některým jejím článkům je přiznán též přímý účinek, na směrnice, které patří do práva sekundárního, se tyto principy nevztahují. Směrnice pouze vytyčují cíl, kterého je nutné dosáhnout v jednotlivých národních úpravách, ale nestanoví způsob, jakým má být dosažen. Znamená to, že členské státy do určité doby, která je směrnicí stanovena, musí její jednotlivá ustanovení implementovat do svých právních řádů.

Směrnice může mít přímý účinek jen tehdy, pokud doba k její implementaci vypršela a zároveň je povinnost směrnicí stanovena dostatečně přesná a jasná tak, aby jí mohl národní soud aplikovat. Přímý účinek je však omezen pouze na vztah vůči státu, směrnice nemůže zakládat povinnost soukromoprávnímu subjektu. Jednotlivci se tak mohou domáhat vůči státu práv, která nejsou v národním právním řádu vůbec upravena. Tato možnost je pro české občany důležitá především v dnešní době, kdy řada antidiskriminačních směrnic nebyla včas do našeho právního řádu implementována, a tudíž jediný způsob, jakým se práv v nich obsažených domoci, je využití tohoto přímého účinku směrnic, za současného splnění podmínky, že povinnosti jsou těmito směrnice stanoveny dostatečně jasně a přesně.

Jak bylo řečeno výše, směrnice nemůže zakládat povinnost soukromoprávním subjektům, přesto význam pro soukromoprávní vztahy mít může. Jedná se o tzv. nepřímý účinek směrnic neboli povinnost eurokonformního výkladu, který po jednotlivých členských státech vyžaduje, aby vykládaly svoje národní právo tak, aby bylo dosaženo cíle stanoveného směrnicí. V praxi je tento nepřímý účinek směrnic použitelný tehdy, pokud např. chybí určitá

definice v národním právním řádu³⁵, pak národní soud musí vyložit tento pojem v souladu se směrnicí, tudíž definice obsažená ve směrnici nahradí chybějící definici v daném právním předpise.

2.2.1.3 Česká právní úprava

Český právní řád je uspořádán hierarchicky. Na jeho vrcholu stojí Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod (dále jen Listina), které spolu s ústavními zákony tvoří ústavní pořádek České republiky. Pro rovnost v odměňování žen a mužů je důležité zmínit především dva články Listiny, a to článek 26 a 28. Článek 26 ve svém třetím odstavci stanoví, že „Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje.“ Článek 28 potom stanoví, že „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.“ V obou případech podrobnosti stanoví zákon. Listina dále ve třetím článku prvním odstavci obsahuje obecný zákaz diskriminace. Přestože jsou oba první zmíněné články poněkud obecné, jsou důležitým znakem, že Česká republika, jakožto demokratický stát, respektuje základní právo každého na práci a zároveň na spravedlivou odměnu za ni.

Druhým článkem hierarchického uspořádání právního řádu České republiky jsou mezinárodní smlouvy (viz 2.2.1.1 této diplomové práce), následované třetím článkem, zákony. V tomto případě je pro nás důležitý především Zákoník práce (dále jen ZPr), který byl vydán pod č. 262/2006 Sb. Přestože byl již několikrát novelizován, definice některých, pro tuto práci stěžejních, pojmů³⁶ v něm chybí, stejně jako vymezení právních prostředků k ochraně před diskriminací. Přes tuto nedokonalost stanovuje ZPr v § 16 odst. 1 obecnou povinnost rovného zacházení včetně odměňování. Tento článek stanoví, že „Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“ Principy rovného zacházení a rovného odměňování jsou též zařazeny mezi základní zásady pracovněprávních vztahů v § 13 odst. 2 písm. b) a c) ZPr. Konkrétní úpravu

³⁵ Např. v našem Zákoníku práce je při definici jednotlivých druhů diskriminace pouze odkaz na neexistující antidiskriminační zákon.

³⁶ Jedná se především o pojmy uvedené v § 16 odst. 2 ZPr.

rovnosti v odměňování lze nalézt v § 110 odst. 1 ZPr, který stanoví, že „Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.“. Dále jsou potom definovány pojmy stejná práce a práce stejné hodnoty, blíže k tomuto paragrafu v kapitole 2.2.2. Vstupem ZPr v účinnost došlo ke zrušení zákona o mzdě³⁷ a zákon o platu³⁸ se nyní použije jen na vojáky z povolání.

K provedení ZPr byly přijaty taktéž nové podzákoné předpisy. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí tak nahradilo původní nařízení č. 333/1993 Sb. o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů a nařízení č. 303/1995 Sb. o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů. Nově jsou též upraveny platové poměry zaměstnanců ve veřejných službách a správě.³⁹

2.2.2 Odměna

Co vše se rozumí odměnou je základní otázkou, kterou je třeba zodpovědět před tím, než se budeme zabývat samotnou diskriminací v odměňování. Pojem odměna je třeba chápat ve dvou významech. Je nadřazeným pojmem, pod který lze podřadit plat, mzdu a odměnu z dohod⁴⁰. V širším slova smyslu je odměna slovem základním pro slovo odměňování, zahrnuje tedy v sobě jakýkoli nárok za odvedenou práci. V užším slova smyslu je odměna definována jednak v právu komunitárním a jednak je používána i naším zákoníkem práce. Obě definice odměny v užším smyslu budou předmětem zkoumání dále.

2.2.2.1 Mzda

Dle § 109 odst. 2 ZPr je mzdou „peněžitě plnění a plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není – li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.“ Mzda je vyplácena v neveřejném sektoru, převážně podnikateli. Mzda musí

³⁷ Zákon č. 1/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

³⁸ Zákon č. 143/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

³⁹ Nařízení vlády č. 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě nahradilo nařízení č. 330/2003 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

⁴⁰ § 109 odst. 1 ZPr.

být sjednána před začátkem výkonu práce, za kterou má náležet⁴¹, přičemž způsoby sjednání mzdy jsou především kolektivní smlouvou, pracovní smlouvou nebo smlouvou jinou (tou je např. smlouva manažerská). Zaměstnavatel ji může také stanovit vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem.⁴² Výše mzdy je ponechána na dohodě mezi subjekty. Tato smluvní volnost je nicméně omezena, a to jednak stanovením minimální mzdy, jejíž hranice musí být dodržena, a jednak tzv. zaručenou mzdou, jejíž nejnižší úroveň stanoví vláda nařízením. Důležitým omezením je také princip stejné mzdy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (o tomto principu viz kapitola 2.2.3).

Pro rozlišení jednotlivých forem diskriminačního jednání je důležité rozdělit mzdu na tři složky. První složkou je mzda základní neboli tarifní, druhou jsou příplatky (např. za práci přesčas, za noční práci atd.) a za třetí se jedná o složky motivační nebo také pobídkové (např. osobní ohodnocení). U většiny případů nepřímé diskriminace v odměňování jsou nerovně nastavené podmínky v kolektivních smlouvách či vnitřních předpisech, kdy díky stereotypnímu posouzení hodnoty práce dochází k řazení tzv. „ženských“ a „mužských“ povolání do rozdílných tříd pro účely základní mzdy. Oproti tomu případy přímé diskriminace v odměňování lze spíše najít v individuálních smlouvách, pokud jde o ustanovení základní mzdy nebo jejích motivačních složek.

2.2.2.2 Plat

Platem se dle § 109 odst. 3 ZPr rozumí „peněžité plnění poskytované zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát; územní samosprávný celek; státní fond; příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvků na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních předpisů; školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona; veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení.“ Na rozdíl od mzdy je prostor pro vyjednávání o platu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem velmi úzký. Plat je zaměstnanci určen na základě zákona a prováděcího nařízení vlády. Zaměstnavatel vydá zaměstnanci v den jeho nástupu do zaměstnání písemný platový výměr, ve kterém jsou obsaženy informace např. o platové třídě

⁴¹ § 113 odst. 3 ZPr.

⁴² § 113 odst. 1 ZPr.

a o platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen, o výši platového tarifu a o ostatních pravidelně poskytovaných složkách platu.⁴³

Obdobně jako mzda je i plat tvořen třemi složkami. První z nich je platový tarif, který je stanoven na základě platového stupně a platové třídy. Při zařazování do platové třídy se musí zaměstnavatel řídit nařízením vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. V něm jsou stanoveny podmínky, způsob a postupy zařazení. Druhým důležitým nařízením vlády je nařízení č. 469/2002 Sb., které stanoví seznam prací a kvalifikovaných předpokladů pro výkon zaměstnání v jednotlivých platových třídách. Tento systém stanoví závaznou hierarchii prací podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. V rámci platové třídy je základním kritériem pro odměňování platový stupeň, který je určen podle délky započitatelné praxe. Druhou složkou platu jsou příplatky, jejichž výše je stanovena kogentní. Třetí složkou je osobní příplatek, který umožňuje ocenit individuální schopnosti a výkonnost zaměstnance.

2.2.2.3 Odměna

Jak bylo uvedeno výše je pojem odměna v užším smyslu používán jednak právem komunitárním a jednak v několika různých významech i naším Zákoníkem práce. Odměna podle § 134 ZPr je chápána jako motivační složka platu, současně je tak nazýváno plnění z dohod podle § 109 odst. 5 ZPr. Pojem odměna je v ZPr použit ještě několikrát (např. v § 13 odst. 2 písm. c nebo v § 16 odst. 1 ZPr). Ani v jednom z těchto případů nelze odměnu podřadit pod výše zmíněné významy (nejedná se tedy ani o motivační složku platu ani o plnění dohod) a i důvodová zpráva k ZPr se o vymezení pojmů v těchto odstavcích nezmiňuje. Vyplnění této mezery je tedy nutno ponechat na dalších novelizacích ZPr nebo na eurokonformním výkladu.

Odměna v komunitárním právu je definována článkem 141 odst. 2 SES jako „obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí pracovníkovi z titulu pracovního poměru.“ Evropský soudní dvůr pak tento pojem vykládá poměrně široce. Například ve věci

⁴³ § 136 odst. 1 a 2 ZPr.

Garland⁴⁴ společnost British Rail poskytovala svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům slevy na jízdném. Bývalým mužským zaměstnancům však tato výhoda náležela i po odchodu do důchodu, zatímco ženským zaměstnancům ne. Sodu rozhodl, že sleva na jízdném naplňuje znaky odměny podle čl. 141 SES, přestože je poskytována po skončení pracovněprávního vztahu. Stejně tak zahrnul soud do pojmu odměny i odchodné v případě Kowalska⁴⁵. V této věci se na zaměstnance státní správy vztahovala federální kolektivní smlouva, ze které náležel nárok na odchodné pro zaměstnance pracující na plný úvazek. Paní Kowalska však pracovala pouze na zkrácený úvazek a její zaměstnavatel jí odchodné odmítl vyplatit. V případě Barber⁴⁶ zahrnul pod odměnu ESD i odškodnění za propuštění z důvodu organizačních změn a pro odstupné obecně toto potvrdil ve věci Komise v. Belgie⁴⁷. Případ Barber je důležitý i z toho hlediska, že se v něm ESD zabýval otázkou, v jakém právním instrumentu má být odměna zakotvena. Pan Barber byl účastníkem penzijního fondu. V podmínkách smlouvy s tímto penzijním fondem bylo stanoveno, že pro případ výpovědi z pracovního poměru pro nadbytečnost jemu, jako muži, náleží plná starobní penze v 55 letech a ženám v 50 letech. Pan Barber dostal výpověď právě z tohoto důvodu ve věku 52 let, přičemž nárok na starobní důchod by mu vznikl až dosažením věku 62 let (podle státního penzijního programu). Jeho bývalý zaměstnavatel mu vyplatil odchodné, dále dostupné a dále částku, která neměla základ ve smlouvě. Pan Barber se cítil být diskriminován, neboť ženě by při propuštění ze stejných důvodů a při stejném věku náležela penze ihned. Soud shledal, že kompenzace poskytnutá v souvislosti s propuštěním pro nadbytečnost je odměnou podle čl. 141 a jako taková nemůže pozbýt charakteru odměny jen proto, že nevyplývá z pracovní smlouvy, ale ze zákona nebo je ex gratia. Dále pak rozhodl, že stanovení rozdílného věku pro nárok na penzi u mužů a žen je diskriminační, přestože je stejný, jaký vyplývá ze zákonného penzijního systému. Zásada rovného odměňování musí být uplatněna na každou složku odměňování mužů a žen.

Případ Barber je důležitý nejen z hlediska definice pojmu odměny, ale i pro určení vztahu mezi odměnou a sociálním zabezpečením. Princip rovnosti v sociálním zabezpečení není stanoven přímo Smlouvou, ale pouze sekundárním právem, tedy směrnicemi. Této oblasti se týká především směrnice 96/97/ES, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení

⁴⁴ Věc 12/81 Garland, Slg. 1982.

⁴⁵ Věc 33/89 Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg, Slg. 1990.

⁴⁶ Věc 262/88 Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group, Slg. 1990.

⁴⁷ Věc C-173/91 Komise v. Belgie, Slg. 1993.

pracovníků a dále směrnice 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení, která se týká státních systémů. Již před přijetím směrnice 86/378/EHS ovšem ESD judikoval, že pod pojem odměny v čl. 141 spadají pouze systémy zaměstnanecké, zatímco státní systémy sociálního zabezpečení nikoliv. ESD se rozdílem mezi státními a zaměstnaneckými systémy zabýval již v případě Defrenne I. V něm rozhodl, že státním systémem sociálního zabezpečení se rozumí ty systémy, které splňují tři znaky. Dávky musí být jednak přímo upraveny právním předpisem, nesmí existovat dohoda v rámci firmy či odvětví o úpravě těchto dávek a obecné kategorie zaměstnanců do nich musí povinně přispívat. Pokud splňují tyto podmínky, nespádají pod čl. 141 SES. Toto dělení ESD potvrdil rozsudkem ve věci Bilka⁴⁸ V tomto případě se ESD zabýval zvýhodňováním zaměstnanců pracujících na plný úvazek na úkor zaměstnanců pracujících na úvazek částečný, kteří neměli nárok na doplňkový zaměstnanecký penzijní program, pokud neodpracovali alespoň 15 let na plný úvazek. Protože byl tento systém nebyl přímo upraven právním předpisem, ale smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jednalo se o zaměstnanecký systém sociálního zabezpečení, který spadá pod článek 141 SES, a tudíž se zde musel uplatnit princip rovného odměňování, neboť tedy naplňoval definici pojmu odměny.⁴⁹

Z pohledu českého právního řádu je třeba připomenout to, že vzhledem k přímému horizontálnímu účinku čl. 141 SES je pojetí odměny v judikatuře ESD závazné i pro české soudy při řešení soukromoprávních sporů.

2.2.3 Stejná práce a práce stejné hodnoty

Při zjišťování, zda pracovníci vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, lze použít dvě srovnávací metody. První z nich je poměřování práce pomocí hodnoty, kterou má pro daného zaměstnavatele. Tuto hodnotu lze vyměřit jednak výnosem, který zaměstnavateli přinese a jednak cenou, kterou by ho stála, pokud by jí získal jinak (např. pomocí outsourcingu). Tato metoda ovšem přináší některá úskalí, především to, že je zde důvodná obava, že kvůli segregaci trhu bude cena práce v povoláních typicky vykonávaných ženami nižší než cena práce u povolání vykonávaných typicky muži. Druhou metodou je posuzování práce podle jejího obsahu. Problém této metody může být spatřován především v řadě

⁴⁸ Věc 170/84 Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz, Slg. 1986.

⁴⁹ Srov. Havelková B., Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007, str. 55 a násl.

stereotypů, které pracovní trh ovlivňují. Proto je například těžká manuální práce (kterou typicky vykonávají muži) lépe ohodnocena než práce vyžadující vysokou míru soustředění na detail a manuální zručnost (kterou vykonávají častěji ženy). Přestože ani jedna z výše popsaných metod není bez určitého omezení, přiklonil se Evropský soudní dvůr i náš Zákonník práce k metodě druhé, tedy ke klasifikaci práce podle jejího obsahu.⁵⁰

To, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody, stanoví § 110 odst. 1 ZPr. Co se rozumí stejnou prací a prací stejné hodnoty, pak dále rozebírá odstavec druhý téhož paragrafu. Ten říká, že se jí rozumí „práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných a srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.“ Složitost, odpovědnost a namáhavost se potom posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a zátěže a působení negativních vlivů práce. Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby (např. směny atd.), podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí. Poslední kritérium, tedy pracovní výkonnost, se hodnotí podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.⁵¹

Přestože článek 141 odst. 1 SES hovoří o „stejně práci“, judikatura Evropského soudního dvora (dále jen ESD) začala tento pojem vykládat ve smyslu práce stejné hodnoty. Soudní dvůr tak v praxi mezi těmito pojmy nerozlišuje. Pojem stejná práce je spíše využíván v případech, kdy se jedná o výkon téže profese (a to i v případech, kdy se pro ženy a muže používá odlišné označení povolání, např. letuška a stevard). Oproti tomu pojem práce stejné hodnoty se uplatňuje spíše tam, kde je vykonávána profese rozdílná, ale může mít stejnou hodnotu. Pokud jde o porovnávání dvou pracovníků při zjišťování, zda vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, je potřeba zodpovědět otázku, zda je možné srovnávat pracovníky, kteří mají rozdílné zaměstnavatele. Tento případ byl řešen rozsudkem ESD Lawrence v. Regent Office Care. Zde ESD judikoval, že v případě, kdy jsou posuzovány

⁵⁰ Srov. Bobek, M. Rovnost a diskriminace, CH Beck, 2007, str. 244

⁵¹ § 110 odst. 3, 4 a 5 ZPr.

podmínky odměňování zaměstnanců rozdílného pohlaví, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty u dvou rozdílných zaměstnavatelů, nelze tento případ pod článek 141 SES podřazovat. Na rozdíl od nemožnosti srovnávání podmínek odměňování zaměstnanců u dvou odlišných zaměstnavatelů však ESD dovodil, že je možné porovnávat odměňování žen a mužů v odlišných časových obdobích u téhož zaměstnavatele. Stalo se tak judikátem *Macarthy's Ltd. v. Smith*, kde ESD judikoval, že článek 141 SES lze užít na případy, kdy je žena odměňována méně výhodně než muž, který byl zaměstnán u téhož zaměstnavatele dříve a vykonával stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Na závěr této kapitoly je třeba říci, že pro rovné odměňování musí být stanovená pevná kritéria pro posouzení toho, co se rozumí pojmy stejná práce a práce stejné hodnoty, přičemž tyto pojmy od sebe není nutné odlišovat, neboť jsou prakticky záměnné. Tato kritéria nesmí být ovlivněna stereotypními představami o typicky mužských a typicky ženských kvalitách pro výkon zaměstnání. Ve veřejné sféře předchází nerovnosti v odměňování klasifikace zaměstnání v nařízení vlády č. 469/2002 Sb., které stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady. V soukromé sféře jsou pravidla odměňování ponechána na smluvní volnosti stran, přičemž ale i zde platí obecná povinnost rovného odměňování. Proto i tady musí být pevně stanoveno, které práce mají stejnou hodnotu, aby mohly být stejně odměňovány.

2.2.4 Nepřímá diskriminace

Definice pojmů přímá a nepřímá diskriminace je uvedena v kapitole 1.3, proto již není třeba se k vymezení těchto pojmů na tomto místě vracet. V oblasti diskriminace v odměňování je mnohem silněji zastoupena skupina případů, které se týkají diskriminace nepřímé. Důvodem je především to, že diskriminaci přímou je velmi často problém dokázat a národní soudy tak nepotřebovaly instrukce k výkladu komunitárních předpisů. Oproti tomu se ESD zabýval mnoha případy diskriminace nepřímé v rámci rovného odměňování mužů a žen. Z tohoto důvodu se bude následující kapitola zabývat dále již jen diskriminací nepřímou.

Pokud se zaměříme na tři pojmové znaky diskriminace (tedy za prvé jednání, které, za druhé, znevýhodňuje nebo zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému, a to, za třetí, v souvislosti s pohlavím) a aplikujeme je na diskriminaci nepřímou, vzniknou nám čtyři základní kritéria,

keré musí jednání, které má být kvalifikováno jako nepřímá diskriminace v odměňování, naplnit. Prvním kritériem je jednání, které typicky stanoví pravidla pro odměňování tak, že ve výsledku znevýhodňuje ženy (např. práce na částečný úvazek). Toto znevýhodnění je potom chápáno jako druhé kritérium. Třetím kritériem je, že, stejně jako u diskriminace přímé, není třeba dokazovat, že důvodem diskriminace bylo pohlaví. Souvislost s pohlavím lze prokázat negativním dopadem na ženy. Z definice nepřímé diskriminace potom vyplývá poslední kritérium, a to, že se o diskriminaci jedná pouze tehdy, pokud opatření zaměstnavatele není možno objektivně odůvodnit legitimním cílem.⁵²

Nepřímá diskriminace v odměňování se nejčastěji vyskytuje u nevýhodnějšího postavení pracovníků na částečný pracovní úvazek. Prvním případem, kterým se ESD v této oblasti zabýval, byl rozsudek ve věci Jenkins.⁵³ Paní Jenkins pracovala na částečný pracovní úvazek u textilní firmy Kingsgate. Ta zaměstnávala celkem 89 zaměstnanců, z toho 35 žen a 54 mužů, přičemž 6 z nich (5 žen a 1 muž) pracovalo na částečný pracovní úvazek. Firma stanovila hodinovou mzdu pracovníků na částečný úvazek o 10% nižší než hodinová mzda pracovníků na plný úvazek. Tento krok byl odůvodněn cílem podpořit vyšší efektivitu práce a zamezení nepřítomnosti zaměstnanců v práci. Paní Jenkins se tímto cítila diskriminována, neboť měla za to, že vykonává stejnou práci jako její mužský kolega, ale je za ni méně placena, a podala žalobu k národnímu soudu. Ten se obrátil na ESD s několika předběžnými otázkami. ESD rozhodl, že práce na částečný pracovní úvazek placená jinou hodinovou mzdou než práce na plný úvazek nepředstavuje diskriminaci, pokud je stanovení hodinových sazeb u obou kategorií zaměstnanců provedeno bez ohledu na pohlaví zaměstnanců a tyto rozdíly lze objektivně ospravedlnit snahou zaměstnavatele podporovat práci na plný úvazek z ekonomických důvodů, které nemají vztah k pohlaví zaměstnanců. ESD však také dále stanovil, že v případě, že se prokáže, že podstatně více žen pracuje na částečný pracovní úvazek bez přiznání plné hodinové mzdy, odporuje to rovnosti odměňování v čl. 141 SES. Rozsudek ve věci Jenkins je přelomový zejména stanovením kritérií pro nepřímou diskriminaci (kritérium „podstatně většího zastoupení jednoho pohlaví“ v určené skupině zaměstnanců) a uznáním ekonomických cílů zaměstnavatele za „objektivně ospravedlnitelný důvod“ pro odlišné zacházení.⁵⁴

⁵² Srov. Havelková, B., Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007, str. 90.

⁵³ Věc 96/80 Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd., Slg. 1981.

⁵⁴ Srov. MPSV, Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen, Praha 2005, str. 28 a násl.

ESD se tak vůbec poprvé dotkl možnosti objektivního odůvodnění nepřímé diskriminace. Poměrně širokou možnost vyvinění se z nepřímé diskriminace, která byla stanovena judikátem Jenkins, ovšem ESD následně zpřísnil rozhodnutím ve věci Bilka.⁵⁵ Jak již bylo uvedeno výše, jednalo se o případ paní Weber, která pracovala jako prodavačka na částečný pracovní úvazek u firmy Bilka-Kaufhaus. Ta provozovala doplňkový zaměstnanecký penzijní systém, ke kterému měli přístup zaměstnanci, kteří odpracovali alespoň 15 let v průběhu posledních 20 let na plný pracovní úvazek. Tento požadavek paní Weber nespĺňovala, a nedostávala tak zaměstnaneckou penzi podle firemního programu. Obdobně jako ona byli postiženi i ostatní zaměstnanci pracující na částečný pracovní úvazek, přičemž tato skupina byla tvořená převážně ženami. Paní Weber se rozhodla svého zaměstnavatele žalovat. ESD v této věci řešil nejen to, zda penzijní systém spadá pod pojem odměny uvedený v čl. 141 odst. 2 SES (v této otázce odpověděl kladně), ale i to, zda jsou dány dostatečné ekonomické důvody na straně zaměstnavatele pro to, aby naplnily objektivně ospravedlnitelný důvod beze vztahu k diskriminaci na základě pohlaví. ESD v této otázce porovnal případ paní Weber s případem Jenkins a stanovil kritéria, která musí být použita národními soudy pro posuzování, zda je praxe zaměstnavatele objektivně ospravedlnitelná. Opatření zaměstnavatele tedy musí: odpovídat skutečné potřebě podniku, být vhodná k dosažení sledovaného cíle a být nezbytná. Při dokazování výše zmíněných kritérií leží důkazní břemeno na zaměstnavateli. Tímto rozsudkem ESD zpřísnil možnost objektivního odůvodnění nepřímé diskriminace v odměňování, kdy už nadále nepostačí pouze ekonomické důvody zaměstnavatele, ale musí být splněna i kritéria další.

Od nepřímé diskriminace vznikající u pracovníků na částečný pracovní úvazek je odlišná nepřímá diskriminace vznikající v důsledku segregace na trhu práce. Tato nepřímá diskriminace v odměňování vzniká dělením trhu práce na jednotlivá odvětví či povolání, kdy v některých dochází k většímu zastoupení žen a v některých k většímu zastoupení mužů. Příkladem řešení této diskriminace je rozhodnutí ESD ve věci Enderby.⁵⁶ Doktorka Enderby byla zaměstnána jako řečový terapeut ve firmě Frenchay Health Authority, což byla pozice obsazená především ženami. Paní Enderby se cítila být diskriminována, neboť byla méně odměňována než pracovníci na ekvivalentní profesní úrovni, ve kterých je větší zastoupení mužů (upozorňovala především na lékárníky a psychology). Zaměstnavatel paní Enderby argumentoval, že rozdíl v odměňování je dán procesem kolektivního vyjednávání, a tudíž se

⁵⁵ Věc 170/84 Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz, Slg. 1986.

⁵⁶ Věc C-127/92 Enderby v. Frenchay Health Authority, Slg. 1993.

nejedná o diskriminaci. ESD rozhodl, že pokud jsou výdělky řečových terapeutů nižší než výdělky obdobných profesí, a pokud je první skupina tvořena téměř výhradně ženami a druhá je tvořena převážně muži, je na první pohled zřejmé, že se jedná o diskriminaci na základě pohlaví. ESD však poznamenal, že záleží na národním soudu, zda bude považovat statistiky o zastoupení v jednotlivých oborech za dostatečně reprezentativní a všeobecně relevantní.

Pravidla pro rozpoznání diskriminace v odměňování u diskriminace plynoucí ze segregace trhu, nelze aplikovat na případy, kdy jsou zaměstnanci odměňováni za splněné úkoly a ne hodinově, jak tomu bylo ve výše zmíněném případě Enderby. Tuto otázku řešil ESD v případě Royal Copenhagen⁵⁷ Tento výrobce keramiky zaměstnával tři skupiny zaměstnanců – hrnčíře, malíře a nekvalifikované pracovníky na obsluhu pecí. Na všechny zaměstnance se vztahovala stejná kolektivní smlouva, podle které byli z části placeni hodinovou mzdou a z části za počet vyrobených výrobků. Zástupce zaměstnanců podal žalobu na Royal Copenhagen v přesvědčení, že jsou diskriminovány ženy v odměňování tím, že průměrná hodinová mzda podle kusů u dekoratérů, kterými byly téměř výhradně ženy, je menší než u zaměstnanců obsluhující stroje, kterými byli pouze muži. ESD shledal, že pouhé zjištění, že v systému odměňování podle množství vyrobených kusů je průměrný výdělek skupiny zaměstnanců – žen výrazně nižší než průměrný výdělek zaměstnanců – mužů, neodůvodňuje tvrzení o existenci diskriminace na základě pohlaví. Přesto musí zaměstnavatel, v případě, kdy nelze určit faktory ovlivňující sazbu nebo tarif používaný k výpočtu variabilní složky mzdy, prokázat, že rozdíly v odměňování nejsou způsobeny diskriminací na základě pohlaví.

Přes dělení na přímou a nepřímou diskriminaci, které je v této práci obsaženo, vzniká v praxi řada problémů při rozlišování, zda se v konkrétní situaci jedná o diskriminaci přímou či nepřímou. Tyto těžkosti lze pozorovat i v rozhodování ESD, který v některých případech neuvádí, za jaký typ diskriminace je dané jednání považováno. Základním hlediskem pro určení diskriminace nepřímé tak je tzv. neutrální kritérium. To bude typicky vymezovat určitou skupinu zaměstnanců nebo může mít podobu obecných požadavků, které bude jedna skupina zaměstnanců splňovat hůře než skupina druhá. U diskriminace nepřímé se též znevýhodnění dokazuje na dopadu na skupinu žen či mužů, ale ne na jednotlivce. Nepřímou

⁵⁷ Věc C-400/93 Specialarbejderforbundet i Danmark v. Royal Copenhagen A/S, Slg. 1995.

diskriminaci je též možno objektivně odůvodnit, zatímco u přímé diskriminace se objektivní odůvodnění nepřipouští.

2.2.5 Ochrana zaměstnance v případech diskriminace v odměňování

Zaměstnanec má vždy v případech diskriminace v odměňování horší postavení než zaměstnavatel. Většinou se jedná o osobu, která je na svém zaměstnavateli existenčně závislá, a proto i v případech, kdy se bude cítit diskriminována, se raději nebude dovolávat spravedlnosti s cílem udržet si stávající zaměstnání a příjem. Proto poskytuje jak právo evropské, tak právo české zvýšenou ochranu zaměstnanci v případech diskriminace v odměňování, a to jednak na úrovni veřejnoprávní a jednak na úrovni soukromoprávní.

Evropské právo upravuje ochranu zaměstnance v směrnici Rady č. 75/117/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkající se provedení zásady rovné odměny za práci pro muže a ženy. V jejím čl. 2 je stanovena povinnost členských států zavést do svých právních řádů nezbytná opatření, která umožní všem zaměstnancům, kteří se cítí poškozeni v důsledku neuplatnění zásady stejné odměny, domáhat se svých práv soudní cestou, případně po využití opravných prostředků u jiných příslušných orgánů. Čl. 6 potom stanoví povinnost členských států přijmout v souladu se svými právními řády opatření nezbytná k zajištění uplatňování zásady stejné odměny a ujistit se o existenci účinných prostředků, které umožňují dbát na dodržování této zásady.⁵⁸

V českém právním řádu neexistuje obecná povinnost zaměstnavatelů zveřejňovat pravidla pro odměňování, ani povinnost takováto pravidla vypracovat. Zaměstnavatelé si mzdu mohou s každým zaměstnancem smluvit zvlášť, což vede k situaci, kdy zaměstnanec nemá možnost zjistit, jaká pravidla pro odměňování jeho zaměstnavatel používá. V důsledku toho často ani zaměstnanec netuší, že je diskriminován v odměňování, neboť nemůže svůj příjem porovnat s ostatními zaměstnanci, a potažmo se tedy ani nemůže domáhat ochrany před touto diskriminací. Zaměstnavatelé si navíc v poslední době do pracovních smluv vkládají tzv. doložku mlčenlivosti, která zaměstnance zavazuje k mlčenlivosti ohledně jejich příjmů i ostatních peněžitých plnění poskytovaných souvislosti s výkonem zaměstnání. Na tuto doložku lze ovšem pohlížet jako na neplatný úkon, neboť se jím zaměstnanec předem

⁵⁸ Celý text směrnice na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:01:31975L0117:CS:PDF>, stránka navštívena dne 20.5.2009.

vzdává svých práv ve smyslu § 19 odst. 1 ZPr. Jedná se ovšem pouze o neplatnost relativní, zaměstnanec se jí musí sám domáhat.⁵⁹

2.2.5.1 Veřejnoprávní ochrana

Jak již bylo řečeno výše, poskytuje český právní řád zaměstnancům ochranu jednak veřejnoprávní a jednak soukromoprávní. Veřejnoprávní kontrolu dodržování principu rovného odměňování provádí Ministerstvo práce a sociálních věcí, dále úřady práce a inspektoráty práce. Podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, spadá do působnosti úřadů práce přijímání opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami uplatňujícími právo na zaměstnání.⁶⁰ Porušení zákazu diskriminace nebo rovného zacházení podle tohoto zákona je potom přestupkem (v případě fyzických osob) a správním deliktem (v případě osob právnických), za který je možno uložit pokutu až 1 000 000 Kč.⁶¹ Pro diskriminaci v odměňování je ale důležitější veřejnoprávní kontrola vykonávaná v oblasti již existujících pracovněprávních vztahů, která spadá do působnosti inspektorátů práce na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Ten ve svém § 7 stanoví poměrně široký rozsah kontrolních oprávnění jednotlivých inspektorů, k nejvýznamnějším patří především právo vyžadovat předložení originálů či kopií relevantních dokumentů na zaměstnavateli a právo dotazovat se zaměstnanců kontrolované osoby bez přítomnosti dalších osob.⁶² Zákon o inspekci práce dále stanoví ve svém § 11, v jakých případech se fyzická osoba dopouští přestupků na úseku rovného zacházení a stanoví možnou pokutu za takovýto přestupek až do výše 400 000 Kč. V § 24 jsou potom stanovena obdobná pravidla pro správní delikt právnické osoby na úseku rovného zacházení, i zde je možno stanovit pokutu až do výše 400 000 Kč.

⁵⁹ Srov. Havelková, B., Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007, str. 112 a násl.

⁶⁰ § 8 odst. 1 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁶¹ § 139 a § 140 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁶² § 7 odst. Odst. 1 písm. e) a h) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

2.2.5.2 Soukromoprávní ochrana před podáním žaloby

Soukromoprávní ochranu ve věcech diskriminace v odměňování představuje možnost podání žaloby na zaměstnavatele. Přestože se případy diskriminace v České republice prokazatelně vyskytují, většinou nejsou zaměstnanci řešeny soudní cestou, mnohdy ani cestou jinou. Před samotným podáním žaloby existuje několik možností, které může diskriminovaný zaměstnanec využít a dojít tak nápravy, aniž by musel podat žalobu. Jednou z možností zaměstnanec je právo seznámit se s vnitřními platovými předpisy zaměstnavatele, která plyne z § 13 odst. 2 písm. d) a e) ZPr. Ten stanoví povinnost zaměstnavatele poskytovat informace v pracovněprávních vztazích a zajišťovat jejich projednání se zaměstnancem a dále povinnost seznamovat zaměstnanec s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy. Pokud po tomto kroku přetrvávají důvodné pochyby o rovnosti v odměňování, může se zaměstnanec obrátit buď se stížností na případnou diskriminaci v odměňování přímo na zaměstnavatele nebo na odborovou organizaci s žádostí o pomoc při jednání se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců stížnost zaměstnanec na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů, jak stanoví § 14 odst. 3 ZPr. Poslední možností před samotným podáním žaloby je obrátit se na místně příslušný inspektorát práce se stížností na případné porušení zásady rovného zacházení. Místní příslušnost inspektorátů práce je dána místem činnosti kontrolované osoby, u organizační složky státu jejím sídlem.⁶³ Pokud provedená kontrola inspektorátem práce zjistí nerovnost v odměňování, může se zaměstnanec s tímto výsledkem spokojit, nebo může použít výsledky kontroly jako podklad k podání samotné žaloby. U všech výše uvedených možností, které má zaměstnanec před podáním žaloby, platí, že zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoli způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.⁶⁴

V případě, že se zaměstnanec rozhodne řešit svou případnou diskriminaci soudní cestou, měl by si obstarat dostatečné právní zastoupení. Zaměstnanec si může najít advokáta sám nebo může požádat soud o přidělení advokáta, a to i před podáním žaloby. Podmínkou ovšem je, že zároveň s podáním návrhu na přidělení advokáta soudem musí zaměstnanec podat žádost o osvobození od soudních poplatků a musí osvědčit výši svých

⁶³ § 6 odst. 5 zákona č. 251/2005, o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁴ § 14 odst. 2 ZPr.

příjmů a doložit movitý a nemovitý majetek a skutečnost, že nejde o svévolné nebo zjevně bezúspěšné uplatňování práva. Jinou možností je žádost směřovaná na Českou advokátní komoru o přidělení advokáta, který by zaměstnance zastupoval zdarma nebo za sníženou odměnu, i zde je ovšem třeba doložit své finanční a majetkové poměry. Pokud zaměstnanec nemůže nebo nechce zvolit ani jednu z výše zmíněných možností právního zastoupení před soudem, může se obrátit na odborovou organizaci, již je členem, a i ta ho může dle § 26 odst. 1 Občanského soudního řádu⁶⁵ (dále jen OSŘ) zastupovat. Poslední možností je právní zastoupení nevládní organizací, jež je upraveno v § 26 odst. 3 OSŘ, které stanoví, že „ve věcech ochrany před diskriminací na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace se účastník může dát v řízení zastupovat též právnickou osobou, vzniklou na základě zvláštního právního předpisu (tím je zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů), k jejímž činnostem uvedeným ve stanovách patří ochrana před takovou diskriminací.“

2.2.5.3 Institut přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele

Při přípravě žaloby by mělo zároveň dojít na straně zaměstnance k shromáždění důkazů, které bude moci na podporu svého tvrzení před soudem použít. Z hlediska dokazování je tedy nutné zaměřit se na institut přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele, který se v oblasti diskriminace v odměňování používá. Tento princip poprvé formuloval ESD v případě Danfoss⁶⁶. Firma Danfoss vyplácela zaměstnancům stejnou základní mzdu. Dále vyplácela individuální příplatky, které byly vypočítávány na základě mobility, kvalifikace a výsluhy let, přičemž systém tohoto výpočtu byl natolik složitý, že žádný ze zaměstnanců nevěděl, jakým způsobem je jeho individuální mzda vypočítávána. Žalobu podal Svaz zaměstnanců, který měl za to, že jsou ženy v podniku Danfoss při odměňování diskriminovány. ESD se zabýval především otázkou důkazního břemene, ve které došel k závěru, že v případě, kdy je systém vyplácení individuálních příplatků natolik neprůhledný, musí být důkazní břemeno přeneseno na zaměstnavatele, neboť by byli jinak zaměstnanci zbaveni efektivních prostředků soudní ochrany, protože by nemohli sami dokázat tvrzenou diskriminaci. ESD tak rozhodl, že k efektivnímu provádění Směrnice 75/117/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkající se provedení zásady rovné odměny za

⁶⁵ Zákon č. 99/1963 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁶ Věc 109/88 Handels – og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v. Danfoss, Slg. 1989.

práci pro muže a ženy je třeba změna národních pravidel týkající se důkazního břemene, pokud jsou nezbytné pro účinnou realizaci principu rovnosti. Na základě tohoto rozhodnutí byla přijata směrnice Rady 97/80/ES ve znění směrnice Rady 98/52/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, která stanoví v čl. 4 odst. 1 členským státům povinnost přijmout nezbytná opatření, aby pokud se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.⁶⁷

V českém právním řádu je princip přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele obsažen v § 133a odst. 1 OSŘ. Ten stanoví, že „skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového či etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyjde najevo opak.“ Ve věcech služebního poměru je přenesení důkazního břemene řešeno služebním zákonem⁶⁸ a zákonem o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.⁶⁹ Pro spory z jiných než pracovněprávních a služebních vztahů zatím český právní řád přenesení důkazního břemene neupravuje. Nápravu by měl zjednat antidiskriminační zákon, který je zatím jen ve formě vládního návrhu z roku 2007. Ten ve své třetí části obsahuje změnu §133a odst. 1 OSŘ tak, že za slova „ve věcech pracovních“ vkládá „a jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatně výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách.“

Princip přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele neznamena, že žalobce nemá povinnost dokazovat skutečnosti na podporu svého tvrzení. Z jazykového výkladu § 133a odst. 1 OSŘ by se mohlo zdát, že postačí, pokud bude žalobce tvrdit, že je diskriminován, a žalovaný neprokáže opak, pak automaticky nastupuje právní domněnka, že k diskriminaci došlo. Není tomu tak, žalobci i žalovanému obecně podle nauky občanského práva procesního přísluší povinnost důkazní, která předpokládá, že obě strany musí k prokázání svých tvrzení navrhnout příslušné důkazy. Relativní nepřesnost transpozice směrnice 97/80/ES, která

⁶⁷ Celý text směrnice je dostupný na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:03:31998L0052:CS:PDF>, stránka navštívena dne 25.5.2009.

⁶⁸ § 208 odst. 4 zákona č. 218/2002 Sb., který nabude účinnosti k z velké části až ke dni 1.1.2012.

⁶⁹ § 180 odst. 3 zákona č. 361/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

spočívá v netransponování povinnosti žalobce „předložit skutečnosti nasvědčující diskriminaci“ i do české právní úpravy, způsobila pochybnosti o slučitelnosti §133a OSŘ s ústavním principem rovnosti stran. Krajský soud v Ústí nad Labem podal návrh Ústavnímu soudu ČR na zrušení výše zmíněného paragrafu pro jeho rozpor s čl. 96 odst. 1 Ústavy ČR, který stanoví, že „všichni účastníci řízení mají před soudem rovná práva.“ V dané věci se týkal rozpor pouze odst. 2 paragrafu 133a OSŘ, neboť se dané soudní řízení týkalo diskriminace na základě rasového nebo etnického původu, nález Ústavního soudu⁷⁰ (dále jen ÚS) je ovšem důležitý i pro diskriminaci na základě pohlaví, neboť se přímo týká institutu přenesení důkazního břemene. Ve shora zmíněném nálezu ÚS šlo o spor čtyř romských občanů, kteří v restauraci žalovaných nebyli obslouženi, přičemž podle jejich tvrzení toto neobsloužení bylo diskriminačním, neboť ostatní hosté obslouženi byli. Žalobci tedy podali žalobu ke Krajskému soudu v Ústí nad Labem na ochranu osobnosti. Krajský soud řízení přerušil, neboť se domníval, že ustanovení § 133a odst. 2, které má být na daný případ použito, je v rozporu s Ústavním pořádkem ČR (konkrétně s čl. 96 odst. 1 Ústavy ČR) a u ÚS podal návrh na jeho zrušení. ÚS shledal, že ustanovení §133a v rozporu s Ústavním pořádkem ČR není. Tento právní názor opřel ÚS především o výklad pojmu „rovnost účastníků v řízení před soudem“, který vykládá tak, že „proces je spor, který se odehrává prostřednictvím kontradiktorní diskuse, při níž strany sporu musejí mít „rovné zbraně“, tj. stejnou možnost mluvit a obhajovat „svoji“ pravdu. V praktickém životě zpravidla nepůjde o absolutní, matematickou rovnost; jde o pojem relativní [...] Toto nerovné postavení může být do určité míry kompenzováno dodatečnými zárukami pro slabší stranu, tzv. favor defensionis, jejímž projevem je např. úprava důkazního břemene.“⁷¹ Dále ÚS vyjádřil názor, že v běžném civilním sporu nese každý z účastníků důkazní břemeno na podporu skutečností, které sám tvrdí, neboť je celé civilní řízení ovládáno zásadou projednací, která stanoví, že tvrdit skutečnosti a předkládat pro ně důkazy je věcí účastníků řízení. Řízení podle §133a OSŘ je potom výjimkou z této zásady, nejedná se ovšem o výjimku, která by způsobovala nerovnost stran v řízení před soudem. Přenesení důkazního břemene na stranu žalovanou totiž není úplné a není automatické. Osoba, která tvrdí, že byla diskriminována, totiž musí předložit skutečnosti dostatečné pro dokázání existence diskriminace, byť tuto formulaci §133a přímo

⁷⁰ Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl.ÚS 37/04, č. 419/2006 ze dne 26.4.2006 Sb., www.judikatura.cz/cgi-bin/jus/aspi_lit_4?WVCNC+2596+jus-1, stránka navštívena 29.5.2009

⁷¹ Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl.ÚS 37/04, č. 419/2006 ze dne 26.4.2006 Sb., bod 60.

neobsahuje. Vyplývá to ovšem z evropských směrnic, na základě kterých byl §133a do našeho právního řádu vložen.⁷²

Institut přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele je v praxi velmi důležitým prostředkem ochrany slabší strany, tedy žalobce, v diskriminačních sporech obecně. V oblasti diskriminace v odměňování je postavení tohoto principu o to silnější, že stanovení způsobů výpočtu výše mzdy za odvedenou práci je v soukromém sektoru ponechán na vůli zaměstnavatele. Samozřejmě se i zde uplatňuje zásada rovného odměňování, ale vzhledem k neexistující povinnosti zaměstnavatele stanovit a zveřejňovat pravidla pro odměňování, je prostor pro dokázání diskriminace na straně zaměstnance velmi malý. Tuto zjevnou nerovnost v oblasti dokazování tedy významně princip přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele překlenuje a je jistě správným krokem k většímu počtu odhalených případů diskriminace.

2.2.5.4 Nároky plynoucí z porušení zákazu diskriminace

Zaměstnanec, který se cítí být diskriminován v odměňování a rozhodne se nastalý problém řešit žalobou u soudu, má několik možných nároků, kterých se může žalobou domáhat. Přestože směrnice Rady 76/207/EHS ve znění směrnice 2002/73/ES umožňuje členským státům v čl. 6 odst. 2 zavést nezbytná opatření, aby byla zajištěna skutečně účinná náhrada nebo vyrovnání škody, kterou utrpěla osoba poškozená v důsledku diskriminace, český právní řád a potažmo zákoník práce právní prostředky ochrany před diskriminací neobsahuje. Ty jsou obsaženy ve vládním návrhu antidiskriminačního zákona z roku 2007, který doposud nenabyl platnosti, a stejně jako zákon o zaměstnanosti či služební zákon⁷³, vychází z prostředků ochrany, které lze nalézt u ochrany osobnosti v občanském zákoníku. Jsou jimi upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu, přiměřené zadostiučinění a náhrada nemajetkové újmy.

Upuštění od diskriminace a odstranění následků diskriminačního zásahu spolu velmi úzce souvisí. Upustit od diskriminace v odměňování i odstranit následky diskriminačního zásahu lze jen tak, že zaměstnavatel začne ženu a muže odměňovat stejně. Problém nastává v otázce, zda by měl zaměstnavatel zvýšit plat zaměstnance – žalobce na úroveň jeho komparátora nebo naopak snížit plat komparátora na výši zaměstnance - žalobce. Tuto otázku

⁷² Tamtéž, bod 65 a 67.

⁷³ § 4 odst. 10,11 zákona č. 68/2009 Sb., § 80 odst. 5,6 zákona č. 218/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

řešil ESD v několika svých rozhodnutích⁷⁴ a rozhodl, že dokud nepřijme zákonodárce vhodná prováděcí opatření, mají ženy právo na „dorovnání“ svého platu, v případě, že zákonodárce (popřípadě zaměstnavatel) přikročí k odstranění diskriminačních ustanovení, není již tímto požadavkem na zvýšení vázána a může naopak celkovou úroveň odměňování snížit. Třetím nárokem je přiměřené zadostiučinění, kterým se lze domáhat omluvy.⁷⁵

Pokud by ani jeden z výše zmíněných nároků nepostačil ke zjednání nápravy, má zaměstnanec též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Problémem je, že i ve vládním návrhu Antidiskriminačního zákona z roku 2007 je náhrada nemajetkové újmy vztažena na případy ve značné míře snížené dobré pověsti nebo důstojnosti nebo vážnosti dané diskriminované osoby. Tato úprava vychází z občanskoprávní úpravy institutu ochrany osobnosti, její aplikace na případy diskriminace (nejen) v odměňování je poměrně složitá. Lze mít zato, že každé diskriminační chování svým způsobem snižuje důstojnost nebo vážnost osoby, vůči které je namířeno a není podstatné, zda se o tomto chování dozví širší veřejnost či nikoliv. Náhrada nemajetkové újmy by tak měla být přiznána soudem vždy, pokud dojde ke shledání diskriminačního chování, za splnění podmínky, že byla žalobcem navržena.

Je třeba upozornit, že celý text této kapitoly řeší otázku z pohledu úpravy obsažené v návrhu Antidiskriminačního zákona 2007, přestože ještě nebyl přijat. Do doby, než se tak stane, je potřeba řešit otázku nároků plynoucích z porušení zákazu diskriminace pomocí občanskoprávního institutu ochrany osobnosti.

Vzhledem k tomu, že v případě diskriminace v odměňování dochází ke vzniku majetkové škody, kterou lze jednoduše vyčíslit jako rozdíl mezi odměnou, která byla vyplácena a odměnou, která by byla vyplácena, kdyby nedošlo k diskriminačnímu jednání ze strany zaměstnavatele, je úkolem právních předpisů zajistit náhradu také této škody. Úprava zajištění nápravy diskriminace v odměňování je ponechána ESD na jednotlivých členských státech.⁷⁶ Z české právní úpravy jednoznačně nevyplývá, zda je možné řešit tyto případy podle § 265 odst. 1 ZPr, přestože se k této variantě někteří autoři přiklánějí.⁷⁷ Předpokladem této obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu je to, že škoda vznikla porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Vzhledem k ukotvení povinnosti

⁷⁴ Například ve věci 71/85 Netherlands v. Federatie Nederlandse Vakbeweging, Slg. 1986.

⁷⁵ Srov. Havelková B., Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007, str. 131

⁷⁶ ESD tak rozhodl ve věci C-200/91 Coloroll Pension Trustees v. Russell a další, Slg. 1994.

⁷⁷ Srov. Havelková B., Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007, str. 132 a násl.

rovného odměňování v § 13 odst. 2 písm. c) ZPr jako základní zásady pracovněprávních vztahů, je možno diskriminaci v odměňování považovat za porušení této právní povinnosti. Další podmínkou dle § 265 odst. 1 ZPr je, aby ke vzniku škody došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. I tato podmínka je splněna, neboť mzda, plat či jiná odměna jsou zaměstnanci poskytovány za plnění pracovních úkolů, tedy v přímé souvislosti s nimi. Poslední podmínkou je příčinná souvislost mezi porušením povinnosti a vznikem škody. U diskriminace v odměňování, kde se uplatňuje princip objektivní odpovědnosti, je i tento předpoklad splněn. Pokud jde o výši náhrady škody, stanoví ji § 268 odst. 1 ZPr. Zaměstnavatel je povinen uhradit škodu skutečnou, v případě, že se jedná o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnanec požadovat i náhradu škody jiné. V případech náhrady škody vzniklé v důsledku diskriminace v odměňování se skutečnou škodou rozumí ušlý výdělek pracovníka, škodou jinou by potom byl ušlý zisk.

2.2.6 Shrnutí

Diskriminace v odměňování je v České republice stále ještě tématem, o kterém se příliš nemluví. Jedním z důvodů je chybějící implementace evropských směrnic týkajících se této oblasti, v důsledku čehož nelze v českém právním řádu nalézt nejen definice samotného diskriminačního chování ale ani prostředky ochrany před diskriminačním jednáním. Dalším důvodem je nevelká informovanost celé společnosti o daném problému, která vede k tomu, že řada zaměstnanců ani netuší, jaké chování zaměstnavatele vůči nim je diskriminačním a jakým způsobem se mu mohou bránit. Posledním, a neméně důležitým důvodem, jsou stále přetrvávající stereotypy v hodnocení vlastností a schopností mužů a žen, a to především ty, které jsou natolik vžitě, že s nimi samotné ženy i muži souhlasí a za diskriminaci je vůbec nepovažují. Dá se předpokládat, že v důsledku stále trvající ekonomické krize se situace v dané oblasti nezlepší. Lidé si budou chtít udržet svá pracovní místa i za cenu „přehlédnutí“ některých forem diskriminace. Klíč k řešení problému tedy drží v rukou zákonodárce, který by měl co možná nejrychleji přijmout příslušná opatření, především tedy schválit antidiskriminační zákon, a to nejen v zájmu jednotlivých zaměstnanců, ale i České republiky jako celku, protože s vypršením lhůty pro implementaci jednotlivých směrnic nám hrozí sankce přímo z Evropské unie.

2.3 Sexuální obtěžování a obtěžování z důvodu pohlaví

Jak bylo uvedeno v kapitole 1.2, patří obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování mezi jednotlivé formy diskriminace. Tyto formy diskriminace jsou velmi rozšířeny, často bývají zásadním faktorem způsobující genderové nerovnosti na trhu práce, mohou mít vliv na finanční ohodnocení, možnosti postupu i na jiné pracovní právní instituty. Přestože jsou známy případy, kdy došlo k sexuálnímu obtěžování nebo k obtěžování z důvodu pohlaví mužů ze strany žen nebo v rámci stejného pohlaví, jsou nejčastějšími případy této formy diskriminace především situace, kdy je diskriminována žena ze strany mužů. Výzkumem Sociologického ústavu AV ČR⁷⁸ bylo zjištěno, že až jedna čtvrtina žen i mužů se na pracovišti s obtěžováním nebo se sexuálním obtěžováním někdy setkala, přičemž se počítala i zkušenost přenesená (tzn. taková, která nesměřovala přímo vůči tázanému v průzkumu, ale k jeho kolegovi). Jedná se tedy o závažný problém, který může mít dalekosáhlé dopady na pracovní právní vztahy, a proto mu bude věnována pozornost v této kapitole.

2.3.1 Právní úprava v evropském a českém právu

Sexuální obtěžování a obtěžování upravuje v evropském právu směrnice Rady 2002/73/ES, která mění směrnici Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. V článku druhém odstavci dva definuje oba tyto pojmy. Obtěžováním se dle této směrnice rozumí „pokud dojde k nežádoucímu chování souvisejícímu s pohlavím osoby, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.“ Sexuálním obtěžováním je třeba rozumět „pokud dojde k jakékoli formě nežádoucího chování sexuální povahy, vyjádřeného verbálně, neverbálně nebo fyzickou formou, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.“ Dle odstavce třetího téhož článku jsou sexuální obtěžování a obtěžování považována za diskriminaci na základě pohlaví, a proto jsou zakázána. V obou definicích lze nalézt společné znaky. Je zde obsažena subjektivní podmínka „nechtěnosti“ daného chování. Znamená to tak, že osoba, vůči které je

⁷⁸ Výzkum byl proveden v rámci studie na téma „Analýza výskytu obtěžování žen a mužů z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování na pracovišti“, která byla veřejnou zakázkou MPSV ČR, v roce 2005.

obtěžování namířeno, ho považuje za nepříjemné a toto ji obtěžuje. Pokud by tedy došlo k vyvolání takového chování vlastním jednáním „oběti“, nebude se o obtěžování (případně sexuální obtěžování) jednat. Druhým společným znakem je cíl takového chování, kterým je narušení lidské důstojnosti. Je možné i pouhé ohrožení lidské důstojnosti. Třetím znakem je vytvoření nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry, která ve svém důsledku vede k vytvoření stresující pracovního prostředí nejen pro oběť, ale i pro ostatní spolupracovníky.

Listina základních práv a svobod (dále jen listina) zaručuje základní práva a svobody v čl. 3 odst. 1 všem bez rozdílu pohlaví a dalších chráněných důvodů. Jedná se tedy o obecný zákaz diskriminace. Uplatňování tohoto principu je jednou ze základních povinností demokratického státu. Pokud dojde k jeho porušení, má stát právo a zároveň povinnost uplatnit příslušnou sankci vůči narušiteli. Dalším důležitým článkem Listiny pro zkoumanou oblast je čl. 10 odst. 1, který zaručuje každému právo na zachování jeho důstojnosti, osobní cti, dobré pověsti a ochrany jeho jména. Právě obtěžování, a především to sexuální, zasahuje důstojnost každého člověka, vůči kterému je namířeno. Proto je potřeba v případech výskytu tohoto nežádoucího chování především ochránit oběť a potrestat pachatele.

Přestože je Česká republika povinna směrnici Rady 2002/73/ES, která mění směrnici Rady 76/207/EHS implementovat do svého právního řádu, prozatím se tak nestalo. Zákoník práce pouze v § 16 odst. 2 odkazuje na bližší vymezení pojmu obtěžování a sexuální obtěžování v antidiskriminačním zákoně, ten, jak již tu bylo mnohokrát zmíněno, přijat dosud nebyl, takže vymezení těchto pojmů v českém právním řádu chybí. Ve vládním návrhu antidiskriminačního zákona z roku 2007 je pojem obtěžování vymezen tak, že se jedná o „nežádoucí chování související s důvody v § 2 odst. 3 (jedná se o důvody, které vymezují pojem přímé diskriminace) a jeho záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytváření zastrašujícího, nepřátelského, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.“ Sexuálním obtěžováním se rozumí stejné jednání, které má sexuální povahu.⁷⁹ Je tedy zřejmé, že návrh antidiskriminačního zákona přejal definici obtěžování ze směrnice Rady 2002/73/ES, ale přidal do ní ještě vlastní část, která obsahuje subjektivní podmínku oprávněného vnímání daného jednání jako podmínku

⁷⁹ § 4 odst. 2 vládního návrhu antidiskriminačního zákona z roku 2007.

dalšího rozhodování. Oproti tomu definice sexuálního obtěžování je prakticky stejná, pouze je vynechán výčet možných způsobů vyjádření tohoto jednání.

2.3.2 Formy sexuálního obtěžování a obtěžování na základě pohlaví

Podle sociologické teorie lze rozlišovat dvě základní formy sexuálního obtěžování a obtěžování na základě pohlaví. První formou je tzv. „něco za něco“ (quid pro quo), která sleduje cíl poskytnutí určité protislužby za zisk výhody pro zaměstnance, vůči kterému směřuje. Do této oblasti patří například hrozba nemožnosti postupu v zaměstnání nebo zamezení přístupu k určitému zaměstnání jako takovému, pokud nedojde k žádané protislužbě. Tato forma bývá nejčastěji uplatňována nadřízenými muži na podřízené ženy. Druhou formou je tzv. „nepřátelské prostředí“, které má za cíl jakýmkoli způsobem znepríjemňují či znesnadňují výkon určitého zaměstnání. Oběť tohoto chování se má cítit zahanbeně či ponížene. Tato forma se nejčastěji vyskytuje mezi spolupracovníky. Obtěžování na základě pohlaví bývá v některých případech dále děleno na tzv. bullying a mobbing. Lze říci, že oba termíny bývají často zaměňovány, neboť pod ně lze podřadit stejné typy jednání. O mobbing lze mluvit jako o tzv. obtěžování skupinou, ve kterém je pokračováno po delší dobu (většinou se uvádí alespoň půl roku), zatímco o bullying půjde v případech obtěžování jednotlivcem a postačí, pokud k němu dojde jednou.⁸⁰

Klasickými projevy obtěžování na základě pohlaví jsou snižování výsledků práce pracovníka či pracovnice, bezdůvodné nebo skryté sledování, sabotáž pracovního výkonu, klepy a pomluvy, slovní napadání, šikana, přetěžování úkoly, které nelze splnit (například stanovením krátkého termínu pro splnění) a další. Oproti tomu klasickými projevy sexuálního obtěžování jsou lechtivé vtipy, vyptávání se na soukromý život, dotyky na intimních místech, milostné a sexuální vztahy na pracovišti, flirtování mezi kolegy či obchodními partnery a jiné. Rozdíl mezi obtěžováním na základě pohlaví a sexuálním obtěžováním tak tkví především v tom, že zatímco u obtěžování je oběť vybrána na základě svého pohlaví (či sexuální orientace nebo z jiného chráněného důvodu), u sexuálního obtěžování jde o sexuální charakter chování, jde tedy o prostředky, kterých iniciátor využívá.⁸¹

⁸⁰ Srov. Křížová A., Čermáková M., Dudová R., Maříková H., Uhdeová Z., Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů, Sociologický ústav AV ČR, Praha 2005, str. 5 a násl.

⁸¹ Srov. Bobek, M. Rovnost a diskriminace, CH Beck, 2007, str. 249 a násl.

2.3.3 Prostředky právní ochrany

Obecně lze říci, že u sexuálního obtěžování a obtěžování z důvodu pohlaví se uplatňují stejné prostředky právní ochrany jako u diskriminace v odměňování, jež jsou uvedeny v kapitole 2.2.5.4. Platí tedy, že podle zákoník práce se může osoba poškozená nežádoucím chováním domáhat nápravy pouze na zaměstnavateli, dle vládního návrhu antidiskriminačního zákona z roku 2007 je však možné domáhat se nápravy pro každému škůdci.⁸² I zde se uplatňují čtyři základní nároky, kterých se může oběť sexuálního obtěžování či obtěžování na základě pohlaví domáhat. Jsou jimi upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu, přiměřené zadostiučinění (většinou ve formě omluvy) , a pokud tyto nároky nebudou dostatečné ke zjednání nápravy a důstojnost či dobrá pověst oběti byla snížena ve značné míře, pak je zde i institut náhrady nemajetkové újmy v penězích. Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.⁸³ I v případech těchto forem diskriminace na základě pohlaví se uplatňuje institut přenesení důkazního břemene a stejně zůstává zachována i možnost ochrany osobnosti podle OSŘ.

Zvláštním prostředkem právní ochrany v případech sexuálního obtěžování a obtěžování z důvodu pohlaví je možnost trestněprávního postihu pachatele. Ten je myslitelný pouze u závažnějších forem chování. Aby se mohlo jednat o trestný čin podle trestního zákona (dále jen TZ), musí být nebezpečnost daného činu pro společnost větší než nepatrná.⁸⁴ Skutkovou podstatu trestného činu vydírání nejčastěji naplňují jednání spadající pod formu „něco za něco“ a také takové obtěžování, které je spojeno s fyzickými útoky. Trestného činu vydírání podle § 235 TZ se dopustí ten, „kdo jiného násilím, pohrůzkou násilí nebo pohrůzkou jiné těžké újmy nutí, aby něco konal, opominul nebo trpěl“. Za takový trestný čin hrozí trest odnětí svobody až na tři léta. Dalším trestným činem, který přichází v úvahu v případech sexuálního obtěžování nebo obtěžování z důvodu pohlaví, je trestný čin omezování osobní svobody podle § 231. Ten se váže především na případy, kdy se např. nadřizený snaží vymoci si určité chování podřízené tím, že jí zamkne v kanceláři a podobně. V tomto případě hrozí trest odnětí svobody až na dva roky. Nejzávažnějším případem je situace, kdy jednání pachatele naplní znaky skutkové podstaty trestného činu znásilnění nebo

⁸² Vyplývá to z § 10 odst. 1 návrhu antidiskriminačního zákona z roku 2007.

⁸³ Tamtéž, § 10 odst. 3.

⁸⁴ § 3 odst. 2 zákona č. 140/1961 Sb. trestní zákon, v znění pozdějších předpisů.

pokusu o něj podle § 241 TZ. Toho se dopustí ten, „kdo násilím nebo pohrůzkou bezprostředního násilí donutí jiného k souloži nebo k jinému obdobnému pohlavnímu styku nebo kdo k takovému činu zneužije bezbrannosti jiného, bude potrestán odnětím svobody na dvě léta až osm let.“ K tomuto jednání dochází nejčastěji při dlouhodobém přehlížení sexuálního obtěžování, které v závěrečné fázi může vygradovat až do této podoby. Netřeba zmiňovat, že zanechává na poškozené nejtěžší psychické i fyzické následky ze všem výše zmíněných trestných činů.

2.3.4 Souhrn

Sexuální obtěžování a obtěžování na základě pohlaví je formou diskriminace, která je nejméně hlášena. Důvodem je především obecný názor společnosti, který často považuje tuto formu diskriminace za projev náklonnosti či přátelství, které ženy – oběti neumí správně přijmout. Tento názor vede tedy k tomu, že je tato forma diskriminace považována za osobní a individuální problém ženy, vůči které toto jednání směřuje, a ta raději o svých potížích pomlčí, protože se bojí veřejného odsouzení. Možnou nápravu dané situace by mohla představovat, kromě přijetí antidiskriminačního zákona zákonodárci, také činnost vyvíjená v rámci samotných zaměstnavatelů. Těm se totiž potírání těchto negativních jevů vyplatí. Z výzkumů plyne, že zaměstnanci, kteří trpí sexuálním obtěžováním či obtěžováním na základě pohlaví, jsou častěji nemocní, svou práci neodvádí dostatečně soustředěně a mají nižší pracovní výkonnost. To s sebou nese vyšší náklady zaměstnavatele. Je tedy třeba obecně otevřít otázku možnosti řešení tohoto společenského problému a odbourání zažitých představ, že modelovou obětí této formy diskriminace je pohledná, mladá, výstředně se oblékající žena, která s vlastně o sexuální obtěžování sama říká. Dle výzkumů totiž výskyt sexuálního obtěžování či obtěžování na základě pohlaví není významně závislý na věku, vzdělání, stavu ani dalších osobních vlastnostech obětí, ale že jde spíše o jednotlivé oblasti trhu práce a pracovního prostředí, kde se více nebo méně tyto druhy obtěžování vyskytují. Z hlediska českého trhu práce se ženy nejčastěji setkávají s těmito formami diskriminace v zemědělství a v průmyslu a nejméně ve službách.⁸⁵

⁸⁵ Údaje jsou použity z výzkumu provedeného v rámci studie na téma „Analýza výskytu obtěžování žen a mužů z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování na pracovišti“, která byla veřejnou zakázkou MPSV ČR, v roce 2005.

3. Diskriminace na základě věku

Diskriminace na základě věku se v mnohém odlišuje od ostatních druhů diskriminací. Nejdůležitějším rozdílem je především to, že je sice dána (stejně jako pohlaví nebo rasa) biologicky, tedy bez možnosti jedince změnit připsaný status, na základě kterého je diskriminován, ale problém této diskriminace vzniká postupně s vyšším věkem, tzn. není zde od samého počátku lidského bytí. Pozice jedince se tak může v průběhu času měnit, a to z diskriminujícího na diskriminovaného. Další rozdíl lze spatřovat v nevyjasněné hranici, která by vymezovala diskriminovanou skupinu osob. Například v některých pracovních odvětvích mohou být za „staré“ považováni zaměstnanci starší 35 let, v jiných 50-ti letí a tak dále. Třetím rozdílem je potom zvláštnost dělení diskriminace na základě věku na dvě naprosto odlišné skupiny osob, které jsou jednak diskriminovány odlišným způsobem a také požívají různých typů ochrany. Je to dělení na skupinu mladých lidí, čerstvě nastoupivších na trh práce a skupinu osob starších, kteří se blíží důchodovému věku. Zatímco mladí lidé z diskriminace na základě věku postupně „vyrostou“ a vymaní se z jejího dosahu, dopad na lidi starší je v mnohém citelnější a naopak se zvyšujícím se věkem stále palčivější. Navíc se diskriminace starších osob stále více prolíná s diskriminací na základě pohlaví a diskriminací z důvodu zdravotního postižení. Vzhledem k tomu a také k větší úloze stereotypů v oblasti diskriminace starších osob, se bude další analýza týkat pouze této části diskriminace na základě věku.

3.1 Sociální role věku

V češtině má slovo „věk“ dva základní významy. Za prvé označuje počet let prožitých jedincem od jeho narození do současnosti a za druhé je synonymem pro slova období nebo časový úsek. Z obou těchto pohledů je věk důležitým fenoménem každého jedince. Je podmínkou pro vstup do některých sociálních rolí i pro výstup z nich, v tomto případě hovoříme o věkových normách. Tyto normy představují pravidla chování vázané na určitý věk. Věková kritéria sociálních rolí jsou buď dána neformálně (jsou pouze tradována v určité kultuře) nebo jsou dána legislativně (většinou ve formě zákonů), přičemž pravidelně fungují v jednotlivých kulturách obě tyto formy věkových norem zároveň. Věkové normy lze z hlediska jejich uplatnění dělit na normy statistické, které vyplývají ze statistických pravidelností v časování v průběhu lidského života, na normy chápané jako optimální, ty

plynou ze společenského konsenzu o tom, kdy je která událost pro jednotlivce nejpříznivější, a za třetí na normy, které jsou považovány za příkazy či zákazy, v tomto případě jsou věkové normy chápány jako návrhy řešení, které jsou podporovány všeobecným souhlasem a jsou formulovány prostřednictvím mechanismů sociální kontroly. Lze říci, že věkové normy vytvářejí jakási „věková očekávání“. Těmi se rozumí „věkově spojená očekávání, podobně jako stereotypy, na které lze nahlížet jako na reprezentaci hluboko zakořeněných kulturních vědění, která automaticky ovlivňují osobu a její sebepojetí.“⁸⁶

Pro celkové zaměření této práce jsou asi nejpodstatnější tzv. věkové normy formální. Jejich zvláštností je jejich uzákonění v právním řádu. Formálními věkovými normami tedy rozumíme zanesení některých věkových hranic do zákonů, na něž se vážou určitá práva, povinnosti či možnost sankcionování. Typickými příklady takových věkových norem v českém právním řádu je způsobilost fyzické osoby k právům a povinnostem, která je dle občanského zákoníku dána již narozením⁸⁷, dále dosažení zletilosti dovršením osmnáctého roku života (popřípadě uzavřením manželství), kterou vzniká způsobilost k právním úkonům⁸⁸, nebo dosažení plné trestní odpovědnosti dovršením osmnáctého roku života.⁸⁹ V textech zákonů je možno sledovat dvojí přístup k věku. Prvním přístupem je přesné určení věkové hranice, na kterou se daná práva či povinnosti vztahují. Příkladem může být § 2 písm. d) zákona o soudnictví ve věcech mládeže, který stanoví, že „mladistvím se rozumí ten, kdo v době spáchání provinění dovršil patnáctý rok a nepřekročil osmnáctý rok svého života“.⁹⁰ Druhým přístupem je naopak naprostá vágnost v určení věku. Jedná se například o § 65 zákona o rodině, který stanoví, že „Mezi osvojitelem a osvojencem musí být přiměřený věkový rozdíl“.⁹¹ Zvláštní vlastností formálních věkových norem je i to, že jsou uměle vytvořenými milníky lidského života. Tuto vlastnost lze nejlépe ukázat na dosažení plnoletosti, tedy věku 18-ti let. Tento koncept odráží jakýsi rituální přechod mezi dětstvím a dospělostí, který de facto na daném člověku nemění nic, ale de iure sebou nese velké změny.

⁸⁶ Vidovičová, L., Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti, Masarykova univerzita, Brno 2008, str. 50 a násl.

⁸⁷ Ustanovení § 7 odst. 1 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁸ Tamtéž, § 8 odst. 1, 2.

⁸⁹ Zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších právních předpisů.

⁹⁰ Zákon č. 218/2003 Sb., o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a o soudnictví ve věcech mládeže a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁹¹ Zákon č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů.

Přes důležitou funkci věkových norem, je třeba říci, že definovat pojem stáří na jejich základě není možné. Stáří je definováno jednak subjektivním pohledem každé lidské bytosti sama na sebe a jednak pohledem ostatních na tuto bytost. Zhruba čtvrtina až třetina české populace však souhlasí s názorem, že stáří lze definovat věkem. Ze sociologického pohledu je možné odlišovat jednak věk osobní, věk sociální a věk chronologický. Osobním věkem je věk čistě subjektivní, pocitový. Oproti tomu věk sociální je součtem znaků životního stylu v jednotlivých bodech životního cyklu. Sociální věk tedy předpokládá vytvoření určité stereotypní představy o životním stylu v jednotlivých fázích lidského života. Zatímco osobní věk je založen na osobním postoji hodnotitele ke svému věku, věk sociální je založen na existenci předdefinovaných kategoriích pro hodnocení. Pro českou populaci však zůstává mírou stáří věk chronologický, tedy čistě ten, který určuje uplynulou dobu od data narození do data provedeného měření. Samozřejmě se projevuje jeho závislost na věku respondenta. Zatímco pro 15-ti až 19-ti leté respondenty je starým člověk při dosažení 56,9 let věku, pro sedmdesátníky a starší je to ve věku 66,3 let. Určující pro vyšší věku charakterizující stáří je také dosažené vzdělání respondenta. Vyšší věk stáří také udávají ti, kteří se setkávají se staršími lidmi na svém pracovišti.⁹²

Vedle pohlaví se věk stal základním a univerzálním parametrem pro rozdělování rolí ve společnosti. Přestože neexistuje jednotná definice tohoto pojmu a jeho určování u jednotlivých lidí může být velmi subjektivní činností, je pro celou společnost velmi důležitým fenoménem, který s sebou přináší postupem času řadu těžkostí. Diskriminace na základě věku, tedy ageismus, je jednou z nich. Je zřejmé, že i u diskriminace na základě věku lze její kořeny hledat u stereotypních zažitých schémat, která provázejí každého člověka po dosažení věku, který je společností obecně považován za stáří. Tyto stereotypy pak jsou uplatňovány bez ohledu na vlastnosti a schopnosti konkrétního jedince. Lze je vidět nejen na trhu práce, ale i v přístupu ke zdravotní péči či v jiných oblastech. Boj s tímto typem diskriminace je důležitý nejen proto, že se týká poměrně velké části dnešní společnosti, ale i proto, že je základním principem demokratického státu bránit jakémukoli jednání, které omezuje rovnost jeho vlastních občanů.

⁹² Je vycházeno z průzkumu „Ageismus 2003“, který byl proveden Vidovičovou L., a Rabušicem, L. v roce 2003.

3.2 Ageismus

Přestože definice pojmu ageismus byla uvedena již v kapitole 1.4, je třeba říci, že se v přístupu k tomuto pojmu vyskytují stále problémy, neboť jednotliví autoři přicházejí s definicemi novými a jednotný názor na přijetí konečné definice ageismu nebyl vysloven. V této práci bude dále vycházeno z definice uvedené v kapitole 1.4, která je označena jako první česká sociologická definice. Ta tedy zní: „Ageismus je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu. Projevuje se skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité kohortě/generaci.“ Jejimi klíčovými znaky je jednak normativní přístup, který rozlišuje kvalitu nerovnosti, za druhé to je uvážení jednotlivých stádií životního cyklu jako referenčního rámce, a za třetí rozšíření celé definice o činitele kohortní/generační příslušnosti.⁹³ Přestože lze tuto definici vztáhnout na celé spektrum chronologického věku, tedy toho, který počítá kolik času uplynulo od narození daného jedince, v této práci bude dále analyzována pouze situace ageismu vyššího věku.

3.2.1 Zdroje a typy ageismu

Na základě jednotlivých sociologických teorií lze rozdělit zdroje ageismu do tří základních skupin. Jedná se o zdroje individuální (nebo také subjektivně-psychologické), kulturní a sociální. Mezi individuální zdroje patří především strach ze smrti a stárnutí vůbec, dále frustrace a agrese a také selektivní vnímání. V neposlední řadě je možno do této skupiny zdrojů ageismu zařadit i stereotypní představy o způsobu života seniorů a jejich vlastnostech, které jsou samotnými seniory v široké míře přijímány za pravdivé, což utvrzuje zbytek společnosti v tom, že jsou tyto stereotypy založeny na pravdivém základě. U věkových stereotypů lze také pozorovat tzv. dvojité posuzování (někdy je označováno za etiketizační teorii). Příkladem je případ, kdy mladý člověk, který zapomene adresu, kterou potřebuje najít, nebude považován kvůli své zapomnětlivosti za senilního, u seniora tomu tak ovšem bude. Je zřejmé, že toto zobecňování je značně nepřesné a nepravdivé. Senioři jsou díky dlouhodobému získávání naprosto rozdílných zkušeností a znalostí velmi nekompaktní skupinou a rozhodně na ně nelze v širším měřítku aplikovat stejná měřítká posuzování jejich

⁹³ Vidovičová, L., Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti, Masarykova univerzita, Brno 2008, str. 111 a násl.

vlastností a schopností. Druhou skupinu zdrojů ageismu tvoří zdroje kulturní. Do nich lze zařadit především hodnotové systémy, jazykovou kulturu (hanlivá označení pro starší lidi) a kulturu mediální. Její síla je v této oblasti diskriminace obzvláště velká, neboť názor vyjádřený v médiích je rychle přenášen do zbytku společnosti a řada lidí bere jejich názory téměř za vlastní.

Nejširší skupinu zdrojů tvoří zdroje sociální. Prvním příkladem může být samotná demografie. Prostý fakt, že je seniorů ve společnosti hodně a jejich počet se neustále zvyšuje, může vést, podle mnohých autorů, až k třídnímu boji mezi jednotlivými věkovými třídami, neboť čím větší počet seniorů bude, tím hlasitěji se budou domáhat svých práv a svého postavení ve společnosti. S tímto zdrojem tedy přímo souvisí zdroj druhý, a to generační konflikt. Zde jednak představuje zdroj ageismu omezené množství prestižních rolí ve společnosti a jednak neshody v zastávaných hodnotách. Jsou-li totiž role ve společnosti rozdělovány na základě věkového kritéria, budou znevýhodněné skupiny podněcovány k nárokování větší moci a privilegované skupiny k udržení stávajících práv. Je třeba říci, že zmíněný generační konflikt nemusí být vždy mezi generací nejmladší a nejstarší, naopak se velmi často objevuje v generacích sousedících. Dalším sociálním zdrojem ageismu je věková segregace společnosti. Tu lze rozdělit na prostorovou, institucionální a kulturní. Prostorovou segregací se rozumí vytváření obytných komplexů či dokonce celých městeček pouze pro seniory, což vede k jejich oddělení od zbytku jejich rodin a přetrhává to jak jednotlivá rodinná pouta, tak i pouta sociální, např. mezi přáteli. K institucionální segregaci dochází tehdy, pokud je účast na některých činnostech omezena chronologickým věkem. To se objevuje nejčastěji v oblasti školství a práce. Kulturní segregací se potom rozumí segregace produkovaná prostřednictvím jazyka, která vytváří rozdíly mezi jednotlivými věkovými kategoriemi, její funkce je však spíše symbolická.⁹⁴

⁹⁴ Vidovičová, L., Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti, Masarykova univerzita, Brno 2008, str. 125 a násl.

Na rozdíl od jednotlivých zdrojů ageismu, které jsou poměrně jasně teorií vymezeny, způsob definování jednotlivých typů ageismu je odvislý od jednotlivých autorů, kteří se touto tematikou zabývají. Nejobecnější dělení je dělení na typy ve třech rovinách – v individuální (mikrosociální), na úrovni jednotlivých sociálních skupin (mezosociální) a na úrovni legislativní úpravy (tedy makrosociální).⁹⁵ Jiným způsobem dělení na typy ageismu je dělení na základě životních oblastí, ve kterých se mohou senioři s diskriminačním chováním setkat. Prvním z nich je tzv. verbálně-komunikační typ ageismu, který byl výzkumem⁹⁶ vyhodnocen jako typ ageismu s nevyšším výskytem vůbec. Tento typ v sobě obsahuje narážky, hrubé vtipy a jiné verbální útoky na veřejnosti. Druhou velkou skupinu tvoří typ ageismu, který se vyskytuje na trhu práce. Ageismus je zde přítomen nejen v inzerátech, kde je nejviditelnější, ale i v přístupu k zaměstnání, v organizačních strukturách, v hodnocení úkolů i jinde. Přestože vztah věku a systému trhu práce sice upravuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti⁹⁷, nepovedlo se diskriminaci na základě věku plně vymýtit, pouze se stala skrytou. Faktor věku se většinou skrývá v podmínkách požadované praxe či vzdělání (je požadováno vzdělání v oborech, které se vyučují pouze omezenou dobu) nebo je maskován opisem mládí daného kolektivu či jeho dynamikou. K analýze situace na trhu práce ve spojitosti s ageismem viz kapitola 3.2.2. Dalším velmi rozšířeným typem ageismu je ageismus vyskytující se v důchodovém systému. Samotné stanovení určitého chronologického věku pro odchod do důchodu je značně diskutabilním prvkem. Nereflektuje totiž fyzický či duševní stav daného seniora, ale všechny občany starší určitého věku (v případě žen ještě s ohledem na počet vychovaných dětí) považuje za důchodce.⁹⁸ Tento přístup ale vede k stále zvětšující se základně klientů sociálního systému státu. Posledním typem ageismu podle dělení na základě životních situací, ve kterých se s ním senioři setkávají je ageismus ve zdravotnictví. Tento typ ageismu předpokládá, že samo stárnutí je jakousi nevléčitelnou nemocí, a proto se jeho projevům poskytuje menší pozornost, než chorobám mladšího či středního věku. Jeho projev lze sledovat především stanovením určitého nejvyššího věku pro provedení některých zdravotních zákroků. Příkladem může být např. stanovení věkové hranice u žen, které mají nárok na mamografické vyšetření zdarma, na 45 až 69.⁹⁹

⁹⁵ Vidovičová, L., Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh, VÚPSV, Praha, Brno 2005, str. 9.

⁹⁶ Je vycházeno z průzkumu „Ageismus 2003“, který byl proveden Vidovičovou L., a Rabušicem, L. v roce 2003.

⁹⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁸ Nárok na starobní důchod je upraven zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁹ Ustanovení § 1 písm. e) vyhlášky č. 56/1997 Sb., kterou se stanoví obsah a časové rozmezí preventivních prohlídek, ve znění pozdějších předpisů.

Za zvláštní (někdy označovaný extrémní) typ ageismu lze považovat týrání a zneužívání seniorů. Tento typ lze dále rozdělit na fyzické násilí a finanční zneužívání, které, ač je možná mnohem rozšířenější než fyzické násilí, není zatím předmětem obecného zkoumání. Z výzkumu „Ageismus 2003“ jasně vyplývá, že se většina seniorů setkala s oběmi formami tohoto typu ageismu, ať už osobně nebo zprostředkovaně, a že není vázán na pohlaví dané oběti.

3.2.2 Právní úprava ageismu v pracovněprávních vztazích

Diskriminace na základě věku se postupem času začíná dostávat do popředí zájmu především co se evropského práva týká. Je možno mluvit o tzv. věkovém mainstreamingu, který je definován jako „proces systematického zvýznamňování otázek a problémů věku a stáří.“ Jeho základním motivem je rozpoznání a přiznání rovnosti mezi lidmi různého věku a diverzita osob se stejným chronologickým věkem.¹⁰⁰ Díky věkovému mainstreamingu je diskriminace na základě věku stále aktuálnějším tématem.

3.2.2.1 Evropské právo

Otázka diskriminace na základě věku je v rámci evropského práva řešena převážně právem sekundárním. Asi nejdůležitější směrnicí v této oblasti je směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.¹⁰¹ Již ve výčtu jednotlivých důvodů pro přijetí této směrnice lze nalézt důkazy důležitosti potírání diskriminace na základě věku. V důvodu č. 11 je uvedeno, že „diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace může ohrozit dosažení cílů Smlouvy o ES, zejména dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany, zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářské a sociální soudržnosti, solidarity a volného pohybu osob.“ Důvod č. 25 dále stanoví možnost výjimek z obecného zákazu diskriminace na základě věku: „Zákaz diskriminace na základě věku je důležitou součástí dosahování cílů stanovených v hlavních zásadách zaměstnanosti a podporování různých pracovních sil. Rozdílná zacházení v souvislosti s věkem však mohou být za určitých okolností oprávněná, a proto vyžadují zvláštní ustanovení, která se mohou lišit

¹⁰⁰ Vidovičová, L., Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti, Masarykova univerzita, Brno 2008, str. 185.

¹⁰¹ Kompletní znění směrnice lze nalézt na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:32000L0078:CS:PDF>, stránka navštívena dne 4.6.2009.

podle situace v jednotlivých členských státech. Je tudíž důležité rozlišovat mezi rozdílným zacházením, které je odůvodněné, zejména mezi oprávněnými cíly politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a diskriminací, která musí být zakázána.“ Dále je zde stanoveno, že Směrnice vymezuje pouze minimální požadavky, členské státy tak mohou zavést příznivější opatření, objevuje se zde také zakotvení principu přenesení důkazního břemene na žalovaného, a to v důvodu č. 31.

Pokud se týká samotných článků výše zmíněné směrnice, je v čl. 1 obsažen obecný účel, kterým je „stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.“ Čl. 2 dále obsahuje definice pojmů přímá a nepřímá diskriminace, které v zásadě odpovídají definicím již uvedeným v kapitole 1.2. Čl. 3 stanoví rozsah působnosti dané směrnice, a to tak, že se vztahuje jak na veřejný tak na soukromý sektor, přičemž zároveň stanoví výjimku, směrnice se nevztahuje na oblast ozbrojených sil, pokud tak členské státy stanoví, a na platby poskytované státními systémy (např. na systém státního sociálního zabezpečení a sociální ochrany). V čl. 4 odst. 1 je uvedena možnost členských států stanovit vnitrostátními předpisy, že rozdílné zacházení na základě některých chráněných důvodů není diskriminací, pokud to vyplývá z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu, pokud to představuje podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený.

Pro diskriminaci na základě věku je stěžejní především čl. 6 Směrnice, který obsahuje vymezení opodstatněnosti rozdílů v zacházení na základě věku. Diskriminací na základě věku tedy není rozdílné zacházení, pokud je v souladu s vnitrostátními právními předpisy a je objektivně a rozumně odůvodněno legitimními cíli, především v oblasti politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání. Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména: stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání, pro zaměstnání a povolání, a to pro mladé pracovníky, starší osoby a osoby s pečovatelskými povinnostmi za účelem jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany; dále stanovení minimálních podmínek věku, odborné praxe nebo let služby pro přístup k zaměstnání nebo k určitým výhodám spojených se zaměstnáním; a za třetí stanovení maximálního věku pro přijetí, který je založen na požadavcích dotyčného pracovního místa na odbornou přípravu nebo na potřebě přiměřené doby zaměstnání před odchodem do důchodu. Ve druhém odstavci téhož článku je obsažena možnost členských států stanovit, že

v systémech sociálního zabezpečení v zaměstnání nepředstavuje stanovení věkových hranic pro přijetí nebo pro nárok na dávky v důchodu nebo invaliditě, včetně stanovení různých věkových hranic pro zaměstnance nebo skupiny či kategorie zaměstnanců v těchto systémech, pokud nepovede k diskriminaci na základě pohlaví.

Z výše uvedeného je zjevné, že diskriminace na základě věku představuje pro dosažení jednotlivých cílů Evropského společenství problém, a proto je věnována této otázce pozornost. Dá se předpokládat, že výše zmíněná směrnice je pouze první vlašťovkou, kterou budou následovat směrnice další, zaměřující se na jednotlivé oblasti diskriminace na základě věku. Všechny směrnice v oblasti rovnosti v zaměstnání a povolání mohou být ovšem vydány jen tehdy, pokud nemůže být cílů těchto směrnic dosaženo uspokojivě na úrovni členských států. Uplatňuje se zde tedy zásada subsidiarity úpravy evropským právem ve vztahu k úpravě právem vnitrostátním.

3.2.2.2 České právo

Česká republika má jako členský stát Evropské unie povinnost implementovat jednotlivá ustanovení směrnice Rady 2000/78/ES ve lhůtě, která je v ní stanovena. Přestože Směrnice byla přijata již 27. listopadu 2000, byla dosud implementována jen částečně. Úpravu diskriminace na základě věku tak lze hledat v českém právním řádu částečně v zákoníku práce, který ale odkazuje na bližší úpravu v antidiskriminačním zákoně, jenž nebyl dosud přijat, a částečně v zákoně o zaměstnanosti.¹⁰²

Základní rámec diskriminaci na základě věku poskytuje i Listina základních práv a svobod (dále jen Listina). Obecný zákaz diskriminace uvedený v čl. 3 sice přímo diskriminaci na základě věku neuvádí, přesto je možno dovodit, že základní práva a svobody se zaručují i bez rozdílu věku, neboť ta jsou zaručena všem. Dalším článkem Listiny, který se na diskriminaci na základě věku vztahuje, je čl. 26 odst. 3, který zaručuje každému právo na získání prostředků pro své životní potřeby prací. Oblasti věku se věnuje i čl. 30, který ve svém prvním odstavci stanoví občanům právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele.

¹⁰² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

V souvislosti s věkem stanoví zákoník práce pouze minimální hranici pro výkon práce v § 2 odst. 6, takto: „Práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky je zakázána. Tyto osoby mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zvláštním předpisem.“ K problematice diskriminace na základě věku na trhu práce se ovšem přímo nevyjadřuje. Na tuto oblast se může uplatnit pouze obecný zákaz diskriminace uvedený v § 16 odst. 2 ZPr. V něm je obsažen již zmíněný odkaz na úpravu v antidiskriminačním zákoně. Vládní návrh antidiskriminačního zákona z roku 2007 zahrnuje diskriminaci na základě věku do diskriminace postihované tímto zákonem v § 2 odst. 3. Implementace výše zmíněné směrnice se projevuje především v § 6 odst. 1 a 2, ve kterých jsou stanoveny přípustné formy rozdílného zacházení z důvodu věku. Podle odstavce prvního se za diskriminaci na základě věku nepovažuje, „pokud je dána minimální podmínka 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 pokud je 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.“ Podle odstavce druhého se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku pro muže a ženy, to neplatí v systémech sociálního zabezpečení pracovníků podle § 8 a 9 tohoto vládního návrhu.

Zákon o zaměstnanosti diskriminaci na základě věku upravuje pouze do té míry, že zakazuje jakoukoli přímou či nepřímou diskriminaci mezi jinými i na základě věku a definuje, co se pojmem přímá a nepřímá diskriminace rozumí v § 4 odst. 2, 5 a 6. Výjimky z tohoto obecného zákazu jsou uvedeny v odstavcích 3 a 4 téhož paragrafu. Ty tvoří případy, kdy z povahy věci vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný, přičemž cíl sledovaný touto výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Druhým typem výjimky jsou opatření, jejichž cíle je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině některých chráněných důvodů. Oba tyto typy výjimek jsou obsaženy i ve výše zmíněném vládním návrhu antidiskriminačního zákona z roku 2007 v § 7 odst. 1 a 2.

Obecně lze říci, že diskriminace, a to nejen ta na základě věku, není v popředí zájmu českých zákonodárců. Svědčí o tom nejen nepřijetí antidiskriminačního zákona, který by měl položit základ této problematiky nejen ukotvením jednotlivých definic, ale i vymezením právních prostředků ochrany před tímto nebezpečným jevem, ale i fakt, že samotné projednávání návrhu tohoto zákona je neustále v programu schůzí Poslanecké sněmovny ČR odsouváno na pozdější termín. Podceňování tohoto problému ovšem není na místě. Z výzkumu Ageismus 2003 provedeného pod patronací Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí v roce 2003 vyplývá, že 30% respondentů považuje přijetí speciálního zákona zabývajícího se touto tematikou za nezbytnost a 48% dotázaných má za to, že se diskriminace u nás objevuje čím dál častěji. Pouze 8% si myslí, že se tento problém zmenšuje.¹⁰³ Je tedy zřejmé, že téměř polovina celé populace vnímání diskriminaci na základě věku jako problém a zákonodárci by tomuto tématu určitě měli věnovat pozornost, kterou si zaslouží.

3.3 Zaměstnávání seniorů

Nejčastějším projevem diskriminace na základě věku je vysoká míra nezaměstnanosti v kategorii osob tzv. předdůchodového věku, tedy lidí starších 50 let. Ta je sice částečně snižována možnými únikovými mechanismy, kterými jsou možnost předčasného odchodu do důchodu a následně samotný důchod, většinou se však týká až věkové skupiny 55 let a více. Vzhledem k tomu, že v důsledku demografického vývoje klesá počet ekonomicky aktivních občanů, je třeba zaměřit se více na zaměstnávání starších pracovníků. Základními kroky k prodloužení produktivního věku u jednotlivých občanů jsou především stanovení vyšší věkové hranice pro odchod do starobního důchodu, zajištění možnosti souběhu starobního důchodu s příjmy z ostatních výdělečných činností a podporování dalšího vzdělávání i u starších lidí. Některé z těchto kroků byly již v rámci českého právního systému provedeny, přesto je potřeba v těchto krocích pokračovat a zavést celou řadu vhodných opatření k podpoře zaměstnanosti starších občanů.

¹⁰³ Jedná se o výzkum „Ageismus 2003“, který byl proveden Vidovičovou L., a Rabušicem, L. v roce 2003.

3.3.1 Postavení seniorů na trhu práce

Obecně přijímaná charakteristika starších občanů na trhu práce, kterou při rozhodování o přijmutí nového zaměstnance používá ne jeden zaměstnavatel, obsahuje jak pozitiva, tak negativa. Za pozitivní lze označit především zkušenosti, ať už pracovní nebo životní, dále vyšší zodpovědnost a loajalita vůči zaměstnavateli, v neposlední řadě pak menší fluktuace a větší časová flexibilita. Naopak negativa představuje neochota dále se vzdělávat, chybějící dovednosti v nových technologiích (především v práci s počítačem), jazyková nevybavenost, větší zatížení stereotypy a častější zdravotní problémy, které s sebou přinášejí menší fyzickou výkonnost. Tato charakteristika představuje typický příklad zažitých stereotypů, které předem diskvalifikují starší občany na trhu práce. Ti se pak ve svém důsledku stávají prakticky nezaměstnatelnými. Je samozřejmé, že na část starších lidí tuto charakteristiku uplatnit lze, ale není možné vztahovat ji obecně na všechny.

Přestože se zaměstnanost seniorů v ČR neustále zvyšuje, stále se jedná o čísla, která nespĺňují limity stanovené Evropskou unií. V nynější době je zaměstnáno v ČR téměř 45% osob mezi 55 až 64 rokem života. Na základě limitů stanovených Lisabonskou strategií Evropské unie s cílem prodloužit aktivní věk občanů EU by měla dosáhnout zaměstnanost této věkové skupiny v horizontu roku 2010 alespoň 50%, přičemž odborníci předpokládají, že se tak nestane. Největším problémem v zaměstnanosti seniorů je jejich dlouhodobé setrvávání v nezaměstnanosti, které ve velké části případů vede ke ztrátě kvalifikace. Tento problém se projevuje především u lidí s nedostatečnou nebo nevhodnou kvalifikací, kteří velmi často, s přihlédnutím k jejich věku, nejsou ochotni k doplnění vzdělání nebo rekvalifikaci. S přihlédnutím k tomu, že většina zaměstnavatelů dnes upřednostňuje aktuálnost vzdělání před praxí, jsou starší zaměstnanci, pokud si nedoplňují dosažené vzdělání, ve značné nevýhodě.¹⁰⁴

Problémy s nezaměstnaností u starších občanů jsou řešeny jednak zákonem o zaměstnanosti a jednak zákonem o důchodovém pojištění.¹⁰⁵ Zákon o zaměstnanosti upravuje především nárok na podporu v nezaměstnanosti a po dobu rekvalifikace a samotnou rekvalifikaci. Nárok na podporu nezaměstnanosti má osoba, která v posledních 3 letech před

¹⁰⁴ Srov. Remr, J., Podpora zaměstnávání starších osob, VÚPSV, 2007, str. 11 a násl.

¹⁰⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání získala zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců, přičemž tato podpora není slučitelná s pobíráním starobního důchodu (§ 39 odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti), ale tato osoba může být důchodového věku. Doba, po kterou může pobírat tuto podporu je odstupňována podle věku, a to na 5 měsíců u osoby do 50 let, 8 měsíců od 50 do 55 let, a 11 měsíců u osoby nad 55 let (§ 43 odst. 1 zákona o zaměstnanosti). Možnost rekvalifikace je upravena v § 108 a násl. zákona o zaměstnanosti, přičemž tato rekvalifikace je prováděna na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, jehož věk není omezen. Podpůrní doba u rekvalifikace je potom po celou dobu této rekvalifikace s výjimkou uvedenou v § 44 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Zákon o důchodovém pojištění pak především upravuje možnost souběhu starobního důchodu s příjmem z výdělečné činnosti v § 37 odst. 1, který stanoví, že „výplata starobního důchodu, na který vznikl nárok, náleží osobám vykonávajícím výdělečnou činnost na základě pracovněprávního vztahu, jen pokud tento vztah byl sjednán na dobu určitou, nejdéle však na dobu jednoho roku, lze-li jej podle zvláštních právních předpisů na tuto dobu sjednat.“

3.3.2 Odměňování seniorů

Jako jeden z důvodů, který často zaměstnavatelé při odmítnutí uchazeče o práci z řad seniorů uvádějí, je vysoká cena takového zaměstnance, která je tvořena nejen vyšší mzdou závislou na délce praxe, ale i odvody do sociálních systémů či údajnou nutností kompenzace menší výkonnosti takových osob. Z tohoto důvodu je odměňování seniorů dalším diskriminačním důvodem, kterým je potřeba se zabývat.

Výše zmíněnou často uváděnou nepravdu, že starší zaměstnanec je nejdražší pracovní silou, je možno vyvrátit několika údaji ze statistických výzkumů.¹⁰⁶ Výše mzdy totiž není ovlivněna toliko věkem zaměstnance jako spíše pozicí, na které pracuje. Průměrný věk vedoucích a řídicích pracovníků se v ČR byl v roce 2001 45,4 let, což je podstatně více než například u nižších administrativních pracovníků. Mezi řídicími pracovníky bylo jen 6% mladších 30 let, ale plných 35% starších 50 let. Přestože by se z výše zmíněných výsledků mohlo zdát, že starší pracovníci jsou dražší, resp. je jim vyplácena vysoká mzda, neplyne to

¹⁰⁶ Jednotlivé údaje pochází z empirického výzkumu „Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh“ provedený L. Vidovičovou pod patronací VÚPSV Praha, Brno 2005.

přímo z věku pracovníka, ale z pozice, na kterou se postupem své kariéry dostal. Lze taktéž pozorovat, že s vyšším věkem roste výše mzdy či platu spíše u zaměstnanců s vyšším vzděláním (tedy u těch, kteří většinou zastávají řídicí nebo vedoucí funkce), u zaměstnanců s nižším vzděláním lze naopak sledovat pokles mzdy se zvyšujícím se věkem (nejvíce se to projevuje u žen v nekvalifikovaných dělnických profesích). Výše průměrné mzdy se taktéž odlišuje podle jednotlivých pracovních odvětví. V některých lze pozorovat trvalý růst mzdy spolu s věkem (příkladem může být školství či veřejná správa), v jiných dosahuje své nejvyšší úrovně mzda v určitém věku a dále už k jejímu růstu nedochází nebo dokonce mírně poklesne. Jako příklad lze uvést pojišťovnictví či obchod se službami, kde nejvyšší průměrnou mzdu dostávají zaměstnanci ve věkové skupině 30-39 let, poté už se mzda drží na stejné úrovni a dále se nezvyšuje.

Dle výše uvedených statistických údajů je zřejmé, že nejstarší pracovník nemusí být vždy tím nejdražším, záleží na jednotlivém odvětví trhu práce a na pozici, na které pracuje. Jedná se většinou pouze o oblast, kde je výše mzdy určena rigidními předpisy (většinou tabulkami) na základě odpracované praxe daného pracovníka, tj. přeneseně na základě chronologického věku. Proto není opodstatněný strach ze zaměstnávání starších osob a z jejich vyšší mzdy za práci. Tento argument se naopak stává pouze stereotypním tvrzením, které může zakládat vznik diskriminace na základě věku.

3.4 Shrnutí

Diskriminace na základě věku je v České republice problémem. Vyplývá to z různých statistik, ať už provedených přímo Českým statistickým úřadem nebo Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí. Jako u ostatních typů diskriminace, i u této je nutné především vykořenit jednotlivé stereotypy, které ve společnosti převládají. Jedná se především o tzv. demografickou paniku, která tvrdí, že starší a mladší pracovníci si jsou přímými konkurenty na trhu práce a je přirozené, když starší uchazeč o práci přenechá toto místo uchazeči mladšímu. Stejně nebezpečným stereotypem je jednotná představa o výkonnosti a nedostatečném vzdělání starších pracovníků. Další nutností je co možná nejrychlejší přijetí zákonů tak, aby měli jednotlivé oběti diskriminačního chování možnost ochrany a případně i náhrady škody jim způsobené. Dále je potřeba se zaměřit především na oblast trhu práce, kde se diskriminace na základě věku vyskytuje nejčastěji. Jedná se především o oblast přístupu

k za zaměstnání, odměňování i dalšího vzdělávání a rekvalifikace. Dalšími problémovými oblastmi je potom zdravotní a důchodový systém i další oblasti.

Závěr

Tato diplomová práce si vytkla několik cílů. Jedním z nich bylo analyzovat právní úpravu diskriminace a objevit její slabší a silnější stránky. Je třeba říci, že během zpracování této práce jsem narážela spíše na stránky slabší. V českém právním řádu citelně chybí úprava diskriminace, a to nejen v pracovněprávních vztazích, zvláštním zákonem. Úprava je prakticky roztržena do několika zákonů, které pro laika je těžké dohledat a spojit si jednotlivé právní úpravy do jednoho celku. Dalším problémem, mimo roztržitost, je také neúplnost právní úpravy. Především se jedná o právní prostředky ochrany před diskriminací, které jsou důležitým institutem pro možné oběti diskriminačního chování a na základě nyní platné právní úpravy je možno využívat pouze institutů ochrany osobnosti podle občanského zákoníku. Řešením této situace je samozřejmě přijetí antidiskriminačního zákona, který by sjednotil úpravu diskriminace v českém právním řádu. Ač by se mohlo zdát, že to není úkol složitý, z jednotlivých návrhů, které byly dostupné, vyplývá, že například výše zmíněná úprava právních prostředků ochrany prakticky opět vychází z občanského práva, což není dostatečným řešením. Přes nedokonalost návrhů antidiskriminačního zákona je jeho přijetí nutností. Tím není míněno přijetí za každých okolností, v jakékoli podobě, je třeba, aby se problematika diskriminace dostala do popředí zájmů českých zákonodárců natolik, aby byl vypracován co možná nejdokonalejší právní předpis a ten aby byl následně přijat, ale v nejkratší možné době. Nutnost přijetí této normy plyne nejen z nutnosti chránit oběti diskriminace a předcházet vzniku diskriminačního prostředí, ale i z důvodu plnění závazků vůči Evropské unii. Ta dala jasně najevo, že diskriminace v jakékoli oblasti je překážkou pro plnění základních cílů, pro které bylo Evropské společenství založeno. Navíc je Česká republika jako členský stát Evropské unie povinna implementovat jednotlivé směrnice, což zatím nečiní, a tím se vystavuje riziku možných sankcí.

Druhým cílem, který si tato práce vytyčila, bylo celkové zhodnocení diskriminačního prostředí v české společnosti. Je třeba zkonstatovat, že v mnohých z nás stále přetrvávají různé stereotypní představy o jednotlivých skupinách lidí, které jsou uplatňovány nejen v pracovněprávních vztazích, ale prakticky v každodenním životě. Česká společnost se v tomto ohledu projevuje jako značně konzervativní, kdy samotné diskriminované skupiny přejímají názory většiny a samy si přisuzují charakteristiky na základě zažitých představ společnosti. Stále platí, že žena je především matka, tudíž zaměstnat ji před třicátým rokem

jejího života znamená riskovat, že za krátkou dobu odejde na mateřskou a později rodičovskou dovolenou, přičemž i sama žena má často dojem, že je špatná matka, pokud tento zažitý proces nepodstoupí. Stejně stereotypní představy lze nalézt i u seniorů, například to, že od určitého věku jsou prakticky nevzdělavatelni nebo je jejich další vzdělávání vlastně jen zbytečně promarněnými financemi, neboť brzy odejdou do důchodu, kdy i tyto předsudky často přejímají sami senioři a dalšího vzdělávání se bojí nebo se mu přímo vyhýbají. Řešení tohoto problému je nejspíše ještě složitější než řešení problému prvního. Cesta k odstranění zažitých stereotypů vede pouze skrz osvětu a informovanost, a to především mladší generace tak, aby ta už tyto stereotypy nepovažovala za „normální“, a hlavně je potřeba dát společnosti čas na to, aby tyto stereotypy odbourala. Nelze čekat, že se tak stane ze dne na den, lze ale hodně přispět k tomu, aby se tyto představy vykořenily alespoň v průběhu několika generací.

Obecným problémem, který je možnost pozorovat jak u diskriminace na základě pohlaví, tak u diskriminace na základě věku, je malý počet žalob podávaných z důvodu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Podání žaloby je zatím pro oběti diskriminačního chování natolik složité (což souvisí také s otázkou roztržité a neúplné právní úpravy, ale i malou informovaností veřejnosti) a natolik problematické, vzhledem k nutnosti zabezpečit sebe i rodinu finančně z příjmu od daného zaměstnavatele, že se řada z nich vůbec neodhodlá k podání takové žaloby. Přestože tedy diskriminace v pracovněprávních vztazích prokazatelně existuje, a navíc poměrně ve velkém množství, počet žalob tomu naprosto neodpovídá. Důvodem je složitost samotného soudního řízení ve věci diskriminace, především častá důkazní nouze v dokazování skutkové stavu, ale také finanční náročnost. Často uváděným důvodem pro nepodání takové žaloby je také její stigmatizující charakter, neboť společnost stále pohlíží na oběti takovéto diskriminace jako na jakési simulanty, neschopné se v práci zařadit do kolektivu, neschopné postoupit na lépe placená místa, kteří si léčí tuto „neschopnost“ prostřednictvím táhlých soudních sporů. I tyto představy je potřeba ze společnosti odstranit, jinak budou stále překážkou pro dosažení spravedlnosti. Důsledkem všech výše popsaných důvodů pro nepodání žaloby je, že tedy žaloby podávány nejsou, a když už se nějaká objeví, soudy s tímto typem žalob nemají dostatečné zkušenosti a jejich rozhodování, respektive odůvodnění konkrétního rozhodnutí ve věci, je často diskutabilní.

Na úplný závěr je třeba říci, že odstranění diskriminace a zajištění rovnosti na trhu práce není pouze v rukách zákonodárce. Je samozřejmé, že zákonodárci musí položit základ právní úpravy natolik jasný a úplný, aby mohl být využíván širokou skupinou zaměstnanců. Na druhou stranu se ale musí zapojit také samotní zaměstnavatelé, kteří by si měli sami uvědomit, že používání zažitých stereotypů při výběru nových zaměstnanců, při dalším vzdělávání nebo při kariérním postupu, se jim mnohdy nemusí vyplatit a může poškodit jejich firemní krédo, pokud postižený zaměstnanec podá příslušnou žalobu. Svou roli musí sehrát i odborové organizace, které by se měli zaměřit na ochranu všech zaměstnanců především v rámci kolektivního vyjednávání nebo angažováním se při samotném podání konkrétní žaloby. V neposlední řadě je nutná taková práce soudů a správních orgánů, aby právo bylo aplikováno v souladu s judikaturou Evropského soudního dvora a s jednotlivými směrnicemi, týkajícími se této oblasti. Všechny výše popsané kroky však nemohou být učiněny bez toho, aby se udála změna především u samotných obětí diskriminace, které se musí obrnit vůči předsudkům a tvrdě si jít za dosažením spravedlnosti.

English Summary

Labour Law is the branch of law which regulates the employment of workers. The main purpose of the Labour Law is to protect employee as the weaker party of the employment relationship against his employer. The employers very often tend to abuse their position, in particular due to the fact that the employees are financially dependant on them. The protection of weaker party of the employment relationship closely relates to the discrimination of the employees. The discrimination protection is very important in many ways, however, this text deals only with the discrimination on the grounds of sex and age in the employment relationship. The reasons for the choice of these parts of the discrimination were different. Although much has been said about the discrimination against working women for me it is very interesting issue even from the practical point of view because I am a woman and I will be applying for job soon. On the contrary the age discrimination is a very young topic and law deals with this problem only marginally, however, in the view of the contemporary development of the demographic process this problem becomes very up-to-date and sensitive subject. The main aims of the text are to analyze the Czech and European law in the relation to discrimination in the employment relationship and the attitude of the Czech society to this problem.

The thesis is composed of three main chapters. The first chapter is introductory and it includes the definitions of the basic terms which are used in the whole text and provides the historical facts about discrimination. The second chapter deals with the discrimination on the grounds of sex. This chapter is divided into two parts, the first one analyzes equal remuneration of men and women, which is actual problem in the employment relationship, and the second part provides the analysis of the sexual harassment. The third chapter discusses the problem of age discrimination and the social role of age in the human's life.

The main problem of the Czech legislation in the field of discrimination is the incomplete implementation of European directions. It leads to the fact that some important definitions and discrimination protection are missing in the Czech legislation. People, who are victims of discriminatory behaviour in respect of the employment, don't have any chance to get a proper protection. To solve this problem it is necessary to pass the new legislation which will deal with the discrimination not only in the field of the employment relationship. Another

problem which is connected to the first one is the low number of actions which are brought to courts in this area, although the number of cases of discrimination in the employment relationship is high. This problem has many reasons. The most important one is the above stated incompleteness of the Czech legislation in the field of discrimination, and that is why the new legislation should be passed again to solve this problem.

Missing legislative is not the only problem of the situation of discrimination in the Czech Republic. There are many stereotypes which influence the decision of the employer in engaging employees, in promotion or in training and other benefits. The using of such stereotypes is not acceptable in the democratic state. It is necessary to inform the whole society about such problems so that the stereotypes will disappeared. But it is only the matter of time.

Seznam použité literatury

Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, C. H. Beck, Praha 2007

Bobek, M., Rovnost a diskriminace, C. H. Beck, Praha 2007

Boučková, P., Hubálek, M., Křístek, A., Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, Praha 2007

Boučková, P., Hubálek, M., Křístek, A., Štěpánková, M., Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, Praha 2007

ČSÚ a MPSV, Ženy a muži v datech, ČSÚ a MPSV, Praha 2005

Fialová, E., Hornová, M., Bosničová, N., Sexuální obtěžování, Gender Studies, Praha 2007

Fialová, E., Spoustová, I., Havelková, B., Diskriminace a právo, Gender Studies, Praha 2007

Fredman, S., Antidiskriminační právo, Multikulturní centrum Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, Praha 2007

Gola, P., Trh práce versus padesátníci, Právo a zaměstnání 9/2005, str. 12 a násl.

Havelková, B., Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007

Jakubka, J., Osobní a osobnostní práva zaměstnanců a jejich ochrana, Právo a zaměstnání 12/2005, str. 2 a násl.

Koldinská, K., Boj proti diskriminaci na základě věku a Evropská unie, Právo a zaměstnání 1/2005, str. 2 a násl.

Křížková A. a kolektiv, Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů, Sociologický ústav AV ČR, Praha 2005

MPSV, Postavení a diskriminace seniorů v ČR, MPSV, Praha 2005

MPSV, Výběr judikátů Soudního dvora evropského společenství o rovných příležitostech mužů a žen, Praha 2005

O' Cinneide, C., Age discrimination and European Law, European Communities, Luxemburg 2005

Parlamentní institut, Zákaz diskriminace na základě pohlaví v právu ES, Parlamentní institut, Praha 1997

Remr, J., Podpora zaměstnávání starších osob, VÚPSV, Praha 2007

Vidovičová, L., Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti, Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, Brno 2008

Vidovičová, L., Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh, VÚPSV Praha, Brno 2005

Vlach, J., Šetření výdělků starších zaměstnanců, VÚPSV, Praha 2006

Vysokajová, M., Kahle B., Doležilek J., Zákoník práce s komentářem, ASPI, Praha 2007